

Summary

Summary

Summary

Corporate social responsibility and current legislation encourage the employment of people with disabilities in inclusive organizations. However, people with disabilities encounter difficulties in the workplace such as exclusion or unfair treatment. As the conditions at the workplace might have a large influence on the level of inclusion, this dissertation concerns the building blocks of workplace inclusion for people with disabilities. Specifically, this dissertation offers three main contributions to theory and scientific research literature, in the domain of research on people with disabilities at work, within the literature on Organizational Citizenship Behavior, and by adopting a multilevel approach in team climate research. In chapter 2 we build upon the Reasoned Action Approach to illuminate how and when stereotypes of employees relate to inclusive behavior at work. Results show that the relationship between stereotypes and inclusive behavior is mediated by attitudes toward the employment of people with disabilities. Furthermore, work pressure is a boundary condition of this relationship in such a way that the relationship is stronger when work pressure is low. Chapter 3 focuses on the relationship between prosocial motivation, team inclusive climate, and employee inclusive behavior. Based on the functional approach, this study shows that prosocial motivation is positively related to inclusive behavior. Furthermore, this relationship is moderated by team inclusive climate, in such a way that a high inclusive climate seems to be strong enough to guide the individual's inclusive behavior, regardless of their prosocial motivation. In chapter 4 the social support theory is used to show that team inclusive behavior has an effect on the well-being of people with disabilities within the work team. More precisely, inclusive behavior reduces the negative emotions for people with disabilities at work. In chapter 5 it is discussed how legislation might influence the disclosure decisions of people with disabilities, but at the same time the need for looking beyond legislation is addressed, particularly by adopting a Work and Organizational (and multilevel) perspective. In conclusion, the studies in this dissertation contribute to a greater understanding of what happens when people with disabilities enter the workplace. After all, the more building blocks are present, the more workplace inclusion can be achieved.

Samenvatting

Samenvatting

Maatschappelijk verantwoord ondernemen en de huidige wetgeving moedigen de tewerkstelling van mensen met beperkingen in inclusieve organisaties aan. Desondanks ervaren mensen met beperkingen moeilijkheden op de werkplek zoals buitensluiting of onrechtvaardig gedrag. Omdat de omstandigheden op de werkplek een grote invloed hebben op de inclusie, houdt het onderzoek in dit proefschrift zich bezig met de bouwstenen van inclusie op de werkplek voor mensen met beperkingen. Meer specifiek biedt dit proefschrift drie grote bijdrages aan de theorie en wetenschappelijke onderzoeksliteratuur, in het domein van onderzoek naar mensen met beperkingen op de werkplek, binnen de literatuur van werk gerelateerd hulpgedrag (OCB), en door het bekijken van klimaat onderzoek op verschillende niveaus. In hoofdstuk 2 bouwen we op de Reasoned Action Approach om te verhelderen hoe en wanneer stereotypen van werknemers met inclusief gedrag op het werk samenhangen. De resultaten laten zien dat de relatie tussen stereotypen en inclusief gedrag gemedieerd wordt door de attitudes ten aanzien van de tewerkstelling van mensen met beperkingen. Deze relatie hangt af van de hoogte van de werkdruk waardoor deze relatie sterker is wanneer de werkdruk laag is. Hoofdstuk 3 concentreert zich op de relatie tussen prosociale motivatie, inclusief klimaat en inclusief gedrag van de werknemers. Gebaseerd op de functional approach laat deze studie zien dat prosociale motivatie positief samenhangt met inclusief gedrag. Daarnaast wordt deze relatie gemodereerd door het inclusieve klimaat, een hoog inclusief klimaat blijkt sterk genoeg te zijn om het inclusief gedrag te leiden, ongeacht de individuele prosociale motivatie. In hoofdstuk 4 wordt de social support theory gebruikt om te laten zien dat het inclusief gedrag van een team effect heeft op het welbevinden van mensen met beperkingen. De resultaten tonen dat het inclusief gedrag van het team de negatieve emoties van mensen met beperkingen op het werk reduceert. In hoofdstuk 5 wordt besproken hoe de wetgeving de onthulling van een beperking kan beïnvloeden. Tegelijkertijd wordt de noodzaak geduid om vanuit een arbeids- en organisatie psychologisch perspectief verder dan wetgeving te kijken. Samengevat, de studies in dit proefschrift dragen bij tot een groter begrip wanneer mensen met beperkingen gaan werken. Immers, hoe meer bouwstenen aanwezig zijn, hoe meer inclusie op de werkplek er zal zijn.