


SATYSFAKCJA ZAWODOWA A STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W ŚLĄSKICH PRZEDSIĘBIORSTWACH – WYNIKI BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Adrian Machajski^{1*}

¹ Politechnika Częstochowska, Wydział Zarządzania, Polska

Streszczenie: Satysfakcja zawodowa pracowników jest istotna w całym procesie zarządzania przedsiębiorstwem. Pracownicy wykazujący wysoki poziom satysfakcji z pracy są bardziej zaangażowani w pracę oraz bardziej lojalni wobec pracodawcy, co bez wątpienia wpływa na wyniki finansowe organizacji. Wysoki poziom satysfakcji zawodowej sprawia, że pracownicy w większym stopniu angażują się w powierzone im zadania, silniej identyfikują się z przedsiębiorstwem i w mniejszym stopniu są skłonni do zmiany pracy. Większe zaangażowanie w wykonywaną pracę sprawia, że pracownicy stają się bardziej produktywni. Szczególną grupą pracowników są osoby niepełnosprawne, które w Polsce obecnie stanowią coraz większą liczbę osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach. Osoby niepełnosprawne w Polsce mogą podejmować zatrudnienie na chronionym i otwartym rynku pracy. Jednak otwarty rynek pracy daje osobom niepełnosprawnym możliwość aktywizacji oraz udziału w życiu społecznym i zawodowym, szansę rozwoju zawodowego i awansu oraz większego wyboru ofert pracy. Pozytywne emocje w pracy przyczyniają się do wzrostu poziomu szczęścia i zwiększają szansę na samorealizację. Natomiast negatywne emocje doświadczone w pracy mogą skutkować częściową utratą zdrowia fizycznego i psychicznego. Dlatego też podjęte w artykule rozważania teoretyczne i empiryczne mają duże znaczenie w praktyce zarządzania przedsiębiorstwami, które coraz częściej proponują pracę osobom niepełnosprawnym na otwartym rynku pracy. Celem artykułu jest analiza poziomu satysfakcji zawodowej osób niepełnosprawnych pracujących na otwartym rynku pracy w województwie śląskim. W artykule oparto się na wynikach badań własnych przeprowadzonych na grupie 172 respondentów, a podczas badania wykorzystano autorski kwestionariusz ankiety skierowany do niepełnosprawnych pracowników pracujących na otwartym rynku pracy. Badania pokazały, że poziom zadowolenia z pracy jest różny w grupach ze

¹ Adrian Machajski, mgr inż., ul. Władysława Jagiełły 52, 42-120 Miedźno, adi09@autograf.pl,
 <https://orcid.org/0000-0002-4476-2926>

* Autor korespondencyjny: Adrian Machajski, adi09@autograf.pl, tel. 792 900 973

względu na stopień niepełnosprawności wśród pracowników zatrudnionych na otwartym rynku pracy.

Słowa kluczowe: pracownicy niepełnosprawni, rynek pracy, satysfakcja zawodowa, zadowolenie z pracy, zarządzanie przedsiębiorstwem

Kod klasyfikacji JEL: J14, J28, J29

Wprowadzenie

Osób niepełnosprawnych w Polsce jest ponad 3 mln, jednakże w rzeczywistości osób tych w Polsce może być nawet 7 mln. Wyróżnia się niepełnosprawność biologiczną i prawną. W grudniu 2020 roku w Polsce było 3024 tys. osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo, z czego w województwie śląskim 306 tys. Dane Głównego Urzędu Statystycznego wskazują, że tylko w grudniu 2021 roku w województwie śląskim bezrobotnych osób niepełnosprawnych było 5979. Osoby niepełnosprawne mogą pracować na chronionym i otwartym rynku pracy. Otwarty rynek pracy daje osobom niepełnosprawnym większy wachlarz możliwości wyboru stanowiska, możliwość otrzymania większego wynagrodzenia, a także większą szansę na rozwój. Pracownik niepełnosprawny może wykonywać takie same czynności jak pełnosprawny pracownik, a zatrudnienie osób niepełnosprawnych pozwala pracodawcy na zmniejszenie kosztów związanych z wynagrodzeniem. Pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne może liczyć na dofinansowanie zwrotu kosztów zatrudnienia, szkolenia pracowników pomagających pracownikom niepełnosprawnym oraz zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej. Jednak przede wszystkim pracodawca, zatrudniając osoby niepełnosprawne, jak wskazuje przegląd literatury, zyskuje sumiennego, wiernego oraz lojalnego pracownika.

Celem artykułu jest analiza poziomu satysfakcji zawodowej osób niepełnosprawnych pracujących na otwartym rynku pracy w województwie śląskim. W artykule oparto się na wynikach badań własnych na grupie 172 osób niepełnosprawnych zatrudnionych na śląskim rynku pracy w 2021 roku. Podczas badania wykorzystano autorski kwestionariusz ankiety skierowany do niepełnosprawnych pracowników pracujących na otwartym rynku pracy.

Przegląd literatury

Satysfakcja zawodowa jest pojęciem wielowymiarowym i niejednoznacznie zdefiniowanym w literaturze przedmiotu. Dokonując przeglądu literatury, zauważyć można, że pojęcie satysfakcji zawodowej rozpatrywane może być w ujęciu zarówno poznawczym, jak i emocjonalnym. Według S.P. Robbinsa (2001, s. 19) satysfakcja zawodowa to ogólna pozytywna postawa wobec pracy, na którą składają się nie tylko określone zachowania, ale też opinie i oceny oraz uczucia. Z kolei M. Juchnowicz (2013b, s. 104) definiuje satysfakcję zawodową jako określoną postawę wobec pracy, mającą cechy: poznawcze, tzn. dostarcza obiektywnych informacji na temat badanych aspektów pracy, i afektywne, gdyż przedstawia uczucia wobec pracy, a także behawioralne, wskazując potencjalne zachowania pracowników w procesie pracy (Juchnowicz, 2013a, s. 101-110).

Aby wyjaśnić, w jaki sposób zadowolenie z pracy przekłada się na wyniki i rozwój firmy, J. Heskett z Harvard Business School zaproponował model, który określił jako Service-Profit-Chain. Zgodnie z tą koncepcją wysoka satysfakcja z wykonywanej pracy sprawia, że pracownicy bardziej angażują się w powierzone im zadania. Co więcej, im mocniej identyfikują się z organizacją, w której są zatrudnieni, tym są mniej skłonni ją opuścić. Wkładając większe zaangażowanie w wykonywaną pracę, stają się bardziej produktywni, dzięki czemu wzrasta poziom świadczonych przez nich usług. To z kolei powoduje wzrost lojalności klientów. Te wszystkie czynniki bezpośrednio przyczyniają się do rozwoju firmy i wzrostu jej zysków (Heskett et al., 1994, s. 164-174).

Satysfakcja zawodowa jest postrzegana także jako część wspomagającego działania w zakresie sposobu motywowania, który pozwala poprawić satysfakcję pracowników organizacji. Zwiększając poziom pozytywnej satysfakcji zawodowej pracowników, przedsiębiorca zmienia ich zachowania. Pracownicy bardziej zadowoleni z pracy lepiej identyfikują się z misją przedsiębiorstwa, chętniej wykazują chęć współpracy ze współpracownikami i przedsiębiorstwem, są bardziej zaangażowani w pracę, w większym stopniu są lojalni wobec pracodawcy, wykonują pracę o wyższej jakości, są bardziej pozytywnie nastawieni do zmian (Ogórek & Strycharska, 2018, s. 204-214; Lemańska-Majdzik, 2019, s. 38).

Skutkiem ubocznym braku satysfakcji może być szereg podejmowanych decyzji negatywnie wpływających na działalność przedsiębiorstwa. Takie działania w literaturze przedmiotu nazywane są jako zachowanie kontrproduktywne. Do takich zachowań należy zaliczyć: niszczenie wyposażenia przedsiębiorstwa, marnowanie materiałów przedsiębiorstwa, robienie bezzasadnych przerw oraz przedłużanie przerw, wcześniejsze opuszczenie stanowiska pracy, nieprzekazywanie istotnych informacji, obmawianie przedsiębiorstwa, właścicieli i kierownictwa, niewykonywanie powierzonych zadań oraz odmawianie wykonywania zadań (Ogórek & Strycharska 2018, s. 204-214; Lemańska-Majdzik, 2019, s. 38).

Badania A. Bańki pokazują, że doświadczanie pozytywnych emocji w pracy przyczynia się do zwiększenia szczęścia i szans na samorealizację, z kolei negatywne emocje odczuwane w pracy przyczyniają się do częściowej utraty zdrowia fizycznego i psychicznego. Z powyższych rozważań nasuwa się wniosek, że to, co przeżywamy w pracy, wpływa na nasze życie osobiste i zawodowe. A zatem większy poziom satysfakcji z pracy pozytywnie oddziałuje na jakość życia. Przeprowadzane badania dotyczące zadowolenia z pracy dowodzą, że życie zawodowe i życie prywatne są ze sobą ściśle powiązane – satysfakcja z pracy bywa odzwierciedleniem satysfakcji z życia i odwrotnie, satysfakcja z życia przyczynia się do zadowolenia z pracy. Pracownik będący w większym stopniu zadowolonym z wykonywanej pracy jest zdrowszy, rzadziej miewa słabość do zażywania narkotyków, spożywa mniej alkoholu, rzadziej miewa stany depresyjne i lękowe, wykazuje mniejszą skłonność do wrogich i agresywnych zachowań (Bańka, 2000, s. 306-308).

Zgodnie z przepisami ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych osobą niepełnosprawną jest osoba posiadająca ważne orzeczenie o niepełnosprawności. Natomiast orzeczenie o niepełnosprawności jest to imienny dokument potwierdzający, że osoba jest niepełnosprawna. W Polsce

o stopniu niepełnosprawności decydują powiatowe zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności (pierwsza instancja) oraz wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności (druga instancja). Wyróżnia się trzy stopnie niepełnosprawności: lekki, umiarkowany i znaczny (Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych). Stopnie niepełnosprawności uzależnione są od stanu zdrowia niepełnosprawnego, stopnia naruszenia sprawności organizmu, konieczności pomocy lub opieki innej osoby, samodzielnej egzystencji. Stopnie niepełnosprawności orzeka się na czas określony lub na stałe (Machajski, 2018, s. 50-63).

Lekki stopień niepełnosprawności orzeka się w stosunku do osoby, której naruszona sprawność organizmu w istotny sposób powoduje obniżenie zdolności do wykonywania pracy, porównując je do umiejętności, jakie wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z całkowitą sprawnością psychiczną i fizyczną. Jednakże ograniczenia w pełnieniu ról społecznych rekompensowane mogą być za pomocą środków pomocniczych, technicznych lub środków ortopedycznych. Umiarkowany stopień niepełnosprawności orzekany jest w przypadku, gdy osoba ma naruszoną sprawność organizmu. Osobie z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności stan zdrowia psychicznego lub fizycznego nie pozwala na wykonywanie pracy lub pozwala na wykonywanie pracy w warunkach pracy chronionej, osoba taka może również wymagać czasowej lub okresowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych. Czasowa pomoc w pełnieniu ról społecznych oznacza konieczność pomocy od innych osób, wynika ona ze stanu zdrowia. Znaczny stopień niepełnosprawności orzekany jest w przypadku, gdy osoba ma naruszoną sprawność organizmu, jest niezdolna do pracy lub zdolna jedynie do pracy w warunkach pracy chronionej. Osoba ze znacznym stopniem niepełnosprawności wymaga długotrwałej lub stałej pomocy i opieki innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji. Niezdolność do pracy oznacza całkowitą niezdolność do pracy zarobkowej wynikającej ze stanu psychicznego, umysłowego lub fizycznego naruszenia sprawności organizmu. Z kolei konieczność udzielania pomocy, w tym także w pełnieniu ról społecznych, oznacza zależność takiej osoby od otoczenia, polegającą na pomocy w czynnościach życia codziennego, prowadzeniu gospodarstwa domowego, pełnieniu ról społecznych adekwatnych do wieku, płci, czynników społecznych oraz kulturowych, a także pomoc w procesie leczenia, rehabilitacji oraz edukacji. Długotrwała pomoc oznacza opiekę oraz pomoc w pełnieniu ról społecznych; rozumiana jest jako sprawowanie jej przez okres powyżej 12 miesięcy (Borząkowski, 2014, s. 8-13).

Badania przeprowadzone w Szwecji na grupie 706 osób z niepełnosprawnością ruchową obejmujące osoby pracujące i studiujące wskazały, że 85% respondentów jest zadowolonych ze swojej pracy lub studiów. Poziom satysfakcji z pracy jest na podobnym poziomie u kobiet, jak i u mężczyzn. Jeżeli chodzi o kwestię wynagrodzenia, to 42% ankietowanych jest zadowolonych z wynagrodzenia. Natomiast w odpowiedzi na pytanie, czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z kontaktów z kolegami z pracy/nauczycielami i przełożonymi, zadowolenie wykazało aż 95% badanych (Dag & Kullberg 2010, s. 287-303).

Według duńskich badań osoby niepełnosprawne w podobnym stopniu wykazały wysoki poziom satysfakcji zawodowej w porównaniu z osobami pełnosprawnymi. Osoby pełnosprawne oceniały zadowolenie z pracy na poziomie 8,1, natomiast osoby niepełnosprawne na poziomie 8,2 w 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało bardzo wysoki poziom niezadowolenia z pracy, a 10 oznaczało najwyższy poziom zadowolenia z pracy. Osoby niepełnosprawne biorące udział w tym badaniu stwierdziły ponadto, że w przypadku zmiany pracy byłoby im ciężiej znaleźć nową pracę, oraz na niższym poziomie oceniły swoje bezpieczeństwo w pracy w porównaniu z osobami pełnosprawnymi (Hansen & Nielsen 2008).

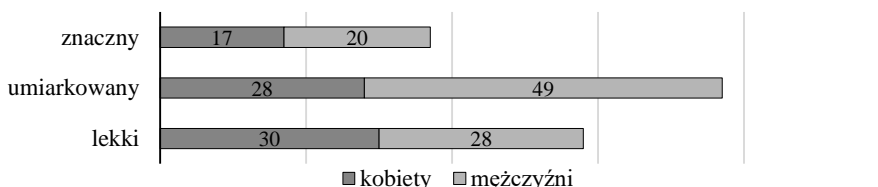
Z kolei dane z badań przeprowadzonych w Polsce w 2007 roku na grupie osób niepełnosprawnych dotyczące zadowolenia z pracy wskazują, że 62% osób jest umiarkowanie zadowolonych z pracy, natomiast 28% ankietowanych stwierdziło, iż jest bardzo zadowolonych ze swojej pracy. Wśród ankietowanych 5% stanowiły osoby niezadowolone z pracy, zaledwie 0,5% ankietowanych osób niepełnosprawnych wskazało, że jest bardzo niezadowolonych z pracy; 5% ankietowanych odpowiedziało na pytanie „nie wiem / trudno powiedzieć”. W opisywanym badaniu udział wzięło 564 ankietowanych. W tym samym badaniu na pytanie, z czego osoby niepełnosprawne najczęściej są zadowolone w pracy, 45% ankietowanych odpowiedziało, że z kontaktów z innymi ludźmi w miejscu pracy. Istotnym elementem wpływającym na zadowolenie z pracy wśród osób niepełnosprawnych była również możliwość samorealizacji i rozwoju (41% wskazań). Do tej kategorii odpowiedzi zalicza się możliwość aktywności (18%), wyjście z domu czy praca poza domem. Drugi element w tej kategorii stanowiły forma i rodzaj wykonywanej pracy, stopień trudności (9%). Podejmowanie samodzielnych decyzji stanowiło 6% odpowiedzi, 5% ankietowanych stwierdziło, że odczucie zadowolenia z pracy wynika z wykonywania pracy, 3% uznało, że zadowolenie z pracy wynika z możliwości rozwoju i uczenia się (Brzezińska & Piotrowski 2008, s. 23-27).

Metodyka

Celem artykułu jest analiza poziomu satysfakcji zawodowej osób niepełnosprawnych pracujących na otwartym rynku pracy w województwie śląskim. Analiza dokonana została w grupach pracowników ze względu na stopień ich niepełnosprawności. Artykuł opracowano na podstawie analizy literatury oraz badania ilościowego przeprowadzonego w II i III kwartale 2021 roku. Analiza literatury obejmowała polskojęzyczną oraz zagraniczną literaturę. Badanie ankietowe przeprowadzone zostało z wykorzystaniem autorskiego kwestionariusza ankiety. Ankieta składała się z pytań zamkniętych. Grupę badawczą natomiast stanowiły osoby niepełnosprawne zatrudnione na otwartym rynku pracy w województwie śląskim. Dobór próby był celowy. Respondenci odpowiadali w 7-stopniowej skali Likerta, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie”, 2 – „nie”, 3 – „raczej nie”, 4 – „ani nie, ani tak”, 5 – „raczej tak”, 6 – „tak” oraz 7 – „zdecydowanie tak”. W badaniu udział wzięło 172 ankietowanych, którzy posiadali ważne orzeczenie o niepełnosprawności w jednym z trzech stopni niepełnosprawności (lekki, umiarkowany i znaczny).

Satysfakcja zawodowa osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy – wyniki badań własnych

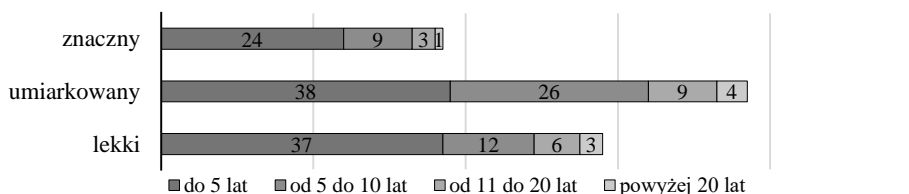
Na podstawie przeprowadzonych badań można wskazać, że najliczniejszą grupą badanych były osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności – 77 osób ($n = 77$), w tym 28 kobiet i 49 mężczyzn; osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności stanowiły grupę 58 respondentów, w tym 30 kobiet i 28 mężczyzn; najmniejszą badaną grupą były osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności – 37 osób, w tym 17 kobiet i 20 mężczyzn ($n = 37$) (Rysunek 1).



Rysunek 1. Stopień niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych na śląskim otwartym rynku pracy (liczba wskazań)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań

Na podstawie przeprowadzonych badań można wskazać, że we wszystkich trzech grupach ze względu na stopień niepełnosprawności dominowali pracownicy, którzy pracują w obecnym miejscu pracy do 5 lat (Rysunek 2).



Rysunek 2. Staż pracy niepełnosprawnych pracowników w obecnej firmie na śląskim otwartym rynku pracy (liczba wskazań)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań

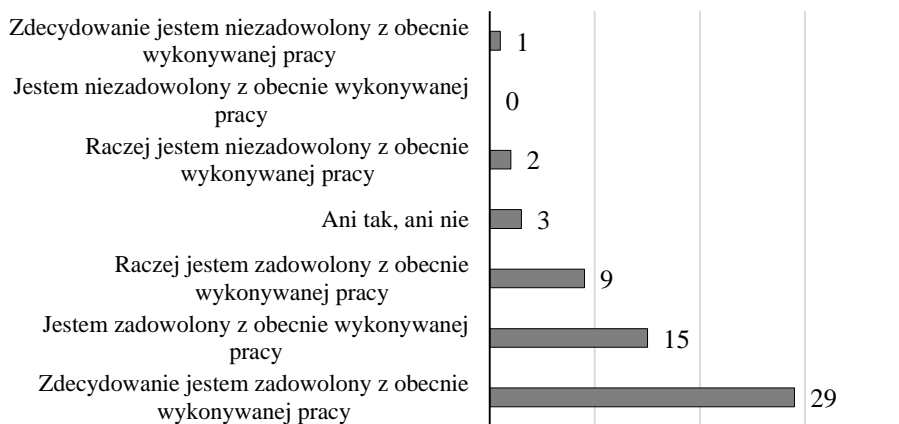
Badania pokazały, że respondenci zdecydowanie zadowoleni z pracy stanowili połowę badanych ($n = 86$), z czego niewiele ponad 23% ($n = 40$) to osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Natomiast 25% badanych ($n = 43$) wskazało, że są zadowoleni z pracy, z czego 11% ($n = 19$) posiadało ważne orzeczenie o stopniu umiarkowanym i kolejno niespełna 9% ($n = 15$) badanych to osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności oraz trochę ponad 5% ($n = 9$) respondentów ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Jednakże trochę ponad 17% ($n = 30$) respondentów odpowiedziało, że są raczej zadowoleni z pracy. Z kolei trochę ponad 3% ($n = 6$) badanych nie umiało wskazać jednoznacznej odpowiedzi, czy są zadowoleni z pracy. Ponad 2% badanych ($n = 4$) wskazało, że są raczej niezadowolony z pracy. Zaledwie 1 badany wskazał, że jest niezadowolony z pracy i był to ankietowany ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Jednakże trochę ponad 1% badanych ($n = 2$) wskazał, że są zdecydowanie niezadowolony z pracy, byli to ankietowani z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności (Tabela 1).

Tabela 1. Zadowolenie osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy w województwie śląskim

Stopień zadowolenia z pracy	Stopień niepełnosprawności			
	lekki	umiarkowany	znaczny	razem
Zdecydowanie jestem zadowolony z obecnie wykonywanej pracy	29	40	17	86
Jestem zadowolony z obecnie wykonywanej pracy	15	19	9	43
Raczej jestem zadowolony z obecnie wykonywanej pracy	9	14	7	30
Ani tak, ani nie jestem zadowolony z obecnie wykonywanej pracy	3	2	1	6
Raczej jestem niezadowolony z obecnie wykonywanej pracy	2	1	1	4
Jestem niezadowolony z obecnie wykonywanej pracy	0	0	1	1
Zdecydowanie jestem niezadowolony z obecnie wykonywanej pracy	1	0	1	2
Razem	58	77	37	172

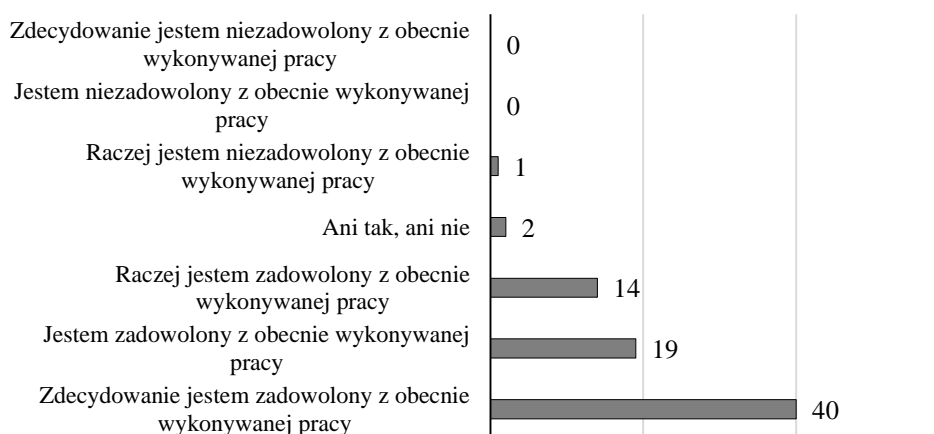
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań

Okazuje się, że połowa ankietowanych ($n = 29$) z lekkim stopniem niepełnosprawności jest zdecydowanie zadowolona z pracy, a 15 respondentów z lekkim stopniem niepełnosprawności jest po prostu zadowolonych. Jedynie 9 badanych wskazało, że są raczej zadowoleni ze swojej pracy, z kolei 3 badanych z lekkim stopniem niepełnosprawności nie umiało jednoznacznie wskazać, czy są zadowoleni ze swojej obecnej pracy, czy nie. Zaledwie 2 respondentów z lekkim stopniem niepełnosprawności zadeklarowało, że są raczej niezadowolony z pracy, a żaden z badanych w tej grupie nie wskazał odpowiedzi, że jest niezadowolony ze swojej pracy (Rysunek 3).

**Rysunek 3. Satysfakcja zawodowa śląskich pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności (liczba wskazań)**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań

Na Rysunku 4 przedstawiono poziom zadowolenia z pracy pracowników zatrudnionych na śląskim otwartym rynku pracy z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Badania pokazały, że 40 śląskich pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zadeklarowało zdecydowane zadowolenie z pracy, z kolei 19 badanych zadeklarowało, że są po prostu zadowoleni z pracy. Ponadto 14 badanych z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności jest raczej zadowolonych ze swojej pracy, a 2 nie umiało jednoznacznie wskazać, czy są zadowoleni ze swojej obecnej pracy, czy nie. Zaledwie 1 respondent wskazał, że jest raczej niezadowolony z pracy, a żaden z badanych nie wskazał, że jest niezadowolony ze swojej pracy oraz że jest zdecydowanie niezadowolony ze swojej pracy.



Rysunek 4. Satysfakcja zawodowa śląskich pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (liczba wskazań)

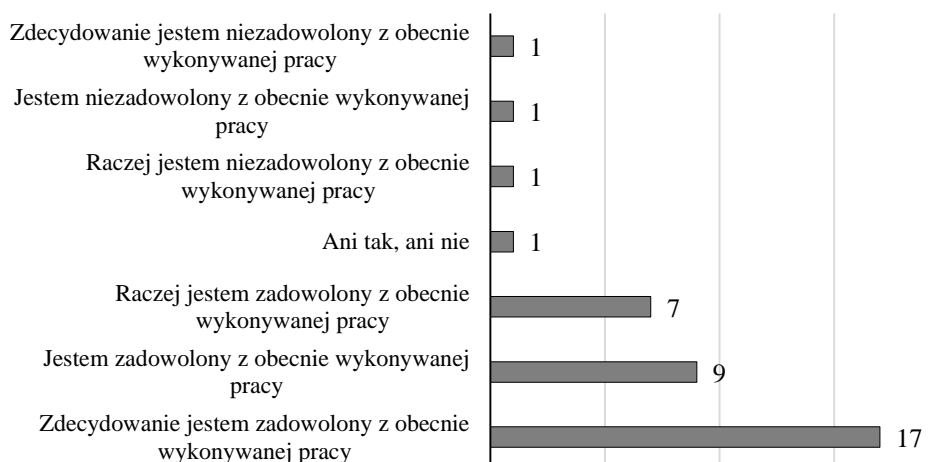
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań

Ponadto badanie pokazało, że 26 pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności było zadowolonych z pracy w obecnej firmie prowadzącej działalność na terenie województwa śląskiego, w tym 17 zdecydowanie. Okazuje się, że 7 badanych jest raczej zadowolonych ze swojej pracy, a 1 respondent w każdej grupie odpowiedzi wskazał, że:

- Nie umie wskazać, czy jest zadowolony z pracy.
- Raczej jest niezadowolony z pracy.
- Jest niezadowolony z pracy.
- Jest zdecydowanie niezadowolony z pracy (Rysunek 5).

Reasumując, można wskazać, że średni poziom zadowolenia z pracy pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na śląskim otwartym rynku pracy wynosi 6,10 w 7-stopniowej skali. Okazało się, że osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności są w najwyższym stopniu zadowolone z pracy, deklarują one poziom zadowolenia 6,16 w 7-stopniowej skali. Pracownicy z lekkim stopniem niepełnosprawności deklarują swoje zadowolenie z pracy na poziomie 6,14, a z kolei osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności na poziomie 5,89 w 7-stopniowej skali

(Tabela 2). W trakcie badań, podczas analizy poziomu satysfakcji zawodowej, przyjęto, że poziom od 5,76 do 6,50 świadczy o zadowoleniu, a poziom od 6,51 do 7,00 świadczy o zdecydowanym zadowoleniu zawodowym badanych pracowników niepełnosprawnych.



Rysunek 5. Satysfakcja zawodowa śląskich pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności (liczba wskazań)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań

Reasumując, można wskazać, że średni poziom zadowolenia z pracy pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na śląskim otwartym rynku pracy wynosi 6,10 w 7-stopniowej skali. Okazało się, że osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności są w najwyższym stopniu zadowolone z pracy, deklarują one poziom zadowolenia 6,16 w 7-stopniowej skali. Pracownicy z lekkim stopniem niepełnosprawności deklarują swoje zadowolenie z pracy na poziomie 6,14, a z kolei osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności na poziomie 5,89 w 7-stopniowej skali (Tabela 2). W trakcie badań, podczas analizy poziomu satysfakcji zawodowej, przyjęto, że poziom od 5,76 do 6,50 świadczy o zadowoleniu, a poziom od 6,51 do 7,00 świadczy o zdecydowanym zadowoleniu zawodowym badanych pracowników niepełnosprawnych.

Tabela 2. Stopień zadowolenia osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy w województwie śląskim

	Stopień niepełnosprawności			
	lekki	umiarkowany	znaczny	ogółem
Stopień zadowolenia z pracy	6,14	6,16	5,89	6,10

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań

Podsumowanie

Zadowolenie z pracy członków organizacji jest kluczowym aspektem dla funkcjonowania przedsiębiorstwa. Dlatego pracodawcy, chcąc utrzymać pracownika w swoim przedsiębiorstwie, powinni podejmować działania mające na celu zwiększenie satysfakcji zawodowej swoich pracowników. Zadowolony pracownik pozytywnie wpływa na rozwój przedsiębiorstwa. Jednakże brak zadowolenia z pracy skutkować może negatywnymi zachowaniami pracownika, do których zaliczyć można m.in.: bezzasadne przerwy, niszczenie mienia, obmawianie pracodawcy czy nawet niewykonywanie poleceń służbowych. Zatem tworzenie pozytywnego wizerunku przedsiębiorstwa wynika z satysfakcji zawodowej pracownika. Satysfakcja z pracy przyczynić się może do wprowadzenia nowych towarów i usług. Zadowoleni pracownicy chętniej i dokładniej wypełniają powierzone im zadania i polecenia. Usatysfakcjonowany pracownik w mniejszym stopniu skłonny jest do zmiany pracy pomimo faktu, iż w innym przedsiębiorstwie mógłby więcej zarabiać. Na podstawie przeprowadzonych badań można wywnioskować, że osoby niepełnosprawne pracujące na otwartym rynku pracy w województwie śląskim są zadowolone z pracy, średnia ich odpowiedzi wynosi 6,10 w 7-stopniowej skali Likerta. Ponadto osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności biorące udział w badaniu ankietowym są w najwyższym stopniu zadowolone z pracy i średnia ich odpowiedzi wynosi 6,16 w 7-stopniowej skali Likerta. Z kolei najmniej zadowoleni z pracy są pracownicy niepełnosprawni w stopniu znacznym. Dlatego też pracodawcy powinni zwrócić szczególną uwagę na grupę pracowników niepełnosprawnych w znacznym stopniu i podejmować takie działania, które mogłyby pozytywnie wpłynąć na ich satysfakcję zawodową.

Niniejsze badania podjęte przez autora nie są wolne od ograniczeń, do których zaliczyć należy między innymi małą grupę badawczą, jednak w przyszłości autor planuje podjąć badania dotyczące satysfakcji zawodowej na znacznie większej grupie respondentów.

Literatura

- Bańka, A. (2000). Psychologia pracy. W: J. Strelau (Red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej* (306-308), t. 3. GWP.
- Borząkowski, M. (2014). *Zatrudnianie niepełnosprawnych*. C.H. Beck.
- Brzezińska, A., & Piotrowski, K. (2008). *Wyznaczniki satysfakcji z wykonywanej pracy osób z ograniczoną sprawnością: kompetencje i relacje*. Wydawnictwo SWPS.
- Dag, M., & Kullberg, C. (2010). Young Swedish Physically Disabled Men's and Women's Work Involvement and Job Satisfaction. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 12(4), 287-303.
- Hansen, N., & Nielsen, H. O. (2008). *Workers with Disabilities Express High Job Satisfaction*. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/08/DK0808019I.htm> (dostęp: 02.03.2022).
- Heskett, J. L., Jones, O. T., & Loveman, G. W. (1994). Putting the Service-Profit Chain to Work. *Harvard Business Review*, 2 (March-April), 164-174.
- Juchnowicz, M. (2013a). Satysfakcja z pracy determinantą jakości kapitału ludzkiego oraz kapitału relacyjnego. *Zarządzanie i Finanse*, 4(1), 101-110.
- Juchnowicz, M. (2013b). *Zarządzanie kapitałem ludzkim. Procesy, narzędzia, aplikacje*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Lemańska-Majdzik, A. (2019). *Elastyczność organizacyjna w przedsiębiorstwie rodzinnym*. Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej.

- Machajski, A. (2018). *Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami na przykładzie Zakładu Pracy Chronionej w województwie śląskim*. Wydawnictwo Naukowe Sophia.
- Ogórek, M., & Strycharska, D. (2018). Badanie poziomu satysfakcji zawodowej pracowników w przedsiębiorstwie przemysłowym. W: R. Knosala (Red.), *Innowacje w zarządzaniu i inżynierii produkcji* (204-214), t. 1. Oficyna Wydawnicza Polskiego Towarzystwa Zarządzania Produkcją.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior. Concepts, Controversies and Applications*. Prentice-Hall.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – *Kodeks pracy* (Dz.U. 2019 poz. 1495; Dz.U. 2020 poz. 568 i 875).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776).

Wkład autorów: Nie dotyczy.

Konflikt interesów: Brak konfliktu interesów.

Źródła finansowania: Nie dotyczy.

JOB SATISFACTION AND THE LEVEL OF DISABILITY OF EMPLOYEES IN SILESIAN ENTERPRISES – RESULTS OF EMPIRICAL RESEARCH

Abstract: Employees' professional satisfaction is essential throughout the entire enterprise management process. Employees showing a high level of job satisfaction are more committed to their work and more loyal to the employer, which undoubtedly affects the financial results of the organization. A high level of professional satisfaction means that employees are more involved in the tasks entrusted to them, identify more strongly with the company, and are less willing to change jobs. Greater involvement in the work performed makes employees more productive. People with disabilities are a special group of employees, who currently constitute an increasing number of people employed in enterprises in Poland. People with disabilities in Poland can take up employment in a protected and open labor market. However, the open labor market gives people with disabilities the possibility to activate and participate in social and professional life, a chance for professional development and promotion, and a greater choice of job offers. Positive emotions at work increase the level of happiness and increase the chance of self-realization. On the other hand, negative emotions experienced at work may result in a partial loss of physical and mental health. Therefore, the theoretical and empirical considerations presented in the article are of great importance in the practice of managing enterprises, which more and more often offer work to disabled people in the open labor market. The aim of the article is to analyze the level of professional satisfaction of people with disabilities working in the open labor market in the Śląskie Voivodeship. The article was based on the results of own research on a group of 172 respondents, and the study used an original questionnaire addressed to disabled employees working in the open labor market. Research has shown that the level of job satisfaction differs between groups due to the degree of disability among employees working in the open labor market.

Keywords: job satisfaction, work, degree of disability

Articles published in the journal are made available under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International Public License. Certain rights reserved for the Czestochowa University of Technology.

