

Spis treści

Wstęp

11

Rozdział 1

Osoby z niepełnosprawnością w naukach o zarządzaniu

20

1.1. Definicje niepełnosprawności 20

1.2. Niepełnosprawni na rynku pracy 25

1.2.1. Wskaźniki zatrudnienia 26

1.2.2. Miejsce i forma zatrudnienia 29

1.2.3. Bariery zatrudnienia 34

1.2.4. Czynniki wpływające na traktowanie osób z niepełnosprawnością w organizacji 36

1.3. Miejsce niepełnosprawności w naukach o zarządzaniu 39

1.3.1. Koncepcja człowieka ekonomicznego 40

1.3.2. Koncepcja człowieka społecznego 43

1.3.3. Koncepcja człowieka zewnątrzsterownego i samorealizującego się 46

1.3.4. Koncepcja człowieka kompleksowego 48

1.3.5. Koncepcja człowieka uczącego się i dzielącego się wiedzą 49

1.3.6. Porównanie głównych koncepcji człowieka w zarządzaniu 51

1.4. Podsumowanie rozdziału 1 54

Rozdział 2

Zarządzanie niepełnosprawnością jako jeden z wymiarów różnorodności

56

2.1. Różnorodność w organizacji 56

2.1.1. Wyrównywanie szans 59

2.1.2. Równe traktowanie	60
2.1.3. Podejście biznesowe	62
2.1.4. Wpływ różnorodności na zarządzanie	63
2.2. Zarządzanie pracownikami z niepełnosprawnością	67
2.2.1. Planowanie zatrudnienia	72
2.2.2. Rekrutacja	74
2.2.3. Selekcja	76
2.2.4. Przystosowanie do pracy	78
2.2.5. Ocena	82
2.2.6. Motywowanie	85
2.2.7. Rozwój	87
2.2.8. Funkcje HR w kontekście pracowników z niepełnosprawnością	90
2.3. Zachowania organizacyjne pracowników z niepełnosprawnością	92
2.3.1. Postawy pracowników z niepełnosprawnością	93
2.3.1.1. Wartości pracowników z niepełnosprawnością	93
2.3.1.2. Postrzeganie własnej niepełnosprawności przez pracownika	95
2.3.1.3. Zadowolenie z pracy	98
2.3.2. Pracownik z niepełnosprawnością w zespole	100
2.3.2.1. Różnorodne zespoły robocze	100
2.3.2.2. Komunikacja z pracownikami z niepełnosprawnością	101
2.3.2.3. Konflikty	103
2.4. Podsumowanie rozdziału	104

Rozdział 3

Rynek pracy osób z niepełnosprawnością w Polsce 107

3.1. Podaż pracy osób z niepełnosprawnością	107
3.1.1. Charakterystyka niepełnosprawności	108
3.1.1.1. Rodzaje niepełnosprawności	108
3.1.1.2. Stopnie niepełnosprawności	111
3.1.2. Charakterystyka społeczno-demograficzna	112
3.1.3. Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością	119
3.2. Popyt na pracę osób z niepełnosprawnością	121
3.3. Osoby z niepełnosprawnością – polski kontekst instytucjonalny	123

3.3.1. Rola instytucji w życiu zawodowym osób z niepełnosprawnością	124
3.3.1.1. Instytucje formalne	124
3.3.1.2. Instytucje nieformalne	137
3.3.2. Społeczna integracja osób z niepełnosprawnością	141
3.4. Podsumowanie rozdziału 3	143

Rozdział 4

Proces adaptacji pracowników z niepełnosprawnością	145
4.1. Definicja adaptacji	145
4.2. Koncepcje adaptacji	147
4.2.1. Teoria indywidualno-środowiskowego dopasowania (Person-Environment Fit – P-E Fit)	147
4.2.2. Koncepcja przystosowania zawodowego (Theory of Work Adjustment – TWA)	149
4.3. Proces adaptacji	151
4.4. Adaptacja z perspektywy pracownika	156
4.4.1. Adaptacja techniczna	157
4.4.2. Adaptacja organizacyjna	158
4.4.3. Adaptacja społeczna	159
4.5. Taktyki adaptacji	161
4.6. Kiedy adaptacja pracownika dobiega końca?	166
4.7. Znaczenie adaptacji dla organizacji	169
4.8. Trudności pracowników z niepełnosprawnością w procesie adaptacji	171
4.9. Podsumowanie rozdziału 4	174

Rozdział 5

Kultura organizacyjna a niepełnosprawność	177
5.1. Kultura organizacyjna – pojęcie i podejścia	177
5.1.1. Sposób postrzegania kultury organizacyjnej	179
5.1.2. Funkcje kultury organizacyjnej	181
5.1.3. Typologie kultury	183
5.1.4. Poziomy kultury organizacyjnej	189

5.1.5 Kierunki oddziaływania kultury organizacyjnej na członków organizacji	193
5.2. Kultura organizacyjna przedsiębiorstw zatrudniających osoby z niepełnosprawnością	196
5.2.1. Kultura wykluczenia i kultura włączania	196
5.2.2. Charakterystyka kultury włączania osób z niepełnosprawnością	200
5.3. Podsumowanie rozdziału 5	205

Rozdział 6

Metodyka badań własnych

6.1. Cel pracy	207
6.2. Pytania i hipotezy badawcze	209
6.3. Zmienne i ich wskaźniki	215
6.4. Narzędzie badawcze	216
6.4.1. Przegląd narzędzi do badania kultury organizacyjnej	216
6.4.2. Narzędzia wykorzystane w badaniu własnym	219
6.5. Badana populacja i dobór próby do badań	222
6.6. Procedura zbierania danych	224
6.7. Charakterystyka badanej próby	226
6.8. Opracowanie wyników badań, metody analizy danych i narzędzia wykorzystane do opracowanie statystycznego	229

Rozdział 7

Dostosowanie kultury organizacyjnej do potrzeb wynikających z niepełnosprawności pracowników – wyniki badań empirycznych

7.1. Adaptacja i funkcjonowanie pracowników w organizacjach z perspektywy pracowników z niepełnosprawnością	232
7.2. Adaptacja i funkcjonowanie pracowników z niepełnosprawnością w organizacjach z perspektywy ich przełożonych	250
7.3. Adaptacja i funkcjonowanie pracowników w organizacjach – porównanie perspektyw pracowników z niepełnosprawnością i ich przełożonych	263

7.3.1. Motywowanie pracowników	264
7.3.2. Ocenianie pracowników	266
7.3.3. Pozycja w zespole osoby z niepełnosprawnością	270
7.3.4. Wymiary kultury organizacyjnej	270
7.3.5. Przygotowanie firm do zatrudniania osób z niepełnosprawnością	271

Rozdział 8

Statystyczna weryfikacja hipotez

274

8.1. Adaptacja pracowników z niepełnosprawnością – zmienna zależna	274
8.2. Wpływ wymiarów kultury organizacyjnej na adaptację pracowników z niepełnosprawnością w organizacji	278
8.2.1. Wpływ rozwiązań w obszarze artefaktów na adaptację pracowników z niepełnosprawnością	278
8.2.2. Wpływ norm i wartości organizacji na adaptację pracowników z niepełnosprawnością	282
8.2.3. Wpływ założeń kulturowych organizacji dotyczących natury ludzkiej i stosunków międzyludzkich charakterystycznych dla organizacji na adaptację pracowników z niepełnosprawnością	286
8.3. Wpływ oceny wymiarów kultury organizacyjnej przez przełożonych osób z niepełnosprawnością na adaptację pracowników z niepełnosprawnością	291
8.3.1. Wpływ oceny przełożonych osób z niepełnosprawnością dotyczącej stopnia dostosowania rozwiązań w obszarze artefaktów do potrzeb pracowników z niepełnosprawnością na adaptację tych pracowników	292
8.3.2. Wpływ oceny przełożonych osób z niepełnosprawnością dotyczącej stopnia uwzględniania niepełnosprawności w normach i wartościach organizacji na adaptację tych pracowników w organizacji	295
8.3.3. Wpływ oceny przełożonych osób z niepełnosprawnością odnoszącej się do stopnia uwzględniania potrzeb pracowników z niepełnosprawnością w założeniach kulturowych organizacji dotyczących natury ludzkiej i stosunków międzyludzkich na ich adaptację w organizacji	300

Zakończenie i wnioski	306
Bibliografia	325
Spis wykresów	352
Spis tabel	354