

**Sytuacja psychologiczna
osób z niepełnosprawnością
na rynku pracy**

Sytuacja psychologiczna osób z niepełnosprawnością na rynku pracy

Badania percepcji
pracodawców, pracowników
i poszukujących pracy

Tytuł książki: Sytuacja psychologiczna
osób z niepełnosprawnością na rynku pracy

Badania percepcji pracodawców,
pracowników i poszukujących pracy

Autorzy: dr hab. Wojciech Otrębski
dr Bohdan Rożnowski

Recenzja naukowa: dr Tomasz Sękowski

ISBN: 978-83-924611-6-6

Wydawca: Instytut Rynku Pracy – Fundacja Nowy Staw

Publikacja opracowana w ramach projektu: „Równe szanse w pracy”,
realizowanego w ramach

Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich

Projekt finansowany ze środków Unii Europejskiej
oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Spis treści

Wstęp	7
ROZDZIAŁ I MECHANIZMY PSYCHOLOGICZNE FORMOWANIA SIĘ RELACJI MIĘDZY LUDŹMI	
1. Interakcje i relacje z innymi	9
1.1. Postawy – kluczowy modyfikator relacji z innymi	10
1.2. Element poznawczy w kształtowaniu interakcji społecznych	10
1.3. Kategoryzacja poznawcza siebie i innych a budowanie relacji społecznych ...	12
2. Pracownik z niepełnosprawnością ruchową i somatyczną	16
2.1. Pracownik niepełnosprawny ruchowo	17
2.2. Pracownik niepełnosprawny somatycznie (z chorobą układu krążenia)	18
ROZDZIAŁ II RYNEK PRACY– INTERAKCJA OSÓB W ROLACH PRACODAWCY I PRACOBIORCY	
1. Rynek pracy jako specyficzne „miejsce” wymiany dóbr – teorie rynku pracy	21
2. Specyfika sytuacji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy	25
ROZDZIAŁ III METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH	
1. Założenia teoretyczne, cel, problematyka	29
1.1. Charakterystyka osobowości pracowniczej i strategii radzenia sobie w sytuacji pracy zawodowej	30
1.2. Potencjał motywacyjny miejsca pracy	31
1.3. Umieszczenie poczucia kontroli	32
1.4. Opis siebie i innych	34
1.5. Problem i problematyka szczegółowa	34
2. Osoby badane	35
3. Metody zastosowane w badaniach	36
3.1. Kwestionariusz AVEM	36
3.2. Dyferencjał semantyczny	37
3.3. I-E w Pracy	39
3.4. Skala Charakterystyki Pracy.....	40
4. Procedura badań	40
ROZDZIAŁ IV OBRAZ PRACOWNIKA SPRAWNEGO I PRACOWNIKA Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ W SAMOOCENIE I OCENIE INNYCH	
1. Pracownicy z niepełnosprawnością o sobie	41
1.1. Charakterystyka osobowości pracowniczej	41
1.1.1. Niepełnosprawni ruchowo pracujący i poszukujący pracy o sobie i sprawnych	41
1.1.2. Niepełnosprawni somatycznie pracujący i poszukujący pracy o sobie i sprawnych	44
1.2. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy	46

1.2.1. Niepełnosprawni ruchowo pracujący i poszukujący pracy o sobie i sprawnych	46
1.2.2. Niepełnosprawni somatycznie pracujący i poszukujący pracy o sobie i sprawnych	48
1.3. Poczucie lokalizacji kontroli	50
1.3.1. Sytuacja na rynku pracy osób z niepełnosprawnością a poczucie lokalizacji kontroli	51
1.3.2. Rodzaj niepełnosprawności a poczucie lokalizacji kontroli	52
1.4. Obraz pracowniczy	55
1.4.1. Rodzaj niepełnosprawności a charakterystyka pracownika z niepełnosprawnością na tle pracowników sprawnych	56
1.4.2. Sytuacja na rynku pracy a charakterystyka pracownika z niepełnosprawnością na tle pracowników sprawnych	57
1.5. Potencjał motywacyjny miejsca pracy	58
1.6. Satysfakcja z pracy	59
2. Pracownicy sprawni o sobie i o osobach niepełnosprawnych ruchowo oraz somatycznie	60
2.1. Charakterystyka osobowości pracowniczej	60
2.1.1. Pracownicy sprawni (współpracujący i nie z osobami niepełnosprawnymi ruchowo) o sobie i o osobach niepełnosprawnych .	60
2.1.2. Pracownicy sprawni (współpracujący i niewspółpracujący z osobami niepełnosprawnymi somatycznie) o sobie i o osobach niepełnosprawnych .	62
2.2. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy	65
2.2.1. Pracownicy sprawni (współpracujący i niewspółpracujący z osobami niepełnosprawnymi ruchowo) o sobie i o osobach niepełnosprawnych .	65
2.2.2. Pracownicy sprawni (współpracujący i niewspółpracujący z osobami niepełnosprawnymi somatycznie) o sobie i o osobach niepełnosprawnych .	67
2.3. Obraz pracowniczy	69
2.3.1. Wpływ współpracy na charakterystykę siebie i innych jako pracowników .	70
2.3.2. Opis pracowników z różnym rodzajem niepełnosprawności	71
2.3.3. Porównanie opisu siebie osób z niepełnosprawnością z opisem siebie osób sprawnych	73
2.4. Potencjał motywacyjny miejsca pracy	74
2.5. Satysfakcja z pracy	75
3. Pracodawcy o pracownikach sprawnych i o pracownikach z niepełnosprawnością .	76
3.1. Charakterystyka osobowości pracowniczej	76
3.1.1. Pracodawcy (niezatrudniający i zatrudniający osoby niepełnosprawne ruchowo) o pracownikach sprawnych i niepełnosprawnych ruchowo ..	77
3.1.2. Pracodawcy (niezatrudniający i zatrudniający osoby niepełnosprawne somatycznie) o pracownikach sprawnych i niepełnosprawnych somatycznie	79
3.2. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy	81
3.2.1. Pracodawcy (niezatrudniający i zatrudniający osoby niepełnosprawne ruchowo) o pracownikach sprawnych i niepełnosprawnych ruchowo ..	81
3.2.2. Pracodawcy (niezatrudniający i zatrudniający osoby niepełnosprawne somatycznie) o pracownikach sprawnych i niepełnosprawnych somatycznie	83
3.3. Obraz pracowniczy	86
3.4. Potencjał motywacyjny miejsca pracy	89
3.5. Spostrzegana satysfakcja z pracy swoich pracowników	91
Wnioski z badań	93
Bibliografia	97

Wstęp

Dynamicznie zmieniający się współczesny rynek pracy stanowi obszar wielu działań mających na celu wspieranie zatrudnienia szczególnie tych osób, które mają małe szanse na podjęcie pracy. Skuteczne oddziaływanie w tej dziedzinie wymaga oparcia się na rzetelnej diagnozie potrzeb osób wymagających pomocy i uwarunkowań, w jakich będzie ona realizowana. Starannie prowadzone badania naukowe mogą niewątpliwie takiej wiedzy dostarczyć.

Rok 2007 ogłoszony był *Europejskim Rokiem Równych Szans*, czyli czasem szczególnego zainteresowania i realizacji działań skierowanych w stronę grup marginalizowanych. Od wielu dziesiątków lat zalicza się do nich także osoby z niepełnosprawnością. Obserwacja różnych analiz wskazuje jednoznacznie, iż jednym z obszarów, w którym mamy do czynienia z dość widoczną dyskryminacją osób niepełnosprawnych jest ich aktywność zawodowa.

Osoba niepełnosprawna jako jeden z uczestników rynku pracy w wielu sytuacjach pozbawiona jest równego dostępu do zatrudnienia oraz odpowiedniego do potrzeb wsparcia w jego pozyskaniu i utrzymaniu. Nierzadko spotyka się też z bardzo negatywnymi postawami społecznymi zarówno pracodawców, jak i pracowników sprawnych. Poszukując możliwości zmiany tej niekorzystnej sytuacji osób niepełnosprawnych Instytut Rynku Pracy – Fundacja Nowy Staw w Lublinie przygotował i zrealizował projekt w ramach programu EUROPEJSKI ROK RÓWNYCH SZANS DLA WSZYSTKICH (ERRSW) 2007.

Niniejsza książka jest efektem badawczej części projektu, która pozwoliła na rozpoznanie i opisanie wzajemnego spostrzegania się przez poszczególnych uczestników rynku pracy (pracownik z niepełnosprawnością, pracownik sprawny i pracodawca) oraz wynikających z tych spostrzeżeń stereotypów jako jednej z głównych przyczyn niepowodzeń w realizacji zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Projekt realizowany był przez zespół psychologów – naukowców z Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego oraz pracowników i wolontariuszy Instytutu Rynku Pracy pod kierunkiem Konrada Konefała. Nad prawidłowością analiz statystycznych czuwał Grzegorz Wiącek z Katedry Psychologii Rehabilitacji KUL.

Książka składa się z czterech rozdziałów. Dwa pierwsze przybliżają podstawy teoretyczne prowadzonych badań. Trzeci rozdział wyjaśnia metodologię, prezentuje grupę i zastosowane metody. Natomiast w czwartym rozdziale szczegółowo opisane są uzyskane wyniki. Całość pracy kończą wnioski z badań i spis bibliograficzny.

ROZDZIAŁ I

MECHANIZMY PSYCHOLOGICZNE FORMOWANIA SIĘ RELACJI MIĘDZY LUDŹMI

1. Interakcje i relacje z innymi

Człowiek nie jest samotną wyspą. Codziennie wchodzi w interakcję z innymi ludźmi. Dzieje się to w domu, na ulicy, w instytucjach i w pracy. W szkole socjologicznej nazwanej interakcjonizmem symbolicznym uważa się interakcję między ludźmi za podstawowy proces społeczny [Mead 1975, Hałas 1987]. Aktywność poszczególnych osób ma charakter wzajemnego społecznego oddziaływania. Behawioralnym wyrazem relacji międzyludzkich są bowiem działania podmiotów, wynikające z istnienia między nimi związku, polegającego na tym, że zachowania jednego wywołują skutki w postaci działań innego [Reber 2000].

Pojedyncze interakcje nie mają istotnego znaczenia, nabierają go dopiero gdy składają się na większy zestaw, sekwencję, czyli ciąg interakcji, który tworzy relację. P. L. Berger i T. Luckmann [1983] wskazują, że poprzez interakcje dokonuje się ustalanie znaczeń i przekazywanie obowiązujących wzorców zachowania. Przekłada się to na powstawanie nawyków, zachowań nadających kierunek i charakter działaniom uczestników organizacji. Zestaw wzorów postępowania składa się na porządek społeczny organizacji, który jest wynikiem ciągłego ludzkiego działania. Na straży ukształtowanego ładu stoi przekonanie, że tak powinien wyglądać porządek w organizacji. W razie łamania go przez kogoś z jej uczestników podlega on sankcjom ze strony pozostałych członków organizacji. Można powiedzieć, że **interakcje** międzyludzkie tworzą rzeczywistość społeczną organizacji [Weber 1922, za: Bolesta-Kukułka 2003 s. 90].

Kształt relacji zależy przede wszystkim od cech uczestniczących w niej podmiotów i wynikających z nich zachowań. Choć kontekst sytuacyjny ma także znaczenie, jednak nie jest ono tak wielkie. Charakterystyki podmiotów tworzą

potencjał relacyjny, czyli gotowość do przyjmowania określonych zachowań w momencie wchodzenia w interakcję z innym podmiotem. W naukach społecznych często operuje się pojęciem postawy na określenie tego potencjału [Allport 1954]. W trakcie interakcji dochodzi do aktywizacji potencjałów relacyjnych posiadanych przez podmioty. Każdy z nich ujawnia bowiem zachowania zgodne z posiadanymi cechami.

Na ciekawy aspekt tworzenia i ustawiania relacji wskazał G. C. Homans, twórca teorii wymiany [Homans 1967]. Jego zdaniem interakcja odbywa się na podstawie analizy kosztów i korzyści. Jeśli korzyści czerpane z interakcji przewyższają wysiłek niezbędny do jej utrzymania, interakcja będzie trwała, jeśli nie, zostanie zakończona. Tak więc do istotnych elementów konstytuujących relacje z innymi wchodzić będzie też element szacowania „opłacalności” danej relacji związany z komponentem oceny wartościującej. Warto podkreślić, że trudność w relacjach interpersonalnych jest źródłem stresu organizacyjnego [Łoboda 1990; Schultz i Schultz 2002] i tym samym zwiększa koszty interakcji. Relacje z osobami „trudnymi” wymagają więc większych korzyści by zostały utrzymane niż relacje, w których występują mniejsze trudności. Deutsch [2005] formułując swoje „naturalne prawo Deutscha” dotyczące „relacji społecznych” wskazuje na decydujący wpływ procesów psychicznych i ich rezultatów na kształtowanie się relacji społecznych.

1.1. Postawy – kluczowy modyfikator relacji z innymi

Postawa jest czasami definiowana jako ukształtowana w procesie zaspokajania potrzeb, względnie trwała organizacja: wiedzy, przekonań, uczuć, motywów, określonych form zachowania i reakcji ekspresywnych podmiotu związanych z określonym przedmiotem lub klasą przedmiotów [Mądrzycki 1977]. Allport [1954] podkreślał, że postawa to względnie trwała predyspozycja. Determinowane przez nią interakcje, ze względu na swoją trwałość układają się w specyficzny kształt relacji między podmiotem a przedmiotem postawy.

W nowszych definicjach określa się postawę jako ukrytą predyspozycję do reakcji lub zachowania w określony sposób wobec obiektu postawy [Alwin, Scott 1996]. Warto podkreślić aspekt nieświadomego działania postawy. Podmiot niejako automatycznie podejmuje działania wobec przedmiotu postawy.

Wydaje się, że mechanizm funkcjonowania postawy jest sekwencją zachowań, która rozpoczyna się od komponentu poznawczego. To co wiemy o przedmiocie jest odnoszone do wartości oraz potrzeb podmiotu i prowadzi do uruchomienia określonych emocji i zachowań. Można uznać, że najistotniejszym elementem warunkującym rodzaj postawy akceptacja–odrzućenie, a więc i relacji z otoczeniem jest wiedza o przedmiocie, treść spostrzegania danego bodźca.

1.2. Element poznawczy w kształtowaniu interakcji społecznych

Wszyscy psychologowie zajmujący się ludzkim umysłem są zgodni, że to w strukturach poznawczych człowieka przechowywane są reprezentacje

poznawcze obiektów – osób, instytucji, symboli, miejsc, przedmiotów, które otaczają człowieka i z którymi pozostaje w stałych relacjach [Chlewiński 1999; Maruszewski 2001]. Przechowywana wiedza ma charakter hierarchicznej struktury, powiązanych ze sobą pojęć. Pojęcia mają charakter schematów poznawczych i skryptów [Schank i Abelson 1977; Abelson 1981; Wojciszke 1986]. Treść schematów jest zapisem uproszczonym zredukowanym do cech definicyjnych, pozwalających na szybkie rozpoznanie przedmiotu i jego zakwalifikowanie do odpowiedniej kategorii [Chlewiński 1999].

Jednocześnie schemat pełni wiele istotnych funkcji w tworzeniu relacji z innymi. Zajonc i Markus [1985] wymieniają tu następujące:

- 1) w spostrzeganiu ukierunkowuje uwagę na te bodźce, których reprezentacje już istnieją;
- 2) w pamięci organizuje procesy zapamiętywania schematów;
- 3) we wnioskowaniu ustala reguły ustalania przyczyn zachowań;
- 4) w wydawaniu sądów cenzuruje informacje tak, aby sąd był zgodny ze schematem.

Schemat bowiem dostarcza ram odniesienia, na podstawie których podmiot może zinterpretować dane o innych osobach. Najczęściej dotyczy to wpływu dobrze ukształtowanego auto-schematu [Markus, Smith 1980]. Ale wydaje się słuszne przyjąć, że prawidłowość ta dotyczy wszystkich rodzajów schematów.

Dewine [1989] twierdzi, że proces dopasowywania spostrzegania do istniejących schematów przebiega automatycznie. Prowadzone przez nią badania wskazują na ograniczone możliwości kontroli poznawczej funkcjonowania w sytuacji interakcji międzygrupowej. Należy więc traktować to dopasowywanie jako stereotypizację spostrzegania – proces usprawniania funkcjonowania człowieka w sytuacji społecznej. Nie jest to więc formą patologii spostrzegania, jak sądzono dawniej, ale przystosowawczym procesem poznawczym.

W tej sytuacji pomiędzy reprezentacją grupy społecznej a stereotypem można postawić znak równości. Stereotypy to systemy pojęć nieodbiegające statusem i funkcją od innych pojęć [Vinacke 1957; 1974]. Potwierdza to również zjawisko, iż najczęściej omawianą i badaną reprezentacją społeczną jest stereotyp. Przy omawianiu stereotypów społecznych trzeba jednak podkreślić silny związek pomiędzy treścią kategorii a jej nazwą [Geartner, McLaughlin 1983]. Powoduje to uniezależnienie stereotypowej reprezentacji od doświadczenia. Kategoria tego typu jest uaktywniana poprzez wystąpienie samej nazwy, nawet czasami wbrew doświadczeniu [Bilgic, Tajfel 1973]. Osoby z niepełnosprawnością swoją obecnością aktywizują stereotyp „niepełnosprawny” i trudno jest im swoim zachowaniem, nawet niezgodnym z treścią stereotypu, podważyć poczucie trafności posiadanego stereotypu.

Wojciszke [1988] twierdzi, że wszystko co poznajemy automatycznie niejako też oceniamy. Świat społeczny jest przy tym dla nas źródłem silniejszych ustosunkowań emocjonalnych niż świat rzeczy [Lewicka 1985]. Dlatego można przyjąć, że w spostrzeganiu wpisana jest ich ocena z punktu widzenia podmiotu. Czynniki ten wyraźnie ujawnia się w badaniach konotacyjnego znaczenia pojęć [Osgood, Suci, Tannenbaum 1957]. Tak rozumiana jedność poznania

i oceny emocjonalnej jest zgodna z nowymi tezami uznanymi w psychologii kognitywnej [Zajonc, Markus 1985].

Boski [1983] twierdzi, że na gruncie psychologicznego tłumaczenia podmiotowych determinant tworzenia relacji z innymi ludźmi można rozróżnić dwa nurtu. Pierwszy z nich odwołuje się do terminów osobowościowo-motywacyjnych [Reykowski 1986; Łukaszewski 1985]. Drugi podkreśla rolę doświadczeń jednostki – poczucia tożsamości, dlatego można nazwać go poznawczym [Bikont 1988; Tajfel 1978; Jarymowicz 1984, 1989; Jarymowicz i in. 1986; Markus 1980; Brown, Turner 1981; Codol 1980; Greenwald, Pratkanis 1984].

Najważniejszymi cechami osób spostrzegających i spostrzeganych, które silnie oddziałują na kształtowanie wzajemnych relacji jest tożsamość społeczna podmiotu (JA) i drugiej strony relacji (ONI) oraz ściśle z nimi związany poziom funkcjonowania społecznego [Tajfel, Turner 1979; Bikont 1986; Grzegółwska-Klarkowa 1988]. Kiedy Arystoteles wyprawiał w drogę Aleksandra Macedońskiego na podbój Azji, kazał mu „w stosunku do ludzi (ONI) zachowywać się pobłażliwie” niestety za ludzi obaj uznawali tylko tych, którzy mówili po grecku i hołdowali greckiej kulturze (podobni do JA). W ten sposób tożsamość społeczna uczestników relacji stawała się kryterium budowania zupełnie innych interakcji.

1.3. Kategoryzacja poznawcza siebie i innych a budowanie relacji społecznych

Psychologowie traktują tożsamość jednostki jako system samowiedzy [Jarymowicz 1984], schemat poznawczy „ja” [Schlenker 1985], zbiór cech schematowych „ja” [Markus 1980; Tajfel 1978; Turner 1982, 1987]. Nurt ten wywodzi się ze sposobu ujmowania „ja” zaproponowanego przez Jamesa [1952], Heidera [1958] czy Kelly’ego [1955]. Ujmuje on tożsamość w kontekście subiektywnego sposobu kategoryzacji rzeczywistości. Można to nazwać wewnętrzną perspektywą [Bikont 1988]. Istnieje jednak jeszcze perspektywa zewnętrzna – co inni myślą o mnie. Obraz drugiej strony interakcji – jej tożsamości będzie miał przemożny wpływ na kształt wzajemnej relacji.

W psychologii społecznej istnieje wiele różnych definicji tożsamości. Dla Tome i Bariaud [1980] są to wszystkie określenia podmiotu wygenerowane jako reakcja na pytanie „Kim jestem?”. Turner (1987) za tożsamość społeczną uważa sumę wszystkich społecznych identyfikacji, z których korzysta podmiot przy opisywaniu samego siebie. Schlenker [1985] postuluje przyjęcie istnienia taksonomii obrazów siebie – tożsamości. Pewne cechy tych konstruktów są ważniejsze od innych. Cechy te przypominają model ukrytych teorii osobowości. W ramach tych teorii wyróżnia się także cechy centralne i inne [Asch 1946; Skarżyńska 1979]. Jarymowicz i Kwiatkowska [1988] proponują, aby do tożsamości zaliczyć cechy najbardziej dla „ja” specyficzne, Bikont [1988] zaś – by za tożsamość uznać zbiór relewantnych cech i zaszerogowań, za pomocą których jednostka opisuje własną osobę. Bikont wyróżnia dwa subsystemy: tożsamość osobistą i tożsamość społeczną. Badania Jarymowicz [1984] dowodzą, że tworzenie obrazu innej osoby ulega silniejszym modyfikacjom w zakresie

tych własności „ja”, które określają tożsamość osobistą i społeczną. To co jest ważne dla mnie, staje się istotnym aspektem spostrzegania innych. Cechy te są również najbardziej podatne na zmiany [Jarymowicz 1984]. W innych pracach traktuje się spostrzeganie podobieństw i różnic pomiędzy „ja” a „inni” jako atrybut tożsamości [Jarymowicz, Kwiatkowska 1988; Jarymowicz 1989]. W przypadku osób z niepełnosprawnością cecha związana z ich słabościami naturalnie narzuca się jako istotne kryterium zaszeregowania danej osoby.

Struktura „ja” nie zawsze wywiera wpływ na spostrzeganie innych, lecz tylko w takich dziedzinach, w których podmiot posiada dobrze wykształcony autoschemat [Markus 1980]. Podobnie jest, gdy patrzymy z punktu widzenia mechanizmów obronnych. Reakcje obronne występują wtedy, gdy u podmiotu istnieje struktura tożsamościowa. Grzegółowska-Klarkowa [1988] podkreśla ważną rolę tożsamości przy przewidywaniu reakcji obronnych. Struktura ta jest źródłem mechanizmów obronnych. Warunkiem nieobronnego funkcjonowania jest specyficzny rozwój tożsamości grupowej.

W teorii Tajfela i Turnera [1986] wtedy właśnie wkracza w poznanie stereotyp. Funkcja obrony własnej tożsamości będzie bardziej znacząca w sytuacji, gdy własna grupa jest zbyt zdominowana by być źródłem podnoszenia własnej oceny jej członków. Badania grup narodowościowych potwierdziły istnienie silniejszych, a także liczniejszych, uprzedzeń w grupach mniejszościowych [Espinoza i Garza 1985; Brown i Smith 1987]. Choć badania dotyczyły w głównej mierze grup etnicznych, można przypuszczać, że prawidłowość ta wystąpi też wobec osób z niepełnosprawnością traktowanych jak grupa mniejszościowa. Spowodowane jest to wzrostem spostrzegania homogeniczności własnej grupy.

Mądrzycki [1986] opisuje stereotyp przy pomocy następujących cech:

- 1) jego przedmiot stanowią grupy społeczne;
- 2) posiada określony znak – wyraża pozytywną, negatywną bądź ambiwalentną ocenę emocjonalną danej kategorii;
- 3) stopień pewności z jaką akceptujemy treść stereotypu;
- 4) złożoność, tzn. liczba cech przypisywanych kategorii;
- 5) szerokie rozpowszechnienie standardu;
- 6) wysoki stopień trwałości;
- 7) mała adekwatność reprezentacji do rzeczywistości [Mądrzycki 1986].

Pomimo że badacz stosuje te cechy do opisu stereotypu, słuszniejsze wydaje się przyjąć, iż cechy te odnoszą się do reprezentacji społecznych w ogóle, a nie tylko do stereotypów. Zresztą on sam stwierdza że, „schematy o adekwatności bliskiej 1 nie stanowią stereotypu” [Mądrzycki 1986 s. 167]. Podobnie jest z innymi cechami. Należy więc przyjąć, że według tego autora, stereotyp stanowi pewną podklasę reprezentacji grup społecznych. W tej sytuacji należałoby zadać pytanie, czy jakiegokolwiek nasze reprezentacje społeczne są wystarczająco adekwatne do rzeczywistości by nie nazywać ich stereotypami? Aronson [1978] sugeruje, że nie.

W teorii Tajfela [1982] występuje rozróżnienie pomiędzy zachowaniem interpersonalnym a intergrupowym. Jest to rozróżnienie równoległe do podziału tożsamości. Istnieją trzy poziomy kategoryzacji spostrzegania: ogólnoludzki (superordinate), spostrzeganie przez pryzmat przynależności grupowej

(intermedia te), na poziomie kontaktów z indywidualnymi jednostkami (subordinate) [Doise 1988a]. Poziomy te tworzą strukturę ciągłą od indywidualnego do zgeneralizowanego spostrzegania innych. Poziom funkcjonowania jednostki na tym kontinuum zależy od wielu czynników. Działanie na poziomie międzygrupowym jest rezultatem wystąpienia jednej z sytuacji między innymi, podziału na grupy o niskim i wysokim statusie [Rex 1969]. W tym aspekcie zjawisko to może dotyczyć relacji z osobami z niepełnosprawnością.

Inni badacze podają takie cechy sytuacji wywołującej funkcjonowanie na poziomie międzygrupowym, jak:

- 1) konflikt, konfrontacja, spotkanie z inną grupą (co ma miejsce na rynku pracy zdominowanym przez pracodawców);
- 2) odrębność swojej grupy od otoczenia (różnice wyglądu, symboli itp.);
- 3) liczebność członków grupy;
- 4) nacisk na podobieństwo wewnątrzgrupowe;
- 5) posługiwanie się cechami charakterystycznymi dla członkostwa;
- 6) uruchomienie ważnych norm grupowych;
- 7) bycie reprezentantem grupy;
- 8) zachowanie innych jako członków grupy [Brown i Turner 1981 s. 42-43].

Jak widać, funkcjonowanie na poziomie kontaktu międzygrupowego zależy w dużym stopniu od sytuacji, a nie tylko cech podmiotu. Jednakże treść tożsamości, która jest cechą podmiotu, pomimo że modyfikowana przez poziom funkcjonowania, ma też ogromne znaczenie dla spostrzegania. Warto podkreślić, że jest ona silnie uwarunkowana sytuacyjnie. Poczucie związku z określonymi grupami społecznymi wiąże się z przyjmowaniem przez podmiot norm i sposobów funkcjonowania członka grupy. Dlatego związek z różnymi grupami będzie wywoływał różne konsekwencje dla spostrzegania, ponieważ sam fakt zaszeregowania kogoś do jakiejś grupy wystarcza by zmieniła się nasza postawa wobec niego. Spośród różnych prób konceptualizacji zjawiska deformacji spostrzegania najbardziej adekwatny wydaje się model spostrzegania „swoich” i „obcych”.

Tabela 1. Model spostrzegania grupy własnej i obcej (opracowanie własne)

Przez \ Opinia o		Grupie	
		A	B
Grupę	A	Pozytywny Bogaty Zróżnicowany	Negatywny Ubogi Skrajny
	B	Negatywny Ubogi Skrajny	Pozytywny Bogaty Zróżnicowany

W sytuacji spostrzegania grup połączonego z wyraźnym podziałem na „swoich” i „obcych” uruchamia się mechanizm modyfikujący percepcję przedstawicieli tych grup. Zjawisko to zostało opisane pod nazwą „modelu spostrzegania

swoich i obcych”. Model ten jest szczegółową próbą wyjaśnienia zjawiska o niedużym zasięgu. Stara się on opisać zjawisko preferencji własnej grupy w stosunku do grup obcych, któremu towarzyszy tendencja spostrzegania swoich w sposób bardziej zróżnicowany i całościowy. Występuje tu również zjawisko przeceniania różnic między grupami, które jednak można wyjaśnić odwołując się do teorii opisanych powyżej.

Wystąpienie zjawisk wyjaśnianych przez ten model zostało zaobserwowane już bardzo dawno. Sumner [1906] wprowadził nazwę „etnocentryzm” by opisać szeroko rozpowszechnione preferowanie swojej grupy. Polegało ono na spostrzeganiu, w którym grupa podmiotu jest centrum wszystkiego, a wszystko jest szacowane w odniesieniu do grupy przynależności¹ [Sumner 1906]. Bronfenbrenner [1963] pytał młodych Amerykanów „Dlaczego Rosjanie sadzą drzewa wzdłuż dróg?”. Odpowiedzi były negatywne, np.: „by zatrudnić więźniów”, „by ukryć co jest na polach” itp. Gdy pytał te same osoby „Dlaczego Amerykanie sadzą drzewa?” – to odpowiedzi były pozytywne, np.: „aby ocieniały drogę”, „żeby się nie kurzyło”. Jest to bardzo jasny przykład innego traktowania swoich niż obcych i w dodatku stawiające obcych w złym świetle – etnocentryzmu. Występuje on już u dzieci. Allen i Wilder [1975] w prowadzonych przez siebie eksperymentach uzyskali preferencję oceny osób z grupy własnej nawet w sytuacji, gdy osoby zewnętrznie bardziej podobne do oceniającego należały do grupy obcej. Szerszy przegląd badań nad etnocentryzmem zawierają prace Brewera i Campbella [1976] oraz Wildera [1986]. Twierdzą oni, że etnocentryzm na poziomie funkcjonowania grupowego jest odpowiednikiem samooceny na indywidualnym poziomie działania. Zavaloni i Guerin [1984] postulują istnienie mechanizmu binarnego, który przeciwstawia: „ja” – „nie Ja”, podobne – różnemu, pozytywne – negatywnemu, dobre – złemu. Mechanizm ten jest odpowiedzialny za rozkład ocen grup zgodnych z modelem etnocentryzmu.

Wielu badaczy poszukiwało minimalnego warunku, który ujawniłby etnocentryzm. Z ich badań wynika, że aby wystąpiła preferencja własnej grupy wystarcza przyporządkowanie podmiotu do jakiejś grupy. W sytuacji kiedy można rozróżnić swoich od obcych występuje różnicowanie emocjonalne preferujące członków własnej grupy [Tajfel 1970; Billig i Tajfel 1973]. Występuje to nawet wtedy, gdy kryterium podziału jest preferencja artystyczna, a nawet wtedy, gdy ludzie wiedzą, że podział został dokonany losowo.

Schematyczne ujmowanie kategorii swoich i obcych, które jest podstawą dla etnocentryzmu, tłumaczono przy pomocy stereotypów [Ashmore i Del Boca 1981; Miller 1982; Park i Rothbart 1982], albo w terminach poznawczo-motywacyjnych [Allport 1954; Tajfel 1982], czy wreszcie korzystając z terminów poznawczych [Hamilton 1981; Taylor 1981; Rothbart 1981]. Według tego ostatniego nurtu jedną z ważniejszych wersji jest teoria społecznej identyfikacji Tajfela [Tajfel 1982; Turner 1975; Messick i Mackie 1989]. Opisuje ona

¹ „...the view of things in which one's own group is the center of everything and all others are scaled and rated with reference to it [...]. Each state [...] regards itself as leader of civilization, the best, the freest and the wisest, and all others as inferior” [Sumner 1906 s. 13-14].

preferencję członków własnej grupy w spostrzeganiu, odniesieniu (postawach) i zachowaniach [Turner 1981]. Jest konsekwencją podnoszenia własnej wartości oceniającego poprzez społeczny komponent. W teorii tej społeczna przynależność jest komponentem „ja”, które zależy od wiedzy o własnej przynależności podmiotu i jej emocjonalnym znaczeniu [Tajfel 1982 s. 24].

2. Pracownik z niepełnosprawnością ruchową i somatyczną

Pełna sprawność człowieka, będąca wyznacznikiem jego zdrowia, traktowana jest przez większość z nas jako jedna z najważniejszych wartości. We wszystkich kulturach i społecznościach jeżeli składamy sobie życzenia, to nie może w nich zabraknąć tego aspektu. Człowiek sprawny zazwyczaj bez przeszkód realizuje swoje marzenia, plany, cele życiowe. Prawdłowo pełni wyznaczone mu przez naturę i podejmowane przez niego role społeczne. Będąc zadowolonym z własnego życia jest akceptowany społecznie, uczestniczy i angażuje się w rozwój społeczności do której przynależy.

Niepełnosprawność, bez względu na to czy została człowiekowi zadana od pierwszych chwil jego istnienia, czy pojawiła się później w trakcie jego życia, jest okolicznością, która w sposób zdecydowany zmienia sytuację życiową osoby i jej środowiska. W zależności od tego co jest przyczyną braku pełnej sprawności (czyli rodzaju niepełnosprawności) oraz od tego jaki jest zakres ograniczeń w podejmowaniu zadań życiowych i pełnieniu ról społecznych (czyli stopnia niepełnosprawności), osoba może być spostrzegana przez otoczenie bliższe i dalsze jako mniej lub bardziej różniąca się od niego. Charakterystyka osoby niepełnosprawnej dokonywana przez sprawnych członków społeczności zazwyczaj zawiera cały szereg cech, które zdecydowanie różnią ją od innych (sprawnych). Zbiór tych cech stanowi podstawową część stereotypu (obrazu) osoby niepełnosprawnej funkcjonującego w naszych społecznościach i kulturowo przekazywanego kolejnym pokoleniom.

Sprawni ujawniają cały szereg zachowań świadczących o braku akceptacji dla odmienności w wyglądzie, zachowaniu, działaniu, sposobie myślenia, komunikowania się, pełnieniu ról społecznych przez osoby niepełnosprawne. Można zauważyć tu pewną prawidłowość – im rzadszy ktoś ma kontakt z osobami niepełnosprawnymi i im mniej wie o ich możliwościach działania, tym bardziej spostrzega je jako różne od siebie, niezdolne do samodzielnego życia.

Jedną z najbardziej dotkliwych dla osób niepełnosprawnych konsekwencji stereotypowego patrzenia na nie jest ich izolacja, marginalizacja i dyskryminacja. Dokonuje się ona w wielu obszarach życia społecznego, edukacji, zatrudnieniu, mieszkalnictwie itp. Zgodnie z aktualnym stanem wiedzy stereotypy są człowiekowi potrzebne do sprawnego funkcjonowania i nie da się ich zlikwidować, można jedynie pracować nad ich zmianą [Kurcz 2001]. Jeden z kierunków w poszukiwaniu możliwości zmiany stereotypu osoby niepełnosprawnej wskazuje teoria dysonansu poznawczego. Szukanie podobieństw

między charakterystykami osób niepełnosprawnych i sprawnych jest tym co niweluje dysonans i wynikające z niego negatywne postawy sprawnych wobec niepełnosprawnych [Sękowski 1995].

Pełnienie roli pracownika, bycie zatrudnionym, otrzymywanie godziwego wynagrodzenia za pracę, są to potrzeby zdecydowanej większości członków naszego społeczeństwa, również tych którzy żyją z niepełnosprawnością. Dodatkowo przez tych ostatnich praca traktowana jest jako forma rehabilitacji społecznej, dająca możliwość pozostawania zakorzenionym w głównym nurcie życia.

Publikowane w ostatnich latach wskaźniki ukazują ogromne trudności w uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne. Tylko niecałe 20% niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym jest aktywnych zawodowo [Germanowska 2007]. Szukając przyczyn takiego stanu rzeczy, często wskazuje się na rozliczne bariery, z którymi stykają się osoby niepełnosprawne w swoim funkcjonowaniu. Do niedawna koncentrowano się głównie na barierach fizycznych (architektonicznych, w komunikowaniu się). Ostatnio coraz częściej wspomina się o znacznie trudniejszych do zniwelowania barierach społecznych (systemowych) [Garbat 2008].

Rynek pracy, którego pracownik niepełnosprawny jest uczestnikiem, można powiedzieć, że naszpikowany jest różnorodnymi barierami – zarówno fizycznymi, jak i społecznymi. Wśród tych ostatnich ważne miejsce zajmuje obraz niepełnosprawnego pracownika, jaki posiadają zarówno pracodawcy, jak i sprawni współpracownicy. O jego znaczeniu dla prawidłowego funkcjonowania rynku pracy piszemy w rozdziale drugim. W tym punkcie chcielibyśmy przybliżyć czytelnikowi pracownika niepełnosprawnego w zakresie związanej z niepełnosprawnością specyfiki jego funkcjonowania w sytuacji pracy zawodowej. Koncentrujemy się na dwóch wybranych kategoriach – niepełnosprawnych ruchowo i somatycznie. W ramach tej drugiej kategorii szczególnie interesują nas osoby, u których przyczyną niepełnosprawności są choroby układu krążenia.

2.1. Pracownik niepełnosprawny ruchowo

Niepełnosprawność ruchowa pojawia się jako skutek nieprawidłowości w funkcjonowaniu narządu ruchu. Jest on tworzony przez kręgosłup oraz kończyny górne i dolne (elementy kostne, stawowe i mięśniowe). Jeżeli niepełnosprawność ma charakter wrodzony to może być konsekwencją, między innymi: dziecięcego porażenia mózgowego, rozszczepu kręgosłupa, przepukliny oponowo-rdzeniowej, autogrypozy, niedorozwoju lub braku kończyn. Jeżeli natomiast pojawia się później w życiu dziecka lub dorosłego to może być związana, między innymi, z: urazami lub schorzeniami kręgosłupa i rdzenia kręgowego, udarami mózgu, urazami czaszkowo-mózgowymi, pourazową, naczyniową lub nowotworową amputacją kończyn.

Zróżnicowanie grupy osób niepełnosprawnych ruchowo wiąże się nie tylko z przyczyną powstania zaburzeń w ich funkcjonowaniu. W sytuacji pracy zawodowej szczególnego znaczenia nabiera stopień nasilenia doświadczanych ograniczeń. Możemy tu mówić o pewnym kontinuum, gdzie na jednym z krańców grupują się osoby, które doświadczają niewielkich trudności w funkcjonowaniu

i tym samym dla prawidłowego pełnienia roli pracownika konieczny jest tylko dobór odpowiedniej czynności (pracy) lub drobna adaptacja stanowiska pracy. Na przeciwnym, mamy osoby z rozległą dysfunkcjonalnością, które, aby móc funkcjonować zawodowo potrzebują specjalistycznego oprzyrządowania i wyposażenia stanowiska pracy lub obecności asystenta pracy.

Brak pełnej sprawności ruchowej spowodowany jest określonymi nieprawidłowościami w funkcjonowaniu organizmu, sam też generuje rozliczne trudności w funkcjonowaniu psychospołecznym osoby. Pracownik niepełnosprawny musi więc borykać się z jednymi i drugimi oraz próbować je przewyżczać aby funkcjonować optymalnie, na przykład zawodowo.

Naświetlając skrótowo trudności z jakim borykają się osoby niepełnosprawne ruchowo należy wspomnieć o poczuciu własnej wartości. Ogromny wpływ na to ma obraz siebie. Ocena wyglądu fizycznego jest kluczowym elementem obrazu siebie i tym samym wpływa na poczucie własnej wartości. Niepełnosprawność ruchowa należy do tych bardzo widocznych w pierwszym kontakcie z osobą. Wiele osób niepełnosprawnych ruchowo ma duże trudności w akceptacji obrazu własnego ciała i ograniczeń w swoim funkcjonowaniu. Jest to nierzadko przyczyną obserwowanego u nich niskiego poczucia własnej wartości, przekonania, że są gorsi od sprawnych. Przekonanie to może być generalizowane na wiele obszarów funkcjonowania społecznego, edukacji czy pracy zawodowej. Jeżeli tak się dzieje, osoby niepełnosprawne ruchowo wykazują niskie poczucie sprawstwa, wycofują się z podejmowania ryzykownych decyzji, nie stawiają sobie trudniejszych celów. Dodatkowo, kiedy doświadczą pierwszych porażek, na przykład w uzyskaniu zatrudnienia, dość szybko wycofują się i tracą motywację do dalszych poszukiwań.

Życie z niepełnosprawnością ruchową, doświadczanie związanych z tym trudności i zaburzeń funkcjonowania stanowi duże obciążenie psychiczne dla każdej z tych osób. Można śmiało powiedzieć, że żyją one w ciągłym napięciu emocjonalnym, w ciągłym stresie. Szukając możliwości przetrwania, nie zawsze stosują właściwe sposoby radzenia sobie z obciążeniem psychicznym. Często pojawiają się stany lękowe, zaburzenia emocjonalne, depresje czy zaburzenia osobowości. Przeżywane stany psychiczne i stosowane sposoby radzenia sobie z nimi wpływają na uzyskiwanie gotowości do podjęcia roli pracownika i jej efektywne pełnienie.

Kolejnym czynnikiem, którego wpływ na funkcjonowanie zawodowe osób niepełnosprawnych ruchowo musi być brany pod uwagę, jest odczuwanie przez niektóre z tych osób chronicznego bólu fizycznego. Stosunkowo często uniemożliwia on swobodne wykonywanie szeregu czynności motorycznych, stając jednocześnie dodatkowe ograniczenie w funkcjonowaniu zawodowym.

2.2. Pracownik niepełnosprawny somatycznie (z chorobą układu krążenia)

Niepełnosprawność somatyczna w przeciwieństwie do ruchowej rzadko widoczna jest w pierwszym kontakcie z osobą. Powoduje ją cały szereg chorób somatycznych, tak zwanych przewlekłych. Wyróżnia te choroby to, że

przebiegają łagodniej, ale trwają bardzo długo często przez resztę życia jednostki. Niekiedy mają dłuższe lub krótsze okresy remisji, ale nie można ich wyleczyć. W konsekwencji doprowadzają do takiego wyniszczenia organizmu, że człowiek zaczyna doświadczać ograniczeń w funkcjonowaniu i staje się niepełnosprawny. Ponieważ chorób tych jest wiele, dlatego skupiliśmy się tutaj na chorobach układu krążenia jako bezpośredniej przyczynie niepełnosprawności somatycznej. Są one dominującymi wśród chorób cywilizacyjnych.

Główną przyczyną chorób układu krążenia jest miażdżyca, której powstanie i rozwój związane są z czynnikami ryzyka, wśród których pierwsze miejsce zajmuje nieodpowiedni styl życia. Bezpośrednio choroba ta jest efektem zmian miażdżycowych (dysfunkcji i uszkodzenia) w obrębie śródbłonka naczyniowego, powodujących ograniczenie jego zdolności wydzielniczej (tlenek azotu) i upośledzającej elastyczność naczyń krwionośnych [Rudnicki, Mazurek, Kazi-mierska, Rydzewska, Piotrowicz 2005 s. 641].

Choroby układu krążenia jako przyczyna nabytej niepełnosprawności pracownika wpływają nie tylko na jego kondycję fizyczną ale również na przebieg procesów psychicznych. Bezpośredni wpływ związany jest z możliwością uszkodzenia struktur mózgowych odpowiedzialnych za funkcjonowanie psychiczne (poznawcze, emocjonalne). Pośredni natomiast wiąże się, podobnie jak u osób niepełnosprawnych ruchowo, z permanentną sytuacją stresową oraz ciągłym zagrożeniem życia (np. po zawale serca czy udarze mózgu) [Heszen-Niejodek 1992; 2000].

Wyjaśniając sytuację w jakiej znajdują się pracownicy niepełnosprawni somatycznie, w tym ci z chorobami układu krążenia, należy pamiętać też o specyfice związanej z jej przyczyną (postępujący proces choroby). W przeciwieństwie do wielu innych przyczyn niepełnosprawności, choroby somatyczne powodują, że ma ona charakter nieustabilizowany. To znaczy, że trwający przewlekłe proces chorobowy generuje stale nowe ograniczenia w funkcjonowaniu jednostki, zmieniając tym samym stan niepełnosprawności. Ten brak stabilizacji zakresu dysfunkcjonalności pracownika jest dużym utrudnieniem w diagnostyce rehabilitacyjnej, koniecznej do odpowiedniego pokierowania procesem powrotu do aktywności zawodowej (dobór odpowiedniego miejsca i stanowiska pracy). Oddziałuje też negatywnie na sam przebieg zatrudnienia, czyli na utrzymanie się osoby w miejscu pracy. Pracownik niepełnosprawny somatycznie jest stale chory, nawet wtedy kiedy aktualnie znajduje się w okresie remisji czy wyciszenia objawów chorobowych. Czasami trudne jest do przewidzenia, kiedy nastąpi kolejne nasilenie się objawów lub rzut chorobowy i związane z tym pogorszenie (czasowe lub stałe) funkcjonowania.

Jeszcze raz wrócimy do trudności psychologicznych przeżywanych przez osoby niepełnosprawne somatycznie. Opisany powyżej sposób oddziaływania przyczyny, daje stan ciągłego zagrożenia życia i wynikającego stąd lęku. To właśnie stale towarzyszący tym osobom lęk o własne zdrowie i życie jest głównym stresorem i przyczyną ich stanów psychicznych. U pracownika niepełnosprawnego somatycznie możemy spotkać różne mechanizmy radzenia sobie z tym obciążeniem psychicznym. Nie zawsze są one prawidłowe, na przykład: obniżają potrzebę osiągnięć, zmieniają samoocenę i poczucie kontroli [Tylka 1996; Wrześniewski, Włodarczyk 2004].

Konkludując można powiedzieć, że istnieje wiele problemów, których doświadczają pracownicy niepełnosprawni ruchowo i somatycznie. Szczegółowy ich opis znajdujemy w literaturze specjalistycznej [Larkowa 1989; Kiwerski 1993; Witkowski 1993; Kowalik 1996; Block 1999; Tarkowska 2005] i popularnej. Wszystkie one sprawiają, iż optymalne pełnienie przez nich roli pracownika uwarunkowane jest innym zestawem czynników niż ten dla pracowników sprawnych. Dlatego też efektywność uczestniczenia osób niepełnosprawnych w rynku pracy zależy od specjalistycznego wsparcia tego procesu, dopasowanego do ich potrzeb [Otrębski 1999].

ROZDZIAŁ II

RYNEK PRACY – INTERAKCJA OSÓB W ROLACH PRACODAWCY I PRACOBIORCY

1. Rynek pracy jako specyficzne „miejsce” wymiany dóbr – teorie rynku pracy

Rynek pracy to nie określone miejsce ale stale zmieniająca się interakcja popytu i podaży pracy. Praca jest więc w nim głównym elementem wymiany – można by powiedzieć towarem. **Praca, jest powiązana nie tylko z sytuacją materialną ale też kulturową** [Dyczewski 2004], społeczną, psychologiczną jednostki [Wołośńiej 2006], a także ze sferą duchowości [Jan Paweł II 1986]. W teoriach ekonomicznych szczególnie silnie akcentowaną wartością, na którą jest ona wymieniana, jest płaca [Kryńska 1998]. Bauman [2006] uważa, że powiązanie pracy z płacą doprowadziło do zawężenia pojęcia praca tylko do aktywności, za którą uzyskuje się wynagrodzenie i deprecjacji innych jej form (np. opieki nad dziećmi, służby na rzecz innych itp.).

Obecnie rynek pracy podlega szybkim procesom zmian, które zmuszają uczestników do szybkiej adaptacji i potęgują trudność odnalezienia się na nim. Stale obserwujemy wzrost tempa zmian [Kryńska 2001; Lisiecki 2004; Rożnowski, Biela, Bańka 2006]. Przy czym trzeba podkreślić, że zmiany te są trudne do kierowania [Raven 2004]. Powoduje to nieprzewidywalność pracy w przyszłości [Kryńska, Suchecka, Suchecki 1998; Wiśniewski 2004; Schmid 2004; Kwiatkowski i Tokarski 2004; Jacukowicz 2004]. Badacze wskazują na wiele ich przyczyn.

Zmiany w gospodarce, z których najważniejsze polegają na globalizacji oraz szybkie tempo rozprzestrzeniania się wysokiej technologii [Morawski 2004], przekładają się na zmiany społeczne często dotyczące świat pracy [Bauman 2006]. Działając na polu gospodarczym podmioty konkurują nie tylko z sąsiadami ale też z osobami i podmiotami gospodarczymi działającymi na obszarze

kontynentu, czy nawet całego świata. Oceny rynków pracy są dokonywane przez porównanie z innymi dalekimi rynkami pracy.

Równocześnie do pracy wchodzi nowa technologia, która z jednej strony ułatwia wykonywanie zadań roboczych, ale jednocześnie zwiększa wymagania kwalifikacyjne. Komputeryzacja, robotyzacja i informatyzacja zastępują wysiłek fizyczny w zamian zwiększając wysiłek umysłowy w pracy. Choć nie ma pracy wyłącznie umysłowej lub wyłącznie fizycznej [Biela 1986], to dominującymi wymaganiami stają się kompetencje umysłowe. Drucker [2002] mówi wręcz o „społeczeństwie wiedzy”, które zastąpi „społeczeństwo pracy”. W deklaracji Lizbońskiej, która wyznacza kierunek rozwoju społecznego w Europie mówi się o społeczeństwie informatycznym [Strategia Lizbońska]. Ten poziom rozwoju społecznego prowadzi do wzrostu znaczenia zdolności adaptacyjnych dla zmieniającego się coraz szybciej świata. Internet i komputery są narzędziami, które mają ułatwiać ludziom dopasowywanie się do nowych wymogów. Z drugiej strony same tworzą nowe wymagania wobec użytkowników, co powoduje zamknięte koło zmiany.

Główną konsekwencją psychologiczną zmiany świata pracy jest wzrost niepewności na rynku pracy [De Cuper i De Witte 2007]. Pracodawcy obawiają się, że przegrają ze światową konkurencją, że nie nadążą za zmianami upodobań konsumentów, popytem itd. Pracownicy obawiają się, że pracodawcy przeniosą działalność do krajów taniej siły roboczej, że nie nadążą z uzupełnianiem i aktualizacją wiedzy oraz umiejętności, zmianami technologii itp. Badania nad niepewnością pracy wskazują na stały wzrost znaczenia tego problemu [Rousseau i Wade-Benzoni 1995]. Zmiany te skutkują większym stresem, zmianą mechanizmów funkcjonowania pracownika [De Witte i Naswall 2003]. Przekłada się też to na antagonizację relacji społecznych w zakładzie pracy, gdyż współpracownicy mogą być spostrzegani jako potencjalne zagrożenie – „ja zostanę zwolniony, a on będzie pracował dalej”.

Zmiany wymogów pracy powodują konieczność wydłużenia procesu przygotowania do pracy bo kandydaci muszą być bardziej kompetentni. Dodatkowo obserwuje się tendencję wśród pracodawców, by pracownik był gotowy do pracy zaraz po zatrudnieniu [Bańka 2006]. Traktowanie pracownika według tej zasady zawyża wymagania stawiane na wejściu do pracy kandydatom i utrudnia, o ile nie uniemożliwia, znalezienie pierwszej pracy, kiedy nie ma się jeszcze doświadczeń zawodowych i nie jest się „plug and play”. Jest to jedna z przyczyn wysokiego odsetka ludzi młodych wśród bezrobotnych [Bańka 2006; BAEL 2006].

Coraz rzadziej pracownicy (związki zawodowe) walczą o płacę, coraz częściej przedmiotem ich starań jest bezpieczeństwo pracy [Morawski 2000]. Obawy przed nienadążaniem za postępem technologicznym zwiększają stres pracy i obniżają poczucie jakości życia. Zjawisko to wyraźnie widać w fenomenie tzw. „smutnego dobrobytu” czy „smutnej gospodarki rynkowej”. Wzrost zamożności społecznej wcale nie przekłada się na poczucie wyższej jakości życia [Lane 1999; Frey, Stutzer 2002].

Choć w przypadku stwarzania możliwości pracy osobom z niepełnosprawnością, wymogi efektywności ekonomicznej nie są tak ważne, to jednak

przedstawiono tu klasyczne rozumienie rynku pracy. Teorie neoklasyczne [Kwiatkowski 2002] zakładają, że uczestnicy rynku pracy są racjonalni i posiadają wszystkie dostępne informacje, konieczne do podjęcia właściwej decyzji o zatrudnieniu (się). Pracodawcy i pracobiorcy działają indywidualnie co powoduje, że indywidualne decyzje nie przekładają się na zjawiska globalne dotyczące płac, a praca jest przenośna w sensie ekonomicznym – siła robocza i środki produkcji są w pełni mobilne. Według tego podejścia podstawowym mechanizmem kształtowania równowagi na rynku pracy jest płaca, a przyczyną bezrobocia jest niedostateczna mobilność siły roboczej [Kryńska 1998]. W świetle tej teorii bezrobocie jakiejś grupy społecznej jest tylko technicznym problemem mobilności. Gdy grupa ta stanie się bardziej mobilna, powinna znaleźć sobie zatrudnienie.

Keynes [1956] uznawał możliwość istnienia długotrwałego bezrobocia, którego nie jest w stanie zniwelować mechanizm rynku. Nie jest jednak ono związane z cechami kandydatów, ale z brakiem równowagi pomiędzy podażą a popytem konsumpcyjnym [Malivaud 1979]. W procesie rozwoju teorii rynku pracy, kolejny krok został zrobiony przez „instytucjonalistów”, którzy wskazali, że zjawiska na rynku pracy są rezultatem „zasad gry” realizowanej przez uczestników rynku pracy (pracodawcy, związki zawodowe, rząd) [Hall, Taylor 1996]. Teoria ta powstała w obliczu obserwacji dyskryminacji różnych grup społecznych na rynku pracy, które łamały zasadę samoregulacji rynku pracy. Krokiem dalej było powstanie teorii segmentacyjnych, które podkreślały różny poziom szans poszczególnych grup społecznych na rynku pracy [Kryńska 2000]. Sub-ryniki, które powstają w wyniku takiej segmentacji mogą opierać się na różnych kryteriach – demograficznych, zawodowych czy przestrzennych [Kryńska 1995] i funkcjonować równolegle.

Po krytyce podejścia klasycznego, zmodyfikowano je. Założenie o racjonalności postępowania uczestników zostało utrzymane dalej. W teorii kapitału społecznego Beckera [1975] wskazuje się na heterogeniczność siły roboczej. Konsekwencją tego jest przyjęcie tezy, że różne grupy społeczne mają zróżnicowany poziom szans na zatrudnienie. Choć źródłem dysproporcji według tej teorii miały być nie charakterystyki demograficzne pracobiorców (wiek, płeć, pochodzenie społeczne itd.), a jedynie jakość posiadanych przez nich kwalifikacji zawodowych [Kryńska 2000].

Kolejny ważny aspekt rynku pracy przejawiający się zróżnicowaniem szans na rynku pracy różnych grup społecznych podkreślają nowsze teorie ekonomiczne. Heterogeniczność siły roboczej sprzyjała rozwinięciu teorii dualnego rynku pracy [Doeringer i Piore 1971] oraz modelu „swoich” i „obcych”² opracowanego przez Lindbecka i Snowera [1988]. Doernier twierdzi, że rynek podzielony jest na części o różnych cechach, w których pracownicy i pracodawcy działają na podstawie różnych zasad postępowania [Kryńska 1996]. Innymi słowy można mówić o dwóch osobnych rynkach pracy. Równowaga

² Jest to model ekonomiczny, zupełnie inny niż opisywany w poprzednim rozdziale model stworzony przez Peabodyego, a dotyczący spostrzegania społecznego (sposobu spostrzegania „swoich” i „obcych”).

na każdym z nich osiągnięta jest w inny sposób a przechodzenie z jednego do drugiego bardzo ograniczone.

W myśl tego drugiego modelu podział obejmuje rynek pracy swoich i rynek pracy dla obcych. Zatrudnienie „obcych”, pomimo ich gotowości do podjęcia pracy, nastąpi dopiero wówczas, gdy mniejsze płace oferowane im, zrekompenzują pracodawcom koszty zastąpienia nimi „swoich”. Wskazuje to na uprzywilejowaną pozycję „swoich” na rynku pracy. W tym kontekście ciekawym zagadnieniem staje się rozstrzygnięcie: Kto jest „swoim”, a kto „obcym”. Teoria sugeruje, że swoi, to pracujący, zrzeszeni w związkach zawodowych, których zatrudnienie jest chronione przez organizacje związkowe. Obcy zaś, to niepracujący, osoby niezrzeszone. Z drugiej strony można jednak zakładać istnienie innych linii podziału np. na miejscowych i przyjezdnych.

Badania Rożnowskiego, Konefała i Grzędziela [<http://www.irl-fundacja.pl/publikacje/publikacje.php>, 2008-01-26], wskazują że pracodawcy spostrzegają dwie kategorie uczestników rynku pracy. Wyniki badań, poddane analizie skupień, która jest narzędziem porządkowania danych zbliżającym do siebie oceny obiektów opisywanych podobnie, a jednocześnie powiększającym różnice pomiędzy reprezentacjami obiektów ocenianych jako odmienne [www.statsoft.pl/textbook/stcluan.html, 2008-01-26], wskazały na podział przez pracodawców zasobów ludzkich na dwie podstawowe grupy. Analiza treściowa opisów przekonań pracodawców wskazuje, że grupy te można określić jako: nadający się do pracy (aktualnie zatrudnieni, absolwenci napływający na rynek pracy, bezrobotni) oraz osoby o minimalnych szansach na rynku pracy (niepełnosprawni oraz osoby należące do kategorii wykluczonych społecznie).

Podsumowując można powiedzieć, że rynek pracy to mechanizm wzajemnego dopasowywania podaży i popytu na pracę. Równowagę ustalają warunki na jakich dokonuje się transakcja między pracobiorcami – osobami oferującymi pracę, za określoną płacę a pracodawcami – jej nabywcami. Przedmiotem wymiany jest sprzedaż–kupno czynnika produkcji, którym jest praca.

Na kształt rynku pracy mają wpływ decyzje podejmowane przez indywidualne osoby, gospodarstwa domowe, przedsiębiorstwa i rząd. Przedmiotem wymiany jest praca. Uczestnicy rynku pracy, pracodawcy i pracobiorcy, ścierają się ze sobą dążąc do uzyskania warunków jak najbardziej korzystnych dla siebie. Z podstawowych elementów rynku pracy jakimi są: popyt na pracę, podaż pracy i płaca – dla psychologów najciekawsze jest zagadnienie podaży pracy.

Podaż pracy to punkt widzenia ludzi chętnych do pracy. Sprzedają oni pracę na rynku pracy. Starają się maksymalizować swoje korzyści poprzez optymalny podział czasu między pracę zarobkową a czas wolny. Przy czym ważna jest ilość zasobów, które można wykorzystać w trakcie czasu wolnego.

Podaż pracy dzięki wynagrodzeniu za pracę zaspakaja określone potrzeby konsumpcyjne. Jest więc pochodną popytu konsumpcyjnego. Decyzje o podjęciu pracy zależą od efektu substytucyjnego i dochodowego. Zakłada się, że efekt substytucyjny i dochodowy znoszą się. Przyjmuje się, że im wyższa płaca, tym większa podaż pracy (efekt substytucyjny). Gdy jednak dochód na jednostkę jest bardzo wysoki, to może pojawić się efekt dochodowy – czas wolny jest wartością ważniejszą niż możliwość osiągnięcia dodatkowego dochodu.

Wojciechowska [2005] wskazuje, że pracobiorcy podejmując decyzję o podjęciu lub kontynuowaniu zatrudnienia opierają się o następujące przesłanki:

- 1) indywidualne preferencje dotyczące pracy i czasu wolnego,
- 2) wysokość oferowanego wynagrodzenia za pracę,
- 3) dostęp do innych dochodów,
- 4) aktywność zawodowa innych członków gospodarstwa domowego,
- 5) czynniki demograficzne i społeczne,
- 6) sytuacja na rynku pracy.

Z drugiej strony pracodawcy w swoich decyzjach dotyczących zatrudniania pracowników kierują się, na poziomie makrostrukturalnym:

- 1) popytem i ceną na rynku produktów i usług swego przedsiębiorstwa,
- 2) poziomem zawansowania technologii (efekt wypierania i kompensacji),
- 3) ceną kapitału i pracy.

Do tej listy dodaje się jeszcze krańcową produktywność pracy jako wskaźnik możliwej do uzyskania przez pracodawcę korzyści ze stworzenia miejsca pracy [Szałkowski 1997]. Wielkość ta jest uzależniona nie tylko od ekonomiki pracy ale także od produktywności samego pracownika, którego można zatrudnić. Uwzględnienie tego aspektu przenosi rozważania do obszaru indywidualnych charakterystyk poszczególnych osób a nie ogólnego opisu siły roboczej.

Gdy pracodawca poszukuje nowego pracownika, to wybór konkretnego kandydata do pracy jest wynikiem oceny jego kompetencji. Wśród pracodawców, do najważniejszych charakterystyk kandydata należą: umiejętność obsługi komputera oraz kompetencje zawodowe (wiedza i umiejętności) i dodatkowe uprawnienia specjalistyczne, a także umiejętności praktyczne nie poświadczone dyplomem [Rożnowski 2007].

Biorąc pod uwagę cechy osobowości badania pracodawców pokazują, że preferują oni pracowników charakteryzujących się: obowiązkowością, uczciwością i pracowitością. Jednocześnie takie cechy jak innowacyjność czy chęć podnoszenia kwalifikacji zostały uznane za mało ważne [Rożnowski 2007].

W tym kontekście pozycja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy jest silnie zakotwiczona w posiadanych przez grupę umiejętnościach, wiedzy, kompetencjach.

2. Specyfika sytuacji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy

Pozycja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy jest wyraźnie słabsza od sytuacji osób sprawnych. Wynika to głównie z mniejszej liczby oferowanych im miejsc pracy, a także negatywnego wpływu barier mentalnych. Pomimo, że osoby z niepełnosprawnością stanowią około 17% populacji, to odsetek ofert pracy dla nich jest znacznie niższy. Ilustracją tego zjawiska jest wskaźnik zatrudnialności w tej grupie, nie przekraczający 5% [Giermanowska 2007], który w ostatnich latach ma jeszcze tendencję spadkową. Bariery mentalne

utrudniające znalezienie pracy przez te osoby występują zarówno po stronie pracodawców jak i samych osób niepełnosprawnych.

Jak pokazują badania społeczne prowadzone przez Rożnowskiego [2008], sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy mierzona oceną szans na ich zatrudnienie jest zróżnicowana. Podstawowe czynniki wpływające na zatrudnialność tej grupy, to: typ niepełnosprawności, stopień niepełnosprawności, poziom wykształcenia i wiek [Knap 2008].

Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy nie jest jednorodna. Zależy od typu niepełnosprawności i jej stopnia. Większe szanse na zatrudnienie mają osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu i słuchu. Choć szanse te są i tak drastycznie niższe niż osób sprawnych. W najgorszej sytuacji na rynku pracy znajdują się osoby z niepełnosprawnością intelektualną, chore psychicznie i z niepełnosprawnością sprzężoną [Rożnowski 2008].

Zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy jest też powiązane z wiekiem oraz wykształceniem osób z niepełnosprawnością. W ramach wieku zależność jest liniowa – im starsze osoby tym mniejsze szanse. Pojawiają się jednak symptomy zmiany nastawienia pracodawców i zwiększenia atrakcyjności osób w wieku 40 lat i więcej.

Zależność szans na zatrudnienie od wykształcenia w grupie osób niepełnosprawnych jest bardziej skomplikowana. Większe szanse mają osoby z wykształceniem zawodowym (nawet zasadniczym) niż ogólnym (średnim). W ramach wykształcenia zawodowego można mówić o prawidłowości – im wyższe, tym lepsze, z wyjątkiem wyższego zawodowego (licencjat), które z powodu krótkiej obecności w systemie szkolnictwa, jeszcze nie ugruntowało swej pozycji w świadomości pracodawców i często jest uważane za niskie jakościowo [Rożnowski, Markowski, Łobocki, Konefał 2007].

Wśród charakterystyk osobowych kandydata, które poprawiają jego szanse na zatrudnienie na plan pierwszy wysuwa się dobry stan zdrowia. Eksperci uważają, że zdrowie jest kluczowym czynnikiem, który nakłada się na stopień niepełnosprawności i jego widoczność. Charakterystyki kandydatów – osób z niepełnosprawnością poprawiające ich szanse na rynku pracy stanowią przede wszystkim kategorię umiejętności uniwersalnych przydatnych w wielu różnych zawodach. Należą do nich³:

- doświadczenie zawodowe (w tym wolontariat),
- odbyte kursy, szkolenia specjalistyczne (potwierdzone certyfikatem),
- odbyte kursy, szkolenia umiejętności psychologicznych (np. asertywność lub negocjacje),
- odpowiednia prezencja – wygląd,
- prawo jazdy,
- preferowane przez pracodawców cechy charakteru,
- umiejętności interpersonalne, autoprezentacja,
- umiejętność obsługi komputera,
- umiejętność obsługi urządzeń będących na wyposażeniu miejsca pracy,

³ Ponieważ różnice ocen poszczególnych charakterystyk są małe, tu lista została ułożona w porządku alfabetycznym.

- wielozawodowość kandydata,
- wyższe wykształcenie,
- znajomości i układy towarzyskie,
- znajomość języka obcego.

W ramach umiejętności poszukiwania pracy osoby z niepełnosprawnością mają największe trudności z adekwatną oceną siebie, co przekłada się na trudności w wyborze właściwego zawodu czy stanowiska pracy. Wynika z tego potrzeba profesjonalnego wspierania przez doradców zawodowych, skoncentrowanego na pomocy w dokonaniu samooceny przez osoby z niepełnosprawnością w aspekcie przydatności do preferowanych zawodów.

Z prowadzonych równolegle badań [Wiącek 2008] wynika także związek innych przekonań osób niepełnosprawnych na własny temat z ich intencją podjęcia pracy, która może być traktowana jako pierwszy etap wychodzenia z sytuacji bezrobocia. Przede wszystkim należy tutaj wymienić: przekonanie o własnej skuteczności, szczególnie w poszukiwaniu pracy, ale także w wymiarze ogólnym oraz nadzieję na sukces swoich działań. Ważne jest też spostrzeżenie podjęcia pracy jako celu. Najbardziej związana z formowaniem intencji jest tutaj gotowość do podjęcia wysiłku przez osobę w realizacji założonego celu. Jest tu widoczny kolejny obszar wsparcia potrzebnego osobom z niepełnosprawnością na rynku pracy.

Ofertę rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością należy uznać za bardzo ubogą i jednocześnie z przewagą prac prostych, nie mogących zaspokoić potrzeb wielu z nich. Najuboższy świat pracy został wskazany dla grupy osób z niepełnosprawnością sprzężoną. Sześć zawodów pojawiło się jako element oferty pracy kierowanej do różnych grup osób z upośledzeniem. Są to: portierzy, woźni i pokrewni; pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe itp.; pracownik administracyjny; kucharz; telemarketer; grafik komputerowy.

Wspomniana wyżej sytuacja znajduje odzwierciedlenie w opinii bezrobotnych osób niepełnosprawnych, które jako najbardziej dostępne dla nich wymieniają zawody: sprzedawcy, pracownika biurowego, pracownika administracyjnego oraz grupę portierzy, woźni i pokrewni. Niestety przekłada się to również na ich preferencje zawodowe, gdyż najczęściej wymienianymi były zawody: pracownika biurowego, sprzedawcy, kierowcy i pracownika administracyjnego [Wiącek 2008].

W ofercie kierowanej do osób z niepełnosprawnością dominuje nietrwały związek z pracodawcą (umowy o pracę czasowe lub na wykonanie dzieła lub realizację zadania) oraz niskie, bliskie najniższej krajowej, płace. Z drugiej strony wymagania stawiane pracownikom z niepełnosprawnością zatrudnianym na tych warunkach są wysokie – na poziomie wymagań kierowanych do pełnosprawnych pracowników, co stanowi logiczną sprzeczność.

Małe zróżnicowanie oferowanych miejsc pracy, nietrwałość związku z pracodawcą, mało atrakcyjne wynagrodzenie oraz wysokie wymagania przekładają się na aspiracje wchodzących na rynek pracy osób z niepełnosprawnością, które zapewne będą wołały brak pracy niż nie rozwijającą pracę oferowaną im przez pracodawców. Zwiększa to odsetek osób z niepełnosprawnością nie poszukujących zatrudnienia.

Najczęściej stosowanymi sposobami pozyskiwania pracowników z niepełnosprawnością jest korzystanie z prywatnych kontaktów lub kierowanie informacją o zapotrzebowaniu do Urzędu Pracy. Rolę tej instytucji rynku pracy w dystrybucji miejsc pracy należy uznać za kluczową. Również same osoby niepełnosprawne postrzegają Urzędy Pracy jako podstawową instytucję, która powinna wspierać zatrudnienie tej grupy osób [Wiącek 2008].

Najczęstsze bariery zatrudnialności to stereotypy i uprzedzenia dotyczące osób niepełnosprawnych podzielane przez większość pracodawców, obejmujące przekonania o niskim poziomie wykształcenia i kwalifikacji osób niepełnosprawnych, ich niskiej produktywności, licznych ograniczeniach mobilności osób z niepełnosprawnością. Z kolei osoby niepełnosprawne najczęściej wymieniają tutaj: stan zdrowia, wiek, brak odpowiedniego wykształcenia oraz wspomnianą wcześniej niską samoocenę [Wiącek 2008].

Możliwość zwiększenia oferty pracy upatrywana jest w zwiększeniu atrakcyjności zatrudniania osób z niepełnosprawnością poprzez dofinansowania pracodawców i oferowanie im różnych ulg finansowych, zmniejszenie liczby barier architektonicznych i komunikacyjnych w miejscu pracy, w drodze do niego oraz edukacji pracodawców w celu zwiększenia ich świadomości problemu, a także w podniesieniu jakości zasobów pracy osób z niepełnosprawnością. Bezrobotne osoby niepełnosprawne zwracają jeszcze uwagę na większą dostępność telepracy, jako czynnik ułatwiający im znalezienie zatrudnienia [Wiącek 2008].

Jako najbardziej efektywne formy aktywnej pomocy osobom z niepełnosprawnością można uznać szkolenia, pośrednictwo pracy, programy specjalne (np. „Pierwsza Praca”), umowy/staże absolwenckie. Za najmniej efektywne respondenci uznają roboty publiczne oraz pożyczki.

Spośród wszystkich form aktywnego wsparcia zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością najczęściej wykorzystują szkolenia, pośrednictwo pracy, umowy/staże absolwenckie oraz poradnictwo zawodowe i udzielanie informacji o zawodach [Rożnowski 2008].

W dyskusjach poświęconych temu zagadnieniu ujawnia się potrzeba reformy systemu wsparcia osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. Powinna ona polegać na zwiększeniu rodzajów i form działania funduszy skierowanych na pomoc osobom z niepełnosprawnością oraz zmianie przepisów na bardziej sprzyjające zatrudnianiu.

ROZDZIAŁ III

METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH

1. Założenia teoretyczne, cel, problem i problematyka

Dla relacji w zakładzie pracy kluczową rolę mają zagadnienia zaangażowania załogi w pracę. Można mówić o bliskim związku takich terminów jak poziom wykonania zadań, zachowania obywatelskie w organizacji i motywacja do pracy. Ocena siebie jako mało zmotywowanego do pracy będzie współwystępowała z niskim poziomem wykonania pracy. Z drugiej strony spostrzeganie innego pracownika jako nie zmotywowanego do pracy jest tożsame z oceną jego jako „obiboka” czy „lenia”. Skutkuje to nie tylko określonym typem relacji wobec niego ale też przekłada się na własne zaangażowanie w pracę.

Wpływ spostrzegania innych na siłę własnej motywacji do pracy opisuje wiele teorii psychologicznych. Teoria sprawiedliwej płacy podkreśla znaczenie percepcji pracy i płacy innych pracowników dla kształtowania własnego zaangażowania w organizację poprzez porównywanie stosunków własnego zaangażowania i uzyskiwanych dochodów, do tego jak ta relacja wygląda u innych [Adams 1975]. Podobnie w teorii wartości oczekiwanej Lawlera akcentuje się obok percepcji sprawiedliwości płacy, własne i zaobserwowane u współpracowników zachowania w podobnej sytuacji [Czarniawska 1980]. Lawler [1969] wskazuje na trzy charakterystyki pracy, które uruchamiają motywację wewnętrzną pracowników ją wykonujących. Są to:

- Informacje zwrotne – obiektywna ocena osiąganych przez podmiot wyników.
- Wykorzystanie umiejętności – spostrzeganie pracy jako wymagającej wykorzystywania umiejętności z których pracownik jest dumny.
- Samokontrola – poczucie, że pracownik kontroluje ustalanie własnych celów oraz określanie dróg prowadzących do nich.

Poniżej przedstawiono szczegółowe informacje teoretyczne w każdym z analizowanych aspektów poznawczych przekonań o sobie i innych.

1.1. Charakterystyka osobowości pracowniczej i strategii radzenia sobie w sytuacji pracy zawodowej

W okresie transformacji ustrojowej i ekonomicznej zwiększyły się oczekiwania pracodawców wobec pracowników. Praca zarobkowa przestała być prawem każdego obywatela, a stała się dobrem nie dla wszystkich chętnych dostępnym. Postęp techniczny wymusza na pracownikach coraz to wyższe kwalifikacje, eliminując często z rynku pracy osoby słabo wykształcone z niskimi kompetencjami. Zwiększa się rywalizacja w walce o coraz trudniej dostępne miejsca pracy. Praca zawodowa coraz częściej staje się źródłem wielu silnych, nie zawsze pozytywnych, emocji i przeżyć, nakładających się często na trudności dnia codziennego, życia rodzinnego czy społecznego [Łoboda 1999; Pokorski, Costa 1998; Charamaine 1999].

Kiedy zwiększa się liczba czynników stresogennych oddziałujących na człowieka – pracownika, pojawiają się zachowania obronne, pozwalające na utrzymanie równowagi psychicznej i kontynuację wykonywania pracy zarobkowej. Inaczej mówiąc stosowane są określone strategie radzenia sobie z obciążeniem psychicznym. Z dotychczasowych badań w tym zakresie dowiadujemy się, że nie wszystkie sposoby reagowania (zachowania) na sytuacje trudne służą dobrze człowiekowi, a co się z tym wiąże jego efektywnej pracy [Frączek, Kofta 1977; Ossowski 1979; Titkow 1993; Heszen-Niejodek 2000].

W nowoczesnym i efektywnym zarządzaniu organizacjami zatrudniającymi liczne rzesze pracowników widoczne jest zainteresowanie pracodawcy ich kondycją psychofizyczną. Badanie tych aspektów funkcjonowania staje się często kluczowe w procesie rekrutacji. Opinia potencjalnych i aktualnych pracodawców osób niepełnosprawnych o ich kondycji psychicznej i umiejętności radzenia sobie w sytuacji pracy ma ogromne znaczenie dla decyzji o zatrudnieniu czy jego kontynuowaniu.

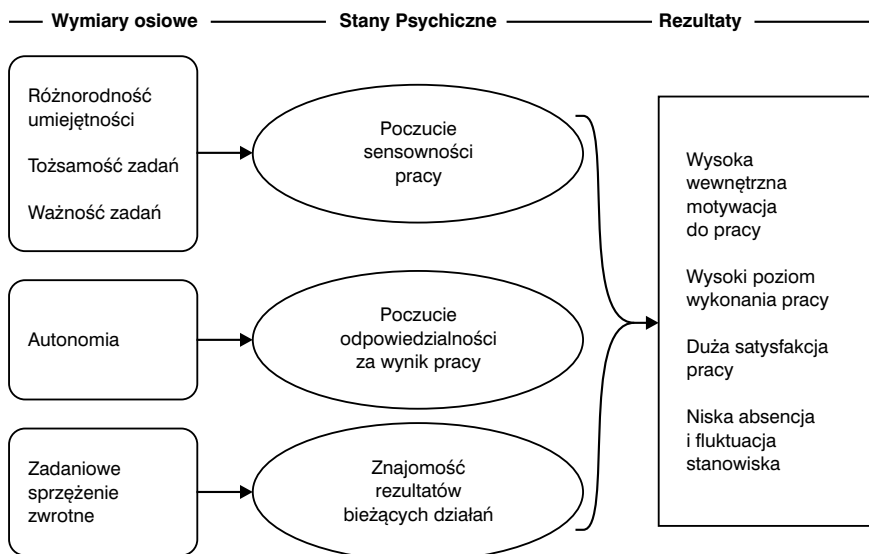
Niewątpliwie, bycie pracownikiem niepełnosprawnym zwiększa ryzyko wystąpienia napięć i kryzysów w sytuacji pracy, a co się z tym wiąże pojawienia się nie zawsze właściwych sposobów ich rozwiązywania [Witkowski 1993; Zabłocki 1995; Łaś 1996; Dykcik 2001]. W bogatej literaturze przedmiotu z ostatnich lat niewiele jest informacji prezentujących wyniki badań dotyczące sposobów radzenia sobie osób niepełnosprawnych z sytuacjami trudnymi w pracy zawodowej [Otrębski 2004; Otrębski, Piasecki, Rutkowska, Stępiak, Śliwak 2004]. Jednocześnie w ostatnich latach na rynku pojawiła się nowa metoda diagnozy psychologicznej – Kwestionariusz AVEM – pozwalająca na opis strategii radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w sytuacji pracy [Rongińska, Gajda 2001].

Biorąc powyższe pod uwagę zdecydowano, aby analizując obraz pracownika sprawnego i niepełnosprawnego w samoocenie i ocenie innych, uwzględnić charakterystykę osobowości pracowniczej i strategię radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w sytuacji pracy zawodowej.

1.2. Potencjał motywacyjny miejsca pracy

Model ujmujący wpływ charakterystyk miejsca pracy na motywację pracowników przedstawili Hackman i Oldham [1976]. Ich model zakłada trzy stopnie mechanizmu motywacyjnego:

1. Wymiary osiowe pracy – charakterystyki miejsca pracy.
2. Stany psychiczne, które te charakterystyki wywołują.
3. Rezultaty – zachowania, które te stany psychiczne wzbudzają.



Rys. 1. Model Charakterystyki Pracy Hackmana i Oldhama [1976]

Według autorów modelu proces motywowania przez warunki pracy zaczyna się od charakterystyk pracy. Za pięć najważniejszych charakterystyk, które nazywają oni osiowymi, uznają:

- Różnorodność umiejętności – na ile praca na stanowisku pozwala wykorzystywać różne obszary wiedzy i umiejętności, jak różnorodną wiedzę, umiejętności angażuje praca, na ile nie jest wykonywaniem tych samych czynności, korzystania z wąskiego, stale tego samego zakresu wiedzy i umiejętności.
- Tożsamość zadań – na ile pracownik wykonuje pracę, która jest pewną wyróżnialną całością, potrafi zobaczyć efekt swojej pracy.
- Ważność zadań – na ile to co robi pracownik przekłada się na sytuację innych ludzi (klientów), w sposób istotny zmienia (poprawia) jakość ich życia.
- Poczucie odpowiedzialności za wynik pracy. Autonomia – można ją rozumieć jako stopień kontroli sposobu wykonywania pracy, możliwość samemu organizowania sobie miejsca pracy, kontrola doboru narzędzi (dostęp do narzędzi), wolność decydowania o czasie pracy.
- Zadaniowe sprzężenie zwrotne, znajomość rezultatów bieżących działań – wpływ informacji zwrotnych do pracownika na temat wykonywanej pracy,

system rozmów o pracy pomiędzy przełożonym a podwładnym, system ocen okresowych.

Wymiary osiowe wpływają i przekładają się na sposób przeżywania sytuacji pracy przez podmiot. W modelu wyróżnia się trzy stany psychiczne:

1. Poczucie sensowności pracy.
2. Poczucie odpowiedzialności za wynik pracy.
3. Znajomość rezultatów bieżących działań.

Trzy pierwsze charakterystyki osiowe wpływają na jeden stan psychiczny, dlatego autorzy łączą je w jedną grupę. Różnorodność umiejętności, tożsamość zadań, ważność zadań tworzą poczucie sensowności pracy. Autonomia przekłada się na poczucie odpowiedzialności za wynik pracy, zadaniowe sprzężenie zwrotne na znajomość rezultatów bieżących działań.

Można wskazać na jeszcze jeden czynnik modyfikujący siłę motywacji wewnętrznej w ujęciu Hackaman i Oldhama. Jest nim indywidualny poziom akceptacji potencjału motywacyjnego pracy charakteryzujący pracowników. Ludzie różnią się między sobą stopniem w jakim akceptują wysoki poziom motywacyjny miejsca pracy. Innymi słowy dla zatrudnionego praca może być zbyt silnie motywująca – za bardzo różnorodna, za ważna, zbyt odpowiedzialna itd., wtedy będzie się on czuł przeciążony wyzwaniem stawianymi przez pracę. Dlatego by osiągać optymalny poziom motywacji wielkość potencjału motywacyjnego powinna być dopasowana do potrzeby rozwoju pracownika. Za mała i za duża wywołuje negatywne reakcje.

Autorzy modelu opracowali sposób obliczania siły motywacji wewnętrznej. Wzór obliczeniowy jest prosty:

$$MPS = [(A+B+C)/3] \cdot D \cdot E$$

MPS – to wskaźnik potencjału motywacyjnego pracy,

A – oznacza różnorodność zadań,

B – tożsamość zadań,

C – ważność zadań,

D – poczucie odpowiedzialności za wynik pracy,

E – zadaniowe sprzężenie zwrotne.

Rezultatem wysokiego potencjału stanowiska pracy jest wysoka wewnętrzna motywacja do pracy, która przejawia się następującymi zachowaniami:

- Wysoki poziom wykonania pracy.
- Duża satysfakcja pracy.
- Niska absencja i fluktuacja stanowiska.

Percepcja pracy własnej będzie przekładała się na siłę motywacji wewnętrznej do pracy. Jednak wielkość jej może być modyfikowana spostrzeganiem potencjału motywacyjnego miejsca pracy współpracowników.

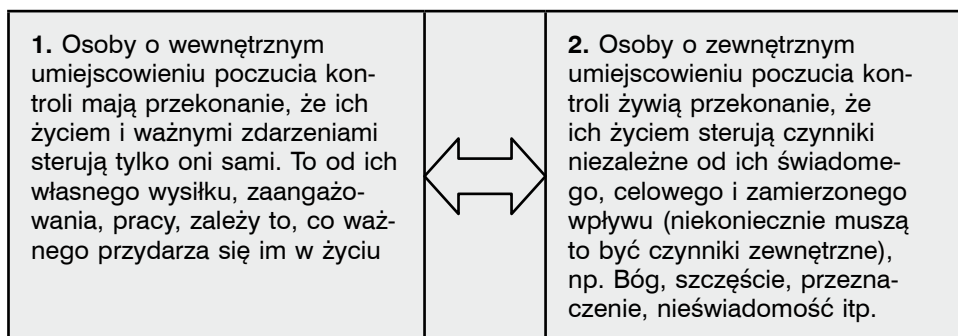
1.3. Umiejscowienie poczucia kontroli

Kolejną ważną zmienną wpływającą na zachowanie pracownika w sytuacji pracy jest poczucie kontroli zachowań. Odkrywcą tego zjawiska był

Julian B. Rotter w latach sześćdziesiątych XX wieku. W teorii wskazał na różnice strategii zachowania osób, które są przeświadczone o sprawowaniu przez nie same kontroli nad sytuacją, w której się znajdują. Inny typ osób to osoby o tzw. „zewnętrznym” poczuciu kontroli, które uznają wpływ zewnętrznych sił na swoją sytuację. Może to być los, fatum, szczęście czy wola innych [Drwal 1995]. Teoria ta do dziś jest aktualna i ma bogatą literaturę [Hans 2000].

Teoria umiejscowienia poczucia kontroli dotyczy subiektywnie odczuwanego ulokowania sprawstwa zdarzeń. Jest blisko powiązana z teoriami samoskuteczności ogólnej [Ajzen 2002]. Poczucie kontroli może przyjmować postać oczekiwań sytuacyjnych, nastawienia, specyficznej **atrybucji** przyczyn zaistniałych zdarzeń itp. Przekłada się także na konkretne działania i zachowania.

Główna teza teorii głosi, że ludzie uczą się przekonania o tym co rządzi ich losem: oni sami, bądź też czynniki od nich samych niezależne. W związku z tym teoria ta umieszcza ludzi na kontinuum.



Rys 2. Opis biegunów kontinuum poczucia lokalizacji kontroli (LoC)

Wewnętrzny LoC kształtuje się w wyniku częstego doświadczania wpływu własnych działań na uzyskiwany rezultat. Częste dostrzeganie, że własna aktywność i osiąganie sukcesu współwystępują, powoduje że utrwała się przekonanie, iż wynik jest rezultatem własnego działania i podlega kontroli przez podmiot. Takiemu przekonaniu sprzyja wychowanie, w którym istnieje przyzwolenie na samodzielność, dawanie dziecku możliwości decydowania i wybierania przy jednoczesnym ochranianiu go, chwaleniu i okazywaniu miłości.

Zewnętrzny LoC powstaje, gdy podmiot nie dostrzega związku pomiędzy własną aktywnością a rezultatami. Wynikiem jest przekonanie, że bez względu na własne zaangażowanie rezultat zależy od czegoś poza kontrolą podmiotu. Rozwijaniu się takich przekonań sprzyja wychowanie autokratyczne, zmienność wymagań i nieprzewidywalność zachowań opiekunów, nadmierna krytyka itp.

W teorii Rottera LoC jest względnie trwałą **cechą osobowości**, która swoje korzenie ma prawdopodobnie we wczesnych etapach wychowania i w spostrzeganej skuteczności własnych działań. Koreluje dodatnio z **rozwojem poznawczym** i rozwojem społeczno-emocjonalnym człowieka. Ostatnio prowadzone badania pokazują możliwość zmiany poczucia lokalizacji kontroli [Hans 2000].

Różnice w poczuciu umiejscowienia kontroli wpływają na występowanie odmiennych zachowań. Wewnętrznemu LoC towarzyszy lepsze przystosowanie emocjonalne i społeczne [Bańka 2005]. Daniels i Guppy [1994] wskazują, że osoby z wewnętrznym poczuciem kontroli w mniejszym stopniu podlegają negatywnemu wpływowi stresu. Osoby tego typu wykazują też większą skuteczność w działaniu, są bardziej aktywne w sytuacji trudnej.

Dlatego wydaje się, że poczucie lokalizacji kontroli wewnętrznej będzie sprzyjało dobrym relacjom w pracy. Punktem odniesienia oceny lokalizacji kontroli są dla nas wyniki uzyskane przez osoby sprawne.

Zakładamy, że osoby z niepełnosprawnością z powodu posiadania niepełnosprawności i większej zależności od innych będą bardziej zewnątrzsterowne. Szczególnie dotyczyć to będzie sytuacji pracy. Zewnętrzne poczucie kontroli w sytuacji pracy tej grupy ma przełożenie na bardziej negatywne atrybucje – gorsze charakterystyki własnej osoby i jako pracownika i współpracowników mierzonych dyferencjałem semantycznym.

1.4. Opis siebie i innych

W świetle teorii spostrzegania społecznego opisanych powyżej, zakładamy że istotną rolę w kształtowaniu relacji społecznych w pracy odgrywa obraz siebie (swojej grupy) oraz obraz współpracownika (obraz innych). Osoby z niepełnosprawnością będą opisywały siebie poprzez negatywny stereotyp osoby niepełnosprawnej. W porównaniu z opisem sprawnych będą więc oceniać siebie bardziej negatywnie. Zgeneralizowany charakter stereotypu będzie spowodowany tym, że oceny będą niższe we wszystkich wymiarach opisu.

Osoby z niepełnosprawnością poszukujące pracy będą ujawniały silniejszy wpływ mechanizmu spostrzegania siebie i innych. Jest to wynikiem bardziej antagonistycznej relacji – rywalizacji o pracę. Dlatego w tym przypadku nastąpi walo-ryzacja obrazu własnego w porównaniu z grupą odniesienia – sprawnymi. Pracownicy aktualnie zatrudnieni nie będą deformować percepcji swoich i innych.

Pracownicy sprawni posiadają negatywny stereotyp osoby z niepełnosprawnością. Uważają ją za gorszego pracownika. Wpływ stereotypizacji percepcji obejmie wszystkie wymiary opisu pracownika. Pracownicy, którzy współpracują z osobami z niepełnosprawnością będą mieli bardziej pozytywny obraz pracowników z niepełnosprawnością. Wpływ negatywnego stereotypu będzie słabszy a relacje pomiędzy grupami pracowników lepsze niż u pracowników bez doświadczenia współpracy.

1.5. Problem i problematyka szczegółowa

Biorąc powyższe pod uwagę sformułowano następujący problem badawczy: *Jakie są poznawcze uwarunkowania budowania relacji wewnątrzorganizacyjnych pomiędzy podmiotami rynku pracy (pracownikami sprawnymi i pracownikami z niepełnosprawnością a także pracodawcami)?*

Poznawcze uwarunkowania rozumiane są tu jako treści przekonań na temat charakterystyk osobowościowych, stylu działania w pracy, sposobów radzenia

sobie z obciążeniem psychicznym w sytuacji pracy, poczucia kontroli sytuacji, wykonywania pracy, potencjału motywacyjnego zajmowanego stanowiska pracy oraz satysfakcji. Uchwycenie poznawczych implikatorów możliwe jest przez analizę treści przekonań o sobie i innych z różnych perspektyw. Ich zróżnicowanie analizowane będzie ze względu na zmienne rodzaju niepełnosprawności i statusu zawodowego osoby niepełnosprawnej oraz kontaktu pracownika sprawnego i pracodawcy z zatrudnioną w jego firmie osobą niepełnosprawną ruchowo lub somatycznie. Szczegółowe pytania badawcze to:

1. Jak pracownicy z niepełnosprawnością opisują siebie?
2. Jak pracownicy sprawni opisują siebie i pracowników z niepełnosprawnością?
3. Jak pracodawcy opisują pracowników sprawnych i pracowników z niepełnosprawnością?

2. Osoby badane

Badaniami objęto łącznie 490 osób z trzech grup respondentów: osób niepełnosprawnych, osób sprawnych aktualnie zatrudnionych jako pracownicy najemni oraz pracodawców. Poszczególne grupy dzielone były na podgrupy ze względu na cechy istotne z punktu widzenia problemu badawczego.

Ze względu na dużą niejednorodność populacji osób niepełnosprawnych, kierując się danymi demograficznymi oraz wynikami dotychczasowych badań, zdecydowano o wyborze tylko tych, których można zakwalifikować do jednej z kategorii: osoby z niepełnosprawnością ruchową lub osoby z niepełnosprawnością somatyczną (choroby układu krążenia). Zestawienie tych dwóch rodzajów niepełnosprawności znajduje swoje uzasadnienie – po pierwsze w stwierdzeniu, że nieprawidłowości w funkcjonowaniu narządu ruchu i choroby układu krążenia są najczęstszą przyczyną niepełnosprawności w Polsce [Zakrzewska-Manterys 2007], po drugie, z prowadzonych ostatnio badań wśród pracodawców województwa lubelskiego wynika, że największe szanse na zatrudnienie w ich firmie miałyby osoby z tymi rodzajami niepełnosprawności [Rożnowski 2008]. Dodatkowym argumentem jest to, że niepełnosprawność ruchowa jest widoczna i tym samym bardziej naznaczająca osobę niż niepełnosprawność spowodowana chorobami krążenia (somatyczna). Uwzględniając natomiast status zawodowy badanych osób z niepełnosprawnością wyodrębniono aktualnie zatrudnionych i poszukujących pracy. Łącznie przebadano 196 osób z niepełnosprawnością – po 98 niepełnosprawnych ruchowo i somatycznie (choroby układu krążenia), Wśród tych pierwszych było po równo (49 osób) pracujących i poszukujących pracy, a wśród drugich było 51 pracujących i 47 poszukujących pracy (zob. tab. 2).

Kolejną grupę respondentów stanowili aktualnie zatrudnieni pracownicy sprawni, łącznie 98 osób. Uwzględniając opisane powyżej założenia metodologiczne i cel badań wyodrębniono wśród nich tych, którzy współpracowali z osobami niepełnosprawnymi – 50 (ruchowo 25 osób i somatycznie 25 osób) oraz tych, którzy nie mieli takiej możliwości – 48 osób.

Następną grupą są pracodawcy, których łącznie przebadano 196. Również ze względu na założenia metodologiczne wyodrębniono wśród nich tych niezatrudniających osób niepełnosprawnych (101) oraz tych zatrudniających (47 osób z niepełnosprawnością ruchową i 48 z niepełnosprawnością somatyczną).

Tabela 2. Liczebności zbadanych osób według zmiennych: sytuacja na rynku pracy i rodzaj niepełnosprawności

Populacje	Sytuacja na rynku pracy	Rodzaj niepełnosprawności	Liczebności
Osoby z niepełnosprawnością	poszukujący pracy	ruchowa	49
		somatyczna	47
	aktualnie zatrudnieni	ruchowa	49
		somatyczna	51
Pracownicy sprawni	pracujący z osobami z niepełnosprawnością	ruchowa	25
		somatyczna	25
	nie pracujący z osobami z niepełnosprawnością	—	48
Pracodawcy	zatrudniający osoby z niepełnosprawnością	ruchowa	47
		somatyczna	48
	niezatrudniający osób z niepełnosprawnością	—	101

3. Metody zastosowane w badaniach

3.1. Kwestionariusz *AVEM*

Kwestionariusz *AVEM* przeznaczony jest do opisu strategii radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w sytuacji pracy. Inaczej mówiąc bada on wzorce zachowań stosowane przez pracownika w środowisku pracy jako sposoby radzenia sobie z problemami zawodowymi. Pozwala ocenić indywidualne zasoby jednostki w kontekście radzenia sobie z wymaganiami pracy [Rongińska, Gajda 2001].

Kwestionariusz tworzy 66 twierdzeń ocenianych przez osobę badaną na pięciostopniowej skali pod względem trafności każdego z nich w stosunku do własnych odczuć, doświadczeń i przeżyć. Twierdzenia te przyporządkowane są do 11 skal kwestionariusza (po 6 w każdej). Oto ich nazwy:

1. Subiektywne znaczenie pracy.
2. Ambicje zawodowe.

3. Gotowość do wydatków energetycznych – zaangażowanie się.
4. Dążenie do perfekcji.
5. Zdolność do dystansowania się.
6. Tendencja do rezygnacji w sytuacji porażki.
7. Ofensywna strategia rozwiązywania problemów.
8. Wewnętrzny spokój i równowaga.
9. Poczucie sukcesu w zawodzie.
10. Zadowolenie z życia.
11. Poczucie wsparcia społecznego.

Skale te przyporządkowane są trzem sferom osobowości warunkującym efektywność pracy jednostki:

- zaangażowanie zawodowe,
- odporność psychiczna i strategie zwalczania sytuacji problemowych,
- emocjonalny stosunek do pracy.

Badania można przeprowadzać grupowo lub indywidualnie, wykorzystując do tego wersję kwestionariusza *papier i ołówek* lub wersję *komputerową*. Dodatkowo dostępny program komputerowy pozwala na przeliczenie wyników surowych według skali stenowej oraz prowadzenie szeregu analiz statystycznych, których efektem końcowym jest indywidualny profil dla 11 skal kwestionariusza oraz przyporządkowanie badanego, w oparciu o uzyskane przez niego wyniki, do jednego z czterech typów zachowań:

- Typ G – typ zdrowy,
- Typ S – typ oszczędnościowy,
- Typ A – typ ryzyka,
- Typ B – typ „wypalany”.

3.2. Dyferencjał semantyczny

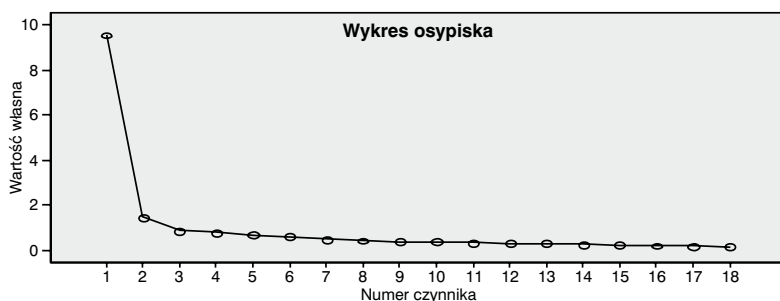
Po ustaleniu celu badania zespół badaczy tworzony przez psychologów rehabilitacji oraz psychologów pracy i organizacji wybrał 18 przymiotników, które dobrze opisują osobę w sytuacji pracy. Są to następujące charakterystyki:

- | | |
|-------------------|------------------------------|
| 1. Lojalność | 10. Komunikatywność |
| 2. Punktualność | 11. Przewidywalność |
| 3. Sumienność | 12. Twórczość |
| 4. Dokładność | 13. Pomysłowość |
| 5. Rzetelność | 14. Innowacyjność |
| 6. Zorganizowanie | 15. Podnoszenie kwalifikacji |
| 7. Schludność | 16. Umiejętności |
| 8. Konfliktowość | 17. Doświadczenie |
| 9. Koleżeńskość | 18. Wiedza |

Z tych przymiotników zbudowano dyferencjał semantyczny poprzez stworzenie 7-stopniowej skali pomiarowej, której krańce były zakotwiczone poprzez pary przymiotników o przeciwstawnych znaczeniach. W sumie powstało 18 skal.

Dane uzyskane z zastosowania dyferencjału semantycznego do opisu pracownika są bardzo analityczne – składają się z 18 skal przymiotnikowych i wymagają uproszczenia. W tym celu dokonano redukcji danych. W klasycznych badaniach nad metodą dyferencjału semantycznego skale dawały się dobrze uporządkować w 3 czynniki [Osgood, Suci, Tannenbaum 1957]. W badaniach posługiwano się analizą czynnikową, która ujawniała trzy główne wymiary: walencję, siłę i aktywność.

W niniejszych badaniach podobnie, posłużono się analizą czynnikową. Do wyodrębnienia czynników zastosowano metodę głównych osi wymiarów oraz rotację ortogonalną Varimax. Wyniki analizy przedstawia w formie osypiska wykres 1. Na podstawie wyników tej analizy wybrano rozwiązanie 4-czynnikowe.



Wykres. 1. Struktura czynnikowa dyferencjału w formie osypiska

To rozwiązanie wyjaśnia 63,05% wariancji. Wartości wyjaśnianej wariancji przez poszczególne czynniki zawiera tabela 3. Wkład poszczególnych itemów do czynników został przedstawiony w tabeli 4. Jak widać w danych, wartości czynnikowe dwóch skal sprawiają trudność w jednoznacznym umiejscowieniu ich w którymś z czynników z uwagi na bardzo podobne ładunki w dwu czynnikach. Podjęto decyzję, że obie skale zostaną włączone do dwu czynników.

Tabela 3. Struktura czynnikowa dyferencjału – wariancja wyjaśniana

Czynniki	Sumy kwadratów ładunków po rotacji		
	Ogółem	% wariancji	% skumulowany
I	4,699	26,108	26,108
II	2,671	14,839	40,947
III	2,184	12,131	53,078
IV	1,794	9,968	63,046

W analizach posłużyliśmy się czterema czynnikami, którym przyporządkowano następujące nazwy:

1. Jakość świadczonej pracy.
2. Innowacyjność w pracy.
3. Kwalifikacje zawodowe.
4. Relacje społeczne w pracy.

Odpowiedzi respondentów oddają ich opinię na temat jakości pracy świadczonej przez osoby będące przedmiotem oceny, relacji społecznych, które współtworzą, innowacyjności w pracy oraz posiadanych kwalifikacji.

Na użytek niniejszych badań, zjawisko które mierzy dyferencjał nazwano obrazem lub JA pracowniczym.

Tabela 4. Ładunki czynnikowe poszczególnych itemów dyferencjału semantycznego do opisu pracowników

Nazwa czynnika	Skala	Czynnik			
		1	2	3	4
Jakość pracy	Lojalność	,707	,210	,199	,215
	Punktualność	,722	,155	,174	,226
	Sumienność	,800	,194	,193	,266
	Dokładność	,765	,259	,212	,170
	Rzetelność	,780	,269	,209	,210
	Zorganizaowanie	,655	,356	,248	,141
	Schludność	,586	,273	,263	,236
Jakość pracy i relacje społeczne	Konfliktowość	-,328	-,185	-,228	-,303
Innowacyjność	Twórczość	,380	,636	,174	,071
	Pomysłowość	,185	,665	,260	,179
	Innowacyjność	,239	,661	,302	,270
	Podnoszenie kwalifikacji	,228	,482	,195	,311
Innowacyjność i relacje społeczne	Przewidywalność	,229	,422	,286	,406
Kwalifikacje	Umiejętności	,313	,335	,619	,242
	Doświadczenie	,237	,279	,758	,183
	Wiedza	,358	,348	,643	,243
Relacje społeczne	Koleżeństwo	,458	,222	,254	,648
	Komunikatywność	,362	,368	,248	,666

3.3. I-E w Pracy

Kolejnym kwestionariuszem wykorzystanym w badaniach jest metoda opracowana przez Gliszczyńską [1990]. Skala ta przeznaczona jest do badania poczucia lokalizacji kontroli (LoC). Zgodnie z tytułem mierzy LoC w sytuacji pracy. Wzorowana jest na Skali I-E Rottera i bazuje na teorii tego autora [Rotter 1966].

Kwestionariusz I-E w Pracy składa się z 25 pozycji rozdzielonych do dwóch podskal: Filozofii Życiowej (12 pozycji), oraz Sytuacji Pracy (13 pozycji). Pierwsza z nich dotyczy zgeneralizowanego poczucia kontroli, druga bada poczucie kontroli odniesione do sytuacji pracy. Pytania tej ostatniej dotyczą kwestii związanych ze środowiskiem pracy. Wynikiem (w całej skali i każdej z podskal) jest liczba odpowiedzi świadczących o poczuciu kontroli wewnętrznej. Za każdą odpowiedź badany dostaje jeden punkt.

Interpretacja wyników opiera się na odniesieniu wyniku danej osoby do miar tendencji centralnych i miar zmienności, obliczonych dla próby dorosłych pracujących zawodowo i opublikowanych w podręczniku do tej metody [Gliszczyńska 1990].

Rzetelność i trafność: znana jest rzetelność (stabilność bezwzględna, zgodność wewnętrzną) oraz wybrane aspekty trafności.

3.4. Skala Charakterystyki Pracy

Badanie potencjału motywacyjnego miejsca pracy zostało przeprowadzone przy pomocy tłumaczenia na język polski oryginalnej metody Hackamana i Oldhama [1976]. Badany ma za zadanie odpowiedzieć na pięć pytań dotyczących każdego aspektu modelu. Odpowiedź udzielana jest na skali pięciostopniowej o opisanych biegunach oraz wartości środkowej. Opisy charakteryzuje rosnące wraz z wartościami punktowymi skal natężenie występowania danej charakterystyki. Przydatność tej metody oraz wysokie korelacje ze skalą satysfakcji z pracy potwierdziły wcześniejsze badania [Rożnowski, Konefał 2007].

4. Procedura badań

Opisane wyżej narzędzia badawcze zastosowano w postaci kwestionariuszowego wywiadu standaryzowanego prowadzonego indywidualnie z respondentem przez przeszkolonego ankietera. Z uwagi na zróżnicowaną sytuację zawodową poszczególnych grup badanych, procedura zbierania danych była różna.

W przypadku osób aktualnie zatrudnionych oraz pracodawców, zbieranie danych opierało się na odwiedzinach u pracodawców. Przeszkoleni ankietery wyposażeni w kwestionariusze badawcze szli do pracodawców, których adresy otrzymaliśmy z bazy danych. Ankieter na początku spotkania z pracodawcą ustalał, czy zatrudnia on osoby z niepełnosprawnością. Jeżeli fakt taki miał miejsce to oprócz badania danego pracodawcy przeprowadzał wywiady z osobami z niepełnosprawnością i sprawnymi zatrudnionymi w tej firmie. Jeżeli pracodawca nie zatrudniał żadnych osób z niepełnosprawnością, ankieter przeprowadzał badanie z osobą pracodawcy oraz pracownikami sprawnymi. Ankieter mógł przebadać nie więcej niż czterech pracowników u jednego pracodawcy, w tej grupie musiała być, co najmniej jedna osoba z niepełnosprawnością.

Po zebraniu ankiet, zgodnie z procedurą przedstawioną ankietantom podczas szkolenia, telefonicznie sprawdzano obecność ankietera w losowo wybranych firmach z listy badawczej i weryfikowano liczbę wykonanych wywiadów.

Osoby z niepełnosprawnością poszukujące pracy (nie posiadające zatrudnienia) były badane przy pomocy tych samych metod, co osoby pracujące. Jednak procedura docierania do tej grupy była inna. Ankieter odwiedzał Urzędy Pracy i zapraszał do udziału w badaniach osoby z niepełnosprawnością, które przychodziły do Urzędu w poszukiwaniu ofert pracy.

ROZDZIAŁ IV

OBRAZ PRACOWNIKA SPRAWNEGO I PRACOWNIKA Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ W SAMOOCENIE I OCENIE INNYCH

1. Pracownicy z niepełnosprawnością o sobie

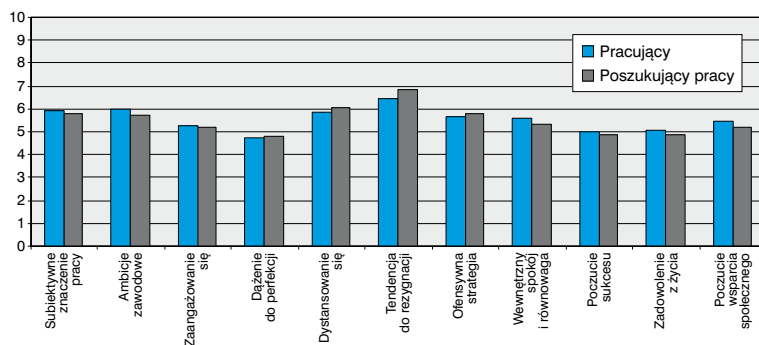
1.1. Charakterystyka osobowości pracowniczej

Koncepcja badań prowadzonych w grupach niepełnosprawnych i sprawnych pracowników uwzględniała cały szereg czynników potencjalnie je różnicujących. Opisane były one szczegółowo w rozdziale III. Analizy statystyczne wykazały nierównomierne zaangażowanie tych czynników w różnicowaniu wyników poszczególnych podgrup. Poniższa prezentacja uzyskanych wyników i ich zróżnicowania odnosi się bardziej do empirycznie potwierdzonych niż teoretycznie założonych. Przykładowo: rodzaj niepełnosprawności (ruchowa–somatyczna) okazał się mało różnicującym grupę niepełnosprawnych, natomiast inne czynniki (status zawodowy, kontakt z niepełnosprawnymi, samoocena, ocena innych) wykazywały zróżnicowanie wyników kiedy analizowane one były osobno dla każdego z rodzajów niepełnosprawności. Dlatego też zdecydowano się na prezentację wyników w podgrupach z uwzględnieniem rodzaju niepełnosprawności i ich zróżnicowania ze względu na pozostałe czynniki.

1.1.1. Niepełnosprawni ruchowo pracujący i poszukujący pracy o sobie i sprawnych

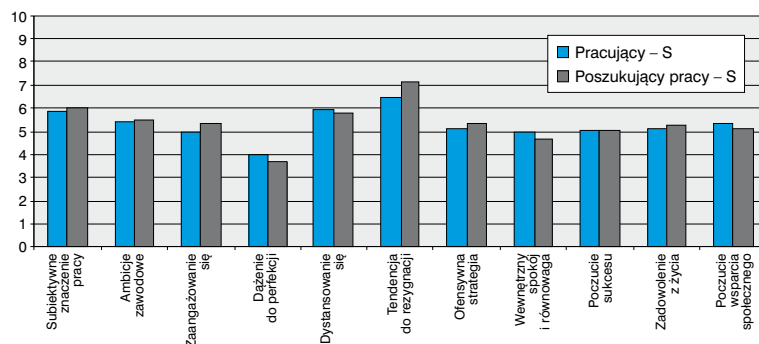
Pracujący i poszukujący pracy niepełnosprawni ruchowo okazali się być bardzo zgodni w opisie siebie i trochę mniej w opisie sprawnych. Zarówno jedni, jak i drudzy opisując siebie uzyskują we wszystkich 11 skalach AVEM wyniki średnie. Analizując te z najwyższymi wartościami zauważamy u nich

podwyższoną tendencję do rezygnacji ($M = 6,45$ i $M = 6,86$), co z jednocześnie niższym poczuciem sukcesu zawodowego ($M = 5,02$ i $M = 4,86$) oraz zadowolenia z życia ($M = 5,06$ i $M = 4,84$), może być niepokojące. Uważają też, że posiadają duże ambicje zawodowe ($M = 5,96$ i $M = 5,71$), potrafią się dystansować ($M = 5,88$ i $M = 6,02$), a praca znaczy dla nich wiele ($M = 5,94$ i $M = 5,82$) [Wykres 2].



Wykres 2. Charakterystyka osobowości pracowniczej niepełnosprawnych ruchowo pracujących i poszukujących pracy

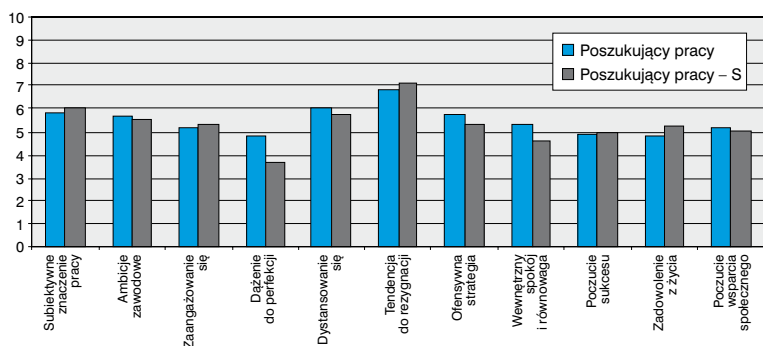
W podobny sposób wyniki uzyskane dla 11 skal AVEM prezentują dokonany przez nich opis pracowników sprawnych. Są to również wartości z przedziału dla wyników średnich, z tym że dla niektórych skal różne od uzyskanych w samoocenie. Mamy tu też w jednej ze skal różnicę istotną statystycznie między oceną dokonaną przez niepełnosprawnych ruchowo poszukujących pracy i pracujących. Analizując skale z najwyższymi wartościami można stwierdzić, że pracowników sprawnych niepełnosprawni ruchowo widzą jako posiadających dużą tendencję do rezygnacji ($M = 6,47$ i $M = 7,12$). W tej właśnie skali brak jest wspomnianej zgodności między pracującymi a poszukującymi pracy. Ci drudzy przypisują tę cechę sprawnym istotnie silniej ($p \leq 0,05$). Według niepełnosprawnych ruchowo, dla pracowników sprawnych praca ma również duże



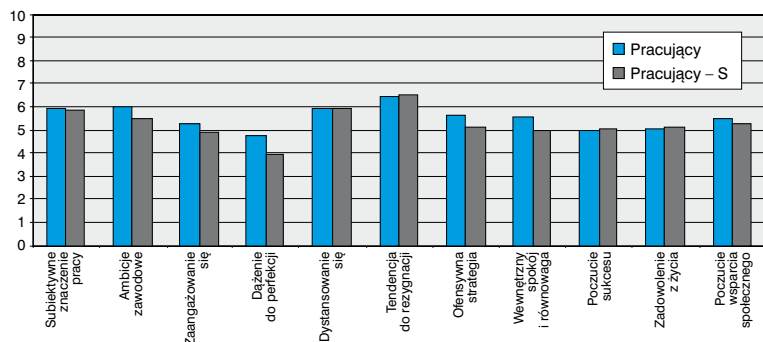
Wykres 3. Charakterystyka osobowości pracowniczej pracowników sprawnych w oczach niepełnosprawnych ruchowo pracujących i poszukujących pracy

subiektywne znaczenie ($M=5,86$ i $M=6,00$), cechują ich wysokie ambicje zawodowe ($M=5,45$ i $M=5,49$) oraz stosunkowo niższy spokój wewnętrzny i równowaga ($M=5,00$ i $M=4,61$), jak też słabe dążenie do perfekcji [Wykres 3].

Znacznie wyraźniejsze różnicowanie otrzymano porównując opis siebie i innych u każdej z wyróżnionych podgrup (poszukujący pracy i pracujący) osób niepełnosprawnych ruchowo. Zauważono, że codzienny kontakt zawodowy osób niepełnosprawnych ruchowo ze swoimi sprawnymi współpracownikami powoduje większe różnicowanie w ich ocenach. Jest ono bardziej widoczne w podgrupie pracujących niż poszukujących pracy. Niepełnosprawni ruchowo poszukujący pracy oceniają siebie jako istotnie silniej dążących do perfekcji niż osoby sprawne ($p \leq 0,01$) [Wykres 4]. Natomiast pracujący widzą u siebie istotnie większe natężenie takich cech jak: ambicje zawodowe ($p \leq 0,05$), dążenie do perfekcji ($p \leq 0,01$), stosowanie strategii ofensywnej w pracy ($p \leq 0,05$), wewnętrzny spokój i równowaga ($p \leq 0,01$) niż u osób sprawnych [Wykres 5].



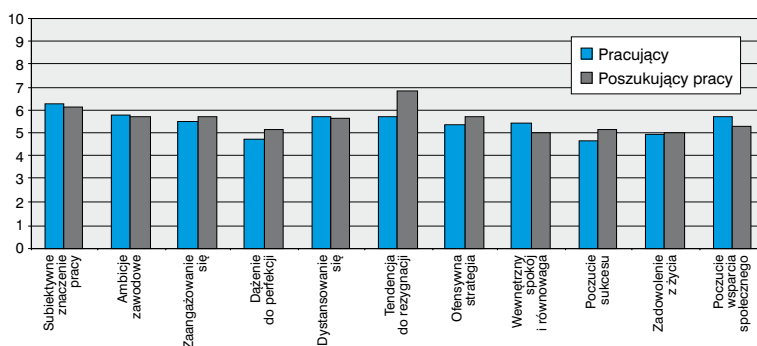
Wykres 4. Charakterystyki osobowości pracowniczej niepełnosprawnych ruchowo poszukujących pracy o sobie i o sprawnych



Wykres 5. Charakterystyki osobowości pracowniczej niepełnosprawnych ruchowo pracujących o sobie i o sprawnych

1.1.2. Niepełnosprawni somatycznie pracujący i poszukujący pracy o sobie i sprawnych

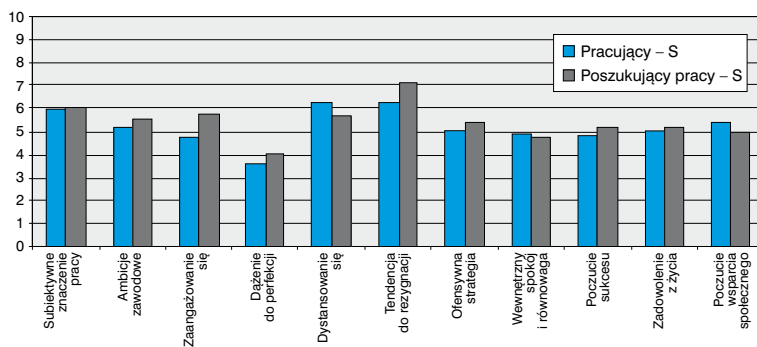
Poszukujący pracy i pracujący niepełnosprawni somatycznie nie są tak zgodni w opisie siebie i innych jak byli niepełnosprawni ruchowo. Wyniki uzyskane dla 11 skal AVEM przez jedną i drugą podgrupę w samoocenie mieszczą się w przedziale dla wyników średnich. Analizując te z nich, które osiągają najwyższe wartości zauważamy, że niepełnosprawni somatycznie poszukujący pracy i pracujący zauważają u siebie, podobnie jak niepełnosprawni ruchowo, dość dobrze widoczne subiektywne znaczenie pracy ($M = 6,83$ i $M = 5,65$), ambicje zawodowe ($M = 5,66$ i $M = 5,80$), zaangażowanie ($M = 5,68$ i $M = 5,47$), strategię ofensywną ($M = 5,72$ i $M = 5,35$), a jednocześnie podwyższoną tendencję do rezygnacji ($M = 6,83$ i $M = 5,65$). Między analizowanymi podgrupami pojawia się jedna różnica istotna statystycznie – poszukujący pracy widzą siebie jako istotnie bardziej posiadających tendencję do rezygnacji niż pracujący niepełnosprawni somatycznie ($p \leq 0,01$) [Wykres 6].



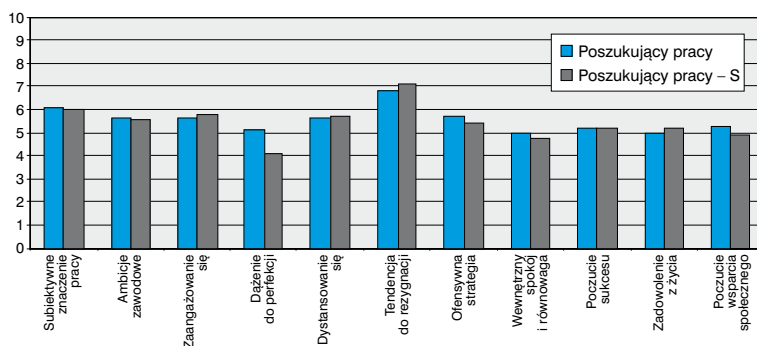
Wykres 6. Charakterystyka osobowości pracowniczej niepełnosprawnych somatycznie pracujących i poszukujących pracy

W podobny sposób wyniki uzyskane dla 11 skal AVEM prezentują opis pracowników sprawnych dokonany przez niepełnosprawnych somatycznie poszukujących pracy i pracujących. Są to również wartości z przedziału dla wyników średnich, z tym że dla niektórych skal różne od uzyskanych w samoocenie. Mamy tu też w czterech skalach różnicę istotną statystycznie pomiędzy oceną dokonaną przez niepełnosprawnych somatycznie poszukujących pracy i pracujących. Analizując skale z najwyższymi wartościami można stwierdzić, że niepełnosprawni ruchowo widzą pracowników sprawnych przede wszystkim jako posiadających dużą tendencję do rezygnacji ($M = 7,17$ i $M = 6,29$), tych dla których praca ma duże znaczenie ($M = 6,02$ i $M = 5,92$) i jednocześnie zaangażowanych w nią ($M = 5,77$ i $M = 4,73$), ale umiejących się dystansować ($M = 5,72$ i $M = 6,24$). Przypisano im też dość słabe dążenie do perfekcji ($M = 4,06$ i $M = 3,61$). Obraz ten nie jest jednolity. To niepełnosprawni somatycznie poszukujący pracy opisują sprawnych jako istotnie mocniej zaangażowanych ($p \leq 0,01$), z jednoczesną tendencją do rezygnacji ($p \leq 0,05$). Natomiast

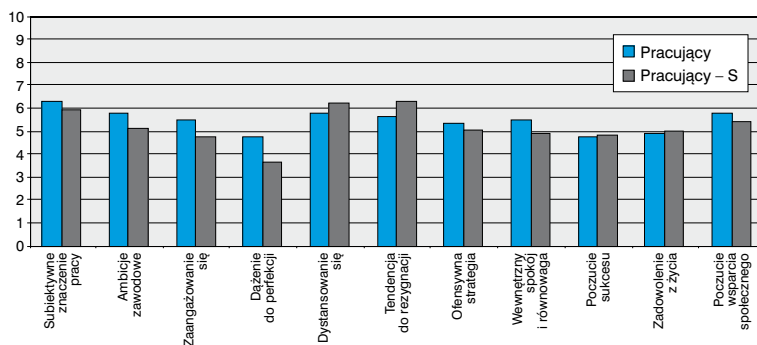
pracujący spostrzegają ich jako istotnie mocniej dystansujących się ($p \leq 0,05$) oraz silniej odczuwających wsparcie społeczne ($p \leq 0,05$) [Wykres 7].



Wykres 7. Charakterystyka osobowości pracowniczej osób sprawnych w oczach niepełnosprawnych somatycznie pracujących i poszukujących pracy



Wykres 8. Charakterystyka osobowości pracowniczej niepełnosprawnych somatycznie poszukujących pracy o sobie i sprawnych



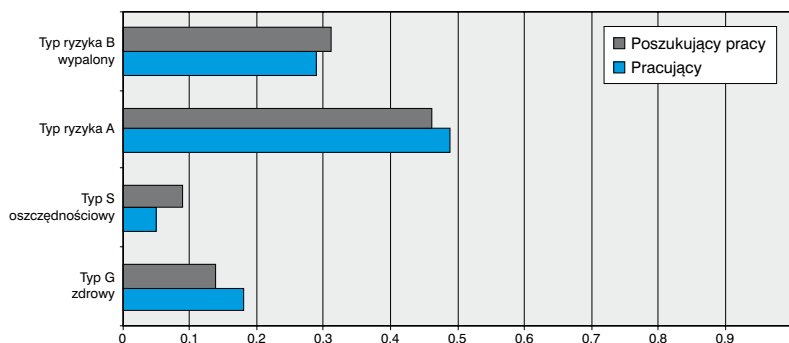
Wykres 9. Charakterystyki osobowości pracowniczej niepełnosprawnych somatycznie pracujących o sobie i sprawnych

W tej grupie niepełnosprawnych, podobnie jak w grupie pracowników niepełnosprawnych ruchowo, zauważamy zdecydowane zróżnicowanie między opisem siebie i sprawnych, u poszukujących pracy i pracowników. Niepełnosprawni somatycznie poszukujący pracy istotnie mocniej przypisują sobie dążenie do perfekcji ($p \leq 0,01$) i wewnętrzny spokój ($p \leq 0,05$) niż widzą to u sprawnych [Wykres 8]. Z kolei niepełnosprawni somatycznie pracujący, siebie oceniają jako posiadających istotnie większe subiektywne znaczenie pracy ($p \leq 0,05$), wyższe ambicje zawodowe ($p \leq 0,01$), silniejsze zaangażowanie się ($p \leq 0,01$) i dążenie do perfekcji ($p \leq 0,01$). Sprawnym przypisują natomiast istotnie większą umiejętność dystansowania się ($p \leq 0,01$) z jednoczesną wyższą tendencją do rezygnacji ($p \leq 0,01$) [Wykres 9].

1.2. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy

1.2.1. Niepełnosprawni ruchowo pracujący i poszukujący pracy o sobie i sprawnych

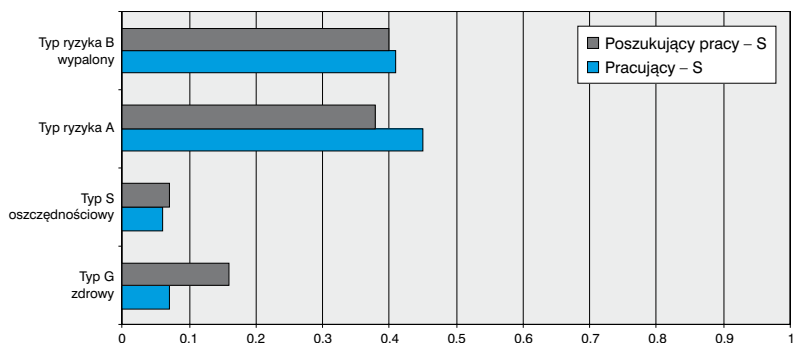
Swoistym dopełnieniem obrazu siebie i innych są uzyskane przy pomocy kwestionariusza AVEM wyniki prezentujące prawdopodobieństwo wystąpienia określonego typu ryzyka, widzianego jako zespół charakterystycznych zachowań w sytuacji pracy. Analizując je zauważamy, dużą zgodność samoopisów i opisu sprawnych pomiędzy podgrupą niepełnosprawnych ruchowo poszukujących pracy i pracujących. W każdej z ocen najwyższe wyniki osiągają dwa typy: typ ryzyka A (ocena siebie: $M = 0,46$ i $M = 0,49$; ocena sprawnych: $M = 0,45$ i $M = 0,38$); typ ryzyka B wypalony (ocena siebie: $M = 0,31$ i $M = 0,29$; ocena sprawnych: $M = 0,41$ i $M = 0,40$) [Wykresy 10 i 11].



Wykres 10. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy niepełnosprawnych ruchowo pracujących i poszukujących pracy

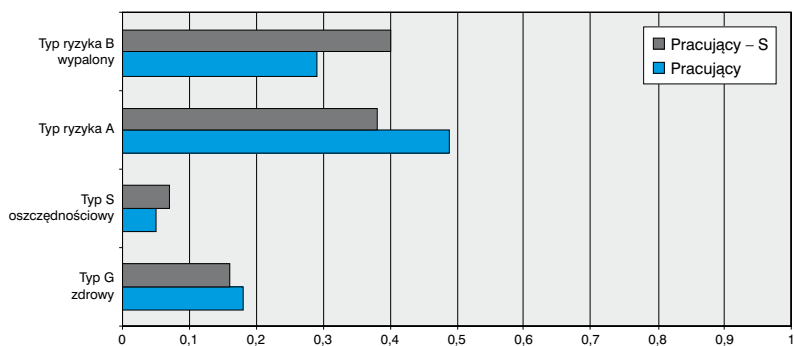
Oznacza to, że w około czterdziestu procentach zachowania podgrupy niepełnosprawnych ruchowo poszukujących pracy i pracujących wskazują z jednej strony na (typ ryzyka A) przypisywanie pracy bardzo dużego znaczenia, sumienność, skrupulatność, perfekcjonizm, dostosowanie się do wymogów norm profesjonalnych, dążenie do uznania społecznego, z jednoczesnym brakiem

odpowiedniego relaksu i odpoczynku oraz wynikającym z niego przeciążeniem. Z drugiej strony, z podobnym prawdopodobieństwem pojawiają się zachowania wskazujące, że (typ ryzyka B wypalony) są to osoby, które prezentują redukcję odporności psychicznej w połączeniu z ograniczonym zaangażowaniem się i zdolnością do zachowania dystansu wobec problemów zawodowych, wskazujące na realne zagrożenie zdrowia psychicznego. Jedynie w około 10%, zachowania badanych z tych podgrup wskazują na obecność zdrowego typu G i oszczędnościowego typu S.



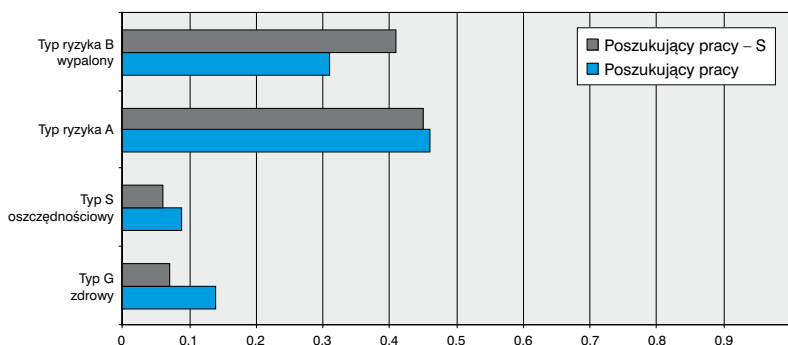
Wykres 11. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy sprawnych w ocenie niepełnosprawnych ruchowo pracujących i poszukujących pracy

Ten jednolity obraz zostaje zburzony w pewnym stopniu, kiedy porównujemy wyniki uzyskane przez podgrupę niepełnosprawnych ruchowo poszukujących pracy i pracujących dla opisu siebie i innych. Niepełnosprawni ruchowo pracujący oceniają, iż w istotnie większym procencie ich zachowania świadczą o ogromnym zaangażowaniu i oddaniu pracy, którą wykonują – typ ryzyka A ($p \leq 0,05$) i jednocześnie istotnie rzadziej ujawniają zachowania świadczące o całkowitym wypaleniu się zawodowym – typ ryzyka B wypalony ($p \leq 0,05$) niż sprawni [Wykres 12]. Natomiast poszukujący pracy widzą u sprawnych istotnie wyższe średnie prawdopodobieństwo wystąpienia zachowań



Wykres 12. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy niepełnosprawnych ruchowo pracujących i ocenianych przez nich sprawnych

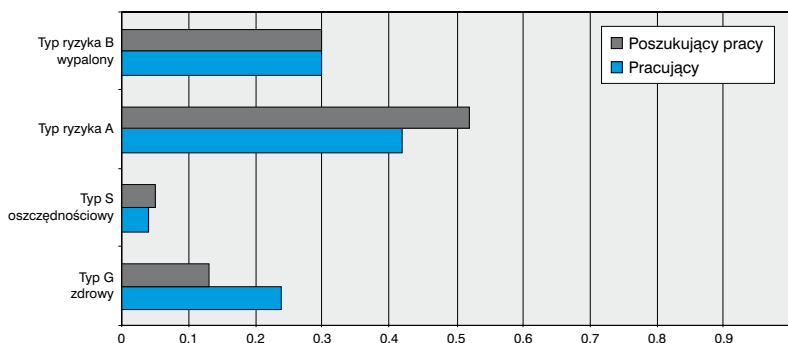
świadczących o wypaleniu zawodowym – typ B wypalony ($p \leq 0,05$) niż u siebie [Wykres 13].



Wykres 13. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy niepełnosprawnych ruchowo poszukujących pracy i sprawnych przez nich ocenianych

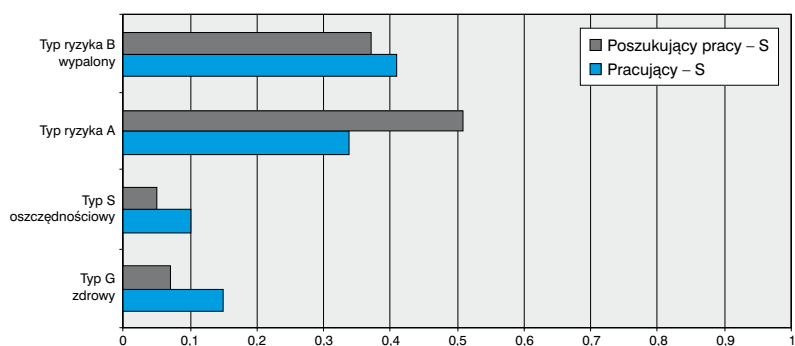
1.2.2. Niepełnosprawni somatycznie pracujący i poszukujący pracy o sobie i sprawnych

Wyniki niepełnosprawnych somatycznie poszukujących pracy i pracujących prezentujące prawdopodobieństwo wystąpienia określonego typu ryzyka, widzianego jako zespół charakterystycznych zachowań w sytuacji pracy, dostarczają podstaw do kolejnych wniosków. Podobnie jak w poprzednio analizowanej grupie niepełnosprawnych, tak i tutaj najwyższe wartości uzyskiwane są przez analizowane podgrupy, zarówno w opisie siebie, jak i sprawnych dla typu ryzyka A (ocena siebie: $M = 0,52$ i $M = 0,42$; ocena sprawnych: $M = 0,51$ i $M = 0,34$) i typu ryzyka B wypalony (ocena siebie: $M = 0,30$ i $M = 0,30$; ocena sprawnych: $M = 0,37$ i $M = 0,41$). Warto zauważyć, że wartości dla typów ryzyka tej grupy niepełnosprawnych wzrosły nieco w porównaniu z wynikami niepełnosprawnych ruchowo, a typu zdrowego i oszczędnościowego zmalały [Wykresy 14 i 15].



Wykres 14. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy niepełnosprawnych somatycznie pracujących i poszukujących pracy

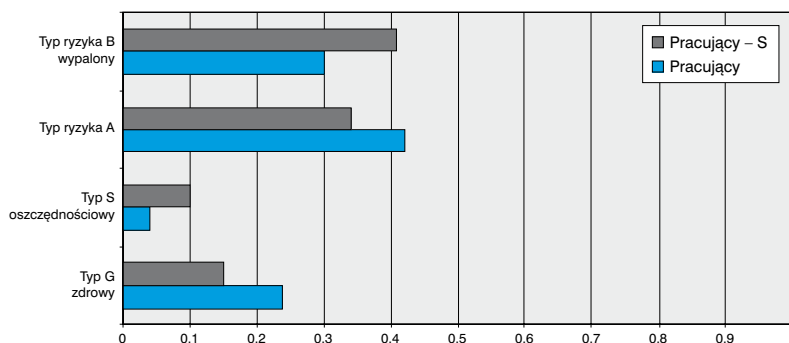
Oznacza to, że w około pięćdziesięciu procentach zachowania podgrupy niepełnosprawnych somatycznie poszukujących pracy i pracujących oraz ocenianych przez nich sprawnych wskazują z jednej strony na (typ ryzyka A) przypisywanie pracy bardzo dużego znaczenia, sumiennność, skrupulatność, perfekcjonizm, dostosowanie się do wymogów norm profesjonalnych, dążenie do uznania społecznego, z jednoczesnym brakiem odpowiedniego relaksu i odpoczynku oraz wynikającym z niego przeciążeniem. Z drugiej strony, w około trzydziestu lub ponownie około czterdziestu procentach na (typ ryzyka B wypalony) redukcję odporności psychicznej w połączeniu z ograniczonym zaangażowaniem się i zdolnością do zachowania dystansu wobec problemów zawodowych, sugerujące realne zagrożenie zdrowia psychicznego. Jedynie w około dziesięciu procentach lub mniej są to zachowania wskazujące na obecność zdrowego typu G i oszczędnościowego typu S.



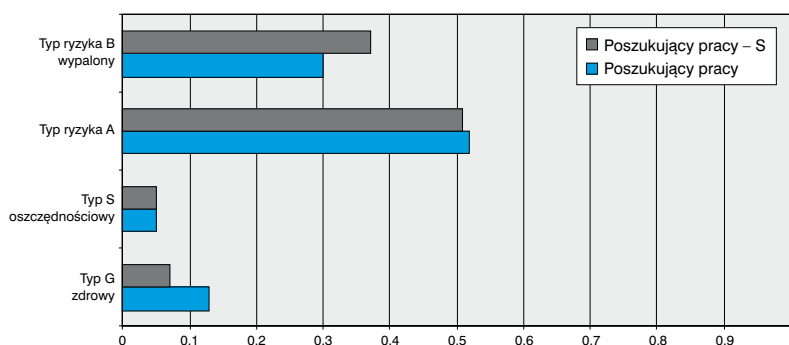
Wykres 15. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy sprawnych ocenianych przez niepełnosprawnych somatycznie pracujących i poszukujących pracy

Zróźnicowanie istotne statystycznie między podgrupą niepełnosprawnych somatycznie poszukujących pracy, a pracujących pojawiło się tylko w dokonanych przez nich opisach osób sprawnych. W ocenie podgrupy pracujących w grupie osób sprawnych z istotnie wyższym średnim prawdopodobieństwem będą pojawiały się zachowania świadczące o przynależności do typu oszczędnościowego ($p \leq 0,05$) i jednocześnie, z istotnie mniejszym, wskazujące na przynależność do typu ryzyka A ($p \leq 0,01$), niż jest to w spostrzeżeniach osób niepełnosprawnych somatycznie poszukujących pracy [Wykresy 14 i 15].

Zróźnicowanie prawdopodobieństwa wystąpienia danego typu zachowań w ocenie siebie i sprawnych u pracujących oraz poszukujących pracy niepełnosprawnych somatycznie jest bardziej widoczne. Ci pierwsi z istotnie wyższym średnim prawdopodobieństwem widzą u siebie zachowania świadczące o przynależeniu do typu zdrowego G niż dostrzegają to u sprawnych ($p \leq 0,05$) [Wykres 16]. Natomiast podgrupa niepełnosprawnych somatycznie poszukujących pracy spostrzega u sprawnych z istotnie większym prawdopodobieństwem występujące zachowania przynależące do typu oszczędnościowego S ($p \leq 0,01$) oraz typu ryzyka B wypalony ($p \leq 0,05$) [Wykres 17].



Wykres 16. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy niepełnosprawnych somatycznie pracujących i sprawnych przez nich ocenianych



Wykres 17. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy niepełnosprawnych somatycznie poszukujących pracy i sprawnych przez nich ocenianych

1.3. Poczucie lokalizacji kontroli

Wyniki *Kwestionariusza I-E w pracy* zebrane w czasie badania dla całej grupy osób z niepełnosprawnością wynoszą: $M_{WO} = 13,03$; $SD = 3,93$; $M_{FZ} = 5,90$; $SD = 2,17$; $M_{SP} = 7,12$; $SD = 2,62$. Zjawisko to ilustruje tabela 5. Większość badanych z grupy osób niepełnosprawnych mieści się w obszarze wyników średnich ($M \pm 1 SD$) podanych w podręczniku do *Kwestionariusza I-E w pracy*. Choć średnia dla tej grupy mieści się w przedziale od 9,41 do 19,25, czyli $\pm 1 SD$ od średniej generalnej $M_{WO} = 14,33$, to jednak można podejrzewać, że rezultaty odbiegają od wyników dla całej populacji pracujących.

Wśród osób z badanej grupy tylko 7% ma wyraźne poczucie lokalizacji kontroli wewnętrznej a 16% uważa, że to bardziej zewnętrzne siły decydują o ich losach. Warto podkreślić, że w skali filozofii życia będącej wyrazem uogólnionych doświadczeń życiowych, aż 27% badanych osób z niepełnosprawnością wskazuje na zewnątrz umiejscowienie kontroli, wobec 11% charakteryzujących się bardziej wewnętrznym poczuciem kontroli. Ponieważ odnosząc się

do sytuacji pracy podobne odsetki wskazują poszczególne lokalizacje kontroli (odpowiednio 25% i 12%) można mówić, że doświadczenia w pracy mają duży wpływ na zgeneralizowane przekonanie. Można więc przyjąć, że co czwarta osoba niepełnosprawna będzie w sytuacji pracy przekonana, że jest w mniejszym stopniu odpowiedzialna za swoje sukcesy i porażki, a główna przyczyna leży gdzieś na zewnątrz.

Tabela 5. Rozkład wyników kwestionariusza *I-E w pracy* dla wszystkich osób z niepełnosprawnością

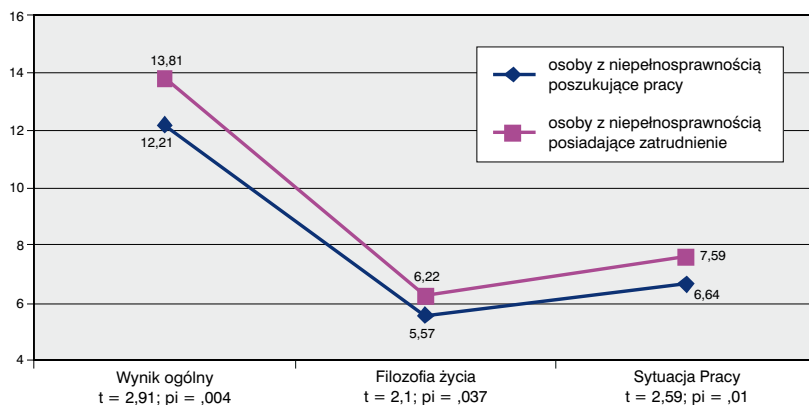
Skale <i>I-E w Pracy</i>	N	Średnia	Odchylenie standardowe
I-E Wynik Ogólny	196	13,0255	3,93203
I-E Filozofia Życia	196	5,9031	2,17109
I-E Sytuacja Pracy	196	7,1224	2,61658

1.3.1. Sytuacja na rynku pracy osób z niepełnosprawnością a poczucie lokalizacji kontroli

Ponieważ grupa pracowników niepełnosprawnych składa się z osób pracujących i poszukujących pracy, nie da się wprost odnieść charakterystyk całej grupy osób niepełnosprawnych do wielkości ustalonych w badaniach normalizacyjnych metody, które obejmowały tylko osoby pracujące. Można jednak porównać grupę pracujących niepełnosprawnych z grupą pracowników sprawnych, którzy brali udział w tych badaniach. Analiza statystyczna wyników tych grup wskazuje na istotną różnicę w stosunku do wyników grupy pracowników sprawnych w ramach dwóch skal kwestionariusza ($t_{WO} = -2,81$; $df = 191$; $p = ,006$; $t_{SP} = -3,11$; $df = 196$; $p = ,002$). Różnica dotycząca wymiaru opisującego sytuację w pracy przekłada się na wynik ogólny. Ją trzeba uznać, za najważniejszą. Wskazuje ona na zjawisko, że pracownicy z niepełnosprawnością są słabiej przekonani o własnym sprawstwie i odpowiedzialności za to, co ich spotyka w życiu zawodowym, niż ich sprawni koledzy. Doświadczenia z miejsca pracy wpływają na uogólnione przekonania o własnym sprawstwie badanym przez *kwestionariusz I-E w pracy*.

Analiza wyników osób z niepełnosprawnością w podziale na podgrupy ze względu na sytuację na rynku pracy, wskazuje istnienie wielu różnic na poziomie istotności statystycznej między nimi. Średnie wyniki zostały zilustrowane na wykresie 18. Lokalizacja poczucia kontroli osób pracujących jest bardziej wewnętrzna niż osób poszukujących pracy. Prawdopodobnie ta dotyczy wszystkich skal *Kwestionariusza I-E w pracy*. Można powiedzieć, że osoby posiadające zatrudnienie są mniej zewnątrzsterowne niż osoby poszukujące pracy. Innymi słowy osoby poszukujące pracy bardziej uważają, że ich losy zależą od zewnętrznych sił, że są poza ich kontrolą. Wskazuje to na mniejsze poczucie swojego sprawstwa i własnej skuteczności, co może wynikać z braku zatrudnienia – negatywnej oceny potencjalnych pracodawców, którzy jak dotychczas nie

uznali ich za wartych zatrudnienia. Sukces – zdobycie pracy – może zwiększać poczucie własnego wpływu na osiągnięcie ważnych dla siebie celów.

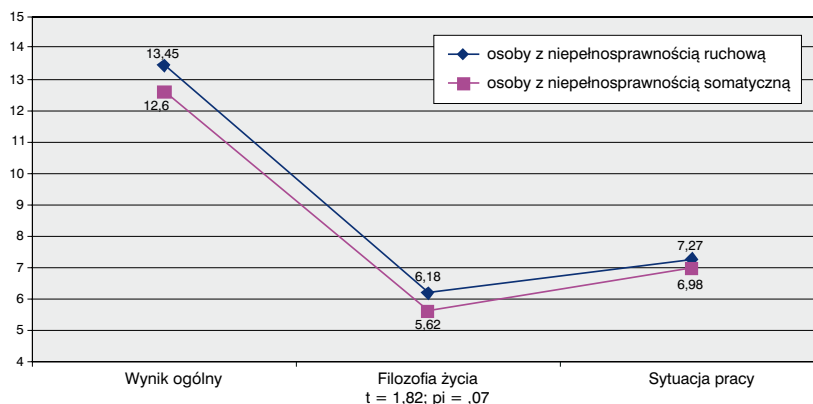


Wykres 18. Średnie oceny lokalizacji kontroli w grupie osób niepełnosprawnych podzielonych ze względu na sytuację na rynku pracy

Na poziomie bardziej szczegółowym można analizować zależność zmiennej rodzaju niepełnosprawności, obliczanej jako różnica dla połączonych podgrup poszukujących i aktualnie posiadających zatrudnienie, pomiędzy grupą osób z niepełnosprawnością narządu ruchu a grupą osób z niepełnosprawnością wynikającą z przewlekłej choroby somatycznej.

1.3.2. Rodzaj niepełnosprawności a poczucie lokalizacji kontroli

Analiza grup osób z niepełnosprawnością wyróżnionych ze względu na rodzaj niepełnosprawności sugeruje, że grupy są do siebie podobne. Można powiedzieć, że rodzaj niepełnosprawności nie wpływa na poczucie lokalizacji kontroli. Rozkład średnich w poszczególnych skalach kwestionariusza w rozbiciu



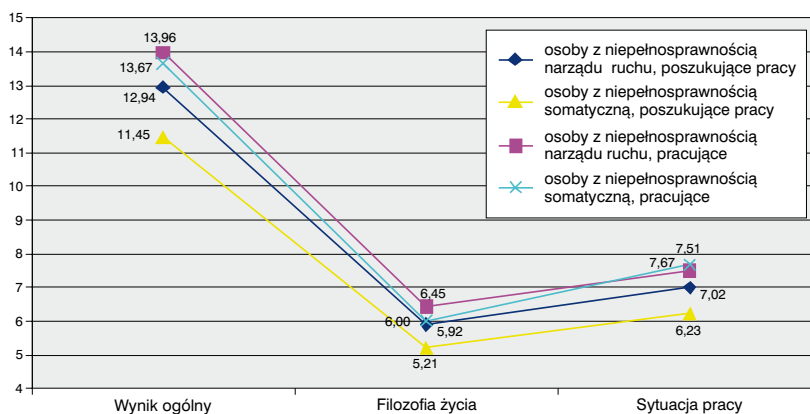
Wykres 19. Średnie poczucia lokalizacji kontroli w grupach osób z różnym typem niepełnosprawności

na obie grupy przedstawia wykres 19. Warto jednak zwrócić uwagę, że grupy osób z niepełnosprawnością somatyczną i niepełnosprawnością narządu ruchu choć uzyskują dość podobne wyniki to jednak różnią się w jednym aspekcie na poziomie zbliżonym do progu istotności statystycznej ($p.i. < 0,05$). Dotyczy to wymiaru filozofii życiowej, w którym wartość testu istotności różnic pomiędzy średnimi $t_{FZ} = 1,82$, $df = 194$; $p = 0,07$, wskazuje na nieco słabsze poczucie wewnętrznej lokalizacji kontroli w grupie osób przewlekle chorych somatycznie w stosunku do osób o niepełnosprawności narządu ruchu. Wynik pokazuje, że w zgeneralizowanej ocenie losów świata, osoby z niepełnosprawnością na podłożu choroby somatycznej mogą silniej spostrzegać decydujący wpływ zewnętrznych sił, leżących poza kontrolą podmiotu.

Podział osób badanych na mniejsze grupy oddające wpływ jednocześnie rodzaju niepełnosprawności i sytuacji na rynku pracy wskazuje na istnienie ciekawego zjawiska. Polega ono na specyficznej charakterystyce osób niepełnosprawnych somatycznie poszukujących pracy. Statystyczne wskaźniki dla tych grup przedstawiono na wykresie 20.

Badana podgrupa osób **posiadających orzeczenie o niepełnosprawności wynikającej z choroby somatycznej, poszukujących pracy** charakteryzuje się poczuciem umiejscowienia kontroli przesuniętym w kierunku lokalizacji zewnętrznej, najbardziej ze wszystkich badanych podgrup. Choć leży ono stale w obszarze wyników średnich dla populacji, to jednak jest niższe niż w pozostałych grupach. W przypadku tej grupy średnia osiąga wielkość $M_{WO} = 11,35$, $SD_{WO} = 3,72$. Podobnie należy interpretować rezultaty tej grupy w poszczególnych skalach kwestionariusza. Filozofia życia ($M_{FZ} = 5,21$; $SD_{FZ} = 1,91$) wskazuje na brak jakiegokolwiek określonej lokalizacji kontroli. Odniesienie poczucia lokalizacji kontroli do sytuacji pracy, prowadzi do podobnej interpretacji ($M_{SP} = 6,23$; $SD_{SP} = 2,46$).

Jednak wyniki tej grupy są istotnie statystycznie niższe niż np. grupy osób aktualnie poszukujących pracy z innym rodzajem niepełnosprawności (ruchu), której wyniki lokują się najbliżej. We wszystkich skalach wyniki przekraczają



Wykres 20. Poziom spostrzeganej lokalizacji kontroli w różnych grupach osób z niepełnosprawnością

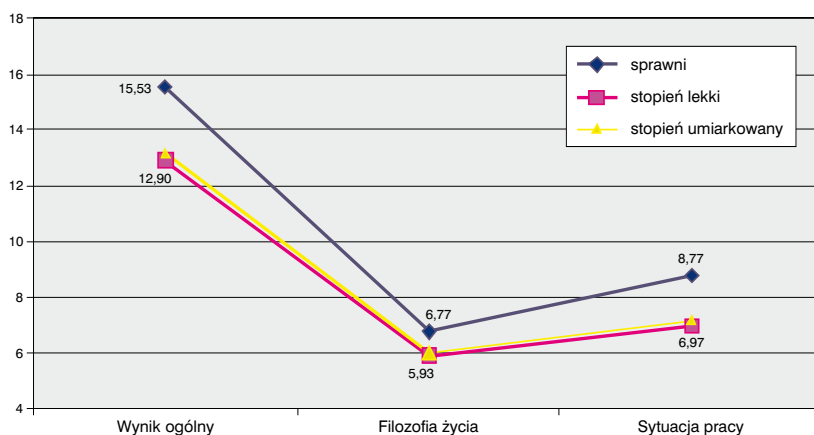
standardowy próg istotności lub lokują się bardzo blisko niego. Zjawisko to przedstawia tabela 6.

Tabela 6. Wartości testu t-Studenta dla porównania grup osób poszukujących pracy z różnym rodzajem niepełnosprawności.

I-E w Pracy	t	Df	p.i.
Wynik ogólny	-2,665	96	0,009
Filozofia życia	-1,787	96	0,077
Sytuacja Pracy	-2,628	96	0,01

Podgrupa osób badanych **posiadających orzeczenie o niepełnosprawności narządu ruchu, poszukujących pracy**, lokuje się w bezpośredniej bliskości grup osób posiadających pracę. W przypadku tej grupy średnia osiąga wielkość $M_{WO} = 12,94$, $SD_{WO} = 3,57$. Jak widać, wynik tej grupy odbiega nieco w kierunku wyników niższych, jednak należy go interpretować jako lokalizację kontroli bez dominacji żadnej z lokalizacji. Podobnie należy interpretować rezultaty tej grupy w poszczególnych skalach kwestionariusza. Filozofia życia ($M_{FZ} = 5,92$; $SD_{FZ} = 1,96$) wskazuje na brak jakiegś określonej lokalizacji kontroli i nie odbieganie w ramach tej charakterystyki od całej populacji. Odniesienie poczucia lokalizacji kontroli do sytuacji pracy daje identyczny rezultat ($M_{SP} = 7,02$; $SD_{SP} = 2,52$) przy średniej dla populacji $M_{SP} = 7,84$; $SD_{SP} = 2,69$).

Grupa osób **obecnie zatrudnionych a posiadających orzeczenie o niepełnosprawności narządu ruchu**, charakteryzuje się poczuciem umiejscowienia kontroli na poziomie zbliżonym do średniej wyliczonej podczas badań normalizacyjnych *kwestionariusza I-E w pracy*. Choć w tej grupie wyniki są najwyższe spośród badanych podgrup ($M_{WO} = 13,96$; $SD_{WO} = 3,52$; $M_{FZ} = 6,45$;



Wykres 21. Poczucie lokalizacji kontroli w zależności od stopnia sprawności

$SD_{FZ} = 2,25$; $M_{SP} = 7,51$; $SD_{SP} = 2,38$) to różnice między nią a pozostałymi dwoma najbliższymi nie osiągają progu istotności statystycznej.

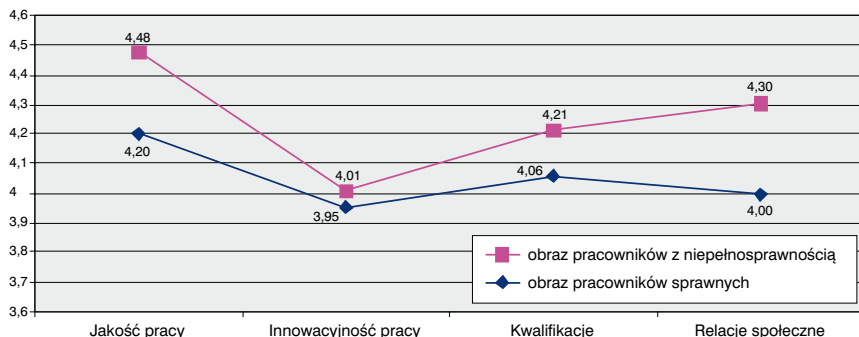
Grupa osób aktualnie zatrudnionych i posiadających orzeczenie o niepełnosprawności wynikającej z choroby somatycznej, charakteryzuje się poczuciem lokalizacji kontroli prawie identycznym z grupą omawianą powyżej ($M_{WO} = 13,67$; $SD_{WO} = 4,45$, $M_{FZ} = 6,00$; $SD_{FZ} = 2,4$; $M_{SP} = 7,67$; $SD_{SP} = 2,9$).

Analiza różnic w poczuciu lokalizacji kontroli w zależności od stopnia niepełnosprawności wskazuje, że stopień niepełnosprawności lekki i umiarkowany nie przekłada się na różnice statystycznie istotne w tym aspekcie. Fakt niepełnosprawności jest tu czynnikiem decydującym, a stopień niepełnosprawności w obrębie badanych dwóch stopni jest nieznaczący. Średnie przedstawiono na wykresie 21.

1.4. Obraz pracowniczy

Badani pracownicy z niepełnosprawnością opisywali siebie jako pracowników oraz sprawnych kolegów w 18 aspektach, które przy pomocy analizy czynnikowej zostały sprowadzone do czterech wymiarów: jakość świadczonej pracy, innowacyjność w pracy, kwalifikacje oraz relacje społeczne. Każdy wymiar miał 5-stopniową skalę. Spośród nich najwyżej ocenili siebie w aspektach jakości pracy i relacji społecznych. Wyraźnie niżej oceniają siebie w aspekcie innowacyjności. Taki układ ocen dobrze koresponduje z wynikami innych badań, w których podkreśla się małą innowacyjność polskich pracowników, przy wysokich ocenach jakości pracy.

Generalnie pracownicy z niepełnosprawnością opisują siebie jako pracowników świadczących pracę dobrej jakości ($M_{JP} = 4,48$; $SD = 0,52$), innowacyjnych w pracy ($M_I = 4,01$; $SD = 0,59$), posiadających dobre kwalifikacje ($M_K = 4,21$; $SD = 0,67$) i będących w dobrych relacjach z innymi pracownikami ($M_{RS} = 4,30$; $SD = 0,63$). Jest to bardzo pozytywny obraz pracowniczy JA



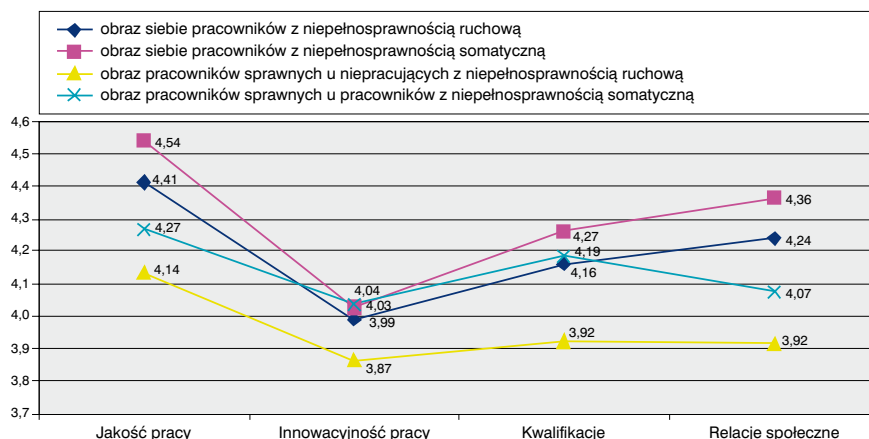
Wykres 22. Obraz pracowników z niepełnosprawnością i sprawnych w oczach osób z niepełnosprawnością

osób z niepełnosprawnością. Porównując obraz siebie pracowników z niepełnosprawnością i charakterystykę pracowników sprawnych widać, że pomiędzy tymi opisami nie ma różnic istotnych statystycznie. Obie grupy opisane zostały w bardzo pozytywnym świetle. Wykres 22 zawiera zestawienie średnich. Można powiedzieć, że pracownicy z niepełnosprawnością nie uważają się za gorszych, co wydaje się być niezgodne z powszechnym przekonaniem o ich mniejszej przydatności do pracy [Rożnowski 2008].

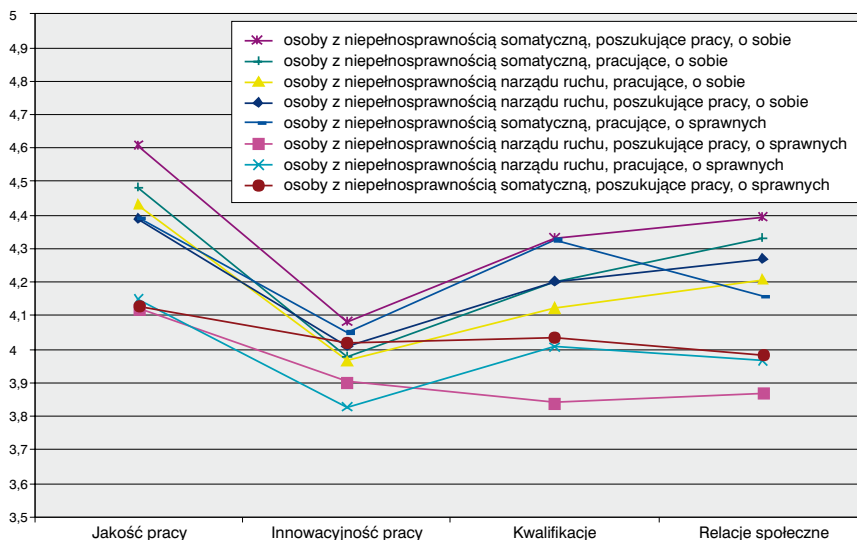
W zebranych danych ujawnia się jeszcze bardziej zaskakująca tendencja do przypisywania lepszych ocen pracownikom z niepełnosprawnością. Mamy tu do czynienia ze zjawiskiem faworyzacji własnej grupy, która stoi w sprzeczności z powszechnie panującymi przekonaniem (porównaj wyniki zebrane u pracowników sprawnych oraz pracodawców). Faworyzacja taka jest przejawem mechanizmów obronnych osób zagrożonych w swojej samoocenie.

1.4.1. Rodzaj niepełnosprawności a charakterystyka pracownika z niepełnosprawnością na tle pracowników sprawnych

Wpływ rodzaju niepełnosprawności na obraz siebie jako pracownika oraz obraz pracownika sprawnego przedstawiono na wykresie 23. Najmniej pozytywne charakterystyki to opisy pracowników sprawnych dokonane przez pracowników z niepełnosprawnością narządu ruchu(!). Istotność statystyczna wystąpiła w ramach oceny jakości pracy ($t = 3,06$; $df = 47$; $p = ,004$) oraz relacji społecznych ($t = 2,13$; $df = 47$; $p = ,038$). Niestety może to być skutkiem negatywnych doświadczeń respondentów z miejsca pracy. Warto zwrócić uwagę, że u pracowników z niepełnosprawnością somatyczną nie wystąpiły takie różnice. Wykres 24 przedstawia średnie charakterystyk pracowników w rozbiściu na rodzaj niepełnosprawności oraz sytuację na rynku pracy.



Wykres 23. Charakterystyki pracowników ze względu na typ niepełnosprawności osób opisujących



Wykres 24. Charakterystyki pracowników
w rozbiciu na rodzaj niepełnosprawności oraz sytuację na rynku pracy

1.4.2. Sytuacja na rynku pracy a charakterystyka pracownika z niepełnosprawnością na tle pracowników sprawnych

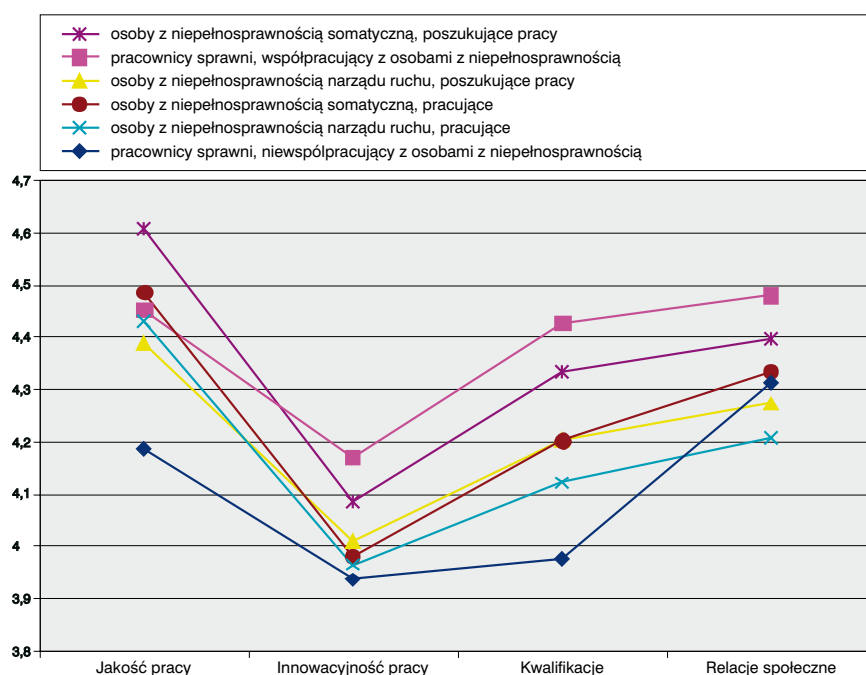
Więcej istotnych różnic wystąpiło w grupie osób poszukujących pracy. Respondenci z tych grup najsilniej waloryzują obraz siebie. Na tym tle obraz innych jawi się jako istotnie gorszy. Dotyczy to prawie wszystkich aspektów opisu. Szczegółowe wskaźniki zawiera tabela 7. Duża ilość i wysoka istotność różnic wskazują na uruchomienie mechanizmu spostrzegania swoich i obcych

Tabela 7. Porównanie opisów siebie osób z niepełnosprawnością z charakterystyką pracowników sprawnych

Grupa opisująca	Aspekt opisu	Test istotności	df	pi
Osoby z niepełnosprawnością ruchową poszukujące pracy	Jakość pracy	$Z = 2,47(b)$	—	,014
	Innowacyjność w pracy	$t = 1,37$	47	,177
	Kwalifikacje zawodowe	$t = 2,91$	47	,006
	Relacje społeczne	$t = 3,63$	47	,001
Osoby z niepełnosprawnością somatyczną poszukujące pracy	Jakość pracy	$t = 4,66$	46	,000
	Innowacyjność w pracy	$t = 0,64$	46	,526
	Kwalifikacje zawodowe	$t = 2,42$	46	,019
	Relacje społeczne	$t = 3,27$	46	,002

w grupie poszukujących i sugeruje istnienie napięcia lub ukrytego konfliktu pomiędzy zatrudnionymi pracownikami sprawnymi a osobami z orzeczoną niepełnosprawnością poszukującymi pracy.

Analizując obraz siebie pracowników z niepełnosprawnością można za punkt odniesienia przyjąć obraz siebie pracowników sprawnych. Porównując obrazy siebie (JA) pracowników z niepełnosprawnością i pracowników sprawnych widać, że autoportrety te różnią się między sobą na poziomie istotnym statystycznie w ramach następujących aspektów opisu: innowacyjność w pracy ($Z = -2,83$; $p = ,0005$); kwalifikacje zawodowe ($Z = -2,79$; $p = ,0005$) oraz relacje społeczne ($Z = 2,95$; $p = ,0003$). Wykres 25 zawiera zestawienie średnich opisu JA w poszczególnych grupach badanych.

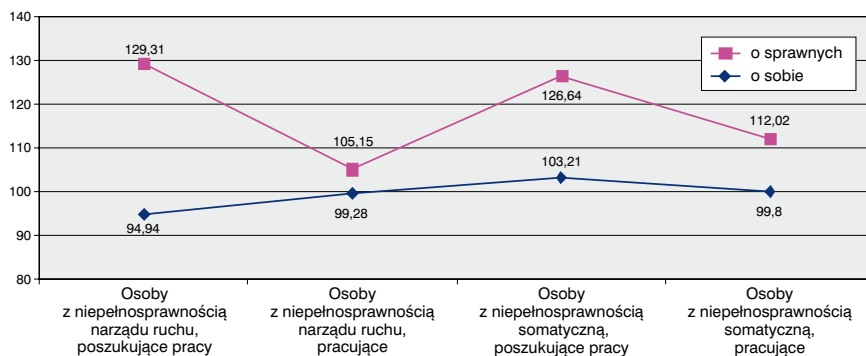


Wykres 25. Opis siebie pracowników sprawnych i osób z niepełnosprawnością w aspekcie pracy

1.5. Potencjał motywacyjny miejsca pracy

Istotnym aspektem budowania wzajemnych relacji jest percepcja charakterystyk pracy oferowanych pracownikom z niepełnosprawnością. W tym badaniu zajęliśmy się warunkami pracy istotnymi dla motywacji pracy zgodnie z modelem Hackmana i Oldhama [1976].

Bez względu na rodzaj niepełnosprawności, osoby z tej grupy uważają, że sprawni mają lepsze miejsca pracy, tzn. miejsca pracy pracowników sprawnych

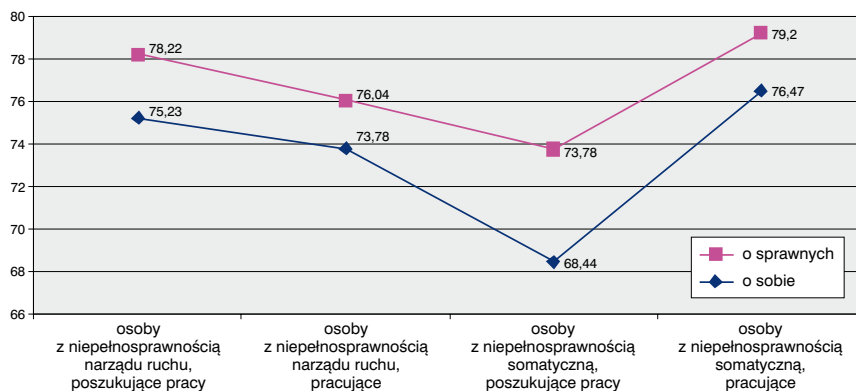


Wykres 26. Ocena potencjału motywacyjnego miejsca pracy pracowników sprawnych i z niepełnosprawnością w oczach osób z niepełnosprawnością

mają większy potencjał motywacyjny niż ich własne [Wykres 26]. Dla pracowników z niepełnosprawnością somatyczną różnica wynosi $t = -2,97$; $df = 44$; $p = ,005$, a dla pracowników z niepełnosprawnością narządu ruchu – $t = -3,08$; $df = 43$; $p = ,004$. Przekonanie takie będzie silnie wpływało na wzajemne relacje bo w zestawieniu z wynikami dotyczącymi charakterystyki pracownika, prezentowanymi powyżej, u osób z niepełnosprawnością występuje przekonanie, że „pomimo, że jestem lepszym pracownikiem (co najmniej nie gorszym) oferuje mi się gorszą pracę”. Zgodnie z teorią słusznej płacy Adamsa [1975] jest to sytuacja silnie obniżająca motywację pracownika do pracy.

1.6. Satysfakcja z pracy

W subiektywnym obrazie sytuacji pracy osoby z niepełnosprawnością, pracownicy sprawni jawią się jako bardziej usatysfakcjonowani posiadaną pracą, co ilustruje wykres 27. Opisy osób z niepełnosprawnością ruchu różnią się między sobą na poziomie statystycznie istotnym ($Z = -2,15$; $p = ,032$). Dla



Wykres 27. Oceny satysfakcji z pracy dokonywane przez osoby z niepełnosprawnością

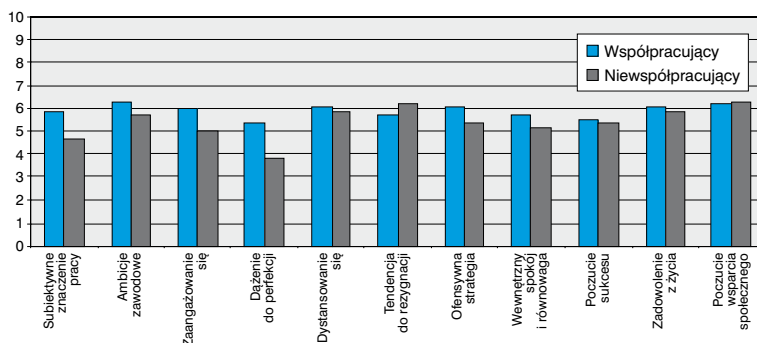
pozostałych grup różnice te są mniejsze, choć we wszystkich przypadkach ocena własnej sytuacji jest bardziej krytyczna.

2. Pracownicy sprawni o sobie i o osobach niepełnosprawnych ruchowo oraz somatycznie

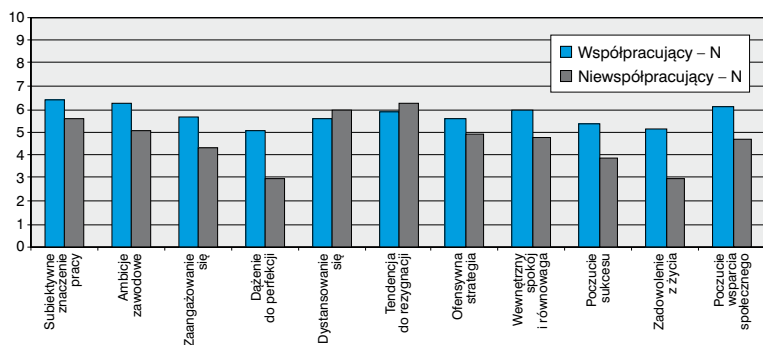
2.1. Charakterystyka osobowości pracowniczej

2.1.1. Pracownicy sprawni (współpracujący i nie z osobami niepełnosprawnymi ruchowo) o sobie i o osobach niepełnosprawnych

Sprawni współpracujący i niewspółpracujący z osobami niepełnosprawnymi ruchowo okazali się być bardziej zgodni w opisie siebie niż w ocenie niepełnosprawnych. Mniej też zauważono u nich różnic między obrazem siebie i innych. Wyniki każdej z podgrup dla opisu siebie i innych, podobnie jak w grupach pracowników niepełnosprawnych, mieszczą się w przedziale wyników średnich. Wyszukując wyniki z najwyższymi wartościami można stwierdzić, że sprawni współpracujący z niepełnosprawnymi ruchowo widzą siebie jako posiadających duże ambicje zawodowe ($M = 6,32$), odczuwających mocno wsparcie społeczne ($M = 6,20$), posiadających umiejętność dystansowania się ($M = 6,08$), zadowolonych z życia ($M = 6,08$), stosujących ofensywne strategie ($M = 6,04$), zaangażowanych ($M = 6,00$). Z kolei niewspółpracujący przypisują sobie część tych samych cech, ale w innej kolejności: poczucie wsparcia społecznego ($M = 6,32$), tendencja do rezygnacji ($M = 6,16$), dystansowanie się ($M = 5,88$), zadowolenie z życia ($M = 5,84$), ambicje zawodowe ($M = 5,72$). Pomimo sporego zróżnicowania wartości uzyskiwanych wyników między analizowanymi podgrupami sprawnych, różnice istotne statystycznie pojawiły się jedynie w dwóch skalach AVEM. Sprawni współpracujący oceniają się jako silniej naznaczeni przez subiektywne znaczenie pracy ($p \leq 0,01$) i dążenie do perfekcji ($p \leq 0,01$) niż niewspółpracujący z niepełnosprawnymi ruchowo [Wykres 28].



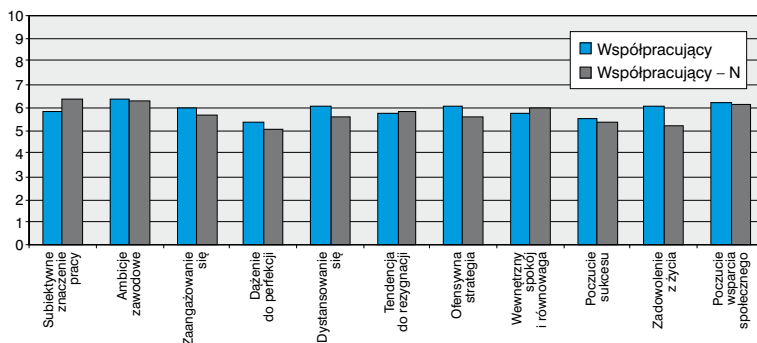
Wykres 28. Charakterystyka osobowości pracowniczej pracowników sprawnych współpracujących i nie z niepełnosprawnymi ruchowo



Wykres 29. Charakterystyka osobowości pracowniczej niepełnosprawnych ruchowo w ocenie sprawnych współpracujących i współpracujących z niepełnosprawnymi

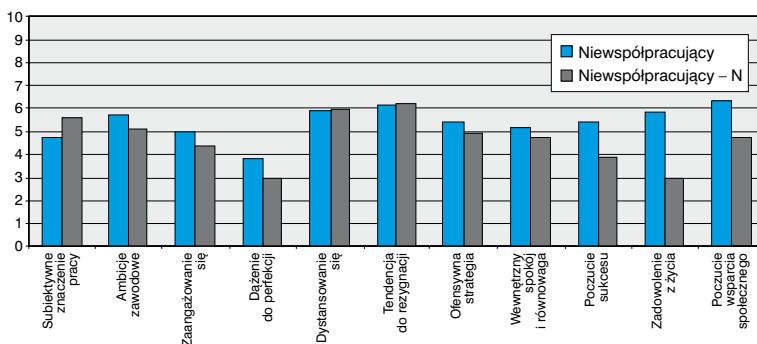
Kiedy analizujemy wyniki jakie uzyskano dla obrazu innych (niepełnosprawnych ruchowo), to bardzo wyraźnie zauważamy, że wartości średnie dla poszczególnych skal różnią się bardziej niż w obrazie siebie, a dla opisu dokonanego przez osoby sprawne niewspółpracujące z niepełnosprawnymi ruchowo, są dużo niższe. Wśród skal AVEM z najwyższymi wartościami, u osób sprawnych współpracujących znajdujemy: subiektywne znaczenie pracy ($M = 6,36$), ambicje zawodowe ($M = 6,28$), poczucie wsparcia społecznego ($M = 6,12$), wewnętrzny spokój i równowagę ($M = 6,00$), tendencję do rezygnacji ($M = 5,88$). Z kolei u tych, którzy nie mają kontaktu zawodowego z osobami niepełnosprawnymi ruchowo zauważamy wyższe wyniki w skalach: tendencja do rezygnacji ($M = 6,24$), dystansowanie się ($M = 5,92$), subiektywne znaczenie pracy ($M = 5,56$), ambicje zawodowe ($M = 5,08$), ofensywne strategie ($M = 4,92$). Warto też podkreślić, że opis pracowników niepełnosprawnych ruchowo dokonany przez niewspółpracujących z nimi sprawnych zawiera także informacje o tym, że mają oni niskie dążenie do perfekcji ($M = 2,96$) i są mało zadowoleni z własnego życia ($M = 2,96$). Jak sygnalizowano wcześniej, między sprawnymi współpracującymi i niewspółpracującymi z niepełnosprawnymi ruchowo istnieje wiele rozbieżności w opisie tych ostatnich. Sprawni niemający kontaktu z niepełnosprawnymi oceniają ich jako istotnie słabiej zaangażowanych ($p \leq 0,01$), mniej dążących do perfekcji ($p \leq 0,01$), w mniejszym zakresie posiadających wewnętrzny spokój i równowagę ($p \leq 0,01$), słabiej odczuwających poczucie sukcesu ($p \leq 0,01$) i zadowolenie z życia ($p \leq 0,01$), mniej doświadczających wsparcia społecznego ($p \leq 0,01$) niż sprawni mający kontakt z niepełnosprawnymi współpracownikami [Wykres 29].

Wzmocnieniem dla wyżej przedstawionej prawidłowości mówiącej o tym, iż częstszy kontakt osób sprawnych i niepełnosprawnych wpływa na widzenie większej liczby podobieństw niż różnic, jest też zróżnicowanie występujące między analizowanymi podgrupami sprawnych w ocenie siebie i dokonany przez nich opis niepełnosprawnych ruchowo. Sprawni współpracujący akcentują tylko jedną różnicę – widzą osoby niepełnosprawne ruchowo jako mniej zadowolone z życia od siebie samych ($p \leq 0,05$) [Wykres 30]. Natomiast sprawni niewspółpracujący widzą taką różnicę aż w trzech skalach AVEM. Uważają,



Wykres 30. Charakterystyka osobowości pracowniczej sprawnych współpracujących z osobami niepełnosprawnymi i osób niepełnosprawnych ruchowo w ich ocenie

że niepełnosprawni ruchowo mają istotnie niższe od nich poczucie sukcesu ($p \leq 0,01$), zadowolenia z życia ($p \leq 0,01$) i wsparcia społecznego ($p \leq 0,01$) [Wykres 31].

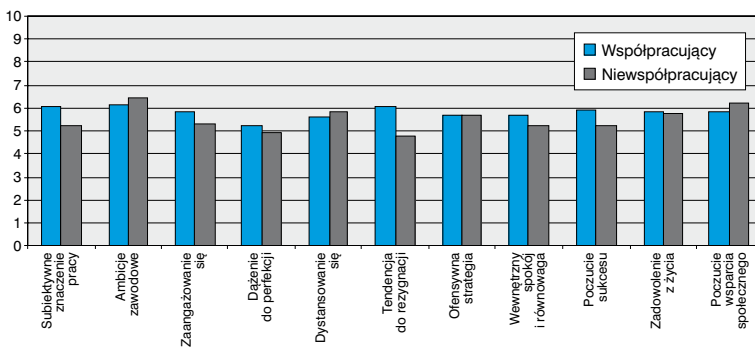


Wykres 31. Charakterystyka osobowości pracowniczej sprawnych niewspółpracujących z osobami niepełnosprawnymi i osób niepełnosprawnych w ich ocenie

2.1.2. Pracownicy sprawni (współpracujący i niewspółpracujący z osobami niepełnosprawnymi somatycznie) o sobie i o osobach niepełnosprawnych

Sprawni współpracujący i niewspółpracujący z osobami niepełnosprawnymi somatycznie okazali się być bardziej zgodni w opisie siebie niż w ocenie niepełnosprawnych. Różnic jest o połowę mniej niż w opisywanej wcześniej grupie sprawnych współpracujących lub niewspółpracujących z niepełnosprawnymi ruchowo. Z kolei różnice między obrazem siebie i innych występują jedynie w podgrupie sprawnych niewspółpracujących. Wyniki każdej z podgrup dla opisu siebie i innych, podobnie jak w grupach pracowników niepełnosprawnych, mieszczą się w przedziale dla wyników średnich. Wyszukując wyniki z najwyższymi wartościami można stwierdzić, że sprawni współpracujący z niepełnosprawnymi somatycznie widzą siebie jako posiadających duże ambicje

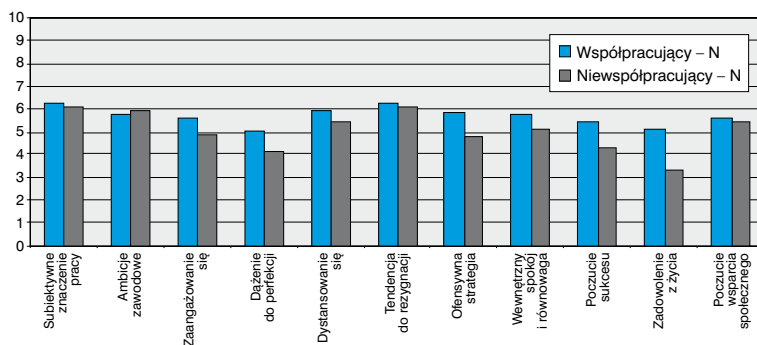
zawodowe ($M = 6,16$), subiektywne znaczenie pracy ($M = 6,08$), tendencje do rezygnacji ($M = 6,04$), poczucie sukcesu ($M = 5,92$), zaangażowanie ($M = 5,88$). Sprawni niewspółpracujący z niepełnosprawnymi somatycznie, charakteryzują siebie jako: ambitnych zawodowo ($M = 6,48$), odczuwających poczucie wsparcia społecznego ($M = 6,22$), potrafiących się dystansować ($M = 5,78$), zadowolonych z życia ($M = 5,74$), stosujących ofensywne strategie ($M = 5,70$). Tylko w jednej z jedenastu skal AVEM pojawia się istotne statystycznie zróżnicowanie między podgrupami sprawnych współpracujących i niewspółpracujących z osobami niepełnosprawnymi somatycznie, w ocenie siebie. Dotyczy to tendencji do rezygnacji. Sprawni współpracujący zauważają tę cechę u siebie jako istotnie silniejszą niż sprawni niewspółpracujący ($p \leq 0,05$) [Wykres 32].



Wykres 32. Charakterystyka osobowości pracowniczej sprawnych współpracujących i niewspółpracujących z osobami niepełnosprawnymi somatycznie

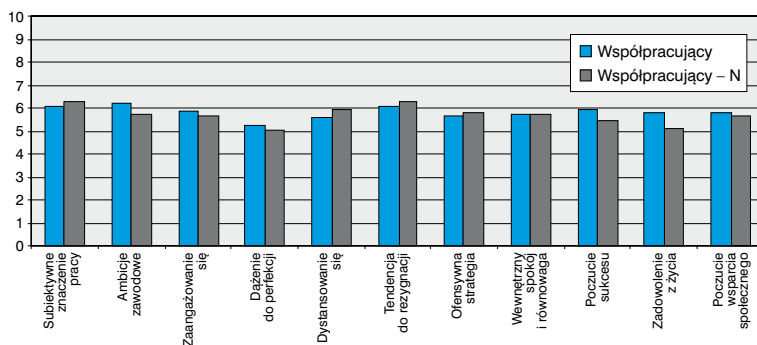
Dokonana przez sprawnych charakterystyka osób niepełnosprawnych somatycznie tylko w pewnym stopniu różni się od samoopisu. Ci którzy współpracują z niepełnosprawnymi somatycznie spostrzegają ich jako: posiadających duże subiektywne znaczenie pracy ($M = 6,28$), wykazujących tendencję do rezygnacji ($M = 6,24$), dystansowanie się ($M = 5,92$), stosujących ofensywne strategie ($M = 5,80$), posiadających ambicje zawodowe ($M = 5,76$) i wewnętrzny spokój i równowagę ($M = 5,76$). Z kolei niewspółpracujący na co dzień z osobami niepełnosprawnymi somatycznie charakteryzują ich z wykorzystaniem podobnych cech, ale częściowo w innej kolejności: subiektywne znaczenie pracy ($M = 6,09$), tendencja do rezygnacji ($M = 6,04$), ambicje zawodowe ($M = 5,87$), dystansowanie się ($M = 5,43$), wewnętrzny spokój i równowaga ($M = 5,13$). Podgrupa ta jednocześnie przypisuje osobom niepełnosprawnym somatycznie bardzo niskie w porównaniu z innymi cechami poczucie zadowolenia z życia ($M = 3,30$). W ocenie niepełnosprawnych pojawia się pewne zróżnicowanie pomiędzy sprawnymi mającymi z nimi kontakt i nie. Ci pierwsi widzą ich jako istotnie bardziej zadowolonych z życia ($p \leq 0,01$), odczuwających wsparcie społeczne ($p \leq 0,01$) i częściej stosujących ofensywne strategie ($p \leq 0,05$) niż drudzy [Wykres 33].

Zróżnicowanie między samooceną a oceną innych (niepełnosprawnych somatycznie) pojawiło się tylko w podgrupie sprawnych niewspółpracujących

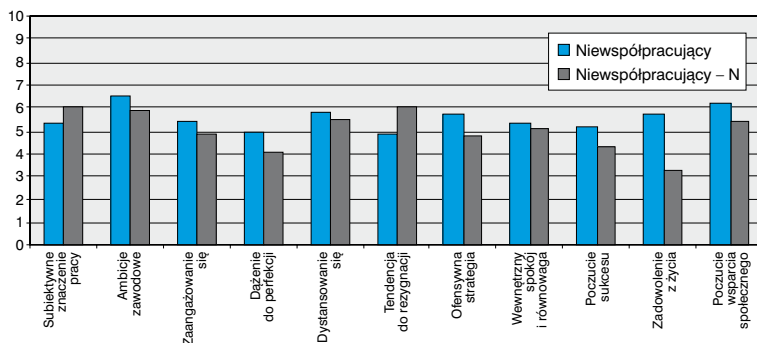


Wykres 33. Charakterystyka osobowości pracowniczej niepełnosprawnych somatycznie w ocenie sprawnych współpracujących i niewspółpracujących z osobami niepełnosprawnymi

i to jedynie w dwóch skalach. Siebie charakteryzują oni jako prezentujących istotnie niższą tendencję do rezygnacji ($p \leq 0,05$) i jednocześnie istotnie wyższe zadowolenie z życia ($p \leq 0,01$) [Wykresy 34 i 35].



Wykres 34. Charakterystyka osobowości pracowniczej sprawnych współpracujących z osobami niepełnosprawnymi i niepełnosprawnych somatycznie w ich ocenie

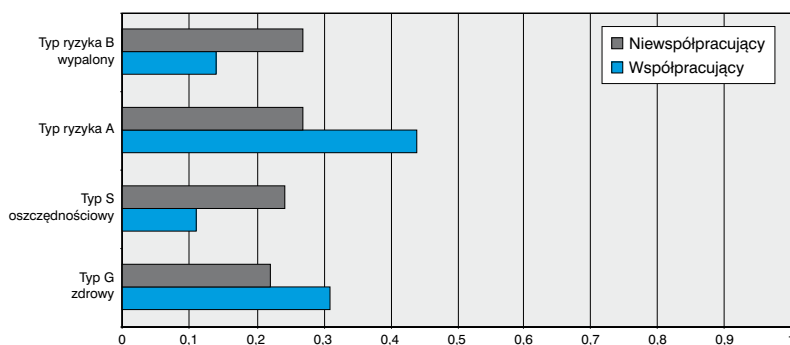


Wykres 35. Charakterystyka osobowości pracowniczej sprawnych niewspółpracujących z niepełnosprawnymi i niepełnosprawnych somatycznie w ich ocenie

2.2. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy

2.2.1. Pracownicy sprawni (współpracujący i niewspółpracujący z osobami niepełnosprawnymi ruchowo) o sobie i o osobach niepełnosprawnych

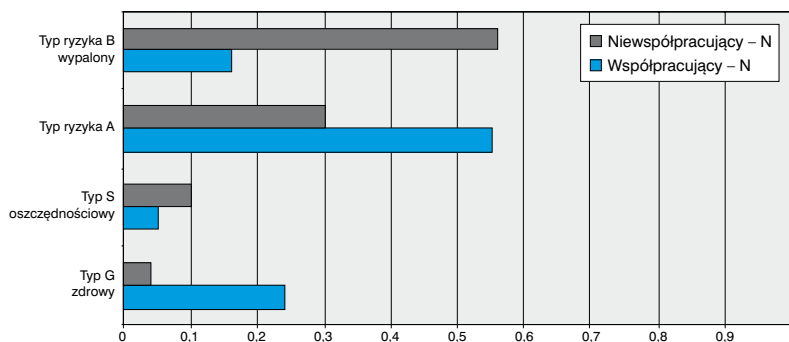
W grupie pracowników sprawnych, także zauważamy wsparcie zróżnicowania obrazu siebie i innych, płynące z wyników prezentujących prawdopodobieństwo wystąpienia określonego typu ryzyka, widzianego jako zespół charakterystycznych zachowań w sytuacji pracy. Rozkładają się one inaczej niż u niepełnosprawnych, zarówno ruchowo, jak i somatycznie. Najwyższe wartości dla sprawnych współpracujących z niepełnosprawnymi ruchowo (dla opisu siebie i innych) osiągają wyniki w typie ryzyka A i typie zdrowym G (dla opisu siebie: $M = 0,44$ i $M = 0,31$; dla opisu innych: $M = 0,55$ i $M = 0,24$). Natomiast dla sprawnych niewspółpracujących zauważono inny układ wyników w poszczególnych typach zachowań. Kiedy opisują oni siebie to wszystkie typy uzyskują podobne wyniki, natomiast kiedy opisują oni niepełnosprawnych ruchowo to najwyższe wyniki uzyskuje typ ryzyka A ($M = 0,30$) i typ ryzyka B wypalony ($M = 0,56$) [Wykresy 36 i 37].



Wykres 36. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy sprawnych współpracujących i niewspółpracujących z niepełnosprawnymi ruchowo

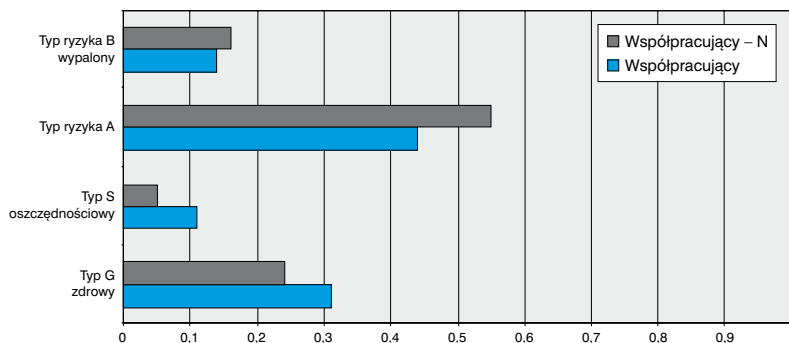
Oznaczałoby to, że sprawni współpracujący z niepełnosprawnymi ruchowo opisują siebie i ich w bardzo podobny sposób. Przeważają tu zachowania (typ G zdrowy) będące wyrazem zdrowia psychicznego jednostki, wysokich kompetencji fachowych i interpersonalnych oraz zachowania (typ ryzyka A) świadczące o przypisywaniu pracy bardzo dużego znaczenia, sumienności, skrupulatności, perfekcjonizmie, dostosowaniu się do wymogów norm profesjonalnych, dążeniu do uznania społecznego, z jednoczesnym brakiem odpowiedniego relaksu i odpoczynku oraz wynikającym z niego przeciążeniem. Z kolei sprawni niewspółpracujący widzą u siebie możliwość wystąpienia zachowań przynależących do każdego z wyróżnionych typów z podobnym prawdopodobieństwem. Natomiast u niepełnosprawnych ruchowo spostrzegają, że w około trzydziestu procentach są to zachowania z typu ryzyka A – przypisywanie pracy bardzo dużego znaczenia, sumiennosc, skrupulatność, perfekcjonizm, dostosowanie

się do wymogów norm profesjonalnych, dążenie do uznania społecznego, z jednoczesnym brakiem odpowiedniego relaksu i odpoczynku oraz wynikającym z niego przeciążeniem, a w ponad pięćdziesięciu procentach ujawniające zachowania z typu ryzyka B wypalony – są to osoby, które prezentują redukcję odporności psychicznej w połączeniu z ograniczonym zaangażowaniem się i zdolnością do zachowania dystansu wobec problemów zawodowych, wskazujące na realne zagrożenie zdrowia psychicznego.



Wykres 37. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy niepełnosprawnych ruchowo w ocenie sprawnych współpracujących i niewspółpracujących z osobami niepełnosparwnymi

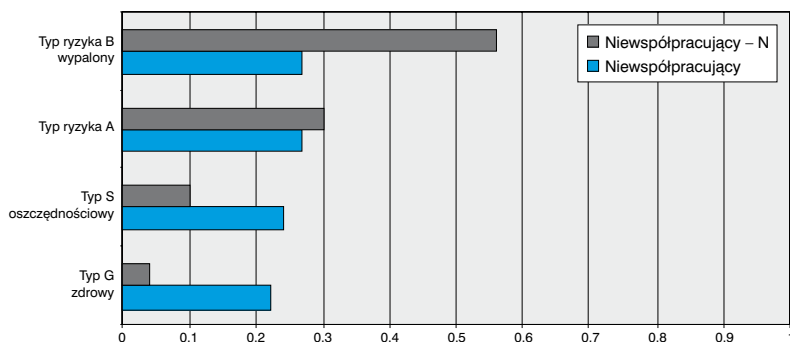
W opisie zachowań własnych nie występują różnice istotne statystycznie między podgrupą współpracujących i niewspółpracujących z niepełnosprawnymi ruchowo. Pojawiają się one w opisie zachowań osób niepełnosprawnych. Współpracujący zauważają u niepełnosprawnych istotnie wyższe średnie prawdopodobieństwo zachowań z typu zdrowego G ($p \leq 0,01$) i typu ryzyka A ($p \leq 0,01$), a niewspółpracujący z typu ryzyka B wypalony ($p \leq 0,01$) [Wykresy 36 i 37].



Wykres 38. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy sprawnych współpracujących z niepełnosprawnymi i niepełnosprawnych ruchowo przez nich ocenianych

Osoby sprawne współpracujące z niepełnosprawnymi ruchowo są także zgodne w widzeniu siebie i niepełnosprawnych [Wykres 38]. Różnice istotne

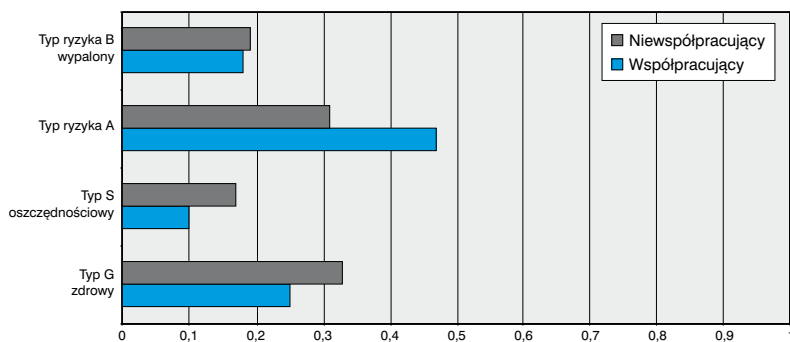
statystycznie między widzeniem siebie i innych pojawiają się natomiast w podgrupie sprawnych niewspółpracujących. Spostrzegają oni u siebie istotnie wyższe średnie prawdopodobieństwo do prezentowania zachowań typu zdrowego G ($p \leq 0,01$) i jednocześnie istotnie mniejsze z typu B wypalony ($p \leq 0,01$) niż u osób niepełnosprawnych ruchowo [Wykres 39].



Wykres 39. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy sprawnych niewspółpracujących z niepełnosprawnymi i niepełnosprawnych ruchowo przez nich ocenianych

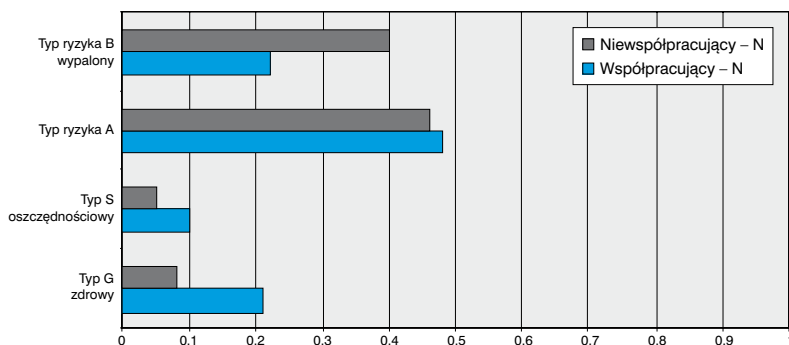
2.2.2. Pracownicy sprawni (współpracujący i niewspółpracujący z osobami niepełnosprawnymi somatycznie) o sobie i o osobach niepełnosprawnych

W analizowanej grupie pracowników sprawnych, także zauważamy wsparcie zróżnicowania obrazu siebie i innych płynące z wyników prezentujących prawdopodobieństwo wystąpienia określonego typu ryzyka, widzianego jako zespół charakterystycznych zachowań w sytuacji pracy. Rozkładają się one inaczej niż w grupach i podgrupach analizowanych dotychczas. Obserwujemy tu wyraźne podobieństwo rozkładu średniego prawdopodobieństwa wystąpienia danego typu zachowań w podgrupach osób sprawnych współpracujących i niewspółpracujących z niepełnosprawnymi somatycznie, kiedy opisują oni siebie. Najwyższe średnie



Wykres 40. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy sprawnych współpracujących i niewspółpracujących z niepełnosprawnymi somatycznie

osiągają: typ ryzyka A ($M=0,47$ i $M=0,31$) oraz typ G zdrowy ($M=0,25$ i $M=0,33$). Wyniki w pozostałych dwóch osiągnęły niższe wartości, ale są one wyższe niż w grupach opisywanych wcześniej [Wykres 40]. Z kolei w opisie niepełnosprawnych somatycznie wygląda to inaczej. Sprawni współpracujący przypisują im przede wszystkim zachowania z typu ryzyka A ($M=0,48$) oraz z typu ryzyka B wypalony ($M=0,22$) i typu G zdrowego ($M=0,21$). Natomiast niewspółpracujący widzą ich jako prezentujących przede wszystkim zachowania z typu ryzyka A ($M=0,48$) i typu ryzyka B wypalony [Wykres 41].

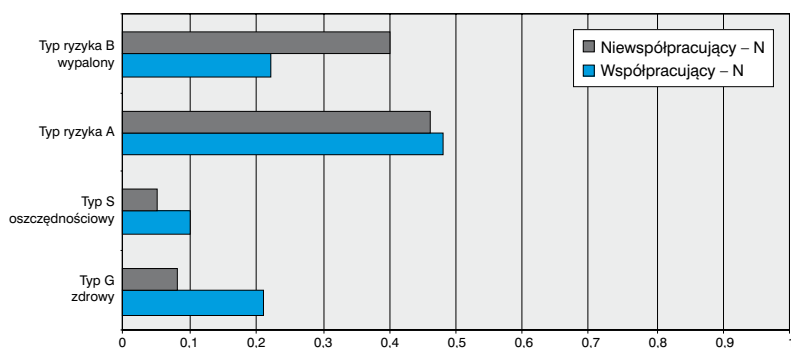


Wykres 41. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy niepełnosprawnych somatycznie opisywanych przez sprawnych współpracujących i niewspółpracujących z niepełnosprawnymi

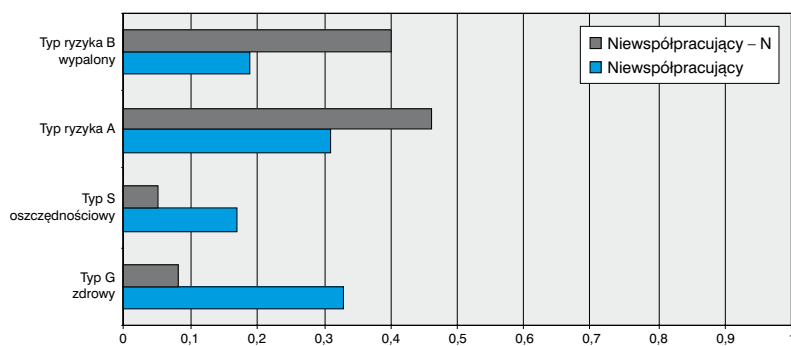
Oznaczałoby to, że u sprawnych współpracujących z niepełnosprawnymi somatycznie i tych nie mających z nimi kontaktu, przeważają zachowania (typ G zdrowy) będące wyrazem zdrowia psychicznego jednostki, wysokich kompetencji fachowych i interpersonalnych oraz zachowania (typ ryzyka A) świadczące o przypisywaniu pracy bardzo dużego znaczenia, sumienności, skrupulatności, perfekcjonizmie, dostosowaniu się do wymogów norm profesjonalnych, dążeniu do uznania społecznego, z jednoczesnym brakiem odpowiedniego relaksu i odpoczynku oraz wynikającym z niego przeciążeniem. Natomiast u niepełnosprawnych somatycznie, w ocenie sprawnych współpracujących z nimi, w około pięćdziesięciu procentach pojawiają się zachowania wskazujące z jednej strony na (typ ryzyka A) przypisywanie pracy bardzo dużego znaczenia, sumiennosc, skrupulatność, perfekcjonizm, dostosowanie się do wymogów norm profesjonalnych, dążenie do uznania społecznego, z jednoczesnym brakiem odpowiedniego relaksu i odpoczynku oraz wynikającym z niego przeciążeniem. Z drugiej strony, w około dwudziestu procentach, na (typ ryzyka B wypalony) redukcję odporności psychicznej w połączeniu z ograniczonym zaangażowaniem się i zdolnością do zachowania dystansu wobec problemów zawodowych, wskazujące na realne zagrożenie zdrowia psychicznego oraz zachowania będące wyrazem zdrowia psychicznego jednostki (typ G zdrowy), wysokich kompetencji fachowych i interpersonalnych. Z kolei w ocenie nie mających z nimi kontaktu, niepełnosprawni somatycznie prezentują ze średnim prawdopodobieństwem ponad osiemdziesięcioprocentowym, opisane powyżej zachowania z typów ryzyka A i B wypalony.

Między tymi dwoma podgrupami występuje też zróżnicowanie istotne statystycznie dla ich ocen innych. Współpracujący z nimi uważają niepełnosprawnych somatycznie za prezentujących z istotnie większym prawdopodobieństwem zachowania z typu G zdrowy ($p \leq 0,05$) i z istotnie niższym z typu ryzyka B wypalony ($p \leq 0,05$) [Wykres 41].

Porównanie obrazu siebie i obrazu innych (niepełnosprawnych somatycznie w zakresie typów zachowań wykazuje ich zróżnicowanie jedynie w podgrupie sprawnych niemających z nimi kontaktu. Sobie przypisują oni istotnie większe prawdopodobieństwo wystąpienia zachowań z typu G zdrowego ($p \leq 0,01$) i typu S oszczędnościowego ($p \leq 0,05$) a niepełnosprawnym somatycznie z typu ryzyka A ($p \leq 0,05$) i typu B wypalony ($p \leq 0,05$) [Wykresy 42 i 43].



Wykres 42. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy sprawnych współpracujących z niepełnosprawnymi i niepełnosprawnymi somatycznie ocenianych przez nich



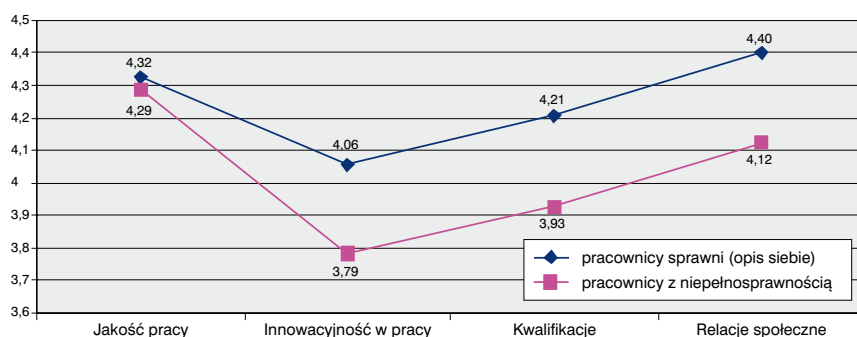
Wykres 43. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy sprawnych niewspółpracujących z niepełnosprawnymi i niepełnosprawnymi somatycznie przez nich ocenianych

2.3. Obraz pracowniczy

Na relacje społeczne w zakładzie pracy duży wpływ ma spostrzeganie partnerów interakcji. Powyżej ujawnił się symptom istnienia napięcia pomiędzy segmentem rynku pracy – pracownikami sprawnymi a kandydatami do pracy

z orzeczeniem o niepełnosprawności. Najlepszym punktem odniesienia jest w tym przypadku obraz siebie. Dlatego analizy obrazu pracownika mierzonego dyferencjałem semantycznym zostały dokonane w ramach następujących porównań:

- obraz pracowników z niepełnosprawnością na tle obrazu siebie osób sprawnych;
- obrazy pracowników z niepełnosprawnością w postrzeganiu pracowników sprawnych współpracujących i niewspółpracujących z osobami z niepełnosprawnością;
- obrazy pracowników z niepełnosprawnością różnego rodzaju (narządu ruchu i somatyczną) będące przedmiotem opisu.

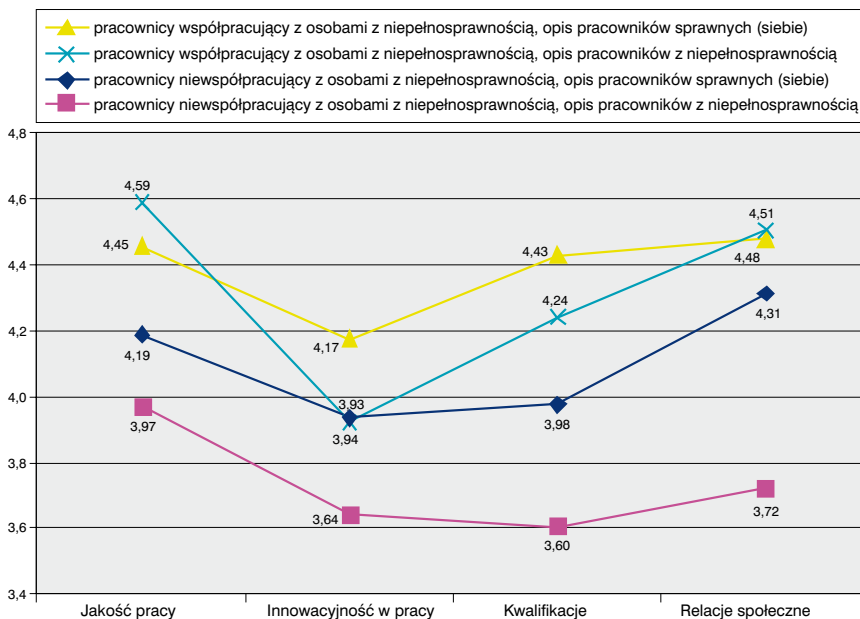


Wykres 44. Obraz pracowników sprawnych i z niepełnosprawnością u respondentów sprawnych

Jak widać z danych przedstawionych na wykresie 44 faworyzacja swojej grupy, podobnie jak u niepełnosprawnych, występuje też u pracowników sprawnych. Choć bardziej pozytywny opis pracowników sprawnych może bazować na potocznym przekonaniu o wyższości pracowników sprawnych, tylko pod względem jednego kryterium – jakości pracy – pracownicy sprawni uznają równość pracowników niepełnosprawnych. W przypadku wszystkich pozostałych cech sprawni widzą siebie jako lepszych pracowników: bardziej innowacyjnych ($Z = 2,85$; $p_i = ,005$), mających wyższe kwalifikacje ($Z = 2,79$; $p_i = ,005$) oraz będących w lepszych relacjach społecznych ($Z = 2,95$; $p_i = ,003$). Różnice te wskazują na spostrzeganie bariery pomiędzy pracownikami w zależności od faktu niepełnosprawności i to bez względu na jej typ.

2.3.1. Wpływ współpracy na charakterystykę siebie i innych jako pracowników

Jak widać z danych przedstawionych na wykresie 45, brak doświadczeń ze współpracą z osobami z niepełnosprawnością silnie wpływa na spostrzeganie pracowników z niepełnosprawnością. Aż w trzech na cztery badane aspekty wystąpiły różnice istotne statystycznie. Pracownikom niewspółpracującym z osobami z niepełnosprawnością, jawią się oni jako świadczący pracę gorszej jakości ($t = -4,32$; $df = 72,2$; $p_i < ,001$), mający niższe kwalifikacje zawodowe



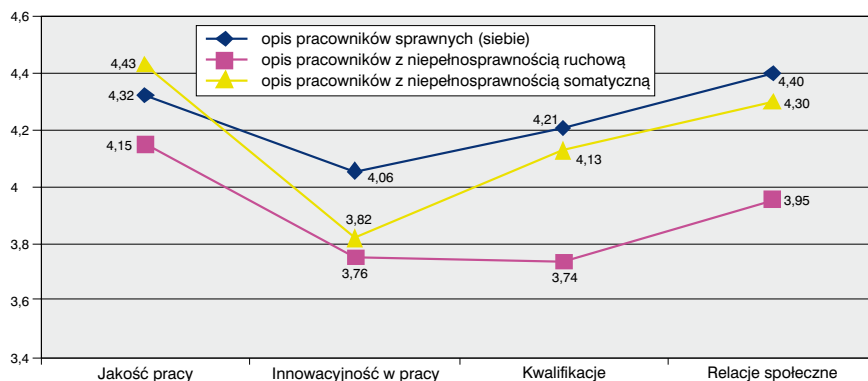
Wykres 45. Charakterystyki pracowników z niepełnosprawnością i siebie samych w podgrupach pracowników współpracujących z osobami z niepełnosprawnością i niewspółpracujących

($t = -4,26$; $df = 96$; $p < ,001$) oraz będący w gorszych relacjach społecznych z innymi ($Z = -4,7$; $p < ,001$). Co więcej widać, że współpraca ma wpływ na obraz siebie pracowników sprawnych. Pracownicy, którzy współpracują z osobami z niepełnosprawnością opisują swoją pracę jako lepszą jakościowo, niż robią to niewspółpracujący ($Z = 1,09$; $p = ,056$), a także wyżej oceniają swoje kwalifikacje ($Z = 3,29$; $p = ,001$). Można więc wskazywać na istnienie skutków współpracy nie tylko dla obrazu innych, ale także można wskazać, że kontakt z osobami z niepełnosprawnością zmienia sposób widzenia siebie – sprawia, że widzimy się w pozytywniejszym świetle.

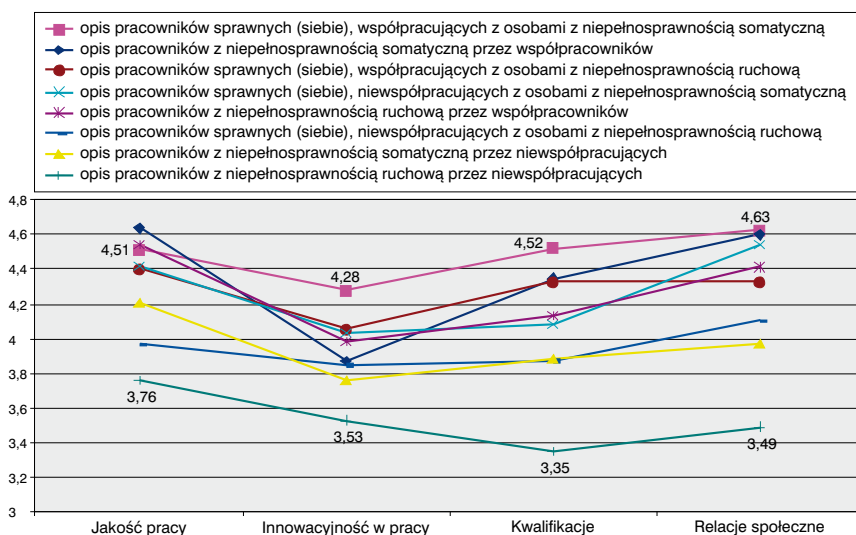
2.3.2. Opis pracowników z różnym rodzajem niepełnosprawności

Analizując wpływ rodzaju niepełnosprawności na sposób widzenia współpracowników można wskazać, że pracownicy z niepełnosprawnością ruchową są w dwóch aspektach oceniani mniej pozytywnie niż pracownicy z niepełnosprawnością somatyczną. Wykres 46 ilustruje to zjawisko. Dotyczy to charakterystyki kwalifikacji ($t = -2,46$; $df = 86,8$; $p = ,016$) oraz relacji społecznych w pracy ($t = -2,11$; $df = 83,8$; $p = ,038$). Jak widać, rodzaj niepełnosprawności ma wpływ na spostrzeganie pracownika.

Warto też zwrócić uwagę na jeszcze jedno ciekawe zjawisko, przedstawione na wykresie 47. Pracownicy sprawni współpracujący z osobami z niepełnosprawnością ruchową niżej ocenili swoje relacje z innymi ($M = 3,95$; $SD = 0,97$) niż pracownicy współpracujący z osobami z niepełnosprawnością somatyczną ($M = 4,30$; $SD = 0,62$). Różnica między tymi grupami jest istotna statystycznie



Wykres 46. Obraz pracowników z różnym rodzajem niepełnosprawności u pracowników sprawnych



Wykres 47. Opis siebie i pracowników z różnym rodzajem niepełnosprawności dokonany przez pracowników sprawnych współpracujących i niewspółpracujących z nimi

$Z = -2,16$; $p_i = ,036$. Można powiedzieć, że fakt współpracy ze współpracownikami z różnymi rodzajami niepełnosprawności wpływa na obraz siebie pracowników sprawnych. Być może inność pracowników z niepełnosprawnością wpływa na trudność relacji w zakładzie pracy i ten fakt odbija się w uzyskanej różnicy wyników. Warto jeszcze sprawdzić, czy różnica ta nie wynika z ocen osób niewspółpracujących, które udzielały odpowiedzi na podstawie stereotypu i jest wyrazem obaw, a nie doświadczeń.

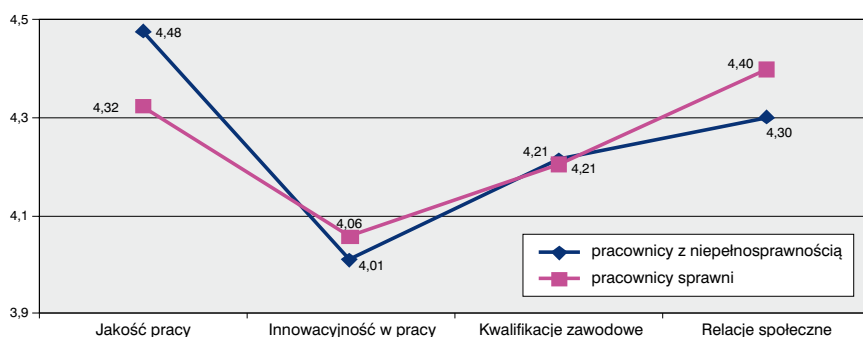
Rozbijając wyniki na osiem partykularnych grup, w zależności od rodzaju niepełnosprawności i faktu współpracy widać wyraźnie, że wyniki grupy niewspółpracujących z niepełnosprawnymi, opisujących osoby niepełnosprawne

ruchowo, najsilniej odbiegają od pozostałych. Wskazuje to na oddziaływanie negatywnego stereotypu osób niepełnosprawnych ruchowo, który skłania respondentów do twierdzenia, że mają oni niższe kwalifikacje czy też tworzą gorsze relacje z innymi. Jednocześnie opis grupy niepełnosprawnych ruchowo przez osoby współpracujące nie odbiega od opisów osób sprawnych i niepełnosprawnych somatycznie.

2.3.3. Porównanie opisu siebie osób z niepełnosprawnością z opisem siebie osób sprawnych

Analizę podobieństwa analogicznych charakterystyk badanych grup – pracowników sprawnych i osób z niepełnosprawnością – podzielono na dwa obszary badawcze. Obejmują one analizy obrazów siebie w obu grupach, oraz analizy opisów siebie konfrontowanych z obrazem jaki mają na ich temat respondenci z drugiej grupy (sprawni a osoby z niepełnosprawnością).

Charakterystyki obrazu siebie respondentów w aspekcie bycia pracownikiem zilustrowano na wykresie 48. Porównanie obrazów siebie pracowników sprawnych i z niepełnosprawnością wskazuje, że nie ma pomiędzy tymi opisami różnic istotnych statystycznie. Można powiedzieć, że osoby z obu grup dość podobnie opisują siebie samych. Mechanizmy waloryzacji siebie doprowadzają do podobnego wyniku w obu grupach. Średnie dla analizowanych grup można odczytać na wykresie 48.



Wykres 48. Średnie opisyw JA dokonanych przez pracowników sprawnych i z niepełnosprawnością

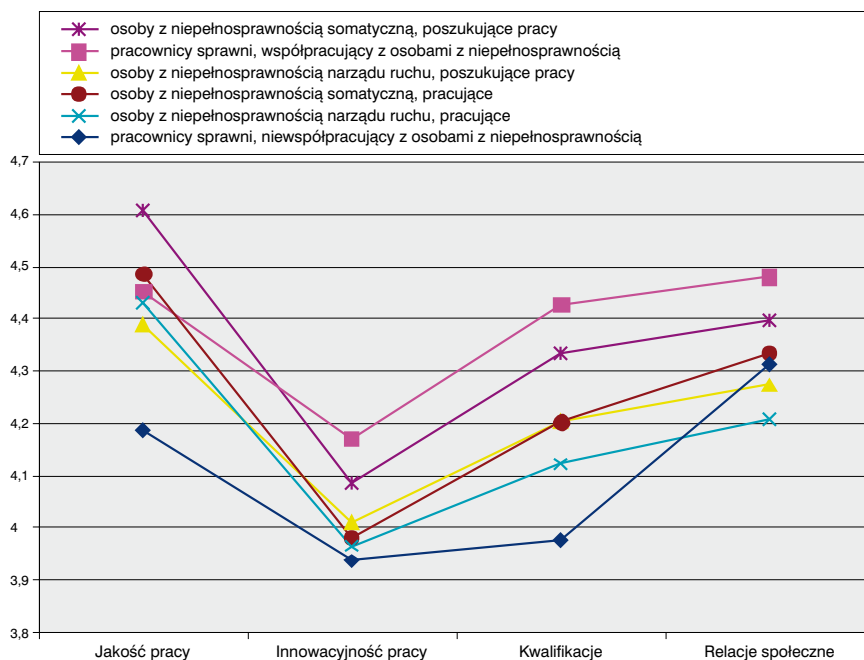
Porównanie opisów pracowników niepełnosprawnych dokonanych przez nich samych z opisem dokonany przez pracowników sprawnych wskazuje na istnienie różnic pomiędzy tymi opisami. Pracownicy z niepełnosprawnością opisując siebie stosują bardziej pozytywne oceny. Uznają, że są bardziej innowacyjni ($t = 2,5$; $df = 157,9$; $pi = ,013$) i mają wyższe kwalifikacje ($t = 3,13$; $df = 292$; $pi = ,002$) niż wskazują to pracownicy sprawni.

W aspekcie przeżywanej satysfakcji z pracy, jest podobnie. Pracownicy sprawni uważają, że osoby z niepełnosprawnością odczuwają większą satysfakcję niż przyznają to same osoby z niepełnosprawnością ($t = 2,13$; $df = 160,3$; $pi = ,034$). Jednocześnie pracownicy sprawni przeceniają motywacyjny potencjał

miejsca pracy osób z niepełnosprawnością w stosunku do ocen dawanych przez osoby z niepełnosprawnością ($Z = -2,24$; $p_i = ,025$). Pracownicy z niepełnosprawnością spostrzegają swoje własne miejsca pracy jako mniej motywujące wewnętrznie do pracy – prace prostsze, o mniejszym znaczeniu itd.

Średnie opisu obrazu siebie osób z niepełnosprawnością i osób sprawnych pokazuje wykres 49.

Porównanie obrazu osób sprawnych z perspektywy pracownika sprawnego i osoby z niepełnosprawnością wskazuje, że tylko w obrębie charakterystyki „relacje społeczne w miejscu pracy” występuje różnica istotna statystycznie ($Z = -4,8$; $p_i < ,001$). Pracownicy sprawni oceniają swoje relacje z innymi wyżej niż to się jawi z perspektywy osób z niepełnosprawnością. Można powiedzieć, że sprawni uważają, że są to dobre relacje, gdy tymczasem ich niepełnosprawni koledzy widzą pewne mankamenty.



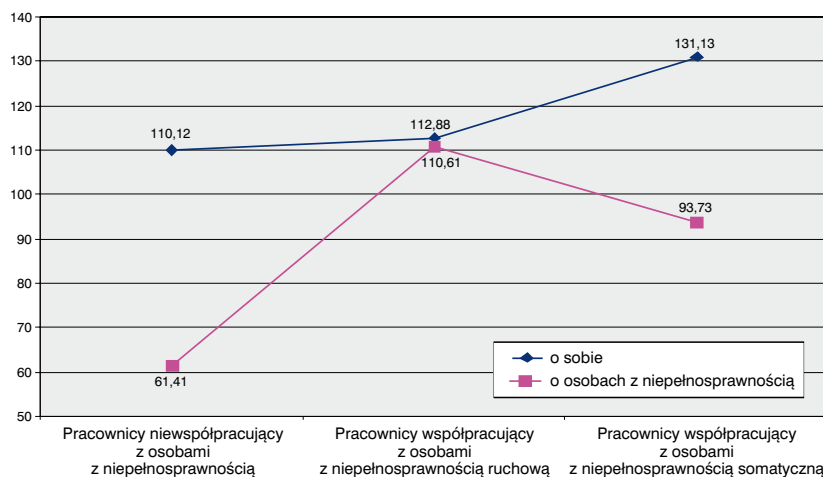
Wykres 49. Pracowniczy obraz siebie pracowników sprawnych i z niepełnosprawnością

Podobne zjawisko występuje w odpowiedzi na pytanie o satysfakcję z pracy. Osoby sprawne oceniają swoją satysfakcję z pracy wyżej niż widzą to osoby z niepełnosprawnością ($Z = -2,1$; $p_i = ,035$).

2.4. Potencjał motywacyjny miejsca pracy

W aspekcie potencjału motywacyjnego miejsca pracy oferowanego osobom z niepełnosprawnością, pracownicy sprawni uważają, że jest ono mniej motywujące niż dla stanowisk pracy oferowanych im samym ($M_{PNPL} = 82,21$;

$M_{PS} = 116,19$; $Z = 4,09$; $p_i < ,0001$). Średnie ocen przedstawia wykres 50. Uważają oni, że pracownicy z niepełnosprawnością pracują na stanowiskach pracy o mniejszej różnorodności, bardziej zatomizowanych czynnościach oraz tych, na których wykonuje się mniej ważną pracę. Ich stanowiska mają mniejszą autonomię i niższy poziom informacji zwrotnej.



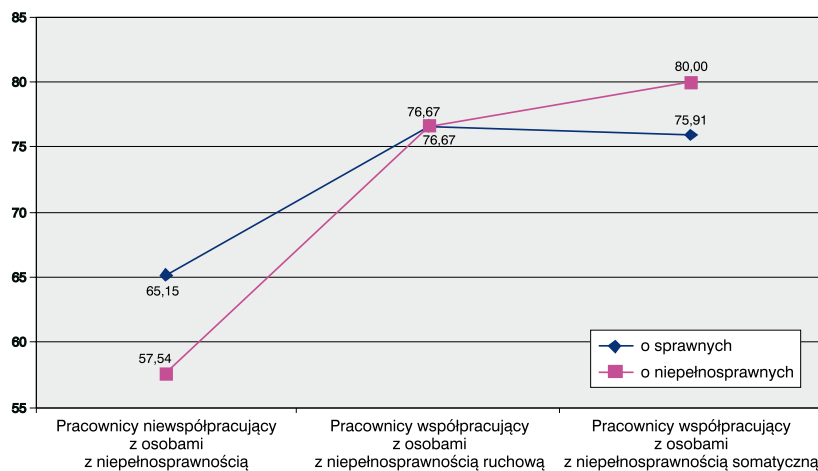
Wykres 50. Średnie wyniki ocen potencjału motywacyjnego pracy dla pracowników sprawnych i z różnym rodzajem niepełnosprawności

Rozbijając dane na grupy pracowników sprawnych współpracujących i niewspółpracujących z osobami z niepełnosprawnością, ujawnia się ciekawe zjawisko – z jednej strony fakt współpracy zmienia percepcję stanowiska pracy osoby z niepełnosprawnością, z drugiej w ramach grupy współpracujących typ niepełnosprawności różnicuje obraz potencjału motywacyjnego ich miejsc pracy. Fakt współpracy bardzo silnie wpływa na obraz stanowisk pracy osób z niepełnosprawnością ($Z = -3,74$; $p_i < ,001$). Osoby niewspółpracujące dają dużo niższe oceny, niż pracownicy współpracujący. W przypadku współpracy, stanowiska pracy osób z niepełnosprawnością ruchową są oceniane identycznie jak pracowników sprawnych, w przypadku somatycznych występuje tendencja by oceniać stanowiska pracy osób z niepełnosprawnością somatyczną niżej ($t = 2,81$; $df = 24$; $p_i = ,01$). Porównanie oceny dla pracowników z niepełnosprawnością ruchową i somatyczną wykazuje, że oceny te nie różnią się statystycznie istotnie.

2.5. Satysfakcja z pracy

Ocena satysfakcji z pracy dokonywana przez pracowników sprawnych wskazuje, że pracownicy ci odczuwają ponadprzeciętną satysfakcję ($M = 68,15$). Średnią dla grupy pracowników sprawnych i osób z niepełnosprawnością przedstawia wykres 51. W całej grupie wpływ niepełnosprawności okazuje się

nieistotny. Jednak ocena ta jest zróżnicowana w zależności od tego, czy respondent współpracuje czy nie współpracuje z osobami z niepełnosprawnością. Innymi słowy osoby współpracujące wyżej oceniają satysfakcję swoich kolegów z niepełnosprawnością niż robią to osoby niewspółpracujące.



Wykres 51. Ocena satysfakcji z pracy swojej i kolegów z niepełnosprawnością dokonana przez osoby sprawne

Pracownicy, którzy nie współpracują z osobami z niepełnosprawnością niżej oceniają satysfakcję z pracy tych osób. Różnica wynosi $t = -5,66$; $df = 77,89$; $p_i < ,001$. Jednocześnie w porównaniu do swoich sprawnych kolegów współpracujących z osobami z niepełnosprawnością, niżej oceniają własną satysfakcję ($Z = -2,62$; $p_i = ,009$). Wskazuje to na negatywny wpływ braku doświadczeń współpracy z osobami z niepełnosprawnością nie tylko na obraz tej grupy, ale także na ocenę własnej satysfakcji.

Można więc powiedzieć, że kontakt z osobami z niepełnosprawnością w pracy najsilniej wpływa na spostrzeganie, a zatem i na relacje w zakładzie pracy. Brak doświadczeń pozwala działać negatywnemu stereotypowi, ale także może zmieniać punkt odniesienia w ocenie własnej satysfakcji z pracy.

3. Pracodawcy o pracownikach sprawnych i o pracownikach z niepełnosprawnością

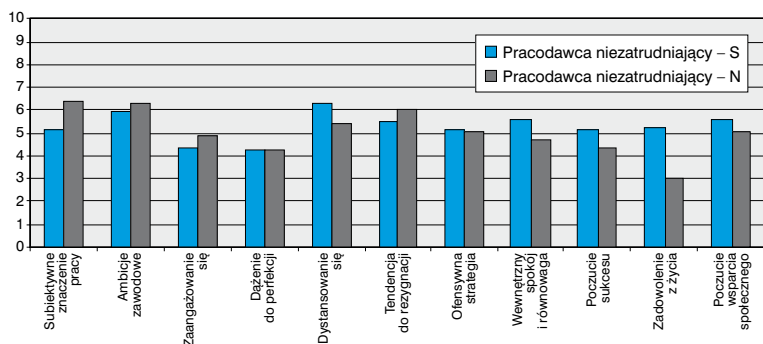
3.1. Charakterystyka osobowości pracowniczej

Kolejnym elementem rynku pracy, który został uwzględniony w prowadzonych przez nas badaniach są pracodawcy niezatrudniający oraz zatrudniający osoby niepełnosprawne ruchowo i somatycznie. Uzyskaliśmy wyniki pozwalające na opisanie jak spostrzegani są przez pracodawców pracownicy sprawni

i niepełnosprawni z uwzględnieniem tych samych skal i strategii w AVEM, które wykorzystywane były do samooceny i oceny innych przez pracowników. Najpierw zaprezentowana zostanie ocena charakteryzująca osoby sprawne i niepełnosprawne ruchowo, a następnie somatycznie. Przedstawione będą też liczne zróżnicowania. Ponieważ zmienna „zatrudnianie lub niezatrudnianie pracownika niepełnosprawnego” okazała się być najbardziej różnicującą, dlatego też w prezentacji wyników uwzględniono ten podział dla każdej z grup.

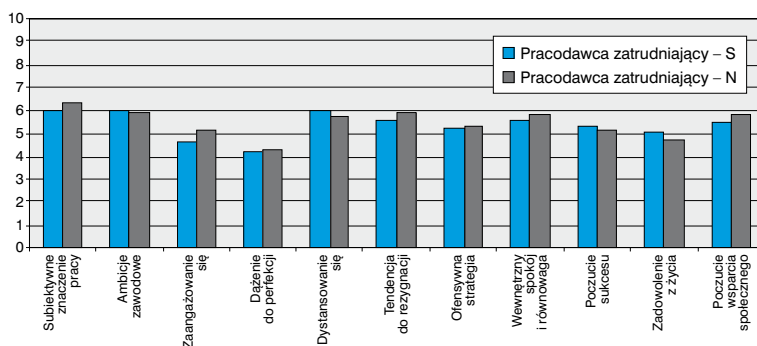
3.1.1. Pracodawcy (niezatrudniający i zatrudniający osoby niepełnosprawne ruchowo) o pracownikach sprawnych i niepełnosprawnych ruchowo

Pracodawcy niezatrudniający i zatrudniający osoby niepełnosprawne ruchowo przypisują osobom sprawnym i niepełnosprawnym dość zróżnicowany zestaw charakterystyk, chociaż wartości średnie uzyskane dla wszystkich 11 skal AVEM mieszczą się w przedziale dla wyników średnich. Wybierając skale, które uzyskują najwyższe średnie, osoby sprawne widziane są przez pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych ruchowo jako: potrafiące się dystansować ($M=6,36$), posiadające ambicje zawodowe ($M=5,94$), odczuwające wsparcie społeczne ($M=5,55$) oraz wewnętrzny spokój i równowagę ($M=5,53$), wykazujące też pewną tendencję do rezygnacji ($M=5,49$). Z kolei osoby niepełnosprawne ruchowo opisywane są przez nich jako: te dla których praca ma duże znaczenie ($M=6,40$), są ambitne zawodowo ($M=6,34$), wykazują tendencję do rezygnacji ($M=6,04$), potrafią się dystansować ($M=5,40$), stosują strategię ofensywną ($M=5,11$). Ciekawe jest też, iż pracodawcy ci uważają, że osoby niepełnosprawne ruchowo mają bardzo niskie zadowolenie z życia ($M=2,94$). Jest to najniższy wynik ze wszystkich skal, we wszystkich podgrupach. Dla tej grupy pracodawców uzyskaliśmy także najwięcej różnic między oceną sprawnych i niepełnosprawnych ruchowo. Uważają oni, że ci ostatni mają istotnie wyższe subiektywne znaczenie pracy ($p \leq 0,01$) i jednocześnie istotnie niższą zdolność do dystansowania się ($p \leq 0,01$), odczuwania wewnętrznego spokoju i równowagi ($p \leq 0,01$), poczucia sukcesu ($p \leq 0,01$), zadowolenia z życia ($p \leq 0,01$) oraz odczuwania wsparcia społecznego niż w przypadku pracowników sprawnych [Wykres 52].

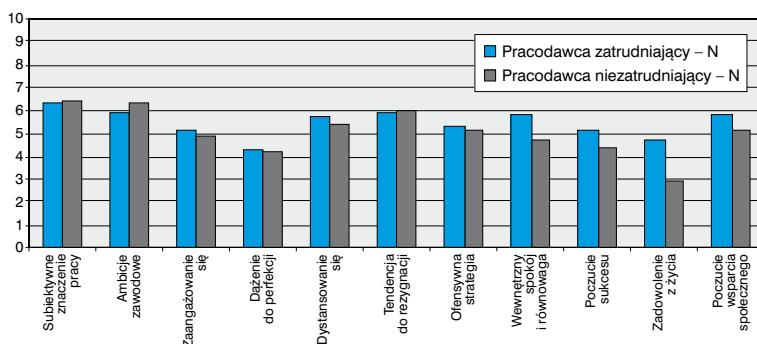


Wykres 52. Charakterystyka osobowości pracowniczej pracownika sprawnego i z niepełnosprawnością ruchową w ocenie pracodawcy niezatrudniającego osób niepełnosprawnych

Grupa pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne ruchowo jest zdecydowanie bardziej zgodna w spostrzeganiu sprawnych i niepełnosprawnych pracowników. Sprawnych pracowników spostrzegają jako: przypisujących duże subiektywne znaczenie pracy ($M=6,02$), posiadających ambicje zawodowe ($M=5,98$), umiejętność dystansowania się ($M=5,98$), odczuwających wewnętrzny spokój i równowagę ($M=5,58$), wykazujących tendencję do rezygnacji ($M=5,54$), zauważających wsparcie społeczne ($M=5,52$). Z kolei niepełnosprawnych podobnie spostrzegają jako: przypisujących duże znaczenie pracy ($M=6,35$) i ambitnych zawodowo ($M=5,90$), z tendencją do rezygnacji ($M=5,83$), wewnętrznym spokojem i równowagą ($M=5,81$) oraz poczuciem wsparcia społecznego ($M=5,79$). Wystąpiły w ich ocenie tylko dwie różnice istotne statystycznie. Spostrzegają oni sprawnych jako istotnie mniej zaangażowanych w wykonywanie pracy ($p \leq 0,01$) i jednocześnie bardziej zadowolonych ($p \leq 0,05$) niż są niepełnosprawni ruchowo [Wykres 53].



Wykres 53. Charakterystyka osobowości pracowniczej pracowników sprawnych i niepełnosprawnych ruchowo w ocenie pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne

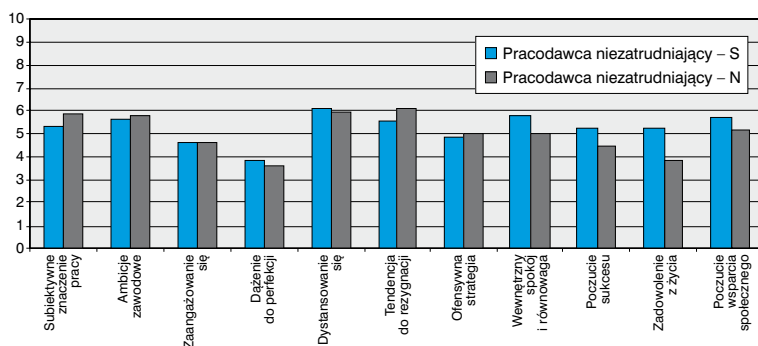


Wykres 54. Charakterystyka osobowości pracowniczej osób z niepełnosprawnością ruchową w ocenie pracodawców zatrudniających i niezatrudniających pracowników niepełnosprawnych

Porównanie opisów osób niepełnosprawnych ruchowo dokonanych przez pracodawców ich zatrudniających i niezatrudniających przynosi kolejne istotne statystycznie zróżnicowania. Okazują się, że pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne ruchowo spostrzegają je jako istotnie bardziej charakteryzujące się wewnętrznym spokojem i równowagą ($p \leq 0,01$), poczuciem sukcesu ($p \leq 0,01$), zadowoleniem z życia ($p \leq 0,01$) i poczuciem wsparcia społecznego ($p \leq 0,01$) niż pracodawcy niezatrudniający takich osób [Wykres 54].

3.1.2. Pracodawcy (niezatrudniający i zatrudniający osoby niepełnosprawne somatycznie) o pracownikach sprawnych i niepełnosprawnych somatycznie

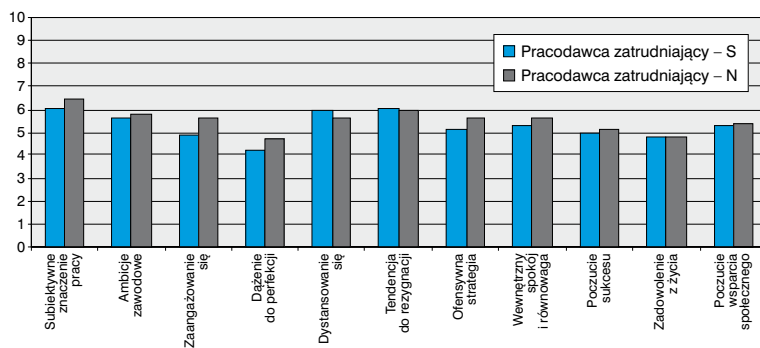
Pracodawcy niezatrudniający i zatrudniający osoby niepełnosprawne somatycznie przypisują osobom sprawnym i niepełnosprawnym również dość zróżnicowany zestaw charakterystyk. Wartości średnie uzyskane dla wszystkich 11 skal AVEM, podobnie jak dla grupy opisywanej powyżej, mieszczą się w przedziale dla wyników średnich. Wybierając skale, które uzyskują najwyższe średnie zauważamy, że pracownicy sprawni widziani są przez pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych somatycznie jako: potrafiący się dystansować ($M = 6,06$), wykazujący wewnętrzny spokój i równowagę ($M = 5,77$), poczucie wsparcia społecznego ($M = 5,73$), ambicje zawodowe ($M = 5,67$) oraz tendencję do rezygnacji ($M = 5,52$). Z kolei niepełnosprawni somatycznie opisywani są podobnie, ale w nieco innej kolejności skal, jako: wykazujący tendencję do rezygnacji ($M = 6,06$), umiejętność dystansowania się ($M = 5,92$), subiektywne znaczenie pracy ($M = 5,88$), ambicje zawodowe ($M = 5,81$) oraz poczucie wsparcia społecznego ($M = 5,17$). Należy dodać, że niepełnosprawni somatycznie, podobnie jak wyżej opisywani niepełnosprawni ruchowo przez pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych, są charakteryzowani jako mający wyjątkowo niskie, w porównaniu z innymi charakterystykami, zadowolenie z życia ($M = 3,77$). Porównanie wyników uzyskanych dla osób sprawnych i niepełnosprawnych sugeruje kilka różnic istotnych statystycznie.



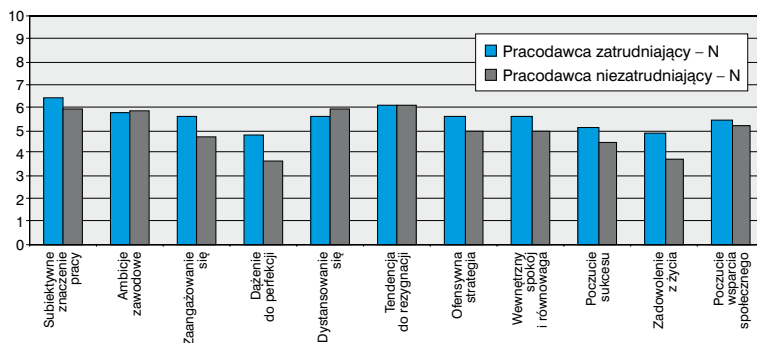
Wykres 55. Charakterystyka osobowości pracowniczej osób sprawnych i niepełnosprawnych somatycznie w ocenie pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne

Pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych somatycznie sugerują, że takie cechy osobowego funkcjonowania jak: wewnętrzny spokój i równowaga ($p \leq 0,01$); poczucie sukcesu ($p \leq 0,01$); zadowolenie z życia ($p \leq 0,01$) istotnie częściej charakteryzują sprawnych w porównaniu z niepełnosprawnymi, natomiast subiektywne znaczenie pracy ($p \leq 0,05$) zauważają silniejsze u pracowników niepełnosprawnych somatycznie w porównaniu ze sprawnymi [Wykres 55].

Charakterystyki przypisywane przez pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne somatycznie są jeszcze bardziej zgodne dla sprawnych i niepełnosprawnych niż prezentowane powyżej. Analizując skale uzyskujące najwyższe wyniki można stwierdzić, że spostrzegają oni swoich sprawnych i niepełnosprawnych pracowników jako osoby, dla których praca ma bardzo duże subiektywne znaczenie ($M = 6,08$; $M = 6,39$), prezentujące tendencję do rezygnacji ($M = 6,06$; $M = 6,02$), umiejętność dystansowania się ($M = 5,88$; $M = 5,61$), wysokie ambicje zawodowe ($M = 5,59$; $M = 5,76$), wewnętrzny



Wykres 56. Charakterystyka osobowości pracowniczej osób sprawnych i niepełnosprawnych somatycznie w ocenie pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne



Wykres 57. Charakterystyka osobowości pracowniczej osób niepełnosprawnych somatycznie w ocenie pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne

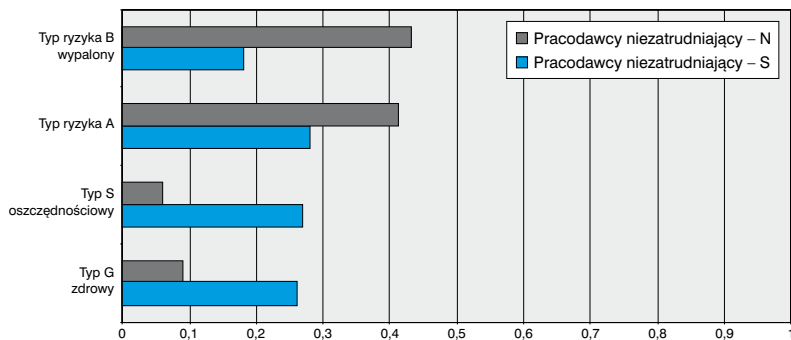
spokój i równowagę ($M = 5,29$; $M = 5,63$). Jedyne zróżnicowanie jakie pojawia się, dotyczy zaangażowania się w pracę. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne somatycznie uważają, że pracowników niepełnosprawnych charakteryzuje istotnie silniejsze zaangażowanie niż sprawnych ($p \leq 0,01$) [Wykres 56].

Porównując ze sobą charakterystyki osób niepełnosprawnych somatycznie sporządzone przez pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne somatycznie otrzymujemy dość wyraźne ich zróżnicowanie. Ci pierwsi spostrzegają pracowników niepełnosprawnych somatycznie jako istotnie bardziej zaangażowanych w pracę ($p \leq 0,01$), dążących do perfekcji ($p \leq 0,01$), ujawniających wewnętrzny spokój i równowagę ($p \leq 0,05$); odczuwających zadowolenie z życia ($p \leq 0,01$) i poczucie sukcesu ($p \leq 0,01$) niż drudzy [Wykres 57].

3.2. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy

3.2.1. Pracodawcy (niezatrudniający i zatrudniający osoby niepełnosprawne ruchowo) o pracownikach sprawnych i niepełnosprawnych ruchowo

Podobnie jak u pracowników niepełnosprawnych i sprawnych, tak i u pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne ruchowo wsparcie zróżnicowania charakterystyki osób niepełnosprawnych i sprawnych uzyskujemy analizując wyniki dla przypisywanych im typów ryzyka widzianych jako zespół charakterystycznych zachowań w sytuacji pracy. Pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych ruchowo przypisują sprawnym pracownikom podobne średnie prawdopodobieństwo wystąpienia w trzech z czterech możliwych typów zachowań w sytuacji pracy: typ G zdrowy ($M = 0,26$), typ S oszczędnościowy ($M = 0,27$), typ ryzyka A ($M = 0,28$). Jedynie typ ryzyka B wypalony uzyskuje różne od pozostałych prawdopodobieństwo wystąpienia ($M = 0,18$). Z kolei pracowników niepełnosprawnych ruchowo spostrzegają jako przede wszystkim ujawniających zachowania z typu ryzyka A ($M = 0,41$) i typu ryzyka B wypalony ($M = 0,43$) [Wykres 58].

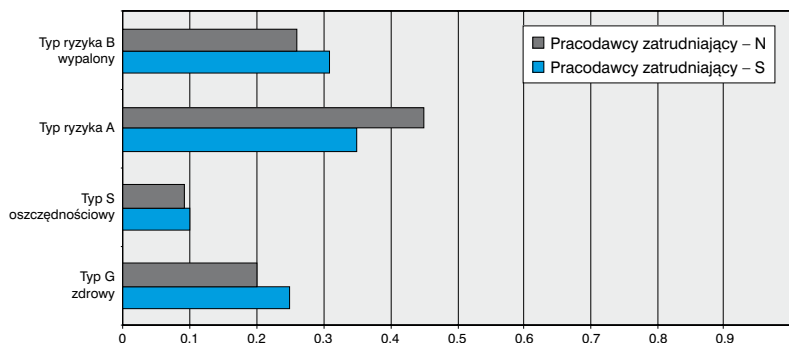


Wykres 58. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy osób sprawnych i niepełnosprawnych ruchowo w ocenie pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych

Zbliżone wartości prawdopodobieństwa wystąpienia zachowań w trzech typach na cztery u pracowników sprawnych wskazywałyby na to, że pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych ruchowo postrzegają tę grupę jako wyraźnie zróżnicowaną w zakresie zachowań związanych z pracą zawodową. Nie wysuwają się na czoło zachowania żadnego z analizowanych typów. Zupełnie inaczej natomiast pracodawcy ci widzą pracowników niepełnosprawnych ruchowo. W ich ocenie przeważa u nich zdecydowanie średnie prawdopodobieństwo wystąpienia zachowań z typów ryzyka A i B wypalony. Są to więc pracownicy przede wszystkim przypisujący pracy bardzo duże znaczenie, sumienni, skrupulatni, perfekcyjni, dostosowujący się do wymogów norm profesjonalnych, dążący do uznania społecznego, z jednoczesnym brakiem odpowiedniego relaksu i odpoczynku oraz wynikającym z niego przeciążeniem. Z podobnym prawdopodobieństwem pojawiają się u nich zachowania wskazujące, że (typ ryzyka B wypalony) są to osoby, które prezentują redukcję odporności psychicznej w połączeniu z ograniczonym zaangażowaniem się i zdolnością do zachowania dystansu wobec problemów zawodowych, wskazujące na realne zagrożenie zdrowia psychicznego.

Oczywiste jest, że zróżnicowanie tych opisów jest istotne statystycznie. Pracownicy sprawni w opinii pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych ruchowo mają istotnie wyższe średnie prawdopodobieństwo wystąpienia zachowań z typu G zdrowy ($p \leq 0,01$) i typu S oszczędnościowy ($p \leq 0,01$) oraz istotnie niższe z typu ryzyka B wypalony ($p \leq 0,01$) niż niepełnosprawni ruchowo [Wykres 58].

Rozkład prawdopodobieństwa wystąpienia zachowań charakterystycznych dla poszczególnych typów jest trochę inny w ocenie pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością ruchową. Wyraźnie widać, że zarówno u pracowników sprawnych, jak i niepełnosprawnych spostrzegają oni jako częściej występujące zachowania wskazujące na typ ryzyka A ($M = 0,35$ i $M = 0,45$) i typ ryzyka B wypalony ($M = 0,31$ i $M = 0,26$) oraz typ G zdrowy ($M = 0,25$ i $M = 0,20$). Rzadko natomiast dostrzegają oni u zatrudnianych sprawnych i niepełnosprawnych ruchowo pracowników zachowania z typu S ($M = 0,10$ i $M = 0,09$) [Wykres 59].

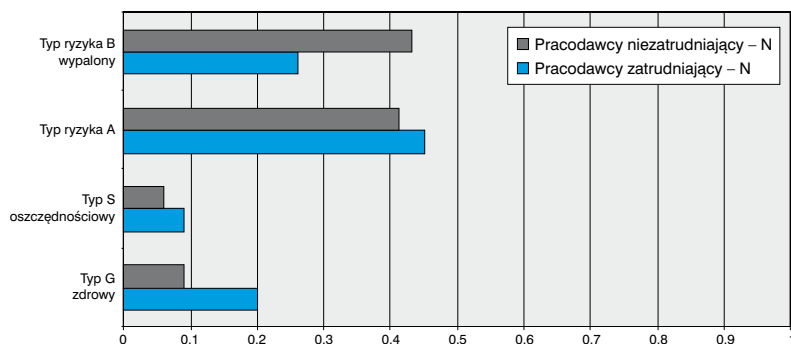


Wykres 59. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy osób sprawnych i niepełnosprawnych ruchowo w ocenie pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością

Wyniki te dają podobny obraz pracowników sprawnych i niepełnosprawnych ruchowo. W oczach pracodawców ich zatrudniających charakteryzują się tym, że przypisują pracy bardzo duże znaczenie, wielu z nich cechuje sumienność, skrupulatność, perfekcjonizm, są dostosowani do istniejących w środowisku profesjonalnych norm. Jednocześnie kiedy brak im odpowiedniego relaksu i odpoczynku, odczuwają przeciążenie i niezadowolenie z własnych działań. Niekiedy ich zachowania wskazują na redukcję odporności psychicznej i ograniczoną zdolność do dystansowania się wobec problemów zawodowych. Wśród obserwowanych zachowań nierzadko (około jednej piątej) pojawiają się i takie, które stanowią wyraz zdrowia psychicznego oraz wysokich kompetencji fachowych i interpersonalnych analizowanych tutaj pracowników.

Pomimo dużego podobieństwa struktury charakterystycznych zachowań pracowników sprawnych i niepełnosprawnych ruchowo w oczach pracodawców ich zatrudniających, zauważono zróżnicowanie w nasileniu prawdopodobieństwa ich występowania. I tak pracowników sprawnych spostrzegają jako istotnie silniej ujawniających zachowania z typu S oszczędnościowego ($p \leq 0,01$) i typu ryzyka B wypalonego ($p \leq 0,05$) oraz istotnie słabiej z typu ryzyka A ($p \leq 0,01$) niż pracowników niepełnosprawnych ruchowo [Wykres 59].

Wyraźnie widać z powyższych opisów, że pracodawcy niezatrudniający i zatrudniający osoby niepełnosprawne ruchowo różnią się znacznie w percepcji ich typowych zachowań. Kiedy ci pierwsi spostrzegają ich jako zdecydowanie wypalonych (typ ryzyka B, $p \leq 0,01$), to drudzy dostrzegają w nich istotnie częściej także zachowania z typu zdrowego G ($p \leq 0,01$) i oszczędnościowego S ($p \leq 0,05$) [Wykres 60].

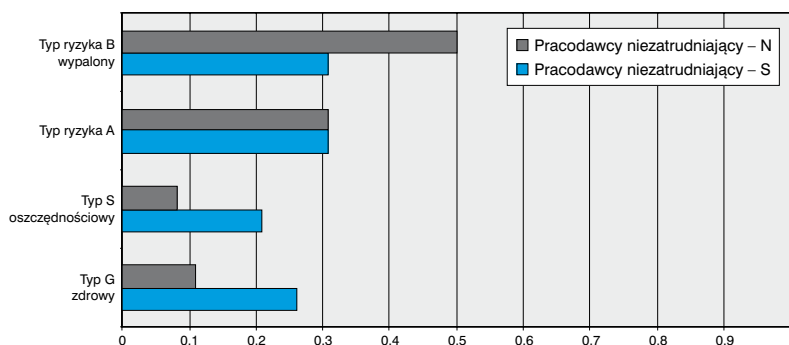


Wykres 60. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy osób niepełnosprawnych ruchowo w ocenie pracodawców zatrudniających i niezatrudniających pracowników z niepełnosprawnością

3.2.2. Pracodawcy (niezatrudniający i zatrudniający osoby niepełnosprawne somatycznie) o pracownikach sprawnych i niepełnosprawnych somatycznie

Analizując wyniki uzyskane dla typów radzenia sobie w sytuacji pracy zauważamy podobną prawidłowość. Pracodawcy niezatrudniający osób

niepełnosprawnych somatycznie, opisując prawdopodobieństwo występowania zachowań przynależących do określonego typu, inaczej widzą sprawnych i niepełnosprawnych pracowników. U tych pierwszych spostrzegają występowanie zróżnicowanych zachowań przynależących w zbliżonym procencie do każdego z czterech typów: typ G zdrowy ($M = 0,26$), typ S oszczędnościowy ($M = 0,21$), typ ryzyka A ($M = 0,31$), typ ryzyka B wypalony ($M = 0,31$). Widoczna jest lekka przewaga dwóch ostatnich. Natomiast osobom niepełnosprawnym w zdecydowanie większym procencie przypisywane są przez nich zachowania z typu ryzyka B wypalony ($M = 0,50$) i typu ryzyka A ($M = 0,31$) oraz, w niewielkich procentach, z typu G zdrowego ($M = 0,11$) i typu S oszczędnościowego ($M = 0,08$). Czyli tak jak u pracowników sprawnych i niepełnosprawnych ruchowo, tak i tu, zbliżone wartości prawdopodobieństwa wystąpienia zachowań pracowników sprawnych wskazywałyby na to, że pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych somatycznie postrzegają tę grupę jako wyraźnie zróżnicowaną w zakresie zachowań związanych z pracą zawodową. Nie wysuwają się na czoło zachowania z żadnego z analizowanych typów. Zupełnie inaczej natomiast pracodawcy ci widzą pracowników niepełnosprawnych somatycznie. W ich ocenie przeważa u nich zdecydowanie prawdopodobieństwo wystąpienia zachowań z typów ryzyka A i B wypalony. Są to więc pracownicy przede wszystkim przypisujący pracy bardzo duże znaczenie, sumienni, skrupulatni, perfekcyjni, dostosowujący się do wymogów norm profesjonalnych, dążący do uznania społecznego, z jednoczesnym brakiem odpowiedniego relaksu i odpoczynku oraz wynikającym z niego przeciążeniem. Z podobnym prawdopodobieństwem pojawiają się u nich zachowania wskazujące, że (typ ryzyka B wypalony) są to osoby, które prezentują redukcję odporności psychicznej w połączeniu z ograniczonym zaangażowaniem się i zdolnością do zachowania dystansu wobec problemów zawodowych, wskazujące na realne zagrożenie zdrowia psychicznego [Wykres 61].

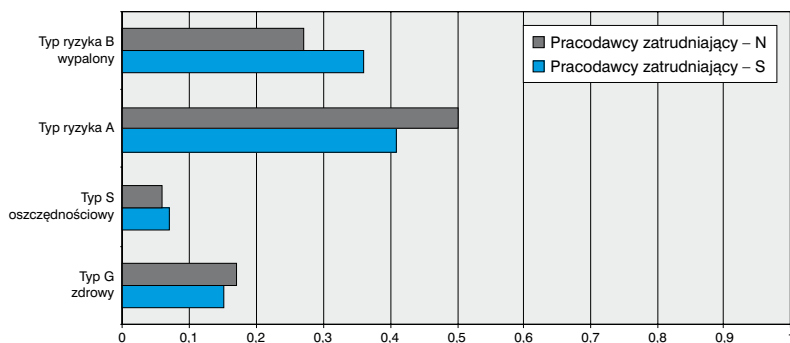


Wykres 61. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy osób sprawnych i niepełnosprawnych somatycznie w ocenie pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych

Oczywiste jest, że zróżnicowanie tych opisów jest istotne statystycznie. Pracownicy sprawni w opinii pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych somatycznie mają istotnie wyższe średnie prawdopodobieństwo wystąpienia zachowań z typu G zdrowy ($p \leq 0,01$) i typu S oszczędnościowy

($p \leq 0,01$) oraz istotnie niższe z typu ryzyka B wypalony ($p \leq 0,01$) niż niepełnosprawni ruchowo [Wykres 61].

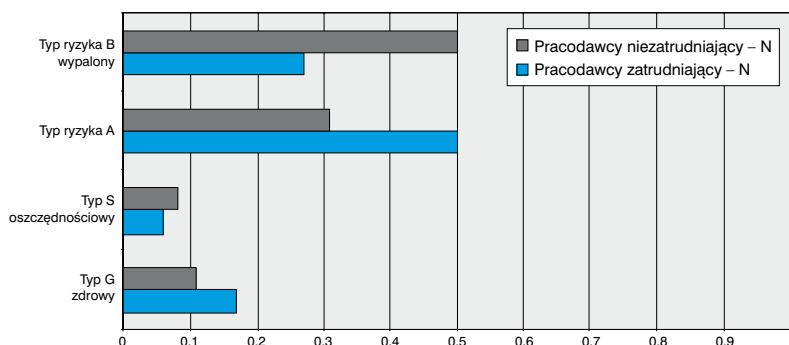
Charakterystyka strategii radzenia sobie z sytuacją pracy przez pracowników sprawnych i niepełnosprawnych somatycznie wygląda inaczej, jeżeli dokonuje jej pracodawca ich zatrudniający. Zaobserwowano tutaj dużą zbieżność prawdopodobieństwa spostrzeganych zachowań w poszczególnych typach. Według nich największe prawdopodobieństwa dotyczą zachowań z typu ryzyka A (sprawni – $M = 0,41$; niepełnosprawni somatycznie – $M = 0,50$) oraz typu ryzyka B wypalony (odpowiednio: $M = 0,36$; $M = 0,27$), następnie z dużo mniejszym prawdopodobieństwem z typu G zdrowy (odpowiednio: $M = 0,15$; $M = 0,17$) i typu S oszczędnościowy (odpowiednio: $M = 0,07$; $M = 0,06$). Przy tak dużej zgodności struktury charakterystycznych zachowań nie zaobserwowano różnic istotnych statystycznie w wartościach ich prawdopodobieństwa [Wykres 62].



Wykres 62. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy osób sprawnych i niepełnosprawnych somatycznie w ocenie pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne

W oczach pracodawców ich zatrudniających charakteryzują się tym, że przypisują pracy bardzo duże znaczenie, wielu z nich cechuje sumienność, skrupulatność, perfekcjonizm, są dostosowani do istniejących w środowisku profesjonalnym norm. Jednocześnie kiedy brak im odpowiedniego relaksu i odpoczynku to odczuwają przeciążenie i niezadowolenie z własnych działań. Niekiedy ich zachowania wskazują na redukcję odporności psychicznej i ograniczoną zdolność do dystansowania się wobec problemów zawodowych. Wśród obserwowanych zachowań dość rzadko (poniżej jednej piątej) pojawiają się i takie, które stanowią wyraz zdrowia psychicznego oraz wysokich kompetencji fachowych i interpersonalnych analizowanych tutaj pracowników.

Wartość prawdopodobieństwa wystąpienia zachowań charakterystycznych dla określonych typów strategii radzenia sobie w sytuacji pracy spostrzegana przez pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne somatycznie jest także zróżnicowana. Kiedy pierwsi spostrzegają ich jako zdecydowanie częściej ujawniających zachowania z typu zdrowego G ($p \leq 0,05$), to drudzy widzą ich raczej jako częściej prezentujących zachowania z typu S oszczędnościowego ($p \leq 0,05$) i typu ryzyka B wypalony ($p \leq 0,50$) [Wykres 63].

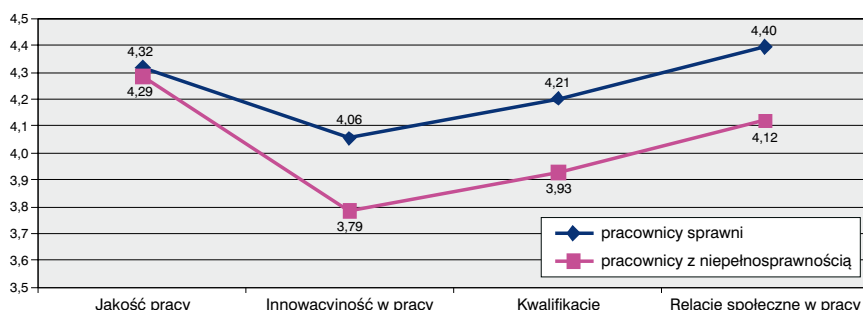


Wykres 63. Strategie radzenia sobie w sytuacji pracy osób niepełnosprawnych somatycznie w ocenie pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne

3.3. Obraz pracowniczy

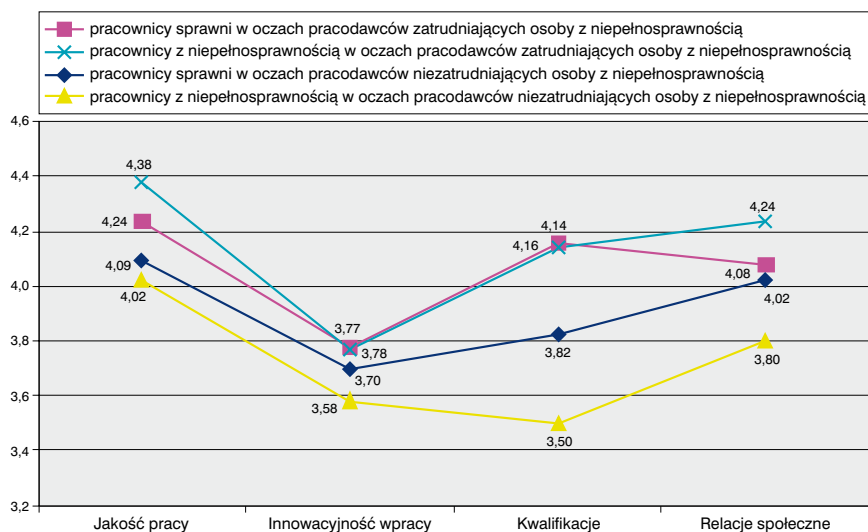
Pracodawcy opisując swoich pracowników twierdzą, że ich zasoby robocze są dobre: świadczą pracę bardzo wysokiej jakości ($M = 4,31$), są innowacyjni w pracy ($M = 3,92$), ich kwalifikacje są wysokie ($M = 4,07$), a relacje społeczne w zakładzie są pozytywne ($M = 4,26$).

Pracodawcy generalnie opisują pracowników sprawnych i pracowników z niepełnosprawnością dość podobnie. Zjawisko to przedstawiono na wykresie 64 (w tym przypadku jest to wynikiem braku jednorodności percepcji w grupie pracodawców). Warto też podkreślić, że obie grupy są oceniane dość wysoko – powyżej wartości środkowej dla zastosowanej skali. Jednak we wszystkich użytych charakterystykach pracownicy z niepełnosprawnością oceniani są trochę niżej. Choć pod względem oceny jakości pracy opisy te są prawie identyczne, a różnice w aspekcie innowacyjności i relacji społecznych nie osiągają poziomu kryterialnego istotności różnic, to charakteryzując kwalifikacje pracowników, pracodawcy wyżej oceniają je u pracowników sprawnych ($t = 2,96$; $df = 195$, $p = ,003$). Wskazuje to, że ten segment potencjalnych pracowników jawi się im jako mniej atrakcyjny.



Wykres 64. Charakterystyka pracowników sprawnych i z niepełnosprawnością wg wszystkich pracodawców

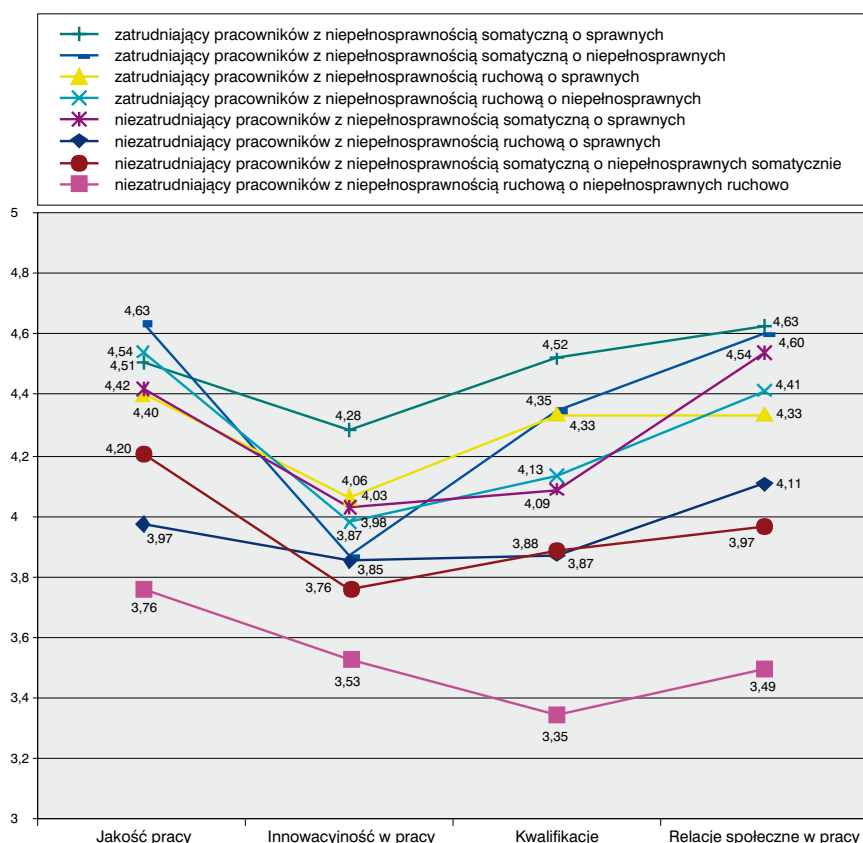
Pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnością generalnie wyżej oceniają zasoby pracy ($M_{NIEZATR} = 4,09$; $M_{ZATRUD} = 4,38$; $t = -3,21$ $df = 191$; $p = ,002$). Wartości średnich ocen przedstawia wykres 65. Inaczej też oceniają pracowników sprawnych i z niepełnosprawnością. Można powiedzieć, że pracodawcy zatrudniający oceniają ich bardziej pozytywnie niż pracodawcy niezatrudniający takich osób. Uznają wyższość pracowników z niepełnosprawnością w przypadku dwóch charakterystyk: jakości pracy ($t = -2,60$; $df = 100$; $p = ,011$) oraz relacji społecznych ($t = -2,39$; $df = 100$; $p = ,019$). Tymczasem pracodawcy niezatrudniający osób z niepełnosprawnością spostrzegają ich mniej pozytywnie niż sprawnych. Różnice istotne statystycznie dotyczą prawie wszystkich aspektów. Według tej grupy pracodawców osoby z niepełnosprawnością są mniej innowacyjne w pracy ($t = 1,88$; $df = 94$; $p = ,06$), mają niższe kwalifikacje ($t = 3,81$; $df = 94$; $p < ,0001$) oraz mają gorsze relacje z innymi pracownikami ($t = 2,26$; $df = 94$; $p = ,026$). Różnice te powodują, że bardzo wyraźnie pracownicy z niepełnosprawnością będą traktowani jako kandydaci do pracy o dużo mniejszych szansach niż sprawni (drugiej kategorii), pomimo że spostrzegani są jako świadczący prace o podobnej jakości jak sprawni.



Wykres 65. Charakterystyka pracowników sprawnych i z niepełnosprawnością wśród pracodawców podzielonych na grupy ze względu na zmienną zatrudniania osób z niepełnosprawnością

Jednym z wyjaśnień jest tu wskazanie, że doświadczenia z pracownikami z niepełnosprawnością modyfikują sposób widzenia tej grupy pracowników. Potwierdzają to dane przedstawione na wykresie 66. Pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnością wyżej oceniają wszystkie grupy pracowników.

Osoby z niepełnosprawnością somatyczną w grupach pracodawców są spostrzegane inaczej pod względem jakości świadczonej pracy ($Z = -2,79$, $p = ,005$), posiadanych kwalifikacji ($Z = -3,96$, $p < ,001$) oraz relacji społecznych

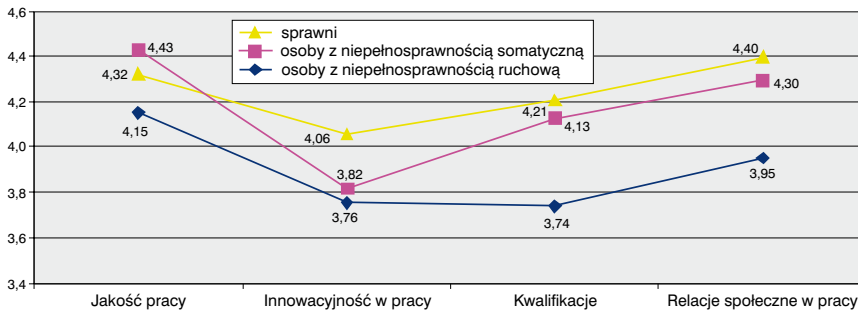


Wykres 66. Charakterystyki pracowników sprawnych i z różnymi rodzajami niepełnosprawności w grupach pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby z niepełnosprawnością

($Z = -3,25$; $p = ,001$). We wszystkich tych aspektach pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnością bardziej pozytywnie wypowiadają się o osobach z niepełnosprawnością somatyczną. Pod względem ocen innowacyjności w pracy pracowników z niepełnosprawnością obie grupy pracodawców nie różnią się.

Osoby z niepełnosprawnością ruchową są w grupach pracodawców zatrudniających i niezatrudniających takie osoby spostrzegane inaczej pod względem kwalifikacji ($t = -4,60$; $df = 97$; $p < ,0001$) oraz relacji społecznych ($t = -2,38$; $df = 97$; $p = ,019$). Pracodawcy niezatrudniający osoby z niepełnosprawnością ruchową są bardziej surowi i przypisują niepełnosprawnym niższe oceny niż pracodawcy ich zatrudniający.

Analiza charakterystyk pracowników podzielonych ze względu na rodzaje niepełnosprawności wskazuje, że wszystkie typy niepełnosprawności oceniane są podobnie [Wykres 67]. Nie ma istotnych statystycznie różnic między opisami. Wskazuje to na jednorodność spostrzegania pracowników bez względu na typ niepełnosprawności.



Wykres 67. Wpływ rodzaju niepełnosprawności na sposób spostrzegania pracowników przez pracodawców

Charakterystyka pracowników z niepełnosprawnością narządu ruchu jest najmniej pozytywna. Ich poziom kompetencji oraz innowacyjność w pracy ocenione zostały najmniej korzystnie spośród wszystkich opisywanych grup pracowników. Jednak różnice w stosunku do tych grup nie są istotne statystycznie.

3.4. Potencjał motywacyjny miejsca pracy

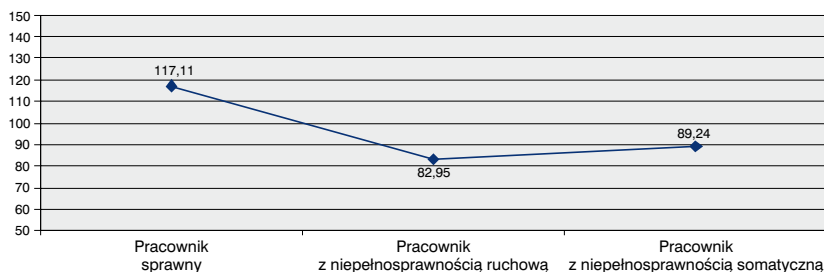
Zebrane dane dotyczące charakterystyki potencjału motywacyjnego miejsca pracy w całej grupie pracodawców łącznie wskazują na różne traktowanie pracowników ze względu na fakt bycia osobą z niepełnosprawnością. Zjawisko przedstawia tabela 8.

Tabela 8. Oceny charakterystyki potencjału motywacyjnego posiadanych miejsc pracy

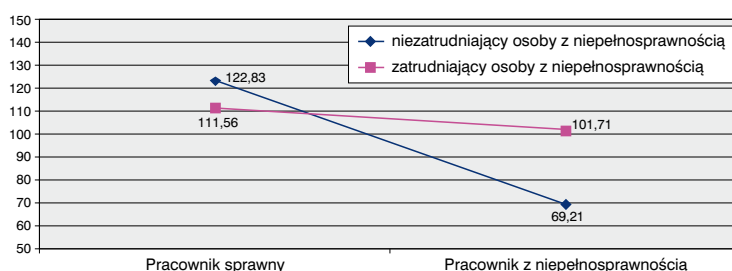
Potencjał motywacyjny miejsca pracy	N	Średnia	Odchylenie standardowe
osoby sprawnej	194	117,0756	69,76734
osoby z niepełnosprawnością	195	86,0427	56,60262

Pracodawcy uważają, że poziom potencjału motywacyjnego miejsca pracy dla pracowników sprawnych i z niepełnosprawnością jest różny. Sprawnym przypisuje się większy potencjał niż osobom z niepełnosprawnością ($Z = -4,98$, p.i. < ,0001). Różnica jest bardzo duża i wskazuje na istnienie wśród pracodawców przekonania, że osobom z niepełnosprawnością należy zaoferować pracę mniej złożoną, mniej samodzielną i uboższą w informacje zwrotne.

Dane przedstawione na wykresie 68 wskazują, że pracodawcy spostrzegają pracowników z różnym typem niepełnosprawności jako podobnych do siebie (zjawisko zostało opisane wcześniej). Tak samo jest w aspekcie potencjału motywacyjnego miejsca pracy osób z niepełnosprawnością. Różnica w przypisywanych wartości poszczególnym typom niepełnosprawności nie różni tych grup na poziomie statystycznym. Po raz kolejny można mówić o istnieniu kategorii „niepełnosprawny” bez rozróżniania specyfiki różnych typów niepełnosprawności.

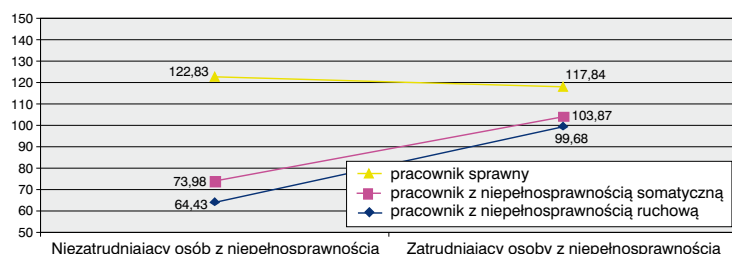


Wykres 68. Ocena potencjału motywacyjnego miejsca pracy pracowników sprawnych i z niepełnosprawnością ruchową lub somatyczną wśród pracodawców



Wykres 69. Ocena potencjału motywacyjnego miejsca pracy pracowników sprawnych i z niepełnosprawnością wśród pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością i niezatrudniających

Porównanie przekonań pracodawców zatrudniających z niezatrudniającymi osoby z niepełnosprawnością wskazuje na bardzo duży wpływ doświadczeń z pracownikami z niepełnosprawnością na ich obraz [Wykres 69]. Różnica pomiędzy ocenami dawanymi pracownikom sprawnym a osobom z niepełnosprawnością w aspekcie organizacji miejsca pracy jest ogromna ($t = 7,29$; $df = 192$; $p < ,0001$). Analiza danych ujmujących jednocześnie zmienne zatrudniania osób z niepełnosprawnością i typ niepełnosprawności nie wnosi już nowych treści [Wykres 70].



Wykres 70. Ocena potencjału motywacyjnego miejsca pracy osób sprawnych i różnych typów niepełnosprawności w ocenie pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osób niepełnosprawnych

Osoby z niepełnosprawnością jawią się tym pracodawcom jako osoby, którym trzeba zaoferować miejsce pracy mało od nich wymagające. Bez względu na typ niepełnosprawności potencjalnych pracowników, pracodawcy niezatrudniający przypisują im miejsca pracy o małym potencjale motywacyjnym. Ujawnia to działanie silnego, negatywnego stereotypu osób z niepełnosprawnością. Sama przynależność do kategorii osób z niepełnosprawnością powoduje, że lokuje się ich przy pracach prostych, mało rozwijających i mało samodzielnych. Obok tego niedoceniaania pracowników z niepełnosprawnością ujawnia się jednocześnie przecenianie potencjału motywacyjnego miejsca pracy osób sprawnych w stosunku do pracodawców zatrudniających jednych i drugich. Różnica oceny miejsca pracy pracowników sprawnych i z niepełnosprawnością ruchową wynosi $Z = 5,3$; $p < ,001$. Analogicznie ocena potencjału motywacyjnego miejsca pracy osób z niepełnosprawnością ruchową i sprawnych wynosi $Z = 4,98$; $p < ,001$.

Pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnością widzą pracowników jako bardziej do siebie podobnych. Różnice pomiędzy sprawnymi i osobami z niepełnosprawnością nie są tak duże jak w poprzednim przypadku. Pracownicy z niepełnosprawnością uzyskali wyższe wyniki, a pracownicy sprawni nieco niższe niż w poprzednio omawianej grupie.

Sugeruje to, że respondenci z tej grupy nie dzielą zasobów pracy na sprawnych i niepełnosprawnych, ale wszystkich traktują podobnie.

3.5. Spostrzegana satysfakcja z pracy swoich pracowników

Według pracodawców, ich pracownicy są usatysfakcjonowani pracą, którą wykonują. W całej próbie badawczej różnica przypisywanego pracownikom poziomu satysfakcji nie różnicuje osób sprawnych z niepełnosprawnymi i osiąga poziom ok. 70 punktów na skali 100-stopniowej [Tabela 9]. Jednak analiza danych w rozbiciu na pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby z niepełnosprawnością ujawnia silne różnice pomiędzy tymi grupami. Dane ilustruje wykres 71. Dla niepełnosprawności ruchowej różnica pomiędzy zatrudniającymi i niezatrudniającymi wynosi $t = 2,48$; $df = 72$; $p = ,016$, a dla niepełnosprawności somatycznej $t = 2,96$; $df = 88$; $p = ,004$. W obu więc przypadkach widać, że zatrudnianie osób z niepełnosprawnością modyfikuje widzenie satysfakcji z pracy własnej załogi.

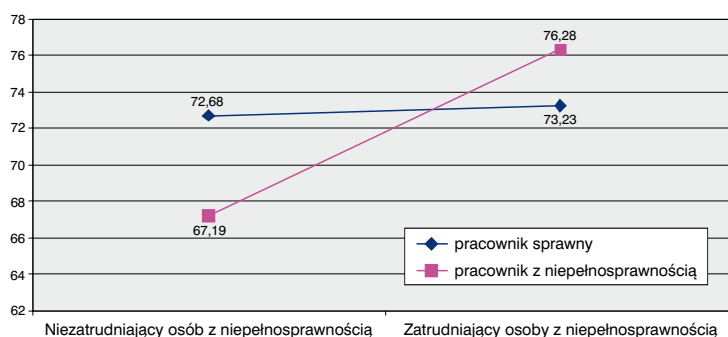
Mechanizm tej modyfikacji jest bardzo skomplikowany. Pracodawcy bardzo podobnie oceniają satysfakcję osób sprawnych zatrudnionych w ich przedsiębiorstwach [Wykres 72]. Bez względu na fakt zatrudniania osób z niepełnosprawnością pracodawcy przypisują im wysoki poziom satysfakcji. W przypadku oszacowań dotyczących pracowników z niepełnosprawnością rzecz ma się zupełnie inaczej. Pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnością spostrzegają wyższy poziom satysfakcji z pracy u pracowników z niepełnosprawnością niż u sprawnych ($t = -2,17$; $df = 92$; $p = ,03$), gdy tymczasem pracodawcy niezatrudniający osób z niepełnosprawnością twierdzą, że pracownicy sprawni mają tylko nieco wyższy poziom satysfakcji z pracy jak pracownicy z niepełnosprawnością. Ponieważ różnice nie osiągnęły kryterium istotności statystycznej należy wynik interpretować jako brak różnic.

Tabela 9. Satysfakcja z pracy w grupie osób sprawnych i niepełnosprawnych

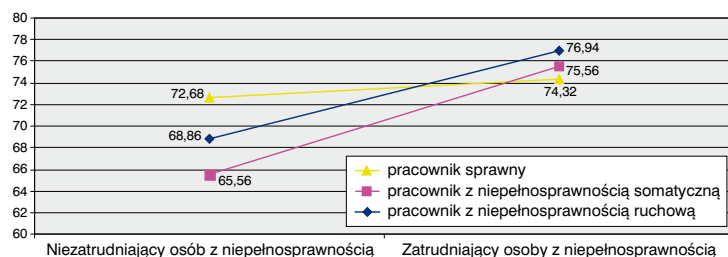
Satysfakcja z pracy	N	Średnia	Odchylenie standardowe
osoby sprawnej	175	72,97	15,21
osoby z niepełnosprawnością	183	71,86	16,268

Te dwa przeciwstawne efekty powodują, że dla danych w całej grupie pracodawców nie ujawniają się różnice pomiędzy oceną pracowników sprawnych i z niepełnosprawnością gdy tymczasem różnice ocen są istotne statystycznie. Różnica pomiędzy oceną satysfakcji z pracy pracowników z niepełnosprawnością dokonaną przez pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby z niepełnosprawnością, to aż około 10 pkt., gdy tymczasem różnica dla osób sprawnych wynosi niecały 1 pkt – wyniki są prawie identyczne.

Wpływ typu niepełnosprawności pracowników na ocenę jest słaby. Dane na wykresie 72 wskazują, że pracownikom z niepełnosprawnością somatyczną przypisuje się najniższy poziom satysfakcji z pracy. Jednak różnice nie osiągają pułapu istotności statystycznej.



Wykres 71. Ocena satysfakcji pracowników sprawnych i z niepełnosprawnością przez pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby z niepełnosprawnością



Wykres 72. Ocena satysfakcji z pracy u osób sprawnych i różnych typów niepełnosprawności w ocenie pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby z niepełnosprawnością

WNIOSKI Z BADAŃ

Opracowując wnioski przyjęto konstrukcję treści odpowiadającą problematyce szczegółowej, wcześniej wykorzystaną w prezentacji wyników badań własnych. Najpierw pojawiają się wnioski dotyczące obrazu siebie pracowników niepełnosprawnych i ich widzenia pracowników sprawnych. Dalej te dotyczące widzenia siebie przez osoby sprawne i ich ocenę pracowników niepełnosprawnych. Na końcu prezentowane są wnioski pochodzące z analizy szczegółowej wyników dla pracodawców, którzy opisywali zarówno pracowników sprawnych, jak i niepełnosprawnych.

W grupie osób niepełnosprawnych ruchowo status zawodowy okazał się zmienną nieróżnicującą charakterystyki osobowości pracowniczej w samoopisie i jednocześnie w niewielkim stopniu różnicującą opis sprawnych (w jednej na 11 skal). Bardzo podobnie zmienna ta zachowywała się w zakresie strategii radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w sytuacji pracy zawodowej badanych, gdzie również nie stwierdzono zróżnicowania istotnego statystycznie ze względu na status zawodowy.

Natomiast porównanie charakterystyki osobowości pracowniczej oraz strategii radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w sytuacji pracy z opisu siebie i sprawnych, analizowanych osobno w podgrupach niepełnosprawnych ruchowo poszukujących pracy i pracujących, przyniosło znacznie większe zróżnicowanie. Zauważa się, że codzienny kontakt zawodowy osób niepełnosprawnych ruchowo ze sprawnymi współpracownikami skutkuje dostrzeganiem większej liczby różnic między nimi w zakresie charakterystyk osobowości pracowniczej (w czterech skalach na jedenaście). Niepełnosprawni ruchowo pracujący zauważają u siebie silniejsze cechy pozytywne niż te, którymi opisują sprawnych oraz uważają, że z większym prawdopodobieństwem stosują strategię z typu ryzyka A, świadczące o ich ogromnym zaangażowaniu i oddaniu pracy którą wykonują, a z mniejszym te świadczące o całkowitym wypaleniu zawodowym (typ ryzyka B wypalony).

W grupie osób niepełnosprawnych somatycznie zauważamy podobne zróżnicowanie charakterystyki osobowości pracowniczej oraz strategii radzenia sobie w sytuacji pracy, w samoocenie i ocenie sprawnych, ze względu na status zawodowy do tego, jakie opisywane było w grupie niepełnosprawnych ruchowo.

Ciekawym może być to, że niepełnosprawni somatycznie poszukujący pracy spostrzegają siebie jako istotnie bardziej posiadających tendencję do rezygnacji niż czynią to pracujący z tej grupy niepełnosprawności. Można doszukiwać się tu zjawiska wycofywania się, ze względu na częstsze doświadczanie porażki w sytuacji pracy. Niepełnosprawni somatycznie pracujący i poszukujący pracy są mniej zgodni w spostrzeganiu strategii radzenia sobie w sytuacji pracy przez sprawnych.

Wśród osób z tym rodzajem niepełnosprawności także widoczna jest różnica w ocenie sprawnych ze względu na status zawodowy. Zauważono, że zarówno pracujący jak i poszukujący pracy, widzą sprawnych mniej pozytywnie od siebie, a dodatkowo niepełnosprawni somatycznie pracujący przypisują im większą umiejętność dystansowania się i tendencję do rezygnacji.

Pracownicy z niepełnosprawnością są też słabiej przekonani o własnym sprawstwie i odpowiedzialności za to, co ich spotyka w życiu zawodowym, niż ich sprawni koledzy. Decydującym jest sam fakt bycia osobą niepełnosprawną, a stopień niepełnosprawności (umiarkowany lub lekki) nie jest istotny. Również typ niepełnosprawności podmiotów nie ma większego znaczenia dla procesów psychicznych odpowiedzialnych za budowanie ich relacji w pracy.

Dużo większe znaczenie dla perspektyw zawodowych ma fakt posiadania zatrudnienia. Osoby poszukujące pracy bardziej uważają, że ich losy zależą od zewnętrznych sił, że są poza ich kontrolą. Wskazuje to na mniejsze poczucie swojego sprawstwa i własnej skuteczności, co może wynikać z braku zatrudnienia rozumianego jako negatywna ocena ze strony potencjalnych pracodawców, którzy jak dotychczas nie uznali ich za wartych zatrudnienia. Można mówić o zamkniętym kole kłopotów. Niepełnosprawność powoduje trudności ze znalezieniem pracy, co pogłębia brak wiary w możliwość jej znalezienia. To, z kolei, powoduje kolejne porażki w poszukiwaniu pracy i prowadzi ostatecznie do marginalizacji tych osób, gdyż poczucie braku kontroli nad sytuacją generalizuje się na wszystkie sfery życia.

Doświadczenie pracy jest szansą na zatrzymanie tego procesu i dlatego potrzebne wydaje się być udzielenie dodatkowego wsparcia. Sukces – zdobycie pracy zwiększy poczucie własnego wpływu na osiągnięcie ważnych dla siebie celów.

Obraz siebie jako pracownika u osób z niepełnosprawnością jest bardzo pozytywny. Można mówić o waloryzacji JA przez te osoby. We własnych oczach są tak samo dobrzy jak ich sprawni koledzy. Może to być przyczyną trudności w relacjach, gdy będą przez innych traktowani „z góry”, jako osoby stale wymagające pomocy lub słabiej pracujące. Elementy takiego obrazu osób z niepełnosprawnością widać w wynikach pracodawców i pracowników sprawnych. Osoby z niepełnosprawnością poszukujące pracy silniej waloryzują obraz siebie. Rodzić to będzie napięcie i poczucie krzywdy z niechęci pracodawców do ich zatrudnienia.

Osoby z niepełnosprawnością spostrzegają oferowane im miejsca pracy jako mniej motywujące niż miejsca pracy zajmowane przez pracowników sprawnych.

W zakresie charakterystyki pracownika, pracownicy sprawni różnią się w opisie niepełnosprawnych ruchowo i somatycznie. Dodatkowo wartości

średnie uzyskane dla oceny niepełnosprawnych ruchowo są dużo niższe od tych jakie sprawni przypisują sobie.

Zmienna stałego kontaktu w firmie z niepełnosprawnym ruchowo lub somatycznie współpracownikiem okazała się istotnie różnicującą. Pracownicy sprawni niewspółpracujący z osobami niepełnosprawnymi, opisując ich, silniej podkreślają negatywne cechy niż czynią to sprawni współpracujący. Prawdliwość ta potwierdza się kiedy porównujemy ocenę siebie i niepełnosprawnych dokonaną przez pracowników sprawnych. Sprawni współpracujący zauważają tylko, że niepełnosprawni mogą mieć niższe od nich zadowolenie z życia, natomiast niewspółpracujący, że różnią się od nich niższym poczuciem sukcesu, zadowolenia z życia i poczuciem wsparcia społecznego.

Ciekawe prawidłowości pojawiają się w ocenie strategii radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w sytuacji pracy. W samoopisie pracowników sprawnych i ich opisie pracowników z niepełnosprawnością, uwzględniają zmienną kontaktu z osobą niepełnosprawną. Sprawni współpracujący na co dzień z osobami niepełnosprawnymi przypisują podobne wartości prawdopodobieństwa wystąpienia określonego typu zachowań oceniając siebie i innych (niepełnosprawnych). Natomiast niemający na co dzień kontaktu, jeżeli opisują siebie, to wszystkie cztery typy uzyskują podobne wartości prawdopodobieństwa wystąpienia, natomiast jeżeli opisują pracowników niepełnosprawnych, to zdecydowanie wyższe prawdopodobieństwo pojawia się w typach ryzyka A i B wypalony a niższe w typie G zdrowym. Ponownie uzyskujemy przekonanie, że możliwość wzajemnego poznawania się pracowników sprawnych i niepełnosprawnych w codziennym kontakcie zawodowym powoduje widzenie większej liczby podobieństw niż różnic w opisie cech charakterystycznych.

Pracownicy sprawni uważają, że osoby z niepełnosprawnością są gorszymi pracownikami, gdyż mają gorsze relacje społeczne, są mniej innowacyjni i mają gorsze kwalifikacje. Jednak uznają, że pod względem jakości świadczonej pracy są sobie równi. Wskazuje to na istnienie poznawczej bazy do współpracy pomiędzy tymi grupami – przekonania o dobrej jakości pracy świadczonej przez pracowników bez względu na występowanie niepełnosprawności. Choć pozostałe aspekty stanowią barierę, która utrudnia współpracę i wymaga niwelacji poprzez świadomą politykę równania szans w pracy.

Kluczowym elementem tej polityki może być dostarczanie okazji do współpracy sprawnych i osób z niepełnosprawnością. Pracownicy, którzy doświadczyli współpracy nie tylko spostrzegają osoby z niepełnosprawnością w lepszym świetle, ale jeszcze są bardziej tolerancyjni dla siebie.

Podstawową barierą w relacjach jest widoczność niepełnosprawności. Dlatego też charakterystyki osób z niepełnosprawnością somatyczną są bardziej pozytywne, niż charakterystyki osób z niepełnosprawnością ruchową. Wrażliwe na ten mechanizm okazują się cechy związane z oceną relacji z innymi, a w mniejszym stopniu też kwalifikacji. Badane osoby sprawne przystępują do kontaktu już z założeniem, że relacje społeczne kolegi z niepełnosprawnością będą gorsze niż ich samych. To sugeruje interpretację, że za występujące realnie trudności „winę” ponosi osoba z niepełnosprawnością, bo jest to cecha związana z nią (teoria atrybucji).

Pracownicy sprawni niewspółpracujący z osobami z niepełnosprawnością uważają, że miejsca pracy oferowane tym ostatnim są prostsze (mniej motywujące). Można uznać, że ta charakterystyka traktowana jest jako norma – tak powinno być. Niżej też oceniają satysfakcję z pracy osób z niepełnosprawnością. Tworzy to samospełniającą się przepowiednię: *osoby z niepełnosprawnością należy umieszczać przy stanowiskach mało motywujących, bo i tak nie odczuwają one satysfakcji z pracy*. Traci się ważne narzędzie motywacyjne, jakim jest wyzwanie zawarte w pracy, blokuje się szansę na rozwój osoby poprzez pracę, skazując na wykonywanie „roboty”.

Wśród pracodawców podobnie, jak wśród pracowników sprawnych, zmienia kontakt z osobami niepełnosprawnymi w sposób istotny różnicuje ich obraz pracowników niepełnosprawnych na tle sprawnych. Pracodawcy, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne ruchowo i somatycznie mają zdecydowanie bardziej pozytywny ich obraz niż ci, którzy ich nie zatrudniają. Dodatkowo niezatrudniający osób niepełnosprawnych oceniają ich bardziej negatywnie niż pracowników sprawnych. Z kolei pracodawcy zatrudniający widzą więcej cech pozytywnych w pracownikach niepełnosprawnych niż sprawnych. Prawdliwość ta widoczna jest zarówno jeżeli chodzi o charakterystykę osobowości pracowniczej, jak i strategii radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w sytuacji pracy oraz pozostałych uwarunkowań.

BIBLIOGRAFIA

- Abelson R. P., 1981: Psychological status of the script concept. „American Psychologist” 36, s. 715–729.
- Adams J. S., 1975: Inequity In Social Exchange. W: R. M. Steers, L. W. Porter (red.), Motivation and Work Behavior. New York, McGraw-Hill Book Co.
- Ajzen I., 2002: Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control and the Theory of Planned Behavior. „Journal of Applied Social Psychology” 32, s. 1-20.
- Allen V. L., Wilder D. A., 1975: Categorization, belief similarity and intergroup discriminations. „Journal of Personality and Social Psychology” 32, s. 971-977.
- Allport G. W., 1954: The nature of prejudice. Reading, Mass. Addison-Wesley.
- Alwin D. F., Scott J., 1986: Attitude Change – Its Measurement and Interpretation using Longitudinal Surveys. W: B. Taylor i K. Thomson (red.), Understanding Change in Social Attitudes, s. 75-106. Aldershot, England, Dartmouth.
- Aronson E., 1978: Człowiek istota społeczna. Warszawa.
- Asch S. E., 1946: Forming impressions of personalities. „Journal of Abnormal and Social Psychology” 41, s. 258-290.
- Ashmore R. D., DelBoca F. K., 1981: Conceptual approaches to stereotypes and stereotyping. W: D. L. Hamilton (red.), Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior, s. 1-36. Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey.
- BAEL, 2006: Aktywność ekonomiczna ludności X-XII 2006. Warszawa, GUS.
- Bańka A., 2005: Poczucie samoskuteczności. Warszawa-Poznań, Print B.
- Bańka A., 2006: Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy. W: Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska (red.), Współczesna psychologia pracy i organizacji. Katowice, wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
- Bauman Z., 2006: Praca konsumpcjonizm i nowi ubodzy. Kraków, WAM.
- Berger P. L., Luckmann T., 1983: Społeczne tworzenie rzeczywistości. Warszawa, PIW.
- Biela A., 1986: Psychologiczna aktualność tez encykliki *Laborem exercens* Jana Pawła II. W: J. Gałkowski (red.) „Laborem exerce” Jana Pawła II, tekst i komentarze. Lublin, RW KUL.
- Bikont A., 1986: Tożsamość społeczna w świetle prac H. Tajfela i J. C. Turnera. „Przegląd Psychologiczny” 29, s. 769-83.
- Bikont A., 1988: Tożsamość społeczna – teorie, hipotezy, znaki zapytania. W: M. Jarymowicz (red.), Studia nad spostrzeganiem relacji JA-INNI, s.15-39. Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź, Ossolineum.
- Billig M., Tajfel H., 1973: Social Categorization and Similarity in Intergroup Behavior, „European Journal of Social Psychology” 3, s. 21-52.

- Block B. L., 1999: Osobowościowe uwarunkowania nasilenia problemów psychospołecznych u osób z uszkodzeniem rdzenia kręgowego. Lublin, TN KUL.
- Bolesta-Kukułka K., 2003: Decyzje menedżerskie. Warszawa.
- Borkowska S. (red.), 2004: Przyszłość pracy w XXI wieku. Warszawa, IPiSS.
- Boski P., 1983: Reguły atrybucji a pochodzenie etniczne. W: J. Jarymowicz i Z. Smoleńska (red.), *Poznawcze regulatory funkcjonowania społecznego*, s. 123-194. Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź, Ossolineum.
- Brewer M. B., Campbell D. T., 1976: *Ethnocentrism and Inergroup Attitudes: East African Evidence*. New York.
- Bronfenbrenner U., 1963: Why the Russian plants tree along the road. „Saturday Review” 46, s. 96.
- Brown R. J., Turner J. C., 1981: Interpersonal and Intergroup behaviors. W: J. C. Turner i H. Giles (red.), *Intergroup Behavior*. Oxford, Basil Blackwell.
- Cheramaine S., 1999: Mężczyzna i stres. Warszawa, Prószyński i S-ka.
- Chlewiński Z., 1999: Umysł dynamiczna organizacja pojęć. Warszawa, PWN.
- Codol J.-P., 1980: La quete de la similitude et la differentiation sociale. Un approche cognitive du sentiment d'identite. W: P. Tap (red.), *Identite individuelle et personalisation*. Toulouse, Privat.
- Czarniawska B., 1980: Motywacyjne problemy zarządzania. Warszawa, PWN.
- Daniels K., Guppy A., 1994: Occupational Stress, Social Support. Job Control, and Psychological Well-Being. „Human Relations” vol. 47, No. 12, s. 1523-1544.
- De Cuper N., De Witt H., 2007: Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. „Work and Stress” 21(1), s. 65-84.
- De Witte H., Naswall K., 2003: Objective versus subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. „Economic and Industrial Democracy” 24, s. 149-188.
- Deutsch M., 2005: Rozwiązywanie konfliktów. Kraków, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Devine P. G., 1989: Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components, „Journal of Personality and Social Psychology” 56, s. 5-18.
- Doeringer P. B., Piore, 1971: *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Heath Lexington Books.
- Doise W., 1988: Individual and social identities in intergroup relations. „European Journal of Social Psychology” 18, s. 99-111.
- Drucker P., 2002: Myśli przewodnie Druckera. Warszawa, MT Biznes.
- Drwal R. Ł., 1979: Opracowanie kwestionariusza Delta do pomiaru poczucia kontroli. „Studia Psychologiczne” 1, s. 67-83.
- Dyczewski L., 2004: Praca i kultura. W: St. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*. Warszawa, IPiSS.
- Dykcik W., 2001: Normalizacja życia osób niepełnosprawnych – aktualny problem społeczny okresu transformacji. W: A. Maciarz (red.), *Człowiek niepełnosprawny w rodzinie i środowisku lokalnym*. Zielona Góra, Lubuskie Towarzystwo Naukowe.
- Espinoza J. A., Garza R. T., 1985: Social group Salience and interethnic cooperation. „Journal of Experimental Social Psychology” 21, s. 380-392.
- Fraczek A., Kofta M., 1977: Frustracja i stres psychologiczny. W: T. Tomaszewski (red.), *Psychologia*, s. 628-678. Warszawa, PWN.
- Frey B. S., Stutzer A., 2002: *Happiness and Economics*. Princeton. and Oxford, Princeton University Press.
- Garbat M., 2008: Bariery osób niepełnosprawnych. „Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych” 1-2 (117-118), s. 23-30.

- Geartner S. J., McLaughlin J. P., 1983: Racial stereotypes: associations and ascriptions of positive and negative characteristics. „Social Psychology Quarterly” 46, s. 23-30.
- Giermanowska E., 2007: Znaczenie pracy w życiu młodzieży niepełnosprawnej. W: E. Giermanowska (red.), Młodzi niepełnosprawni o sobie: rodzina, edukacja, praca, s. 81-111. Warszawa, ISP.
- Gliszczyńska X., 1990: Skala I-E w Pracy. Technika pomiaru poczucia kontroli w sytuacji pracy. Podręcznik. Warszawa, Pracownia testów Psychologicznych PTP.
- Greenwald A. G., Pratkanis A. R., 1984: The self. W: R. S. Wyer i T. K. Srul (red.), Handbook of social cognition. Erlbaum.
- Grzegółowska-Klarkowa H., 1988: Właściwości tożsamości a stopień i rodzaj obronności w warunkach zagrożenia „JA”. W: M. Jarymowicz (red.), Studia nad spostrzeganiem relacji Ja-Inni. Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź.
- Hackman J. R., Oldham G. R., 1976: Motivation through the design of work: Test of a theory. „Organizational Behavior and Human Performance” 16, s. 250-279.
- Hałas E., 1987: Społeczny kontekst znaczeń w teorii symbolicznego interakcjonizmu. Lublin, RW KUL.
- Hall P. A., Taylor R. C. R., 1996: Political Science and the Three New Institutionalism. „Political Studies” XLIV, s. 936-957.
- Hamilton D. L., 1981: Cognitive Processes in Sterotyping and Intergroup Behavior. New York.
- Hans T., 2000: A meta-analysis of the effects of adventure programming on locus of control. „Journal of Contemporary Psychotherapy” 30(1), s. 33-60.
- Heider F., 1958: The Psychology of Interpersonal Relations. New York.
- Heszen-Niejudgek I., 1992: Lekarz i pacjent: badania psychologiczne. Kraków, Universitas.
- Heszen-Niejudgek I., 2000a: Teoria stresu psychologicznego i radzenie sobie. W: J. Strelau (red.). Psychologia, s. 465-492. Gdańsk, GWP.
- Heszen-Niejudgek I., 2000b: Psychologiczne problemy chorych somatycznie. W: J. Strelau (red.). Psychologia. Podręcznik akademicki, s. 513-531. Gdańsk, GWP.
- Homans G. C., 1967: The Nature of Social Science. New York, Harcourt.
- <http://www.irp-fundacja.pl/publikacje/publikacje.php>, 2008-01-26
- Jacukowicz Z., 2004: Nowy świat pracy. W: St. Borkowska (red.), Przyszłość pracy w XXI wieku. Warszawa, IPiSS.
- James W., 1952: The principles of psychology, Chicago, Encyklopedia Britannica (oryginał opublikowany w 1890 roku).
- Jan Paweł II, 1986: Laborem exercens. [W:] Gałkowski J. (red.), „Laborem exercens” Jana Pawła II, tekst i komentarze. Lublin, RW KUL.
- Jarymowicz M., 1984: Spostrzeganie własnej indywidualności. Percepcja i atrakcyjność odrębności własnej osoby od innych ludzi. Wrocław, Ossolineum.
- Jarymowicz M., 1989: Próba konceptualizacji pojęcia „tożsamość”: Spostrzegana odrębność jako atrybut własnej tożsamości. „Przegląd Psychologiczny” XXXII, 3, s. 655-671.
- Jarymowicz M., Kwiatkowska A., 1988: Atrybuty własnej tożsamości: Właściwości spostrzegane jako wspólne dla „JA” i „INNYCH” versus specyficznie własne. [W:] M. Jarymowicz (red.), Studia nad spostrzeganiem relacji Ja-Inni. Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź.
- Jarymowicz M., Szuster-Zbrojewicz A., Codol J-P., 1986: Spostrzegana odrębność „JA-INNI” i gotowość do spostrzegania „JA” w kategoriach społecznej przynależności. „Przegląd Psychologiczny” XXIX, 1, s. 107-124.
- Kelly G., 1955: The psychology of personal construct. New York.
- Keynes J. M., 1956: Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza. Warszawa, PWN.
- Kiwierski J., 1993: Urazy kręgosłupa odcinka szyjnego i ich następstwa. Warszawa, PZWL.

- Knap M., 2008: Ekspertyza. Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy województwa lubelskiego. W: Ocena rynku pracy osób niepełnosprawnych w województwie lubelskim. Raporty z badań. Lublin, WSEI.
- Kowalik S., 1996: Psychospołeczne podstawy rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Warszawa, Interart.
- Kryńska E., 1995: Podziały rynku pracy. Koncepcje segmentacji. „Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica” 137.
- Kryńska E., 1998: Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie. W: E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010. Warszawa, IPISS.
- Kryńska E., 2000: Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy. W: E. Kryńska (red.), Mobilność zasobów pracy. Warszawa, IPISS.
- Kryńska E., 2001: Dylematy polskiego rynku pracy. Warszawa, IPISS.
- Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B., 1998: Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010. Warszawa, IPISS.
- Kurcz I., 2001: Zmiana stereotypów: jej mechanizm i granice. W: M. Kofta, A. Jasińska-Kania (red.), Stereotypy i uprzedzenia. Uwarunkowania psychologiczne i kulturowe, s. 3-43. Warszawa, Scholar.
- Kwiatkowski E., 2002: Bezrobocie. Podstawy teoretyczne. Warszawa, PWN.
- Kwiatkowski E., Tokarski T., 2004: Bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej – dotychczasowe tendencje i oczekiwania na przyszłość. W: St. Borkowska (red.) Przyszłość pracy w XXI wieku. Warszawa, IPISS.
- Larkowa H., 1989: Człowiek niepełnosprawny, problemy psychologiczne. Warszawa, PWN.
- Łaś H., 1996: Rewalidacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych. Szczecin, Uniwersytet Szczeciński.
- Lawler E. E., 1969: Job design and employee motivation. „Personnel Psychology” 22, s. 426-434.
- Lewicka M., 1985: Afektywne i deskryptywne mechanizmy spostrzegania innych ludzi. W: M. Lewicka (red.), Psychologia Spostrzegania Społecznego. Warszawa, KiW.
- Lindbeck A., Snower D. J., 1988: The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment. The MIT Press, Mass.-London.
- Lisiecki M., 2004: Psychospołeczna ocena zmian w organizacji. W: M. Lisiecki, H. Poniowski, Współczesne organizacje i regiony w procesie zmian globalnych. Lublin, wyd. KUL.
- Łoboda M., 1990: Czynniki stresogenne w organizacji. W: A. Biela (red.), Stres w pracy zawodowej. Lublin, RW KUL.
- Łukaszewski W., 1985: Osobowość a spostrzeganie siebie i spostrzeganie innych. W: J. Reykowski, O. W. Owczynnikowa, K. Obuchowski (red.), Studia z psychologii emocji, motywacji i osobowości. Wrocław-Warszawa-Gdańsk, Ossolineum.
- Mądrzycki T., 1977: Psychologiczne prawidłowości kształtowania się postaw. Warszawa, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych.
- Mądrzycki T., 1986: Deformacje w spostrzeganiu ludzi. Warszawa, PWN.
- Malivaud E., 1979: The theory of Unemployment Reconsidered. New York, Halsted Press.
- Markus H., 1978: Self-schemata and processing information about self. „Journal of Personality and Social Psychology” 35, s. 63-78.
- Markus H., 1980: The self in thought and memory. W: D. M. Wegner, R. R. Ballacher (red.), The self in social psychology. New York, University Press.
- Markus H., Smith J., 1981: The influence of self-schemata on the perception of others. W: N. Cantor, J. Kihlstrom (red.), Personality, cognition and social interaction. Hillsdale, New Jersey, Erlbaum.
- Maruszewski T., 2001: Psychologia poznania. Gdańsk, GWP.

- Mead G. H., 1975: Umysł, osobowość, społeczeństwo. Warszawa, PWN.
- Messick D. M., Mackie D. M., 1989: Inergroup Relations. „Annual Review of Psychology” 40, s. 45-81.
- Miller A. G., 1982: Historical and contemporary perspectives on stereotyping. W: A. G. Miller (red.), In the Eye of the Beholder: Contemporary Issues in Stereotyping. New York, Praeger.
- Morawski W., 2000: Changing Images of Trade Unions. W: A. Ishikawa, R. Martin, W. Morawski, V. Rus (red.) Workers, Firms, and Unions. Część II. The development of Dual Commitment. Frankfurt, Peter Lang.
- Morawski W., 2004: Globalizacja i praca. Kontekstowa analiza świata pracy. W: S. Borkowska (red.), Przyszłość pracy w XXI wieku. Warszawa, IPiSS.
- Osgood Ch. E., Suci G., Tannenbaum P., 1957: The Measurement of Meaning. University of Illinois Press.
- Ossowski R., 1979: Zachowanie się inwalidów wzrokowych w sytuacjach trudnych. Warszawa-Poznań, PWN.
- Otrębski W., 1999: System wsparcia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Założenia, elementy, zasady organizacji. Lublin, FŚCEDS, Fundacja *Między Nami*.
- Otrębski W., 2004: Strategie radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w sytuacji pracy niepełnosprawnych mężczyzn zatrudnionych w ZPCH. W: M. Kościelska, B. Aouila (red.), Człowiek niepełnosprawny rodzina i praca, s. 203-220. Bydgoszcz, wyd. AB.
- Otrębski W., Piasecki M., Rutkowska E., Stępnik M., Śliwak J., 2004: Coping strategies of people with disability as an indicator of their success in teleworking. W: I. D. Karwat (red.), Epidemiological analysis of selected medical and social problems connected with non-infectious diseases in Poland, s. 297-307. Lublin, Liber.
- Park B. M., Rothbart M., 1982: Perception of outgroup homogeneity and levels of social categorization: Memory for the subordinate attribution of ingroup and out group members. „Journal of Personality and Social Psychology” 42, s. 1051-1068.
- Pawłowska A., 2006: Badanie relacji społecznych w organizacji z wykorzystaniem metod projekcyjnych, *Studia i Materiały*. Wydział Zarządzania UW (<http://www.sim.wz.uw.edu.pl/issue3/01.pdf>, 14.02.2008 r.).
- Peabody D., 1968: Group Judgment in the Philipines Evaluative and Descriptive aspects. „Journal of Personality and Social Psychology” 10, s. 290-300.
- Pokorski J., Costa G., 1998: Specyficzne problemy pracy zmianowej kobiet. W: I. Iskra-Golec, G. Costa (red.), Stres pracy zmianowej. Przyczyny skutki i przeciwdziałania, s. 135-142. Kraków, TAIWPN Universitas.
- Raven J., 2004: The Mangement of Societal Change. W: M. Lisiecki, H. Ponikowski, Współczesne organizacje i regiony w procesie zmian globalnych. Lublin, Wyd. KUL.
- Reber A. S., 2000: Słownik psychologii. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Rex J., 1969: Race as a social cathegory. „Journal of Biosocial Science” 1, s. 145-152.
- Reykowski J., 1986: Motywacja, postawy prospołeczne a osobowość. Warszawa, KiW.
- Rongińska T., Gajda W.A., 2001: Strategie radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w pracy zawodowej. Zielona Góra, WSP.
- Rothbart M., 1981: Memory processes and social beliefs. W: D. L. Hamilton (red.), Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior. New Jersey, Erlbaum Associates.
- Rotter J., 1966: Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcements. „Psychological Monographs” 80, Whole No. 609.
- Rousseau D. M., Wade-Benzoni K. A., 1995: Chapter 8. Changing individual-organization attachments. A two way street. W: A. Howard (red.), The changing nature of work. The Jossey Bass social and behavioral science series, s. 290-322. San Francisco, CA, Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Różnowski B., 2007: Barometr rynku pracy: Raport z badań pracodawców. Lublin, WSEI.

- Rożnowski B., 2008: Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy Lubelszczyzny. W: Ocena rynku pracy osób niepełnosprawnych w województwie lubelskim. Raporty z badań. Lublin, WSEI.
- Rożnowski B., Biela A., Bańka A. (red), 2006: Praca i organizacja w procesie zmian. Poznań, SPA.
- Rożnowski B., Konefał K., 2007: Potencjał społeczny polskich przedsiębiorstw: motywacja pracowników. Referat wygłoszony na I Międzynarodowej Konferencji Naukowej w WSKiZ, Poznań.
- Rożnowski B., Markowski K., Łobocki J., Konefał K., 2007: Postawy i zachowania uczestników lokalnego rynku pracy. Lublin, Instytut Rynku Pracy.
- Rudnicki S., Mazurek K., Kazimierska B., Rydzewska E., Piotrowicz R., 2005: Rehabilitacja kardiologiczna po zawale serca i zabiegach kardiochirurgicznych. W: J. Kiwerski (red.), Rehabilitacja medyczna, s. 641-678. Warszawa, PZWL.
- Schank R. C., Abelson R. P., 1977: Scripts, plans, goals, and understanding. Hillsdale, New Jersey, Erlbaum.
- Schlenker B. R., 1985: Identity and self-identification. W: B. R. Schlenker (red.), The self and social life, s. 65-99. McGraw-Hill, New York.
- Schmid G., 2004: The future of work: has full employment a future in Europe. W: S. Borkowska (red.), Przyszłość pracy w XXI wieku. Warszawa, IPISS.
- Schultz D. P., Schultz S. E., 2002: Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy. PWN, Warszawa.
- Sękowski A., 1995: Psychospołeczne determinanty postaw wobec inwalidów. Lublin, wyd. UMCS.
- Skarżyńska K., 1979: Studia nad spostrzeganiem osób: regulacyjna funkcja informacji centralnych. Warszawa.
- Solan, 2008: Ocena rynku pracy osób niepełnosprawnych w województwie lubelskim. Raporty z badań. Lublin, WSEI.
- Strategia Lizbońska, 2000: Droga do sukcesu zjednoczonej Europy. Warszawa, UKiE.
- Sumner W. G., 1906: Folkways. Boston.
- Szałkowski A., 1997: Kształtowanie funkcjonalnych stosunków pracy. Wrocław-Warszawa-Kraków, Ossolineum.
- Tajfel H., 1957: Value and perceptual judgments of magnitude. „Psychological Review” 64, s. 192-204.
- Tajfel H., 1959: The anchoring effects of value in a scale of judgments. „British Journal of Psychology” 50, s. 294-304.
- Tajfel H., 1970: Experiments in intergroup discrimination. „Scientific American” 223, s. 96-102.
- Tajfel H., 1978: Differentiation Between Social Groups. London, Academic Press.
- Tajfel H., 1982: Social psychology of intergroup relations. „Annual Review of Psychology” 33, s. 1-39.
- Tajfel H., Turner J. C., 1979: An integrative theory of intergroup conflict. W: W. G. Austin, S. Worchel (red.), The social psychology of intergroup relations. Montewrey, Brooks/Cole.
- Tajfel H., Turner J. C., 1986: An integrative theory of intergroup relations. W: S. Worchel i W. G. Austin (red.), Psychology of Intergroup Relations. Chicago, Nelson-Hall.
- Tarkowska T., 2005: Psychologiczne problemy osób niepełnosprawnych ruchowo. W: J. Kiwerski (red.), Rehabilitacja medyczna, s. 193-220. Warszawa, PZWL.
- Taylor S. E., Crocker J. C., 1981: Schematic bases of Social information processing. W: E. T. Higgins, C. P. Herman, M. P. Zanna (red.), Social Cognition: „The Ontario Symposium on Personality and Social Psychology” vol. 1, Lawrence Erlbaum Associates.
- Titkow A., 1993: Stres i życie społeczne. Polskie doświadczenia. Warszawa, PWN.

- Tome H. R., Bariaud F., 1980: La structure de l'identité à l'adolescence. W: P. Tap (red.), *Identité individuelle et personalization*. Toulouse, Privat.
- Turner J. C., 1975: Is there a quest for identity? „*The Sociological Quarterly*” 16, s. 148-161.
- Turner J. C., 1981: Towards a cognitive redefinition of social group. „*Cahiers de Psychologie Cognitive*” 1, s. 131-138.
- Turner J. C., 1982: The experimental social psychology of intergroup behavior. W: J. C. Turner, H. Giles (red.), *Intergroup behavior*. Chicago, University Press.
- Turner J. C., 1987: *Rediscovering The Social Group. A Self Categorization Theory*. Oxford.
- Tylka J., 1996: Działania rehabilitacyjne podejmowane wobec chorych po zawale serca w celu redukcji stresu. „*Promocja Zdrowia, Nauki Społeczne i Medycyna*” 8-9, s. 97-101.
- Vinacke W. E., 1957: Stereotypes as a Social Concepts. „*Journal of Social Psychology*” 43, s. 105-132.
- Vinacke W. E., 1974: *The Psychology of Thinking*. New York, Academic Press.
- Wiącek G., 2008: Raport z badań bezrobotnych osób niepełnosprawnych w województwie lubelskim. W: *Ocena rynku pracy osób niepełnosprawnych w województwie lubelskim*. Raporty z badań. Lublin, WSEI.
- Wilder D. A., Thompson E. J., 1988: Assimilation and Contrast Effects in Judgment of Groups. „*Journal of Personality and Social Psychology*” 54, s. 62-73.
- Wiśniewski Z., 2004: Rynek pracy w przyszłości – deregulacja a zatrudnienie. W: S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*. Warszawa, IPISS.
- Witkowski T., 1993: *Rozumieć problemy osób niepełnosprawnych*. Warszawa, MDBO.
- Wojciszke B., 1986: *Teoria schematów społecznych*. Warszawa–Wrocław–Kraków, Ossolineum.
- Wojciszke B., 1988: Wprowadzenie: wszechobecność wartościowania. W: B. Wojciszke (red.), *Studia nad procesami wartościowania*, 1. Warszawa–Wrocław–Kraków, Ossolineum.
- Wołóńcej M., 2006: Cywilizacyjne przemiany koncepcji pracy: Współczesna kultura pracy i jej odzwierciedlenie w przysłowia. W: A. Bańka, A. Biela, B. Rożnowski. *Praca i organizacja w procesie zmian*. Poznań, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Wrześniewski K., Włodarczyk D. (red.), 2004: *Choroba niedokrwienna serca*. Gdańsk, GWP.
- www.statsoft.pl/textbook/stcluan.html, 2008-01-26
- Zabłocki J., 1995: *Psychologiczne wyznaczniki rehabilitacji zawodowej inwalidów*. Warszawa, wyd. Żak.
- Zajonc R., Markus H., 1985: Cognitive perspectives in Social Psychology. W: N. Lindsey (red.), *Handbook of Social Psychology*. New York, Random House.
- Zakrzewska-Mantery E., 2007: Wykształcenie a sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych. W: E. Giermanowska (red.), *Młodzi niepełnosprawni o sobie*, s. 57-81. Warszawa, ISP.
- Zavalloni M., Louis-Guerin C., 1984: *Identité sociale et conscience – Introduction à l'égoécologie*. Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal.

