Attitude towards Work and Emotional Intelligence - Relevant Factors for Professional Integration of People with Disabilities

[Atitudinea față de muncă și
inteligența emoțională - factori
relevanți pentru integrarea
profesională a persoanelor cu
dizabilități]

Georgiana CORCACI¹,
Oana Lucia MOCANU²

¹Associate Professor Ph.D., "Petre
Andrei" University, Iași, email:
georgiana.corcaci@upa.ro

²Masterand, Facultatea de Psihologie și
Științele Educației, Universitatea din
București, Masterul Învățare, inovare și
coaching, email:
mocanuoaana22@gmail.com

Abstract: This article presents the synthesis of a research aimed to identify the relevance of emotional intelligence and attitude towards work in relation to the professional integration of people with disabilities. We analyzed the employment status in the labor market and the education level in order to diagnose the extent to which these two factors can increase the degree of insertion. As a result of the statistical analysis, both in terms of emotional intelligence and attitude towards work, we found that there are no significant differences between the dependent variables. In this context, we believe that all people with disabilities have an equal chance at a professional life and to integrate into society. Education for self-knowledge, the development of professional and social skills, as well as the realization of individualized programs of professional integration are a necessity for people with disabilities.

Keywords: *emotional intelligence; attitude towards work; professional integration; people with disabilities.*

How to cite: Corcaci, G., & Mocanu, O.L. (2020). Attitude towards Work and Emotional Intelligence - Relevant Factors for Professional Integration of People with Disabilities. *Anuarul Universității "Petre Andrei" din Iași, Fascicula: Asistența Socială, Sociologie, Psihologie*, 25, 11-24.
<https://doi.org/10.18662/upasw/25/32>

Introducere

Lucrarea de față prezintă sinteza unor teorii cu privire la integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități. Cele mai multe studii abordează preponderent factorii externi care influențează gradul de integrare pe piața muncii, așa încât, prin prezentul studiu ne-am propus să identificăm relevanța a doi factori personali, precum inteligența emoțională și mentalitatea față de muncă, din perspectiva relevanței acestora pentru integrarea profesională.

Odată cu schimbarea regimului politic din România, cu aderarea la Uniunea Europeană și cu evoluția societății, problematicii persoanelor cu dizabilități i se acordă o atenție tot mai mare (Mândrilă-Lăzăreanu, 2020; Unguru, 2019), fiind un domeniu complex, în continuă schimbare. De la forma de învățământ, la autonomie și până la integrarea socio-profesională, în funcție de fiecare tip de dizabilitate și de gravitatea ei, cerințele educaționale sau de accesibilizare trebuie particularizate de la caz la caz. Înainte de a aborda problematica integrării pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, este esențial să clarificăm termenii care pot fi întâlniți întrucât odată cu înțelegerea lor, putem să delimităm corespunzător aspectele implicate în studiul nostru.

Deficiența a fost definită ca fiind „pierderea, anomalia, perturbarea cu caracter definitiv sau temporar a unei structuri fiziologice, anatomice sau psihologice și desemnează o stare de anormalitate funcțională, adesea cu semnificație patologică, stabilă sau de lungă durată, care afectează capacitatea și calitatea procesului de adaptare și integrare școlară, profesională sau în comunitate a persoanei în cauză”. (Gherguț, 2007:16)

Un alt termen utilizat frecvent, de cele mai multe ori într-un sens necorespunzător, este handicap, definit ca „un dezavantaj social, rezultat dintr-o deficiență sau incapacitate, care limitează sau împiedică îndeplinirea unui rol într-un context social, cultural, în funcție de vârstă, sexul sau profesia persoanei respective” (Gherguț, 2007:17). Termenul dizabilitate este folosit în legislație, de către specialiști, ca sinonim celui de handicap și acceptat mai ușor de către persoanele aflate într-o astfel de situație.

Corelând cele două definiții observăm că, dacă societatea este mai neincluzivă, prea puțin sau deloc accesibilizată și netolerantă, gradul de dizabilitate este mai mare. O persoană se naște cu o deficiență sau o dobândește, însă dizabilitatea este definită în raport cu mediul în care trăiește. Un mediu adaptat corespunzător la particularitățile unei persoane cu

dizabilități îi poate crea acesteia contextul pentru a-și dezvolta autonomia și independența, oferindu-i o calitate a vieții corespunzătoare.

În acest context, incluziunea socio-profesională a persoanelor cu dizabilități a devenit o prioritate și se referă la „schimbarea atitudinilor și practicilor din partea indivizilor, instituțiilor și organizațiilor, astfel încât toate persoanele, inclusiv cele percepute ca fiind „diferite” din cauza unor deficiențe, a apartenenței etnice, condițiilor socio-economice de viață etc., să poată contribui și participa în mod egal la viața și cultura comunității din care fac parte” (Gherguț, 2007:21) .

Integrarea socială a unei persoane cu dizabilități este direct proporțională cu implicarea familiei, educație, asistență psihopedagogică, servicii sociale corespunzătoare, aptitudini personale, legislație, dar mai ales respectarea acesteia. Întrucât integrarea socială presupune și integrarea pe piața muncii, la vârsta maturității, persoanele cu dizabilități se află în fața unui examen: fie se integrează în societate prin găsirea unui loc de muncă sau activarea într-un ONG, fie pierde acest examen și se resemnează, rămânând alături de familie și solicitând o evaluare în urma căreia pot fi declarați ca fiind persoane invalide și beneficiază de o pensie de invaliditate pe piața muncii.

Inteligența emoțională și atitudinea față de muncă

În 1920 Thorndike introduce conceptul de inteligență socială, fiind considerată rădăcina conceptului de inteligență emoțională, întrucât este definită ca abilitatea de a-i înțelege pe ceilalți și de a gestiona cu înțelepciune relațiile.

Termenul „inteligență emoțională” a fost utilizat pentru prima dată în 1985 într-o lucrare de doctorat. Wayne Leon Payne considera inteligența emoțională ca fiind abilitatea de a reacționa creativ la stările de durere, teamă sau dorință. În 1990 termenul a fost utilizat formal și definit de către John Mayer de la Universitatea din New Hampshire și Peter Salovey de la Universitatea Yale care, pornind de la conceptul lui Gardner, au elaborat un test emoțional. O altă sursă importantă în progresul inteligenței emoționale este Reuven Bar-On care a inspirat numeroase studii dezvoltate pe baza unei forme de măsurare, descoperită după studiile sale asupra bunăstării personale.

Salovey și Mayer consideră inteligența emoțională ca fiind „capacitatea de a raționa despre emoții, și de emoții, pentru a îmbunătăți gândirea. Aceasta include abilitățile de a percepe cu exactitate emoțiile, de a accesa și de a genera emoții astfel încât să ajute gândirea, să înțelegem

emoțiile și cunoștințele emoționale și să reglăm reflectiv emoțiile astfel încât să se promoveze dezvoltarea emoțională și intelectuală." (Stein, Book, 2009: 14). Conform modelului elaborat, emoțiile sunt sursă pentru relaționarea socială care are patru tipuri de abilități: perceperea emoțiilor, utilizarea emoțiilor, înțelegerea emoțiilor și gestionarea emoțiilor.

Succesul în carieră derivă din fundamentele inteligenței emoționale, axată pe patru constructe principale și 20 de competențe cheie: "conștiința de sine, autogestionarea, conștientizare socială, gestionarea relațiilor" (Goleman, 2017: 72-73). Testul IE elaborat de Goleman cuprinde 10 itemi care constau în descrierea unor scenarii de viață, sarcina constând în alegerea unei variante de răspuns din cele patru prezentate care descriu modalități de a reacționa la situațiile date. Principiul de bază din spatele construirii testului este acela că există tipuri de reacții și atitudini frecvente în situații critice care conduc la stări emoționale negative: să fugi, să ataci, să manipulezi, să te afirmi.

Daniel Goleman consideră că a adopta o atitudine pozitivă față de educația socială și emoțională, ar putea deschide premisele unei piețe a muncii cu angajați mai performanți, mai satisfăcuți și capabili să gestioneze relațiile cu ceilalți. Abilitățile esențiale ale inteligenței emoționale sunt necesare dar nu suficiente pentru a demonstra o anumită competență sau îndemânare la locul de muncă.

Persoanele cu dizabilități și mentalitatea față de muncă

Viața unei persoane cu dizabilități este presărată cu multe momente dificile din punct de vedere emoțional, mai ales la vârsta adolescenței iar înțelepciunea cu care sunt gestionate emoțiile poate aduce modificări semnificative în atitudinea pe care o au aceste persoane față de perspectivele profesionale. Atitudinea față de muncă reprezintă un factor ce merită o atenție deosebită din perspectiva persoanelor cu dizabilități întrucât, înainte de a identifica soluții privind inserția profesională, este esențial să cunoaștem disponibilitatea și motivația acestor persoane de a se angaja.

Noțiunea de atitudine este definită în raport cu sentimentul pozitiv sau negativ față de ceva sau cineva, în cazul nostru – față de muncă, „atitudinea este sentimentul, impresia sau credința stabilă pe care cineva le încearcă privitor la o persoană, un grup, o situație sau un obiect” (Constantin, 2004: 178) și are trei componente: cognitivă – opinia persoanei față de reușita în muncă, afectivă – emoțiile și sentimentele asociate cu reușita în muncă și comportamentală – efortul depus de o persoană pentru dezvoltarea profesională.

Scopul și obiectivele cercetării

Scopul acestei cercetări a fost de a identifica relevanța inteligenței emoționale și atitudinii față de muncă în raport cu integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități. Pornind de la studierea celor doi factori, am analizat statutul de angajat sau neangajat pe piața muncii și nivelul de studii absolvite, pentru a putea diagnostica măsura în care aceștia pot contribui la creșterea gradului de inserție.

Obiectivele propuse în vederea realizării studiului au fost:

O1. Identificarea gradului în care inteligența emoțională și atitudinea față de muncă influențează integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități;

O2. Analiza relației dintre nivelul de studii în raport cu inteligența emoțională și atitudinea față de muncă a persoanelor cu dizabilități

Ipotezele cercetării

Pornind de la observațiile din literatura de specialitate, am presupus că:

1. Persoanele cu dizabilități integrate pe piața muncii vor obține un scor crescut al inteligenței emoționale, spre deosebire de persoanele neangajate care vor obține un scor scăzut al inteligenței emoționale;
2. Persoanele cu dizabilități cu studii universitare vor avea un nivel crescut al inteligenței emoționale, spre deosebire de persoanele cu studii liceale;
3. Persoanele cu dizabilități, integrate pe piața muncii, vor avea o atitudine pozitivă față de muncă, spre deosebire de persoanele neangajate care vor avea o atitudine negativă față de muncă;
4. Persoanele cu dizabilități cu studii universitare vor avea o atitudine mai pozitivă față de muncă, spre deosebire de persoanele cu studii liceale care vor avea o atitudine mai negativă față de muncă.

Eșantionul cercetării

Studiul a fost realizat pe un eșantion de 57 de subiecți, fiind format din persoane cu deficiență de vedere, de auz și fizice/neuromotorii. Dintre persoanele care au participat la studiu, 26 de persoane au deficiență de vedere, 5 persoane au deficiență de auz/vorbire și 26 de persoane cu deficiență fizică/neuromotorie. Persoanele cu deficiență de auz sunt într-un procent mai mic întrucât foarte puține persoane înțeleg un text considerat „normal” de către majoritatea populației, o caracteristică a limbajului

mimico-gestual constând în absența cuvintelor de legătură, formularea fiind trunchiată. Deficienții de auz care interacționează mult cu persoane vorbitoare ajung după mari eforturi să înțeleagă și să poată formula un text scris așa cum suntem noi obișnuiți.

Din totalul acestora (N=57) au fost înregistrate: 27 persoane de sex masculin, 30 persoane de sex feminin, distribuția în funcție de sex fiind aproximativ egală. Vârsta persoanelor care au răspuns studiului este cuprinsă între 20 și 56 de ani. Repartiția subiecților în funcție de nivelul de studii absolvite este următoarea: studii gimnaziale – 6 persoane, studii liceale – 12 persoane și studii universitare – 39 persoane. În funcție de statutul pe piața muncii, repartiția subiecților este: angajați = 28; neangajați = 29

Metodologia cercetării

Pentru realizarea acestei cercetări au fost folosite două instrumente de lucru, Testul de Inteligență Emoțională și Chestionarul mentalitatea față de muncă.

Testul de Inteligență emoțională, elaborat de Daniel Goleman, autorul cărții Inteligență emoțională, apărut în anul 1995 și adaptat de Mihaela Rocco, constă în 10 întrebări ce prezintă unele situații (scenarii) de viață în care trebuie să se transpună persoana care îl realizează.

Chestionarul mentalitatea față de muncă (Constantin, 2004: 280-281) este elaborat de Ticu Constantin în 2004 și este format din 27 de itemi care scot în evidență un factor general – atitudinea față de muncă, și doi subfactori – munca văzută ca împlinire și determinare și muncă văzută ca obligație și evitare. Mentalitatea față de muncă poate exprima fie o atitudine negativă față de muncă, în sensul că este văzută ca „un rău necesar” care trebuie evitat, fie o atitudine pozitivă, fiind văzută ca o condiție a existenței personale.

Analiza și interpretarea datelor

Au fost aplicate Testul inteligenței emoționale și Chestionarul Mentalitatea față de muncă pe un eșantion de 57 de subiecți, modalitatea de aplicare fiind prin completarea lor în GoogleForms. Scorurile fiecărui subiect au fost introduse în programul SPSS 20, constituindu-se variabilele și itemii reprezentativi pentru verificarea ipotezelor. Am considerat ca variabile dependente inteligența emoțională și mentalitatea față de muncă, iar ca variabile independente statutul pe piața muncii și nivelul studiilor.

În urma aplicării testului Inteligență emoțională scorurile obținute au fost cuprinse între 25 și 160 puncte. Întrucât s-a obținut o singură valoare

mod, rezultă o distribuție unimodală. 20 dintre subiecți (N=57), reprezentând 35,1%, au obținut scoruri mai mici decât mediana (Med = 80). Scorurile au fost destul de variate (CV=36,43% - variație moderată spre ridicată) și au manifestat tendința de a se concentra în partea stângă, adică spre zona valorilor scăzute (întrucât valoarea indicatorului de asimetrie a fost pozitivă – $Sk > 0$). Distribuția scorurilor prezintă o abatere neglijabilă de la condiția de boltire mezocurtică (specifică unei distribuții normale), valoarea indicatorului Kurtosis, $K = -0,042$. Dintre subiecții participanți la studiu, 37 de persoane (64,9%) au obținut punctaj sub medie, 16 persoane (28,1%) au obținut punctaj mediu și 4 persoane (7%) au obținut punctaj peste medie. Niciun subiect nu a înregistrat un punctaj excepțional (175-200).

Ipoteza 1

Am comparat rezultatele obținute de subiecți în funcție de statutul pe piața muncii pentru a verifica valabilitatea ipotezei. Pentru a verifica dacă diferențele dintre mediile înregistrate la cele două categorii (angajat/neangajat) sunt semnificative, am folosit testul t-Student:

Tabelul 1

	Statutul pe piața muncii	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Scorul la Inteligența Emoțională	Angajat	28	79,29	21,113	3,990
	Neangajat	29	84,83	36,657	6,807

Scorul la Inteligența Emoțională	t-test for Equality of Means						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						Lower	Upper
Equal variances	-,696	55	,489	-5,542	7,961	-,21,497	10,413
Equal variances not	-,702	45,033	,486	-5,542	7,890	-,21,433	10,350

Cea mai importantă coloană a tabelului conține concluziile asupra nivelului de semnificație al testului (sig. 2-tailed, adică nivel de semnificație pentru teste bilaterale). Întrucât $p > 0,05$, (sig = 0,489), în această situație nu se confirmă existența diferențelor înalt semnificative dintre cele două categorii. Astfel, putem spune că statutul pe piața muncii nu influențează în

mod semnificativ inteligența emoțională, prin urmare se respinge ipoteza cercetării (așa cum reiese din Tabelul 1).

Ipoteza 2

Comparând rezultatele obținute de subiecți, în funcție de studiile absolvite, pentru a verifica valabilitatea ipotezei, am folosit testul t-Student, înregistrând următoarele rezultate:

Tabelul 2

	Studii absolvite	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Scorul la Inteligența Emoțională	Studii liceale	12	89,58	36,398	10,507
	Studii universitare	39	79,36	29,384	4,705

Scorul la Inteligența Emoțională	t-test for Equality of Means						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						Lower	Upper
Equal variances assumed	,996	49	,324	10,224	10,265	-10,404	30,853
Equal variances not assumed	,888	15,671	,388	10,224	11,513	-14,223	34,672

Coloana „sig. 2-tailed” a tabelului, conținând nivelul de semnificație al testului prezintă valoarea 0,324. Întrucât $p > 0,05$, nu se confirmă existența unor diferențe înalt semnificative între cele două categorii. Putem concluziona că nivelul studiilor absolvite nu influențează în mod semnificativ inteligența emoțională, deci respingem ipoteza cercetării și o acceptăm pe cea de nul (așa cum reiese din Tabelul 2).

Din punct de vedere psihologic, rezultatele obținute ne atrag atenția asupra faptului că 64,9% dintre respondenți au obținut un punctaj sub medie, cel mai mic scor fiind de doar 25 de puncte (3 persoane). Un punctaj sub medie sugerează o capacitate redusă a acestor persoane de a conștientiza și gestiona emoțiile personale, de autogestionare, de interacțiune cu ceilalți, și de a manageria conflictele.

Dintre participanții la studiu, doar trei persoane au obținut un punctaj „peste medie” (127 – 175) și nicio persoană nu a obținut un punctaj excelent. Persoanele cu un nivel mai ridicat al IE sunt asociate cu o probabilitate mai crescută de a avea interacțiuni pozitive cu prietenii, familia și colegii, au o capacitate crescută de a empatiza cu ceilalți, de a-și conștientiza și gestiona emoțiile, de a se automotiva, de a face față mai bine frustrărilor și de a stăpâni impulsurile.

În urma analizei comparative între persoanele cu dizabilități angajate și neangajate, observăm că statutul pe piața muncii nu este un factor determinant în integrarea profesională. Cu toate acestea, rezultatul pozitiv constă în faptul că persoanele neangajate prezintă o capacitate a inteligenței emoționale similară cu cea a persoanelor angajate de a se integra profesional, în acest caz fiind necesară o analiză pentru identificarea factorilor motivaționali și un program de job coaching individualizat pentru a valorifica abilitățile care contribuie la crearea unor persoane productive pe piața muncii.

Din perspectiva studiilor absolvite, rezultatele nu indică diferențe semnificative, sugerând că toate persoanele au aceleași „șanse” de a se angaja, indiferent de studii, măiestria constând în identificarea ocupației potrivite. Ținând cont de faptul că majoritatea persoanelor cu dizabilități au parcurs o formă specială de învățământ, în acest caz se confirmă teoria lui Goleman conform căreia educația este un factor important în dezvoltarea inteligenței emoționale, însă învățământul nu este axat pe dezvoltarea acestor competențe, ci pe cele cognitive.

La Chestionarul mentalitatea față de muncă, scorurile obținute de cei 57 de subiecți au fost cuprinse între 3,44 și 6,52. Valorile maximă și minimă obținute de respondenți nu ating pragul maxim (7) sau minim (0). Întrucât s-a obținut o singură valoare mod, rezultă o distribuție unimodală. 28 dintre subiecți ($N=57$), reprezentând 49,1%, au obținut scoruri mai mici decât mediana ($Med = 5,3$). Scorurile au avut o variație mică ($CV=13,9\%$) sugerând că media este reprezentativă. Scorurile au manifestat tendința de a se concentra ușor în partea dreaptă, spre zona valorilor mai mari (întrucât valoarea indicatorului de asimetrie a fost negativă, $Sk < 0$). Distribuția scorurilor prezintă o abatere de la condiția de boltire mezocurtică (specifică unei distribuții normale), valoare indicatorului Kurtosis, $K = -0,16$, arătând o tendință spre boltire platicurtică. Se observă o distribuție asimetrică cu tendință către dreapta, frecvența cea mai mare fiind înregistrată la cota 5,3.

Împlinire și determinare: la acest subfactor se observă o distribuție asimetrică cu tendință către dreapta, frecvența cea mai mare fiind înregistrată

la cota 6,6. Valoarea minimă nu atinge pragul 0, iar 3 subiecți au atins pragul maxim, 7. Scorurile înregistrate au fost cuprinse între 1,1 și 7. Deoarece s-a obținut o singură valoare mod, rezultă o distribuție unimodală ($Mod=6,6$). 28 dintre subiecți ($N=57$), reprezentând 49,1%, au obținut scoruri mai mici decât mediana ($Med = 5,7$). Scorurile au avut o variație mijlocie ($CV=26,32\%$) sugerând că media este suficient de reprezentativă. Scorurile au manifestat tendința de a se concentra în partea dreaptă, spre zona valorilor mai mari (întrucât valoarea indicatorului de asimetrie a fost negativă, $Sk = -1,32$). Distribuția scorurilor arată o asimetrie pronunțată a distribuției, valoarea indicatorului Kurtosis, $K = 1,23$, indicând o tendință de abatere accentuată de la boltirea „normală”, spre boltire leptocurtică.

Scorul la obligație și evitare: la acest subfactor observăm valori egale ale mediei, medianei și modului, rezultând o distribuție perfect simetrică, la cota 5,1. Valoarea minimă nu atinge pragul 0, în timp ce 1 subiect a atins pragul maxim de 7. Scorurile înregistrate au fost cuprinse între 2,5 și 7. S-au obținut două valori mod, rezultând o distribuție bimodală, cu câte 4 subiecți la $Mod1=5,1$ și $Mod2=5,8$. 25 dintre subiecți ($N=57$), reprezentând 43,9%, au obținut scoruri mai mici decât mediana ($Med = 5,1$). Scorurile au avut o variație medie ($CV=20,35\%$) sugerând că media este suficient de reprezentativă. Scorurile au manifestat tendința ușoară de a se concentra în partea dreaptă (întrucât valoarea indicatorului de asimetrie a fost negativă, $Sk = -0,6$). Distribuția scorurilor prezintă o ușoară abatere de la condiția de boltire mezocurtică (specifică unei distribuții normale), valoare indicatorului Kurtosis, $K = -0,13$, arătând o tendință spre boltire platycurtică.

Intensitatea factorului Mentalitatea față de muncă: dintre cei 57 de subiecți participanți la studiu, 10 persoane (17,54%) au obținut punctaj foarte slab, 8 persoane (14,04%) au obținut punctaj slab, 22 persoane (38,6%) la „intens” și 17 persoane (29,82%) au obținut punctaj „foarte intens”. Intensitatea subfactorului Împlinire și determinare: dintre cei 57 de subiecți participanți la studiu, 15 persoane (26,32%) au obținut punctaj foarte slab, 13 persoane (22,81%) au obținut punctaj slab, 15 persoane (26,32%) la „intens” și 14 persoane (24,56%) au obținut punctaj „foarte intens”. Intensitatea subfactorului Obligație și evitare: dintre cei 57 de subiecți participanți la studiu, 8 persoane (14,04%) au obținut punctaj foarte slab, 12 persoane (21,05%) au obținut punctaj slab, 15 persoane (26,32%) la „intens” și 22 persoane (38,6%) au obținut punctaj „foarte intens”.

Ipoteza 3

Pentru a compara mediile obținute de subiecții testați, în funcție de nivelul studiilor absolvite am folosit testul t-Student și am înregistrat următoarele rezultate.

Tabelul 3

		t-test for Equality of Means						
		t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence	
							Lower	Upper
Scorul la Mentalitatea față de muncă	Equal variances assumed	-1,710	55	,093	-,31967	,18695	-,69433	,05499
	Equal variances not assumed	-1,710	54,967	,093	-,31967	,18692	-,69426	,05492
Scorul la împlinire și determinare	Equal variances assumed	-1,400	55	,167	-,51515	,36809	-,125282	,22253
	Equal variances not assumed	-1,394	51,530	,169	-,51515	,36957	-,125691	,22662
Scorul la obligație și evitare	Equal variances assumed	-,329	55	,744	-,09113	,27724	-,64673	,46446
	Equal variances not assumed	-,327	49,159	,745	-,09113	,27878	-,65132	,46905

Pentru scorul la Mentalitatea fata de muncă, coloana „sig. 2-tailed” a tabelului, indică o valoare de 0,093, nivelul de semnificație al testului arătând existența unor diferențe ușor semnificative între categoriile angajat și neangajat.. Întrucât $p > 0,05$, nu putem confirma ipoteza conform căreia statutul pe piața muncii influențează mentalitatea față de muncă, deci respingem ipoteza cercetării și o acceptăm pe cea de nul (așa cum reiese din Tabelul 3). Pentru scorul la împlinire și determinare, valoarea $p=0,167$ nu indică diferențe înalt semnificative între categoriile angajat și neangajat. Deoarece $p > 0,05$, respingem ipoteza cercetării și o acceptăm pe cea de nul (Tab. 3). Pentru scorul la obligație și evitare, valoare $p=0,745$. Prin urmare rezultatul nu prezintă diferențe înalt semnificative între categoriile analizate, rezultând respingerea ipotezei cercetării (Tab. 3).

Ipoteza 4

Comparând rezultatele obținute de subiecți, în funcție de studiile absolvite, pentru a verifica valabilitatea ipotezei, am folosit testul t-Student, înregistrând următoarele rezultate:

Tabelul 4

	Studii absolvite	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Scorul la Mentalitatea față de muncă	Studii liceale	12	5,1842	,94584	,27304
	Studii universitare	39	5,1462	,65898	,10552
Scorul la împlinire și determinare	Studii liceale	12	5,1167	1,84432	,53241
	Studii universitare	39	5,3590	1,20694	,19326
Scorul la obligație și evitare	Studii liceale	12	5,2000	1,02069	,29465
	Studii universitare	39	5,0436	1,09395	,17517

		t-test for Equality of Means						
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
							Lower	Upper
Scorul la Mentalitatea față de muncă	Equal variances assumed	,157	49	,876	,03801	,24204	-,44839	,52442
	Equal variances not assumed	,130	14,438	,898	,03801	,29272	-,58803	,66405
Scorul la împlinire și determinare	Equal variances assumed	-,533	49	,596	-,24231	,45422	-,15511	,67049
	Equal variances not assumed	-,428	14,019	,675	-,24231	,56640	-,145696	,97234
Scorul la obligație și evitare	Equal variances assumed	,440	49	,662	,15641	,35584	-,55868	,87150

Equal variances not	,456	19,447	,653	,15641	,34279	-,55994	,87276
---------------------------	------	--------	------	--------	--------	---------	--------

Pentru scorul la Mentalitatea față de muncă, „p” indică o valoare de 0,876, nivelul de semnificație al testului arătând că nu există diferențe înalt semnificative între categoriile nivelurile de studii liceale sau universitare. Întrucât $p > 0,05$, nu putem confirma ipoteza conform căreia nivelul de studii influențează mentalitatea față de muncă, deci respingem ipoteza cercetării și o acceptăm pe cea de nul. Pentru scorul la împlinire și determinare, valoarea $p=0,596$ nu indică diferențe înalt semnificative între nivelurile de studii. Pentru scorul la obligație și evitare, valoare $p=0,662$ Deoarece $p > 0,05$, respingem ipoteza cercetării și o acceptăm pe cea de nul.

Interpretarea psihologică

În urma rezultatelor, 38% dintre persoanele cu dizabilități au atitudine pozitivă față de muncă sugerând o perspectivă optimistă față de reușită, asocierea acestora cu emoții pozitive și deținerea competențelor necesare pentru a depune efort în vederea dezvoltării profesionale. Întrucât în analiza statutului pe piața muncii, între persoanele angajate și neangajate nu s-au înregistrat diferențe, media fiind chiar aceeași. Rezultatul obținut sugerează că, deși nu sunt angajate, o treime dintre persoanele din această categorie au o imagine pozitivă față de muncă, recunoscându-i necesitatea.

Fiind o componentă a motivației, atitudinea pozitivă față de muncă sugerează existența unor valori personale exprimate printr-un grad ridicat de disponibilitate de a se implica și de a depune un efort susținut în vederea atingerii unor obiective profesionale. În această situație putem preconiza că, întrucât persoanele neangajate au o atitudine pozitivă față de muncă, problema neintegrării profesionale nu rezidă dintr-o atitudine negativă față de muncă.

Pentru subfactorul Împlinire și determinare rezultatele obținute arată un echilibru procentual în intensitatea manifestării acestuia, aproximativ 25% dintre respondenți încadrându-se în unul din cele patru nivele și sugerează că jumătate dintre persoane tind să se simtă împlinite din punct de vedere profesional. Ținând cont de faptul că între persoanele angajate și neangajate se menține un echilibru, contrar așteptărilor, rezultatele, ridică inevitabil semne de întrebare asupra faptului că, deși neangajate, persoanele se simt împlinite din punct de vedere profesional și satisfăcute de această situație.

Un rezultat care ne atrage atenția este cel înregistrat la subfactorul obligație și evitare întrucât pentru 38% dintre respondenți munca este evaluată fără prea mult entuziasm și fără implicare, sugerând că există

neconcordanțe între motivația de a lucra și satisfacția față de locul de muncă sau specificul activității desfășurate.

De asemenea, și din prisma studiilor absolvite nu există diferențe notabile, motiv pentru care este de subliniat faptul că fiecare persoană are șanse egale de a se angaja, important fiind să fie identificat locul de muncă potrivit, înainte ca persoanele să termine studiile. Odată încheiată o formă de învățământ care nu este succedată de angajare, cu cât trece mai mult timp, cu atât persoanele apelează la măsurile sociale și devin inactive pe piața muncii chiar și ca disponibilitate.

Concluzii

Pornind de la teoriile prezentate în primele capitole, inteligența emoțională și atitudinea față de muncă sunt factori ce influențează succesul profesional, autorii sugerând că inteligența emoțională contribuie în acest demers într-un procent ce poate ajunge până la 80%.

Luând în considerare rezultatele cercetării, constatăm că majoritatea persoanelor cu dizabilități prezintă o medie a inteligenței emoționale situată sub 100 de puncte, încadrându-se în punctajul submediu, iar punctaje mari au fost obținute de foarte puține persoane. În acest context, putem afirma că dezvoltarea inteligenței emoționale atât în mediul școlar cât și în rândul adulților este absolut necesară pentru a crea premisele unor persoane care ating succesul profesional și au abilități pentru a deveni lideri.

Inteligența emoțională plasează emoțiile în centrul aptitudinilor necesare pentru viața de zi cu zi, Goleman considerând că „dacă există într-adevăr un remediu, eu cred că el constă în felul în care îi pregătim pe tineri pentru viață”. Încă din primii ani de școală elevii ar putea să își îmbunătățească capacitatea de învățare, conștiința de sine și încrederea în sine, să își controleze emoțiile și impulsurile negative, să fie capabili să își identifice motivațiile și să gestioneze conflictele. La vârsta adultă, aceste abilități le vor servi pentru atingerea performanțelor profesionale și vor deschide perspectivele de a forma lideri din categoria persoanelor cu dizabilități. Pe de altă parte, în privința atitudinii față de muncă, s-a înregistrat o diferență ușor semnificativă între persoanele angajate și neangajate sugerând faptul că persoanele angajate au o atitudine mai pozitivă față de muncă, comparativ cu cele neangajate. Cu toate acestea, între cele două categorii nu există diferențe semnificative pentru factorii împlinire și determinare sau obligație și evitare.

Educația pentru autocunoaștere, pentru dezvoltarea abilităților sociale și realizarea unor programe individualizate de integrare profesională reprezintă o necesitate pentru persoanele cu dizabilități.

În concluzie, la momentul actual, factorii externi precum atitudinea angajatorului, accesibilizarea spațiului de lucru, facilitățile oferite de stat, mediul familial sau școlar sunt mai relevanți, iar educația pentru integrare profesională trebuie să reprezinte o prioritate. În acest sens, este foarte important ca mentalitatea, la toate nivelurile, să se modifice, atât din prisma persoanei cu dizabilități, cât și din cea a societății, pentru a nu mai raporta capacitatea sa de muncă la situația medicală, respectiv la „ceea ce nu poate face” o persoană cu dizabilități, ci să abordăm o perspectivă pozitiv-activă care va deschide drumul către o mai bună integrare socio-profesională. Este necesar să acordăm o atenție cuvenită în construirea unei noi mentalități, a unei atitudini pozitive a persoanei cu dizabilități și față de ea, care să conducă la crearea unei noi culturi, aceea a competitivității persoanei cu dizabilități pe piața muncii, a încadrării persoanei în muncă pentru a aduce plus-valoare, pentru a fi un factor important în domeniul meseriei pe care o prestează și un membru activ al societății.

Bibliografia

- Constantin, T. (2004). *Evaluarea psihologică a personalului*, Iași, Polirom; 178.
- Gherhuț, A. (2007). *Sinteze de psihopedagogie specială*, Ediția a II-a, Iași, Polirom.
- Goleman, D. trad. Dorneanu S. (2017). *Inteligența emoțională în leadership*, ediția a II-a, București, Curtea Veche; 72-73.
- Goleman, D. trad. Nistor I. M. (2018). *Inteligența emoțională*, Ediția a IV-a revizuită, București, Curtea Veche.
- Mândrilă-Lăzăreanu C. G. (2020). *Asistența socială și religiozitatea la persoanele cu handicap*, Iași, Lumen.
- Stein, S.H. E. Book, trad. Sibinescu M. (1997). *Forța inteligenței emoționale*, București, Editura Allfa; 14.
- Unguru, E. (2019). *Construcția socială a supervizării în asistența socială*, Iași, Lumen.