

Złożenie pracy online:
2026-06-05 14:27:15
Kod pracy:
46523/54361/CloudA

Natalia Klimek
(nr albumu: 33514)

Praca magisterska

**Maskowanie cech autystycznych (camouflaging) w
środowisku pracy a poczucie inkluzyjności i satysfakcja
zawodowa u dorosłych osób w spektrum autyzmu**

**Camouflaging autistic traits in the workplace and the sense
of inclusiveness and job satisfaction among adults on the
autism spectrum**

Wydział: Wyższa Szkoła Biznesu - National-
Louis University

Kierunek: Psychologia

Specjalność: psychologia kliniczna i osobowości

Promotor: dr Żaneta Ptak-Kostecka

Streszczenie

Celem pracy było zbadanie zależności między maskowaniem cech autystycznych (camouflaging), poczuciem inkluzyjności środowiska pracy oraz satysfakcją zawodową u dorosłych osób w spektrum autyzmu. Badanie miało charakter ilościowy i korelacyjny. Objęło 73 dorosłe osoby z formalną diagnozą zaburzeń ze spektrum autyzmu, aktywne zawodowo. W badaniu wykorzystano kwestionariusz Camouflaging Autistic Traits Questionnaire (CAT-Q), Skalę Satysfakcji z Pracy (SSP) oraz wybrane skale Kopenhaskiego Kwestionariusza Psychospołecznego COPSOQ II, służące do pomiaru postrzeganej inkluzyjności środowiska pracy. Wyniki wykazały, że wyższy poziom maskowania wiąże się z niższą oceną niektórych aspektów inkluzyjności środowiska pracy, szczególnie zaufania do kierownictwa, sprawiedliwości i szacunku oraz wsparcia ze strony przełożonych. Nie stwierdzono natomiast bezpośredniego związku między maskowaniem a satysfakcją zawodową. Analiza mediacji wykazała częściową rolę postrzeganej inkluzyjności środowiska pracy w relacji między maskowaniem a satysfakcją zawodową. Uzyskane wyniki podkreślają znaczenie środowiska organizacyjnego dla funkcjonowania zawodowego osób autystycznych oraz wskazują, że satysfakcja zawodowa może być w większym stopniu związana z jakością doświadczeń w miejscu pracy niż z samym poziomem maskowania cech autystycznych.

Słowa kluczowe

zaburzenia ze spektrum autyzmu, maskowanie cech autystycznych, camouflaging, inkluzyjność środowiska pracy, psychospołeczne środowisko pracy, satysfakcja zawodowa, neuroróżnorodność, dorośli w spektrum autyzmu

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between camouflaging autistic traits, the perceived inclusiveness of the workplace, and job satisfaction among adults on the autism spectrum. The study was quantitative and correlational in nature. It involved 73 working adults with a formal diagnosis of autism spectrum disorder. The study utilised the Camouflaging Autistic Traits Questionnaire (CAT-Q), the Job Satisfaction Scale (JSS) and selected scales from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) to measure the perceived inclusiveness of the work environment. The results showed that higher levels of masking are associated with lower ratings of certain aspects of workplace inclusivity, particularly trust in management, fairness and respect, and support from supervisors. However, no direct link was found between masking and job satisfaction. A mediation analysis revealed a partial mediating role of perceived workplace inclusivity in the relationship between masking and job satisfaction. The findings highlight the importance of the organisational environment for the professional functioning of people with autism and suggest that job satisfaction may be more closely linked to the quality of workplace experiences than to the level of masking of autistic traits itself.

Keywords

autism spectrum disorders, masking autistic traits, camouflaging, workplace inclusivity, psychosocial work environment, job satisfaction, neurodiversity, adults on the autism spectrum

Spis treści

Wstęp.....	3
Rozdział 1. Spektrum autyzmu – charakterystyka i funkcjonowanie dorosłych	5
1.1 Terminologia stosowana w pracy	6
1.2. Kryteria diagnostyczne ASD (DSM-5, ICD-11) i nowe podejście do diagnozy spektrum autyzmu	6
1.3. Funkcjonowanie osób dorosłych z ASD	10
1.4. Wyzwania adaptacyjne w środowisku pracy u osób z ASD	15
1.5. Zintegrowany model teoretyczny badania	21
Rozdział 2. Maskowanie (camouflaging) cech autystycznych	23
2.1. Definicja, modele teoretyczne i strategie kamuflażu cech autystycznych	24
2.2 Czynniki sprzyjające kamuflażowi	28
2.3. Konsekwencje maskowania	32
2.4. Camouflaging u kobiet i mężczyzn – różnice płciowe	37
2.5. Maskowanie jako zmienna istotna dla funkcjonowania zawodowego.....	40
Rozdział 3. Inkluzyjność środowiska pracy	44
3.1. Pojęcie inkluzyjności w miejscu pracy.....	45
3.2. Wymagania i zasoby środowiska pracy – model JD-R jako rama teoretyczna.....	48
3.3. Bariery oraz czynniki organizacyjne wspierające inkluzję osób z ASD.....	51
3.4. Poczucie inkluzyjności jako wymiar subiektywny.....	55
3.5. Relacja między inkluzyjnością a maskowaniem	56
Rozdział 4. Satysfakcja zawodowa	59
4.1. Definicje i modele satysfakcji z pracy	59
4.2. Psychologiczne funkcje satysfakcji zawodowej	62
4.3. Czynniki determinujące zadowolenie z pracy	66
4.4. Satysfakcja zawodowa u osób w spektrum autyzmu	70
4.5. Proponowany model zależności	73
Rozdział 5. Cel i założenia badawcze	75
5.1. Cel i problematyka badania	75

5.2. Hipotezy badawcze	75
5.3. Zmienne i operacjonalizacja.....	76
5.4. Metody i narzędzia badawcze	78
5.5. Charakterystyka próby badawczej	84
5.6. Procedura badawcza	84
5.7. Metody analizy danych	85
6. Wyniki	86
6.1. Charakterystyka badanej grupy	86
6.2. Statystyki opisowe.....	94
6.3. Weryfikacja hipotez	94
6.3.1. Weryfikacja hipotezy 1	94
6.3.2. Weryfikacja hipotezy 2	95
6.3.3. Weryfikacja hipotezy 3	96
6.3.4. Weryfikacja hipotezy 4	97
6.4. Interpretacja i dyskusja wyników	103
6.5. Ograniczenia badania	108
6.6. Kierunki dalszych badań	110
6.7. Znaczenie praktyczne uzyskanych wyników	112
Spis tabel	114
Załączniki	114
Bibliografia.....	115

Wstęp

W ostatnich latach obserwuje się wyraźny wzrost zainteresowania funkcjonowaniem osób w spektrum autyzmu w różnych obszarach życia społecznego, w tym również na rynku pracy. Coraz częściej podkreśla się, że osoby autystyczne posiadają wiele kompetencji i zasobów, które mogą stanowić istotną wartość dla organizacji, jednak ich doświadczenia zawodowe nadal wiążą się z licznymi wyzwaniami. Badania wskazują, że trudności te nie wynikają wyłącznie z indywidualnych cech związanych z autyzmem, ale pozostają w ścisłym związku z warunkami środowiskowymi, kulturą organizacyjną oraz stopniem akceptacji neuroróżnorodności w miejscu pracy.

Jednym ze zjawisk szczególnie istotnych dla zrozumienia doświadczeń osób autystycznych jest maskowanie cech autystycznych (*camouflaging*). Pojęcie to odnosi się do świadomych i nieświadomych strategii polegających na ukrywaniu, kompensowaniu lub modyfikowaniu zachowań związanych z autyzmem w celu dostosowania się do oczekiwań społecznych. Badania pokazują, że maskowanie może ułatwiać funkcjonowanie w środowisku społecznym i zawodowym, zwiększać szanse na akceptację oraz ograniczać ryzyko stygmatyzacji. Jednocześnie coraz więcej danych wskazuje, że długotrwałe stosowanie strategii maskujących może wiązać się ze znacznym obciążeniem psychicznym, zwiększonym poziomem stresu, wyczerpaniem emocjonalnym oraz pogorszeniem dobrostanu psychicznego.

Współczesne podejścia do neuroróżnorodności zwracają uwagę na konieczność odejścia od postrzegania trudności osób autystycznych wyłącznie przez pryzmat deficytów. Coraz większe znaczenie przypisuje się analizie relacji pomiędzy jednostką a środowiskiem, podkreślając rolę organizacji w tworzeniu warunków umożliwiających autentyczne i bezpieczne funkcjonowanie pracowników. W tym kontekście szczególnie ważnym pojęciem staje się inkluzywność środowiska pracy, rozumiana jako poziom akceptacji różnorodności, wsparcia społecznego, sprawiedliwości organizacyjnej, zaufania oraz możliwości funkcjonowania zgodnie z własnymi potrzebami i stylem działania.

Dotychczasowe badania wskazują, że zarówno maskowanie cech autystycznych, jak i postrzegana jakość środowiska pracy mogą pozostawać w związku z dobrostanem zawodowym osób w spektrum autyzmu. Szczególnie interesującym, lecz nadal niewystarczająco poznany zagadnieniem jest satysfakcja zawodowa, stanowiąca jeden z podstawowych wskaźników jakości funkcjonowania zawodowego. Chociaż wiadomo, że satysfakcja z pracy zależy od wielu czynników indywidualnych i organizacyjnych, nadal nie

jest jasne, w jaki sposób strategie maskowania oraz doświadczenie inkluzyjności środowiska pracy współwystępują i wpływają na ocenę własnej sytuacji zawodowej przez osoby autystyczne.

Pomimo rosnącej liczby publikacji dotyczących autyzmu w miejscu pracy, większość badań koncentruje się na poziomie zatrudnienia, barierach wejścia na rynek pracy lub ogólnym przystosowaniu zawodowym. Znacznie rzadziej analizowane są subiektywne doświadczenia osób autystycznych związane z funkcjonowaniem zawodowym, w tym stosowane strategie adaptacyjne oraz ich związki z postrzeganiem środowiska pracy i satysfakcją zawodową. Szczególnie niewiele badań podejmuje tę problematykę w kontekście polskim.

Celem niniejszej pracy jest zbadanie zależności między maskowaniem cech autystycznych, postrzeganiem inkluzyjności środowiska pracy oraz satysfakcją zawodową u dorosłych osób w spektrum autyzmu. W pracy przyjęto założenie, że inkluzyjność środowiska pracy może pełnić funkcję mechanizmu pośredniczącego w relacji pomiędzy maskowaniem a satysfakcją zawodową. Takie ujęcie pozwala spojrzeć na funkcjonowanie zawodowe osób autystycznych nie tylko przez pryzmat indywidualnych strategii adaptacyjnych, lecz również w kontekście warunków organizacyjnych i społecznych, w których strategie te są rozwijane i stosowane.

Praca składa się z części teoretycznej i empirycznej. W rozdziale pierwszym przedstawiono charakterystykę spektrum autyzmu w świetle współczesnych ujęć teoretycznych i diagnostycznych. Rozdział drugi poświęcono zagadnieniu maskowania cech autystycznych, jego mechanizmom, uwarunkowaniom oraz konsekwencjom dla funkcjonowania psychospołecznego. W rozdziale trzecim omówiono pojęcie inkluzyjności środowiska pracy oraz jego znaczenie dla osób neuroróżnorodnych. Rozdział czwarty dotyczy satysfakcji zawodowej i jej determinant, ze szczególnym uwzględnieniem funkcjonowania osób w spektrum autyzmu. Kolejne rozdziały zawierają opis metodologii badań własnych, prezentację wyników oraz ich interpretację w świetle dotychczasowych ustaleń naukowych.

Rozdział 1. Spektrum autyzmu – charakterystyka i funkcjonowanie dorosłych

Współczesne rozumienie zaburzeń ze spektrum autyzmu (*Autism Spectrum Disorder*) znacząco różni się od jego pierwotnych ujęć klinicznych, które charakteryzowały się wąskim, kategoryalnym podejściem oraz koncentracją niemal wyłącznie na dzieciach z wyraźnymi trudnościami rozwojowymi. Na przestrzeni ostatnich dekad nastąpiła istotna ewolucja koncepcji autyzmu, obejmująca zarówno zmianę kryteriów diagnostycznych, jak i nacisk na fakt, że zaburzenia mają charakter całościowy oraz mieszczą się w spektrum.

Odsetek osób posiadających formalną diagnozę autyzmu nie jest do końca znany. Danielewicz (2025), powołując się na opracowanie Fombonne’a z 2009 wskazuje, że waha się on między 1-2% populacji. Wskaźnik ten nie odzwierciedla jednak rzeczywistej liczby osób w spektrum autyzmu, co wynika z dużej skali niedodiagnozowania. Problem diagnoz, które nie zostały postawione we wczesnym okresie rozwojowym, jest obecnie przedmiotem badań oraz dyskusji w kontekście osób dorosłych, coraz częściej zgłaszających się do specjalistów po opinię.

Przyczyną rosnącej liczby diagnoz wśród osób dorosłych jest wspomniana zmiana w ujęciu klinicznym autyzmu, jaka nastąpiła w ostatnich latach i znalazła odzwierciedlenie w obowiązujących aktualnie systemach klasyfikacji zaburzeń: *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, wyd. 5 oraz *International Classification of Diseases*, wyd. 11. Chociaż współczesne ujęcie zaburzeń ze spektrum autyzmu (ASD) nadal wymaga badań, zarówno ICD-11, jak i DSM-5 wprowadziły większą elastyczność w ich diagnozowaniu, umożliwiając dostęp do formalnej diagnozy większej grupie populacji.

W niniejszej części pracy omówione zostaną takie zagadnienia, jak dzisiejsze rozumienie zaburzeń w spektrum autyzmu, sposób, w jaki funkcjonują osoby dorosłe z ASD oraz jak przekłada się on na funkcjonowanie w środowisku pracy. Zostanie także zaprezentowany zintegrowany model teoretyczny badania.

1.1 Terminologia stosowana w pracy

W niniejszej pracy jako podstawowy termin przyjęto określenie „zaburzenie ze spektrum autyzmu” (ASD), zgodnie z aktualnymi klasyfikacjami diagnostycznymi DSM-5 (American Psychiatric Association, 2013) oraz ICD-11 (World Health Organization, 2019). W obu systemach klasyfikacyjnych funkcjonuje jednolita kategoria diagnostyczna obejmująca wcześniejsze rozpoznania, takie jak autyzm dziecięcy, zespół Aspergera czy autyzm atypowy.

Skrót ASD (*Autism Spectrum Disorder*) stosowany jest w pracy jako odpowiednik powyższej kategorii diagnostycznej i odnosi się do formalnego rozpoznania klinicznego opartego na obowiązujących kryteriach klasyfikacyjnych. Termin ten będzie używany konsekwentnie w odniesieniu do badań empirycznych, kryteriów diagnostycznych oraz opisu objawów.

Określenia „autyzm” oraz „spektrum autyzmu” pojawiające się w tekście mają charakter skrótu stylistycznego i odnoszą się do tej samej jednostki diagnostycznej, bez zmiany znaczenia pojęciowego. Nie są one stosowane w celu wprowadzania odrębnych kategorii teoretycznych.

Termin ASC (*Autism Spectrum Condition*), spotykany w części literatury, zwłaszcza w kontekście nurtu neuroróżnorodności, nie jest w niniejszej pracy używany jako pojęcie główne. Może on występować wyłącznie w cytowanych opracowaniach, w których został zastosowany przez autorów.

Przyjęta konsekwencja terminologiczna ma na celu zapewnienie spójności pojęciowej oraz jednoznaczności interpretacyjnej w dalszych częściach pracy.

1.2. Kryteria diagnostyczne ASD (DSM-5, ICD-11) i nowe podejście do diagnozy spektrum autyzmu

Aktualizacja obowiązujących klasyfikacji chorób – DSM-5 w 2013 r. oraz ICD-11 w 2019 r. – uwzględniła zmiany w sposobie opisywania i rozumienia zaburzeń ze spektrum autyzmu. Przede wszystkim, wprowadziła kontekst umożliwiający spojrzenie na autyzm jako spektrum, stawiając na bardziej elastyczne podejście. Ma to zasadnicze znaczenie w przypadku diagnozowania osób dorosłych, u których widoczne objawy mogą zmieniać się z wiekiem (Strzelecki, 2023).

W obu klasyfikacjach stosowany jest termin „zaburzenie ze spektrum autyzmu”, które zastąpiło dotychczasowe pojęcia związane z autyzmem, czyli autyzm dziecięcy, autyzm

atypowy czy Zespół Aspergera, upraszczając w ten sposób terminologię. Według definicji, stanowią one grupę zaburzeń neurorozwojowych, charakteryzujących się znacznymi trudnościami w interakcjach społecznych i w społecznej komunikacji przy ograniczonych, powtarzanych i stereotypowych wzorcach zachowań, aktywności i zainteresowań (Danielewicz, 2022).

Obie klasyfikacje podkreślają, że deficyty związane ze spektrum autyzmu mogą nie ujawniać się w pełni w dzieciństwie, a stać się wyraźne dopiero wówczas, gdy wymagania społeczne przekraczają aktualne możliwości jednostki lub gdy wcześniej były częściowo kompensowane przez wyuczone strategie. Wzmianka ta nie stanowi odrębnego kryterium klinicznego, lecz wskazuje na możliwość czasowego ograniczenia widoczności objawów. Z perspektywy diagnostycznej oznacza to, że obraz kliniczny ASD może być dynamiczny i zależny od kontekstu środowiskowego, co stanowi istotne wyzwanie w ocenie osób dorosłych.

W literaturze naukowej zjawisko strategii kompensujących zostało rozwinięte i opisane jako maskowanie (*camouflaging*) cech autystycznych, rozumiane jako świadome lub częściowo świadome strategie adaptacyjne służące dostosowaniu zachowania do oczekiwań społecznych (Hull i in., 2017). Koncepcja ta ma istotne znaczenie zarówno dla procesu diagnostycznego i funkcjonowania jednostki z ASD – szczególnie u osób dorosłych – jak i dla zrozumienia długoterminowych kosztów psychologicznych związanych z funkcjonowaniem w środowisku społecznym. Maskowanie może z jednej strony prowadzić do zmniejszenia widoczności objawów w procesie diagnostycznym, zwiększając ryzyko późnego rozpoznania ASD. Z drugiej strony, wyniki badań pokazują, że strategie te wiążą się z kosztami psychologicznymi, takimi jak zwiększony poziom stresu i wyczerpania (Hull i in., 2017; Raymaker i in., 2020, Livingston & Happé, 2017).

Koszty te nie znajdują bezpośredniego odzwierciedlenia w kryteriach diagnostycznych.

W obu klasyfikacjach nacisk położony jest na obserwowalne trudności, co może prowadzić do pomijania bardziej ukrytych strategii adaptacyjnych, takich jak wspomniane maskowanie. Deficyty związane ze spektrum autyzmu są jednocześnie bardzo poważne – powodują „upośledzenie w osobistych, rodzinnych, społecznych, edukacyjnych, zawodowych lub innych ważnych obszarach funkcjonowania” (World Health Organization, 2019).

We współczesnych ujęciach, szczególnie wśród osób ze zdiagnozowanymi zaburzeniami neurorozwojowymi, pojawia się próba zmiany podejścia – od skoncentrowanego na deficytach, w kierunku bardziej akceptującego, skupionego na odmienności, ale nie traktowanego jako odchylenia od normy. Hartman i współautorki (2025), które szeroko opisały doświadczenia związane z diagnozą autyzmu, przywołują termin „neuroróżnorodność”,

a osoby w spektrum nazywają „osobami autystycznymi”. Podkreślają w ten sposób, że autyzm jest częścią danej osoby, a nie chorobą, jak implikuje określenie „osoba z autyzmem”. Podejście neuroafirmatywne, proponowane przez autorki, podkreśla zatem odmiennność zamiast zaburzenia, podczas gdy podejście kliniczne koncentruje się na deficytach. Ta rozbieżność w rozumieniu autyzmu ma ważne konsekwencje interpretacyjne – wpływa zarówno na sposób diagnozowania, jak i rozumienia funkcjonowania osób autystycznych w badaniach naukowych.

Część badaczy oraz środowisk akademickich proponuje również zastąpienie terminu *autism spectrum disorder* (ASD) określeniem *autism spectrum condition* (ASC), zmieniając słowo „zaburzenie” na „stany”. Zmiana perspektywy nastąpiła w wyniku działań ruchu neuroróżnorodności, a za prekursora terminu ASC uznaje się brytyjskiego naukowca Simona Barona-Cohana (Strzelecki, 2023). Zmiana ta ma na celu przesunięcie akcentu z zaburzenia na zróżnicowane profile funkcjonowania oraz zwrócenie uwagi na rolę czynników środowiskowych w kształtowaniu trudności doświadczanych przez osoby autystyczne. Ograniczeniem tego podejścia jest jednak brak jego bezpośredniego przełożenia na praktykę diagnostyczną, która z założenia polega na identyfikacji trudności i deficytów.

Zmiany w sposobie myślenia o autyzmie zajmują ważne miejsce w dyskusji na temat rozumienia autyzmu, ponieważ wynikają z potrzeb samych osób z ASD i wynikają z późnych diagnoz. Obecnie nie są diagnozowane już tylko dzieci – do poradni coraz częściej zgłaszają się dorośli, szukający zrozumienia dla własnych trudności i ograniczeń, które na danym etapie życia stają się coraz bardziej uciążliwe. Szczególnie ważnym problemem jest w tym kontekście obraz autyzmu u dziewcząt i kobiet, diagnozowanych w grupie osób autystycznych znacznie rzadziej, niż w przypadku mężczyzn i często dopiero w dorosłym życiu. Danielewicz (2022), przywołuje dane za *Centers for Disease Control and Prevention* z 2020 roku, mówiące, że na jedną kobietę w spektrum autyzmu przypada od 1,33 do 16 mężczyzn. Według autorki, najczęściej podawane wskaźniki w tym kontekście to: 5:1, 4:1 lub 3:1.

Innym aspektem, który należy wziąć pod uwagę, rozpatrując problem diagnozy ASD u dorosłych, jest fakt, że późno rozpoznane spektrum autyzmu może prowadzić do rozwoju innych zaburzeń, takich jak zaburzenia lękowe, depresyjne czy związane z wysokim poziomem stresu (Hull i in., 2017). Współwystępowanie tych trudności bywa interpretowane jako efekt długotrwałego obciążenia psychicznego wynikającego z konieczności stałego dostosowywania się do środowiska, które nie uwzględnia specyfiki funkcjonowania osoby autystycznej. Obecność objawów współwystępujących może dodatkowo zacierać obraz kliniczny ASD i kierować proces diagnostyczny w stronę innych rozpoznań (tamże). Wśród nich niejednokrotnie znajdują się zaburzenia osobowości ze względu na nakładające się profile

objawów oraz ich złożoność. Częściej zaburzenia osobowości są diagnozowane u kobiet w spektrum autyzmu (Danielewicz, 2025). Wyniki badań są jednak niejednoznaczne – jedne wskazują, że około 50% osób w spektrum autyzmu spełnia kryteria przynajmniej jednego zaburzenia osobowości, a inne – że współwystępowanie zaburzeń osobowości u osób z ASD ma miejsce w 24% przypadków (tamże). Rozbieżności te wskazują na brak ustaleń dotyczących skali współwystępowania zaburzeń osobowości, co może wynikać z różnic metodologicznych oraz trudności diagnostycznych.

Biorąc pod uwagę perspektywę diagnosty, wyzwaniem w rozpoznaniu objawów klinicznych autyzmu stanowi również fakt, że zachowania opisywane przez dostępne narzędzia diagnostyczne, interpretowane są przez pryzmat neurotypowych norm oraz oczekiwań. Te biorą się z kolei ze stereotypów związanych z postrzeganiem osoby w spektrum autyzmu. Kryteria służące do określania „nasilenia” cech autystycznych często bazują na tym, w jakim stopniu dana osoba przejawia zachowania uznawane za społecznie „typowe”, zamiast uwzględniać jej subiektywne doświadczenie i kontekst funkcjonowania. Problem ten opisali Pearson i Rose (2021), definiując go jako koncepcję podwójnej empatii (*double empathy problem*). Według autorów, trudności komunikacyjne pomiędzy osobami autystycznymi i neurotypowymi mają charakter dwukierunkowy i wynikają z odmiennych ram interpretacyjnych oraz doświadczeń społecznych. W takim ujęciu nieporozumienia nie są wyłącznie efektem deficytów jednej strony, lecz konsekwencją różnicy obu punktów widzenia. Ocenianie stopnia autyzmu na podstawie zdolności do prezentowania zachowań neurotypowych traci sens diagnostyczny, ponieważ nie uwzględnia tej relacyjnej natury komunikacji. Autorzy podkreślają również, że rozbieżność między cechami autystycznymi zgłaszanymi przez samą osobę a jej zewnętrznym funkcjonowaniem obserwowanym w trakcie diagnozy nie musi świadczyć o maskowaniu. Brak „widocznych” cech autystycznych w zachowaniu nie zawsze oznacza stosowanie strategii kamuflażu, lecz może odzwierciedlać naturalną różnorodność stylów funkcjonowania w spektrum autyzmu. Opieranie diagnozy na stereotypowych wyobrażeniach dotyczących tego, jak „powinna wyglądać” osoba autystyczna, niesie ryzyko błędnej interpretacji zachowań i pomijania osób, które nie wpisują się w ten uproszczony obraz. Należy jednak podkreślić, że koncepcja podwójnej empatii nie zastąpiła dotychczas klasycznych modeli poznawczych autyzmu. Współczesne badania wskazują raczej na potrzebę integracji różnych perspektyw teoretycznych niż całkowitego odrzucenia wcześniejszych ujęć.

Dyskusje te pokazują, że rozumienie autyzmu jako ludzkiego doświadczenia ciągle nie jest wystarczająco poznane, podobnie jak przyczyny kształtowania się strategii adaptacyjnych, które mogą być efektem działania czynników społecznych, a nie cechą uwarunkowaną

biologicznie. Niebezpieczeństwem w stosowaniu diagnostycznych kryteriów klasyfikacji chorób może być koncentracja przede wszystkim na deficytach i opieraniu na tej podstawie procesu diagnostycznego. Takie podejście może w ograniczonym stopniu uwzględniać zróżnicowanie doświadczeń osób autystycznych.

Szczególnie mało miejsca w podejściu deficytowym zajmuje uwzględnienie strategii kompensacyjnych, które znacząco wpływają na całościowy obraz funkcjonowania jednostki i mogą z jednej strony stać się mechanizmem adaptacyjnym, a z drugiej – wpływać na sposób funkcjonowania oraz na to, jak jednostka jest postrzegana oraz jak sama postrzega swoje otoczenie, w tym otoczenie zawodowe.

1.3. Funkcjonowanie osób dorosłych z ASD

Opisanie sposobu funkcjonowania dorosłych osób w spektrum autyzmu nie jest łatwe ze względu na zróżnicowany obraz tego zaburzenia, którego nie da się sprowadzić do jednolitego zestawu objawów (Danielewicz, 2022; Strzelecki, 2023). Wyniki analiz podkreślają również fundamentalną heterogeniczność autyzmu zarówno na poziomie klinicznym, jak i neurobiologicznym. W analizie opartej na danych ABIDE (*Autism Brain Imaging Data Exchange*), Meijer i współpracownicy (2024) wykazali, że nawet po wyodrębnieniu dwóch względnie jednorodnych klinicznie podgrup różniących się nasileniem zachowań restrykcyjnych i powtarzalnych, wśród badanych utrzymywała się znaczna zmienność neuroanatomiczna na poziomie indywidualnym. Autorzy podkreślają, że różne czynniki i ścieżki genetyczne, środowiskowe oraz neurobiologiczne mogą przyczyniać się do podobnych objawów klinicznych.

Autyzm w dorosłości może manifestować się w sposób subtelny, kontekstowy i silnie modyfikowany przez doświadczenia życiowe, strategie adaptacyjne oraz warunki środowiskowe – szczególnie, kiedy pod uwagę brane są osoby w normie intelektualnej. W takich przypadkach obraz kliniczny bywa niejednoznaczny, a trudności charakterystyczne dla ASD mogą być maskowane lub interpretowane jako cechy osobowości, zaburzenia lękowe lub problemy adaptacyjne (Danielewicz, 2025).

Zjawisko maskowania cech autystycznych stanowi dodatkowy czynnik wpływający na trudności w stworzeniu obrazu funkcjonowania jednostki z ASD. Jak podkreślają Pearson i Rose (2021), maskowanie jest niezgodne z ideą *autistic mindblindness*, czyli autystycznej ślepoty umysłowej, przypisywanej osobom z ASD. Autorzy, powołując się na teorię tożsamości

Goffmana, wskazują, że aby się maskować, należy być świadomym tego, jak inni mogą nas postrzegać. Maskowanie wymaga także wiedzy, w jaki sposób odpowiednio skutecznie należy tłumić niektóre aspekty swojej tożsamości, by stworzyć wizerunek siebie zgodny z tym postrzeganiem. Według autorów, fakt, że osoba z autyzmem może tłumić pewne aspekty swojej osobowości, aby dopasować się do otoczenia, jest również sprzeczny z teoriami sugerującymi, iż osoby z autyzmem nie są zainteresowane przynależnością społeczną.

Można zauważyć zatem sprzeczność między klasycznymi teoriami zakładającymi deficyty w zakresie rozumienia stanów mentalnych innych osób a zjawiskiem maskowania, które wymaga przynajmniej częściowej świadomości społecznej oraz zdolności do regulowania własnego zachowania. Sugeruje to, że funkcjonowanie społeczne osób autystycznych może być bardziej złożone, niż zakładają tradycyjne modele teoretyczne.

Chociaż profil funkcjonowania osób w spektrum autyzmu jest indywidualny, można wskazać obszary trudności często obecne w tej grupie. Do podstawowych należą deficyty w zakresie komunikacji społecznej, obejmujące trudności w rozumieniu norm i reguł społecznych, a także w inicjowaniu i podtrzymywaniu relacji interpersonalnych. Istotnym wyzwaniem bywa również rozpoznawanie i interpretowanie emocji – zarówno własnych, jak i cudzych – oraz adekwatne ich wyrażanie. Może to prowadzić do licznych nieporozumień i poczucia wyobcowania w kontaktach społecznych (Danielewicz, 2022).

Jak podkreśla Stein-Szała (2019), trudności komunikacyjne w ASD mają charakter złożony. Ich podłoże wiąże się m.in. z ograniczeniami w zakresie dwóch kluczowych kompetencji rozwojowych: zdolności do intencjonalnego komunikowania się (rozumienia, że własne zachowanie wywołuje określone reakcje u innych) oraz umiejętności posługiwania się symbolami – słowami, gestami, mimiką – w celu przekazywania znaczeń. Według autorki, około połowa osób z ASD wykorzystuje mowę jako główny środek komunikacji. Trudności w tym obszarze nie wynikają jednak z braku potrzeby relacji, lecz z ograniczonego rozumienia społecznych funkcji komunikacji. Osoby w spektrum mogą mieć trudność z dostrzeżeniem, że komunikacja służy nie tylko przekazowi informacji, ale także budowaniu więzi, regulowaniu zachowań innych czy wyrażaniu stanów wewnętrznych. W praktyce przekłada się to na problemy z jasnym formułowaniem myśli, dostosowaniem wypowiedzi do kontekstu oraz uwzględnianiem perspektywy rozmówcy. Trudności te mogą występować zarówno u osób niemówiących, jak i u tych, które posługują się językiem w sposób poprawny gramatycznie, lecz schematyczny lub niedostosowany społecznie. Częstym doświadczeniem jest również trudność w odczytywaniu znaczeń pośrednich – tzw. „czytaniu między wierszami”.

W badaniach wskazuje się, że pytania o charakterze abstrakcyjnym, wymagające domyślania się intencji rozmówcy, mogą być szczególnie problematyczne (Davies i in., 2023).

Z trudnościami, związanymi z komunikacją, wiąże się aleksytymia oraz trudności z rozpoznawaniem emocji, które są charakterystyczne dla osób w spektrum autyzmu (Petty i in., 2023). W nowszych badaniach zwraca się uwagę nie tylko na wyzwania związane z identyfikowaniem i werbalizacją emocji, ale również na bardziej podstawowy mechanizm poznawczy, jakim jest zdolność do abstrakcyjnego integrowania doświadczeń afektywnych. Fiedler i współpracownicy (2025) wprowadzili pojęcie „afektywnej abstrakcji”, rozumianej jako umiejętność łączenia podobnych doświadczeń w spójną kategorię emocjonalną. W badaniu eksperymentalnym wykazano, że niższa trafność w zadaniu wymagającym dopasowywania doświadczeń na podstawie podobieństwa emocjonalnego była istotnie powiązana z wyższym poziomem aleksytymii, nasileniem objawów depresyjnych oraz wyższym wynikiem w skali AQ (Autism Spectrum Quotient). Podkreślają oni jednak korelacyjny i niekliniczny charakter badania, który nie pozwala na wnioskowanie o kierunku zależności między analizowanymi zmiennymi.

Istotnym elementem funkcjonowania osób z ASD jest także odmienny sposób przetwarzania bodźców sensorycznych, wynikający ze specyfiki funkcjonowania układu nerwowego. Nadmierna lub obniżona wrażliwość na bodźce słuchowe, wzrokowe, dotykowe czy węchowe może prowadzić do przeciążenia, dezorganizacji zachowania oraz trudności w koncentracji. Dla części osób bodźce neutralne dla otoczenia mogą być źródłem silnego dyskomfortu, a nawet bólu, wywołując reakcje lękowe, złość lub wyczerpanie (Danielewicz, 2022). W kontekście funkcjonowania zawodowego, trudności sensoryczne mogą stanowić źródło przeciążenia, szczególnie w środowiskach o wysokim poziomie stymulacji, takich jak biura typu *open space*.

W pilotażowym badaniu Petty i współpracowników (2023), zwrócono uwagę na specyficzne czynniki wywołujące dystres emocjonalny u dorosłych osób autystycznych. Obejmowały one przede wszystkim lęk przed nieznanym, utratę kontroli, przeciążenie sensoryczne oraz kumulację codziennych mikro stresorów. Uczestnicy wskazywali również na szczególną wrażliwość na doświadczenia niesprawiedliwości czy złamanych obietnic. Opisy te sugerują, że dystres emocjonalny może być ściśle powiązany z charakterystycznymi dla ASD mechanizmami przetwarzania informacji, regulacji sensorycznej oraz potrzebą przewidywalności. Badanie ma charakter pilotażowy, co ogranicza możliwość uogólniania wyników. Należy jednak podkreślić, że wskazane czynniki wywołujące dystres bywają elementem zarówno codziennego życia, jak i życia zawodowego, co sprawia, że dla osób

w spektrum autyzmu codzienność ta może stanowić znacznie większe wyzwanie, niż dla osób neurotypowych. Wyzwania te mogą z kolei wiązać się ze stosowaniem strategii adaptacyjnych, takich jak maskowanie, a także ze sposobem postrzegania otoczenia.

Znaczne zróżnicowanie funkcjonowania osób z ASD obserwuje się w obszarze poznawczym. Choć część badań wskazuje na koncentrację na detalach kosztem całościowego oglądu sytuacji, coraz częściej podkreśla się nierównomierny profil zdolności poznawczych. W badaniu klinicznym nad tym obszarem Seyed-Alipour i współpracowników (2026), obejmującym dorosłych pacjentów z ASD, najslabsze wyniki dotyczyły rozumowania ilościowego, przetwarzania wzrokowo-przestrzennego, rozumowania płynnego oraz ilorazu inteligencji niewerbalnej, podczas gdy wiedza werbalna pozostawała na poziomie zbliżonym do populacyjnego. Autorzy zwracają uwagę, że osoby autystyczne mogą wykazywać relatywnie dobre funkcjonowanie w zakresie zapamiętywania faktów i wiedzy deklaratywnej, przy jednoczesnych trudnościach w bardziej abstrakcyjnych i kontekstowych formach myślenia, wymagających elastycznego przetwarzania informacji. Różnice te mogą wpływać na sposób funkcjonowania w środowisku zawodowym, szczególnie w zadaniach wymagających elastyczności poznawczej i interpretacji kontekstu społecznego.

W przytoczonym badaniu, średni poziom inteligencji mieścił się w granicach normy, jednak był istotnie niższy niż w populacji ogólnej. Przyczyną, jak zaznaczają autorzy, była próba badawcza – uczestnicy zostali skierowani na badanie z przychodni szpitalnej i podobne badanie z zastosowaniem testu Stanford-Binet w innej grupie może wskazać inne wyniki. Należy jednak zaznaczyć, że zarówno w przywołanym badaniu, jak i w metaanalizie innych badań, na które powołują się Seyed-Alipour i in. (2026), nie stwierdzono jednoznacznego związku między nasileniem objawów autystycznych a poziomem inteligencji. Sugeruje to, że funkcjonowanie intelektualne powinno być traktowane jako względnie niezależny konstrukt, który nie determinuje bezpośrednio kompetencji społecznych ani adaptacyjnych.

Jednocześnie wiele osób w spektrum wykazuje istotne zasoby poznawcze, takie jak wysoka precyzja, zdolność do długotrwałej koncentracji, myślenie analityczne czy umiejętność systematyzowania informacji, co może stanowić istotny atut zawodowy (Tomczak & Kulikowski, 2023). Znaczenie ma również środowisko funkcjonowania. Osoby z ASD lepiej radzą sobie w warunkach uporządkowanych, przewidywalnych i jasno ustrukturyzowanych, z ograniczoną liczbą nagłych zmian (tamże). Takie otoczenie zmniejsza poziom przeciążenia i sprzyja wykorzystaniu potencjału jednostki.

Hedley i współpracownicy (2017) zaznaczają, że profil funkcjonowania może ulegać modyfikacjom w toku życia, m.in. w związku z maskowaniem cech autystycznych.

Potwierdzają to Clarke i współpracownicy (2026), którzy powołują się na wyniki długoterminowych badań autyzmu, wykazujących, że trudności w komunikacji społecznej oraz ograniczone, powtarzalne zainteresowania często osiągają szczyt w połowie dzieciństwa, słabnąc w późnym okresie dojrzewania i w wieku dorosłym. Wyniki te mogą się wielokrotnie zmieniać w ciągu dorosłego życia. Niemniej podstawowe objawy oraz poziom funkcjonowania intelektualnego pozostają względnie stabilne. Zmiany te mogą być częściowo związane ze stosowaniem strategii maskujących, co utrudnia jednoznaczną interpretację poprawy funkcjonowania w czasie.

Charakterystyczne dla ASD jest natomiast wysokie rozpowszechnienie zaburzeń współwystępujących, które pojawiają się częściej niż w innych zaburzeniach neurorozwojowych. Do najczęstszych należą ADHD, zaburzenia lękowe, depresja oraz problemy ze snem. W badaniach wskazuje się, że znaczny odsetek dorosłych z ASD spełnia kryteria ADHD. Analiza badań, przeprowadzona przez Hedley i in. (2017) wskazuje, że zaburzenia lękowe mogą dotyczyć około 40-50% osób w spektrum, a zaburzenia snu – nawet do 80%. Objawy depresyjne, szczególnie nasilone w późnej adolescencji i dorosłości, uznawane są za jedno z najczęściej występujących trudności psychicznych w tej grupie. Współwystępowanie zaburzeń psychicznych może dodatkowo komplikować obraz kliniczny ASD oraz utrudniać rozróżnienie między objawami pierwotnymi i wtórnymi.

Funkcjonowanie osób dorosłych w spektrum autyzmu ma charakter zróżnicowany i obejmuje zarówno obszary trudności, jak i zasoby adaptacyjne. Wśród najczęściej opisywanych wyzwań, które w istotny sposób wpływają na codzienne funkcjonowanie, znajdują się trudności w komunikacji społecznej, odmienności w przetwarzaniu sensorycznym oraz specyficzny profil poznawczy. Jednocześnie poziom funkcjonowania osób z ASD jest silnie zależny od warunków środowiskowych oraz od stopnia dopasowania otoczenia do ich potrzeb. W sytuacji niedopasowania środowiskowego może dochodzić do przeciążenia, wzrostu poziomu stresu oraz pojawienia się trudności psychicznych i dystresu.

W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera zjawisko maskowania cech autystycznych, które może stanowić strategię adaptacyjną, umożliwiającą funkcjonowanie w wymagających warunkach społecznych. Ze względu na profil funkcjonowania osób w spektrum autyzmu, szczególnie wymagającym środowiskiem może być otoczenie zawodowe. Osoby, intensywnie stosujące strategie maskowania mogą postrzegać je jako mniej akceptujące, czyli mniej inkluzywne. To z kolei może wpływać na poczucie satysfakcji z pracy.

1.4. Wyzwania adaptacyjne w środowisku pracy u osób z ASD

Zatrudnienie – zarówno u osób w spektrum autyzmu, jak i neurotypowych – nie ogranicza się wyłącznie do zapewnienia stabilności finansowej, lecz odgrywa ważną rolę w kształtowaniu tożsamości, poczucia kompetencji i autonomii. Umożliwia rozwój społeczny, budowanie relacji oraz uczestnictwo w życiu społecznym wykraczającym poza krąg rodzinny (Hedley i in., 2017). Jak wskazują Miszczak i Łaska (2024), praca zawodowa jest jednym z najważniejszych obszarów aktywności człowieka, wpływając zarówno na jego bezpieczeństwo ekonomiczne, jak i na poczucie własnej wartości oraz niezależności. Inni badacze – m. in. Davies i współpracownicy (2023) – zwracają uwagę na fakt, że zabezpieczenie i utrzymanie zatrudnienia może wpływać również na poprawę zdrowia psychicznego u dorosłych z ASD. W tym kontekście zatrudnienie należy uznać za jeden z podstawowych wymiarów adaptacji w dorosłości osób w spektrum autyzmu.

Badania pokazują, że pozostawanie w zatrudnieniu ma istotny wpływ na dobrostan jednostek w spektrum autyzmu. Brak pracy lub jej utrata wiąże się z poważnymi konsekwencjami psychicznymi i somatycznymi, w tym z obniżeniem poczucia sprawczości, spadkiem jakości życia, nasileniem samotności oraz wzrostem objawów lękowych i depresyjnych (Hedley i in., 2017). Ryzyko to jest szczególnie wysokie w populacji osób z zaburzeniami neurorozwojowymi, które już na etapie wchodzenia na rynek pracy napotykają bariery o charakterze strukturalnym i społecznym (Davies i in., 2023). Zależności te mają przy tym charakter złożony i nie zawsze jednoznaczny – należy podkreślić, że na dobrostan psychiczny wpływają również inne czynniki, jak wsparcie społeczne czy wcześniejsze doświadczenia życiowe, których uwzględnienie w badaniach empirycznych bywa ograniczone.

Trudności adaptacyjne w pracy są ściśle związane ze specyfiką funkcjonowania osób w spektrum autyzmu. Obejmują one ograniczenia w zakresie komunikacji interpersonalnej, zarówno werbalnej, jak i niewerbalnej, trudności z samoorganizacją, problem z elastycznym reagowaniem na zmiany oraz radzeniem sobie z wieloznacznością sytuacji zawodowych (Tomczak & Kulikowski, 2023). W praktyce może to prowadzić do zwiększonego poziomu stresu oraz konieczności stałego monitorowania własnego zachowania w celu dostosowania się do norm społecznych u osób, stosujących strategie maskujące.

Szczególnym zjawiskiem, które może być konsekwencją dostosowywania się do norm społecznych, jest tzw. wypalenie autystyczne, omówione szerzej w rozdziale 2 niniejszej pracy. Raymaker i in. (2020) definiują je jako zespół objawów wynikający z długotrwałego stresu i chronicznego niedopasowania między zewnętrznymi oczekiwaniami a możliwościami

i posiadanymi zasobami jednostki, utrzymujący się przez co najmniej trzy miesiące. Wśród kluczowych cech autorzy wymieniają przewlekłe wyczerpanie, utratę wcześniej posiadanych umiejętności oraz obniżoną tolerancję sensoryczną i społeczną. W literaturze wskazuje się, że jednym z czynników przyczyniających się do wypalenia autystycznego może być długotrwałe maskowanie oraz niedopasowanie środowiskowe (Hull i in., 2017; Mantzalas i in., 2022; Pearson & Rose, 2021; Raymaker i in., 2020).

Koncepcja autystycznego wypalenia (*autistic burnout*) jako zjawiska życiowego, nie ograniczającego się wyłącznie do kontekstu zawodowego, jest przedmiotem dyskusji w literaturze naukowej. Tomczak i Kulikowski (2023) zwracają uwagę, że termin „wypalenie” (*burnout*) powinien odnosić się – zgodnie z klasyfikacją Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) zawartą w ICD-11 – do syndromu wynikającego ze stresu w miejscu pracy. WHO jednoznacznie stwierdza, że „wypalenie odnosi się specyficznie do zjawisk w kontekście zawodowym i nie powinno być stosowane do opisywania doświadczeń w innych obszarach życia” (WHO, 2019, jak cytowano w Tomczak & Kulikowski, 2023). Autorzy sugerują, że dla uniknięcia zamieszania pojęciowego, zjawisko wyczerpania osób autystycznych wynikające z funkcjonowania w niedostosowanym do ich potrzeb środowisku mogłoby być określane jako „autystyczne wyczerpanie” (*autistic exhaustion*), zachowując termin „wypalenie” dla kontekstu zawodowego.

W warunkach pracy, znaczącym czynnikiem obciążającym dla osób z ASD, są również nadwrażliwości sensoryczne, jak hałas, sztuczne oświetlenie czy wielozadaniowość. Mogą skutkować one przeciążeniem i spadkiem efektywności, a także wypaleniem, wynikającym z niskiej odporności na czynniki stresogenne (Tomczak & Kulikowski, 2023). W środowisku pracy o wysokim poziomie stymulacji może to prowadzić do chronicznego przeciążenia oraz obniżenia efektywności funkcjonowania.

W modelu Dunn, wykorzystanym w badaniu Pfeiffer i współpracowników (2018), wyróżniono cztery wzorce reagowania sensorycznego. Pierwszym z nich jest niska rejestracja (*low registration*), która charakteryzuje się wysokim progiem sensorycznym – osoba potrzebuje więcej bodźców, aby je zauważyć. Drugim jest poszukiwanie wrażeń (*sensation seeking*), które polega na aktywnym dążeniu do intensywnych doznań zmysłowych. Trzecim wzorcem jest nadwrażliwość sensoryczna (*sensory sensitivity*), cechująca się niskim progiem – nawet słabe bodźce mogą być odczuwane jako przytłaczające. Czwartym jest unikanie wrażeń (*sensation avoidance*), wyrażające się w aktywnym unikaniu określonych bodźców. Zgodnie z wynikami badania, osoby o wysokiej nadwrażliwości sensorycznej w mniejszym stopniu potrafią dostosować się do otoczenia. Oznacza to, że w przypadku takich osób, wpływ środowiska –

szczególnie, jeśli jest ono przeciążone bodźcami – będzie znacznie wyższy, niż w przypadku osób o innych profilach reagowania sensorycznego. Autorzy zaznaczają, że w takich przypadkach, modyfikacja środowiska zawodowego jest niezbędna, aby uniknąć przeciążenia. U osób, które unikają wrażeń lub ich poszukują, umiejętność dostosowania się do zewnętrznego otoczenia jest wyższa i wykazują one większe możliwości adaptacji.

Źródłem dyskomfortu w przypadku wrażeń sensorycznych mogą być m.in. intensywne światło, hałas charakterystyczny dla przestrzeni typu *open space*, silne zapachy, nieadekwatna temperatura czy konieczność przebywania w bliskiej odległości od innych osób (Davies i in., 2023; Pfeiffer i in., 2018). Badania jakościowe pokazują, że tego rodzaju doświadczenia mogą obniżać szanse zatrudniania już na etapie rekrutacji. W badaniu Davies i współpracowników (2023), uczestnicy opisywali rozmowy kwalifikacyjne jako odbywające się w warunkach sprzyjających przeciążeniu sensorycznemu, co utrudniało koncentrację i adekwatną autoprezentację. Czynniki środowiskowe mają, wobec tego, znaczenie już na etapie wejścia na rynek pracy.

Problemy komunikacyjne i somatyczne mogą utrudniać zarówno znalezienie pracy, jak i jej utrzymanie (Miszczak & Łaska, 2024), a trudności te nie wynikają wyłącznie z cech jednostki, lecz również z uwarunkowań środowiskowych. Dane międzynarodowe wskazują, że wyzwania pojawiają się już w okresie przejścia z edukacji do aktywności zawodowej. Nawet uzyskanie wyższego wykształcenia nie gwarantuje skutecznego wejścia na rynek pracy. Potwierdzają to wyniki dostarczone przez Clarke i współpracowników (2026). W badaniu, trwającym przez 30 lat, w którym udział wzięło 115 osób z rozpoznaniem ASD we wczesnym dzieciństwie (średni wiek ok. 31 lat), jedynie 25% uczestników posiadało doświadczenie zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin, mimo że w grupie osób bez współwystępującej niepełnosprawności intelektualnej ponad połowa (56%) ukończyła studia wyższe. Autorzy podkreślają znaczenie kompetencji społecznych dla utrzymania zatrudnienia oraz rozbieżność między potencjałem poznawczym a realnym funkcjonowaniem zawodowym. Rozbieżność między poziomem wykształcenia a sytuacją zawodową może sugerować istnienie dodatkowych czynników pośredniczących, takich jak dopasowanie środowiska pracy czy presja społeczna.

Ograniczona aktywność zawodowa wpływa na wiele obszarów dorosłego życia. Badania Hedley i in. (2017) pokazują, że wysoki odsetek osób z ASD mieszka z rodzicami i utrzymuje ograniczone relacje społeczne poza rodziną. Poczucie osamotnienia oraz trudności w budowaniu trwałych relacji partnerskich wskazują w ich badaniach na powiązanie między sytuacją zawodową a ogólnym poziomem funkcjonowania psychospołecznego.

Jednocześnie należy zauważyć, że stosowanie normatywnych wskaźników sukcesu może prowadzić do uproszczonej oceny funkcjonowania osób w spektrum autyzmu. Clark i współpracownicy (2026) zwracają uwagę na znaczące ograniczenie badań empirycznych pod tym względem – szczególnie w kwestii tego, co uznajemy jako życiowy sukces. Podczas, gdy dla osób neurotypowych sukcesem jest zdobycie wyższego wykształcenia, zatrudnienie, niezależność finansowa, małżeństwo i rodzicielstwo, w przypadku osób z autyzmem (a także wielu osób neurotypowych), wyznaczniki szczęścia i sukcesu mogą być inne.

Dorośli z autyzmem mogą czerpać mniej przyjemności z zatrudnienia niż dorośli z ogółu populacji. Mogą też okazywać mniejsze lub żadne zainteresowanie nawiązywaniem relacji społecznych. Często wpływ na funkcjonowanie osób w spektrum autyzmu ma także kultura, w jakiej się wychowują i wynikający z niej większy lub mniejszy nacisk na interakcje społeczne. Clarke i in. (2026), powołując się na inne analizy, wskazują, że badania osób dorosłych z autyzmem, którzy są zdolni do samodzielnego wypełniania kwestionariuszy i ankiet, często wykazują wyższy poziom dobrostanu, niż można oczekiwać na podstawie normatywnych wyników. Ważne jest zatem, by rozpatrywać wyniki badań z różnych perspektyw, biorąc pod uwagę indywidualne potrzeby jednostek i unikać uogólniania.

W Polsce wyzwania adaptacyjne są dodatkowo wzmacniane przez niedostatecznie rozwinięty system wsparcia. Według raportu Fundacji SYNAPSIS z 2022 roku, szacunkowo w kraju żyje około 248 tysięcy osób w spektrum autyzmu, jednak brak jest kompleksowych badań epidemiologicznych oraz spójnego systemu monitorowania ich potrzeb zawodowych (Danielewicz, 2022). Ograniczona baza danych utrudnia planowanie skutecznych programów aktywizacyjnych.

Wskaźnik zatrudnienia osób z ASD w Polsce nie jest w pełni znany, co wynika z trudności z dostępem do danych. Według raportu „Droga do otwarcia rynku pracy w Polsce dla osób autystycznych” z 2022 r., przygotowanego przez Fundację JiM we współpracy z Polskim Instytutem Ekonomicznym, tylko 2 proc. spośród 400 tysięcy Polaków w spektrum posiada zatrudnienie. Autorzy raportu podkreślają, że średni współczynnik aktywności zawodowej osób z autyzmem w Polsce jest pięciokrotnie niższy niż w innych krajach Unii Europejskiej.

Należy zaznaczyć, że przytoczone dane wymagają ostrożnej interpretacji ze względu na możliwe różnice metodologiczne oraz trudności w identyfikacji populacji osób autystycznych. Jak pokazały rozważania zawarte w poprzednich podrozdziałach, wyzwania związane z diagnozą osób w spektrum autyzmu powodują, że ich rzeczywista liczba nie jest znana. Zróżnicowane profile funkcjonowania oraz różnice w poziomie funkcjonowania poznawczego

dodatkowo utrudniają możliwość formułowania uogólnień na temat życia zawodowego dorosłych osób w spektrum autyzmu. Dodatkowym utrudnieniem jest zjawisko maskowania, przypisywane osobom z ASD z wyższym współczynnikiem inteligencji. Może ono z jednej strony sprawiać wrażenie wysokiej adaptacji społecznej, a z drugiej – powodować bagatelizowanie ich trudności, które mogą pozostawać ukryte przez dłuższy czas adaptacyjnego funkcjonowania.

Przyczyny niskiego odsetka zatrudnienia tej grupy badacze doszukują się m.in. w niedoborze miejsc pracy uwzględniających specyfikę funkcjonowania osób z autyzmem (Miszczak & Łaska, 2024; Stein-Szała, 2019). Utrzymujące się stereotypy dotyczące rzekomej niezdolności większości osób z ASD do pracy sprzyjają marginalizacji i ograniczają realne możliwości rozwoju zawodowego. Osoby te bywają słabiej reprezentowane w przestrzeni społecznej i zawodowej, co wynika zarówno z braku świadomości społecznej, jak i z niedostatecznej liczby dostosowanych usług wsparcia (Miszczak & Łaska, 2024). Barierą jest także postawa pracodawców, którzy dostrzegają w zatrudnieniu osób z ASD wiele problemów i wskazują na wysokie koszty związane z dostosowaniem miejsca pracy (Czerw, 2022).

W świetle kryteriów diagnostycznych ICD-10 i DSM-5 trudności w inicjowaniu, podtrzymywaniu i adekwatnym kończeniu interakcji są jednym z podstawowych objawów ASD, co może utrudniać zarówno proces rekrutacyjny, jak i późniejsze funkcjonowanie w zawodach wymagających intensywnych kontaktów interpersonalnych. Unikanie kontaktu wzrokowego, wynikające z dyskomfortu, bywa błędnie interpretowane jako brak zaangażowania lub kompetencji, co może prowadzić do nieuzasadnionego odrzucenia kandydata, a lęk przed nieznanymi sytuacjami oraz potrzeba rutyny wpływają zarówno na sposób prezentacji w trakcie procesu rekrutacyjnego, jak i w trakcie pracy, gdy niezbędna jest elastyczność (Tomczak & Kulikowski, 2023).

Jednocześnie, dorosłe osoby w spektrum autyzmu przejawiają dużo cech, które z punktu widzenia pracodawcy są cenne. Należą do nich m. in.: zdolność zapamiętywania i przechowywania w pamięci dużych ilości informacji, silna koncentracja na szczegółach i umiejętność długotrwałej koncentracji, logiczne myślenie oraz zdolność do wykrywania wzorców, systematyzowania i katalogowania informacji (tamże). Ważnym atutem wielu osób z ASD jest także zdolność do analizowania problemów z innej perspektywy, co przejawia się w innowacyjnym i kreatywnym myśleniu (tamże). W swoim badaniu Davies i współautorzy (2023) przytaczają przykład firmy SAP Software Solutions, która odnotowała bezpośredni związek między różnorodnością w miejscu pracy a innowacyjnością. Innowacje wprowadzone

przez nauróżnorodnych pracowników przyczyniają się do oszczędności rzędu około 40 milionów dolarów. Podobnie firma Hewlett Packard Enterprise wskazała, że jej pracownicy z zaburzeniami neurologicznymi są nawet o 30% bardziej produktywni niż ich neurotypowi koledzy. Wykorzystanie tych zasobów jest jednak silnie zależne od warunków środowiskowych, co oznacza, że sposób, w jaki osoby autystyczne postrzegają środowisko pracy jako bardziej lub mniej inkluzywne, może mieć zatem znaczenie dla możliwości wykorzystania ich zasobów i potencjału zawodowego.

Podsumowując, środowisko pracy stanowi dla osób z ASD obszar złożonych wyzwań adaptacyjnych. Obejmują one zarówno indywidualne trudności wynikające ze specyfiki funkcjonowania, jak i bariery systemowe oraz społeczne. Choć zatrudnienie ma fundamentalne znaczenie dla jakości życia, brak adekwatnych rozwiązań wspierających adaptację zawodową sprzyja marginalizacji oraz ogranicza możliwość pełnego wykorzystania potencjału tej grupy. Dostępne dane wskazują na potrzebę rozwijania spójnych, długofalowych i zindywidualizowanych strategii wsparcia. Jak wskazuje Czerw (2022), punktem wyjścia są: tolerancja, akceptacja i zrozumienie, które służą budowaniu dobrych jakościowo relacji. Jak podkreśla autorka, to one stanowią „klucz do drzwi” do rozwoju dla osoby w spektrum autyzmu.

W moderowanej rozmowie Nicholasa (2019) z ekspertami, badacze zaznaczają, że nie chodzi tylko o „posiadanie pracy”, ale o dostęp do zatrudnienia, które jest zgodne z preferencjami jednostki, stabilne i przewidywalne, zapewniające poczucie sensu i przynależności oraz umożliwiające rozwój zawodowy. Aby osiągnąć ten cel, autorzy zwracają uwagę na kilka aspektów. Przede wszystkim, niezbędne jest myślenie systemowe, obejmujące zarówno system edukacji, jak i politykę społeczną, a także dostępność świadczeń oraz rynku pracy. Równie istotne jest usuwanie barier systemowych i kulturowych, jak stworzenie bardziej przyjaznego procesu rekrutacyjnego, działania na rzecz obalenia mitów i stereotypów oraz wiążącej się z tym presją maskowania oraz historii traum, związanych z odrzuceniem i doświadczeniami prześladowania. Literatura coraz częściej wskazuje, że trudności związane z zatrudnieniem osób autystycznych mogą wynikać nie tylko z indywidualnych ograniczeń funkcjonalnych, lecz również z niedopasowania środowiska pracy oraz niewystarczającej elastyczności systemowej. Jak zaznaczył w dyskusji Jonathan Vincent, równie istotne jest szerzenie wiedzy. Według badacza, niewiedza i mity narosłe wokół autyzmu, a także oczekiwania wobec osób z ASD mogą prowadzić do ich niesprawiedliwego traktowania w środowisku pracy (Nicholas, 2019).

Osoby w spektrum autyzmu, które intensywnie stosują strategie maskujące w celu dostosowania się do norm społecznych oraz oczekiwań obecnych w otoczeniu zawodowym, mogą doświadczać większego obciążenia psychicznego oraz trudności związanych z autentycznym funkcjonowaniem zawodowym. Może to wiązać się z niższym poczuciem inkluzyjności środowiska pracy oraz niższą satysfakcją zawodową.

Zależności te wskazują na możliwy związek między poziomem maskowania cech autystycznych, postrzeganiem inkluzyjności środowiska pracy oraz satysfakcją zawodową, co stanowi punkt wyjścia dla dalszych analiz. Zrozumienie, w jaki sposób osoby w spektrum autyzmu funkcjonują na tle zawodowym, pozwoli budować środowiska pracy bardziej im sprzyjające i wspierające ich potencjał. Osoby z ASD, które postrzegają środowisko pracy jako bardziej inkluzywne i akceptujące, mogą doświadczać wyższego poziomu satysfakcji zawodowej mimo stosowania strategii maskujących.

1.5. Zintegrowany model teoretyczny badania

Celem niniejszej pracy jest zbadanie zależności związanych z funkcjonowaniem zawodowym dorosłych osób w spektrum autyzmu, ze szczególnym uwzględnieniem roli maskowania cech autystycznych, poczucia inkluzyjności środowiska pracy oraz satysfakcji zawodowej.

Funkcjonowanie zawodowe osób z ASD stanowi zjawisko złożone i trudne do jednoznacznego opisanie, ponieważ pozostaje rezultatem współoddziaływania wielu czynników indywidualnych i środowiskowych. Z jednej strony trudności mogą wynikać ze specyfiki funkcjonowania charakterystycznej dla spektrum autyzmu, obejmującej między innymi odmienności w zakresie komunikacji społecznej, przetwarzania sensorycznego, potrzeby przewidywalności czy reagowania na zmiany. Z drugiej strony – istotną rolę odgrywa sposób, w jaki środowisko społeczne i zawodowe odpowiada na potrzeby osób autystycznych oraz jakie normy i oczekiwania wobec funkcjonowania społecznego narzuca jednostce. W konsekwencji osoby z ASD często podejmują strategie adaptacyjne, umożliwiające dostosowanie się do wymagań otoczenia, co może wpływać zarówno na ich dobrostan psychiczny, jak i na subiektywną ocenę własnego funkcjonowania zawodowego.

Jak pokażą przytoczone w kolejnych rozdziałach badania i analizy, trudności doświadczane w środowisku pracy przez osoby w spektrum autyzmu nie wynikają wyłącznie z indywidualnych cech jednostki, lecz mają charakter relacyjny i pozostają silnie związane

z warunkami środowiskowymi oraz społecznymi oczekiwaniami dotyczącymi „normatywnego” sposobu funkcjonowania. Jednym z mechanizmów adaptacyjnych pojawiających się w odpowiedzi na te oczekiwania jest maskowanie cech autystycznych (*camouflaging*), rozumiane jako świadome lub częściowo świadome strategie dostosowywania zachowania do norm neurotypowych.

W literaturze podkreśla się, że maskowanie może pełnić funkcję adaptacyjną, umożliwiając osobom autystycznym utrzymanie zatrudnienia, ograniczenie ryzyka odrzucenia społecznego oraz lepsze funkcjonowanie w środowisku zawodowym (Hull i in., 2017). Jednocześnie strategie te wiążą się z istotnymi kosztami psychicznymi. Długotrwała konieczność monitorowania własnego zachowania, tłumienia naturalnych reakcji oraz dostosowywania się do wymagań środowiska może prowadzić do chronicznego stresu, przeciążenia psychicznego i sensorycznego oraz objawów wypalenia autystycznego (Raymaker i in., 2020; Mantzalas i in., 2022). Zasadne zdaje się zatem zbadanie, w jaki sposób strategie te mogą wpływać na poziom satysfakcji zawodowej oraz czy sposób, w jaki skonstruowane jest środowisko pracy, może odgrywać w tym procesie rolę łagodzącą lub potęgującą.

W proponowanym modelu teoretycznym maskowanie traktowane jest jako zmienna niezależna, pozostająca w związku z postrzeganą inkluzywnością środowiska pracy oraz satysfakcją zawodową. Zakłada się, że wysoki poziom maskowania może wiązać się z niższym poczuciem inkluzywności środowiska pracy, co może być powiązane z niższą satysfakcją zawodową. Z drugiej strony, postrzeganie środowiska pracy jako bardziej inkluzywnego może pozostawać związane z wyższą satysfakcją zawodową osób stosujących strategie maskujące.

Przyjęty model ma charakter mediacyjny i łączy perspektywę kliniczną, odnoszącą się do kosztów psychicznych maskowania, z podejściem środowiskowym i neuroróżnorodnościowym, podkreślającym znaczenie dopasowania między jednostką a otoczeniem zawodowym. W takim ujęciu satysfakcja zawodowa osób z ASD może pozostawać związana zarówno z poziomem maskowania cech autystycznych, jak i z postrzeganą inkluzywnością środowiska.

Rozdział 2. Maskowanie (camouflaging) cech autystycznych

W ostatnich latach zagadnienie maskowania cech autystycznych stało się popularnym tematem badań nad funkcjonowaniem osób w spektrum autyzmu w okresie adolescencji i dorosłości. Zjawisko to związane jest zarówno z procesem adaptacji społecznej, jak i z podwyższonym ryzykiem problemów psychicznych, w tym wypalenia autystycznego, depresji i lęku (Hull i in., 2017; Raymaker i in., 2020). Jednocześnie maskowanie uznawane jest za czynnik istotnie wpływający na proces diagnostyczny oraz różnice płciowe w obrazie klinicznym ASD (Livingston & Happé, 2017).

Pomimo rosnącego zainteresowania badaczy, terminologia związana z tym zjawiskiem pozostaje niejednoznaczna. W literaturze anglojęzycznej stosuje się pojęcia *camouflaging*, *masking* oraz *compensation*, które nie zawsze są używane konsekwentnie. W niektórych opracowaniach terminy te funkcjonują jako synonimy, w innych natomiast podkreśla się ich częściową odrębność. Na przykład, Hull i współpracownicy (2017) wyróżniają zjawisko kompensacji i maskowania jako dwie strategie kamuflażu, podczas gdy Pearson i Rose (2021) odnoszą się do maskowania jako terminu parasolowego, obejmującego takie pojęcia, jak kompensacja czy kamuflaż.

Szczególne trudności pojawiają się w języku polskim, gdzie termin „maskowanie” bywa stosowany jako odpowiednik angielskiego *camouflaging*, mimo że w modelu zaproponowanym przez Hull i współpracowników (2017) maskowanie stanowi jedynie jeden z komponentów szerszej strategii kamuflażu. Zgodnie z tym ujęciem *camouflaging* obejmuje trzy powiązane elementy: kompensację, maskowanie w ścisłym znaczeniu (ukrywanie cech) oraz asymilację (próby „wtopienia się” w otoczenie). W taki sposób z terminu „kamuflaż” korzysta Nieradka (2022), który powołuje się na jego definicję ze *Słownika Języka Polskiego* i opierając się o dostępną literaturę, definiuje go jako: „celowe powstrzymywanie się od pewnych zachowań lub korzystanie z repertuaru wyuczonych sposobów aktywności, ażeby maskować oraz kompensować objawy zaburzeń” (Nieradka, 2022).

W niniejszej pracy przyjęto, że pojęcie „kamuflaż” (*camouflaging*) odnosi się do nadrzędnego, wielowymiarowego procesu adaptacyjnego, natomiast „maskowanie” będzie używane w dwóch znaczeniach: w sensie szerokim – jako potoczne określenie całego zjawiska, gdy odnosi się ono do ugruntowanej praktyki badawczej i klinicznej, oraz w sensie wąskim – jako jeden z trzech komponentów kamuflażu, zgodnie z klasyfikacją Hull i in. (2017). Taka konwencja pozwala zachować spójność terminologiczną przy jednoczesnym uwzględnieniu

rozpowszechnionego użycia terminu „maskowanie” w polskim piśmiennictwie i praktyce klinicznej.

Z perspektywy teoretycznej kamuflaż można rozumieć jako mechanizm prowadzący do rozbieżności między obserwowalnym zachowaniem a utrzymującymi się trudnościami społeczno-poznawczymi charakterystycznymi dla ASD (Livingston & Happé, 2017). Zjawisko to osadzone jest zarówno w mechanizmach kompensacji poznawczej, jak i w kontekście społecznym, w którym osoby w spektrum funkcjonują w otoczeniu opartym głównie na normach komunikacyjnych typowych dla większości populacji (Pearson & Rose, 2021).

Celem niniejszego rozdziału jest usystematyzowanie wiedzy dotyczącej kamuflażu cech autystycznych poprzez omówienie jego definicji, próby zdefiniowania modeli teoretycznych, rodzajów i strategii, czynników sprzyjających oraz konsekwencji psychologicznych. W dalszej części rozdziału zostaną również przedstawione różnice płciowe w zakresie maskowania oraz jego znaczenie dla funkcjonowania zawodowego osób w spektrum autyzmu.

2.1. Definicja, modele teoretyczne i strategie kamuflażu cech autystycznych

Zjawisko maskowania cech autystycznych (ang. *camouflaging, masking*) odnosi się do strategii podejmowanych przez osoby w spektrum autyzmu w celu ukrywania, minimalizowania lub kompensowania trudności społecznych oraz cech charakterystycznych dla ASD w interakcjach z otoczeniem.

Jedną z najbardziej wpływowych definicji kamuflażu zaproponowali Hull i współpracownicy (2017), określając go jako zespół świadomych i nieświadomych strategii służących do prezentowania bardziej „neurotypowego” stylu funkcjonowania społecznego. W tym ujęciu zjawisko to może odnosić się do takich zachowań, jak zmuszanie się do utrzymania kontaktu wzrokowego, mimo wysokiego odczuwalnego dyskomfortu czy wykorzystanie pamięci roboczej do tworzenia listy stosownych tematów do rozmów w sytuacjach społecznych (Hull i in., 2019). W badaniu jakościowym, przeprowadzonym wśród 92 dorosłych osób z ADS, Hull i współpracownicy (2017) wyróżnili trzy powiązane komponenty kamuflażu: kompensację trudności społecznych poprzez stosowanie wyuczonych reguł i strategii (jak wspomniane wcześniej utrzymywanie kontaktu wzrokowego mimo dyskomfortu, a także korekta sygnałów niewerbalnych: wyrazu twarzy czy mowy ciała tak, by lepiej pasowały do sytuacji społecznej), maskowanie cech autystycznych poprzez ich ukrywanie

lub tłumienie (ograniczanie „stimów”, czyli powtarzalnych zachowań, służących samoregulacji czy narzucanie sobie roli do odgrywania adekwatnie do sytuacji) oraz asymilację, czyli wysilek adaptacyjny podejmowany w celu uniknięcia negatywnej oceny społecznej. Jest on podyktowany chęcią „wmieszania się” w otoczenie, odwrócenia uwagi od zachowań, odbieranych jako nietypowe, uniknięcia dyskomfortu związanego z poczuciem niespełniania oczekiwań społecznych. Asymilacją jest także sytuacja, w której osoba wycofuje się z kontaktu z innymi poprzez budowanie obrazu siebie jako osoby niedostępnej czy zapracowanej (Nieradka, 2022). W tym ujęciu kamuflaż nie jest zatem pojedynczą techniką, lecz dynamicznym procesem regulacyjnym, którego celem jest ograniczenie widoczności objawów ASD w określonym kontekście społecznym.

Należy zaznaczyć, że model Hull i współpracowników (2017) ma swoje ograniczenia. Przede wszystkim jest on oparty na danych jakościowych, co utrudnia jednoznaczną operacjonalizację poszczególnych komponentów oraz porównywanie wyników między badaniami. Ponadto granice między wyróżnionymi strategiami, szczególnie między kompensacją a asymilacją, nie zawsze są jednoznaczne.

W wyniku kolejnych badań, przeprowadzonych przez zespół Hull i in. (2019), powstało narzędzie ilościowe, umożliwiające pomiar poziomu maskowania we wspomnianych trzech wymiarach: kompensacji, maskowania i asymilacji. Standaryzacja narzędzia nazwanego Camouflaging Autistic Traits Questionnaire (CAT-Q) przyczyniła się do traktowania kamuflażu jako zmiennej ciągłej, a nie wyłącznie jako jakościowego fenomenu opisywanego w literaturze. Wprowadzenie narzędzia CAT-Q stanowi ważny krok w kierunku ilościowego badania kamuflażu, jednak należy zauważyć, że jest to pomiar oparty na samoopisie, który może być obciążony ograniczeniami, zwłaszcza w kontekście częściowo nieświadomego charakteru maskowania (Pearson & Rose, 2021).

Odmienne, choć komplementarne ujęcie maskowania zaproponowały Livingston i Happé (2017), osadzając zjawisko w szerszej teorii kompensacji w zaburzeniach neurorozwojowych. W tym modelu maskowanie jest interpretowane jako szczególny przypadek kompensowania trudności, w którym jednostka osiąga względnie adekwatne funkcjonowanie społeczne mimo utrzymujących się trudności w zakresie podstawowych procesów społeczno-poznawczych. Autorki zwracają uwagę na to, że poprawa obrazu funkcjonowania społecznego bywa mylona z remisją deficytów, podczas gdy może być efektem wypracowania alternatywnych strategii radzenia sobie. W tym sensie maskowanie może prowadzić do pozornego „dobrego funkcjonowania”, które nie odzwierciedla rzeczywistego obciążenia poznawczego jednostki.

Livingston i Happé (2017) proponują rozróżnienie między kompensacją płytką a kompensacją głęboką. Płytką kompensacja polega na stosowaniu wyuczonych reguł i skryptów społecznych, które umożliwiają wytworzenie pozoru adekwatnego funkcjonowania bez rzeczywistego rozwiązania trudności społeczno-poznawczych. Strategie te są zazwyczaj wysiłkowe, podatne na załamanie pod wpływem stresu i wymagają ciągłego monitorowania sytuacji. Głęboka kompensacja odnosi się natomiast do bardziej złożonych, alternatywnych sposobów przetwarzania informacji społecznych, np. budowania logicznych „algorytmów” wnioskowania o stanach mentalnych innych osób. W przeciwieństwie do płytkich strategii mogą one z czasem ulegać częściowej automatyzacji i charakteryzować się większą elastycznością.

Można zauważyć różnicę między podejściem Hull i in. (2017), które koncentruje się na behawioralnych strategiach kamuflażu, a ujęciem Livingston i Happé (2017), które podkreśla poznawcze mechanizmy kompensacji. Pierwsze z nich opisuje, w jaki sposób maskowanie się przejawia, podczas gdy drugie wyjaśnia, dlaczego ono powstaje.

Istotnym uzupełnieniem modelu Livingston i Happé (2017) jest propozycja ilościowego ujęcia repertuaru strategii kompensacyjnych zaproponowana przez Livingston i współpracowników (2020). Autorzy, opierając się na wcześniejszym badaniu jakościowym, opracowali 31-elementową checklistę strategii stosowanych przez dorosłe osoby doświadczające trudności społecznych – zarówno z formalną diagnozą ASD, jak i bez niej. Podejście to pozwoliło na zdefiniowanie kompensacji jako zmiennej mierzalnej, rozumianej nie tylko jako rozbieżność między poziomem poznawczym a zachowaniem, lecz jako liczba i różnorodność stosowanych strategii adaptacyjnych. Na podstawie analizy wypowiedzi uczestników wyróżniono cztery typy strategii: maskowanie, płytką kompensację, głęboką kompensację oraz akomodację. Dotychczasowy model rozróżniający kompensację płytką i głęboką został zatem rozszerzony. Maskowanie obejmuje regulowanie lub tłumienie widocznych cech autystycznych, takich jak ograniczanie stymulacji czy kontrolowanie ekspresji emocjonalnej. Akomodacja dotyczy natomiast aktywnego kształtowania środowiska w taki sposób, aby zmniejszyć konieczność bezpośredniego maskowania (np. wybór pracy o przewidywalnej strukturze komunikacyjnej czy funkcjonowanie w środowisku bardziej akceptującym neuroróżnorodność).

Model repertuaru strategii kompensacyjnych Livingston i in. (2020) wnosi do badań nad kamuflażem kilka ważnych elementów. Po pierwsze, porządkuje zróżnicowane strategie w sposób bardziej szczegółowy niż klasyczny podział na maskowanie, kompensację i asymilację. Po drugie, uwzględnia akomodację jako odrębny wymiar adaptacji, podkreślając,

że nie wszystkie strategie polegają na bezpośrednim ukrywaniu cech, lecz mogą obejmować modyfikację kontekstu funkcjonowania. Propozycja stanowi istotny krok w kierunku zdefiniowania kamuflażu jako złożonego repertuaru działań adaptacyjnych, osadzonych zarówno w mechanizmach poznawczych, jak i w kontekście społecznym funkcjonowania osób w spektrum autyzmu.

Kontekst społeczny i kulturowy w podejściu do kamuflażu cech autystycznych zaproponowali Pearson i Rose (2021). Wskazali oni, że zjawisko maskowania należy analizować w perspektywie teorii stygmatyzacji i tożsamości społecznej. Zgodnie z tym ujęciem, stanowi ono adaptacyjną odpowiedź na negatywne społeczne reprezentacje autyzmu, narrację opartą na deficytach oraz doświadczenie marginalizacji. Autorzy odwołują się do klasycznych koncepcji Goffmana dotyczących „zarządzania wrażeniem” i „ukrywania piętna”, argumentując, że osoby w spektrum autyzmu mogą internalizować społeczne oczekiwania dotyczące „normatywnego” zachowania. Prowadzi to do podejmowania wysiłku ukrywania własnych odmienności. W tym sensie maskowanie nie jest wyłącznie strategią indywidualną, lecz zjawiskiem osadzonym w normach kulturowych, oczekiwaniach społecznych oraz doświadczeniach związanych z wykluczeniem społecznym. Pozostaje zatem mechanizmem obronnym. Dotyczy wielu obszarów funkcjonowania, wśród których autorzy wymieniają: komunikację, ekspresję emocjonalną, zachowania sensoryczne (np. powstrzymywanie stymulacji), ruch i zachowanie, a nawet styl myślenia i reagowanie. Ujęcie to akcentuje relacyjny i kulturowy charakter zjawiska, wskazując, że maskowanie jest współtworzone przez kontekst społeczny oraz presję normatywną. Jednocześnie autorzy – podobnie jak inni badacze (Hull i in., 2017; Livingston i Happé, 2017) – podkreślają, że maskowanie nie zawsze jest w pełni świadomą decyzją, może rozwijać się jako mechanizm przetrwania i bywa powiązane z procesem internalizacji negatywnych przekonań o własnej odmienności.

Ujęcie Pearson i Rose (2021) wprowadza czynnik społeczny w rozumieniu maskowania, co jest mocną stroną tego modelu. Podejście to może jednak pomijać różnice indywidualne w zakresie zdolności poznawczych, które – jak wskazują inne modele – również odgrywają istotną rolę.

Należy podkreślić, że maskowanie różni się jakościowo od typowego zarządzania autoprezentacją obserwowanego w populacji ogólnej. Choć wszyscy ludzie dostosowują swoje zachowanie do kontekstu społecznego, w przypadku osób z ASD *camouflaging* wiąże się z kompensowaniem podstawowych trudności w zakresie przetwarzania informacji społecznych, co czyni ten proces bardziej obciążającym poznawczo i emocjonalnie (Hull i in., 2017; Livingston & Happé, 2017). Bywa też częściowo nieświadomiony oraz może rozwijać

się w toku socjalizacji jako sposób radzenia sobie z wymaganiami w środowisku postrzeganym jako nieakceptujące (Pearson i Rose, 2021). Z tej perspektywy, budowanie otoczenia zawodowego, które sprzyja inkluzywności, jest niezwykle istotne. Jak pokażą dalsze analizy, funkcja ochronna, jaką pełnić może inkluzywne środowisko pracy może mieć związek z odczuwaną satysfakcją zawodową.

Analiza przedstawionych ujęć pozwala stwierdzić, że kamuflaż można rozumieć wielopoziomowo. Na poziomie behawioralnym stanowi on zestaw strategii kompensacyjnych i ukrywających. Na poziomie poznawczym jest to mechanizm prowadzący do rozbieżności między posiadanymi deficytami a obserwowalnym funkcjonowaniem. Na poziomie społecznym stanowi z kolei adaptacyjną odpowiedź na stygmatyzację i presję, narzucaną przez normy kulturowe. Modele te nie wykluczają się wzajemnie, ale opisują różne aspekty tego samego zjawiska. Wskazują, że kamuflaż jest konstruktem złożonym, dynamicznym i osadzonym zarówno w mechanizmach poznawczych, jak i w strukturze relacji społecznej. Wskazują również, że konieczne są dalsze badania nad tym zjawiskiem, uwzględniające szeroki kontekst funkcjonowania – od możliwości poznawczych, przez wpływ środowiska oraz kultury, po behawioralny repertuar, jakim dysponują osoby z ASD.

W niniejszej pracy przyjęto podejście integrujące przedstawione perspektywy teoretyczne. Pomiar maskowania oparty jest na koncepcji Hull i współpracowników (2017, 2019) oraz narzędziu CAT-Q, które umożliwia ilościowe ujęcie tego zjawiska. Jednocześnie interpretacja wyników osadzona jest w szerszym kontekście społeczno-kulturowym, zgodnie z podejściem Pearson i Rose (2021), podkreślającym rolę presji normatywnej, stygmatyzacji oraz warunków środowiskowych. Takie ujęcie pozwala analizować maskowanie w kontekście postrzeganej inkluzywności środowiska pracy i ich związku z satysfakcją zawodową u osób w spektrum autyzmu.

2.2 Czynniki sprzyjające kamuflażowi

Jak wskazano w poprzednim podrozdziale, maskowanie cech autystycznych jest ściśle związane z kontekstem społecznym i środowiskowym. Analiza badań wskazuje, że poziom kamuflażu wzrasta w sytuacjach, w których jednostka doświadcza presji ze strony otoczenia, ryzyka stygmatyzacji lub wysokich wymagań komunikacyjnych (Hull i in., 2017; Pearson & Rose, 2021). Maskowanie można zatem rozumieć jako strategię adaptacyjną pozostającą w związku z doświadczeniami społecznymi oraz sposobem postrzegania środowiska.

Jednym z najczęściej wskazywanych czynników sprzyjających maskowaniu jest presja społeczna wynikająca z dominujących norm neurotypowych. Pearson i Rose (2021) podkreślają, że autyzm funkcjonuje w przestrzeni publicznej jako zaburzenie skupione wokół deficytów, a powstała w ten sposób odmienność postrzegana jest jako brak lub niekompetencja. W takim kontekście społecznym osoby w spektrum mogą budować w sobie przekonanie, że ich naturalny styl funkcjonowania odbiega od społecznych oczekiwań, co sprzyja podejmowaniu działań maskujących.

Istotne uzupełnienie rozważań nad związkiem maskowania z otoczeniem przynosi badanie Pyszkowskiej (2025), w którym porównano osoby z diagnozą ASD, z zaburzeniem lęku społecznego (SAD) oraz z podwójną diagnozą (ASD+SAD). Wyniki pokazały, że całkowity poziom *camouflagingu* nie różnił się istotnie między grupą ASD i SAD, co sugeruje, że maskowanie może być związane raczej z lękiem społecznym oraz negatywną samooceną niż wyłącznie z cechami autystycznymi.

Szczególnie istotne z perspektywy funkcjonowania zawodowego są wyniki dotyczące poszczególnych komponentów maskowania. W modelu strukturalnym wykazano, że spośród trzech strategii (*masking*, *compensation*, *assimilation*) to asymilacja była najsilniej przewidywana przez lęk społeczny oraz jednocześnie najsilniej związana z autystycznym wypaleniem. Oznacza to, że strategia polegająca na aktywnym „dopasowywaniu się”, wkładaniu wysiłku w bycie postrzeganym jako „niewyróżniający się”, może być szczególnie obciążająca psychicznie.

W badaniu wykazano ponadto, że maskowanie jako całość istotnie przewidywało autystyczne wypalenie, natomiast same cechy autystyczne miały znacznie słabsze znaczenie predykcyjne. Sugeruje to, że istotną rolę w ryzyku przeciążenia może odgrywać nie tylko nasilenie cech autystycznych, lecz także sposób radzenia sobie z wymaganiami społecznymi.

Wyniki te wskazują, że poziom maskowania może pozostawać związany ze sposobem postrzegania środowiska pracy oraz dobrostanem funkcjonowania zawodowego. Organizacje o wysokim poziomie konformizmu interpersonalnego, silnym nacisku na *small talk*, nieformalne interakcje oraz „dopasowanie kulturowe” mogą nieświadomie wzmacniać strategie asymilacyjne. Jeżeli asymilacja jest motywowana lękiem przed oceną, wykluczeniem lub stygmatyzacją, jej długotrwałe utrzymywanie może prowadzić do narastającego wyczerpania poznawczo-emocjonalnego.

W badaniu Pyszkowskiej (2025) wykazano również, że publiczna stygmatyzacja przewidywała zarówno lęk społeczny, jak i maskowanie, a pośrednio wiązała się z wypaleniem. Oznacza to, że ryzyko przeciążenia nie wynika wyłącznie z indywidualnych cech pracownika,

lecz z interakcji między jego doświadczeniami a kontekstem społecznym. Osoby intensywnie stosujące strategie asymilacyjne mogą postrzegać środowisko pracy jako mniej akceptujące różnorodność stylów komunikacyjnych.

Potwierdzają to wcześniejsze obserwacje Hull i współpracowników (2017), którzy wskazują, że motywacją do kamuflażu jest często chęć uniknięcia odrzucenia, wykluczenia lub negatywnej oceny. Doświadczenia stygmatyzacji oraz wcześniejsze epizody ośmieszania czy izolacji społecznej mogą wzmacniać przekonanie, że ujawnienie cech autystycznych wiąże się z realnym zagrożeniem dla relacji interpersonalnych. W konsekwencji maskowanie przyjmuje funkcję ochronną. Uzupełnieniem tego ujęcia są wyniki Lai i współpracowników (2017), którzy zaproponowali operacyjne ujęcie maskowania jako rozbieżności między zewnętrzną prezentacją zachowania a wewnętrznym poziomem cech autystycznych i kompetencji społeczno-poznawczych. Takie podejście wskazuje, że kamuflaż nie jest jedynie zestawem strategii behawioralnych, lecz wiąże się z koniecznością stałego monitorowania własnych reakcji i dostosowywania ich do wymagań otoczenia.

Rozszerzeniem tego ujęcia są wyniki badania Cage i Troxell-Whitman (2019), które pokazują, że maskowanie nie tylko jest motywowane czynnikami społecznymi, ale również silnie zależy od kontekstu sytuacyjnego. Autorki wyróżniły dwa główne typy kontekstów – formalne (np. środowisko pracy) oraz interpersonalne (np. relacje prywatne) – wskazując, że osoby w spektrum często różnicują poziom kamuflażu w zależności od sytuacji. Co istotne, zarówno wysoki poziom maskowania we wszystkich kontekstach, jak i jego „przełączanie” między sytuacjami wiązały się z podwyższonym poziomem stresu i lęku. Sugeruje to, że nie tylko intensywność maskowania, ale również konieczność ciągłego dostosowywania się do zmiennych wymagań środowiskowych stanowi istotne obciążenie psychiczne. Badaczki potwierdziły zatem silny związek między maskowaniem a doświadczeniami społecznymi oraz kontekstem funkcjonowania jednostki.

Livingston i Happé (2017) również podkreślają, że proces kompensacji nie zachodzi w izolacji, lecz pozostaje silnie zależny od kontekstu środowiskowego. Bezpośrednie otoczenie może zarówno sprzyjać, jak i ograniczać możliwość kompensowania trudności poznawczych, wpływając tym samym na stopień, w jakim cechy autystyczne ujawniają się w zachowaniu. Autorki wskazują na istnienie tzw. kompensacji zewnętrznej, rozumianej jako wsparcie płynące z otoczenia, które ułatwia jednostce funkcjonowanie społeczne. Według nich, w przypadku ASD szczególnie pomocne mogą być środowiska o jasno określonych i przewidywalnych regułach społecznych, ponieważ redukują one niepewność interpretacyjną i ułatwiają zrozumienie oczekiwań interpersonalnych. Tego rodzaju struktura sprzyja skuteczniejszemu

wykorzystywaniu strategii kompensacyjnych. Z drugiej strony, wzrost wymagań środowiskowych – zwłaszcza w obszarze samodzielności, odpowiedzialności czy złożoności relacji społecznych – może przekraczać możliwości adaptacyjne jednostki, prowadząc do ujawnienia trudności, które wcześniej pozostawały względnie zamaskowane.

W świetle tych wyników maskowanie można traktować jako zmienną istotną dla sposobu postrzegania środowiska pracy oraz funkcjonowania zawodowego osób w spektrum. Funkcję kompensacji zewnętrznej w środowisku pracy może z kolei pełnić poczucie inkluzywności. Im większa presja na minimalizowanie różnic między osobami neurotypowymi a nienormatywnymi, tym większe prawdopodobieństwo, że pracownik będzie angażował się w strategię kosztowne energetycznie, co w dłuższej perspektywie może obniżać satysfakcję zawodową. Postrzeganie otoczenia jako bardziej wspierającego może współwystępować z niższym nasileniem doświadczeń związanych z maskowaniem. Mechanizmem wspierającym ten proces są relacje społeczne. Potwierdzają to tezy Pearson i Rose (2021), którzy przytoczyli w swoim opracowaniu badania Bothy, wskazując, że więzi społeczne osób z autyzmem mają znaczenie dla łagodzenia skutków stresu mniejszościowego. Budowanie relacji w społecznościach autystycznych może pomóc w zmianie sposobu postrzegania siebie, może też wspierać „demaskowanie”, czyli odchodzenie od strategii kamuflażu, minimalizując internalizowane piętno.

Hedley i współpracownicy (2019) wskazują, że dobrostan psychiczny osób w spektrum pozostających w zatrudnieniu jest silnie powiązany z poziomem wsparcia społecznego i poczuciem akceptacji w miejscu pracy. Osoby stosujące strategie maskujące mogą doświadczać niższego poczucia zrozumienia i akceptacji neuroróżnorodności w miejscu pracy. Autorzy dowiedli też, że trudności adaptacyjne, a także problemy komunikacyjne i społeczne dotyczą również osoby z przeciętnym i wysokim ilorazem inteligencji. Lai i współpracownicy (2017) wykazali z kolei, że poziom maskowania nie jest związany z ilorazem inteligencji, co sugeruje, że nie stanowi on prostego efektu zdolności poznawczych, lecz raczej złożony proces regulacyjny zależny od kontekstu i doświadczeń jednostki. Dlatego ważnym punktem w dyskusji o maskowaniu cech autystycznych staje się powszechnie używane pojęcie „wysokofunkcjonujący” – nie oznacza ono braku trudności w codziennym funkcjonowaniu, szczególnie w złożonych środowiskach zawodowych, a może powodować umniejszanie przeżywanych wyzwań u osób w intelektualnej normie.

Kolejnym istotnym czynnikiem sprzyjającym maskowaniu są wysokie wymagania komunikacyjne charakterystyczne dla współczesnych środowisk społecznych i zawodowych. Interakcje społeczne wymagają jednoczesnego przetwarzania wielu bodźców – mimiki, tonu

głosu, kontekstu sytuacyjnego oraz norm kulturowych. W sytuacjach, w których tempo komunikacji jest szybkie, a reguły niejawne, osoby w spektrum mogą doświadczać zwiększonego obciążenia poznawczego (Livingston & Happé, 2017). Można przypuszczać, że jednym z mechanizmów prowadzących do przeciążenia jest wysoki koszt poznawczy maskowania, obejmujący ciągle monitorowanie otoczenia oraz kontrolę własnych reakcji (Lai i in., 2017). W takich sytuacjach wzrasta ryzyko zmęczenia społecznego oraz obniżonej tolerancji na bodźce, co stanowi istotny mechanizm prowadzący do wypalenia autystycznego (Raymaker i in., 2020).

Maskowanie cech autystycznych jest zjawiskiem złożonym, a potrzeba jego uruchomienia może mieć różne przyczyny. W dyskusji o źródłach kamuflażu szczególnie duże wyzwanie stanowi fakt, że – zgodnie z definicjami tego zjawiska, zaproponowanymi przez badaczy – stosowanie mechanizmów maskowania może mieć charakter zarówno świadomy, jak i nieświadomy. *Camouflaging* może pełnić funkcję adaptacyjną z jednej strony oraz stanowić czynnik ryzyka dla zdrowia psychicznego – z drugiej. Jednocześnie maskowanie jest silnie powiązane z kontekstem społecznym i środowiskowym, w tym z warunkami pracy oraz poziomem akceptacji społecznej. Wskazuje to na potrzebę analizowania maskowania w kontekście relacji między jednostką a postrzeganym przez nią środowiskiem.

2.3. Konsekwencje maskowania

Choć maskowanie cech autystycznych może pełnić funkcję adaptacyjną, zwiększając szansę na społeczną akceptację i funkcjonowanie w środowisku neurotypowym, wiąże się ono również z kosztami psychologicznymi. Długotrwałe utrzymywanie strategii kompensacyjnych i ukrywających wiąże się z podwyższonym obciążeniem poznawczym i emocjonalnym, które może prowadzić do zmęczenia społecznego, wypalenia autystycznego oraz pogorszenia zdrowia psychicznego (Hull i in., 2017; Mantzalas i in., 2022; Pearson & Rose, 2021; Raymaker i in., 2020).

Jedną z najczęściej raportowanych konsekwencji maskowania jest nasilone zmęczenie społeczne. Hull i współpracownicy (2017) opisują *camouflaging* jako proces wymagający stałego monitorowania własnego zachowania, analizowania sygnałów społecznych oraz kontrolowania ekspresji emocjonalnej. Tego rodzaju wysiłek regulacyjny angażuje zasoby funkcji wykonawczych i uwagi, co w dłuższej perspektywie prowadzi do wyczerpania.

Osoby w spektrum często relacjonują, że po intensywnych interakcjach społecznych doświadczają silnej potrzeby wycofania się i regeneracji. Pearson i Rose (2021) wskazują, że zmęczenie to wynika nie tyle z samej obecności kontaktów społecznych, ile z konieczności ciągłego „zarządzania wrażeniem” i ukrywania naturalnych reakcji. W przeciwieństwie do spontanicznego dostosowania obserwowanego u osób neurotypowych, maskowanie wymaga świadomego wysiłku i niejednokrotnie prowadzi do poczucia braku autentyczności.

W kontekście klinicznym zmęczenie społeczne może stanowić wczesny sygnał przeciążenia adaptacyjnego, poprzedzający bardziej nasilone konsekwencje psychiczne.

Wyniki badania Lai i współpracowników (2017) wskazują na potencjalny związek maskowania z funkcjonowaniem emocjonalnym. Autorzy wykazali, że wyższy poziom maskowania był istotnie powiązany z nasileniem objawów depresyjnych, jednak zależność ta występowała wyłącznie w grupie mężczyzn. W przypadku kobiet nie odnotowano istotnej relacji między poziomem kamuflażu a depresją. Wyniki te sugerują, że psychiczne koszty maskowania mogą mieć charakter zróżnicowany ze względu na płeć, a ich nasilenie nie jest jednolite w całej populacji osób w spektrum autyzmu. Jednocześnie brak związku z objawami lękowymi wskazuje, że konsekwencje maskowania nie ograniczają się do ogólnego poziomu napięcia emocjonalnego, lecz mogą być również powiązane z obniżonym nastrojem. Należy jednak podkreślić, że uzyskane zależności mają charakter korelacyjny, co uniemożliwia jednoznaczne określenie kierunku zależności – nie jest jasne, czy maskowanie przyczynia się do nasilenia objawów depresyjnych, czy też osoby doświadczające obniżonego nastroju częściej angażują się w strategię kamuflażu.

Jedną z najpoważniejszych konsekwencji długotrwałego maskowania jest zjawisko określane jako wypalenie autystyczne (*autistic burnout*). Raymaker i współpracownicy (2020), w badaniu opartym na analizie jakościowej doświadczeń dorosłych osób w spektrum, definiują wypalenie autystyczne jako stan chronicznego wyczerpania, utraty umiejętności oraz obniżonej tolerancji na bodźce, wynikający z długotrwałego stresu i niedopasowania między wymaganiami środowiskowymi a możliwościami jednostki.

Autorzy podkreślają, że wypalenie autystyczne różni się od klasycznego wypalenia zawodowego oraz od epizodu depresyjnego, choć może współwystępować z objawami depresyjnymi. Kluczowymi cechami są: utrzymujące się wyczerpanie, regres w zakresie wcześniej opanowanych umiejętności, nasiloną nadwrażliwość sensoryczna oraz ograniczona zdolność do radzenia sobie z codziennymi wymaganiami.

Raymaker i in. (2020) wskazują, że maskowanie stanowi istotny czynnik ryzyka wypalenia, ponieważ prowadzi do kumulacji obciążenia bez adekwatnej możliwości

regeneracji. Autorzy opisują to zjawisko jako „psychiczny dług”, który osoba stosująca kamuflaż będzie musiała spłacić. W sytuacji, gdy jednostka przez długi czas funkcjonuje w trybie kompensacyjnym, dochodzi do przekroczenia zasobów adaptacyjnych. Co istotne, uczestnicy badania podkreślali, że jednym z warunków poprawy było zmniejszenie presji maskowania i możliwość „bycia sobą” w bezpiecznym środowisku. Jest to możliwe dzięki wzbudzeniu poczucia akceptacji i wsparcia społecznego, zmniejszenie wymagań i *unmasking*, czyli proces odchodzenia od strategii kamuflażu cech autystycznych. Jednocześnie maskowanie bywa nagradzane społecznie, co wywołuje odwrotny skutek i zwiększa jego długofalowy koszt.

W nowszych ujęciach opisujących wypalenie autystyczne podkreśla się szczególną rolę maskowania jako procesu angażującego intensywną, długotrwałą regulację poznawczo-behawioralną. Mantzalas i współpracownicy (2023) wskazują, że maskowanie nie ogranicza się jedynie do powierzchownego „dostosowania się”, lecz obejmuje złożony mechanizm polegający na jednoczesnym monitorowaniu sytuacji społecznej, kontrolowaniu własnych reakcji oraz aktywnym hamowaniu spontanicznych zachowań. W praktyce oznacza to konieczność ciągłego „nadpisywania” naturalnych reakcji bardziej akceptowalnymi społecznie odpowiedziami, co angażuje zasoby funkcji wykonawczych, uwagi i kontroli poznawczej. Tego rodzaju funkcjonowanie ma charakter wysiłkowy i nieautomatyczny, przez co – w odróżnieniu od bardziej zautomatyzowanych procesów regulacyjnych obserwowanych u wielu osób neurotypowych – prowadzi do stopniowego wyczerpywania zasobów psychicznych.

Istotnym wkładem Mantzalas i współpracowników (2023) jest podkreślenie, że wypalenie autystyczne wykracza poza doświadczenie „zwykłego zmęczenia”. Ma ono charakter przewlekły i wielowymiarowy, obejmując nie tylko wyczerpanie fizyczne i psychiczne, lecz także wyraźne pogorszenie funkcjonowania. Jego konsekwencje przekładają się bezpośrednio na obszary funkcjonowania społecznego i zawodowego – osoby doświadczające wypalenia często ograniczają udział w pracy, edukacji i relacjach interpersonalnych, a w skrajnych przypadkach tracą zdolność do samodzielnego funkcjonowania.

Należy zauważyć, że badania nad wypaleniem autystycznym – choć wprowadzają wiele istotnych perspektyw związanych z kosztami maskowania – są wciąż rozwijającym się obszarem badań. Brak jednolitych kryteriów definicyjnych utrudnia porównywanie wyników między badaniami. W świetle przedstawionych analiz zasadne wydaje się traktowanie wypalenia autystycznego nie tyle jako całkowicie odrębnego konstruktu klinicznego, lecz jako specyficznej formy chronicznego przeciążenia i wyczerpania psychicznego, rozwijającej się

w warunkach długotrwałego niedopasowania środowiskowego oraz utrzymywania strategii maskujących.

Choć część autorów podkreśla jakościową odrębność *autistic burnout* – zwłaszcza w zakresie regresu funkcjonowania, nasilonej nadwrażliwości sensorycznej oraz związku z maskowaniem (Raymaker i in., 2020; Mantzalas i in., 2023) – obecny stan badań nie pozwala jeszcze na jednoznaczne określenie jego statusu jako niezależnej jednostki psychologicznej lub klinicznej. Bardziej adekwatne wydaje się ujmowanie wypalenia autystycznego jako złożonego procesu przeciążenia, którego specyfika wynika z charakterystycznych doświadczeń osób autystycznych funkcjonujących w środowisku wymagającym stałej adaptacji do norm neurotypowych.

Takie podejście pozostaje spójne z przyjętym w niniejszej pracy modelem teoretycznym, w którym analizowany jest związek między maskowaniem, postrzeganą inkluzywnością środowiska pracy oraz satysfakcją zawodową. W tym ujęciu wypalenie autystyczne stanowi konsekwencję kumulującego się obciążenia, a nie zjawisko całkowicie odrębne od procesów chronicznego stresu. Jednocześnie uwzględnienie specyfiki doświadczeń osób autystycznych pozwala uniknąć redukcji tego zjawiska wyłącznie do klasycznych modeli wypalenia zawodowego lub depresji.

Literatura wskazuje również na związek maskowania z obniżonym dobrostanem psychicznym oraz nasileniem objawów lękowych i depresyjnych. Hull i współpracownicy (2021) wykazali, że wyższy poziom kamuflażu jest istotnie związany z wyższym poziomem lęku uogólnionego, lęku społecznego oraz depresji. Najsilniejszy związek wysoki poziom maskowania ma z lękiem uogólnionym i społecznym, słabszy – ale nadal istotny – z depresją. Badacze próbowali jednocześnie ustalić, czy istnieje „bezpieczny” poziom maskowania, czyli punkt, w którym maskowanie przestaje być adaptacyjne. Wyniki analiz pokazały, że związek między kamuflażem a problemami psychicznymi jest liniowy: im więcej maskowania, tym większe ryzyko problemów. Nie udało się jednak ustalić poziomu, przy którym maskowanie byłoby neutralne.

W innym badaniu, Hull i współpracownicy (2017) wskazali, że dominującymi negatywnymi konsekwencjami maskowania jest ekstremalne wyczerpanie psychiczne i fizyczne, wzrost lęku i napięcia, a także utrata poczucia autentyczności. Podobnie Pearson i Rose (2021) podkreślają, że chroniczne ukrywanie własnej tożsamości może prowadzić do konfliktu wewnętrznego oraz obniżonego poczucia spójności „ja”. Badacze wskazują zatem, że konsekwencje maskowania wykraczają poza poziom behawioralny i poznawczy, obejmując również obszar funkcjonowania tożsamościowego.

Empirycznego potwierdzenia dla konfliktu tożsamościowego, wynikającego z rozbieżności między obserwowalnym zachowaniem a wewnętrznym doświadczaniem trudności dostarczyło badanie Livingston i współpracowników (2019). Wykazano w nim, że część młodzieży z ASD osiągała względnie dobre wyniki w obserwacyjnej ocenie zachowania społecznego, mimo utrzymujących się trudności w zakresie teorii umysłu. Należy podkreślić, że grupa ta – określana jako skutecznie kompensująca – wykazywała jednocześnie wyższy poziom lęku w samoopisie w porównaniu z osobami, których trudności były bardziej widoczne behawioralnie. Różnice te nie były jednak tak wyraźne w raportach rodziców, co sugeruje, że cierpienie psychiczne może pozostawać niewidoczne dla otoczenia. Wyniki te wskazują, że skuteczna kompensacja może zwiększać dystans między tym, jak jednostka jest postrzegana z zewnątrz, a tym, jak doświadcza sytuacji społecznych wewnątrznie.

Z perspektywy psychologii klinicznej rozbieżność ta może pełnić funkcję czynnika podtrzymującego lęk. Stała konieczność monitorowania własnego zachowania, przewidywania reakcji innych osób oraz kontrolowania ekspresji emocjonalnej prowadzi do utrzymywania podwyższonego napięcia poznawczo-emocjonalnego. Osoba funkcjonująca w trybie kompensacyjnym może doświadczać przewlekłej czujności społecznej, obawy przed „zdemaskowaniem” oraz poczucia, że jej akceptacja jest warunkowa – zależna od utrzymania określonego poziomu adekwatności w zachowaniu. Tego rodzaju funkcjonowanie sprzyja utrwalaniu mechanizmów lęku społecznego, a w dłuższej perspektywie może prowadzić do uogólnionego napięcia oraz wyczerpania.

Im większa różnica między „ja prezentowanym” a „ja przeżywanym”, tym wyższe prawdopodobieństwo konfliktu tożsamościowego, poczucia niespójności oraz chronicznego napięcia. W tym sensie maskowanie nie tylko wiąże się z obciążeniem poznawczym, lecz także z procesem regulacji emocjonalnej, który może zwiększać podatność na zaburzenia lękowe. Rozbieżność między obrazem zewnętrznym a wewnętrznym doświadczeniem może dodatkowo pogłębiać poczucie izolacji.

Z perspektywy modelu stresu i radzenia sobie maskowanie można interpretować jako strategię unikową, która krótkoterminowo redukuje ryzyko odrzucenia, lecz długoterminowo zwiększa podatność na przeciążenie emocjonalne. W badaniach nad zdrowiem psychicznym dorosłych osób z ASD wykazano, że czynniki takie, jak wsparcie społeczne i pozytywny dobrostan pełnią funkcję buforową wobec depresji (Hedley i in., 2019). W środowiskach, w których jednostka nie może funkcjonować w sposób autentyczny, czyli zachowując większą swobodę ekspresji zachowań, ryzyko obniżonego dobrostanu wzrasta.

Ponadto maskowanie może ograniczać rozpoznanie trudności psychicznych przez otoczenie oraz specjalistów, ponieważ jednostka sprawia wrażenie dobrze przystosowanej. Zjawisko to odgrywa szczególną rolę w pracy, gdzie może prowadzić do niedoszacowania potrzeb pracownika, sprzyjając przeciążeniu i wypaleniu (Hull i in., 2017). Zrozumienie tych konsekwencji ma istotne znaczenie dla praktyki klinicznej oraz dla projektowania środowisk sprzyjających autentycznemu funkcjonowaniu osób w spektrum autyzmu.

Jak pokazują badania, maskowanie cech autystycznych wiąże się z różnorodnymi konsekwencjami, obejmującymi zarówno krótkoterminowe zmęczenie społeczne, jak i długofalowe skutki w postaci wypalenia autystycznego, zaburzeń nastroju oraz konfliktu tożsamościowego. Szczególną rolę w kontekście maskowania odgrywa kontekst środowiskowy, który może zarówno nasilać potrzebę stosowania strategii maskujących, jak i wpływać na psychologiczne koszty ich długotrwałego utrzymywania. Zgodnie z modelem, przyjętym w niniejszej analizie, maskowanie może mieć związek ze sposobem postrzegania otoczenia jako bardziej lub mniej wspierającego i sprzyjającego funkcjonowaniu przy mniejszej potrzebie kompensacji, co z kolei może mieć przełożenie na dobrostan jednostki, a w kontekście zawodowym – na poziom odczuwalnej satysfakcji zawodowej.

2.4. Camouflaging u kobiet i mężczyzn – różnice płciowe

Różnice płciowe w zakresie maskowania cech autystycznych stanowią ważne zagadnienie w dyskusji nad ASD. W literaturze wskazuje się, że kobiety w spektrum częściej i intensywniej stosują strategie *camouflagingu* niż mężczyźni, co może przyczyniać się do ich późniejszej diagnozy oraz częstszego pozostawiania poza systemem wsparcia (Hull i in., 2017; Livingston & Happé, 2017). Jednocześnie część autorów podkreśla, że obserwowane różnice nie powinny być interpretowane wyłącznie w kategoriach biologicznych, lecz jako rezultat złożonych oddziaływań społecznych i kulturowych (Pearson & Rose, 2021). Uzasadnieniem dla tej tezy są niejednoznaczne wyniki badań – część z nich potwierdza, że kobiety maskują się częściej, podczas gdy inne wskazują na brak różnic (Nieradka, 2022). Możliwe zatem, że to właśnie presja społeczna jest istotnym czynnikiem w przypadku maskowania, a nie płeć.

Tezę o tym, że maskowanie częściej występuje u kobiet, potwierdza badanie z wykorzystaniem kwestionariusza CAT-Q (Hull i in., 2019). Wykazało ono, że kobiety uzyskują istotnie wyższe wyniki w zakresie maskowania niż mężczyźni, zarówno w grupach klinicznych, jak i w populacji ogólnej. Interpretując te wyniki należy pamiętać, że CAT-Q

pozostaje narzędziem samoopisowym. Oznacza to, że według wyników kobiety częściej deklarują stosowanie strategii kompensacyjnych, maskowania oraz asymilacji niż mężczyźni, podczas gdy obiektywny poziom kamuflażu może różnić się od otrzymanych wyników.

Analiza ta potwierdza jednak wcześniejsze tezy Hull i współpracowników (2017), którzy wskazują, że kobiety w spektrum często uczą się społecznych „skryptów” w sposób bardziej systematyczny i rozbudowany, a także wykazują większą skłonność do naśladowania zachowań rówieśniczek. W efekcie ich trudności mogą być mniej widoczne w sytuacjach formalnych, takich jak ocena kliniczna czy środowisko szkolne. Livingston i Happé (2017) interpretują te obserwacje w ramach modelu kompensacji, sugerując, że kobiety mogą wykazywać większą zdolność do kompensowania deficytów społeczno-poznawczych, co prowadzi do rozbieżności między poziomem zachowania a rzeczywistym obciążeniem poznawczym. W konsekwencji ich objawy mogą być niedoszacowane, a diagnoza stawiana później niż w przypadku mężczyzn.

Pearson i Rose (2021) zwracają uwagę, że interpretowanie różnic w maskowaniu wyłącznie jako efektu „żeńskiego fenotypu autyzmu” może być uproszczeniem. Zauważyli oni, że koncepcja ta oferuje bardzo uproszczone podejście, które wiąże się z niebezpieczeństwem, iż strategie maskowania oraz związane z nimi konsekwencje będą traktowane jako cechy typowe dla kobiet. Autorzy podkreślają, że zjawisko kamuflażu w przypadku kobiet wynika z norm społecznych, oczekiwań kulturowych i doświadczeń stygmatyzacji, a nie „innego rodzaju autyzmu”. Z tej perspektywy wyższy poziom maskowania u kobiet może wynikać nie tyle z odmiennych mechanizmów neurobiologicznych, ile z intensywniejszej presji normatywnej i większych oczekiwań społecznych dotyczących relacyjności i komunikacji. Maskowanie staje się wówczas strategią adaptacyjną służącą utrzymaniu relacji oraz unikaniu negatywnej oceny.

Według autorów, stosowanie terminu „kobięcy fenotyp autyzmu” mogłoby dyskryminować doświadczenia niektórych mężczyzn o bardziej zinternalizowanych objawach, a także osób LGBTQ+, stosujących maskowanie jako sposób radzenia sobie z oczekiwaniami społecznymi i unikania prześladowań.

Takie podejście potwierdzają wyniki badań Livingston i współpracowników (2020), w którym zastosowano 31-elementową checklistę strategii kompensacyjnych. Dane te zestawiono z wynikami kwestionariusza AQ10, badającego poziom cen autystycznych, a także wskaźnik IQ. Porównując dane w odniesieniu do płci, nie stwierdzono istotnych różnic między kobietami i mężczyznami w zakresie liczby deklarowanych strategii. Co istotne, wielkość efektu różnic płciowych była niewielka, a poziom kompensacji silniej wiązał się z nasileniem

cech autystycznych (wyniki AQ10) oraz poziomem wykształcenia (IQ) niż z płcią biologiczną. Wynik ten sugeruje, że skłonność do stosowania strategii kamuflażu może być bardziej związana z subiektywnie doświadczanymi trudnościami społecznymi oraz dostępnymi zasobami poznawczymi niż z przynależnością płciową.

Niejednoznaczność danych może wynikać z kilku czynników metodologicznych. Po pierwsze, różne badania definiują kamuflaż w odmienny sposób – jako rozbieżność między funkcjonowaniem poznawczym a behawioralnym, jako samoopis strategii lub jako wynik kwestionariuszowy. Poszczególne narzędzia mogą różnić się wrażliwością na określone formy maskowania, zwłaszcza te bardziej „wewnętrzne” i trudniejsze do werbalizacji, a czasami nieuświadomione. Po drugie, próby badawcze często charakteryzują się nierówną reprezentacją płci oraz nadreprezentacją osób wysokofunkcjonujących poznawczo, co może wpływać na wykrywalność efektów. Po trzecie, należy uwzględnić, że różnice płciowe mogą dotyczyć nie tyle ilości stosowanych strategii, ile ich jakości, motywacji lub kontekstu użycia.

Literatura wskazuje, że stereotypowe wyobrażenia autyzmu – historycznie oparte głównie na badaniach prowadzonych z udziałem chłopców i mężczyzn – mogły przyczynić się do powstania obrazu ASD skoncentrowanego przede wszystkim na bardziej eksternalizowanych i łatwiej obserwowalnych trudnościach społecznych (Hull i in., 2017). W konsekwencji osoby prezentujące bardziej zinternalizowane strategie adaptacyjne mogły pozostawać poza systemem diagnostycznym lub otrzymywać inne rozpoznania kliniczne. Z tego względu tzw. „kobiecy fenotyp autyzmu” może być częściowo artefaktem diagnostycznym, wynikającym nie tyle z odmiennych biologicznie form autyzmu, ile z historycznie ograniczonego sposobu definiowania i rozpoznawania ASD.

W tym ujęciu obserwowane różnice między kobietami i mężczyznami mogą wynikać nie tylko z potencjalnych czynników neurobiologicznych, lecz również z odmiennych doświadczeń socjalizacyjnych oraz presji społecznej związanej z pełnieniem określonych ról płciowych. Dziewczęta i kobiety są częściej zachęcane do rozwijania kompetencji interpersonalnych, kontrolowania ekspresji emocjonalnej oraz dostosowywania zachowania do oczekiwań otoczenia, co może sprzyjać rozwijaniu strategii maskujących już na wczesnych etapach rozwoju. W takim kontekście maskowanie można rozumieć nie jako cechę specyficznie „kobiecego autyzmu”, lecz jako strategię adaptacyjną rozwijającą się pod wpływem społecznych wymagań i doświadczeń związanych z funkcjonowaniem w środowisku neurotypowym.

Takie stanowisko wydaje się bardziej adekwatne również w świetle niejednoznacznych wyników badań empirycznych. Część analiz wskazuje wprawdzie na wyższy poziom

kamuflażu u kobiet, jednak inne nie potwierdzają istotnych różnic ilościowych pomiędzy płciami, sugerując raczej różnice dotyczące motywacji, kontekstu oraz sposobu stosowania strategii maskujących (Cage & Troxell-Whitman, 2019; Livingston i in., 2020). Może to oznaczać, że maskowanie jest zjawiskiem zależnym od interakcji między nasileniem cech autystycznych, zasobami poznawczymi, doświadczeniami społecznymi oraz wymaganiami środowiskowymi, a nie wyłącznie od płci biologicznej.

Perspektywa ta została przyjęta również w niniejszej pracy. Przyjęto założenie, że różnice obserwowane między kobietami i mężczyznami w zakresie maskowania nie powinny być interpretowane w sposób fundamentalny ani sprowadzane wyłącznie do biologii płci. Bardziej zasadne wydaje się traktowanie maskowania jako dynamicznej strategii adaptacyjnej, kształtowanej przez wzajemne oddziaływanie cech jednostki i środowiska społecznego.

2.5. Maskowanie jako zmienna istotna dla funkcjonowania zawodowego

Obszar badań związanych z maskowaniem cech autystycznych w kontekście funkcjonowania zawodowego dorosłych osób z ASD jest ciągle mało rozwinięty. Brakuje szczególnie badań na polskim gruncie, które ujęłyby specyfikę zjawiska na rynku pracy w Polsce. Dotychczasowe badania nad maskowaniem przynoszą jednak wiele istotnych obserwacji.

Funkcjonowanie zawodowe osób w spektrum autyzmu pozostaje w relacji ze zjawiskiem maskowania oraz sposobem postrzegania środowiska pracy (Cage i Troxell-Whitman, 2019). Z jednej strony *camouflaging* może zwiększać szanse na zatrudnienie oraz utrzymanie pracy, z drugiej – brak czynników ochronnych w postaci środowiska dającego poczucie akceptacji i zwiększającego presję na dostosowanie się do norm neurotypowych może obniżać satysfakcję zawodową.

Hull i współpracownicy (2017) wskazują, że osoby w spektrum często postrzegają maskowanie jako warunek konieczny utrzymania zatrudnienia. W środowiskach zawodowych szczególnie nasilone bywają strategie: wymuszonego kontaktu wzrokowego, kontrolowania ekspresji emocjonalnej, inicjowania nieformalnych rozmów (*small talk*), dostosowywania stylu komunikacji do norm organizacyjnych. Respondenci w badaniu określali swoje zachowanie w środowisku pracy jako „granie określonej roli”.

Warto zatem postawić pytanie, czy maskowanie w kontekście zawodowym powinno być interpretowane wyłącznie jako indywidualna strategia adaptacyjna. Tego rodzaju ujęcie,

choć zgodne z klasycznym modelem dopasowania osoba-środowisko, może sugerować założenie, że to jednostka powinna ponosić główny ciężar dostosowania do norm organizacyjnych. Tymczasem wymagania komunikacyjne i interpersonalne wielu środowisk pracy są kształtowane kulturowo, a nie systemowo. Sposób, w jaki funkcjonują zespoły w organizacji oraz rodzaje zapewnionego wsparcia mogą zatem pozostawać związane ze sposobem, w jaki osoby autystyczne postrzegają poziom inkluzywności środowiska organizacyjnego.

Należy podkreślić, że kamuflaż nie wiąże się jedynie z negatywnymi zjawiskami – zapewnia również korzyści dla osób w spektrum autyzmu. Może sprzyjać pozytywnej ocenie przez przełożonych i współpracowników, zwłaszcza w sytuacjach wymagających intensywnych interakcji społecznych. W krótkoterminowej perspektywie może też zwiększać szanse na awans oraz ograniczać ryzyko stygmatyzacji. Z perspektywy psychologii pracy można uznać, że *camouflaging* pełni funkcję regulacyjną wobec wymagań stanowiska, umożliwiając dopasowanie zachowania do oczekiwań środowiskowych. Jednocześnie, im skuteczniejsze maskowanie, tym mniejsze prawdopodobieństwo uzyskania adekwatnego wsparcia (Hull i in., 2017). Osoba, która efektywnie „wpisuje się” w normy organizacyjne, może być postrzegana jako w pełni kompetentna społecznie, co ogranicza rozpoznanie jej rzeczywistych potrzeb. W krótkiej perspektywie zwiększa to szanse adaptacyjne, jednak w dłuższej – może prowadzić do kumulacji przeciążenia i opóźnionego ujawnienia trudności.

Maskowanie cech autystycznych można zatem interpretować jako specyficzną formę niewidzialnej pracy emocjonalnej, polegającej na regulowaniu własnej ekspresji w celu spełniania oczekiwań organizacyjnych. W przeciwieństwie do klasycznego ujęcia pracy emocjonalnej, opisywanej m.in. w zawodach usługowych, w przypadku osób w spektrum regulacja ta dotyczy nie tylko ekspresji emocji, lecz także podstawowych procesów społeczno-poznawczych. Może to prowadzić do jakościowo odmiennego, głębszego wyczerpania adaptacyjnego.

Raymaker i współpracownicy (2020) podkreślają, że chroniczne niedopasowanie między wymaganiami środowiskowymi a możliwościami jednostki, w połączeniu z koniecznością ciągłego maskowania, stanowi jeden z najważniejszych czynników prowadzących do wypalenia autystycznego. W kontekście zawodowym może to skutkować spadkiem efektywności pracy, zwiększoną absencją, wycofaniem społecznym, a nawet – utratą zatrudnienia. Uczestnicy badania opisywali takie konsekwencje wypalenia, jak utrata zdolności do pracy, długie okresy niezdolności zawodowej oraz silne obniżenie jakości życia, a w skrajnych przypadkach – myśli oraz próby samobójcze. Mantzalas i współpracownicy

(2023) wskazują, że w dłuższej perspektywie maskowanie sprzyja nie tylko napięciu emocjonalnemu, ale także ogranicza możliwość budowania relacji opartych na autentyczności i zrozumieniu. Brak akceptacji i wsparcia społecznego dodatkowo wzmacnia ten mechanizm, ponieważ utrwała konieczność maskowania jako warunku uczestnictwa w życiu społecznym.

Brak akceptacji i wsparcia społecznego można interpretować w tym kontekście jako niski poziom postrzeganej inkluzywności środowiska pracy. Literatura wskazuje, że osoby intensywnie stosujące strategie maskujące mogą doświadczać środowiska zawodowego jako mniej wspierającego, mniej bezpiecznego oraz mniej dostosowanego do ich potrzeb. Może to utrudniać budowanie autentycznych relacji zawodowych oraz ograniczać możliwość funkcjonowania bez konieczności ciągłego dostosowywania zachowania do norm neurotypowych.

Z perspektywy funkcjonowania zawodowego szczególnie istotne wydaje się subiektywne doświadczenie środowiska pracy jako inkluzywnego lub nieinkluzywnego. Osoby postrzegające miejsce pracy jako bardziej akceptujące i oparte na wsparciu społecznym mogą doświadczać wyższego poziomu satysfakcji zawodowej mimo stosowania strategii maskujących. Z kolei niski poziom postrzeganej inkluzywności może współwystępować z większym obciążeniem psychicznym oraz niższą oceną jakości funkcjonowania zawodowego.

Podsumowując, maskowanie cech autystycznych odgrywa ambiwalentną rolę w funkcjonowaniu zawodowym osób w spektrum. Z jednej strony może zwiększać możliwości adaptacyjne oraz ułatwiać funkcjonowanie w środowisku pracy, z drugiej jednak – jego długotrwałe utrzymywanie może wiązać się z istotnym obciążeniem psychicznym i trudnościami w osiąganiu satysfakcji zawodowej. W tym kontekście istotną rolę może odgrywać sposób postrzegania środowiska pracy, szczególnie w zakresie jego inkluzywności, akceptacji neuroróżnorodności oraz dostępności wsparcia społecznego.

Z perspektywy niniejszej pracy maskowanie traktowane jest jako zmienna niezależna pozostająca w związku z postrzeganą inkluzywnością środowiska pracy oraz satysfakcją zawodową. Przyjęto model mediacyjny, zgodnie z którym postrzegana inkluzywność środowiska pracy pełni funkcję mediatora w relacji między poziomem maskowania cech autystycznych a satysfakcją zawodową osób w spektrum autyzmu. Oznacza to, że związek między maskowaniem a satysfakcją zawodową może być częściowo wyjaśniany przez sposób, w jaki osoby badane postrzegają środowisko pracy jako bardziej lub mniej inkluzywne.

Rozdział 3. Inkluzywność środowiska pracy

Jak wskazano w poprzednich rozdziałach, tradycyjnie autyzm i inne zaburzenia neurorozwojowe były ujmowane w ramach modelu medycznego, koncentrującego się na deficytach i konieczności ich kompensowania (Pearson & Rose, 2021). Trudności adaptacyjne przypisywano jednostce. Współczesne podejście do neuroróżnorodności przesuwają jednak punkt ciężkości z „naprawiania” osoby na analizę zależności między jednostką a kontekstem środowiskowym (Schuurmans i in., 2023).

Yan (2025) w metaanalizie obejmującej 15 badań zwróciła uwagę na podkreślane w części tych publikacji znaczenie *strength-based approach*, czyli koncentrowania się na kompetencjach i potencjale pracownika zamiast na deficytach. Zaznaczyła ona, że trudności zawodowe osób w spektrum autyzmu mogą pozostawać związane nie tylko z cechami autyzmu, ale również z brakiem wsparcia i negatywnymi postawami w środowisku pracy. Firmy, które wprowadzają indywidualne dostosowania stanowiska pracy, mogą skutecznie wykorzystać mocne strony osób z ASD, takie jak: wysoka koncentracja, dokładność, zdolność do dostrzegania wzorców oraz systematyczność i rzetelność pracy. W tym kontekście środowisko pracy może zarówno wspierać wykorzystanie potencjału jednostki, jak i wiązać się z dodatkowymi barierami funkcjonowania.

Takie rozumienie wpisuje się w szerszą refleksję nad różnorodnością w organizacjach. Jak wskazuje Dernowska-Żaczyk (2025), neuroróżnorodność coraz częściej traktowana jest jako jeden z wymiarów różnorodności pracowniczej, obok płci, wieku czy pochodzenia kulturowego. Jednocześnie autorka podkreśla, że realne włączenie osób neuroróżnorodnych wymaga nie tylko deklaracji, lecz także modyfikacji stylu zarządzania, struktur organizacyjnych i praktyk komunikacyjnych.

W literaturze przedmiotu pojęcia „różnorodność” (*diversity*) i „inkluzywność” (*inclusion*) są często używane łącznie, jednak nie są to pojęcia tożsame. Różnorodność odnosi się do obecności zróżnicowanych cech, doświadczeń i perspektyw w organizacji, natomiast inkluzywność dotyczy jakości środowiska, w którym te różnice mogą być ujawniane i wykorzystywane (Dudek, 2023). Sabharwal (2014) wykazała, że formalne programy zarządzania różnorodnością (*diversity management*) nie są równoznaczne z doświadczeniem inkluzywności. Polityki równościowe, procedury antydyskryminacyjne czy deklaracje strategiczne nie gwarantują, że pracownicy będą realnie włączeni w procesy decyzyjne, będą mieli poczucie wpływu oraz będą traktowani z szacunkiem. Inkluzywność ma zatem charakter

percepcyjny i relacyjny – jest doświadczana w codziennych interakcjach, a nie wyłącznie w dokumentach organizacyjnych.

W podobnym duchu Roberts i Mayo (2019) opisują zjawisko „iluzji włączenia”, polegające na symbolicznej reprezentacji mniejszości przy jednoczesnym utrzymaniu dotychczasowych norm organizacyjnych i praktyk funkcjonowania. Tego rodzaju powierzchowne działania mogą stwarzać wrażenie inkluzji, nie zmieniając realnego doświadczenia pracowników.

W kontekście osób w spektrum autyzmu różnica ta nabiera szczególnego znaczenia. Organizacja może deklarować otwartość na neuroróżnorodność, a jednocześnie utrzymywać normy komunikacyjne, tempo pracy czy standardy zachowań społecznych, które pośrednio mogą ograniczać możliwość swobodnego wyrażania własnego stylu funkcjonowania.

Celem niniejszego rozdziału jest teoretyczne osadzenie pojęcia inkluzywności środowiska pracy oraz określenie jej znaczenia w kontekście funkcjonowania zawodowego osób w spektrum autyzmu. Rozpatrując inkluzywność w ramach modelu Wymagań i Zasobów Pracy (JD-R) staje się ona zasobem psychospołecznym, pełniącym funkcję motywacyjną i ochronną dla jednostki. W takim kontekście inkluzywność zostanie zestawiona ze specyficznymi czynnikami organizacyjnymi, które wspierają inkluzję u osób w spektrum autyzmu oraz z barierami, utrudniającymi jej realizację w praktyce.

Szczególne miejsce w rozdziale zajmie analiza poczucia inkluzywności jako wymiaru subiektywnego, co stanowi bezpośrednie uzasadnienie wyboru wskaźników wykorzystanych w badaniu empirycznym. Rozdział zamyka analiza zależności między inkluzywnością środowiska pracy, maskowaniem cech autystycznych oraz satysfakcją zawodową.

3.1. Pojęcie inkluzywności w miejscu pracy

Jedną z najbardziej spójnych koncepcji inkluzywności w psychologii organizacji zaproponowali Shore i współpracownicy (2011). Autorzy, odwołując się do teorii optymalnej odrębności Brewera, definiują inkluzywność jako stan, w którym w środowisku pracy jednocześnie zaspokojone są dwie podstawowe potrzeby psychologiczne: potrzeba przynależności (*belongingness*) oraz potrzeba unikalności (*uniqueness*). Potrzeba przynależności odnosi się do doświadczenia bycia akceptowanym członkiem zespołu, traktowanym jako „insider”, posiadającym dostęp do informacji i relacji społecznych. Potrzeba unikalności dotyczy możliwości wyrażania swojej tożsamości, perspektywy i stylu

funkcjonowania bez konieczności ich ukrywania lub modyfikowania w celu dopasowania do norm większości. Na tej podstawie autorzy zaproponowali model 2×2, wyróżniający cztery możliwe konfiguracje doświadczenia pracownika: wykluczenie (niska przynależność, niska unikalność), asymilacja (wysoka przynależność, niska unikalność), różnicowanie / tokenizm (niska przynależność, wysoka unikalność), inkluzywność (wysoka przynależność, wysoka unikalność).

W przypadku osób z ASD, z wykluczeniem mamy do czynienia, gdy wymagania otoczenia przekraczają możliwości adaptacyjne jednostki, a samo otoczenie nie jest sprzyjające, na przykład ze względu na obecne w grupie uprzedzenia. Tokenizacja to z kolei sytuacja, w której z pozoru środowisko jest dostosowane do potrzeb jednostki, jednak w sposób symboliczny, sprawiający, że jednostka „odstaje” od grupy. Szczególnie istotne jest rozróżnienie między inkluzywnością a asymilacją. W stanie asymilacji pracownik może doświadczać przynależności, ale pod warunkiem dostosowania się do norm większości i ograniczenia ekspresji własnej odmienności. W kontekście neuroróżnorodności taka sytuacja może współwystępować z nasilonym stosowaniem strategii maskujących.

Inkluzywność jako konstrukt psychologiczny nie ogranicza się zatem do formalnej równości szans, lecz obejmuje subiektywne poczucie bycia jednocześnie „częścią całości” i „sobą”. Z modelem Shore i współpracowników (2011) ściśle powiązana jest koncepcja psychologicznego bezpieczeństwa, rozumianego jako przekonanie, że jednostka może wyrażać opinie, popełniać błędy i ujawniać trudności bez obawy przed negatywnymi konsekwencjami. Psychologiczne bezpieczeństwo stanowi warunek umożliwiający realizację potrzeby unikalności – bez niego różnice są raczej tłumione niż wykorzystywane. Współczesne ujęcia zarządzania różnorodnością również akcentują rolę przynależności jako kluczowego komponentu inkluzywnej kultury organizacyjnej. Dernowska-Żaczyk (2025) podkreśla znaczenie rozszerzenia koncepcji DEI (*Diversity, Equity, Inclusion* – Różnorodność, Równość, Włączanie) o komponent *belonging* (DEIB). Wskazuje w ten sposób, że samo zapewnienie równości i reprezentacji nie jest wystarczające – pracownicy muszą doświadczać realnej akceptacji i możliwości pełnego uczestnictwa.

Shore i in. (2011) oraz Dernowska-Żaczyk (2025) koncentrują się na doświadczeniach psychologicznych jednostki. Jak natomiast zbudować politykę organizacyjną, która będzie uwzględniała potrzebę unikalności i przynależności? Na to pytanie próbuje odpowiedzieć Sabharwal (2014), która analizuje inkluzywność poprzez pryzmat konkretnych zachowań i praktyk organizacyjnych. Wyróżnia ona trzy obszary inkluzywnych zachowań organizacyjnych. Pierwszym z nich jest partycypacja w procesach decyzyjnych rozumiana jako

możliwość wyrażania opinii, udział w podejmowaniu decyzji dotyczących pracy, dostęp do informacji. Drugi to inkluzywne przywództwo, czyli zaangażowanie najwyższego kierownictwa w promowanie równego traktowania, modelowanie postaw szacunku oraz tworzenie klimatu otwartości. Trzeci komponent to sprawiedliwość i równe traktowanie: uczciwe procedury oceniania, przejrzyste kryteria awansu, brak faworyzowania określonych grup. Wyniki badań Sabharwal (2014) wskazują, że to właśnie te czynniki – szczególnie partycypacja i zaangażowanie liderów – mają istotny związek z efektywnością organizacyjną. Inkluzywność nie jest zatem jedynie kategorią normatywną, lecz ma wymiar funkcjonalny i wpływa na zaangażowanie pracowników.

Z perspektywy osób w spektrum autyzmu szczególne znaczenie ma partycypacja oraz transparentność procesów. Możliwość wyrażania swoich potrzeb i uzyskiwania jasnych informacji redukuje niepewność oraz sprzyja budowaniu poczucia kontroli i przewidywalności środowiska pracy. Z drugiej strony, niższe poczucie inkluzywności może współwystępować z większą potrzebą ukrywania trudności lub modyfikowania zachowań w celu uniknięcia stygmatyzacji. Postrzeganie środowiska jako umożliwiającego autentyczne funkcjonowanie, niewymagające intensywnego maskowania, może wiązać się z wyższą satysfakcją zawodową.

Inkluzywność należy zatem rozumieć jako dynamiczny konstrukt, obejmujący jednocześnie wymiar psychologiczny (przynależność i unikalność), organizacyjny (partycypacja, przywództwo, sprawiedliwość) oraz relacyjny (klimat i bezpieczeństwo). Obejmuje on zarówno subiektywne doświadczenie jednostki, jak i obiektywne praktyki organizacyjne, a oba te komponenty pozostają ze sobą w zależności. Jak pokazują przytoczone analizy, stosowane praktyki w organizacji mogą budować poczucie przynależności albo doprowadzić do tokenizacji lub asymilacji. Mogą także pozostawać związane z niższym nasileniem doświadczeń związanych z maskowaniem.

Tak rozumiana inkluzywność stanowi teoretyczny fundament dalszych rozważań nad jej rolą w funkcjonowaniu osób w spektrum autyzmu w środowisku pracy, szczególnie w kształtowaniu się poczucia satysfakcji zawodowej. Brak jednoznacznej operacjonalizacji inkluzywności w literaturze wskazuje na potrzebę precyzyjnego określenia jej wskaźników w badaniach empirycznych, co zostało uwzględnione w kolejnych podrozdziałach niniejszej pracy.

3.2. Wymagania i zasoby środowiska pracy – model JD-R jako rama teoretyczna

Model Wymagań i Zasobów Pracy (*Job Demands-Resources Model*; JD-R) stanowi jedno z najbardziej wpływowych ujęć teoretycznych w psychologii pracy. Umożliwia on interpretację inkluzywności jako specyficznego zasobu organizacyjnego, a jednocześnie pozwala zrozumieć konsekwencje jej braku. Z tego względu stanowi adekwatne narzędzie odniesienia do tez postawionych w temacie niniejszej pracy.

Model JD-R zakłada, że funkcjonowanie pracownika w środowisku pracy determinowane jest przez dwie szerokie kategorie czynników: wymagania pracy (*job demands*) oraz zasoby pracy (*job resources*) (Bakker i in., 2004). Wymagania pracy odnoszą się do aspektów stanowiska, które wymagają trwałego wysiłku fizycznego lub psychicznego i wiążą się z określonym kosztem energetycznym. Mogą to być: przeciążenie zadaniowe, wymagania emocjonalne, presja czasu czy konflikty interpersonalne. Zasoby pracy to natomiast te elementy środowiska, które pomagają osiągać cele zawodowe, redukują wpływ wymagań, stymulują rozwój osobisty i zawodowy. Należy podkreślić, że model JD-R ma charakter ogólny i nie uwzględnia specyfiki funkcjonowania osób neuroróżnorodnych, co może ograniczać jego bezpośrednie zastosowanie bez uwzględnienia kontekstu indywidualnego.

Bakker i współpracownicy (2004) wyróżniają dwa względnie odrębne procesy psychologiczne. Pierwszy to proces stresowy (*stress process*). Autorzy wskazują, że wysokie wymagania prowadzą do wypalenia zawodowego, które z kolei wiąże się z pogorszeniem zdrowia oraz zwiększoną intencją odejścia z pracy. Drugi to proces motywacyjny (*motivational process*) – zasoby pracy sprzyjają zaangażowaniu, które wiąże się z większą satysfakcją, wyższą efektywnością oraz silniejszym przywiązaniem do organizacji. Wyniki badań, przeprowadzone przez autorów, wykazały, że wymagania pracy są przede wszystkim predyktorami wypalenia zawodowego, natomiast zasoby pracy w większym stopniu wiążą się z motywacyjnymi aspektami funkcjonowania zawodowego.

Wypalenie i zaangażowanie nie stanowią jednego kontinuum, lecz dwa powiązane, choć odrębne konstrukty. Oznacza to, że brak wypalenia nie jest równoznaczny z wysokim zaangażowaniem. Ponadto, w badaniu Bakker i in. (2004) wykazano, że wypalenie pełni funkcję mediatora między wymaganiami pracy a efektywnością wykonywania podstawowych obowiązków zawodowych, co wskazuje na znaczenie kosztów energetycznych w procesie funkcjonowania pracowników. Istotne jest więc zarówno ograniczanie wymagań, jak i wzmacnianie zasobów.

Istotnym uzupełnieniem tez Bakker'a i współpracowników w badaniu z 2004 roku, są wyniki badań Derbisa i Baki (2011), którzy – nawiązując do modelu JD-R – przyjrzeni się bliżej roli wsparcia społecznego jako zasobu minimalizującego wpływ wymagań pracy (stresorów) na wypalenie zawodowe. W badaniu wzięło udział 446 osób, będących przedstawicielami kilku grup zawodowych (nauczyciele, personel medyczny, menedżerowie, policjanci, dziennikarze). Analiza wyników pokazała, że – zgodnie z postawionymi hipotezami – wsparcie społeczne jest ujemnie związane z wypaleniem zawodowym, a ponadto buforuje ono efekt stresorów w pracy na wypalenie zawodowe. Istotne znaczenie ma podkreślony przez autorów fakt, że wsparcie społeczne postrzegane jest jako ważniejsze, niż to otrzymywane faktycznie. Ograniczeniem tych badań jest jednak ich przekrojowy charakter, który nie pozwala na określenie kierunku zależności między wsparciem a wypaleniem.

W świetle modelu JD-R inkluzywność można zatem interpretować jako kategorię zasobów społecznych i organizacyjnych. Z jednej strony może być to czynnik, który wpływa na motywację, a z drugiej – czynnik ochronny przed wypaleniem zawodowym. Wyższa motywacja i niski poziom wypalenia zawodowego mogą przekładać się na satysfakcję z pracy.

Do zasobów, jakie inkluzywność zapewnia, należą w szczególności: wsparcie od współpracowników, wsparcie od przełożonych, pozytywny klimat społeczny, zaufanie interpersonalne i instytucjonalne, sprawiedliwość organizacyjna i równe traktowanie. Wymienione elementy nie tylko redukują negatywny wpływ wymagań pracy, lecz również pełnią funkcję motywacyjną. Wspierające relacje społeczne sprzyjają poczuciu bezpieczeństwa i przynależności, co z kolei może wzmacniać zaangażowanie i motywację, a tym samym zwiększać satysfakcję zawodową.

Model JD-R został rozwinięty o elementy teorii autodeterminacji, wskazujące na rolę podstawowych potrzeb psychologicznych w procesie motywacyjnym. Kapica i współpracownicy (2022) – z wykorzystaniem Kopenhaskiego Kwestionariusza Psychospołecznego (COSPOQ II) – wykazali, że zasoby pracy sprzyjają zaangażowaniu poprzez zaspokajanie potrzeb autonomii, kompetencji i przynależności. W szczególności klimat społeczny między współpracownikami był silnie związany z potrzebą przynależności, a ta z kolei pośredniczyła w relacji między zasobami a zaangażowaniem. Wyniki te wskazują na istnienie mediacyjnego mechanizmu potrzeb, zgodnie z którym zasoby pracy wpływają na satysfakcję potrzeb, a ta wpływa na zaangażowanie.

Potrzeba przynależności ma szczególne znaczenie w kontekście inkluzywności (Shore i in., 2011; Dernowska-Żaczek, 2025). Środowisko oparte na wsparciu, zaufaniu i sprawiedliwości sprzyja jej zaspokojeniu, co może prowadzić do wyższego poziomu

zaangażowania i satysfakcji zawodowej. Tym samym inkluzywność nie jest jedynie czynnikiem ochronnym przed stresem, lecz stanowi aktywny zasób motywacyjny. Z perspektywy modelu JD-R środowisko nieinkluzywne zwiększa wymagania pracy, maskowanie może wiązać się z dodatkowymi kosztami psychicznymi w funkcjonowaniu zawodowym, a brak zasobów społecznych ogranicza proces motywacyjny, obniżając w ten sposób satysfakcję pracownika. Z kolei środowisko postrzegane jako bardziej inkluzywne – zapewniające wsparcie, sprawiedliwość i bezpieczeństwo psychologiczne – może współwystępować z maskowaniem cech autystycznych, sprzyjając odczuwalnej satysfakcji, mimo stosowania strategii adaptacyjnych.

Analizując zasoby w kontekście modelu JD-R, istotne jest uwzględnienie optyki różnych grup pracowników. Jak zaznaczają Tomczak i Kulikowski (2023), badania nad pracownikami w spektrum autyzmu wskazują, że te same cechy środowiska pracy mogą być różnie interpretowane przez pracowników neurotypowych i atypowych. Przykładowo, zadania rutynowe lub wymagające długotrwałej koncentracji mogą stanowić obciążenie dla części pracowników, podczas gdy dla niektórych osób autystycznych mogą być źródłem satysfakcji i stanowić istotny zasób sprzyjający efektywnemu wykonywaniu pracy. Zróżnicowane sposoby postrzegania wymagań i zasobów pracy przez pracowników neurotypowych i neuroróżnorodnych mogą zatem prowadzić do komplementarności kompetencji w zespołach, co w sprzyjających warunkach organizacyjnych może zwiększać efektywność pracy zespołowej.

Model JD-R dostarcza użytecznej ramy teoretycznej do analizy funkcjonowania pracowników w środowisku pracy, wskazując na istotną rolę równowagi między wymaganiami a zasobami. Należy jednocześnie zwrócić uwagę, że zależności między wymaganiami, zasobami a dobrostanem mogą mieć charakter pośredni i zależeć od subiektywnej interpretacji środowiska pracy. Ponadto model JD-R, jako ujęcie ogólne, nie uwzględnia specyfiki funkcjonowania osób neuroróżnorodnych, co ogranicza jego bezpośrednie zastosowanie bez uwzględnienia kontekstu indywidualnego. Różnice w percepcji wymagań i zasobów między pracownikami neurotypowymi a atypowymi wskazują, że te same warunki pracy mogą pełnić odmienne funkcje – zarówno obciążające, jak i wspierające.

W kontekście niniejszej pracy szczególne znaczenie ma rozszerzenie modelu JD-R o uwzględnienie maskowania jako istotnego elementu funkcjonowania zawodowego osób w spektrum autyzmu pozostającego w związku z postrzeganą inkluzywnością środowiska pracy.

3.3. Bariery oraz czynniki organizacyjne wspierające inkluzję osób z ASD

Bariery inkluzywności w środowisku pracy mają charakter społeczny i organizacyjny. Według Schuurmans i in. (2023), należą do nich m.in. stereotypowe postrzeganie autyzmu, trudności komunikacyjne wynikające z odmiennych stylów interakcji społecznych, a także nieprzystosowane procedury rekrutacyjne i warunki pracy, które nie uwzględniają specyficznych potrzeb sensorycznych pracowników. Jednocześnie autorzy wskazują na szereg czynników sprzyjających inkluzywności, takich jak podejście oparte na neuroróżnorodności, koncentracja na mocnych stronach pracowników, wsparcie coachingowe zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, a także wprowadzanie drobnych adaptacji środowiska pracy.

Badania Schuurmans i współpracowników (2023) mają charakter jakościowy, co ogranicza możliwość uogólniania wyników na szerszą populację. Autorzy wnieśli jednak istotną perspektywę – wykazali, że wysokie wskaźniki zatrudnienia osób autystycznych są możliwe, jeśli zmieni się podejście z „naprawiania deficytów” na dopasowanie środowiska pracy i wykorzystanie mocnych stron. Jest to zgodne z podejściem neuroafirmatywnym, przytaczanym w pierwszym rozdziale tej pracy. Osoby autystyczne wnoszą do miejsca pracy dokładność, koncentrację, dobrą pamięć oraz wysoką tolerancję do wykonywania powtarzalnych działań. Przy eliminacji uprzedzeń, wprowadzeniu atmosfery sprzyjającej otwartemu mówieniu o autyzmie i zapewnieniu pracownikom z ASD długoterminowego wsparcia, możliwe jest zaprojektowanie bardziej sprzyjającego środowiska pracy.

Zagadnienie dopasowania środowiskowego w pracy zbadali również Rampton i współpracownicy (2023). Badacze zadali pytanie, czy osoby autystyczne mogą skutecznie funkcjonować w wymagających, technicznych zawodach, jeśli są odpowiednio dobrane do stanowiska oraz mają zapewnione wsparcie i dopasowane środowisko pracy. Analizy skuteczności modelu zatrudniania osób autystycznych Specialisterne pokazały, że na adaptację i satysfakcję pracowników z ASD wpływają jasne instrukcje i klarowne oczekiwania, poczucie przygotowania do pracy oraz dopasowanie środowiska. Wnioski te wskazują, że osoby w spektrum autyzmu mogą osiągać wysoką efektywność zawodową przy odpowiednich warunkach pracy. Należy podkreślić, że wyniki badań pochodzą z wyselekcjonowanych programów wsparcia, co może zawyżać ocenę skuteczności inkluzywnych rozwiązań w porównaniu do standardowych warunków pracy.

Znaczenie strukturyzacji stanowiska pracy oraz dostosowania zakresu obowiązków do indywidualnych predyspozycji podkreślają Kominiarek i Józwiak (2025) w artykule dotyczącym modelu zatrudnienia wspomaganego. Model ten zakłada indywidualne

dopasowanie środowiska pracy, stopniowe wprowadzanie w obowiązki oraz wsparcie trenera pracy zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Takie podejście umożliwia rozwój kompetencji zawodowych przy jednoczesnym ograniczeniu barier wynikających z organizacji pracy. W tym ujęciu inkluzywność nie polega na obniżaniu standardów, lecz na tworzeniu przejrzystych warunków umożliwiających wykorzystanie kompetencji pracownika. Koncepcja zatrudnienia wspomaganego potwierdza wyniki przytoczonych wcześniej badań Derbisa i Baki (2011) o znaczeniu wsparcia społecznego jako ważnego zasobu w środowisku pracy. Według Austina i Pisano (2017), wsparcie społeczne w miejscu pracy może być realizowane poprzez zaangażowanie mentora, osoby wspierającej w zespole (*buddy*), coacha czy partnera HR.

Podobne wnioski płyną z badań Vigny i współpracowników (2024), które stanowią ewaluację programu Engage to Change, realizowanego w Wielkiej Brytanii w latach 2016-2023. Program ten miał na celu wspieranie młodych osób w przechodzeniu z edukacji na rynek pracy poprzez model zatrudnienia wspomaganego i obejmował ponad tysiąc uczestników, w tym osoby z autyzmem, niepełnosprawnością intelektualną oraz specyficznymi trudnościami w uczeniu się. Analiza doświadczeń zawodowych uczestników wskazała, że indywidualne dopasowanie stanowiska pracy, wsparcie trenera pracy oraz możliwość stopniowego wdrażania się w obowiązki sprzyjały zarówno utrzymaniu zatrudnienia, jak i integracji społecznej w miejscu pracy.

Powyższe tezy potwierdzają wyniki badania, przeprowadzonego przez Hayward i współpracowników (2019). Badacze skupili się na czynnikach, które pomagają osobom w spektrum autyzmu zdobyć i utrzymać pracę. Zdecydowana większość badanych (86%) wskazała na relacje w pracy, rozumiane jako wsparcie, zrozumienie i empatię, jasną komunikację oraz możliwość ograniczenia interakcji, kiedy stają się one przeciążające. Drugim istotnym czynnikiem okazało się środowisko pracy, zarówno w kontekście odpowiednich warunków sensorycznych, jak i kultury organizacyjnej. Znaczna liczba badanych (49%) wskazała również na dopasowanie stanowiska do osobowości, preferencji i umiejętności jako czynnik sprzyjający utrzymaniu zatrudnienia.

Wszystkie te analizy pokazują, że efektywne funkcjonowanie osób autystycznych na rynku pracy zależy przede wszystkim od dopasowania między jednostką a środowiskiem pracy nie tylko w sensie kompetencji, ale i relacji oraz warunków pracy. Część autorów reprezentujących podejście neuroafirmatywne wskazuje, że trudności zawodowe osób autystycznych mogą wynikać nie tylko z cech jednostki, ale również z niedopasowania środowiskowego.

Jedną z barier, stojących na drodze, aby takie środowisko stworzyć, jest brak wiedzy przełożonych o potrzebie wsparcia i dostosowań u osób w spektrum. Problem ten zbadały Tomas i współpracownicy (2023), które dostrzegły rozbieżność między posiadaniem potrzeby a działaniem, mającym na celu jej zaspokojenie. Wśród przyczyn wymieniają strach, który przewyższa potencjalne korzyści, brak zaufania do pracodawcy, a także brak wiedzy, jak daną potrzebę zgłosić. Autorki zwracają uwagę, że jest to problem systemowy, a odpowiedzialność nie leży tylko po stronie osoby autystycznej. Skłonienie pracowników do zgłaszania potrzeb wymaga zmiany organizacji, kultury pracy, a także przygotowania pracodawców, ponieważ sposób postrzegania środowiska pracy może pozostawać związany z gotowością do ujawniania potrzeb. Badanie Tomas i in. (2023) wskazuje na istotną lukę między potrzebami pracowników a możliwościami ich realizacji w praktyce organizacyjnej.

Brak czynników sprzyjających może prowadzić do powstania barier inkluzywności, wśród których najsilniejszą jest presja konformizmu, rozumiana jako oczekiwanie dostosowania się do dominujących norm kulturowych organizacji. W modelu Shore i współpracowników (2011) odpowiada jej stan asymilacji – sytuacja, w której pracownik doświadcza przynależności, lecz kosztem ograniczenia własnej unikalności. Asymilacja stanowi pozorną formę inkluzji: jednostka jest „włączona”, ale pod warunkiem przyjęcia wzorców zachowań charakterystycznych dla większości. W praktyce może to oznaczać konieczność dostosowania stylu komunikacji, sposobu wyrażania emocji czy tempa pracy do obowiązujących norm.

Krzeminska i współpracownicy (2019) wskazują, że w kontekście neuroróżnorodności presja, by dopasować się do kultury organizacyjnej jest jednym z głównych czynników utrudniających nie tylko autentyczne funkcjonowanie zawodowe, ale i zdobycie zatrudnienia. W analizie literatury, autorzy zwracają uwagę na to, że współczesne praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w wielu organizacjach opierają się na jasno zdefiniowanych i standaryzowanych rolach zawodowych, w które pracownicy powinni się „wpasować”. Choć takie podejście sprzyja standaryzacji procesów zarządzania personelem, może ono jednocześnie prowadzić do systematycznego wykluczania osób, których styl funkcjonowania odbiega od przyjętych norm organizacyjnych. Dzieje się tak już na etapie zatrudniania. Rekrutacja oparta na dopasowaniu do wcześniej zdefiniowanego zestawu wymagań sprzyja selekcji kandydatów spełniających typowe kryteria, natomiast osoby o nietypowych profilach poznawczych lub komunikacyjnych mogą być odrzucane na wczesnym etapie procesu selekcji. W kontekście neuroróżnorodności oznacza to, że tradycyjne praktyki rekrutacyjne mogą nieświadomie

eliminować kandydatów posiadających wysokie kompetencje, lecz różniących się stylem funkcjonowania od dominujących wzorców organizacyjnych.

Kolejną barierą, na którą wskazują w swoim modelu Shore i współpracownicy (2011) jest przytoczony wcześniej tokenizm, polegający na symbolicznej reprezentacji osób z grup mniejszościowych bez realnej zmiany struktur organizacyjnych. W takim przypadku obecność jednostek neuroróżnorodnych może być wykorzystywana jako dowód otwartości organizacji, przy jednoczesnym braku modyfikacji norm i praktyk pracy. Tokenizm wiąże się często z nadmierną widocznością jednostki oraz obciążeniem jej odpowiedzialnością za reprezentowanie całej grupy. Może to prowadzić do wzrostu napięcia oraz poczucia izolacji. W modelu Shore sytuacja ta odpowiada konfiguracji wysokiej unikalności przy niskiej przynależności – jednostka jest postrzegana jako „inna”, lecz nie doświadcza realnego włączenia. W przypadku osób w spektrum autyzmu tokenizm może przejawiać się w zatrudnianiu pojedynczych pracowników w ramach programów wizerunkowych, bez zapewnienia systemowego wsparcia i dostosowań.

Jak pokazują przytoczone badania, czynniki organizacyjne wspierające inkluzję osób w spektrum autyzmu obejmują zarówno elementy strukturalne (jasność ról, przewidywalność), jak i relacyjne (komunikacja, zaufanie, bezpieczeństwo psychologiczne) oraz środowiskowe (dopasowanie sensoryczne). Wszystkie te czynniki można interpretować jako zasoby pracy w rozumieniu modelu JD-R. Ich obecność sprzyja efektywności zawodowej, adaptacji oraz poczuciu satysfakcji, co potwierdzają badania dotyczące efektywności zatrudnienia osób z ASD (Rampton i in., 2019). Ich brak natomiast może zwiększać wymagania pracy i obniżać satysfakcję zawodową.

W kontekście niniejszej pracy szczególnie istotne jest, że czynniki te wpływają nie tylko na obiektywne wskaźniki funkcjonowania zawodowego, lecz również na subiektywne poczucie inkluzywności. W ten sposób stanowią one istotny kontekst dla doświadczeń związanych z maskowaniem i czerpaniem satysfakcji z pracy zawodowej.

3.4. Poczucie inkluzywności jako wymiar subiektywny

W dotychczasowych częściach rozdziału inkluzywność została przedstawiona jako konstrukt psychologiczny i organizacyjny, osadzony w modelach teoretycznych (Shore i in., 2011; Sabharwal, 2014; Schaufeli & Bakker, 2004). W niniejszej części zostanie ona

doprecyzowana jako subiektywne poczucie funkcjonowania w środowisku sprzyjającym przynależności, sprawiedliwości i bezpieczeństwu.

Jak wskazuje Dudek (2023), inkluzywność w organizacjach analizowana jest przede wszystkim poprzez trzy powiązane komponenty: inkluzywne przywództwo (*inclusive leadership*), praktyki inkluzyjne (*inclusive practices*) oraz klimat inkluzywności (*inclusive climate*). Ten ostatni komponent – klimat inkluzywności – odnosi się do percepcji relacji interpersonalnych, poczucia szacunku, możliwości wpływu oraz bezpieczeństwa psychologicznego w środowisku pracy. Hayward i in. (2019) mówią w tym kontekście o kulturze, którą definiują jako atmosferę miejsca pracy, czyli sposób, w jaki pracownicy podchodzą do zadań i interakcji zawodowych. Jak określiła to jedna z uczestniczek badania, kultura sprzyjającą pracy to odczuwany spokój i uspokajające podejście do aktywności.

Jak wskazano wcześniej, inkluzywność nie jest tożsama z formalną obecnością polityk różnorodności. Może ona funkcjonować na poziomie deklaracyjnym, bez przełożenia na codzienne doświadczenie pracownika. W ujęciu psychologicznym kluczowe znaczenie ma to, jak jednostka postrzega swoje środowisko pracy. Również model Shore i współpracowników (2011) wskazuje na percepcyjny charakter inkluzywności – to subiektywne doświadczenie przynależności i możliwości wyrażania unikalności decyduje o tym, czy pracownik funkcjonuje w środowisku inkluzywnym. W konsekwencji inkluzywność należy rozumieć jako konstrukt odnoszący się do subiektywnego doświadczenia klimatu organizacyjnego, a nie wyłącznie jako obiektywną cechę struktury. Percepcja środowiska pracy obejmuje ocenę jakości relacji interpersonalnych, stylu zarządzania, poziomu sprawiedliwości oraz dostępności wsparcia. To właśnie te elementy tworzą klimat organizacyjny sprzyjający lub utrudniający poczucie włączenia.

W niniejszej pracy przyjęto operacyjną definicję inkluzywności jako subiektywnego poczucia funkcjonowania w środowisku pracy charakteryzującym się wsparciem społecznym, zaufaniem, sprawiedliwością oraz pozytywnym klimatem relacyjnym. Zmienna ta mierzona jest za pomocą wybranych skal Kopenhaskiego Kwestionariusza Psychospołecznego (COPSOQ II), obejmujących: klimat społeczny, wsparcie przełożonych, zaufanie interpersonalne i instytucjonalne, sprawiedliwość oraz równość społeczną.

Pierwsza skala – klimat społeczny między współpracownikami – odnosi się do ogólnej atmosfery w zespole, poziomu współpracy i poczucia przynależności do zespołu. Wsparcie od przełożonych rozumiane jest jako dostępność lidera, udzielanie informacji zwrotnej oraz gotowość do pomocy. Trzeci wymiar obejmuje zaufanie między pracownikami, które odzwierciedla poziom zaufania i przekazywania informacji. Zaufanie do kierownictwa

wskazuje na poziom bezpieczeństwa instytucjonalnego. Sprawiedliwość i szacunek dotyczy uczciwego traktowania, przejrzystości decyzji oraz równego dostępu do rozwoju. Ostatnia skala to równość społeczna, która obejmuje postrzeganie braku faworyzowania i dyskryminacji w organizacji.

Wymiary te odpowiadają podstawowym elementom inkluzywności wskazywanym w literaturze: przynależności, bezpieczeństwu psychologicznemu oraz sprawiedliwości organizacyjnej. Choć kwestionariusz COPSOQ II nie zawiera skali nazwanej wprost „inkluzywność”, wybrane podskale odzwierciedlają społeczne i relacyjne zasoby środowiska pracy, które – zgodnie z modelami teoretycznymi – konstytuują doświadczenie włączenia.

W świetle modelu JD-R – wsparcie, zaufanie, klimat społeczny i sprawiedliwość można interpretować jako zasoby społeczne pracy. Zasoby te: redukują negatywny wpływ wymagań, wspierają realizację celów zawodowych, sprzyjają procesowi motywacyjnemu prowadzącemu do zaangażowania. Badania Kapicy i współpracowników (2022) potwierdzają, że klimat społeczny zaspokaja potrzebę przynależności, a ta pośredniczy w relacji między zasobami a zaangażowaniem. Tym samym inkluzywność – rozumiana jako dostępność zasobów społecznych – może pozostawać związana z satysfakcją zawodową pracownika. W kontekście niniejszej pracy przyjęcie takiego ujęcia umożliwia analizę inkluzywności jako zmiennej psychologicznej, pozostającej w relacji z maskowaniem cech autystycznych oraz satysfakcją zawodową.

3.5. Relacja między inkluzywnością a maskowaniem

Badania dotyczące doświadczeń osób neuroróżnorodnych w środowisku pracy wskazują, że maskowanie często wiąże się z obawą przed stygmatyzacją oraz negatywnymi stereotypami dotyczącymi funkcjonowania osób autystycznych. Vargas-Salas i współpracownicy (2025) podkreślają, że wielu pracowników neuroróżnorodnych ukrywa swoje cechy lub diagnozę w celu uniknięcia uprzedzeń ze strony współpracowników i przełożonych. Strategia ta może krótkoterminowo ułatwiać funkcjonowanie w organizacji, jednak w dłuższej perspektywie może wiązać się z trudnościami w uzyskaniu adekwatnego wsparcia społecznego oraz ograniczoną możliwością funkcjonowania w sposób autentyczny. Konsekwencją mogą być wyższe koszty emocjonalne, przeciążenie psychiczne oraz obniżenie satysfakcji zawodowej.

W środowisku pracy maskowanie może przyjmować szczególnie nasilone formy ze względu na wysoką wartość przypisywaną kompetencjom społecznym, elastyczności oraz „dopasowaniu kulturowemu”. W organizacjach, w których normy komunikacyjne i społeczne są silnie ujednolicone, różnice w stylu poznawczym i interpersonalnym mogą być interpretowane jako brak kompetencji, a nie jako element neuroróżnorodności. W takim kontekście osoby intensywnie stosujące strategie maskujące mogą doświadczać środowiska pracy jako mniej wspierającego i mniej dostosowanego do ich potrzeb.

Perspektywa socjologiczna rozwija tę interpretację, wskazując na strukturalne źródła doświadczeń związanych z maskowaniem. Radulski (2022) proponuje ujęcie autyzmu w ramach modelu mniejszościowego neuroróżnorodności (*Minority Group Model of Neurodiversity*), zgodnie z którym maskowanie można interpretować jako strategię funkcjonowania mniejszości neurologicznej w środowisku zdominowanym przez normy neurotypowe. Według autorki, społeczne standardy komunikacji, organizacji pracy czy ekspresji emocjonalnej konstruowane są przede wszystkim z perspektywy większości neurotypowej i często traktowane jako neutralne, choć w praktyce mogą odzwierciedlać uprzywilejowanie tej grupy (*neurotypical privilege*). W takim ujęciu maskowanie przypomina strategię „passing” („uchodzenia za kogoś innego”), znane z badań nad innymi grupami mniejszościowymi i polegające na ukrywaniu cech odmienności w celu uniknięcia sankcji społecznych lub dyskryminacji.

Model inkluzywności zaproponowany przez Shore i współpracowników (2011) dostarcza dodatkowych ram interpretacyjnych dla relacji między maskowaniem a funkcjonowaniem zawodowym. Wyróżniony przez autorów stan asymilacji – wysoka przynależność przy niskiej unikalności – opisuje sytuację, w której pracownik jest częścią zespołu pod warunkiem ograniczenia ekspresji swojej odmienności. Jeżeli kultura organizacyjna premiuje jednorodność stylów funkcjonowania, pracownik neuroróżnorodny może doświadczać przynależności wyłącznie poprzez dostosowywanie się do norm większości. W takim przypadku maskowanie może wiązać się z ograniczoną możliwością autentycznego funkcjonowania oraz niższym poczuciem inkluzywności środowiska pracy.

Można zatem założyć istnienie zależności między maskowaniem cech autystycznych, postrzeganą inkluzywnością środowiska pracy oraz satysfakcją zawodową osób w spektrum autyzmu. Osoby intensywnie stosujące strategie maskujące mogą doświadczać środowiska zawodowego jako mniej wspierającego, mniej bezpiecznego oraz mniej otwartego na neuroróżnorodność. Jednocześnie sposób postrzegania środowiska pracy może pozostawać związany z poziomem satysfakcji zawodowej oraz oceną jakości funkcjonowania zawodowego.

W niniejszej pracy przyjęto założenie, że postrzegana inkluzywność środowiska pracy może pełnić funkcję mediatora w relacji między maskowaniem cech autystycznych a satysfakcją zawodową. Oznacza to, że związek między poziomem maskowania a satysfakcją zawodową może być częściowo wyjaśniany przez sposób, w jaki osoby badane postrzegają środowisko pracy pod względem wsparcia społecznego, zaufania, sprawiedliwości organizacyjnej oraz akceptacji neuroróżnorodności. Tak sformułowana koncepcja stanowi bezpośrednie uzasadnienie dla hipotez badawczych przedstawionych w dalszej części pracy.

Rozdział 4. Satysfakcja zawodowa

Satysfakcja zawodowa jest ważnym konstrukt w psychologii pracy oraz istotnym czynnikiem dobrostanu z punktu widzenia jednostki. Jej pierwsze definicje zostały zaproponowane już w latach 60. XX wieku i kładą nacisk zarówno na rolę subiektywnej oceny pracy, jak i na znaczenie właściwości środowiska zawodowego. Zgodnie z modelami, zaproponowanymi przez Locke'a (1968), Hackmana i Oldhama (1975) czy Zalewską (2003), satysfakcja z pracy pełni istotne funkcje, wpływające na motywację, regulację zachowania oraz dobrostan jednostki.

Rozdział czwarty niniejszej pracy wprowadza definicje satysfakcji zawodowej, omawia jej znaczenie dla jednostki oraz wskazuje czynniki determinujące jej poziom. Stanowi także próbę osadzenia tego pojęcia w kontekście funkcjonowania osób w spektrum autyzmu, uwzględniając zarówno uwarunkowania indywidualne, jak i organizacyjne oraz społeczne, a także podkreślając ich wzajemne powiązania.

Istotne miejsce w tej analizie zajmuje pojęcie maskowania jako istotnego elementu funkcjonowania zawodowego pozostającego w relacji z postrzeganą inkluzywnością środowiska pracy oraz satysfakcją zawodową. Poziom maskowania – rozumianego jako strategia adaptacyjna – może pozostawać związany ze sposobem postrzegania środowiska pracy, co w konsekwencji może oddziaływać na poziom satysfakcji zawodowej.

Tak zarysowana perspektywa stanowi podstawę do sformułowania problemów badawczych oraz hipotez dotyczących zależności pomiędzy maskowaniem, poczuciem inkluzywności środowiska pracy oraz satysfakcją zawodową osób w spektrum autyzmu.

4.1. Definicje i modele satysfakcji z pracy

Satysfakcja z pracy to konstrukt w psychologii pracy i organizacji, który doczekał się wielu opracowań. Pomimo wieloletnich badań nad tym zjawiskiem, nie istnieje jedna powszechnie przyjęta definicja, a różni autorzy podkreślają odmienne aspekty tego doświadczenia. W literaturze przedmiotu satysfakcja z pracy bywa ujmowana zarówno jako stan emocjonalny, jako postawa wobec pracy, jak i jako rezultat oceny stopnia realizacji indywidualnych potrzeb oraz wartości w środowisku zawodowym (Zalewska, 2003; Hackman & Oldham, 1975; Locke, 1968).

Jedną z najczęściej cytowanych definicji zaproponował Edwin A. Locke (1968), który określił satysfakcję z pracy jako „pozytywny stan emocjonalny wynikający z oceny własnej pracy lub doświadczeń związanych z pracą”. W tym ujęciu satysfakcja jest rezultatem poznawczej oceny tego, na ile wykonywana praca pozwala jednostce realizować ważne dla niej wartości. Jeżeli pracownik postrzega swoją pracę jako umożliwiającą realizację istotnych celów lub potrzeb, pojawia się pozytywna reakcja emocjonalna, którą określa się jako satysfakcję z pracy. W przypadku rozbieżności między oczekiwaniami a rzeczywistością zawodową pojawia się natomiast niezadowolenie z pracy.

Istotnym elementem koncepcji Locke’a jest podkreślenie roli subiektywnej oceny pracy. Satysfakcja nie wynika wyłącznie z obiektywnych warunków zatrudnienia, ale również z indywidualnej interpretacji tych warunków przez pracownika. W tym sensie satysfakcja z pracy ma charakter zarówno poznawczy, jak i emocjonalny – obejmuje proces oceniania sytuacji zawodowej oraz towarzyszące mu reakcje emocjonalne. Podejście to wskazuje również na znaczenie systemu wartości pracownika: ta sama sytuacja zawodowa może prowadzić do różnych poziomów satysfakcji u różnych osób, w zależności od tego, jakie aspekty pracy są dla nich szczególnie ważne.

Podobne ujęcie prezentuje Zalewska (2003). W podejściu badaczki satysfakcja jest rezultatem oceny pracy w odniesieniu do indywidualnych potrzeb, oczekiwań oraz standardów jednostki. Podkreśla ona również, że satysfakcja może dotyczyć zarówno ogólnej oceny pracy, jak i jej poszczególnych aspektów, takich jak wynagrodzenie, relacje interpersonalne, możliwości rozwoju czy warunki organizacyjne. W praktyce oznacza to, że pracownik może odczuwać satysfakcję z niektórych elementów pracy, a jednocześnie doświadczać niezadowolenia z innych.

Definicje satysfakcji z pracy są w niektórych opracowaniach uzupełniane przez modele wyjaśniające mechanizmy jej powstawania. Jednym z najbardziej wpływowych jest model związany z cechami pracy, opracowany przez Hackmana i Oldhama (1975). Autorzy ci koncentrują się przede wszystkim na właściwościach samej pracy jako czynnikach kształtujących motywację i satysfakcję pracowników. Zgodnie z ich koncepcją, określone cechy pracy prowadzą do powstania trzech kluczowych stanów psychologicznych: poczucia sensu wykonywanej pracy, odpowiedzialności za nią oraz wiedzy, związanej z tym, jak ocenić jej wynik. Te stany wpływają z kolei na motywację wewnętrzną, efektywność oraz satysfakcję z pracy. Do najważniejszych cech pracy w tym modelu należą: różnorodność umiejętności, tożsamość zadania, znaczenie zadania, autonomia oraz informacja zwrotna dotycząca wyników. Pierwsze trzy cechy wpływają przede wszystkim na poczucie sensu wykonywanej

pracy, autonomia sprzyja poczuciu odpowiedzialności za jej rezultaty, natomiast informacja zwrotna umożliwia pracownikowi ocenę własnej skuteczności. Jeżeli praca dostarcza pracownikowi tych doświadczeń psychologicznych, zwiększa się prawdopodobieństwo wystąpienia wysokiej motywacji wewnętrznej oraz satysfakcji z pracy.

Model Hackmana i Oldhama stanowi ważne uzupełnienie podejścia Locke’a, ponieważ przesuwa punkt ciężkości z procesów poznawczych jednostki na strukturę samej pracy. W tym ujęciu satysfakcja z pracy nie jest jedynie efektem indywidualnej oceny sytuacji zawodowej, ale w dużej mierze wynika z obiektywnych właściwości stanowiska pracy. Jednocześnie autorzy podkreślają, że wpływ cech pracy na satysfakcję może być moderowany przez indywidualne potrzeby pracowników, zwłaszcza potrzebę rozwoju. W konsekwencji, nawet dobrze zaprojektowana praca nie zawsze prowadzi do wysokiej satysfakcji u wszystkich pracowników w jednakowym stopniu.

Porównanie tych podejść wskazuje na dwie główne perspektywy w badaniach nad satysfakcją z pracy. Pierwsza z nich, reprezentowana przez Locke’a i Zalewską, koncentruje się na subiektywnym doświadczeniu pracownika i procesach oceny sytuacji zawodowej. Druga, rozwinięta w modelu Hackmana i Oldhama, akcentuje rolę struktury pracy i jej właściwości organizacyjnych. Zasadne zdaje się zatem łączenie tych perspektyw i traktowanie satysfakcji zawodowej jako konstruktu związanego zarówno z cechami jednostki, jak i właściwościami środowiska organizacyjnego.

Takie podejście reprezentują późniejsze badania, w których coraz większą uwagę zaczęto zwracać na znaczenie różnic indywidualnych pracowników. Jednym z ważnych kierunków tych badań stała się analiza dyspozycyjnych uwarunkowań satysfakcji z pracy, w tym przede wszystkim cech osobowości. W tym kontekście szczególne znaczenie zyskał model Wielkiej Piątki (*Big Five*), który opisuje strukturę osobowości za pomocą pięciu podstawowych wymiarów: neurotyczności, ekstrawersji, otwartości na doświadczenie, ugodowości oraz sumienności.

Znaczenie tego modelu dla badań nad satysfakcją zawodową potwierdzają wyniki metaanalizy przeprowadzonej przez Judge’a, Hellera i Mounta (2002), obejmującej ponad 160 niezależnych prób badawczych. Autorzy wykazali, że niektóre cechy osobowości są powiązane z poziomem satysfakcji z pracy. Najsilniejszy negatywny związek odnotowano w przypadku neurotyczności, natomiast pozytywne relacje występowały przede wszystkim w odniesieniu do ekstrawersji oraz sumienności. Wyniki te wskazują, że osoby bardziej stabilne emocjonalnie, skłonne do pozytywnego przeżywania emocji oraz wykazujące większą odpowiedzialność i zaangażowanie w wykonywane zadania częściej deklarują wyższy poziom satysfakcji

zawodowej. Satysfakcja z pracy nie jest zatem wyłącznie efektem warunków organizacyjnych czy właściwości stanowiska pracy, ale pozostaje również w związku z cechami osobowości pracownika. Oznacza to, że nawet w podobnych warunkach organizacyjnych pracownicy mogą doświadczać różnego poziomu zadowolenia z pracy. Z tego względu w kolejnych częściach rozdziału zostaną omówione zarówno wybrane czynniki indywidualne, jak i organizacyjne, które – zgodnie z wynikami badań – mogą wpływać na poziom satysfakcji z pracy.

Jak pokazuje przytoczona literatura, satysfakcja zawodowa jest konstruktem złożonym, obejmującym zarówno komponent poznawczy, jak i emocjonalny, oraz wynikającym z interakcji między oceną warunków pracy a indywidualnymi cechami jednostki. Wyniki badań wskazują, że zarówno czynniki środowiskowe, takie jak struktura pracy i warunki zatrudnienia, a także czynniki indywidualne, w tym cechy osobowości, odgrywają istotną rolę w kształtowaniu poziomu satysfakcji zawodowej. Jednocześnie poszczególne podejścia teoretyczne różnią się w zakresie wskazywania głównego źródła satysfakcji – jedne akcentują procesy poznawcze jednostki, inne strukturę pracy lub względnie stałe cechy osobowości. W literaturze nie wypracowano dotąd jednego dominującego modelu wyjaśniającego to zjawisko, a uzyskiwane wyniki zależą w dużej mierze od przyjętej perspektywy badawczej.

W niniejszej pracy przyjęto operacyjne ujęcie satysfakcji zawodowej jako subiektywnej oceny zadowolenia z pracy, skupionej na poznawczej ocenie różnych aspektów pracy zawodowej. Przyjęta definicja odwołuje się do koncepcji Zalewskiej (2003), która ujmuje satysfakcję jako konstrukt wynikający z oceny stopnia realizacji indywidualnych potrzeb i oczekiwań w środowisku zawodowym. Jest ona mierzona za pomocą Kwestionariusza Satysfakcji z Pracy autorstwa Zalewskiej, który pozwala na ilościową ocenę poziomu zadowolenia z pracy. Uzyskany wynik traktowany jest jako wskaźnik ogólnego poziomu satysfakcji zawodowej badanych osób.

4.2. Psychologiczne funkcje satysfakcji zawodowej

Satysfakcja z pracy jest konstruktem psychologicznym o szerokim znaczeniu dla funkcjonowania jednostki w środowisku zawodowym oraz poza nim. W literaturze psychologii pracy podkreśla się, że nie jest ona jedynie rezultatem oceny warunków pracy, lecz pełni również istotne funkcje regulacyjne, motywacyjne oraz pozostaje w związku z dobrostanem psychicznym (Locke, 1976; Hackman & Oldham, 1975). Współczesne badania empiryczne coraz częściej wskazują, że doświadczenia zawodowe – w tym poziom satysfakcji z pracy –

pozostają w złożonej relacji ze zdrowiem psychicznym, dobrostanem oraz sposobem funkcjonowania jednostki w życiu społecznym (Błoński & Burlita, 2018; Aanesen i in., 2024).

Jedną z podstawowych funkcji satysfakcji zawodowej jest funkcja motywacyjna. W klasycznej definicji zaproponowanej przez Locke'a (1976) satysfakcja z pracy jest pozytywnym stanem emocjonalnym wynikającym z oceny pracy jako umożliwiającej realizację istotnych wartości jednostki. Doświadczenie satysfakcji wzmacnia zatem motywację do wykonywania zadań zawodowych oraz sprzyja utrzymaniu zaangażowania w pracę. Podobną rolę satysfakcji zawodowej wskazuje model charakterystyk pracy Hackmana i Oldhama (1975), zgodnie z którym określone cechy pracy – takie jak autonomia, różnorodność umiejętności czy możliwość otrzymywania informacji zwrotnej – sprzyjają powstawaniu motywacji wewnętrznej oraz zwiększają satysfakcję z wykonywanych obowiązków. Satysfakcja z pracy jest nie tylko reakcją emocjonalną na warunki pracy, lecz także ważnym mechanizmem wspierającym efektywność i zaangażowanie pracowników.

Kolejną istotną funkcją satysfakcji zawodowej jest jej wpływ na dobrostan, związany ze znaczeniem pracy dla zdrowia psychicznego oraz ogólnej jakości życia jednostki. Błoński i Burlita (2018) podkreślają, że praca jest uznawana za jeden z istotnych obszarów życia człowieka, dostarczając nie tylko środków utrzymania, lecz także poczucia sensu, przynależności oraz możliwości rozwoju. Autorzy – powołując się na publikację Czapieńskiego i Panka z 2015 roku, dotyczącej warunków i jakości życia Polaków – wskazują, że praca należy do podstawowych wartości deklarowanych przez Polaków i stanowi jeden z kluczowych elementów oceny jakości życia. Jakość życia w pracy można rozumieć zarówno jako zespół odczuć i postaw pracownika wobec wykonywanej pracy, jak i jako rezultat realizacji indywidualnych potrzeb oraz wartości poprzez aktywność zawodową. Satysfakcja z pracy nie jest zatem wyłącznie reakcją emocjonalną na warunki zatrudnienia, lecz odzwierciedla stopień, w jakim praca umożliwia jednostce realizację ważnych dla niej celów życiowych. Autorzy podkreślają również, że aktywność zawodowa pozwala zaspokajać wiele istotnych potrzeb psychologicznych, takich jak potrzeba przynależności, rozwoju, uznania społecznego czy samorealizacji. Praca może także stanowić przestrzeń realizacji potrzeby osiągnięć oraz rywalizacji, co dodatkowo wzmacnia jej znaczenie dla kształtowania poczucia własnej wartości i tożsamości jednostki. W konsekwencji poziom satysfakcji z pracy może istotnie wpływać na ogólne poczucie zadowolenia z życia oraz sposób, w jaki jednostka ocenia własną sytuację życiową.

Błoński i Burlita (2018) zwracają ponadto uwagę na wzajemne przenikanie się różnych sfer życia, wskazując, że doświadczenia zawodowe mogą oddziaływać na funkcjonowanie

jednostki w innych obszarach życia, w tym w relacjach rodzinnych czy społecznych. Jednocześnie doświadczenia pozazawodowe mogą wpływać na sposób postrzegania pracy oraz poziom satysfakcji zawodowej. Zależność ta wynika z komplementarności różnych obszarów życia oraz ich wzajemnego powiązania, co pozwala traktować satysfakcję z pracy jako czynnik integrujący różne sfery funkcjonowania jednostki. Autorzy podkreślają, że znaczące zaangażowanie energii życiowej w aktywność zawodową może prowadzić zarówno do doświadczeń pozytywnych, jak i negatywnych. W sytuacji braku równowagi między wymaganiami pracy a zasobami jednostki praca może stać się źródłem stresu, chronicznego zmęczenia czy trudności w życiu prywatnym, a w dłuższej perspektywie także wypalenia zawodowego. Wpływ pracy na dobrostan psychiczny ma więc charakter ambiwalentny i zależy w dużej mierze od jakości warunków pracy oraz stopnia dopasowania między wymaganiami środowiska zawodowego a potrzebami pracownika.

Znaczenie pracy dla zdrowia psychicznego potwierdzają również współczesne badania longitudinalne. W badaniu Ervin i współpracowników (2024), opartym na danych panelowych obejmujących ponad 14 tysięcy osób w wieku produkcyjnym obserwowanych w latach 2005–2019, analizowano wpływ wielowymiarowej niepewności zatrudnienia na zdrowie psychiczne. Wyniki wskazały, że osoby doświadczające niestabilnych form zatrudnienia częściej zgłaszały objawy depresyjne, stany lękowe oraz niższy poziom dobrostanu psychicznego. Co istotne, autorzy wykazali, że subiektywne poczucie niepewności pracy było silniej powiązane z pogorszeniem zdrowia psychicznego niż obiektywne wskaźniki zatrudnienia, takie jak typ umowy czy liczba przepracowanych godzin. Wskazuje to na znaczenie psychologicznej percepcji warunków pracy dla dobrostanu jednostki. Jednocześnie autorzy podkreślają, że choć zastosowane modele statystyczne pozwalają częściowo wnioskować o zależnościach przyczynowych, badania obserwacyjne nie pozwalają na pełne wykluczenie wpływu innych czynników, takich jak wcześniejsze problemy zdrowotne czy sytuacja społeczno-ekonomiczna badanych.

Podobne wnioski przynoszą badania dotyczące poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia. Rudolph i współpracownicy (2025) analizowali w badaniu longitudinalnym wzajemne relacje między niepewnością zatrudnienia a zdrowiem psychicznym i fizycznym pracowników. Wyniki wskazały na dwukierunkowy charakter tych zależności: wzrost poczucia niepewności pracy prowadził do pogorszenia zdrowia psychicznego, natomiast osoby o gorszym stanie psychicznym częściej interpretowały swoją sytuację zawodową jako niepewną. Wyniki te sugerują, że doświadczenia związane z pracą i dobrostan psychiczny pozostają w dynamicznej relacji wzajemnego oddziaływania. Ograniczeniem tego typu badań jest jednak fakt, że opierają

się one głównie na samoopisowych miarach zdrowia i percepcji pracy, co może prowadzić do częściowego zawyżenia obserwowanych zależności.

Związek między zatrudnieniem a zdrowiem psychicznym potwierdzają również wyniki przeglądów systematycznych. Aanesen i współpracownicy (2024) wskazują, że liczne badania longitudinalne wykazały korzystny wpływ zatrudnienia na zdrowie psychiczne w porównaniu z bezrobociem. W przeglądzie badań przywoływanym przez autorów stwierdzono m.in., że osoby pracujące rzadziej doświadczają objawów depresji oraz dystresu psychicznego niż osoby pozostające bez pracy. Jednocześnie autorzy podkreślają, że pozytywny wpływ pracy na zdrowie psychiczne zależy w dużej mierze od jakości warunków zatrudnienia. Praca o niskiej stabilności, ograniczonej autonomii czy niskim poziomie wsparcia społecznego może bowiem nie przynosić korzyści dla zdrowia psychicznego, a w niektórych przypadkach może nawet pogłębiać problemy psychologiczne.

W analizach tych zwraca się również uwagę na potencjalne ograniczenia metodologiczne badań dotyczących wpływu pracy na zdrowie psychiczne. Jednym z najczęściej wskazywanych problemów jest tzw. *healthy worker effect*, polegający na tym, że osoby zdrowsze częściej pozostają aktywne zawodowo, natomiast osoby z gorszym stanem zdrowia częściej opuszczają rynek pracy (Aanesen i in., 2024). Zjawisko to może prowadzić do zawyżania pozytywnego wpływu zatrudnienia na zdrowie psychiczne w badaniach obserwacyjnych. Choć badania longitudinalne pozwalają lepiej wnioskować o zależnościach czasowych, ich ograniczeniem pozostaje również brak pełnej kontroli zmiennych zakłócających, co utrudnia jednoznaczne wnioskowanie przyczynowe.

Podsumowując, satysfakcja zawodowa pełni istotne funkcje motywacyjne i regulacyjne oraz pozostaje w złożonej relacji z dobrostanem psychicznym jednostki. Wyższy poziom satysfakcji wiąże się z lepszym funkcjonowaniem psychicznym, większym zaangażowaniem oraz niższym poziomem wypalenia zawodowego, co podkreśla jej znaczenie jako istotnego wskaźnika dobrostanu w pracy. Badania longitudinalne sugerują, że satysfakcja zawodowa współwystępuje z poziomem dobrostanu psychicznego, a zależności te mogą mieć charakter dwukierunkowy.

4.3. Czynniki determinujące zadowolenie z pracy

Zgodnie z klasyczną koncepcją Locke’a, satysfakcja z pracy pojawia się wtedy, gdy warunki pracy umożliwiają realizację wartości istotnych dla jednostki, takich jak osiągnięcia,

uznanie czy poczucie sprawczości (Locke, 1969; Locke & Latham, 1990). W tym ujęciu poziom satysfakcji zależy od stopnia zgodności pomiędzy tym, czego pracownik oczekuje od pracy, a tym, co faktycznie oferuje środowisko zawodowe.

Współczesne badania wskazują również na znaczenie indywidualnych uwarunkowań psychologicznych w kształtowaniu satysfakcji z pracy. W przytoczonej wcześniej metaanalizie, obejmującej liczne badania empiryczne, Judge, Heller i Mount (2002) wykazali, że poziom satysfakcji zawodowej pozostaje istotnie powiązany z cechami osobowości opisanymi w modelu Wielkiej Piątki. Wyniki te sugerują, że satysfakcja z pracy nie jest wyłącznie efektem warunków organizacyjnych, lecz także wynikiem indywidualnych predyspozycji psychologicznych pracownika.

Wnioski te znajdują potwierdzenie w nowszych badaniach empirycznych, choć jednocześnie wskazują na bardziej złożony charakter analizowanych zależności. Bui (2017), analizując dane pochodzące z ogólnokrajowego badania pracowników w Wielkiej Brytanii, obejmującego ponad 7600 respondentów, wykazał, że poziom satysfakcji z pracy jest istotnie powiązany z cechami osobowości, jednak zakres tych zależności może być szerszy niż sugerowały wcześniejsze metaanalizy. W badaniu tym oprócz neurotyczności i sumienności znaczącymi predyktorami satysfakcji z pracy okazały się również ugodowość oraz – w niektórych grupach – otwartość na doświadczenie. Autor podkreślił również, że w analizowanej próbie ekstrawersja nie wykazywała istotnego związku z poziomem satysfakcji zawodowej, co stanowi częściową polemikę z wcześniejszymi ustaleniami literatury.

Bui podkreśla ponadto, że znaczenie poszczególnych cech osobowości może różnić się w zależności od kontekstu społecznego oraz charakteru środowiska pracy. Szczególnie istotną rolę może odgrywać ugodowość, która sprzyja budowaniu pozytywnych relacji interpersonalnych oraz efektywnej współpracy w zespołach. W warunkach współczesnych organizacji, w których coraz większą rolę odgrywają praca zespołowa oraz współzależność zadań, cecha ta może w większym stopniu wpływać na poziom satysfakcji z pracy niż wskazywały wcześniejsze badania. Autor zwraca również uwagę na możliwość moderującej roli zmiennych demograficznych. Analizy przeprowadzone w podgrupach wiekowych i ze względu na płeć wykazały, że powiązania między cechami osobowości a satysfakcją z pracy mogą różnić się w zależności od etapu życia zawodowego pracowników. W szczególności u młodszych pracowników większa liczba cech osobowości była istotnie powiązana z poziomem satysfakcji z pracy, podczas gdy w starszych grupach wiekowych znaczenie tych zależności było mniejsze.

Wyniki te wzmacniają tezę o osobowościowym komponencie satysfakcji zawodowej, wskazując, że sposób przeżywania i oceniania sytuacji zawodowych jest częściowo uwarunkowany cechami osobowości pracownika. Jednocześnie należy podkreślić, że zależności te nie mają charakteru deterministycznego, a wpływ cech osobowości na poziom satysfakcji z pracy może być modyfikowany przez czynniki organizacyjne, takie jak warunki pracy, styl zarządzania czy klimat zespołu. Takie wnioski wskazują wyniki analiz, jakie przeprowadzili Buboltz i współpracownicy (2004). W badaniu obejmującym 163 pracujących młodych dorosłych zmienne osobowościowe przestały być istotnym predyktorem satysfakcji zawodowej po uwzględnieniu charakterystyki pracy i zmiennych demograficznych. Znaczenie zyskały natomiast cechy pracy, takie jak autonomia, różnorodność zadań oraz dostępność informacji zwrotnej. Autorzy sugerują, że za wyjaśnieniem tej rozbieżności z metaanalizą Judge'a i in. (2002), może stać fakt, iż osobowość może pozostawać pośrednio związana z poziomem satysfakcji zawodowej. Znaczenie ma także proces przyciągania i selekcji kandydatów w oparciu o ich typy osobowości. Autorzy zwracają uwagę na jeszcze jeden aspekt: dopasowanie człowiek-środowisko może być procesem dynamicznym w chwili, gdy osobowość jednostki ulegnie zmianie lub modyfikacji pod wpływem środowiska organizacji. Główne założenia badania pozostają zgodne z modelem charakterystyki pracy Hackmana i Oldhama (1975), który wskazuje, że określone właściwości pracy sprzyjają wyższemu poziomowi motywacji i satysfakcji zawodowej poprzez zwiększanie poczucia sensu wykonywanych zadań oraz osobistej odpowiedzialności za ich rezultaty.

Interpretując te wyniki, należy zaznaczyć, że wpływ cech indywidualnych może ujawniać się przede wszystkim na etapie wyboru środowiska zawodowego. Zgodnie z koncepcją dopasowania jednostki do środowiska (*person-environment fit*), satysfakcja zawodowa zależy nie tylko od cech pracownika ani wyłącznie od właściwości pracy, lecz od stopnia zgodności pomiędzy nimi. Na złożoną relację między tymi czynnikami wskazują badania Juchem i in. (2026) przeprowadzone na próbie ponad 30 tysięcy zatrudnionych dorosłych w Niemczech. Badanie miało na celu weryfikację trzech podstawowych założeń teorii dopasowania człowiek-środowisko w kontekście dopasowania osobowości do pracy: czy dopasowanie wiąże się z wyższym dobrostanem, czy wpływa na zmiany zawodowe oraz czy zmienia się w czasie. Wyniki wskazują, że zgodność między poziomem cech osobowości (w ujęciu Wielkiej Piątki) a wymaganiami osobowościowymi pracy odgrywa ograniczoną rolę w wyjaśnianiu dobrostanu oraz mobilności zawodowej. W odniesieniu do dobrostanu nie stwierdzono efektu dopasowania rozumianego jako zgodność poziomu cech i wymagań pracy.

Osoby, których profil osobowości był bardziej zbieżny z wymaganiami zawodowymi, nie były istotnie bardziej zadowolone z pracy ani szczęśliwsze.

Jednocześnie wykazano, że zarówno poziom cech osobowości, jak i wymagania pracy mogą być niezależnie powiązane z dobrostanem, a ich wzajemna konfiguracja ma znaczenie, jednak nie przyjmuje ona postaci klasycznego efektu dopasowania. Podobnie, nie potwierdzono związku między dopasowaniem osobowości a zmianą zawodu. Analizy wykazały natomiast istotne efekty interakcji, wskazujące, że osoby o wyższym poziomie ekstrawersji lub otwartości były mniej skłonne do zmiany pracy, jeśli środowisko zawodowe stawiało wysokie wymagania w zakresie tych cech. W zakresie zmian w czasie wyniki potwierdzają, że dopasowanie osobowości do pracy ma charakter dynamiczny. Zaobserwowano ogólną tendencję do niewielkiego wzrostu dopasowania wraz z wiekiem i przebiegiem kariery zawodowej, choć kierunek i kształt tych zmian różnił się w zależności od analizowanej cechy osobowości. Może to odzwierciedlać zarówno zmiany w samej osobowości, jak i w rolach zawodowych oraz wymaganiach środowiska pracy. Łącznie wyniki sugerują, że relacja między osobowością a środowiskiem pracy ma bardziej złożony charakter, niż zakładają klasyczne modele dopasowania oparte na prostej zgodności cech i wymagań.

Oprócz cech jednostki i dopasowania do środowiska pracy istotną rolę w kształtowaniu satysfakcji zawodowej odgrywają warunki zatrudnienia oraz sposób organizacji pracy. Analizy Ruzungunde i in. (2024), przeprowadzone wśród pracowników sektora produkcyjnego w RPA, wskazują, że satysfakcja z pracy nie wynika wyłącznie z czynników indywidualnych czy materialnych. Istotne znaczenie odgrywają również czynniki organizacyjne, w szczególności jakość warunków pracy (*decent work*), praktyki zarządzania zasobami ludzkimi oraz dopasowanie pracownika do organizacji. Czynniki te wpływają na satysfakcję z pracy zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio poprzez kształtowanie postaw i zachowań pracowników. Na wpływ satysfakcji na kształtowanie postaw zwracają z kolei uwagę Silberg i in. (2026), udowadniając empirycznie, że satysfakcja jest silnym predyktorem zachowań obywatelskich w organizacji (*organisational citizenship behaviour*, OCB). Czynniki te pozostają zatem we wzajemnej zależności. Dodatkowe czynniki, na które zwracają uwagę İpşirli i Namal (2023), to: system wynagrodzeń, możliwości rozwoju kariery, bezpieczeństwo zatrudnienia, środowisko pracy i kultura organizacyjna, zdrowie i bezpieczeństwo pracy, a także czas pracy oraz elastyczność. Autorzy podkreślają jednocześnie, że satysfakcja z pracy jest wynikiem złożonej interakcji tych czynników oraz indywidualnych cech pracownika, takich jak jego potrzeby, oczekiwania i cechy psychospołeczne.

Interakcja ta jest dodatkowo trudna do uchwycenia, ze względu na deklaracyjny charakter wielu badań nad satysfakcją zawodową. Shah i Monahan (2019) oferują istotną perspektywę w tej kwestii, zwracając uwagę na istniejącą rozbieżność między czynnikami uznawanymi przez pracowników za ważne a tymi, które faktycznie stanowią źródło ich satysfakcji zawodowej. Respondenci z uczelni Master of Arts w USA, którzy dobrowolnie wypełnili ankietę badania satysfakcji, najwyżej oceniali znaczenie czynników zewnętrznych, takich jak wynagrodzenie czy warunki pracy, jednak poziom satysfakcji z tych obszarów był relatywnie niższy. Przykładowo, wynagrodzenie zostało wskazane jako jeden z najważniejszych elementów pracy, jednocześnie będąc obszarem o najniższym poziomie satysfakcji oraz największej rozbieżności między oczekiwaniami a doświadczeniem. Z kolei czynniki wewnętrzne, takie jak możliwość pomagania innym czy poczucie sensu wykonywanej pracy, charakteryzowały się wyższym poziomem satysfakcji, mimo że były oceniane jako mniej istotne niż czynniki zewnętrzne. Dodatkowo, spośród wszystkich analizowanych elementów najwyżej ocenianym pod względem znaczenia był szacunek w miejscu pracy, co wskazuje na szczególną rolę relacyjnych aspektów środowiska zawodowego. Uzyskane wyniki sugerują, że pracownicy czerpią największą satysfakcję z tych aspektów pracy, które niekoniecznie są dla nich najważniejsze w deklaracjach, natomiast największe niedopasowanie dotyczy obszarów uznawanych za kluczowe, zwłaszcza wynagrodzenia. Wskazuje to na potrzebę uwzględniania zarówno hierarchii wartości pracowników, jak i realnego poziomu ich zaspokojenia przy analizie satysfakcji zawodowej. Wnioski Shah i Monahan (2019) podkreślają także istnienie ograniczeń w badaniach opartych na deklaracjach, które mogą nie odzwierciedlać rzeczywistych źródeł satysfakcji zawodowej.

Ważne miejsce wśród czynników wpływających na poczucie satysfakcji zajmuje kultura organizacyjna, wskazywana wśród respondentów przytoczonych wyżej badań (Ruzungunde i in., 2024; İpşirli & Namal, 2023). Bliżej temu czynnikowi przyjrzeni się Isac i współpracownicy (2021), analizując różne style zarządzania oraz ich znaczenie dla funkcjonowania organizacji. Autorzy wskazują, że kultura organizacyjna oraz przyjęty styl zarządzania wpływają na sposób organizacji pracy, relacje między pracownikami a przełożonymi oraz na ogólne doświadczenia pracowników w miejscu pracy. Na przykładach dużych organizacji, takich jak Google i Microsoft, pokazano, że środowiska pracy nastawione na wsparcie pracowników i uwzględnianie ich potrzeb sprzyjają bardziej pozytywnym doświadczeniom zawodowym. Wyniki te sugerują, że kultura organizacyjna może stanowić istotny kontekst dla kształtowania satysfakcji z pracy, wpływając na sposób, w jaki pracownicy postrzegają swoje obowiązki, relacje oraz warunki pracy.

Jednocześnie – analizując wpływ czynników organizacyjnych – należy brać pod uwagę znaczenie postrzeganego wsparcia organizacyjnego. Według Skuzińskiej (2025), POS (*perceived organizational support*) odnosi się do przekonania pracownika o tym, że organizacja docenia jego wkład i dba o jego dobrostan. W badaniu, przeprowadzonym wśród 203 pracowników administracji publicznej, wykazano, że postrzegane wsparcie organizacyjne jest istotnie dodatnio powiązane z satysfakcją z pracy. Pracownicy przekonani o wsparciu ze strony organizacji charakteryzowali się wyższym poziomem satysfakcji, a także mniejszą podatnością na jej spadek w warunkach występowania negatywnych doświadczeń w pracy. Wyniki wskazują również, że choć wsparcie organizacyjne może osłabiać negatywny związek między trudnymi doświadczeniami zawodowymi a satysfakcją z pracy, jego rola ochronna ma ograniczony charakter i nie ujawnia się w każdych warunkach.

Zestawienie wyników omawianych badań wskazuje, że satysfakcja z pracy jest rezultatem złożonej interakcji pomiędzy wieloma poziomami funkcjonowania zawodowego. Z jednej strony znaczenie mają cechy indywidualne pracownika oraz stopień dopasowania pomiędzy jego preferencjami a środowiskiem pracy, z drugiej – istotne są właściwości samej pracy, warunki zatrudnienia oraz jakość relacji społecznych w organizacji. Współczesne podejścia badawcze podkreślają, że dopiero łączne uwzględnienie tych czynników pozwala na pełniejsze zrozumienie mechanizmów kształtujących zadowolenie z pracy. Jednocześnie satysfakcja z pracy może stanowić istotny wskaźnik funkcjonowania zawodowego pracownika.

W tym kontekście maskowanie cech autystycznych można traktować jako czynnik indywidualny, który może wpływać na sposób, w jaki postrzegane jest środowisko pracy. Czynnikiem środowiskowym pozostaje poczucie inkluzywności, czyli charakterystyka środowiska pracy, sprzyjająca lub utrudniająca czerpanie satysfakcji zawodowej, rozumianej jako poznawczą ocenę własnej sytuacji oraz stopnia realizowanych wartości w pracy.

4.4. Satysfakcja zawodowa u osób w spektrum autyzmu

Badania dotyczące satysfakcji zawodowej osób w spektrum autyzmu pozostają stosunkowo ograniczone i wciąż rozwijające się. Mimo rosnącego zainteresowania tematyką neuroróżnorodności na rynku pracy, literatura empiryczna koncentruje się częściej na wskaźnikach zatrudnienia, barierach wejścia na rynek pracy czy funkcjonowaniu społecznym niż na subiektywnym doświadczeniu satysfakcji zawodowej. Dodatkowo, dostępne badania często opierają się na niewielkich próbach, mają charakter jakościowy lub eksploracyjny, a ich

wyniki są silnie zależne od kontekstu badania (np. rodzaju zatrudnienia czy poziomu wsparcia). Ograniczenia te utrudniają formułowanie uogólnień i wskazują na potrzebę dalszych, bardziej zróżnicowanych metodologicznie analiz.

Pomimo tych ograniczeń, dostępne badania pozwalają na wyodrębnienie kilku spójnych wniosków dotyczących mechanizmów kształtujących satysfakcję zawodową osób w spektrum autyzmu. Kluczowym z nich jest znaczenie dopasowania pomiędzy jednostką a środowiskiem pracy. W ujęciu ekosystemowym zaproponowanym przez Nicholasa i współpracowników (2021), funkcjonowanie zawodowe osób z ASD należy rozpatrywać jako efekt interakcji pomiędzy czynnikami indywidualnymi, organizacyjnymi i społecznymi. Według autorów, analizujących rezultaty programu EmploymentWorks Canada, taki ekosystem obejmuje zarówno samą osobę z ASD, jak i jej rodzinę, a także pracodawcę i współpracowników, instytucje wsparcia i politykę społeczną oraz zasoby środowiskowe. Satysfakcja zawodowa może zatem pozostawać związana zarówno z cechami jednostki, jak i jakością relacji pomiędzy pracownikiem a jego środowiskiem pracy. Wskazuje to na potrzebę uwzględnienia zarówno czynników indywidualnych, jak i środowiskowych w analizie funkcjonowania zawodowego osób z ASD.

Centralnym elementem tej relacji jest dopasowanie typu *person-environment fit*. Badania jakościowe Pfeiffer i współpracowników (2017), oparte na wywiadach z dorosłymi osobami z ASD, podkreślają czynniki środowiskowe, jako dopasowanie sensoryczne, ale pokazują również, że satysfakcja zawodowa wzrasta, gdy wymagania pracy są zgodne z umiejętnościami, preferencjami oraz stylem funkcjonowania jednostki. Podobne wnioski przedstawiają Dreaver i współpracownicy (2020), którzy szukali czynników sukcesu zatrudnienia osób z ASD wśród pracodawców i przełożonych. Wywiady z dyrektorami i line managerami z Australii i Szwecji wykazały, że odpowiednie dopasowanie stanowiska pracy nie tylko zwiększa efektywność pracownika, ale również wzmacnia jego poczucie własnej wartości i zadowolenie z pracy. Równie ważne jest zapewnienie wsparcia oraz warunków, które zwiększają komfort, jak regularny *feedback*, wyposażenie w wiedzę, która pozwoli pracownikom radzić sobie w nieprzewidywalnych sytuacjach, a także otwartość i elastyczność na potrzeby osób z ASD. Autorzy zwracają także uwagę na wiedzę i rozumienie spektrum autyzmu przez przełożonych oraz współpracowników jako czynniki wpływające na satysfakcję z zatrudnienia przez osoby z ASD. Stanowią one podstawę relacji między pracownikami z ASD a ich współpracownikami oraz istotny element wpływający na zwiększenie pewności siebie pracowników w spektrum, poczucia akceptacji i przynależności do zespołu. Oznacza to, że

samo stworzenie warunków dla osób w spektrum to za mało – istotną rolę może odgrywać także zaangażowanie zespołu oraz przełożonych w zdobywanie wiedzy na temat autyzmu.

Istotną perspektywę zaoferowali Lorenz i współpracownicy (2016), którzy porównali wyniki badań nad satysfakcją z pracy osób z ASD w dwóch grupach: pracowników, zatrudnionych w zawodach związanych ze spektrum autyzmu (*autism-specific*) oraz pracowników zatrudnionych w miejscach standardowych. O ile pierwsza grupa kładła nacisk głównie na problemy formalne, związane z procesami wejścia na rynek pracy, druga grupa najczęściej zwracała uwagę na problemy społeczne, czyli przeszkody w komunikacji i interakcjach międzyludzkich. Badacze dostrzegli także różne wzorce, związane z rozwiązywaniem trudności. Osoby zatrudnione w zawodach związanych z autyzmem częściej rozwiązywały problemy przez akceptację, komunikację, praktykę lub rozwijanie kwalifikacji, rzadziej przez rezygnację z pracy. Komunikacja, która została wskazana jako przyczyna trudności w procesie zatrudnienia, stała się jednocześnie sposobem radzenia sobie z trudnościami. Autorzy tłumaczą to prawdopodobnym wpływem współpracowników lub dostosowaniem się przełożonego do bardziej bezpośredniej komunikacji.

Jednocześnie Lorenz i in. (2016) – mimo rozbieżnych trudności, na jakie wskazały obie grupy – nie zauważyli większych różnic, jeśli chodzi o satysfakcję z pracy. Decydujące znaczenie mają w tej kwestii czynniki indywidualne, takie jak możliwość wykorzystywania własnych mocnych stron oraz poziom poczucia własnej skuteczności. Wyniki sugerują zatem, że to nie typ pracy, lecz stopień dopasowania do kompetencji i zasobów jednostki oraz sposób radzenia sobie z trudnościami wpływają na odczuwaną satysfakcję z pracy i życia u osób w spektrum autyzmu.

Istotnym uzupełnieniem tych ustaleń jest perspektywa teorii autodeterminacji (*Self-Determination Theory*), zaprezentowana przez Goldfarb i współpracowników (2023), zgodnie z którą satysfakcja zawodowa osób z ASD zależy od stopnia zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych: autonomii, kompetencji i relacyjności. Wyniki badań, przeprowadzonych na 12 pracownikach w spektrum autyzmu, wskazały, iż zainteresowanie wykonywaną pracą rzadko stanowi główny czynnik motywacyjny, a pracownicy częściej podejmują zatrudnienie niezależnie od zgodności z własnymi preferencjami. Znacznie większe znaczenie uzyskały natomiast czynniki związane z doświadczeniem pracy, takie jak poczucie kompetencji rozwijane poprzez doświadczenie i jasna informacja zwrotna, jakość relacji społecznych w miejscu pracy oraz możliwość podejmowania decyzji w ramach jasno określonej struktury. Perspektywa ta rzuca nowe światło na dopasowanie między jednostką a otoczeniem. Wyniki sugerują znaczenie takich czynników, jak struktura, relacje, kompetencje

oraz autonomia. Znaczącym ograniczeniem badania jest niewielka grupa i jego jakościowy charakter. Jest to jednak wątek, który warto uwzględnić w kolejnych badaniach nad motywacją pracy u osób w spektrum autyzmu.

Przytoczone badania wskazują, że satysfakcja zawodowa pozostaje w złożonej relacji z innymi aspektami funkcjonowania zawodowego osób w spektrum autyzmu. Szczególnie duże znaczenie przypisuje się czynnikom środowiskowym, czyli komponentom pracy silnie związanym z poczuciem inkluzyjności. Można zatem założyć, że u osób w spektrum autyzmu, inkluzyjność w miejscu pracy jest związana z poziomem odczuwanej satysfakcji zawodowej. Jednocześnie wyniki analiz nie są jednoznaczne, ponieważ zależności między analizowanymi zmiennymi mogą mieć charakter pośredni i wielokierunkowy. W szczególności nie jest jasny charakter zależności między strategiami adaptacyjnymi, warunkami pracy a satysfakcją zawodową. Wskazuje to na potrzebę podejścia integrującego, w którym satysfakcja zawodowa analizowana jest jako wynik zależności między środowiskiem pracy a indywidualnym funkcjonowaniem jednostki.

4.5. Proponowany model zależności

Na podstawie przeprowadzonego przeglądu literatury zaproponowano model zależności wyjaśniający funkcjonowanie zawodowe dorosłych osób w spektrum autyzmu. Model ten koncentruje się na relacji między maskowaniem cech autystycznych, postrzeganą inkluzyjnością środowiska pracy oraz satysfakcją zawodową.

Literatura wskazuje, że funkcjonowanie zawodowe osób autystycznych zależy nie tylko od indywidualnych cech jednostki, lecz także od sposobu, w jaki doświadcza ona środowiska pracy (Tomczak & Kulikowski, 2023; Davies i in., 2023). Szczególne znaczenie przypisuje się postrzeganej inkluzyjności środowiska zawodowego, rozumianej jako poziom akceptacji, wsparcia społecznego, sprawiedliwości organizacyjnej oraz możliwości funkcjonowania w sposób zgodny z własnymi potrzebami.

Jednocześnie badania pokazują, że osoby w spektrum autyzmu często stosują strategie maskowania cech autystycznych (camouflaging), polegające na dostosowywaniu zachowania do norm społecznych i oczekiwań otoczenia (Hull i in., 2017). Strategie te mogą ułatwiać funkcjonowanie społeczne i zawodowe, jednak ich długotrwałe stosowanie wiąże się również z kosztami psychicznymi oraz większym obciążeniem związanym z regulacją zachowania społecznego (Pearson & Rose, 2021; Raymaker i in., 2020).

Na podstawie powyższych ustaleń przyjęto, że poziom maskowania cech autystycznych może pozostawać związany ze sposobem postrzegania środowiska pracy oraz poziomem satysfakcji zawodowej. Osoby intensywnie stosujące strategie maskujące mogą doświadczać środowiska pracy jako mniej wspierającego i mniej dostosowanego do swoich potrzeb, co może wiązać się z niższą satysfakcją zawodową.

W niniejszej pracy przyjęto model mediacyjny, zgodnie z którym postrzegana inkluzywność środowiska pracy pełni funkcję mediatora w relacji między maskowaniem cech autystycznych a satysfakcją zawodową. Oznacza to, że związek między poziomem maskowania a satysfakcją zawodową może być częściowo wyjaśniany przez sposób postrzegania środowiska pracy.

W proponowanym modelu założono następujące zależności:

1. wyższy poziom maskowania cech autystycznych wiąże się z niższym poczuciem inkluzywności środowiska pracy,
2. niższe poczucie inkluzywności środowiska pracy wiąże się z niższą satysfakcją zawodową,
3. poziom maskowania może pozostawać pośrednio związany z satysfakcją zawodową poprzez postrzeganą inkluzywność środowiska pracy.

Należy podkreślić, że przedstawione zależności mają charakter korelacyjny i nie pozwalają na formułowanie jednoznacznych wniosków przyczynowo-skutkowych. Zapropionowany model stanowi próbę integracji dotychczasowych ustaleń teoretycznych oraz uporządkowania relacji między zmiennymi analizowanymi w niniejszej pracy. Jego celem jest stworzenie ram interpretacyjnych dla badań własnych oraz lepsze zrozumienie czynników związanych z satysfakcją zawodową osób dorosłych w spektrum autyzmu.

Rozdział 5. Cel i założenia badawcze

5.1. Cel i problematyka badania

Funkcjonowanie zawodowe osób w spektrum autyzmu jest coraz częściej podejmowanym obszarem badań, jednak większość analiz koncentruje się na wskaźnikach zatrudnienia, barierach wejścia na rynek pracy lub ogólnym przystosowaniu zawodowym. Znacznie rzadziej uwzględnia się subiektywne doświadczenia osób w spektrum, w tym strategię adaptacyjne oraz ich związek z jakością środowiska pracy.

Szczególnie istotnym, a wciąż niewystarczająco zbadanym zagadnieniem jest maskowanie cech autystycznych, rozumiane jako świadome lub nieświadome dostosowywanie zachowania do norm neurotypowych. W literaturze wskazuje się, że zjawisko to może wiązać się zarówno z lepszym funkcjonowaniem społecznym, jak i z kosztami psychicznymi, jednak jego relacja z percepcją inkluzywności środowiska pracy oraz satysfakcją zawodową pozostaje niejednoznaczna, zwłaszcza w kontekście polskim.

W związku z powyższym, główny problem badawczy przyjmuje postać pytania: Czy i w jaki sposób maskowanie cech autystycznych wiąże się z poczuciem inkluzywności środowiska pracy oraz satysfakcją zawodową u dorosłych osób w spektrum autyzmu?

Celem badania jest analiza zależności pomiędzy poziomem maskowania cech autystycznych a subiektywną oceną inkluzywności środowiska pracy oraz poziomem satysfakcji zawodowej u osób z ASD.

Podjęcie tej problematyki ma istotne znaczenie poznawcze i praktyczne – pozwala lepiej zrozumieć mechanizmy adaptacyjne stosowane przez osoby w spektrum autyzmu w środowisku pracy oraz ich potencjalne konsekwencje dla dobrostanu psychicznego i funkcjonowania zawodowego. Uzyskane wyniki mogą również stanowić podstawę do projektowania bardziej inkluzywnych środowisk pracy, uwzględniających specyficzne potrzeby tej grupy.

5.2. Hipotezy badawcze

Na podstawie przeglądu literatury dotyczącej maskowania cech autystycznych jako strategii adaptacyjnej oraz znaczenia środowiska pracy dla dobrostanu zawodowego, sformułowano następujące hipotezy badawcze:

H1. Wyższy poziom maskowania cech autystycznych wiąże się z niższym poziomem postrzeganej inkluzyjności środowiska pracy u dorosłych osób w spektrum autyzmu.

H2. Wyższy poziom maskowania cech autystycznych wiąże się z niższym poziomem satysfakcji zawodowej u dorosłych osób w spektrum autyzmu.

H3. Wyższy poziom postrzeganej inkluzyjności środowiska pracy wiąże się z wyższym poziomem satysfakcji zawodowej u dorosłych osób w spektrum autyzmu.

H4. Postrzegana inkluzyjność środowiska pracy pełni funkcję mediatora w relacji między poziomem maskowania cech autystycznych a poziomem satysfakcji zawodowej u dorosłych osób w spektrum autyzmu.

Hipotezy te opierają się na założeniu, że maskowanie cech autystycznych stanowi strategię adaptacyjną mogącą wiązać się ze sposobem postrzegania środowiska pracy oraz funkcjonowaniem zawodowym osób w spektrum autyzmu. Percepcja środowiska pracy jako inkluzyjnego może pozostawać związana z wyższym poziomem satysfakcji zawodowej oraz pełnić funkcję mediatora w relacji między maskowaniem a satysfakcją zawodową.

5.3. Zmienne i operacjonalizacja

W badaniu uwzględniono zmienne niezależne, zależne oraz mediujące. Dodatkowo wyróżniono zmienne kontrolowane o charakterze socjodemograficznym.

Zmienna niezależna: maskowanie cech autystycznych

Maskowanie cech autystycznych (*camouflaging*) rozumiane jest jako zespół świadomych i nieświadomych strategii adaptacyjnych podejmowanych przez osoby w spektrum autyzmu w celu ukrywania, kompensowania lub minimalizowania widoczności cech autystycznych w sytuacjach społecznych. Strategie te mogą obejmować m.in. kontrolowanie ekspresji emocjonalnej, świadome dostosowywanie komunikacji, naśladowanie zachowań neurotypowych oraz hamowanie naturalnych reakcji. W literaturze maskowanie opisywane jest jako strategia adaptacyjna umożliwiająca funkcjonowanie w środowisku społecznym, która może pozostawać związana ze sposobem postrzegania środowiska pracy oraz funkcjonowaniem zawodowym osób w spektrum autyzmu.

Maskowanie cech autystycznych zostało zoperacjonalizowane jako poziom strategii kamuflażu społecznego stosowanych przez osoby w spektrum autyzmu w sytuacjach

społecznych. Pomiaru dokonano za pomocą kwestionariusza Camouflaging Autistic Traits Questionnaire (CAT-Q) autorstwa Hull i współpracowników.

Zmienna mediująca: postrzegana inkluzywność środowiska pracy

Postrzegana inkluzywność środowiska pracy rozumiana jest jako subiektywna ocena środowiska zawodowego w zakresie poziomu akceptacji, wsparcia społecznego, sprawiedliwości organizacyjnej oraz możliwości autentycznego funkcjonowania w miejscu pracy. Konstrukcja ten odnosi się do doświadczenia środowiska jako bezpiecznego, respektującego różnorodność oraz uwzględniającego potrzeby pracownika. W kontekście osób w spektrum autyzmu inkluzywność może wiązać się z poczuciem zrozumienia, akceptacji neuroróżnorodności oraz możliwością funkcjonowania bez konieczności nadmiernego maskowania cech autystycznych.

Inkluzywność środowiska pracy została zoperacjonalizowana jako subiektywnie postrzegany poziom wsparcia społecznego, zaufania, sprawiedliwości organizacyjnej oraz pozytywnego klimatu relacyjnego w miejscu pracy. Pomiaru dokonano za pomocą wybranych skal Kopenhaskiego Kwestionariusza Psychospołecznego COPSQ II (Copenhagen Psychosocial Questionnaire II) w polskiej adaptacji autorstwa Łukasza Baki.

Zmienna zależna: satysfakcja zawodowa

Satysfakcja zawodowa rozumiana jest jako poznawcza ocena własnej sytuacji zawodowej, obejmująca stopień zadowolenia z wykonywanej pracy, warunków zatrudnienia oraz możliwości realizacji potrzeb i oczekiwań związanych z funkcjonowaniem zawodowym. W niniejszej pracy satysfakcja zawodowa ujmowana jest jako subiektywny wskaźnik jakości funkcjonowania zawodowego osób w spektrum autyzmu.

Pomiar zmiennej został dokonany przy użyciu Skali Satysfakcji z Pracy (SSP) autorstwa Anny M. Zalewskiej. Narzędzie służy do pomiaru poznawczego aspektu ogólnej satysfakcji z pracy, rozumianej jako świadoma ocena własnej sytuacji zawodowej. Narzędzie opiera się na założeniu, że satysfakcja z pracy stanowi poznawczy komponent zadowolenia z pracy i odnosi się do tego, jak pracownik ocenia swoją pracę jako całość.

Koncepcja SSP wywodzi się z podejścia zakładającego rozdzielenie poznawczego i emocjonalnego aspektu zadowolenia z pracy. W tym ujęciu poznawczy aspekt odnosi się do

świadomych ocen i sądów dotyczących pracy, natomiast aspekt emocjonalny obejmuje uczucia oraz afektywne reakcje związane z wykonywaną pracą.

Zmienne kontrolowane

W badaniu uwzględniono następujące zmienne kontrolowane: wiek, płeć, poziom wykształcenia, staż pracy.

Zmienne te zostały zoperacjonalizowane na podstawie metryczki socjodemograficznej: płeć – skala nominalna, wykształcenie – skala porządkowa, wiek – skala ilorazowa, staż pracy – skala ilorazowa.

Pozostałe dane zebrane w metryczce (m.in. branża, forma zatrudnienia, wielkość organizacji, ujawnienie diagnozy, dostępność udogodnień oraz działania inkluzywne w miejscu pracy) wykorzystano do charakterystyki badanej próby.

5.4. Metody i narzędzia badawcze

W badaniu przyjęto model mediacyjny oparty na analizie zależności między maskowaniem cech autystycznych, postrzeganą inkluzywnością środowiska pracy oraz satysfakcją zawodową. Założono, że poziom maskowania pozostaje związany z poziomem satysfakcji zawodowej pośrednio poprzez sposób postrzegania inkluzywności środowiska pracy, która pełni funkcję mediatora.

Przyjęcie modelu mediacyjnego wynika z przesłanek teoretycznych oraz wcześniejszych badań wskazujących, że konsekwencje maskowania mogą ujawniać się nie tylko bezpośrednio, lecz również poprzez sposób funkcjonowania jednostki w środowisku społecznym. Stosowanie strategii maskujących wiąże się z koniecznością stałego monitorowania własnych zachowań, kontrolowania ekspresji oraz dostosowywania się do oczekiwań otoczenia (Hull i in., 2017; Livingston & Happé, 2017). Długotrwałe funkcjonowanie w takim trybie może zwiększać obciążenie poznawcze i emocjonalne oraz wpływać na sposób interpretowania relacji społecznych i warunków środowiska pracy.

Można przypuszczać, że osoby intensywniej stosujące strategie maskujące mogą częściej postrzegać środowisko zawodowe jako mniej bezpieczne, mniej wspierające lub wymagające większej adaptacji. Jednocześnie literatura dotycząca funkcjonowania zawodowego osób w spektrum autyzmu wskazuje, że postrzegana inkluzywność środowiska

pracy – obejmująca między innymi zaufanie, sprawiedliwość organizacyjną, wsparcie społeczne i możliwość autentycznego funkcjonowania – pozostaje związana z dobrostanem i satysfakcją zawodową (Shore i in., 2011; Czerw, 2022).

Przyjęte założenie pozostaje również zgodne z modelem Wymagań i Zasobów Pracy (JD-R), zgodnie z którym zasoby środowiskowe mogą ograniczać negatywne konsekwencje wymagań i kosztów psychologicznych. W tym ujęciu postrzegana inkluzywność środowiska pracy może pełnić funkcję zasobu chroniącego, który częściowo amortyzuje koszty związane z koniecznością stosowania strategii maskujących. Oznacza to, że wpływ maskowania na satysfakcję zawodową może zależeć nie tylko od samego nasilenia strategii kamuflażu, lecz również od jakości środowiska, w którym funkcjonuje jednostka.

Osoby intensywnie maskujące mogą częściej odbierać środowisko jako wymagające dostosowywania się i mniej bezpieczne psychologicznie. Obniżone poczucie inkluzywności może z kolei wpływać na ocenę własnego funkcjonowania zawodowego oraz na poziom satysfakcji z pracy. Z tego względu założono, że inkluzywność może stanowić mechanizm pośredniczący pomiędzy maskowaniem a satysfakcją zawodową, czyli może pełnić funkcję mediatora.

Dobór narzędzi badawczych został oparty na ich adekwatności do operacjonalizacji kluczowych zmiennych uwzględnionych w modelu badawczym oraz na ich potwierdzonych właściwościach psychometrycznych.

W badaniu wykorzystano następujące narzędzia:

Camouflaging Autistic Traits Questionnaire (CAT-Q) autorstwa Laury Hull i współpracowników – zastosowany w celu pomiaru poziomu maskowania cech autystycznych, będącego centralną zmienną w niniejszym badaniu.

Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) – wykorzystany do oceny wybranych aspektów środowiska pracy, takich jak klimat społeczny, wsparcie przełożonych, zaufanie oraz sprawiedliwość organizacyjna, które w niniejszym badaniu stanowią wskaźniki postrzeganej inkluzywności środowiska pracy.

Skala Satysfakcji z Pracy (SSP) autorstwa Anny M. Zalewskiej – zastosowana w celu pomiaru poznawczego aspektu ogólnej satysfakcji z pracy.

Wybór powyższych narzędzi umożliwia kompleksowe ujęcie analizowanych zmiennych oraz ocenę zależności pomiędzy maskowaniem cech autystycznych, percepcją środowiska pracy oraz satysfakcją zawodową.

Camouflaging Autistic Traits Questionnaire (CAT-Q)

Camouflaging Autistic Traits Questionnaire (CAT-Q) jest kwestionariuszem samoopisowym opracowanym przez Hull i współpracowników w celu pomiaru zjawiska maskowania cech autystycznych.

CAT-Q jest narzędziem samoopisowym służącym do pomiaru strategii związanych z ukrywaniem, kompensowaniem oraz maskowaniem cech autystycznych. Kwestionariusz składa się z 25 pozycji ocenianych na 7-stopniowej skali Likerta, od „zdecydowanie się nie zgadzam” do „zdecydowanie się zgadzam”.

Narzędzie obejmuje trzy podskale: kompensację (*Compensation*), maskowanie (*Masking*) oraz asymilację społeczną (*Assimilation*), jednak w niniejszym badaniu wykorzystano wyłącznie wynik ogólny CAT-Q jako wskaźnik poziomu maskowania cech autystycznych.

Wynik ogólny obliczany jest poprzez sumowanie odpowiedzi udzielonych na wszystkie pozycje kwestionariusza. Wyższy wynik oznacza większe nasilenie strategii maskowania cech autystycznych oraz większy poziom dostosowywania zachowania do norm neurotypowych.

Możliwy zakres wyników mieści się w przedziale od 25 do 175 punktów. Narzędzie nie posiada sztywnych norm klinicznych ani punktów odcięcia, dlatego wyniki interpretowane są w sposób ciągły – wyższe wartości wskazują na większe nasilenie zachowań związanych z kamuflażem.

Wybór CAT-Q uzasadniony był jego specyficznym przeznaczeniem do pomiaru maskowania cech autystycznych u osób dorosłych oraz szerokim zastosowaniem w aktualnych badaniach dotyczących kamuflażu. Narzędzie zostało opracowane bezpośrednio na podstawie doświadczeń osób autystycznych, co zwiększa jego trafność teoretyczną i adekwatność do badanego zjawiska.

Właściwości psychometryczne

CAT-Q charakteryzuje się wysoką spójnością wewnętrzną. W badaniach walidacyjnych uzyskano współczynnik alfa Cronbacha na poziomie $\alpha = 0,94$ dla wyniku ogólnego, co wskazuje na bardzo dobrą rzetelność narzędzia.

Stabilność pomiaru w czasie oceniona metodą test-retest wyniosła $r = 0,77$, co świadczy o dobrej powtarzalności wyników.

Analizy czynnikowe (eksploracyjna i confirmacyjna) potwierdziły trójczynnikową strukturę narzędzia oraz dobre dopasowanie modelu, co wskazuje na jego trafność konstruktu.

Trafność zbieżna została potwierdzona poprzez istotne korelacje wyników CAT-Q z: nasileniem cech autystycznych, poziomem lęku społecznego, objawami depresji, obniżonym dobrostanem psychicznym.

Uzyskane wyniki wskazują, że narzędzie w sposób trafny mierzy zjawisko maskowania cech autystycznych oraz jego związku z funkcjonowaniem psychospołecznym.

Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II)

Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) jest standaryzowanym narzędziem służącym do oceny psychospołecznych warunków pracy oraz ich wpływu na funkcjonowanie pracownika. Kwestionariusz został opracowany przez zespół badaczy z Narodowego Instytutu Zdrowia Zawodowego w Danii i jest szeroko stosowany w badaniach nad środowiskiem pracy oraz dobrostanem zawodowym. Polską wersję narzędzia opracowano w uzgodnieniu z autorami oryginalnej wersji. Autorem polskiej wersji jest Łukasz Baka.

COPSOQ II jest wystandaryzowanym narzędziem służącym do kompleksowego pomiaru psychospołecznych warunków pracy. Narzędzie wykorzystywane jest międzynarodowo w badaniach nad środowiskiem pracy, dobrostanem pracowników oraz psychospołecznymi czynnikami ryzyka zawodowego.

Na potrzeby badania przyjęto operacyjne rozumienie inkluzywności jako subiektywnego postrzegania klimatu społecznego, sprawiedliwości, równości i wsparcia w miejscu pracy. Wykorzystano do tego celu sześć podskal odnoszących się do społecznych i organizacyjnych aspektów funkcjonowania zawodowego: klimat społeczny między współpracownikami, wsparcie od przełożonych, zaufanie między pracownikami, zaufanie do kierownictwa, sprawiedliwość i szacunek, równość społeczna.

Wybrane podskale zostały dobrane ze względu na ich bezpośredni związek z konstruktem postrzeganej inkluzywności środowiska pracy. Obejmują one kluczowe elementy doświadczenia włączenia organizacyjnego, takie jak poczucie przynależności, bezpieczeństwo psychologiczne, sprawiedliwe traktowanie oraz możliwość funkcjonowania w atmosferze wsparcia i zaufania.

Odpowiedzi udzielane są na skalach Likerta, a wyniki obliczane są oddzielnie dla każdej podskali zgodnie z procedurą autorów narzędzia. Wyniki przekształcane są do skali od 0 do 100 punktów, gdzie wyższe wartości oznaczają wyższy poziom postrzeganych zasobów społecznych i bardziej inkluzywne środowisko pracy.

Interpretacja wyników ma charakter ciągły. Wyższe wyniki wskazują na bardziej wspierające, sprawiedliwe i oparte na zaufaniu środowisko organizacyjne, natomiast niższe mogą świadczyć o ograniczonym poczuciu włączenia, niższym poziomie wsparcia społecznego lub mniej korzystnym klimacie relacyjnym.

Wybór COPSOQ II uzasadniony był jego szerokim zastosowaniem w badaniach psychospołecznych warunków pracy oraz możliwością pomiaru społecznych zasobów organizacyjnych istotnych dla analizy inkluzyjności środowiska zawodowego. Wybrane podskale pozwalają uchwycić relacyjne i organizacyjne aspekty funkcjonowania pracownika, które – zgodnie z założeniami modelu JD-R – mogą pełnić funkcję zasobów wspierającą funkcjonowanie zawodowe oraz postrzeganą jakość środowiska pracy.

Właściwości psychometryczne

Kwestionariusz COPSOQ II charakteryzuje się dobrymi właściwościami psychometrycznymi. W badaniach walidacyjnych większość podskal osiągnęła zadowalające lub wysokie wskaźniki rzetelności. Dla skal wykorzystanych w niniejszym badaniu wartości współczynników alfa Cronbacha wynosiły odpowiednio: wsparcie od przełożonych: $\alpha = 0,86$; klimat społeczny między współpracownikami: $\alpha = 0,89$; zaufanie między pracownikami: $\alpha = 0,68$; zaufanie do kierownictwa: $\alpha = 0,74$; sprawiedliwość i szacunek: $\alpha = 0,85$; równość społeczna: $\alpha = 0,72$.

Trafność konstruktu polskiej wersji COPSOQ II została potwierdzona w badaniach walidacyjnych, które wykazały zgodność struktury narzędzia z teoretycznym modelem psychospołecznych warunków pracy oraz istotne związki jego skal z dobrostanem psychicznym, satysfakcją zawodową i funkcjonowaniem pracowników.

Skala Satysfakcji z Pracy (SSP)

Skala Satysfakcji z Pracy (SSP) autorstwa Anna M. Zalewska jest narzędziem przeznaczonym do pomiaru poznawczego aspektu ogólnej satysfakcji z pracy, rozumianej jako świadoma ocena własnej sytuacji zawodowej. Skala SSP została opracowana na wzór Satisfaction With Life Scale (SWLS) Dienera i współpracowników jako krótka, ekonomiczna technika do pomiaru ogólnej satysfakcji z pracy.

Narzędzie składa się z pięciu twierdzeń odnoszących się do pracy jako całościowego doświadczenia zawodowego: „Pod bardzo wieloma względami moja praca bliska jest ideału”, „Mam świetne warunki pracy”, „Jestem zadowolony z pracy”, „Jak dotąd w pracy udawało mi

się osiągać to, czego chciałem”, „Gdybym miał decydować raz jeszcze, wybrałbym tę samą pracę”.

Odpowiedzi udzielane są na siedmiostopniowej skali Likerta, gdzie „1” oznacza „zdecydowanie się nie zgadzam”, a „7” – „zdecydowanie się zgadzam”. Wynik ogólny stanowi średnią lub sumę odpowiedzi uzyskanych we wszystkich pozycjach skali. Wyższy wynik oznacza wyższy poziom poznawczej satysfakcji z pracy.

SSP ma strukturę jednoczynnikową. Analizy czynnikowe przeprowadzone przez autorkę wykazały, że wszystkie pozycje narzędzia odnoszą się do jednego wspólnego wymiaru – ogólnej satysfakcji z pracy. W badanej próbie pojedynczy czynnik wyjaśniał 65,5% wariancji wyników.

W niniejszym badaniu SSP wykorzystano do pomiaru poznawczej oceny satysfakcji zawodowej osób badanych. Zastosowanie tej skali pozwala na ocenę stopnia, w jakim respondent postrzega swoją pracę jako zgodną z własnymi oczekiwaniami, wartościami i potrzebami zawodowymi.

Właściwości psychometryczne

Narzędzie charakteryzuje się wysoką rzetelnością. Współczynnik alfa Cronbacha dla całej badanej próby wyniósł 0,864, natomiast w poszczególnych grupach zawodowych wartości mieściły się w przedziale od 0,814 do 0,888, co wskazuje na wysoką spójność wewnętrzną skali.

Dodatkowo wysokie wartości korelacji item-skala (na poziomie ok. 0,54-0,82) potwierdzają jednorodność mierzonego konstrukt.

Analizy czynnikowe potwierdziły jednoczynnikową strukturę skali, co wskazuje, że wszystkie pozycje odnoszą się do jednego wymiaru – ogólnej satysfakcji z pracy.

Trafność zbieżna została potwierdzona poprzez istotne korelacje wyników SSP z innymi miarami zadowolenia z pracy, natomiast trafność różnicowa przejawia się słabszymi związkami z satysfakcją z życia oraz emocjonalnymi aspektami funkcjonowania, co wskazuje na specyficzność pomiaru poznawczego aspektu satysfakcji zawodowej.

5.5. Charakterystyka próby badawczej

W badaniu wzięły udział osoby dorosłe w spektrum autyzmu. Dobór próby miał charakter celowy oraz wygodny (nieprobabilistyczny). Kryterium włączenia do badania było posiadanie diagnozy ze spektrum autyzmu oraz aktywność zawodowa.

Uczestnicy byli rekrutowani za pośrednictwem Internetu, w szczególności poprzez grupy tematyczne, fora oraz media społecznościowe skupiające osoby w spektrum autyzmu. Udział w badaniu był dobrowolny i nie wiązał się z żadnym wynagrodzeniem.

5.6. Procedura badawcza

Badanie zostało przeprowadzone w formie ankiety internetowej. Zbieranie danych odbywało się w okresie od lutego do maja 2026 r. Internetowa forma zbierania danych została wybrana ze względu na specyfikę badanej grupy oraz jej dostępność. Osoby w spektrum autyzmu stanowią populację relatywnie trudno dostępną badawczo, szczególnie w kontekście funkcjonowania zawodowego, co uzasadnia zastosowanie metody online.

Dodatkowo forma badania internetowego mogła zwiększać komfort uczestników, umożliwiając im wypełnianie kwestionariuszy w wybranym przez siebie czasie i środowisku. Jest to szczególnie istotne w kontekście nadwrażliwości sensorycznej oraz potrzeby większej kontroli nad sytuacją, często obserwowanych u osób w spektrum autyzmu.

Przed rozpoczęciem badania uczestnicy otrzymywali informację o jego celu oraz zasadach udziału. Następnie wyrażali świadomą zgodę na udział w badaniu poprzez zaznaczenie odpowiedniego pola. Po wyrażeniu zgody respondenci przechodzili do wypełniania kwestionariuszy.

Badanie obejmowało kolejno: metryczkę socjodemograficzną, kwestionariusz CAT-Q, wybrane skale kwestionariusza COPSQ II, Skalę Satysfakcji z Pracy (SSP).

Czas wypełnienia całego zestawu narzędzi wynosił średnio około 15–20 minut. Badanie było przeprowadzane w warunkach naturalnych dla uczestników, co oznacza, że wypełniali oni kwestionariusze samodzielnie, w wybranym przez siebie miejscu i czasie.

Uczestnikom zapewniono pełną anonimowość – nie zbierano danych umożliwiających ich identyfikację. Dane były wykorzystywane wyłącznie do celów naukowych.

Badanie zostało przeprowadzone zgodnie z zasadami etyki badań psychologicznych, w szczególności z uwzględnieniem dobrowolności udziału, prawa do rezygnacji na każdym etapie oraz poufności uzyskanych informacji.

5.7. Metody analizy danych

Analizy statystyczne przeprowadzono w celu weryfikacji zależności między poziomem maskowania cech autystycznych, postrzeganą inkluzywnością środowiska pracy oraz satysfakcją zawodową osób dorosłych w spektrum autyzmu.

W pierwszym etapie wykonano analizy statystyk opisowych dla wszystkich badanych zmiennych. Obliczono średnie arytmetyczne, odchylenia standardowe, mediany, wartości minimalne i maksymalne, a także wskaźniki skośności i kurtozy. Dodatkowo przeprowadzono test normalności rozkładu Shapiro-Wilka, pozwalający ocenić zgodność rozkładu zmiennych z rozkładem normalnym.

W celu weryfikacji hipotez dotyczących zależności między zmiennymi zastosowano analizę korelacji r Pearsona. Metoda ta została wybrana ze względu na ilościowy charakter analizowanych zmiennych oraz możliwość oceny siły i kierunku związku liniowego pomiędzy nimi. Korelacje Pearsona wykorzystano do analizy relacji między: maskowaniem cech autystycznych a wymiarami inkluzywności środowiska pracy, maskowaniem cech autystycznych a satysfakcją zawodową, inkluzywnością środowiska pracy a satysfakcją zawodową.

W celu weryfikacji hipotezy dotyczącej pośredniczącej roli inkluzywności środowiska pracy przeprowadzono analizy mediacji z wykorzystaniem regresji liniowej oraz metody bootstrappingu dla efektów pośrednich. Analizy mediacji wykonano oddzielnie dla sześciu wymiarów inkluzywności środowiska pracy pełniących funkcję potencjalnych mediatorów relacji między maskowaniem cech autystycznych a satysfakcją zawodową. Zastosowanie analizy mediacji umożliwiło ocenę czy związek między zmienną niezależną a zależną może być częściowo wyjaśniany przez sposób postrzegania środowiska pracy.

Istotność efektów pośrednich oceniano na podstawie 95% bootstrapowych przedziałów ufności. Za istotny statystycznie uznawano efekt, którego przedział ufności nie zawierał wartości zero. Metoda bootstrappingu została wybrana ze względu na jej wysoką odporność na naruszenia założeń dotyczących normalności rozkładu efektu pośredniego oraz rekomendacje dotyczące stosowania jej w analizach mediacyjnych.

We wszystkich analizach przyjęto poziom istotności statystycznej $\alpha = 0,05$. Oznacza to, że za istotne statystycznie uznawano wyniki, dla których prawdopodobieństwo błędu pierwszego rodzaju było mniejsze niż 5%.

Analizy statystyczne przeprowadzono przy użyciu programu IBM SPSS Statistics w wersji 29.0.

6. Wyniki

6.1. Charakterystyka badanej grupy

Badana grupa liczyła 73 osoby posiadające formalną diagnozę autyzmu. Zastosowanie takiego doboru próby wynikało ze specyfiki badanej populacji oraz ograniczeń związanych z dostępnością respondentów spełniających kryteria udziału w badaniu. Osoby dorosłe w spektrum autyzmu stanowią populację relatywnie trudno dostępną badawczo, szczególnie w kontekście funkcjonowania zawodowego. Trudności te wynikają między innymi z ograniczonego poziomu aktywności zawodowej części osób z ASD, późnego procesu diagnostycznego u osób dorosłych, a także mniejszej dostępności osób posiadających formalną diagnozę oraz gotowych do udziału w badaniach psychologicznych.

W badaniach dotyczących dorosłych osób w spektrum autyzmu liczebność prób badawczych bywa często ograniczona i niejednokrotnie pozostaje porównywalna do liczebności wykorzystanej w niniejszym badaniu. Wynika to ze specyfiki populacji oraz trudności związanych z rekrutacją uczestników spełniających określone kryteria. W literaturze dotyczącej maskowania cech autystycznych oraz funkcjonowania zawodowego osób z ASD często stosuje się próby o zbliżonej lub nawet mniejszej liczebności, szczególnie w badaniach eksploracyjnych oraz analizach uwzględniających specyficzne grupy respondentów.

Ze względu na ograniczoną liczebność próby wyniki analiz mediacyjnych należy interpretować z zachowaniem ostrożności interpretacyjnej.

Dobór uczestników miał charakter celowy i wygodny. Kryterium udziału w badaniu stanowiło posiadanie formalnej diagnozy zaburzeń ze spektrum autyzmu oraz aktywność zawodowa w chwili prowadzenia badania.

Należy jednak uwzględnić, że stosunkowo niewielka liczebność próby może ograniczać możliwość uogólniania wyników na całą populację osób dorosłych w spektrum autyzmu. Szczególną ostrożność należy zachować podczas interpretacji analiz mediacyjnych, ponieważ przy mniejszych próbach istnieje zwiększone ryzyko niestabilności uzyskiwanych efektów oraz ograniczonej mocy statystycznej. Z tego względu uzyskane wyniki należy interpretować jako dane o charakterze eksploracyjnym, które wymagają dalszej weryfikacji w badaniach obejmujących większe i bardziej zróżnicowane próby.

Wiek uczestników mieścił się w przedziale od 21 do 50 lat, przy czym średnia wyniosła 35,18 roku ($SD = 7,61$). Staż pracy ogółem wynosił średnio 11,25 roku ($SD = 7,22$; $Me = 10,5$; zakres: 1–26 lat), natomiast staż w obecnej organizacji był wyraźnie krótszy – średnio 5,16

roku ($SD = 5,28$; zakres: 0–24 lata). Zdecydowaną większość próby stanowiły kobiety (79,45%; $n = 58$), mężczyźni byli wyraźnie mniej liczni (10,96%; $n = 8$), a osoby niebinarne lub identyfikujące się inaczej stanowiły 6,85% grupy ($n = 5$). Pod względem wykształcenia dominowały osoby z tytułem magistra (54,79%; $n = 40$), a co piąty uczestnik posiadał tytuł licencjata lub inżyniera (19,18%; $n = 14$). Wykształcenie średnie deklarowało 12,33% badanych ($n = 9$), a stopień doktora lub wyższy posiadało łącznie kilka osób. Ponad połowa uczestników pracowała stacjonarnie (56,16%; $n = 41$), niemal co trzecia osoba w trybie hybrydowym (27,40%; $n = 20$), a praca zdalna dotyczyła 16,44% badanych ($n = 12$). Najczęściej reprezentowane były duże organizacje (39,73%; $n = 29$) oraz mikroprzedsiębiorstwa (30,14%; $n = 22$). Większość badanych pracowała w małych zespołach liczących od dwóch do pięciu osób (36,99%; $n = 27$), a samodzielnie pracowało 9,59% uczestników ($n = 7$). Wszyscy uczestnicy posiadali formalną diagnozę autyzmu. Niespełna jedna trzecia badanych nie ujawniła diagnozy w miejscu pracy (32,88%; $n = 24$), natomiast 27,40% ($n = 20$) ujawniło ją zarówno przełożonemu, jak i współpracownikom. Zdecydowana większość badanych nie korzystała z żadnych udogodnień w pracy (82,19%; $n = 60$). Ponadto blisko połowa uczestników wskazała, że ich organizacja nie podejmuje działań związanych z neuroróżnorodnością (46,58%; $n = 34$), a kolejne 24,66% ($n = 18$) raczej zaprzeczało takim działaniom. Jedynie około co piąty uczestnik potwierdzał obecność takich inicjatyw w swoim miejscu pracy. Szczegółowe informacje zawiera tabela 1.

Tabela 1. Częstości wielokrotnych odpowiedzi

		<i>n</i>	<i>%</i>
Płeć	Kobieta	58	79,45%
	Męczyzna	8	10,96%
	niebinarna / inna	5	6,85%
	wolę nie podawać	2	2,74%
Wykształcenie	doktor	2	2,74%
	doktor habilitowany	1	1,37%
	inne wyższe, lekarskie	1	1,37%
	licencjat / inżynier	14	19,18%
	magister	40	54,79%
	magister inżynier	1	1,37%
	magister inżynier, doktor	1	1,37%
	policealne / techniczne	4	5,48%

	średnie	9	12,33%
	CEO	1	1,37%
	adiunkt	1	1,37%
	adiunkt na uniwersytecie, nauczyciel akademicki, naukowiec	1	1,37%
	adiunkt naukowo-dydaktyczny	1	1,37%
	analityk	1	1,37%
	analityk biznesowy	1	1,37%
	annotator	1	1,37%
	antropolog	1	1,37%
	asystent terapeuty w przedszkolu	1	1,37%
	coach	1	1,37%
	coach ADHD	1	1,37%
	doradca klienta	1	1,37%
	grafik	1	1,37%
	grafik, fotograf	1	1,37%
	hipoterapeutka	1	1,37%
	inżynier produktu	1	1,37%
	kierownik	1	1,37%
	konsultant	1	1,37%
	kontrola jakości audyt	1	1,37%
	koordynator projektu	1	1,37%
	księgowa	2	2,74%
	księgowy	1	1,37%
	lead software engineer	1	1,37%
	lekarz	1	1,37%
	lekarz specjalista	1	1,37%
	liderka zespołu programistów	1	1,37%
	logopeda / pedagog specjalny	1	1,37%
	nauczyciel	1	1,37%
	nauczyciel języka polskiego, pedagog szkolny, oligofrenopedagog oraz psycholog w prywatnym gabiniecie	1	1,37%
	nauczyciel wspomagający	1	1,37%
	nauczycielka	1	1,37%
	office manager	1	1,37%

Stanowisko

operator cnc	1	1,37%
opiekun medyczny	1	1,37%
pedagog specjalny	1	1,37%
piekarz	1	1,37%
pielęgniarka	2	2,74%
pomoc apteczna	1	1,37%
położna	2	2,74%
pracownik dziekanatu / korektor językowy	1	1,37%
pracownik infolinii	1	1,37%
pracownik laboratoryjny	1	1,37%
pracownik magazynu	1	1,37%
pracownik socjalny	1	1,37%
product manager	1	1,37%
psycholog	4	5,48%
samodzielnie w finansach	1	1,37%
senior solutions architect	1	1,37%
serwisant sprzętu spawalniczego i automatyki przemysłowej	1	1,37%
specjalista	2	2,74%
specjalista ds edukacji filmowej	1	1,37%
specjalista ds. sprzedaży	1	1,37%
specjalistka ds. administracyjno-finansowych	1	1,37%
specjalistka ds. kontroli jakości	1	1,37%
specjalistka w administracji publicznej	1	1,37%
sprzedawca	1	1,37%
sprzedawca w piekarni	1	1,37%
starszy inspektor	1	1,37%
starszy inżynier produkcji	1	1,37%
studentka, pracowniczka marketingu	1	1,37%
tester aplikacji	1	1,37%
tester oprogramowania	1	1,37%
trenerka w placówce edukacyjnej	1	1,37%
właściciel	1	1,37%
zastępca szefa kuchni	1	1,37%
żołnierz	1	1,37%

Branża

3 sektor	1	1,37%
GSM	1	1,37%
IT	8	10,96%
NGO	1	1,37%
R	1	1,37%
administracja	1	1,37%
administracja (urząd do spraw ochrony przyrody)	1	1,37%
administracja samorządowa	1	1,37%
bankowość	4	5,48%
biuro / branża wydawnicza	1	1,37%
branża metalowa	1	1,37%
edukacja	8	10,96%
edukacja / nauka	1	1,37%
edukacja / zdrowie psychiczne	2	2,74%
edukacja wyższa	1	1,37%
ekonomia	1	1,37%
energetyka	1	1,37%
finanse	3	4,11%
gastronomia	1	1,37%
inne	1	1,37%
kultura	1	1,37%
logistyka	1	1,37%
marketing	2	2,74%
medycyna	3	4,11%
metalurgiczna	1	1,37%
motoryzacyjna	1	1,37%
naukowa	1	1,37%
ochrona przeciwpożarowa	1	1,37%
ochrona zdrowia	1	1,37%
praca socjalna	1	1,37%
produkcja	3	4,11%
sprzedaż	1	1,37%
sprzedaż sprzętu ogrodniczego	1	1,37%
szkolnictwo wyższe	1	1,37%
ubezpieczenia	1	1,37%

	usługi / handel	1	1,37%
	zdrowie	6	8,22%
	zdrowie / sprzątanie	1	1,37%
	zdrowie psychiczne	4	5,48%
	żywność	1	1,37%
Forma pracy	hybrydowa	20	27,40%
	stacjonarna	41	56,16%
	zdalna	12	16,44%
Rodzaj organizacji	duża	29	39,73%
	inne consulting dla dużych korporacji	1	1,37%
	mikro	22	30,14%
	nie wiem	1	1,37%
	służba mundurowa	1	1,37%
	średnia	19	26,03%
Liczba osób w zespole	1 - pracuję samodzielnie	7	9,59%
	2 - 2-5	27	36,99%
	3 - 2-6	1	1,37%
	4 - 6-10	17	23,29%
	5 - 6-12	1	1,37%
	6 - 11-20	13	17,81%
	7 - powyżej 20	7	9,59%
Formalna diagnoza autyzmu	tak	73	100,00%
	nie	24	32,88%
Diagnoza ujawniona w pracy	tak, przełożonemu	10	13,70%
	tak, przełożonemu i współpracownikom	20	27,40%
	tak, współpracownikom	18	24,66%
	wolę nie odpowiadać	1	1,37%
	nie	60	82,19%
Udogodnienia w pracy	tak	13	17,81%
	ADD	1	1,37%
Inne trudności	ADHD	8	10,96%
	ADHD	2	2,74%
	PTSD		
	ADHD		
	cPTSD	1	1,37%
	choroba afektywna dwubiegunowa		

ADHD cPTSD	2	2,74%
ADHD depresja	7	9,59%
ADHD depresja PTSD	1	1,37%
ADHD wypalenie	1	1,37%
ADHD zaburzenia lękowe	10	13,70%
ADHD zaburzenia lękowe PMDD	1	1,37%
ADHD zaburzenia lękowe PTSD	1	1,37%
ADHD zaburzenia lękowe cPTSD	1	1,37%
ADHD zaburzenia lękowe depresja	5	6,85%
ADHD zaburzenia lękowe depresja PTSD	2	2,74%
ADHD zaburzenia lękowe depresja cukrzyca typu 1	1	1,37%
ADHD zaburzenia lękowe depresja fobia społeczna agorafobia	1	1,37%

ADHD			
Działania związanych z neuroróżnorodnością	zaburzenia lękowe	1	1,37%
	depresja		
	zaburzenia snu		
	brak	9	12,33%
	cPTSD	2	2,74%
	depresja	4	5,48%
	depresja	1	1,37%
	epilepsja		
	zaburzenia lękowe	3	4,11%
	zaburzenia lękowe	1	1,37%
	MPD		
	zaburzenia lękowe	4	5,48%
	depresja		
	zaburzenia lękowe	1	1,37%
	depresja		
	PTSD		
	zaburzenia lękowe	1	1,37%
	depresja		
	mutyzm wybiórczy		
	zaburzenia lękowe	1	1,37%
	zaburzenia schizoaektywne		
	1 - nie	34	46,58%
	2 - raczej nie	18	24,66%
	3 - nie wiem	4	5,48%
	4 - raczej tak	8	10,96%
	5 - tak	9	12,33%

6.2. Statystyki opisowe

Test normalności Shapirow-Wilka wykazał, że dla większości badanych zmiennych stwierdzono istotne odchylenia od normalności rozkładu. Analiza skośności i kurtozy wykazała, że dla większości badanych zmiennych wskaźniki mieszczą się w zakresie ± 2 , co pozwala uznać ich rozkłady za zbliżone do normalnych.

Tabela 2. Podstawowe statystyki opisowe badanych zmiennych wraz z testem Shapiro-Wilka ($N = 73$)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Me</i>	<i>Sk</i>	<i>Kurt</i>	<i>Min</i>	<i>Maks</i>	<i>W</i>	<i>p</i>
Wiek	35,18	7,61	33	0,32	-0,93	21	50	0,95	0,007
Staż pracy	11,25	7,22	10,5	0,52	-0,79	1	26	0,92	0,001
Staż pracy w obecnej organizacji	5,16	5,28	2,5	1,27	1,28	0	24	0,85	0,001
Rok diagnozy autyzmu	2023,56	2,81	2024	-2,92	11,53	2009	2026	0,70	0,001
Satysfakcja zawodowa	21,19	7,15	22	-0,29	-0,23	5	35	0,98	0,239
Maskowanie cech autystycznych	120,22	24,42	120	-0,47	-0,23	55	160	0,97	0,068
Klimat społeczny między współpracownikami	57,08	23,31	58,33	-0,54	-0,18	0	100	0,96	0,019
Zaufanie między pracownikami	66,21	25,34	66,67	-0,77	0,20	0	100	0,93	0,001
Zaufanie do kierownictwa	58,48	25,42	62,50	-0,19	-0,71	0	100	0,97	0,069
Sprawiedliwość i szacunek	49,91	27,63	50	-0,05	-1,16	0	100	0,95	0,008
Równość społeczna	64,55	22,58	68,75	-0,54	-0,06	0	100	0,96	0,033
Wsparcie od przełożonych	50,68	26,78	50	-0,11	-0,82	0	100	0,97	0,047

Legenda: M-Średnia, SD-Odchylenie standardowe, Me-Mediana, Sk-Skośność, Kurt-Kurtoza, Min-najniższa wartość, Maks-najwyższa wartość, W – statystyka testu Shapiro-Wilka, p – istotność dla testu normalności

6.3. Weryfikacja hipotez

6.3.1. Weryfikacja hipotezy 1

H1. Wyższy poziom maskowania cech autystycznych będzie związany z niższym poczuciem inkluzywności środowiska pracy.

W celu weryfikacji tej hipotezy przeprowadzono analizę korelacji r Pearsona między nasileniem maskowania cech autystycznych a wymiarami poczucia inkluzywności w miejscu pracy. Analizowano sześć wymiarów inkluzywności: klimat społeczny między współpracownikami, zaufanie między pracownikami, zaufanie do kierownictwa, sprawiedliwość i szacunek, równość społeczną oraz wsparcie od przełożonych.

Uzyskane wyniki wskazują na istotne statystycznie, ujemne korelacje między

maskowaniem cech autystycznych a czterema spośród sześciu analizowanych wymiarów inkluzywności. Najsilniejszy związek odnotowano dla wymiaru zaufanie do kierownictwa ($r = -0,32$; $p = 0,006$), co odpowiada korelacji umiarkowanej. Istotne słabe korelacje ujemne stwierdzono również dla wymiarów sprawiedliwość i szacunek ($r = -0,28$; $p = 0,015$), zaufanie między pracownikami ($r = -0,26$; $p = 0,024$) oraz wsparcie od przełożonych ($r = -0,27$; $p = 0,020$). Dwa pozostałe wymiary – klimat społeczny między współpracownikami ($r = -0,21$) oraz równość społeczna ($r = -0,20$) – nie osiągnęły poziomu istotności statystycznej.

Tabela 3. Korelacja r Pearsona między maskowania cech autystycznych a poczuciem inkluzywności w środowisku

Zmienna	Maskowanie cech autystycznych
Klimat społeczny między współpracownikami	-0,21
Zaufanie między pracownikami	-0,26*
Zaufanie do kierownictwa	-0,32**
Sprawiedliwość i szacunek	-0,28*
Równość społeczna	-0,20
Wsparcie od przełożonych	-0,27*

*** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Hipoteza potwierdziła się w zakresie wymiarów odnoszących się do relacji z przełożonymi oraz do postrzeganej sprawiedliwości i szacunku w miejscu pracy. Wyższy poziom maskowania cech autystycznych wiązał się z niższym poczuciem zaufania do kierownictwa, mniejszym odczuwanym wsparciem od przełożonych, a także z niższą oceną sprawiedliwości i szacunku w środowisku zawodowym oraz zaufania między pracownikami. Wymiary dotyczące ogólnego klimatu społecznego i równości nie wykazały istotnych statystycznie powiązań z nasileniem maskowania.

6.3.2. Weryfikacja hipotezy 2

H2. Wyższy poziom maskowania cech autystycznych będzie związany z niższą satysfakcją zawodową.

W celu weryfikacji tej hipotezy przeprowadzono analizę korelacji r Pearsona między nasileniem maskowania cech autystycznych a ogólnym poziomem satysfakcji zawodowej.

Uzyskany współczynnik korelacji okazał się ujemny, lecz nie osiągnął poziomu istotności statystycznej ($r = -0,17$; $p > 0,05$). Oznacza to, że w badanej próbie nie stwierdzono

istotnego związku między nasileniem maskowania cech autystycznych a poziomem satysfakcji zawodowej.

Tabela 4. Korelacja r Pearsona między maskowaniem cech autystycznych a satysfakcją zawodową

Zmienna	Maskowanie cech autystycznych
Satysfakcja zawodową	-0,17

*** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Hipoteza nie została potwierdzona. Wyższy poziom maskowania cech autystycznych nie wiązał się istotnie z niższą satysfakcją zawodową wśród badanych osób.

6.3.3. Weryfikacja hipotezy 3

H3. Wyższe poczucie inkluzyjności środowiska pracy będzie związane z wyższym poziomem satysfakcji zawodowej.

W celu weryfikacji tej hipotezy przeprowadzono analizę korelacji r Pearsona między sześcioma wymiarami poczucia inkluzyjności w miejscu pracy a ogólnym poziomem satysfakcji zawodowej. Analizowano następujące wymiary: klimat społeczny między współpracownikami, zaufanie między pracownikami, zaufanie do kierownictwa, sprawiedliwość i szacunek, równość społeczną oraz wsparcie od przełożonych.

Wyniki wskazują na istotne statystycznie, dodatnie korelacje między satysfakcją zawodową a czterema spośród sześciu analizowanych wymiarów inkluzyjności. Najsilniejsze związki odnotowano dla wymiarów równość społeczna ($r = 0,51$; $p < 0,001$) oraz sprawiedliwość i szacunek ($r = 0,50$; $p < 0,001$), co odpowiada korelacjom silnym. Umiarkowaną korelację dodatnią stwierdzono dla wymiaru zaufanie do kierownictwa ($r = 0,39$; $p < 0,001$), natomiast słabą – dla klimatu społecznego między współpracownikami ($r = 0,28$; $p = 0,018$). Wymiary zaufanie między pracownikami ($r = 0,15$) oraz wsparcie od przełożonych ($r = 0,20$) nie osiągnęły poziomu istotności statystycznej.

Tabela 5. Korelacja r Pearsona między poczuciem inkluzyjności w środowisku pracy a satysfakcją zawodową

Zmienna	Satysfakcja zawodowa
Klimat społeczny między współpracownikami	0,28*

Zaufanie między pracownikami	0,15
Zaufanie do kierownictwa	0,39***
Sprawiedliwość i szacunek	0,50***
Równość społeczna	0,51***
Wsparcie od przełożonych	0,20

*** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Hipoteza potwierdziła się w zakresie wymiarów odnoszących się do postrzeganej równości społecznej, sprawiedliwości i szacunku, zaufania do kierownictwa oraz klimatu społecznego między współpracownikami. Wyższy poziom inkluzywności w tych obszarach wiązał się z wyższą satysfakcją zawodową badanych. Wymiary dotyczące bezpośredniego zaufania między pracownikami oraz wsparcia od przełożonych nie wykazały istotnych statystycznie powiązań z satysfakcją zawodową.

6.3.4. Weryfikacja hipotezy 4

H4. Poczucie inkluzywności środowiska pracy pośredniczy w relacji między maskowaniem cech autystycznych a satysfakcją zawodową.

W celu weryfikacji tej hipotezy przeprowadzono serię analiz mediacji z wykorzystaniem metody bootstrappingu (95% CI) dla sześciu wymiarów inkluzywności jako potencjalnych mediatorów. Poniżej przedstawiono wyniki analiz mediacji dla każdego z analizowanych mediatorów.

Pierwsza analiza mediacji dotyczyła roli klimatu społecznego między współpracownikami w związku między maskowaniem cech autystycznych a satysfakcją zawodową. Model uwzględniający jednocześnie kamuflowanie cech autystycznych i klimat społeczny między współpracownikami jako predyktory satysfakcji z pracy okazał się istotny statystycznie ($F(2, 70) = 3,49$; $p = 0,036$; $R^2_{adj} = 0,06$), przy czym jedynie klimat społeczny między współpracownikami okazał się istotnym predyktorem satysfakcji ($\beta = 0,25$; $p = 0,035$). Efekt pośredni kamuflowania cech autystycznych poprzez klimat społeczny między współpracownikami nie był jednak istotny statystycznie, ponieważ bootstrapowy przedział ufności zawierał zero ($B = -0,01$; $SE = 0,010$; 95% CI $[-0,04; 0,001]$).

Tabela 6. Analiza mediacji dla związku między Kamuflowanie cech autystycznych a Satysfakcja z pracy z udziałem mediatora Klimat społeczny między współpracownikami

Zmienna zależna	Predyktor	B	SE	β	t	p
<i>Model 1. $F(1, 71)=2,22$; $p = 0,141$; $R^2_{adj}=0,02$</i>						
Satysfakcja z pracy	stała	27,32	4,20		6,51***	0,001
	Kamuflowanie cech autystycznych	-0,05	0,03	- 0,17	-1,49	0,141
<i>Model 2. $F(1, 71)=3,32$; $p = 0,073$; $R^2_{adj}=0,03$</i>						
Klimat społeczny między współpracownikami	stała	81,33	13,58		5,99***	0,001
	Kamuflowanie cech autystycznych	-0,20	0,11	- 0,21	-1,82	0,073
<i>Model 3. $F(2, 70)=3,49$; $p = 0,036$; $R^2_{adj}=0,06$</i>						
Satysfakcja z pracy	stała	21,05	5,02		4,19***	0,001
	Kamuflowanie cech autystycznych	-0,04	0,03	- 0,12	-1,04	0,303
	Klimat społeczny między współpracownikami	0,08	0,04	0,25	2,16*	0,035

Bootstrap 95% CI dla efektu pośredniego: $B = -0,01$, $SE = 0,010$, 95% CI $[-0,04, 0,001]$

Legenda: F – wartość statystyki testowej testu ANOVA, p – poziom istotności testu, R^2_{adj} – skorygowana wartość statystyki R-kwadrat, B – niestandardyzowany współczynnik regresji, SE – wielkość błędu standardowego, β (Beta) – standaryzowany współczynnik regresji, t – wartość statystyki testowej testu t Studenta określającego związek między zmienną zależną a danym predyktorem

Drua analiza mediacji dotyczyła roli zaufania między pracownikami w związku między maskowaniem cech autystycznych a satysfakcją zawodową. Kamuflowanie cech autystycznych okazało się istotnym predyktorem zaufania między pracownikami ($\beta = -0,26$; $p = 0,024$), natomiast model pełny z uwzględnieniem mediatora nie osiągnął poziomu istotności statystycznej ($F(2, 70) = 1,50$; $p = 0,230$; $R^2_{adj} = 0,01$). Efekt pośredni nie był istotny statystycznie, gdyż bootstrapowy przedział ufności zawierał zero ($B = -0,008$; $SE = 0,01$; 95% CI $[-0,03; 0,01]$).

Tabela 7. Analiza mediacji dla związku między Kamuflowanie cech autystycznych a Satysfakcja z pracy z udziałem mediatora Zaufanie między pracownikami

Zmienna zależna	Predyktor	B	SE	β	t	p
-----------------	-----------	---	----	---------	---	---

<i>Model 1. $F(1, 71)=2,22$; $p = 0,141$; $R^2_{adj}=0,02$</i>						
Satysfakcja z pracy	stała	27,32	4,20		6,51***	0,001
	Kamuflowanie cech autystycznych	-0,05	0,03	-0,17	-1,49	0,141
<i>Model 2. $F(1, 71)=5,33$; $p = 0,024$; $R^2_{adj}=0,06$</i>						
Zaufanie między pracownikami	stała	99,17	14,56		6,81***	0,001
	Kamuflowanie cech autystycznych	-0,27	0,12	-0,26	-2,31*	0,024
<i>Model 3. $F(2, 70)=1,50$; $p = 0,230$; $R^2_{adj}=0,01$</i>						
Satysfakcja z pracy	stała	24,31	5,41		4,50***	0,001
	Kamuflowanie cech autystycznych	-0,04	0,04	-0,15	-1,20	0,234
	Zaufanie między pracownikami	0,03	0,03	0,11	0,89	0,379
<i>Bootstrap 95% CI dla efektu pośredniego: $B = -0,008$, $SE = 0,01$, 95% CI $[-0,03, 0,01]$</i>						
<i>Legenda: F – wartość statystyki testowej testu ANOVA, p – poziom istotności testu, R^2_{adj} – skorygowana wartość statystyki R-kwadrat, B – niestandardyzowany współczynnik regresji, SE – wielkość błędu standardowego, β (Beta) – standaryzowany współczynnik regresji, t – wartość statystyki testowej testu t Studenta określającego związek między zmienną zależną a danym predyktorem</i>						

Trzecia analiza mediacji dotyczyła roli zaufania do kierownictwa w związku między maskowaniem cech autystycznych a satysfakcją zawodową. Kamuflowanie cech autystycznych okazało się istotnym predyktorem zaufania do kierownictwa ($\beta = -0,32$; $p = 0,006$), a po uwzględnieniu mediatora w modelu zmienna niezależna przestała być istotna ($\beta = -0,06$; $p = 0,628$), podczas gdy zaufanie do kierownictwa okazało się istotnym predyktorem satysfakcji z pracy ($\beta = 0,37$; $p = 0,002$). Model pełny okazał się istotny statystycznie ($F(2, 70) = 6,35$; $p = 0,003$; $R^2_{adj} = 0,13$). Bootstrapowy przedział ufności dla efektu pośredniego nie zawierał zera ($B = -0,04$; $SE = 0,02$; 95% CI $[-0,08; -0,006]$), co wskazuje na istotną mediację.

Tabela 8. Analiza mediacji dla związku między Kamuflowanie cech autystycznych a Satysfakcja z pracy z udziałem mediatora Zaufanie do kierownictwa

Zmienna zależna	Predyktor	B	SE	β	t	p
<i>Model 1. $F(1, 71)=2,22$; $p = 0,141$; $R^2_{adj}=0,02$</i>						
Satysfakcja z pracy	stała	27,32	4,20		6,51***	0,001

	Kamuflowanie cech autystycznych	-0,05	0,03	-0,17	-1,49	0,141
<i>Model 2. $F(1, 71)=7,98; p = 0,006; R^2_{adj}=0,09$</i>						
Zaufanie do kierownictwa	stała	98,25	14,36		6,84***	0,001
	Kamuflowanie cech autystycznych	-0,33	0,12	-0,32	-2,83**	0,006
<i>Model 3. $F(2, 70)=6,35; p = 0,003; R^2_{adj}=0,13$</i>						
Satysfakcja z pracy	stała	17,08	5,09		3,36**	0,001
	Kamuflowanie cech autystycznych	-0,02	0,03	-0,06	-0,49	0,628
	Zaufanie do kierownictwa	0,10	0,03	0,37	3,19**	0,002

Bootstrap 95% CI dla efektu pośredniego: $B = -0,04, SE = 0,02, 95\% CI [-0,08, -0,006]$

Legenda: F – wartość statystyki testowej testu ANOVA, p – poziom istotności testu, R^2_{adj} – skorygowana wartość statystyki R-kwadrat, B – niestandardyzowany współczynnik regresji, SE – wielkość błędu standardowego, β (Beta) – standaryzowany współczynnik regresji, t – wartość statystyki testowej testu t Studenta określającego związek między zmienną zależną a danym predyktorem

Czwarta analiza mediacji dotyczyła roli sprawiedliwości i szacunku w związku między maskowaniem cech autystycznych a satysfakcją zawodową. Kamuflowanie cech autystycznych okazało się istotnym predyktorem sprawiedliwości i szacunku ($\beta = -0,28; p = 0,015$), a po uwzględnieniu mediatora zmienna niezależna przestała być istotna ($\beta = -0,03; p = 0,754$), natomiast sprawiedliwość i szacunek okazały się istotnym predyktorem satysfakcji z pracy ($\beta = 0,50; p < 0,001$). Model pełny był istotny statystycznie ($F(2, 70) = 12,03; p < 0,001; R^2_{adj} = 0,23$). Bootstrapowy przedział ufności dla efektu pośredniego nie zawierał zera ($B = -0,04; SE = 0,02; 95\% CI [-0,09; -0,006]$), co wskazuje na istotną mediację.

Tabela 9. Analiza mediacji dla związku między Kamuflowanie cech autystycznych a Satysfakcja z pracy z udziałem mediatora Sprawiedliwość i szacunek

Zmienna zależna	Predyktor	B	SE	β	t	p
<i>Model 1. $F(1, 71)=2,22; p = 0,141; R^2_{adj}=0,02$</i>						
Satysfakcja z pracy	stała	27,32	4,20		6,51***	0,001
	Kamuflowanie cech autystycznych	-0,05	0,03	-0,17	-1,49	0,141
<i>Model 2. $F(1, 71)=6,20; p = 0,015; R^2_{adj}=0,07$</i>						
	stała	88,45	15,79		5,60***	0,001

Sprawiedliwość i szacunek	Kamuflowanie cech autystycznych	-0,32	0,13	-0,28	-2,49*	0,015
<i>Model 3. $F(2, 70)=12,03$; $p < 0,001$; $R^2_{adj}=0,23$</i>						
	stała	15,98	4,45		3,59***	0,001
Satysfakcja z pracy	Kamuflowanie cech autystycznych	-0,010	0,03	-0,03	-0,31	0,754
	Sprawiedliwość i szacunek	0,13	0,03	0,50	4,60***	0,001

Bootstrap 95% CI dla efektu pośredniego: $B = -0,04$, $SE = 0,02$, 95% CI $[-0,09, -0,006]$

Legenda: F – wartość statystyki testowej testu ANOVA, p – poziom istotności testu, R^2_{adj} – skorygowana wartość statystyki R-kwadrat, B – niestandardyzowany współczynnik regresji, SE – wielkość błędu standardowego, β (Beta) – standaryzowany współczynnik regresji, t – wartość statystyki testowej testu t Studenta określającego związek między zmienną zależną a danym predyktorem

Piąta analiza mediacji dotyczyła roli równości społecznej w związku między maskowaniem cech autystycznych a satysfakcją zawodową. Kamuflowanie cech autystycznych nie okazało się istotnym predyktorem równości społecznej ($\beta = -0,20$; $p = 0,086$), choć równość społeczna jako mediator była istotnym predyktorem satysfakcji z pracy w modelu pełnym ($\beta = 0,50$; $p < 0,001$), który osiągnął istotność statystyczną ($F(2, 70) = 12,65$; $p < 0,001$; $R^2_{adj} = 0,24$). Efekt pośredni nie był jednak istotny statystycznie, ponieważ bootstrapowy przedział ufności zawierał zero ($B = -0,03$; $SE = 0,02$; 95% CI $[-0,06; 0,003]$).

Tabela 10. Analiza mediacji dla związku między Kamuflowanie cech autystycznych a Satysfakcja z pracy z udziałem mediatora Równość społeczna

Zmienna zależna	Predyktor	B	SE	β	t	p
<i>Model 1. $F(1, 71)=2,22$; $p = 0,141$; $R^2_{adj}=0,02$</i>						
Satysfakcja z pracy	stała	27,32	4,20		6,51***	0,001
	Kamuflowanie cech autystycznych	-0,05	0,03	-0,17	-1,49	0,141
<i>Model 2. $F(1, 71)=3,02$; $p = 0,086$; $R^2_{adj}=0,03$</i>						
Równość społeczna	stała	87,02	13,18		6,60***	0,001
	Kamuflowanie cech autystycznych	-0,19	0,11	-0,20	-1,74	0,086
<i>Model 3. $F(2, 70)=12,65$; $p < 0,001$; $R^2_{adj}=0,24$</i>						
	stała	13,67	4,68		2,92**	0,005
Satysfakcja z pracy	Kamuflowanie cech autystycznych	-0,02	0,03	-0,07	-0,71	0,482
	Równość społeczna	0,16	0,03	0,50	4,73***	0,001

Bootstrap 95% CI dla efektu pośredniego: $B = -0,03$, $SE = 0,02$, 95% CI $[-0,06, 0,003]$

Legenda: F – wartość statystyki testowej testu ANOVA, p – poziom istotności testu, R^2_{adj} – skorygowana wartość statystyki R-kwadrat, B – niestandardyzowany współczynnik regresji, SE – wielkość błędu standardowego, β (Beta) – standaryzowany współczynnik regresji, t – wartość statystyki testowej testu t Studenta określającego związek między zmienną zależną a danym predyktorem

Szósta analiza mediacji dotyczyła roli wsparcia od przełożonych w związku między maskowaniem cech autystycznych a satysfakcją zawodową. Kamuflowanie cech autystycznych okazało się istotnym predyktorem wsparcia od przełożonych ($\beta = -0,27$; $p = 0,020$), jednak model pełny z uwzględnieniem mediatora nie osiągnął poziomu istotności statystycznej ($F(2, 70) = 2,12$; $p = 0,128$; $R^2_{adj} = 0,03$), a wsparcie od przełożonych nie okazało się istotnym predyktorem satysfakcji z pracy ($\beta = 0,17$; $p = 0,163$). Efekt pośredni nie był istotny statystycznie, gdyż bootstrapowy przedział ufności zawierał zero ($B = -0,01$; $SE = 0,01$; 95% CI $[-0,04; 0,01]$).

Tabela 11. Analiza mediacji dla związku między Kamuflowanie cech autystycznych a Satysfakcja z pracy z udziałem mediatora Wsparcie od przełożonych

<i>Zmienna zależna</i>	<i>Predyktor</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Model 1. $F(1, 71)=2,22$; $p = 0,141$; $R^2_{adj}=0,02$</i>						
	stała	27,32	4,20		6,51***	0,001
Satysfakcja z pracy	Kamuflowanie cech autystycznych	-0,05	0,03	-0,17	-1,49	0,141
<i>Model 2. $F(1, 71)=5,62$; $p = 0,020$; $R^2_{adj}=0,06$</i>						
	stała	86,38	15,36		5,62***	0,001
Wsparcie od przełożonych	Kamuflowanie cech autystycznych	-0,30	0,13	-0,27	-2,37*	0,020
<i>Model 3. $F(2, 70)=2,12$; $p = 0,128$; $R^2_{adj}=0,03$</i>						
	stała	23,40	5,01		4,67***	0,001
Satysfakcja z pracy	Kamuflowanie cech autystycznych	-0,04	0,04	-0,13	-1,06	0,292
	Wsparcie od przełożonych	0,05	0,03	0,17	1,41	0,163

Bootstrap 95% CI dla efektu pośredniego: $B = -0,01$, $SE = 0,01$, 95% CI $[-0,04, 0,01]$

Legenda: F – wartość statystyki testowej testu ANOVA, p – poziom istotności testu, R^2_{adj} – skorygowana wartość statystyki R-kwadrat, B – niestandardyzowany współczynnik regresji, SE – wielkość błędu standardowego, β (Beta) – standaryzowany współczynnik regresji, t – wartość

statystyki testowej testu t Studenta określającego związek między zmienną zależną a danym predyktorem

Hipoteza potwierdziła się w zakresie dwóch spośród sześciu analizowanych wymiarów inkluzywności. Zaufanie do kierownictwa oraz sprawiedliwość i szacunek okazały się istotnymi mediatorami relacji między maskowaniem cech autystycznych a satysfakcją zawodową. Pracownicy, którzy w mniejszym stopniu maskują cechy autystyczne, wyżej oceniają zaufanie do kierownictwa oraz sprawiedliwość i szacunek w miejscu pracy, co z kolei wiąże się z wyższym poziomem satysfakcji zawodowej. Pozostałe cztery wymiary inkluzywności nie pełniły roli istotnych statystycznie mediatorów w badanej relacji.

6.4. Interpretacja i dyskusja wyników

Celem niniejszego badania było zbadanie zależności pomiędzy poziomem maskowania cech autystycznych a postrzeganą inkluzywnością środowiska pracy i satysfakcją zawodową u dorosłych osób w spektrum autyzmu. Przyjęto założenie, że maskowanie może pozostawać związane ze sposobem postrzegania środowiska zawodowego, natomiast inkluzywność środowiska pracy może odgrywać istotną rolę w kształtowaniu satysfakcji zawodowej. W związku z tym założono model mediacyjny, zgodnie z którym postrzegana inkluzywność środowiska pracy pośredniczy w relacji pomiędzy maskowaniem a satysfakcją zawodową.

Pierwsza hipoteza została potwierdzona częściowo. Wyniki wskazują, że wyższy poziom maskowania cech autystycznych wiązał się z niższą oceną niektórych aspektów inkluzywności środowiska pracy, jednak zależność ta nie wystąpiła we wszystkich analizowanych wymiarach. Istotne związki zaobserwowano przede wszystkim dla zaufania do kierownictwa, wsparcia od przełożonych, sprawiedliwości i szacunku oraz zaufania między pracownikami. Oznacza to, że wyższy poziom maskowania współwystępował z mniej korzystną oceną środowiska zawodowego w wymiarze relacyjnym.

Wyniki te wydają się zgodne z wcześniejszymi doniesieniami wskazującymi, że długotrwałe maskowanie może wiązać się z poczuciem konieczności stałego monitorowania własnych zachowań i dostosowywania ich do oczekiwań otoczenia (Hull i in., 2017; Pearson & Rose, 2021). W literaturze sugeruje się, że może to wpływać na sposób interpretowania relacji społecznych i funkcjonowania organizacji jako mniej przewidywalnych lub mniej wspierających.

Druga hipoteza nie została potwierdzona – nie stwierdzono istotnego związku pomiędzy poziomem maskowania a satysfakcją zawodową. Brak istotnego związku może sugerować, że w badanej próbie nie uzyskano jednoznacznego potwierdzenia bezpośredniej zależności między poziomem maskowania a satysfakcją zawodową. Nie oznacza to jednak, że maskowanie pozostaje neutralne dla funkcjonowania jednostki. W literaturze wskazuje się, że maskowanie może pełnić zarówno funkcję adaptacyjną, ułatwiając funkcjonowanie społeczne, jak i wiązać się z długofalowymi kosztami psychicznymi, takimi jak przeciążenie czy wypalenie autystyczne (Raymaker i in., 2020). Uzyskane wyniki mogą sugerować, że wpływ maskowania na funkcjonowanie zawodowe może mieć bardziej złożony charakter i potencjalnie przebiegać poprzez inne mechanizmy psychologiczne lub środowiskowe.

Trzecia hipoteza również została potwierdzona częściowo. Wyższy poziom postrzeganej inkluzywności środowiska pracy wiązał się z wyższą satysfakcją zawodową, jednak zależność ta wystąpiła jedynie dla części analizowanych wymiarów. Szczególnie istotne okazały się: równość społeczna, sprawiedliwość i szacunek, zaufanie do kierownictwa oraz klimat społeczny między współpracownikami.

Uzyskane wyniki mogą wskazywać, że dla osób w spektrum autyzmu szczególne znaczenie dla odczuwania satysfakcji zawodowej mogą mieć nie tylko relacje interpersonalne, ale także poczucie sprawiedliwego traktowania, przewidywalności oraz bezpieczeństwa funkcjonowania w organizacji. Może to być zgodne z założeniami współczesnych modeli neuroróżnorodności, podkreślających znaczenie dopasowania środowiska do potrzeb jednostki.

Czwarta hipoteza, dotycząca mediacyjnej roli inkluzywności środowiska pracy, została potwierdzona częściowo. Analizy mediacji wykazały, że jedynie dwa spośród sześciu badanych wymiarów inkluzywności – zaufanie do kierownictwa oraz sprawiedliwość i szacunek – pełniły istotną rolę pośredniczącą pomiędzy maskowaniem cech autystycznych a satysfakcją zawodową.

Wynik ten sugeruje, że wpływ maskowania na funkcjonowanie zawodowe może nie przebiegać bezpośrednio, lecz poprzez sposób, w jaki osoby badane postrzegają środowisko organizacyjne. Uzyskany model statystyczny wskazuje, że wyższy poziom maskowania współwystępował z niższą oceną zaufania do kierownictwa oraz sprawiedliwości i szacunku, a zamienne te były z kolei związane z niższą satysfakcją zawodową. Otrzymane wyniki wydają się wspierać założenia przyjętego modelu mediacyjnego i wskazują, że znaczenie środowiska pracy w funkcjonowaniu zawodowym osób autystycznych może być większe niż samo nasilenie strategii maskujących.

Jednocześnie należy rozważyć znaczenie asymilacji w tym procesie. Zgodnie z modelem Shore i współpracowników (2011), stan asymilacji ma miejsce, gdy pracownik doświadcza przynależności pod warunkiem ograniczenia ekspresji własnej odmienności. Intensywniejsze stosowanie strategii maskujących przy jednoczesnym niższym poczuciu sprawiedliwości i zaufania, może wskazywać na funkcjonowanie w środowisku wymagającym dostosowywania się do dominujących norm organizacyjnych.

Uzyskane wyniki wydają się wspierać współczesne podejście do autyzmu akcentujące znaczenie interakcji pomiędzy jednostką a środowiskiem. Livingston i Happé (2017) wskazują, że trudności związane z funkcjonowaniem osób autystycznych nie wynikają wyłącznie z samych cech autystycznych, lecz mogą stanowić konsekwencję konieczności ciągłego dostosowywania się do wymagań środowiskowych. W niniejszym badaniu maskowanie nie było bezpośrednio związane z niższą satysfakcją zawodową, pozostawało jednak związane z mniej korzystnym postrzeganiem wybranych aspektów środowiska pracy, takich jak zaufanie do kierownictwa czy sprawiedliwość organizacyjna. Może to sugerować, że związki między maskowaniem a funkcjonowaniem zawodowym mogą być szczególnie widoczne w obszarze relacji jednostki z otoczeniem zawodowym.

Wyniki pozostają również zgodne z badaniami nad satysfakcją zawodową osób w spektrum autyzmu, które podkreślają znaczenie czynników środowiskowych i relacyjnych. Badania Dreaver i współpracowników (2020) oraz Goldfarb i współpracowników (2023) wskazywały, że szczególne znaczenie mają jasność zasad funkcjonowania, przewidywalność oraz jakość relacji interpersonalnych. W niniejszym badaniu podobne znaczenie uzyskały wskaźniki sprawiedliwości organizacyjnej i zaufania do kierownictwa.

Uzyskane wyniki można także interpretować w kontekście modelu Wymagań i Zasobów Pracy (JD-R), zakładającego, że zasoby pracy pełnią funkcję motywacyjną i ochronną, zmniejszając negatywny wpływ wymagań środowiska pracy. W badaniu założono, że poczucie inkluzywności może być zasobem, podczas gdy konieczność maskowania cech autystycznych może stanowić dodatkowy koszt psychiczny. W niniejszym badaniu szczególne znaczenie miały zasoby związane z zaufaniem do kierownictwa oraz sprawiedliwością organizacyjną, które pośredniczyły między maskowaniem a satysfakcją zawodową. Może to sugerować, że zasoby środowiskowe pozostają istotnie związane z funkcjonowaniem zawodowym osób stosujących strategie maskujące.

Interesującym wynikiem badania był brak uzyskania istotnego statystycznie związku pomiędzy maskowaniem a satysfakcją zawodową. Badacze, analizujący wpływ maskowania u osób w spektrum autyzmu na ich funkcjonowanie, wskazują na istotne koszty dla jednostki,

które mogą być przyczyną wypalenia oraz obniżonego dobrostanu. Wyniki niniejszego badania mogą sugerować, że między maskowaniem a satysfakcją ważną rolę odgrywać mogą czynniki środowiskowe, a wpływ kamuflażu na funkcjonowanie zawodowe może mieć bardziej pośredni charakter, niż wskazywały wcześniejsze doniesienia dotyczące psychologicznych kosztów maskowania.

Należy jednak podkreślić, że uzyskany efekt mediacyjny ma charakter statystyczny i wynika z przyjętego modelu teoretycznego. Ze względu na przekrojowy charakter badania nie można wnioskować o kierunku zależności ani relacjach przyczynowych między analizowanymi zmiennymi.

W świetle uzyskanych wyników zasadne wydaje się pytanie, czy dyskusja dotycząca strategii kamuflażu w miejscu pracy powinna koncentrować się przede wszystkim na potencjalnej szkodliwości samego maskowania czy raczej na analizie warunków organizacyjnych, które mogą zwiększać lub zmniejszać jego psychologiczne koszty. Znaczenie może mieć nie tylko samo stosowanie strategii maskujących, ale również kontekst środowiskowy, w którym są podejmowane.

Dodatkowym źródłem informacji wspierającym interpretację wyników były spontaniczne komentarze pozostawione przez uczestników badania na końcu kwestionariuszy. Ze względu na eksploracyjny charakter tych wypowiedzi nie zostały one poddane formalnej analizie jakościowej, jednak mogą stanowić istotne uzupełnienie interpretacji uzyskanych rezultatów. Komentarze badanych w wielu przypadkach pozostawały spójne z wynikami analiz ilościowych i dostarczały bardziej szczegółowego obrazu doświadczeń zawodowych osób w spektrum autyzmu.

Pierwszym wyraźnie widocznym motywem było znaczenie środowiska pracy jako czynnika wpływającego na doświadczenie maskowania. Wyniki ilościowe wskazały, że samo maskowanie nie pozostawało bezpośrednio związane z satysfakcją zawodową, natomiast istotną rolę odgrywało postrzeganie środowiska pracy. Komentarze uczestników wydają się wspierać tę interpretację. Część badanych wskazywała, że poziom stosowanego maskowania zależy od stopnia akceptacji i poczucia bezpieczeństwa: „Pracując w korporacjach, szczególnie w HR czułam ogromną potrzebę maskowania. Potem poszłam do firmy IT na stanowisko techniczne i w końcu mogłam więcej, bo oni też tacy byli.”

Podobne doświadczenia opisywały osoby, które wskazywały na możliwość stopniowego ograniczania maskowania: „Moje maskowanie to było głównie nieodzywanie się (...), obecnie nauczyłam się być sobą (...) ale trafiłam na fajne, akceptujące środowisko.”

Może to sugerować, że obciążający charakter maskowania nie wynika wyłącznie z samej strategii adaptacyjnej, lecz z warunków, w których jest ona stosowana.

Drugim często pojawiającym się tematem było znaczenie elastyczności organizacyjnej oraz możliwości dostosowania środowiska pracy. W wypowiedziach badanych wielokrotnie pojawiały się takie elementy, jak możliwość pracy zdalnej, elastyczne godziny pracy czy kontrola nad przestrzenią: „Praca w 100% zdalna.” / „Mam swój gabinet, w którym mogę kontrolować wystrój, światło itd.” / „Mogę pracować po godzinach, kiedy nikogo nie ma, dzięki czemu odpadają obciążenia społeczne.”

Komentarze te mogą wskazywać, że poczucie inkluzywności nie ogranicza się wyłącznie do relacji interpersonalnych, ale obejmuje również możliwość dostosowania warunków pracy do indywidualnych potrzeb jednostki.

Kolejnym zauważalnym motywem była rozbieżność między satysfakcją z wykonywanego zawodu a oceną warunków jego wykonywania. Wielu uczestników podkreślało, że lubi swoją pracę lub obszar zawodowy, jednak doświadcza istotnego przeciążenia wynikającego z organizacji pracy: „Lubię swoją pracę, ale nie lubię warunków, w jakich ją wykonuję.” / „Mimo że uwielbiam swoją pracę (...), stresuje mnie. Często przytłacza.” / „Uwielbiam kontakt z młodzieżą, ale zarządzanie zasobami ludzkimi przez dyrekcję woła o pomstę do nieba.”

Może to wskazywać, że satysfakcja zawodowa osób w spektrum autyzmu nie zależy wyłącznie od rodzaju wykonywanej pracy, ale również od sposobu organizacji środowiska zawodowego.

Czwartym istotnym motywem był sytuacyjny charakter maskowania. Wiele osób podkreślało, że poziom stosowanych strategii zmienia się w zależności od rodzaju relacji społecznych, otoczenia oraz aktualnych zasobów psychicznych: „To zależy od moich zasobów, od tego, jakie są osoby wokół mnie, jaka to sytuacja.” / „Inaczej się zachowuję w różnych relacjach.” / „W relacjach przyjacielskich jestem bardziej otwarta i mniej się maskuję niż w pracy.”

Może to sugerować, że maskowanie nie ma charakteru stałej cechy funkcjonowania, lecz może podlegać zmianom zależnym od kontekstu sytuacyjnego.

Istotnym tematem obecnym w komentarzach był także problem zaufania wobec organizacji i przełożonych. Wielu uczestników wskazywało trudności związane z ujawnianiem diagnozy lub obawy przed niezrozumieniem: „Nie wszyscy wiedzą o mojej diagnozie, bo nie ufam.” / „Firma uważa się za inkluzywną (...), ale praktycznie nic nie robi w tym kierunku.” /

„Według mojej przełożonej, dostosowanie dla mnie warunków pracy to dyskryminowanie innych.”

Komentarze te wydają się szczególnie interesujące w świetle uzyskanych wyników, zgodnie z którymi zaufanie do kierownictwa stanowiło istotny mediator relacji pomiędzy maskowaniem a satysfakcją zawodową.

Ostatnim często pojawiającym się obszarem były trudności związane z wdrażaniem do pracy oraz potrzebą przewidywalności. Badani opisywali brak jasnych instrukcji i niewystarczające wsparcie na początku zatrudnienia: „Byłam wrzucana na głęboką wodę przez co szybko wpadałam w zaburzenia lękowe.” / „Gdybym miała normalne, kompleksowe wprowadzenie do pracy i firmy, zdecydowanie łatwiej byłoby mi się zaaklimatyzować.”

Komentarze te mogą sugerować, że dla osób autystycznych szczególne znaczenie mogą mieć przewidywalność środowiska, jasność oczekiwań oraz odpowiednio zaplanowany proces adaptacji zawodowej.

Przedstawione wypowiedzi nie stanowią podstawy do formułowania uogólnionych wniosków, jednak dostarczają dodatkowego kontekstu interpretacyjnego dla uzyskanych wyników i wskazują potencjalne kierunki dalszych badań. W szczególności mogą sugerować potrzebę bardziej szczegółowego badania roli bezpieczeństwa psychologicznego, elastyczności organizacyjnej oraz sytuacyjnego charakteru maskowania w środowisku pracy osób dorosłych w spektrum autyzmu.

6.5. Ograniczenia badania

Przeprowadzone badanie posiada ograniczenia metodologiczne, które należy uwzględnić podczas interpretacji uzyskanych wyników. Dotyczą one zarówno specyfiki badanej grupy, zastosowanych metod pomiaru, jak i charakteru samego projektu badawczego.

Jednym z podstawowych ograniczeń jest wykorzystanie metod samoopisowych. Wszystkie analizowane zmienne zostały zmierzone na podstawie deklaracji uczestników, co wiąże się z ryzykiem występowania błędów wynikających z subiektywnej oceny własnego funkcjonowania, tendencji do udzielania odpowiedzi zgodnych z oczekiwaniami społecznymi oraz trudności w precyzyjnym opisie własnych doświadczeń. Szczególne znaczenie może mieć to w przypadku osób w spektrum autyzmu, u których częściej obserwuje się trudności introspekcyjne oraz ograniczoną zdolność do identyfikowania i nazywania własnych stanów emocjonalnych.

Szczególnie istotnym czynnikiem mogącym wpływać na trafność uzyskiwanych danych jest aleksytymia, często współwystępująca z ASD. Trudności w rozpoznawaniu i werbalizowaniu emocji mogły wpływać zarówno na sposób oceniania własnej satysfakcji zawodowej, jak i na postrzeganie środowiska pracy czy własnych strategii maskowania. Oznacza to, że część odpowiedzi mogła odzwierciedlać nie tylko rzeczywiste doświadczenia uczestników, lecz także ograniczenia związane z ich samoświadomością emocjonalną.

Dodatkowym ograniczeniem jest specyfika samego zjawiska maskowania cech autystycznych. Camouflaging obejmuje strategie częściowo automatyczne i nie zawsze w pełni uświadomione, dlatego uczestnicy mogli mieć trudność z trafnym oszacowaniem intensywności własnych zachowań maskujących. Co więcej, długotrwałe maskowanie może wpływać na sposób postrzegania własnej tożsamości oraz funkcjonowania społecznego, co potencjalnie mogło oddziaływać na deklaracje udzielane w badaniu. Nie można wykluczyć, że część uczestników zaniżała lub zawyżała poziom stosowanych strategii maskujących.

Ograniczeniem badania jest także sposób doboru próby. Badanie miało charakter dobrowolny i zostało przeprowadzone online, co mogło sprzyjać efektowi autoselekcji. W badaniu mogły częściej uczestniczyć osoby bardziej zainteresowane tematyką neuroróżnorodności, posiadające większą świadomość własnych doświadczeń lub silniej identyfikujące się ze społecznością osób autystycznych. W próbie widoczna była również nadreprezentacja kobiet, co może wynikać zarówno z większej gotowości kobiet do udziału w badaniach psychologicznych, jak i ze specyfiki późnej diagnozy ASD u kobiet.

Należy również uwzględnić ograniczenia charakterystyczne dla badań internetowych. Brak bezpośredniego kontaktu z uczestnikami uniemożliwiał kontrolę warunków wypełniania kwestionariuszy oraz weryfikację stopnia zrozumienia pytań. Nie można także wykluczyć wpływu zmęczenia, rozproszenia uwagi lub wielokrotnego przerywania badania na jakość udzielanych odpowiedzi.

Dodatkowym ograniczeniem jest korelacyjny i przekrojowy charakter badania, który nie pozwala na wnioskowanie o kierunku zależności ani przyczynowości między analizowanymi zmiennymi. Uzyskane wyniki pozwalają na identyfikację współwystępujących zależności między zmiennymi, jednak nie umożliwiają formułowania jednoznacznych wniosków przyczynowo-skutkowych. Mimo przyjęcia modelu mediacyjnego nie można zatem stwierdzić kierunku oddziaływania analizowanych zmiennych ani wykluczyć możliwości występowania zależności dwukierunkowych.

Pomimo wskazanych ograniczeń, badanie dostarcza istotnych danych dotyczących funkcjonowania zawodowego osób dorosłych w spektrum autyzmu oraz relacji między

maskowaniem cech autystycznych, postrzeganą inkluzywnością środowiska pracy i satysfakcją zawodową. Uzyskane wyniki mogą stanowić punkt wyjścia dla dalszych badań uwzględniających bardziej zróżnicowane próby, projekty podłużne oraz metody wykraczające poza pomiar samoopisowy.

6.6. Kierunki dalszych badań

Uzyskane wyniki oraz ograniczenia niniejszego badania wskazują kilka istotnych kierunków dalszych badań dotyczących funkcjonowania zawodowego osób dorosłych w spektrum autyzmu. Chociaż przyjęty model pozwolił na wyjaśnienie części zależności między maskowaniem cech autystycznych, postrzeganą inkluzywnością środowiska pracy i satysfakcją zawodową, wyniki sugerują istnienie dodatkowych mechanizmów wymagających dalszej eksploracji.

Pierwszym istotnym kierunkiem wydaje się pogłębienie wiedzy dotyczącej roli czynników środowiskowych w funkcjonowaniu zawodowym osób autystycznych. W niniejszym badaniu istotną rolę odgrywały przede wszystkim zaufanie do kierownictwa oraz sprawiedliwość i szacunek, podczas gdy inne aspekty środowiska pracy nie wykazały równie silnych zależności. Wyniki mogą sugerować, że poszczególne elementy inkluzywności nie pełnią tej samej funkcji psychologicznej. W przyszłych badaniach zasadne wydaje się uwzględnienie dodatkowych konstruktów, takich jak bezpieczeństwo psychologiczne, poczucie przynależności czy autentyczność funkcjonowania w miejscu pracy.

Kolejnym kierunkiem badań może być bardziej szczegółowa analiza charakteru maskowania cech autystycznych. Wyniki ilościowe oraz spontaniczne komentarze uczestników wskazują, że stosowanie strategii kamuflażu może mieć charakter sytuacyjny i zmienny. Uczestnicy badania wielokrotnie podkreślali, że poziom maskowania zależy od rodzaju relacji społecznych, środowiska pracy oraz aktualnych zasobów psychicznych. Może to sugerować, że jednorazowy pomiar kwestionariuszowy nie odzwierciedla w pełni dynamiki tego zjawiska. W przyszłości zasadne wydaje się wykorzystanie metod podłużnych oraz metod umożliwiających monitorowanie zmian w czasie.

Istotnym kierunkiem mogłoby być także uwzględnienie dodatkowych zmiennych psychologicznych, które nie zostały objęte niniejszym badaniem. Literatura wskazuje między innymi na znaczenie stresu, przeciążenia poznawczo-emocjonalnego, wypalenia autystycznego, poziomu lęku czy dobrostanu psychicznego. Uzyskane wyniki sugerują, że

wpływ maskowania na funkcjonowanie zawodowe może mieć bardziej pośredni charakter, dlatego dalsze badania mogłyby uwzględniać bardziej złożone modele mediacyjne i moderacyjne.

Kolejnym obszarem wymagającym dalszych analiz wydają się różnice indywidualne pomiędzy osobami w spektrum autyzmu. W badanej próbie dominowały kobiety, co mogło częściowo wpływać na uzyskane wyniki. W przyszłych badaniach warto uwzględnić bardziej zróżnicowane próby pod względem płci, wieku, poziomu wykształcenia, rodzaju wykonywanej pracy oraz czasu od momentu uzyskania diagnozy.

Warto również rozważyć wykorzystanie metod wykraczających poza pomiar samoopisowy. W badaniu zastosowano wyłącznie kwestionariusze samoopisowe, co wiąże się z ryzykiem wpływu trudności introspekcyjnych, aleksytymii czy specyfiki samego maskowania na udzielane odpowiedzi. W przyszłości zasadne mogłoby być łączenie metod ilościowych z jakościowymi, np. poprzez wywiady pogłębione lub analizę tematyczną doświadczeń zawodowych osób autystycznych.

Komentarze uczestników badania wskazywały także na znaczenie czynników organizacyjnych, takich jak elastyczność pracy, możliwość pracy zdalnej, sposób wdrażania nowych pracowników czy możliwość korzystania z dostosowań sensorycznych. Czynniki te nie były bezpośrednio analizowane w niniejszym badaniu, jednak mogą stanowić istotny obszar dalszych analiz. Szczególnie interesujące wydaje się określenie, które konkretne rozwiązania organizacyjne mogą ograniczać psychologiczne koszty maskowania oraz wspierać dobrostan zawodowy osób autystycznych.

W przyszłych badaniach wartościowe mogłoby być również zastosowanie projektów podłużnych, pozwalających obserwować zmiany zachodzące w czasie. Ze względu na przekrojowy charakter niniejszego badania nie było możliwe określenie kierunku zależności pomiędzy analizowanymi zmiennymi. Badania podłużne mogłyby umożliwić bardziej precyzyjne określenie mechanizmów wpływających na funkcjonowanie zawodowe osób dorosłych w spektrum autyzmu.

Przedstawione kierunki mogą przyczynić się do lepszego zrozumienia złożonych relacji pomiędzy indywidualnymi strategiami adaptacyjnymi a środowiskiem zawodowym oraz wspierać rozwój bardziej skutecznych działań ukierunkowanych na tworzenie środowisk pracy uwzględniających potrzeby osób neuroróżnorodnych.

6.7. Znaczenie praktyczne uzyskanych wyników

Uzyskane wyniki mogą mieć istotne znaczenie praktyczne zarówno dla psychologii, jak i dla działań podejmowanych w środowisku zawodowym osób dorosłych w spektrum autyzmu. W szczególności wyniki wskazują na znaczenie czynników środowiskowych w funkcjonowaniu zawodowym osób autystycznych oraz sugerują, że satysfakcja zawodowa może zależeć nie tylko od indywidualnych cech jednostki, ale również od sposobu organizacji środowiska pracy.

Wyniki badania mogą stanowić istotny wkład do praktyki psychologicznej i terapeutycznej. W literaturze oraz praktyce klinicznej działania pomocowe wobec osób autystycznych często koncentrują się przede wszystkim na rozwijaniu indywidualnych kompetencji społecznych lub strategii radzenia sobie. Uzyskane wyniki sugerują jednak, że równie istotnym obszarem może być uwzględnienie kontekstu środowiskowego funkcjonowania jednostki. W procesie terapeutycznym zasadne wydaje się podejmowanie działań wspierających rozwijanie samoświadomości dotyczącej kosztów maskowania, identyfikowanie własnych potrzeb oraz budowanie bardziej adaptacyjnych sposobów funkcjonowania w środowisku zawodowym.

Uzyskane wyniki mogą mieć również znaczenie dla praktyki diagnostycznej. Wysoki poziom maskowania może utrudniać rozpoznawanie trudności związanych ze spektrum autyzmu, szczególnie u osób wysoko funkcjonujących oraz kobiet, u których strategie kamuflażu mogą być bardziej nasilone. Wyniki mogą wspierać potrzebę uwzględniania doświadczeń związanych z funkcjonowaniem zawodowym, poczucia przeciążenia oraz kosztów psychicznych maskowania podczas procesu diagnostycznego.

Istotne znaczenie praktyczne mogą mieć także implikacje dla organizacji i środowiska pracy. Uzyskane wyniki wskazują, że szczególne znaczenie dla satysfakcji zawodowej osób autystycznych mogą mieć takie aspekty środowiska jak sprawiedliwość organizacyjna oraz zaufanie do kierownictwa. Może to sugerować, że działania wspierające neuroróżnorodność nie powinny ograniczać się wyłącznie do formalnych deklaracji dotyczących inkluzywności, ale obejmować konkretne rozwiązania organizacyjne.

W praktyce mogą one obejmować między innymi: zapewnienie przejrzystej komunikacji i jasnych oczekiwań dotyczących obowiązków zawodowych, tworzenie przewidywalnych procedur wdrażania pracowników do pracy, zwiększanie elastyczności organizacji pracy (np. możliwość pracy zdalnej lub dostosowania warunków sensorycznych),

szkolenia dla kadry kierowniczej dotyczące neuroróżnorodności, budowanie atmosfery bezpieczeństwa psychologicznego umożliwiającej ujawnienie trudności bez obawy przed stygmatyzacją.

Znaczenie tych elementów znajduje częściowe potwierdzenie również w komentarzach uczestników badania, którzy wielokrotnie wskazywali potrzebę większej elastyczności, przewidywalności oraz możliwości funkcjonowania bez konieczności ciągłego dostosowywania się do oczekiwań otoczenia.

Uzyskane wyniki mogą również wspierać rozwój działań edukacyjnych związanych z neuroróżnorodnością. Zwiększanie wiedzy na temat specyfiki funkcjonowania osób autystycznych może przyczyniać się do ograniczania stereotypów oraz tworzenia bardziej wspierających środowisk zawodowych.

Spis tabel

Tabela 1. Częstości wielokrotnych odpowiedzi	86
Tabela 2. Podstawowe statystyki opisowe badanych zmiennych wraz z testem Shapiro-Wilka (N =73)	93
Tabela 3. Korelacja r Pearsona między maskowania cech autystycznych a poczuciem inkluzyjności w środowisku	94
Tabela 4. Korelacja r Pearsona między maskowania cech autystycznych a satysfakcja zawodową	95
Tabela 5. Korelacja r Pearsona między poczuciem inkluzyjności w środowisku pracy a satysfakcją zawodową	95
Tabela 6. Analiza mediacji dla związku między Kamuflowanie cech autystycznych a Satysfakcja z pracy z udziałem mediatora Klimat społeczny między współpracownikami	97
Tabela 7. Analiza mediacji dla związku między Kamuflowanie cech autystycznych a Satysfakcja z pracy z udziałem mediatora Zaufanie między pracownikami	97
Tabela 8. Analiza mediacji dla związku między Kamuflowanie cech autystycznych a Satysfakcja z pracy z udziałem mediatora Zaufanie do kierownictwa	98
Tabela 9. Analiza mediacji dla związku między Kamuflowanie cech autystycznych a Satysfakcja z pracy z udziałem mediatora Sprawiedliwość i szacunek	99
Tabela 10. Analiza mediacji dla związku między Kamuflowanie cech autystycznych a Satysfakcja z pracy z udziałem mediatora Równość społeczna	100
Tabela 11. Analiza mediacji dla związku między Kamuflowanie cech autystycznych a Satysfakcja z pracy z udziałem mediatora Wsparcie od przełożonych	101

Załączniki

- Dane surowe w pliku Excel
- Dane z programu IBM SPSS Statistics w wersji 29.0.w pliku SAV
- Kwestionariusz Skala Satysfakcji z Pracy
- Kwestionariusz Camouflaging Autistic Traits Questionnaire (CAT-Q)
- Kopenhaski Kwestionariusz Psychospołeczny (COPSOQ II)

Bibliografia

Aanesen, F., Berg, R. C., Jørgensen, I. L., et al. (2024). Employment and mental health in the working age population: A protocol for a systematic review of longitudinal studies. *Systematic Reviews*, 13, 197. <https://doi.org/10.1186/s13643-024-02613-1>

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). American Psychiatric Publishing.

Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. *Harvard Business Review*, 95(3), 96-103.

Baka, Ł. (2019). *Kopenhaski Kwestionariusz Psychospołeczny (COPSOQ II). Podręcznik do polskiej wersji narzędzia*. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands–resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>

Błoński, K., & Burlita, A. (2018). Praca jako obszar jakości życia – wyniki badań. *Handel Wewnętrzny*, 5(376), 16-24.

Bui, H. T. (2017). Big Five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample. *Journal of General Management*, 42(3), 21-30.

Cage E, Troxell-Whitman Z. Understanding the Reasons, Contexts and Costs of Camouflaging for Autistic Adults. *J Autism Dev Disord*. 2019 May;49(5):1899-1911. doi: 10.1007/s10803-018-03878-x. PMID: 30627892; PMCID: PMC6483965.

Clarke, E., Singer, H., Schiltz, H., & Lord, C. (2026). Autism at 30: Conceptualizations for adult research and clinical practice. *American Psychologist*, 81(1), 68-81. <https://doi.org/10.1037/amp0001452>

Czerw, M. (2022). Osoba ze spektrum autyzmu na rynku pracy. *Homo et Societas. Wokół Pracy Socjalnej*, (7), 107-119. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1147289>

Davies, J., Pellicano, E., Heasman, B., Livesey, A., Walker, A., & Remington, A. (2023). Access to employment: A comparison of autistic, neurodivergent and neurotypical adults' experiences of hiring processes in the United Kingdom. *Autism*, 27(6), 1746-1763. <https://doi.org/10.1177/13623613221145377>

Danielewicz, D. (2022). Dorośli w spektrum autyzmu – specyfika funkcjonowania, potrzeby, ograniczenia, możliwości. *Psychologia Wychowawcza*, 24, 23-35. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.0962>

Danielewicz, D. (2025). Diagnoza różnicowa zaburzeń ze spektrum autyzmu i zaburzeń osobowości. *Człowiek – Niepełnosprawność – Społeczeństwo*, (69), 25-46. <https://doi.org/10.71358/cns.2785>

Derbis, R., & Baka, Ł. (2011). Znaczenie wsparcia społecznego i zaangażowania w pracę dla związku stresorów w pracy i wypalenia zawodowego. *Czasopismo Psychologiczne*, 17(2), 277-287.

Dernowska-Żaczyk, N. (2025). Człowiek w różnorodnym i inkluzywnym środowisku pracy. W B. Chomątowska, I. Janiak-Rejno, A. Smolbik-Jęczmień, & A. Żarczyńska-Dobiesz (Red.), *Człowiek w środowisku pracy. Przyszłość jest teraz* (s. 63-73). Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

Dudek, A. (2023). How does inclusion impact employees in organisations? Literature review. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica*, 3(364), 23-40. <https://doi.org/10.18778/0208-6018.364.02>

Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsson, M., Black, M. H., & Falkmer, M. (2020). Success factors enabling employment for adults on the autism spectrum from employers' perspective. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 50(5), 1657-1667. <https://doi.org/10.1007/s10803-019-03923-3>

Ervin, J., Taouk, Y., Hewitt, B., et al. (2024). A longitudinal analysis of the impact of multidimensional precarious employment on the mental health of men and women. *Scientific Reports*, 14, 30470. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-78843-z>

Fiedler, S. A., Lee, K. M., Nook, E. C., Lindquist, K. A., Gendron, M., & Satpute, A. B. (2025). Affective abstraction predicts variation in alexithymia, depression, and autism spectrum quotient. *Emotion*, 25(7), 1730-1749. <https://doi.org/10.1037/emo0001497>

Goldfarb, Y., Golan, O., & Gal, E. (2023). A self-determination theory approach to work motivation of autistic adults: A qualitative exploratory study. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 53, 1529-1542. <https://doi.org/10.1007/s10803-021-05185-4>

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. *Affective Behavior*, 4, 87.

Hackman, J. R., Janson, R., & Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, 17(4), 57-71.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>

Hartman, D., O'Donnell-Killen, T., Doyle, J. K., Kavanagh, M., Day, A., & Azevedo, J. (2025). *Diagnoza autyzmu u dorosłych. Model neuroafirmatywny*. Wydawnictwo Naukowe PWN.

Hayward, S. M., McVilly, K. R., & Stokes, M. A. (2019). Autism and employment: What works. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 60, 48-58. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2019.01.006>

Hedley, D., Uljarević, M., Foley, K.-R., Richdale, A., & Trollor, J. (2018). Employment and living with autism: Personal, social and economic impact. *Autism*, 22(6), 697-706. DOI:[10.1007/978-3-319-55224-8_19](https://doi.org/10.1007/978-3-319-55224-8_19)

Hull, L., Levy, L., Lai, M.-C., Petrides, K. V., & Mandy, W. (2021). Is social camouflaging associated with anxiety and depression in autistic adults? *Autism*, 25(7), 1909-1923. DOI: 10.1186/s13229-021-00421-1

Hull, L., Mandy, W., Petrides, K. V., & others. (2017). „Putting on my best normal”: Social camouflaging in autism spectrum conditions. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 47(8), 2519-2534. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3166-5>

Hull, L., Petrides, K. V., Mandy, W., & others. (2019). Development and validation of the camouflaging autistic traits questionnaire (CAT-Q). *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 49(3), 819-833. <https://doi.org/10.1007/s10803-018-3792-6>

İpşirli, M., & Namal, M. K. (2023). Main factors that influence job satisfaction. *Journal of Management and Economics Research*, 21(1), 205-223. <https://doi.org/10.11611/yea.1231706>

Isac, N., Dobrin, C., Raphalalani, L., & Sonko, M. (2021). Does organizational culture influence job satisfaction? A comparative analysis of two multinational companies. *Review of Management and Economic Engineering*, 22(2), 138-157. <https://doi.org/10.24818/RMCI.2021.2.138>

Juchem, C. M., Denissen, J. J. A., & Asselmann, E. (2026). Personality–job fit in terms of the Big Five across the professional lifespan. *European Journal of Personality*. Advance online publication.

Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>

Kanar, M., & Bąbka, J. (2024). Znaczenie diagnozy zaburzeń ze spektrum autyzmu oraz oddziaływań psychoedukacyjnych dla samowiedzy dorosłych osób autystycznych. *Dyskursy Młodych Andragogów*, 25, 305-325. <https://doi.org/10.61824/dma.vi25.726>

Kapica, Ł., Baka, Ł., & Stachura-Krzyształowicz, A. (2022). Zasoby a zaangażowanie w pracę: Mediacyjna rola satysfakcji potrzeb podstawowych. *Medycyna Pracy*, 73(2), 135-148. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01257>

Kominiarek, Ł., & Józwiak, M. (2025). Zatrudnienie wspomagane jako element skutecznej inkluzji zawodowej osób z niepełnosprawnością sprzężoną, w tym spektrum autyzmu. *Kultura i Edukacja*, 2(148), 95-109. <https://doi.org/10.15804/kie.2025.02.06>

Krzeminska, A., Austin, R. D., Bruyère, S. M., & Hedley, D. (2019). The advantages and challenges of neurodiversity employment in organizations. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 453-463. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.58>

Lai, M.-C., Lombardo, M. V., Ruigrok, A. N., Chakrabarti, B., Auyeung, B., Szatmari, P., Happé, F., & Baron-Cohen, S. (2017). Quantifying and exploring camouflaging in men and women with autism. *Autism*, 21(6), 690-702.

Livingston, L. A., Colvert, E., Social Relationships Study Team, Bolton, P., & Happé, F. (2019). Good social skills despite poor theory of mind: Exploring compensation in autism spectrum disorder. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 60(1), 102-110. <https://doi.org/10.1111/jcpp.12886>

Livingston, L. A., & Happé, F. (2017). Conceptualising compensation in neurodevelopmental disorders: Reflections from autism spectrum disorder. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 80, 729-742. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2017.06.005>

Livingston, L. A., Shah, P., Milner, V., & Happé, F. (2020). Quantifying compensatory strategies in adults with and without diagnosed autism. *Molecular Autism*, 11, Article 15. <https://doi.org/10.1186/s13229-019-0308-y>

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)

Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R., & Heinitz, K. (2016). Autism and overcoming job barriers: Comparing job-related barriers and possible solutions in and outside of autism-specific employment. *PLOS ONE*, 11(1), e0147040. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0147040>

Mantzalas, J., Richdale, A. L., & Dissanayake, C. (2023). Examining subjective understandings of autistic burnout using Q methodology: A study protocol. *PLoS ONE*, 18(5), 1-13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0285578>

Meijer, J., Hebling Vieira, B., Elleaume, C., Baranczuk-Turska, Z., Langer, N., & Floris, D. L. (2024). Toward understanding autism heterogeneity: Identifying clinical subgroups and neuroanatomical deviations. *Journal of Psychopathology and Clinical Science*, 133(8), 667-677. <https://doi.org/10.1037/abn0000914>

Miszcza, N., & Łaska, U. (2024). Osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu na rynku pracy oraz ich trudności zawodowe. *Zeszyty Naukowe Pedagogiki Specjalnej*, (17), 117-130.

Nicholas, D. B., Hedley, D., Randolph, J. K., Raymaker, D. M., Robertson, S. M., & Vincent, J. (2019). *An expert discussion on employment in autism*. *Autism in Adulthood*, 1(3), 189-202. <https://doi.org/10.1089/aut.2019.29003.djn>

Nicholas, D. B., Mitchell, W., Dudley, C., Clarke, M., & Zulla, R. (2018). An ecosystem approach to employment and autism spectrum disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48(1), 264-275. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3351-6>

Nieradka, F. (2022). Kamuflaż u osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu: Analiza zjawiska w świetle dotychczasowych badań. *Człowiek – Niepełnosprawność – Społeczeństwo*, 55(1), 67-81. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0015.8513>

Pearson, A., & Rose, K. (2021). A conceptual analysis of autistic masking: Understanding the narrative of stigma and the illusion of choice. *Autism in Adulthood*, 3(1), 52-60. <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0043>

Petty, S., Trickett, A., & Thompson, K. (2023). Revising our understanding of emotional distress for autistic adults: Call for research. *Current Psychology*, 42, 21518-21521. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03254-0>

Pfeiffer, B., Braun, K., Kinnealey, M., Derstine Matczak, M., & Polatajko, H. (2017). Environmental factors impacting work satisfaction and performance for adults with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47(1), 1-12. <https://doi.org/10.3233/JVR-170878>

Pfeiffer, B., Brusilovskiy, E., Davidson, A., & Persch, A. (2018). Impact of person–environment fit on job satisfaction for working adults with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48, 49-57. <https://doi.org/10.3233/JVR-170915>

Pyszkowska, A. (2025). It is more anxiousness than role-playing: Social camouflaging conceptualization among adults on the autism spectrum compared to persons with social anxiety disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 55, 3154-3166. <https://doi.org/10.1007/s10803-024-06416-0>

Radulski, E. M. (2022). Conceptualising Autistic Masking, Camouflaging, and Neurotypical Privilege: Towards a Minority Group Model of Neurodiversity. *Human Development*, 66, 113-127. <https://doi.org/10.1159/000524122>

Raymaker, D. M., Teo, A. R., Steckler, N. A., & others. (2020). „Having all of your internal resources exhausted beyond measure”: Defining autistic burnout. *Autism in Adulthood*, 2(2), 132-143. <https://doi.org/10.1089/aut.2019.0079>

Roberts, L. M., & Mayo, A. J. (2019). Toward a racially just workplace. *Harvard Business Review*, 97(5), 114-123.

Rudolph, C. W., Shoss, M. K., & Zacher, H. (2025). Dynamic and reciprocal relations between job insecurity and physical and mental health. *Journal of Applied Psychology*, 110(7), 948-962. <https://doi.org/10.1037/apl0001259>

Ruzungunde, V., Sanhokwe, H., & Chinyamurindi, W. (2024). Determinants of job satisfaction: The role of person–organisation fit, decent work and employee–organisational factors on job satisfaction. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 27(1), a5791. <https://doi.org/10.4102/sajems.v27i1.5791>

Sabharwal, M. (2014). Is diversity management sufficient? Organizational inclusion to further performance. *Public Personnel Management*, 43(2), 197-217. <https://doi.org/10.1177/0091026014522202>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schuermans, J. A., de Wit, E. E., & Bunders-Aelen, J. G. F. (2023). Thinking differently works: Understanding the essential elements for the success of a competitive integrated employment program developed for persons with autism spectrum conditions. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 75(4), 369-390. <https://doi.org/10.1037/cpb0000246>

Shah, A., Monahan, M., & Shumaker, K. (2019). Job satisfaction: An empirical study of what matters most. *AIMS International Journal of Management*, 13(2), 107-120. <https://doi.org/10.26573/2019.13.2.2>

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262-1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>

Silberg, S., Stehlík, L., Sollár, T., Silberg, M., & Matošková, J. (2026). Relationships between personal characteristics, job satisfaction and organisational behaviour of work team members and the role of organisational agility maturity. *Organizacija*, 59(1), 34-54. <https://doi.org/10.2478/orga-2026-0003>

Stein-Szała, K. (2019). Osoby ze spektrum autyzmu w drodze ku dorosłości na podstawie działań i doświadczeń Stowarzyszenia Pomocy Osobom Autystycznym Dalej Razem. *Niepelnospprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania*, 3(32), 41-62.

Strzelecki, D. D. (2023). Dorosli ze stanami ze spektrum autyzmu (ASC) – stracone pokolenie, diagnoza i wsparcie. *Niepelnospprawność. Dyskursy pedagogiki specjalnej*, (51), 137-150. <https://doi.org/10.26881/ndps.2023.51.09>

Światowa Organizacja Zdrowia. (2019). *Międzynarodowa klasyfikacja chorób ICD-11* [wersja polska]. <https://icd.who.int>

Tomas, V., Kingsnorth, S., Kirsh, B., Anagnostou, E., & Lindsay, S. (2023). Using the COM-B model and theoretical domains framework to understand workplace disclosure experiences, influencers, and needs among autistic young adults. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 53, 4772-4786. <https://doi.org/10.1007/s10803-022-05766-x>

Thomas, A., Buboltz, W. C., & Winkelspecht, C. S. (2004). Job characteristics and personality as predictors of job satisfaction. *Organizational Analysis*, 12(2), 205-219.

Tomczak, M. T., & Kulikowski, K. (2024). Toward an understanding of occupational burnout among employees with autism: The Job Demands–Resources theory perspective. *Current Psychology*, 43, 1582-1594. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04428-0>

Vargas-Salas, O., Alcazar-Gonzales, J. C., Fernández-Fernández, F. A., Molina-Rodríguez, F. N., Paredes-Velazco, R., & Carcausto-Zea, M. L. (2025). *Neurodivergence and the workplace: A systematic review of the literature*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 63(1), 83–94. <https://doi.org/10.1177/10522263251337564>

Vigna, E., Meek, A., & Beyer, S. (2024). *Supported employment, quality of jobs and employment typicalness: The experience of the Engage to Change project*. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 37, e13226. <https://doi.org/10.1111/jar.13226>

Yan, C. O. (2025). Employment discrimination among individuals with autism spectrum disorders: A systematic review and meta-analysis. *The International Journal of Organizational Diversity*, 25(1), 1-23. <https://doi.org/10.18848/2328-6261/CGP/v25i01/1-23>

Zalewska, A. (2003). Skala satysfakcji z pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Psychologica*, 7, 49-61. <http://hdl.handle.net/11089/3708>