

Uwarunkowania efektywnego radzenia sobie w pracy pełnosprawnych i niepełnosprawnych młodych matek (posiadających dzieci w wieku do lat 6)

mgr Karolina Pawłowska-Cyprysiak, dr Katarzyna Hildt-Ciupińska

2016 r.

Wprowadzenie

Macierzyństwo to jedna z najważniejszych ról w życiu kobiety, która wpływa na szeroko zakrojone zmiany w zwyczajach i przyzwyczajaniach nie tylko kobiety ale również i całej rodziny (García i in., 2015). Godzenie pracy i życia pozazawodowego jest zadaniem trudnym i wiąże się z nim wiele problemów, które przekładają się na mniejszą aktywność na rynku pracy kobiet posiadających dzieci (Komisja Europejska, 2011). Polskie przedsiębiorstwa rzadko stosują rozwiązania, które ułatwiają zachowanie równowagi pomiędzy pracą a domem. Takie instrumenty są bardziej powszechne w dużych miastach, oraz większych, najczęściej publicznych, przedsiębiorstwach. Zaliczyć można do nich np. niepełny wymiar czasu pracy czy też elastyczny czas pracy, z kolei najrzadziej występującym rozwiązaniem w tym zakresie jest możliwość wykonywania obowiązków zawodowych poza obszarem przedsiębiorstwa (Auleytner, 2007).

W grupie matek na szczególną uwagę zasługują matki niepełnosprawne. Kobiety te z jednej strony doświadczają tzw. podwójnej dyskryminacji (ze względu na fakt bycia kobietą i posiadania niepełnosprawności), z drugiej natomiast strony postrzegane są jako te, które nie są w stanie w pełni być matkami (García i in., 2015). Takie postrzeganie tych kobiet powoduje negatywne konsekwencje zarówno w ich zachowaniu i postrzeganiu świata (wycofanie, bierność, obawa przed oceną, Pawłowska-Cyprysiak, 2012, 2014), jak również wpływa negatywnie na ich dzieci powodując ich poczucie wykluczenia społecznego (Newman, Wates, 2005).

Badania własne – opis grupy

W ramach projektu stanowiącego część Programu Wieloletniego¹, którego celem było określenie uwarunkowań efektywnego radzenia sobie w pracy pełnosprawnych i niepełnosprawnych młodych matek (posiadających dzieci w wieku do lat 6), przeprowadzono badania w próbie pełnosprawnych i niepełnosprawnych matek posiadających, co najmniej jedno dziecko w wieku do lat 6 (N=500).

Próba została dobrana w sposób kwotowo-celowy, gdzie kwota wyznaczona została poprzez posiadanie niepełnosprawności (ruchowej, sensorycznej - wzroku lub słuchu, oraz wynikającej

¹ Materiał opracowany na podstawie wyników III etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2014-2016 ze środków Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy –Państwowy Instytut Badawczy. Projekt nr 2.Z.28 pt. „Uwarunkowania efektywnego radzenia sobie w pracy pełnosprawnych i niepełnosprawnych młodych matek (posiadających dzieci w wieku do lat 6)”

z chorób układowych). Kobiety pełnosprawne zostały dobrane pod względem takich zmiennych charakteryzujących właściwą grupę właściwą jak: wiek, stan cywilny oraz sektor zatrudnienia.

W grupie tej przeprowadzono badania kwestionariuszowe z wykorzystaniem: ankiety własnej dla młodych matek pełnosprawnych oraz z niepełnosprawnością; Indeksu Zdolności do Pracy (WAI - Work Ability Index); Skali Satysfakcji z Życia (SWLS); kwestionariusza do oceny równowagi praca-życie (SWING) oraz Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II).

Co determinuje aktywność zawodową młodych matek?

Badanym młodym matkom przedstawiono listę prezentującą powody powrotu do pracy po urodzeniu dziecka. Dla niepełnosprawnych matek, większe znaczenie niż dla matek pełnosprawnych, miały takie elementy, jak: posiadanie wsparcia w opiece nad dzieckiem, chęć wyjścia z domu, chęć rozwoju zawodowego oraz satysfakcja z wykonywanej pracy.

Po urodzeniu dziecka większość pełnosprawnych i niepełnosprawnych matek wróciło do firmy macierzystej na wcześniej zajmowane stanowisko (po 55% wskazań). Firmę zmieniło 36% niepełnosprawnych kobiet i 29% kobiet pełnosprawnych. Do macierzystej firmy na inne stanowisko powróciło 11% pełnosprawnych i 6% niepełnosprawnych matek. Własną działalność gospodarczą po urodzeniu dziecka założyło 5% pełnosprawnych i 2% niepełnosprawnych matek.

Najczęściej wskazywane przez młode matki motywacje do powrotu do firmy macierzystej to: „lubię miejsce swojej pracy”, „lubię swoją pracę”, „mam satysfakcjonujące relacje ze współpracownikami”, „mam satysfakcjonujące relacje z przełożonym” oraz „mam wsparcie od współpracowników”. Żadna z kobiet niepełnosprawnych nie zaznaczyła odpowiedzi „bo mam wsparcie przełożonego”

Zdecydowana większość niepełnosprawnych matek zmieniła firmę, ponieważ znalazła nową ofertę pracy; część zmieniła pracę ze względu na wyższe wynagrodzenie, większą możliwość wykorzystania swoich umiejętności i wiedzy oraz możliwości rozwoju. Pełnosprawne matki zmieniły miejsce zatrudnienia ze względu na nową ofertę pracy oraz ze względu na bardziej atrakcyjne warunki finansowe

Efektywne radzenie sobie w pracy

Za wymiary efektywnego radzenia sobie w pracy uznano wysoką zdolność do pracy, wysoką satysfakcję z życia i pracy, pozytywny wpływ pracy na dom i odwrotnie oraz możliwość kontynuowania zatrudnienia.

Z przeprowadzonych analiz wynika, iż posiadanie niepełnosprawności różnicuje determinanty poszczególnych wymiarów efektywnego radzenia sobie w pracy.

Satysfakcja z życia zarówno w grupie matek pełnosprawnych, jak i niepełnosprawnych zależna była od wsparcia społecznego otrzymywanego od współpracowników. Drugim czynnikiem, w

którym znaleziono podobieństwo było częstsze odczuwanie pozytywnego wpływu pracy na dom, zależne od posiadania możliwości rozwoju w miejscu pracy.

Poniżej zostaną przedstawione determinanty każdego z sześciu wymiarów efektywnego radzenia sobie w pracy młodych matek, zarówno tych pełnosprawnych, jak i tych niepełnosprawnych. Czynniki zaznaczone na czerwono to czynniki mijające negatywny wpływ na dany wymiar, a więc wpływające na jego obniżenie.

Ważne czynniki wpływające na zdolności do pracy badanych kobiet (kolorem czerwonym zaznaczono czynniki obniżające zdolność do pracy) w opinii matek pełnosprawnych i niepełnosprawnych

Matki pełnosprawne

- Wspólnota w pracy
- **Wiek (zmiany zachodzące w organizmie)**
- **Negatywny wpływ domu na pracę**
- **Konflikt ról (brak jasno określonych celów, sprzeczne wymagania)**
- Wpływ na pracę (wpływ na sposób wykonywania obowiązków)
- Jasność ról (jasno określone obowiązki i zadania)

Matki niepełnosprawne

- **Negatywny wpływ pracy na dom**
- Satisfakcja z życia
- **Wymagania ilościowe pracy**
- Przewidywalność
- Pozytywny wpływ domu na pracę
- Wsparcie społeczne ze strony przełożonego

Ważne czynniki wpływające na poziom satysfakcji z życia badanych kobiet (kolorem czerwonym zaznaczono czynniki obniżające satysfakcję z życia) w opinii matek pełnosprawnych i niepełnosprawnych

Matki pełnosprawne

- Wsparcie społeczne ze strony współpracowników
- Wsparcie społeczne ze strony przełożonego
- Wiek (doświadczenie)
- Pozytywny wpływ domu na pracę
- Sprawiedliwość i szacunek

Matki niepełnosprawne

- Możliwości rozwoju
- **Negatywny wpływ pracy na dom**
- Wsparcie społeczne otrzymywane od współpracowników
- Perspektywa pozostania w zatrudnieniu

Ważne czynniki wpływające na poziom satysfakcji z pracy w opinii matek pełnosprawnych i niepełnosprawnych

Matki pełnosprawne

- Zaangażowanie w pracę
- Zaufanie „wertykalne” (między pracownikiem a przełożonym)
- Poczucie wspólnoty w miejscu pracy
- Możliwości rozwoju

Matki niepełnosprawne

- Możliwości rozwoju
- Zaangażowanie w pracę
- Jakość przywództwa
- Wpływ na wykonywaną pracę
- Wsparcie społeczne otrzymywane od przełożonego
- Zaufanie „horyzontalne” (między pracownikiem a współpracownikami”)

Ważne czynniki wpływające na pozytywny wpływ pracy na dom w opinii matek pełnosprawnych i niepełnosprawnych

**Matki
pełnosprawne**

- **Możliwości rozwoju**
- **Zaufanie wertykalne (pracownik-kierownictwo)**
- **Zaufanie horyzontalne (pracownik-współpracownicy)**

**Matki
niepełnosprawne**

- **Możliwości rozwoju**
- **Zaangażowanie w pracę**

Ważne czynniki wpływające na pozytywny wpływ domu na pracę w opinii matek pełnosprawnych i niepełnosprawnych

Matki pełnosprawne

- **Zaangażowanie w pracę**
- **Satysfakcja z życia**
- **Jasność roli (jasno określone obowiązki i zadania)**
- **Jakość przywództwa**
- **Zaufanie horyzontalne (między pracownikiem a współpracownikami)**

**Matki
niepełnosprawne**

- **Znaczenie pracy**
- **Satysfakcja z pracy**
- **Nagrody (docenienie przez pracodawcę)**
- **Zdolność do pracy**

Ważne czynniki wpływające na perspektywę pozostania w zatrudnieniu (kolorem czerwonym zaznaczono czynniki wpływające na pojawienie się negatywnej perspektywy odnośnie pozostania w zatrudnieniu) w opinii matek pełnosprawnych i niepełnosprawnych

Matki pełnosprawne

- Wspólnota w pracy
- **Negatywny wpływ domu na pracę**
- Jasność roli (jasno określone obowiązki i zadania)
- **Wiek**
- Zaangażowanie w pracę

Matki niepełnosprawne

- Nagrody (docenienie przez pracodawcę)
- **Negatywny wpływ pracy na dom**
- Satysfakcja z życia

Słownik pojęć:

- ⇒ *Jasność roli* - jasność celu, jasność co do obszarów za które pracownik jest odpowiedzialny, jasność co do oczekiwań względem pracownika
- ⇒ *Nagrody* - docenienie pracy przez przełożonego
- ⇒ *Konflikt roli* - konieczności wykonywania zadań nielubianych lub sprzecznych z indywidualnym systemem wartości, konieczności wykonywania zadań uważanych za nie należące do zakresu obowiązków zdefiniowanych przez rolę oraz konieczność sprostania sprzecznym oczekiwaniom i wymaganiom w pracy
- ⇒ *Przewidywalność* - otrzymywanie informacji o ważnych zmianach, decyzjach czy też planach na przyszłość dotyczących miejsca pracy, otrzymywanie informacji niezbędnych do dobrego wykonania pracy
- ⇒ *Zaufanie „wertykalne”* – zaufanie pomiędzy pracownikiem a kadrą zarządzającą
- ⇒ *Zaufanie „horyzontalne”* – zaufanie pomiędzy pracownikami