

Engaging employees with disabilities in Vietnamese business context: the roles of disability inclusive HR practices and mediation and moderation mechanisms / Tuan Trong Luu // Empl. Relat. - 2018, nr 5, s. 822-847, rys. tab. bibliogr.

### **Angażowanie pracowników z niepełnosprawnością w kontekście biznesowym w Wietnamie: rola integracyjnych praktyk HR oraz mechanizmów mediacji i moderacji.**

Wietnam ma około 15 milionów obywateli z niepełnosprawnością, co stanowi 13,35 procent społeczeństwa. Mimo to, pracodawcy dopiero niedawno zainteresowali się zatrudnianiem tego typu pracowników, głównie ze względu na pojawienie się odpowiednich przepisów prawnych w 2010 roku oraz preferencje klientów, którzy przyjaźniej patrzą na firmy wykazujące się społeczną odpowiedzialnością wobec osób z niepełnosprawnością. Pracownicy z niepełnosprawnością nadal mają mniejsze poczucie bezpieczeństwa pracy, niższy procent zatrudnienia oraz gorsze zarobki od osób zdrowych. Choć wielu z nich udało się przystosować do środowiska pracy, czują się pewnie i osiągają tak wysokie wyniki jak inni pracownicy, nadal grupa ta stanowi niewykorzystane zasoby ludzkie dla organizacji. Coraz więcej przedsiębiorstw w Wietnamie tworzy praktyki zarządzania, które integrują osoby z niepełnosprawnością i buduje klimat różnorodności, tak aby tacy pracownicy mogli przyjąć swoje role zawodowe. Niniejszy artykuł bada, jak integracyjne praktyki HR przyczyniają się do zaangażowania w pracę osób z niepełnosprawnością, zatrudnionych w branży informatycznej w Wietnamie. W badaniu wykorzystano dane zebrane od pracowników z niepełnosprawnością i ich bezpośrednich przełożonych pracujących w firmach informatycznych. Analiza danych pokazała, że integracyjne praktyki HR mają wpływ na pracowników z niepełnosprawnością i ich zaangażowanie w działania zawodowe poprzez identyfikowanie się z organizacją w roli mediatora. Moralne przywództwo wykazało pozytywny interaktywny skutek wraz z integracyjnymi praktykami HR w promowaniu identyfikowania się z przedsiębiorstwem przez pracowników z niepełnosprawnością, a w ten sposób ich zaangażowania w pracę. Dodatkowo indywidualne ustalenia z pracodawcą służyły jako polepszenie związku pomiędzy identyfikowaniem się z przedsiębiorstwem a zaangażowaniem w pracę.