

# Osoby z ograniczeniem sprawności na rynku pracy

## Redakcja naukowa serii:

*Anna Izabela Brzezińska*

### Tom 1

Anna Izabela Brzezińska  
i Konrad Piotrowski

*Aktywność zawodowa osób  
z ograniczeniem sprawności:  
wyznaczniki społeczno-demograficzne  
i osobowościowe*

### Tom 2

Anna Izabela Brzezińska  
i Konrad Piotrowski

*Wyznaczniki satysfakcji  
z wykonywanej pracy osób  
z ograniczeniem sprawności:  
kompetencje i relacje*

### Tom 3

Anna Izabela Brzezińska  
i Radosław Kaczan

*Wychowanie do samodzielności:  
kluczowy czynnik sukcesu zawodowego  
osób z ograniczeniem sprawności*

### Tom 4

Radosław Kaczan i Kamil Sijko  
*Psychospołeczne skutki transformacji  
ustrojowej a radzenie sobie osób  
z ograniczeniem sprawności  
na rynku pracy*

### Tom 5

Radosław Kaczan, Karolina Smoczyńska  
i Iwona Bąbiak

*Jaka pomoc i dla kogo?  
Wsparcie indywidualne  
i instytucjonalne a aktywizacja  
zawodowa osób z ograniczeniem  
sprawności*

### Tom 6

Dorota Wiszejko-Wierzbicka  
*Od samoakceptacji do aktywności?  
Postawy wobec własnej  
niepełnosprawności a aktywność  
zawodowa*

### Tom 7

Wojciech Łukowski  
i Dorota Wiszejko-Wierzbicka  
*Wizerunek aktywności zawodowej  
osób z ograniczeniem sprawności.  
Perspektywa biograficzna*

### Tom 8

Anna Małgorzata Chodynicka,  
Piotr Rycielski  
*Inni czy podobni?  
Charakterystyka osób  
z ograniczeniem sprawności*

Anna Izabela Brzezińska  
Konrad Piotrowski

Aktywność zawodowa  
osób z ograniczeniem sprawności:  
wyznaczniki społeczno-demograficzne  
i osobowościowe

Seria  
Osoby z ograniczeniem sprawności na rynku pracy  
tom 1



Warszawa 2008

Anna Izabela Brzezińska i Konrad Piotrowski – *Aktywność zawodowa osób z ograniczeniem sprawności: wyznaczniki społeczno-demograficzne i osobowościowe*

© Copyright by the authors and for this edition by Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa 2008  
All rights reserved.

Wszelkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie w całości lub we fragmentach jakiegokolwiek techniką bez pisemnej zgody wydawcy zabronione.

#### Recenzenci:

prof. dr hab. *Augustyn Bańka*, Instytut Psychologii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

dr *Krzysztof Puchalski*, Instytut Medycyny Pracy im. prof. Jerzego Nofera w Łodzi

Redaktor prowadzący: *Andrzej Łabędzki*

Korekta językowa: *Maria Laskowska*

Korekta: *Agnieszka Kilińska*

Redakcja techniczna: *Małgorzata Chmielewska*

Skład, łamanie, przygotowanie do druku: *Mater*

Projekt okładki: *Paweł Rosolek*



Publikacja powstała w ramach projektu finansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny i Szkołę Wyższą Psychologii Społecznej w Warszawie nr WUE/0041/IV/05  
pt: *Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*



Serie wydawnicze przygotowane w ramach projektu pod redakcją prof. dr hab. Anny Izabeli Brzezińskiej – kierownika projektu:

Seria I *Osoby niepełnosprawne*

Seria II *Przeciw wykluczeniu z rynku pracy*

Seria III *Osoby z ograniczeniem sprawności na rynku pracy*

Wszystkie publikacje dostępne pod adresem: [www.swps.edu.pl/new\\_www/efs/](http://www.swps.edu.pl/new_www/efs/)

ISBN 978-83-89281-59-3

Wydanie I

Wydawca:

Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej „Academica”

ul. Chodakowska 19/31

03-815 Warszawa

tel. (+ 48 22) 870 62 24

e-mail: [academica@swps.edu.pl](mailto:academica@swps.edu.pl)

---

# Spis treści

---

|                                                                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Wstęp . . . . .                                                                                                                                     | 7         |
| <b>1. Jednostka a środowisko . . . . .</b>                                                                                                          | <b>9</b>  |
| 1.1. Wprowadzenie . . . . .                                                                                                                         | 9         |
| 1.2. Relacje jednostki i środowiska . . . . .                                                                                                       | 10        |
| 1.3. Kontekst rozwoju . . . . .                                                                                                                     | 13        |
| 1.4. Jednostka, niepełnosprawność i środowisko rozwoju . . . . .                                                                                    | 17        |
| 1.5. Rola innych osób jako uczestników środowiska rozwoju . . . . .                                                                                 | 20        |
| 1.6. Podsumowanie . . . . .                                                                                                                         | 22        |
| <b>2. Aktywność zawodowa w rozwoju człowieka dorosłego . . . . .</b>                                                                                | <b>23</b> |
| 2.1. Wprowadzenie . . . . .                                                                                                                         | 23        |
| 2.2. Aktywność zawodowa w grupie osób z ograniczeniem sprawności<br>(dane z badań) . . . . .                                                        | 28        |
| 2.3. Zadowolenie z życia w grupie osób z ograniczeniem sprawności<br>(dane z badań) . . . . .                                                       | 29        |
| 2.4. Czynniki istotne dla podejmowania aktywności zawodowej . . . . .                                                                               | 30        |
| 2.5. Podsumowanie . . . . .                                                                                                                         | 31        |
| <b>3. Czynniki społeczno-demograficzne jako wyznaczniki aktywności zawodowej<br/>i zadowolenia z życia osób z ograniczoną sprawnością . . . . .</b> | <b>33</b> |
| 3.1. Wprowadzenie . . . . .                                                                                                                         | 33        |
| 3.2. Czynniki społeczno-demograficzne a status zawodowy . . . . .                                                                                   | 35        |
| 3.3. Czynniki związane z niepełnosprawnością a status zawodowy . . . . .                                                                            | 40        |
| 3.4. Status zawodowy a czynniki społeczno-demograficzne i niepełnosprawność . . . . .                                                               | 43        |
| 3.5. Czynniki społeczno-demograficzne jako predyktory zadowolenia z życia . . . . .                                                                 | 45        |
| 3.6. Czynniki związane z niepełnosprawnością jako predyktory zadowolenia<br>z życia . . . . .                                                       | 47        |
| 3.7. Podsumowanie . . . . .                                                                                                                         | 49        |
| <b>4. Kompetencje osobiste i ich związek z aktywnością zawodową . . . . .</b>                                                                       | <b>53</b> |
| 4.1. Wprowadzenie . . . . .                                                                                                                         | 53        |
| 4.2. Status zawodowy a kompetencje osobiste . . . . .                                                                                               | 55        |
| 4.2.1. Poczucie umiejscowienia kontroli . . . . .                                                                                                   | 55        |
| 4.2.2. Aspiracje . . . . .                                                                                                                          | 57        |
| 4.2.3. Potencjał do rozwoju . . . . .                                                                                                               | 58        |
| 4.2.4. Wysiłek w kierunku rozwoju . . . . .                                                                                                         | 59        |

|                                                                                                   |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.2.5. Wytrzymałość . . . . .                                                                     | 60        |
| 4.2.6. Impulsywność . . . . .                                                                     | 61        |
| 4.2.7. Nastrój . . . . .                                                                          | 61        |
| 4.3. Kompetencje osobiste – analiza skupień . . . . .                                             | 62        |
| 4.3.1. Wyodrębnione skupienia . . . . .                                                           | 63        |
| 4.3.2. Charakterystyka skupień . . . . .                                                          | 64        |
| 4.3.3. Skupienia a status zawodowy . . . . .                                                      | 65        |
| 4.3.4. Skupienia a nastrój i zadowolenie z życia . . . . .                                        | 67        |
| 4.3.5. Podsumowanie . . . . .                                                                     | 68        |
| 4.4. Czynniki społeczno-demograficzne a kompetencje osobiste . . . . .                            | 69        |
| 4.4.1. Wprowadzenie . . . . .                                                                     | 69        |
| 4.4.2. Miejsce zamieszkania . . . . .                                                             | 70        |
| 4.4.3. Płeć . . . . .                                                                             | 71        |
| 4.4.4. Stopień i rodzaj niepełnosprawności . . . . .                                              | 71        |
| 4.5. Podsumowanie . . . . .                                                                       | 72        |
| <b>5. Podsumowanie i rekomendacje . . . . .</b>                                                   | <b>75</b> |
| <b>Literatura . . . . .</b>                                                                       | <b>79</b> |
| <b>Aneks 1: Podstawowe dane na temat projektu . . . . .</b>                                       | <b>81</b> |
| <b>Aneks 2: Tabele danych społeczno-demograficznych użytych w niniejszej publikacji . . . . .</b> | <b>93</b> |

---

# Wstęp

---

Problematyka aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności staje się w naszym kraju kwestią coraz bardziej istotną. Okazało się bowiem, iż w wyniku transformacji ustrojowej, a co się z tym wiąże – także w wyniku zmian na rynku pracy, zmniejszającego się zapotrzebowania na wykonywanie prostych prac manualnych, które często były realizowane przez osoby niepełnosprawne (na przykład w spółdzielniach inwalidzkich i zakładach pracy chronionej), znacznie zwiększyła się w tej populacji grupa osób zagrożonych marginalizacją bądź takich, o których można wręcz powiedzieć „zmarginalizowani” (Łasze-wicz, Ruś, Woźniak, 2007).

Wraz z dostrzeżeniem problemu, jakim jest odnalezienie się osób niepełno-sprawnych w nowej rzeczywistości rynkowej, a także z coraz lepszym dostosowywaniem tego rynku do ich specyficznych potrzeb, rozpoczęto szeroko zakrojone działania, nastawione zarówno na samo środowisko osób niepełnosprawnych (w postaci szkoleń, kursów, tworzenia dla nich nowych miejsc pracy), jak również na osoby, które stykają się z nimi (lub mogą się stykać) w sytuacjach zawodowych. Jest to przejaw szeroko zakrojonych działań, które w pewnym zakresie można określić jako „znak naszych czasów” – chodzi mianowicie o zwrócenie się w kierunku grup dotychczas znajdujących się poza nawiasem aktywności zawo-dowej: osób starszych, kobiet, które chcą łączyć role rodzinne i zawodowe oraz właśnie osób niepełnosprawnych. Nie jest to, oczywiście, specyfiką naszego kra-ju, takie zmiany mają miejsce w większości państw wysoko rozwiniętych bądź rozwijających się (Howell, 2003).

Niepełnosprawność wpływa na wiele obszarów funkcjonowania jednostki i powoduje konsekwencje nie tylko dla niej, ale także dla wszystkich tych, którzy wchodzi z taką osobą w bliższe relacje, modyfikuje społeczne kontakty, poczucie jakości życia, sytuację finansową, aktywność zawodową. Jak podaje Falvo (2005), wpływ ten uzależniony jest od wielu czynników, wśród których wymienia on: (1) doświadczenia z okresu przed pojawieniem się niepełnosprawności, w tym również cechy osobowości, (2) znaczenie, jakie jednostka nadaje swojej niepełnosprawności, (3) aktualną sytuację życiową osoby niepełnosprawnej oraz (4) zakres wsparcia otrzymywanego ze strony członków rodziny i innych, ważnych dla niej osób. Te czynniki, modyfikujące indywidualny „odbiór” doświadczanego ograniczenia sprawności, obejmują zarówno cechy samej osoby niepeł-

nosprawnej, jak również cechy jej środowiska życia i rozwoju. Analizie tych właśnie elementów (wewnętrznych i zewnętrznych względem jednostki) chcielibyśmy poświęcić niniejszą publikację.

Wychodzimy z założenia, coraz powszechniejszego w doniesieniach naukowych i wnioskach praktycznych, iż aby zmienić sytuację jednostki, poprawić ją, w jakiś sposób zmodyfikować, należy **jednocześnie** uwzględniać obie te sfery i odwoływać się do jak najszerzej pojmowanego kontekstu rozwoju, w którym funkcjonuje człowiek. Samego człowieka należy zaś widzieć jako jednocześnie uwikłanego w sieć interakcji, zarówno na poziomie jednostkowym, czy interpersonalnym, jak i na poziomie grupowym, poziomie społeczności lokalnych czy wreszcie na poziomie kulturowym. Oddziaływanie skierowane tylko na jeden z tych obszarów nie doprowadzi, naszym zdaniem, do znaczącej poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych w naszym kraju. Niezależnie od tego, ile wysiłku, czasu i pieniędzy zostanie przeznaczonych na szkolenia dla osób niepełnosprawnych i wyposażanie ich w potrzebne kompetencje, niewiele się zmieni, jeśli nie będą jednocześnie wzmożone oddziaływania skierowane na zmianę społecznego obrazu niepełnosprawności czy stosunku pracodawców do niepełnosprawnych pracowników.

W niniejszej pracy chcemy zaprezentować takie właśnie ujęcie niepełnosprawności jako czynnika znajdującego się na styku jednostki i środowiska, czynnika modyfikującego codzienne doświadczenia, ale także przez te doświadczenia zwrótnie modyfikowanego. Chcemy zwrócić uwagę na ciągłe i cyrkularne zależności pomiędzy jednostką i środowiskiem, a w końcowej części pracy zaproponować metody, za pomocą których można wpływać na te obustronne relacje.

*Anna Izabela Brzezińska i Konrad Piotrowski*

Poznań – Warszawa, maj – czerwiec 2008 r.

# Jednostka a środowisko

---

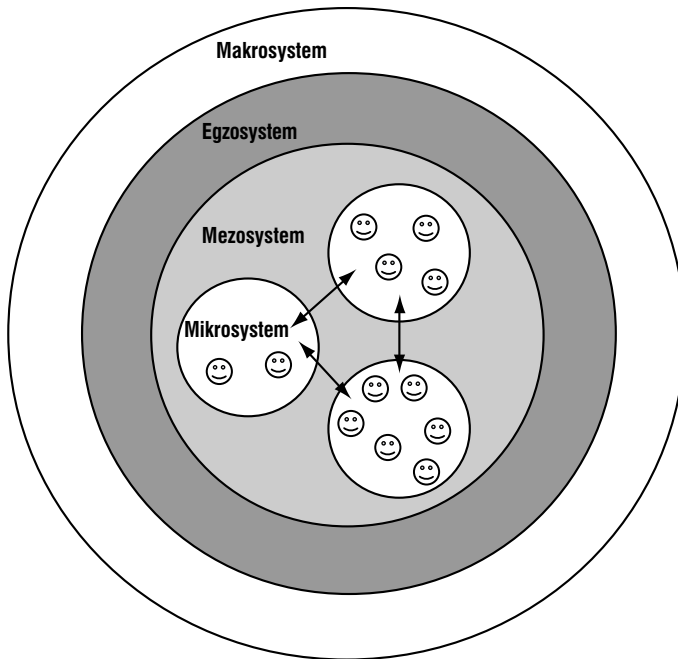
## 1.1. Wprowadzenie

Psychologiczna analiza ludzkiego zachowania oraz przebiegu procesu rozwoju może być dokonywana w odmienny sposób w zależności od przyjętego przez badacza punktu widzenia i kontekstu teoretycznego, w obrębie którego się on porusza. Przez długi czas, zwłaszcza na przełomie XIX i XX wieku, istniał w psychologii wyraźny spór na temat czynników, które wyznaczają przebieg procesu rozwoju. Z jednej strony występowali zwolennicy koncepcji zorientowanych biologicznie, którzy twierdzili, iż najważniejsze jest to, z czym człowiek przychodzi na świat: jego temperament, dziedziczne skłonności, inteligencja. Z drugiej natomiast strony znajdowali się zwolennicy koncepcji podkreślających rolę czynników zewnętrznych względem organizmu, przede wszystkim innych ludzi (np. rodziców) i ich zachowania względem rozwijającego się człowieka, ale także rolę warunków ekonomicznych i społecznych, przynależność narodowościową, poziom kultury (Przetacznik-Gierowska, Tyszkowa, 1996).

W procesie rozstrzygnięcia tego konfliktu (który w jakiejś części trwa do dnia dzisiejszego) pojawiało się wiele różnych koncepcji, powstawały kolejne, często całkiem odmiennie teorie, jednak analizując kolejne etapy tego procesu daje się zauważyć wyraźną tendencję do coraz większego zbliżania się do siebie obu stanowisk. Dziś nikt już nie zastanawia się nad tym, czy to geny czy środowisko decydują o biegu życia ludzkiego, wiadomo bowiem, że zarówno czynniki wewnętrzne, jak i zewnętrzne odgrywają w tym procesie ważną rolę. Pytania, jakie stawia się obecnie, dotyczą raczej tego, w jaki sposób oba te obszary na siebie wzajemnie oddziałują i jak są ze sobą powiązane?

## 1.2. Relacje jednostki i środowiska

Na pytania te odpowiadają autorzy tzw. teorii interakcyjnych oraz ekologicznych, którzy starają się ujmować funkcjonowanie człowieka w sposób systemowy oraz przy uwzględnieniu jak najszerszego kontekstu rozwoju. Podkreśla się w tym podejściu zwrotny, wzajemny charakter relacji pomiędzy jednostką a środowiskiem (Brzezińska, 2007), z jednej strony więc elementy środowiska rozwoju oddziałują na zachowanie, ale jednocześnie są właśnie przez to zachowanie modyfikowane. Jest to więc ujęcie dynamiczne, niezakładające jednokierunkowych, stałych oddziaływań, jak w przypadku zależności: „bodziec → reakcja”, gdzie jeden z elementów stanowi przyczynę drugiego. Jednym z najbardziej znanych modeli tego rodzaju jest model przyjmujący koncepcję **systemów ekologicznych** Urie Bronfenbrennera (1979), która opisuje zależności występujące w społecznym środowisku rozwoju oraz dokonuje jego podziału na cztery podstawowe subsystemy ulokowane (zagnieżdżone) jedne w drugich, jak to przedstawia rys. 1.



**Rys. 1.** Systemy ekologiczne w koncepcji Urie Bronfenbrennera

**Źródło:** opracowanie Konrad Piotrowski

**Mikrosystemy:** są to środowiska, w których człowiek uczestniczy w sposób bezpośredni i które są przez niego doświadczane wprost. Mikrosystemem będzie, na przykład, miejsce pracy, grupa rówieśnicza, z którą spędzamy wolny czas, a w przypadku dziecka będzie to szkoła czy przedszkole. Mikrosystemem może być także rodzina. Analiza mikrosystemów obejmuje diagnozę funkcjonowania w rolach społecznych, relacje interpersonalne, w jakie wchodzi jednostka, a także wzorce radzenia sobie z problemami występującymi w kontaktach z innymi uczestnikami mikrosystemu.

**Mezsystemy:** to kolejny poziom analizy środowiska rozwoju, który odnosi się do relacji pomiędzy dwoma lub większą liczbą mikrosystemów. Jako przykład można podać związki pomiędzy satysfakcją z pracy zawodowej a funkcjonowaniem w rolach rodzinnych, a w przypadku dziecka powiązanie atmosfery emocjonalnej w rodzinie z radzeniem sobie z nauką szkolną. Tak więc analiza na poziomie mezsystemu wymaga wiedzy na temat funkcjonowania jednostki w kolejnych mikrosystemach. Zależności pomiędzy mikrosystemami przyjmują postać przyczynowości cyrkularnej (Goldenberg, Goldenberg, 2006), w której każdy z elementów oddziałuje na pozostałe, a jednocześnie sam znajduje się pod ich wpływem.

**Egzosystemy:** są to środowiska, w których jednostka nie uczestniczy bezpośrednio, ale oddziałują one na jeden lub kilka mikrosystemów, w których jednostka funkcjonuje. Jeśli weźmiemy pod uwagę przykład dziecka, którego jednym z podstawowych mikrosystemów jest rodzina, to istotnym dla jego rozwoju egzosystemem może być miejsce pracy jednego z rodziców i odczuwana przez niego satysfakcja płynąca z własnej aktywności zawodowej. Dziecko nie ma bezpośredniego związku z tym środowiskiem (jest to mikrosystem rodzica), ale jeśli „mikrosystem – praca” wpływa na funkcjonowanie rodzica jako wychowawcy, zmienia to środowisko rozwoju dziecka modyfikując jego „mikrosystem – rodzina” i wiążąc się z jego rozwojem psychicznym. Jak można zauważyć, jest to kolejny krok w analizie uwarunkowań rozwoju, który odnosi się do powiązań pomiędzy różnymi elementami systemu, z których każdy ma odrębne własne mniejsze, wewnętrzne środowiska czy mikrosystemy.

**Makrosystemy:** to środowiska na najwyższym poziomie analizy. Nie są doświadczane bezpośrednio, ale mogą istotnie modyfikować mikrosystemy oraz relacje pomiędzy nimi. Do makrosystemu należą na przykład zmiany na poziomie polityki społecznej państwa, wartości podzielane przez dane społeczeństwo, stereotypy dotyczące określonych grup, osób czy zjawisk. Rozpatrywanie wpływów makrosystemowych na środowisko rozwoju jednostki jest niezwykle trudne i dokonuje się często poprzez analizy statystyczne dotyczące dużych populacji. Jednocześnie ze względu na zasięg makrosystemu, który zawiera w sobie pozostałe poziomy analizy, wpływa on na wszystkie pozostałe systemy oraz relacje między nimi i wewnątrz nich.

**Źródło:** opracowanie Konrad Piotrowski na podstawie Brzezińska (2007)

Według U. Bronfenbrennera (za: Przetacznik-Gierowska, Tyszkowa, 1996) rozwój jednostki przejawia się w:

- 1) podejmowaniu nowych ról społecznych i wchodzeniu w nowe środowiska,
- 2) poszerzaniu się i zmienianiu środowiska oraz wzbogacaniu związków jednostki ze środowiskiem,
- 3) w angażowaniu się przez jednostkę w aktywność ukierunkowaną na swoje środowisko, mające na celu jego utrzymanie, zmianę lub przekształcenie.

Podkreśla się więc tutaj fakt, iż zmiany rozwojowe obejmują przekształcenia zarówno na poziomie jednostki, jak i na poziomie środowiska, a także na poziomie relacji pomiędzy nimi. Z tej perspektywy można wskazać na kilka szczególnie istotnych czynników mogących potencjalnie zaburzyć proces rozwoju poprzez uniemożliwienie jednostce tak zwanego *przejścia ekologicznego* (czyli poruszania się pomiędzy mikrosystemami), jak chociażby ograniczenia w zakresie podejmowania nowych ról społecznych, przebywanie w stabilnym, niezmiennym, nadmiernie jednolitym („zhomogenizowanym”) środowisku i brak możliwości bądź chęci do jego zmiany.

Opisane powyżej ogólne zależności, występujące w procesie rozwoju pomiędzy jednostką a jej otoczeniem społecznym, przyjmują różny kształt w przypadku każdego człowieka. Każdy z nas funkcjonuje w różnych środowiskach, a nawet w przypadku tych, które stają się udziałem większości ludzi, jak rodzina czy grupa towarzyska, daje się zaobserwować znaczne różnice pomiędzy jednostkami. Jedni mają szerokie grono znajomych, z którymi wchodzą w bardzo bliskie i częste relacje, podczas gdy inni spędzają więcej czasu w samotności, mają niewielu bliskich znajomych i nie spotykają się z nimi zbyt często. Podobnie rzecz może się mieć w przypadku każdego innego mikrośrodowiska.

Różnice te zależą od wielu czynników, począwszy od silnie biologicznie uwarunkowanego temperamentu, aż po ukształtowaną w toku rozwoju hierarchię wartości. Takim istotnym czynnikiem może być także niepełnosprawność, która modyfikuje często relacje pomiędzy jednostką i jej środowiskiem. Różnice te wynikają z elementów ulokowanych na wszystkich wymienionych przez Bronfenbrennera poziomach analizy, od stereotypów i uprzedzeń, którymi kierują się pełnosprawni członkowie społeczeństwa (makrosystem), aż do gotowości członków rodziny do wchodzenia w bliski kontakt z niepełnosprawnym dzieckiem (mikrosystem).

To sprawia, iż niepełnosprawność staje się doświadczeniem nie tylko jednostkowym, ale modyfikuje zachowania innych ludzi względem osoby z ograniczeniami (np. prowadzi do nadopiekuńczości ze strony rodziców), co zwrótnie wpływa na jej psychiczny rozwój (np. prowadzi do niskiej samodzielności dziecka niepełnosprawnego), a tym samym wyzwała kolejne zachowania (np. rodzice zaczynają jeszcze częściej pomagać mu, wyręczać je i wspierać) – w ten sposób koło się zamyka. Dodając do tej sytuacji wymiar czasu (dziecko rośnie, dojrzewa) tworzymy kolejne elementy naszej układanki. Niesamodzielne i „wszechstronnie zaopiekowane” dziecko osiąga wiek szkolny i wchodzi do grupy rówieśników. I co się wtedy dzieje? Jak będzie kształtował się jego rozwój w grupie? Jak zachowują się nauczyciele posiłkujący się w kontaktach z dzieckiem przyswojonym sobie społecznym obrazem niepełnosprawności?

Analizując te indywidualne różnice w relacji jednostka – środowisko dochodzimy do pojęcia **kontekstu rozwoju**, który jest kształtowany przez indywidualne doświadczanie przez każdego człowieka jego fizycznego i społecznego środowiska rozwoju. O ile więc środowiska, w których żyją różni ludzie, mogą być do siebie podobne (jak to się dzieje w przypadku rodzeństwa, uczniów tej samej klasy, członków jednego zespołu w miejscu pracy), to konteksty rozwoju są zawsze odmienne (Brzezińska, 2007), gdyż wynikają z interakcji wpływów środowiska rozwoju oraz czynników wewnętrznych (osobowość, temperament, poziom sprawności, interpretacje napływających bodźców).

Te same wymagania otoczenia w stosunku do różnych jednostek, na przykład wymagania nauczyciela w stosunku do uczniów, tworzą w połączeniu z ich umiejętnościami, wiedzą, wsparciem ze strony rodziców zupełnie inne konteksty rozwoju. Dla jednego z uczniów mogą to być wymagania zbyt wysokie, będące źródłem stresu oraz niechęci do szkoły, podczas gdy dla innego okażą się one zbyt niskie z uwagi na jego wysokie kompetencje poznawcze czy społeczne.

### 1.3. Kontekst rozwoju

Postrzeganie funkcjonowania człowieka z uwzględnieniem kontekstu jego życia wymaga więc analizy wielu powiązań pomiędzy jego rozwojem a otoczeniem, które występują na różnych poziomach – od interpersonalnego, poprzez grupowy do instytucjonalnego, a nawet kulturowego.

Rozwój psychiczny dokonuje się gdzieś „na styku” tych różnych płaszczyzn, pomiędzy jednostką a jej otoczeniem. Tillmann (1996), rozważając czynniki istotne dla rozwoju osobowości, wprowadził pojęcie *społecznych płaszczyzn pola socjalizacji* (za: Brzezińska, 2007), które pośredniczą pomiędzy osobowością człowieka a jego społecznym otoczeniem. Jednostka, poruszając się w swoim „społecznym świecie”, tworzy kontekst dla swojego rozwoju. Tillmann opisuje cztery podstawowe płaszczyzny socjalizacji.

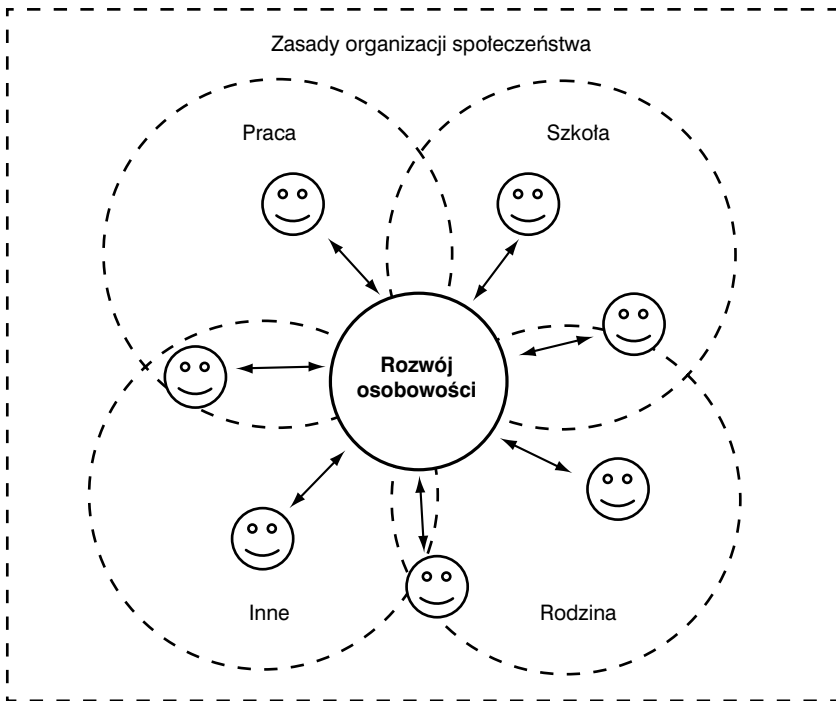
**Płaszczyzna intrapersonalna:** dotyczy zamian zachowania oraz rozwoju psychicznego jednostki. Obejmuje takie obszary, jak rozwój emocjonalny, poznawczy, dojrzewanie biologiczne organizmu. Są to więc zmiany rozwojowe dokonujące się niejako „wewnątrz” jednostki.

**Płaszczyzna interpersonalna:** to wszelkie kontakty, jakie jednostka nawiązuje z innymi ludźmi w swoim otoczeniu: relacje z członkami rodziny, w szkole, w pracy, w społeczności lokalnej. Podczas realizacji jakichkolwiek działań wraz z innymi zaangażowana jest również płaszczyzna intrapersonalna, wyznaczająca style komunikowania się, chęć nawiązywania kontaktów, umiejętności społeczne, które pod wpływem relacji interpersonalnych mogą ulegać modyfikacji.

**Płaszczyzna grupowa i instytucjonalna:** to różnego rodzaju środowiska, które w sposób bezpośredni lub pośredni realizują proces socjalizacji jednostki. Będą to więc zarówno grupy nieformalne, np. rówieśnicze, jak również te instytucje, których socjalizacja jest nadrzędnym celem działania, np. szkoły czy przedszkola. Wracając do niższych poziomów analizy stwierdzamy, iż wszystkie te grupy składają się z osób wchodzących ze sobą w interakcje (płaszczyzna interpersonalna), jednak na poziomie grupowym pojawiają się nowe czynniki, jak chociażby grupowe normy w podwórkowej grupie rówieśniczej czy regulamin obowiązujący uczniów szkoły. Następuje więc proces wymiany na wszystkich poziomach.

**Płaszczyzna ogólnospołeczna:** to zasady rządzące organizacją społeczeństwa jako całości i odnoszące się do wszystkich płaszczyzn. Jako element z tego poziomu można rozpatrywać na przykład przepisy prawa, którym podlegają instytucje funkcjonujące na danym terytorium; obejmują one także normy i zasady współżycia pomiędzy jednostkami oraz stanowią indywidualny „drogowskaz” dla jednostki w zakresie dopuszczalnych zachowań.

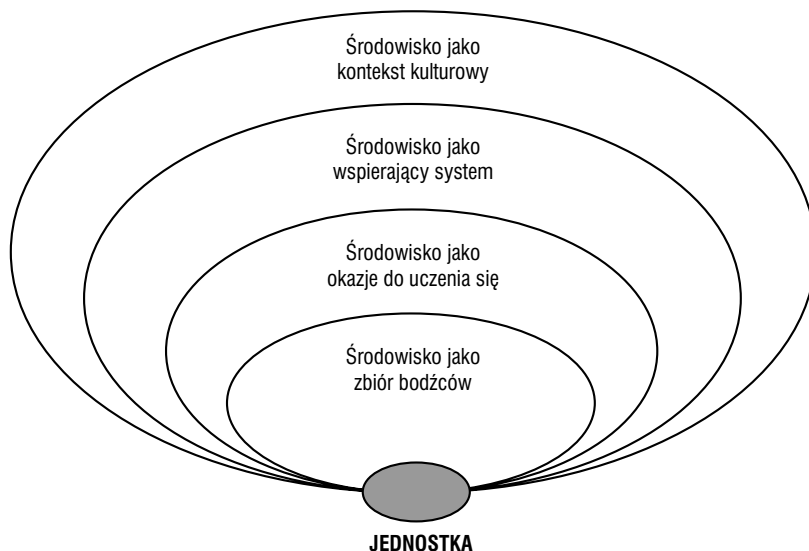
**Źródło:** opracowanie Konrad Piotrowski na podstawie Brzezińska (2007)



**Rys. 2.** Płaszczyzny społecznego pola socjalizacji Tillmanna

**Źródło:** opracowanie Konrad Piotrowski na podstawie Brzezińska (2007)

Na nieco inny aspekt zwraca uwagę uwagę F. Horowitz (Horowitz, Harritos, 1998), która opisuje kontekst rozwoju z punktu widzenia jakości dopasowania pomiędzy nim a jednostką. W jej ujęciu kontekst rozwoju to swego rodzaju układ możliwości uczenia się, który w zależności od stopnia dopasowania może stanowić czynnik wspierający, wspomagający uczenie się, bądź wręcz przeciwnie – będący czynnikiem ryzyka dla przebiegu tego procesu. Podobnie jak K. Tillmann, także F. Horowitz wymienia cztery poziomy analizy kontekstu rozwoju przedstawione na rys. 3.



Rys. 3. Kontekst rozwoju w ujęciu F. Horowitz

Źródło: opracowanie Anna I. Brzezińska na podstawie Brzezińska (2007, s. 210)

**Środowisko jako zbiór bodźców:** dotyczy natężenia informacji docierających do jednostki, siły bodźców, ich rodzaju. W przypadku analizy na tym poziomie można mówić o wymiarze: przeciążenie – deprywacja. Niedopasowanie pomiędzy jednostką a kontekstem na tym poziomie może skutkować zaburzeniami w wielu obszarach funkcjonowania i powinno być traktowane jako potencjalny czynnik ryzyka.

**Środowisko jako okazja do uczenia się:** ten poziom zawiera w sobie poprzedni, ale dochodzi tutaj kolejny element. Sama stymulacja bodźcowa, choć niezbędna, nie prowadzi ani do uczenia się, ani do rozwoju. Zwraca się uwagę na to, że stymulacja, oprócz dopasowania do możliwości jednostki, musi się odbywać w jakimś celu i musi być ukierunkowana na proces uczenia się. Jako przykład można podać kupowanie dziecku książeczek, które ma ono w ciszy i spokoju oglądać, gdy rodzice są zajęci swoimi

sprawami. W tej sytuacji stymulacja występuje, ale bez zaangażowania się drugiego człowieka nie prowadzi ona do pozytywnych zmian, gdyż nie stanowi oferty złożonej jednostce przez środowisko.

**Środowisko jako wspierający system społeczny:** dotyczy procesu przekształcania oferty uczenia się w proces aktywnego rozwoju. Uczestnicy środowiska nawzajem organizują sobie kontekst uczenia się poprzez dostarczanie sobie wiedzy, pośredniczenie, mediowanie, zadawanie pytań i udzielanie odpowiedzi. Organizowanie systemu wspierającego uczenie się może odbywać się zarówno w parach, małych grupach, jak również w szkołach czy przedszkolach i innych instytucjach, wymaga jednak bezpośredniego kontaktu i wspólnego zaangażowania partnerów interakcji.

**Środowisko jako kontekst kulturowy procesu uczenia się i rozwoju:** jest to najbardziej złożony poziom analizy, od którego zależy organizacja na wszystkich poziomach niższych, począwszy od działania instytucji i grup społecznych, aż do indywidualnego funkcjonowania jednostek.

**Źródło:** opracowanie Konrad Piotrowski na podstawie Brzezińska (2007)

Podkreśla się w tym modelu, iż związek jednostki i kontekstu zależy także od indywidualnych właściwości jednostki, które wyznaczają charakter tego związku. Jako przykład A. Brzezińska (2007) podaje poziom reaktywności ucznia, który wyznacza jego zapotrzebowanie na stymulację. Natężenie bodźców, niedopasowane do możliwości organizmu, może prowadzić do pogorszenia funkcjonowania, a tym samym skutkować niezdolnością do wykorzystywania okazji do uczenia się; nauczyciel może odczuwać utrudnienia w nawiązaniu kontaktu i wchodzenia w interakcje mające na celu rozwój ucznia. Na podstawie koncepcji F. Horowitz można stawiać wiele hipotez dotyczących przyczyn niepowodzeń szkolnych, kłopotów z przystosowaniem się do nowych wymagań przez dzieci rozpoczynające naukę. Koncepcja ta może także służyć jako źródło wskázówek dotyczących sposobów kształtowania środowiska uczenia się.

Jako podsumowanie przedstawionych koncepcji odnoszących się do związków pomiędzy rozwojem jednostki i jej kontekstem przedstawimy za A. Eliašem (1993) warunki przeprowadzania ich trafnej analizy:

1. Człowiek i środowisko to dwa subsystemy, które wspólnie tworzą jeden złożony system.
2. Związki pomiędzy człowiekiem i środowiskiem mają charakter dwustronny.
3. Związki te podlegają ciągłej zmianie i przekształceniom (transformacjom).
4. Związki człowieka i środowiska obejmują wiele poziomów.

Jakie, w związku z tymi ustaleniami, płyną wnioski dla analizy sytuacji osób niepełnosprawnych, zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym? Nie należy postrzegać niepełnosprawności (w każdym razie niepełnosprawności sensomotorycznej) jako czynnika, który sam w sobie prowadzi do zaburzenia funkcjonowania w jakiejś sferze życia. Ograniczenie sprawności zawsze występuje w kon-

tekście szerokich uwarunkowań społeczno-kulturowych, grupowych i indywidualnych. Nie różni to osób niepełnosprawnych od wszystkich innych ludzi funkcjonujących w społeczeństwie, gdyż ścieżki rozwoju każdego z nas wiążą się z tymi samymi sferami rzeczywistości. Rzecz w tym, aby na styku niepełnosprawnej jednostki i jej otoczenia doszło do swego rodzaju dopasowania, dzięki któremu możliwe będzie z jednej strony wspieranie osoby z ograniczeniami tam, gdzie to jest niezbędne, a z drugiej stwarzanie takich warunków rozwoju, w których będzie mogła ona realizować naturalne dla ludzi potrzeby.

Dopasowanie, o którym wspominamy, to dynamiczny proces, który musi zmieniać się wraz z rozwojem psychicznym i fizycznym człowieka. Nikt chyba nie ma wątpliwości, że kształtowane, na przykład przez rodziców, środowisko rodzinne, w którym przebywa 3-letnie dziecko, nie może trwać w niezmienionej postaci, gdy dziecko będzie miało 6, 12 czy 18 lat. Na początku drogi rozwoju rodzice stanowią obiekty niezbędne przez większość czasu, z uwagi na ogromną niesamodzielność dziecka, które nie jest w stanie samo przygotować posiłku, pójść do przedszkola czy urządzić sobie przyjęcia urodzinowego. Ale wraz z dorastaniem zwiększają się nie tylko możliwości bycia bardziej samodzielnym, ale pojawia się także **potrzeba** samodzielności, która znów spotyka się z odpowiedzią uczestników środowiska rozwoju (dziecko może spotkać się z oddziaływaniami wspierającymi jego samodzielność lub „wygaszającymi” ją), a to będzie zwrotnie wpływało na jego dalsze „rozwijanie się”.

Niepełnosprawność to swego rodzaju wyzwanie dla otoczenia, często wymagające dużego zaangażowania, zarówno czasu, jak i wysiłku, ale sądzimy, że nie jest to wyzwanie szczególnie różniące się od innych, jakie muszą napotykać rodzice, nauczyciele, pracodawcy czy rówieśnicy osób w pełni sprawnych, i tak jak każde inne powinno ono stanowić zadanie dla wszystkich osób, które stykają się z osobą niepełnosprawną, prowadząc do rozwoju zarówno samej osoby z ograniczeniami, jak i osób znajdujących się w jej otoczeniu.

## 1.4. Jednostka, niepełnosprawność i środowisko rozwoju

Przedstawione powyżej rozważania na temat wzajemnych relacji pomiędzy człowiekiem i środowiskiem jego rozwoju podkreślają istotną kwestię współzależności. Człowiek, przychodząc na świat, wyposażony jest w wiele kompetencji, które wchodzi w interakcję z czynnikami środowiskowymi i wyznaczają indywidualny kontekst jego rozwoju. Kontekst ten zmienia się w czasie, w odpowiedzi na zmiany dokonujące się w psychice i zachowaniu jednostki oraz zmiany samego środowiska fizycznego i społecznego. Dlatego wydaje się ważne bliższe poznanie tego, jak na relację „jednostka – środowisko” oddziałuje niepełnosprawność człowieka? Jak modyfikuje ona wzajemne relacje oraz do jakich skutków prowadzi bądź może prowadzić?

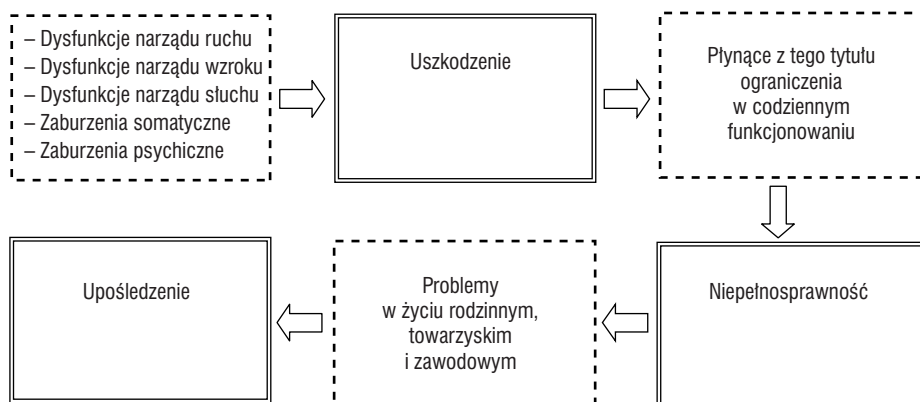
Niepełnosprawność rozpatruje się zwykle przy uwzględnieniu dwóch odmiennych rodzajów podejść teoretycznych. Pierwszy z nich to tzw. model medyczny, drugi natomiast nazywany jest modelem społecznym (Kowalik, 2008). W medycznym modelu ujmowania niepełnosprawności podkreśla się rolę fizycznego uszkodzenia organizmu w wyniku chorób czy wypadków. Jest to także punkt wyjścia uznania człowieka za osobę niepełnosprawną. W tym podejściu akcentuje się, iż właśnie to uszkodzenie jest przyczyną trudności w funkcjonowaniu, stąd też osobie niepełnosprawnej należy zapewnić jak najlepsze leczenie mające na celu usunięcie uszkodzenia bądź jego złagodzenie, co – zgodnie z założeniami – doprowadzi do ustąpienia problemów w funkcjonowaniu społecznym.

W modelu społecznym jako kryterium rozpoznawania niepełnosprawności przyjmuje się trudności w wypełnianiu podstawowych ról społecznych, charakterystycznych dla osób w określonym wieku. Jak wskazuje S. Kowalik (*op. cit.*, s. 275), w przypadku tego modelu niepełnosprawność jest traktowana jako upośledzenie, które wynika z utraty cenionych zdolności i umiejętności, utrudniając człowiekowi aktywne uczestnictwo w życiu społecznym w stopniu, który byłby dla niego dostępny, gdyby nie posiadał ograniczeń sprawności. Dlatego też sądzi się, iż wystarczy usunąć bariery, które stoją na drodze satysfakcjonującego uczestnictwa w życiu społeczeństwa, aby posiadane ograniczenia przestały być tak dużą trudnością. Taki charakter ma na przykład, usuwanie barier architektonicznych, ułatwienia związane z rynkiem pracy itp.

Uwzględniając oba powyższe modele stosowane w analizie niepełnosprawności Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) zaproponowała wprowadzenie rozróżnień terminologicznych związanych z omawianymi zagadnieniami, wprowadzając następujące definicje (za: Falvo, 2005):

- 1) **Uszkodzenie** (*impairment*): utrata lub zaburzenie psychologicznej, fizycznej lub anatomicznej struktury lub funkcji, które może (lecz nie musi) być trwałe oraz może (lecz nie musi) prowadzić do niepełnosprawności, np. pęknięcie kręgosłupa.
- 2) **Niepełnosprawność** (*disability*): dotyczy indywidualnych ograniczeń w aktywności życiowej jako rezultat uszkodzenia, np. niezdolność chodzenia.
- 3) **Upośledzenie** (*handicap*): jest wynikiem uszkodzenia lub niepełnosprawności i wyraża się utrudnieniami w pełnieniu określonych ról społecznych lub osiągnięciu satysfakcjonujących celów życiowych, np. kłopoty ze zdobyciem pracy bądź życiowego partnera.

Uwzględnianie wszystkich tych obszarów i zagadnień, dotyczących osób z ograniczeniami sprawności, pozwala na ujęcie ich w łańcuch zależności przedstawiony na rys. 4.



**Rys. 4.** Uszkodzenie, niepełnosprawność, upośledzenie: wzajemne relacje

**Źródło:** opracowanie Konrad Piotrowski

Uszkodzenie organizmu jest często źródłem silnego stresu. Decyduje o tym doświadczany ból, często konieczność długotrwałej hospitalizacji, niemożność wykonywania typowych dla siebie czynności. Jak pisze I. Heszen (2008), dotychczasowe życie staje się życiem z chorobą, uszkodzeniem bądź niesprawnością, w którym wiele czasu trzeba poświęcić na konieczne czynności lecznicze. Często trzeba z konieczności zmienić plany życiowe i zaadaptować się do nowej sytuacji.

Wiele miejsca w opracowaniach na temat uszkodzeń organizmu i jego konsekwencji poświęcono występującym wtedy reakcjom emocjonalnym, przede wszystkim zaprzeczaniu<sup>1</sup> (Naugle, 1988), jak również takim pojawiającym się często reakcjom, jak lęk, złość, obniżenie nastroju (Livneh, Lott i Antonak, 2004). Pewnym ograniczeniem tych dociekań jest jednak fakt, iż nie obejmują one swoim zasięgiem niepełnosprawności wrodzonej, kiedy to dziecko w początkowym okresie rozwoju nie doświadcza jakiegokolwiek ograniczenia, jego sprawność fizyczna czy psychiczna jest po prostu elementem jego doświadczenia, jedynego, jakie zna.

Pojawia się więc niezmiernie ważna kwestia w analizie wpływu niepełnosprawności na rozwój jednostki – chodzi mianowicie o moment wystąpienia uszkodzenia organizmu i pojawienia się ograniczenia sprawności, może to bowiem prowadzić do odmiennych skutków w różnych okresach życia. Do tej kwestii powrócimy w kolejnym rozdziale, przedstawiając relacje pomiędzy osobą niepełnosprawną i członkami ważnych grup społecznych, bądź trzymając się terminologii Bronfenbrennera – relacje pomiędzy niepełnosprawną jednostką i systemami, w których funkcjonuje ona w różnych fazach rozwoju.

<sup>1</sup> W początkowym okresie po utracie sprawności osoba niepełnosprawna może nie dopuszczać do siebie w pełni świadomości tego, co ją spotkało. Tym sposobem unika konfrontacji z trudnymi emocjami, ale także ogranicza swoje możliwości trzeźwej oceny sytuacji. Pojawiać się może także nadmierny optymizm, wiara w wyzdrowienie i pełny powrót do dawnej sprawności. Więcej informacji na ten temat można uzyskać w publikacjach S. Kowalika.

Niezależnie jednak od tego, w jakim wieku pojawiła się niepełnosprawność, jednostka może się spotkać z różnymi reakcjami innych ludzi w stosunku do siebie, wśród których szczególnie wyróżnić można reakcje troski oraz reakcje odrzucenia (Kowalik, Ratajska, Szmaus, 2001). Reakcja innych ludzi na osobę z niepełnosprawnością stanowić może ogromnie ważny czynnik w przebiegu rozwoju, wyznaczając także to, w jaki sposób osoba z ograniczeniem sprawności będzie spostrzegała samą siebie, czy zaakceptuje siebie taką, jaką jest, czy też uzna siebie za jednostkę niepełnowartościową, której „czegoś brakuje”. Inni ludzie mają decydujące znaczenie dla tego, czy jednostka, która doświadczyła uszkodzenia organizmu i utraty sprawności w jakimś obszarze funkcjonowania, stanie się osobą upośledzoną społecznie, czy też poradzi sobie z tym faktem, zaakceptuje go i rozpocznie satysfakcjonujące życie w tych nowych dla niej warunkach.

## 1.5. Rola innych osób jako uczestników środowiska rozwoju

Niezależnie od okresu życia, w jakim znajduje się człowiek, najważniejszym czynnikiem mającym wpływ na jego rozwój są inni ludzie. To oni zapewniają przetrwanie nowo narodzonego dziecka oraz zaspokajają potrzeby i stymulują do dalszego rozwoju na każdym etapie życia. Jednocześnie wraz z rozwojem zmienia się ich liczba (na początku są to głównie rodzice, następnie w życiu dziecka pojawiają się także nauczyciele, rówieśnicy, partnerzy, współpracownicy, małżonkowie), a także jakość związków, które tworzy z nimi człowiek.

Anna Brzezińska (2005) zwraca uwagę na to, że rola osób znaczących zmienia się istotnie wraz ze zmianami potrzeb rozwijającej się jednostki (por. rys. 5).

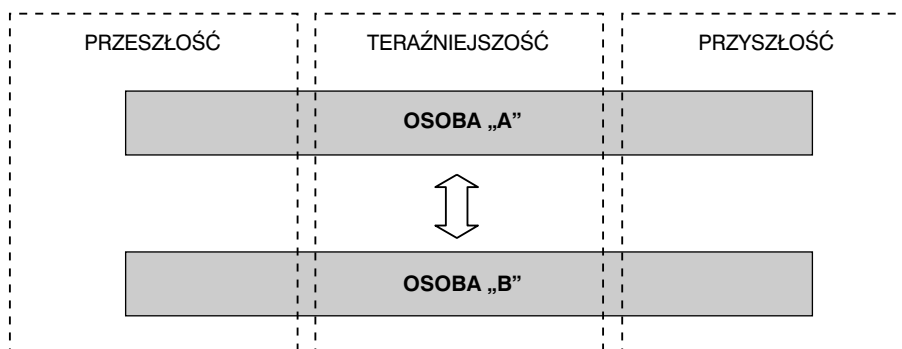
Interakcja dwóch jednostek (na przykład osoby niepełnosprawnej i któregoś z rodziców), pomimo że dokonuje się „tu i teraz”, jest warunkowana zestawem oczekiwań, spostrzeżeń, a także obaw w stosunku do tej drugiej osoby, jakie jed-



Rys. 5. Osoby znaczące w okresie dzieciństwa, dorastania i dorosłości

Źródło: opracowanie Anna I. Brzezińska, na podstawie Brzezińska (2005)

nostka posiada w momencie kontaktu, jak również jej planów na przyszłość oraz doświadczeń z przeszłości, zarówno w odniesieniu do wcześniejszych kontaktów z tą osobą, jak i szeroko pojmowanego doświadczenia w kontaktach z innymi ludźmi. Tak więc w każdą interakcję, w sposób traktowania partnera interakcji, w postrzeganie jego osoby zawsze uwikłana jest przeszłość, teraźniejszość i przyszłość każdego z nich (rys. 6).



Rys. 6. Przeszłość, teraźniejszość, przyszłość jako wyznaczniki interakcji  
Źródło: opracowanie Konrad Piotrowski

To, jak szybko matka podchodzi do płaczącego dziecka, nie zależy jedynie od jej wrażliwości i nastawienia na zaspokajanie jego potrzeb, ale także od tego, jak często dziecko płakało w przeszłości. A to, jak często dziecko płakało, zależy między innymi od tego, jak szybko matka reagowała na zgłaszane przez niego potrzeby (Hinde, Stevenson-Hinde, 1994). Idąc krok dalej powiemy, że sposób opieki nad dzieckiem wynika także z doświadczeń matki z jej własnego dzieciństwa oraz opieki, jakiej doznawała we własnej rodzinie, z jej obrazu własnego dzieciństwa i zależy też od celów wychowawczych, jakie sobie stawia na przyszłość w odniesieniu do własnego dziecka.

Niepełnosprawność dziecka może stanowić czynnik modyfikujący te interakcje, o ile będzie stanowiła dla rodziców punkt wyjścia w opiece nad dzieckiem i stanie się czynnikiem, który w zasadniczy sposób wyznaczy ich sposób kontaktowania się z nim. Jeśli rodzice będą potrafili w jakimś stopniu abstrahować od ograniczenia sprawności dziecka i postrzegać je jako „zwyczajne dziecko”, z takimi samymi potrzebami, jak każde inne, będą je akceptować tak, jak inni rodzice akceptują swoje pełnosprawne dzieci wraz z ich wadami i zaletami – może się okazać, że niepełnosprawność nie stanie się w przyszłości „sednem” czy „rdzeniem” osobistej tożsamości dziecka (a jeśli tak się stanie – późniejsze relacje z dzieckiem staną się znacznie trudniejsze dla rodziców).

Chcemy z całą mocą podkreślić, iż niepełnosprawność nie jest obciążeniem po prostu z racji jego występowania. Niepełnosprawność **może stać się obciążeniem**, jeśli „upośledzi” zachowania osób funkcjonujących w bezpośrednim oto-

czeniu dziecka, jeśli sprawi, że rodzice będą dziecko odrzucać lub wręcz przeciwnie, będą starali się na każdym kroku chronić je przed światem zewnętrznym, przed popełnianiem błędów i doznawaniem porażek, przed przeżywaniem negatywnych emocji.

## 1.6. Podsumowanie

Codziennie życie człowieka nierozzerwalnie wiąże się z jego otoczeniem, zarówno społecznym, jak i fizycznym, które jest zorganizowane na wielu przenikających się płaszczyznach. Wraz z rozwojem dynamiczne relacje pomiędzy jednostką a środowiskiem zmieniają się, pojawiają się nowe wyzwania, nowe konflikty i kryzysy, pojawiają się wreszcie nowi ludzie z nowymi oczekiwaniami i wymaganiami.

Indywidualna ścieżka rozwoju każdego człowieka wyznaczana jest przez interakcje czynników środowiskowych oraz jego psychobiologicznego wyposażenia. Niepełnosprawność, jako jedna z cechy charakteryzujących człowieka, będąca źródłem z jednej strony trudności, a z drugiej wyzwań, jakie stawia przed jednostką, może modyfikować ten związek poprzez zmiany na poziomie indywidualnym, jednostkowym oraz na poziomie relacji interpersonalnych, grupowych, a wreszcie społecznych i kulturowych.

Punktem wyjścia do satysfakcjonującego życia, zarówno osoby niepełnosprawnej, jak i innych osób wchodzących z nią w kontakty, jest **dopasowanie** z jednej strony wymagań, a z drugiej obciążeń, jakim osoba ta podlega. Zarówno niedocenianie możliwości człowieka, jak i ich przecenianie, nadmierne obciążanie – będzie źródłem problemów w funkcjonowaniu, utrudni lub uniemożliwi realizację zadań życiowych, mogąc zakłócić proces socjalizacji. Owo dopasowywanie dokonuje się najpierw w relacjach rodzice – dziecko, aby w późniejszych latach życia obejmować swoim zasięgiem coraz szersze kręgi społeczne.

Dlatego też tak ważne jest, aby zmiany wprowadzane w celu wspomagania rozwoju osób niepełnosprawnych obejmowały swoim zasięgiem wszystkie poziomy społecznej złożoności, tak aby środowisko i jednostka mogły dynamicznie dopasowywać się do siebie na każdym etapie życia człowieka, niezależnie od tego, w jakiej grupie czy instytucji podejmuje się działania.

# Aktywność zawodowa w rozwoju człowieka dorosłego

---

## 2.1. Wprowadzenie

Praca nie jest pojęciem, które można stosować tylko w odniesieniu do osób dorosłych. W ciągu życia człowieka zmieniają się po prostu jej formy, w różnym wieku o różnych czynnościach możemy powiedzieć, iż stanowią „pracę”. Dla dziecka mogą to być codzienne obowiązki domowe, takie jak robienie zakupów, sprzątanie zabawek, pomaganie w przygotowaniu obiadu, opieka nad domowym zwierzęciem. W okresie dorastania czynności te nabierają bardziej „dorosłego charakteru”, młodemu człowiekowi powierza się do wykonania zadania bardziej złożone i odpowiedzialne. Wchodzenie na rynek pracy to proces, który trwa przez wiele lat, a rozpoczyna się bardzo wcześnie.

Ważnym okresem w nabywaniu „świadomości pracy” jest moment rozpoczęcia nauki szkolnej, gdy dziecko jest po raz pierwszy w życiu konfrontowane z „dorosłymi” zadaniami – takimi jak konieczność stałego wypełniania obowiązków, spełniania oczekiwań innych ludzi – i gdy z tego powodu zaczyna podlegać ich systematycznej ocenie. W procesie przygotowania do zawodu wyróżnić można kilka etapów (por. McArthur, 1953):

- okres wyboru na podstawie fantazji i marzeń (6–11 rok życia),
- okres wyborów próbnych (12 – 18–20 rok życia),
- okres wyborów realistycznych (od 20–22 roku życia).

W każdym z tych etapów niezbędna jest pomoc innych osób, ale wraz z przechodzeniem przez kolejne fazy powinien się zmieniać rodzaj wsparcia z ich strony. W pierwszym z wymienionych okresów, zbiegającym się w czasie z rozpoczęciem nauki w szkole, dziecko nie analizuje swoich kompetencji i rzeczywistych zdolności, ale marzy o tym, by być strażakiem, policjantem czy pilotem, często naśladując w tych wyborach swoich rodziców lub innych ważnych dla niego dorosłych. Jest to też czas nabywania ogólnych poglądów na temat tego, czym jest praca, i czy to dobrze czy źle, że „trzeba” pracować. Rola rodziny jest tutaj nieoceniająca, gdyż to właśnie w najbliższym otoczeniu dziecko nabywa taką wiedzę, ob-

serwując ojca, matkę, którzy wracają z pracy, opowiadają o tym, co robią, są zadowoleni lub nie.

Wraz z wejściem w okres dorastania (drugi etap) młody człowiek zaczyna podejmować próby poznawania świata zawodów, interesuje się tym, co robią inni ludzie, ale zaczyna także coraz intensywniej poszukiwać czegoś odpowiedniego dla siebie i wypróbować się w różnych rolach zawodowych – na przykład jako wolontariusz, w pracy dorywczej, sezonowej.

W okresie dorosłości dokonują się zasadnicze zmiany w zakresie relacji jednostki i jej społecznego otoczenia, a także zmiany na polu aktywności zawodowej. Człowiek staje się coraz bardziej samodzielny, zarówno emocjonalnie, jak i materialnie, często wiąże się to z opuszczeniem domu rodzinnego, podjęciem pracy zawodowej, założeniem rodziny (Appelt, 2002). Rozpoczyna się okres niezależności, podejmowania odpowiedzialności za kształt własnego życia i dokonywane wybory. To właśnie te kategorie są często stosowane przy orzekaniu o byciu dorosłym. Znalazło to swoje odzwierciedlenie w teoriach zadań rozwojowych (por. Havighurst, 1981), których autorzy traktują realizowanie określonych wyzwań stawianych przed jednostką jako wskaźnik osiągnięcia kolejnych etapów rozwoju.

Uzyskiwaniu samodzielności i niezależności, immanentnych składników dorosłości, w znacznej mierze sprzyja aktywność zawodowa. Nie chodzi, rzecz jasna, tylko o płynące z tego tytułu korzyści finansowe (choć niewątpliwie jest to kwestia istotna), ale również o konsekwencje podejmowanej aktywności zawodowej dla własnego obrazu siebie, świadomości realizacji jednego z najważniejszych zadań przynależnych osobie dorosłej, a także bycie „takim, jak inni” ludzie w tym samym wieku. Wiąże się to ze społecznymi naciskami na podejmowanie pracy zawodowej w mniej lub bardziej określonym okresie życia.

O ile w okresie dorastania człowiek sprawdza i testuje, można by rzec – eksperymentuje z pracą, o tyle w okresie dorosłości pojawia się już dojrzałe uczenie się przepisów charakterystycznych dla określonych ról zawodowych oraz ich efektywne wypełnianie. A.I. Brzezińska i K. Appelt (2000) wyróżniają w tym procesie trzy etapy (tab. 1).

Wchodzenie w role zawodowe najczęściej dokonuje się w okresie wczesnej dorosłości (pomiędzy 20/22 a 30/35 rokiem życia). Jest to czas, kiedy młody człowiek dopiero uczy się, co to znaczy być pracownikiem, kształtuje w sobie odpowiednie postawy i zachowania. W zależności od złożoności wykonywanych działań i ich rozległości oraz zasobów indywidualnych pracownika może być to okres krótszy lub dłuższy; ważne natomiast jest, aby mieć świadomość, że on występuje i dopasować środowisko pracy w taki sposób, aby ten proces wspierać.

Równocześnie z coraz dłuższą obecnością na rynku pracy i zdobywanym doświadczeniem rośnie zarówno efektywność i poczucie spełnienia, jak również zadowolenie z wykonywanej pracy (Glenn, Weaver, 1985). Jednak, aby się to dokonało, człowiek musi doświadczyć pozytywnego startu w nowych rolach. Bezrobocie, trudności z wejściem na rynek pracy przez młodych ludzi po ukończeniu przez nich edukacji, niepełnosprawność bądź inne czynniki potencjalnie

Tabela 1. Etapy rozwoju zawodowego

| Etap                                                   | Faza                          | Zadania                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1)<br>WCHODZENIE<br>W ROLĘ<br>ZAWODOWĄ                | FAZA<br>ORIENTACYJNA          | <ul style="list-style-type: none"> <li>rozpoznawanie zakresu wymagań i oczekiwań pracodawcy</li> <li>poznawanie reguł funkcjonowania instytucji</li> <li>poznawanie reguł kontaktów interpersonalnych w miejscu pracy</li> </ul>                                                                                                                                                                                           |
|                                                        | FAZA<br>POZNAWCZA             | <ul style="list-style-type: none"> <li>poznawanie przepisów roli zawodowej</li> <li>uczenie się poprzez naśladownictwo</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| (2)<br>ADAPTACJA<br>DO ROLI<br>ZAWODOWEJ               | FAZA<br>ADAPTACJI             | <ul style="list-style-type: none"> <li>sprawne posługiwanie się wiedzą zdobytą w trakcie edukacji</li> <li>poszerzanie zakresu i rodzaju swych kompetencji (poprzez kontynuowanie nauki, kursy, szkolenia)</li> <li>włączanie się w funkcjonowanie zespołów funkcjonujących w miejscu pracy</li> </ul>                                                                                                                     |
|                                                        | FAZA<br>INNOWACJI             | <ul style="list-style-type: none"> <li>wprowadzanie zmian do przepisu roli, ale jedynie w ramach obowiązującej konwencji (usprawnianie istniejących procedur i sposobów organizacji pracy)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                      |
| (3)<br>TWÓRCZE<br>PRZEKRA-<br>CZANIE ROLI<br>ZAWODOWEJ | FAZA<br>ADAPTACJI<br>TWÓRCZEJ | <ul style="list-style-type: none"> <li>krytyczne posługiwanie się wiedzą</li> <li>rewidowanie przepisu roli zawodowej</li> <li>refleksja nad poznanymi uzasadnieniami wykonywania procedur, sposobów organizacji pracy</li> <li>wprowadzanie innowacji znacznie modyfikujących dotychczasowy styl działania instytucji</li> <li>autonomia, doświadczenie, pomysły</li> <li>krytyczny stosunek do rzeczywistości</li> </ul> |
|                                                        | FAZA<br>SAMORE-<br>ALIZACJI   | <ul style="list-style-type: none"> <li>wprowadzanie nowych procedur i nowych sposobów organizacji działania własnego i zespołów</li> <li>tworzenie nowych zespołów</li> <li>poszukiwanie i realizowanie nowych zadań</li> </ul>                                                                                                                                                                                            |

**Źródło:** opracowanie Konrad Piotrowski na podstawie Brzezińska, Appelt (2000)

utrudniająca satysfakcjonującą realizację zadań związanych z aktywnością zawodową – właśnie poprzez niedopasowanie pomiędzy oczekiwaniami, możliwościami i ambicjami jednostki a otoczeniem społecznym, które nie odpowiada na te potrzeby – może prowadzić do zaburzenia rozwoju w okresie dorosłości (tab. 2).

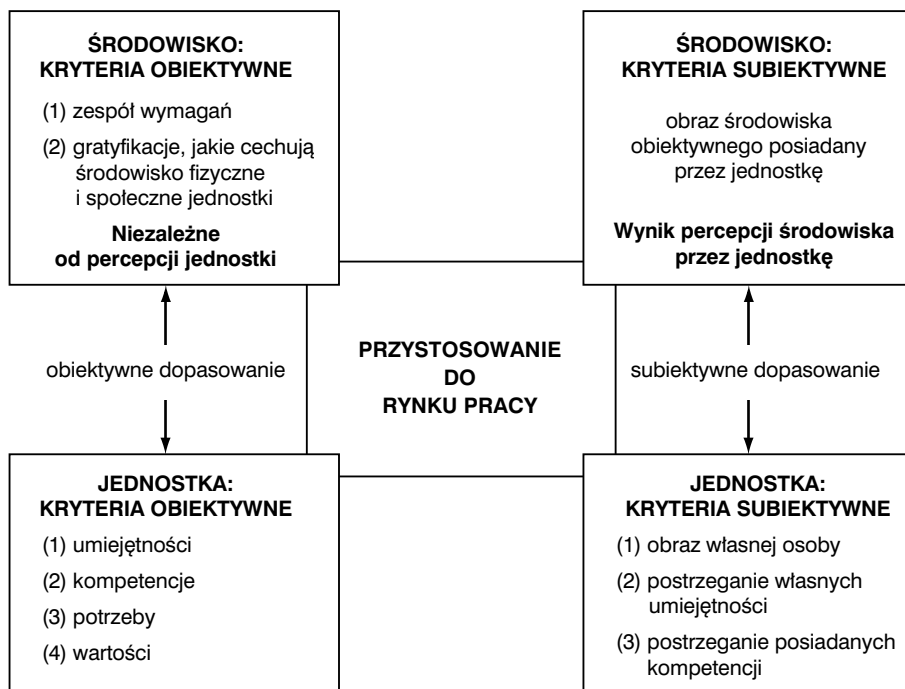
Tabela 2. Co ułatwia, a co utrudnia zatrudnianie osób z ograniczeniami sprawności?

| Czynniki ułatwiające zatrudnianie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Czynniki hamujące zatrudnianie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>różnorodność ofert pracy w różnych sektorach:</b> więcej okazji podejmowania różnych zadań, większa mobilność zawodowa pracowników – każdy szuka dla siebie oferty optymalnej i zostawia swoje poprzednie miejsce innym</li> <li>• w społeczeństwie wysoka proporcja ludzi wykształconych o <b>potencjalnie dużej mobilności zawodowej</b> gotowych do podejmowania niestandardowych zadań</li> <li>• <b>niepełne zatrudnienie (niewielkie bezrobocie):</b> ludzie o niższych kwalifikacjach zawodowych, ale odpowiednio przygotowani, stanowią potencjalnie grupę bardzo mobilną zawodowo – łatwiej ich przygotować do nowych, nieznanych wcześniej zadań</li> <li>• duża liczba <b>młodych pracowników:</b> są oni najbardziej mobilni, podatni na zmiany, ciekawi świata, chętnie wyjeżdżają i potencjalnie mogą być nośnikami zmian</li> <li>• stosunkowo <b>duża proporcja kobiet, które chcą pracować:</b> nawet w okresie średniej dorosłości dynamika karier zawodowych kobiet podobna jest do dynamiki karier osób młodych</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• społeczeństwo w przeważającej mierze w „<b>średnim wieku</b>”: pracownicy powyżej 35 roku życia są mniej mobilni w swym rozwoju zawodowym, zatem nie ryzykują i nie zostawiają miejsca innym (np. osobom niepełnosprawnym), przesuując się do innych sektorów</li> <li>• rynek pracy z dominacją „<b>białych kołnierzyków</b>” i pracowników <b>wysoce profesjonalnych:</b> droga zawodowa wymagająca wysokiego poziomu wykształcenia i certyfikatów jest bardzo stabilna – trudno tu o wolne miejsca dla osób niepełnosprawnych</li> <li>• <b>niskie tempo rozwoju przemysłu i biznesu:</b> stabilność (i często w efekcie stagnacja) ekonomiczna nie sprzyja rozwojowi zawodowemu i mobilności zawodowej, nie tworzy nowych ofert pracy</li> <li>• wysoka proporcja pracowników <b>inwestujących w swą emeryturę (renty):</b> przywiązywanie dużej wagi do przyszłej emerytury w planowaniu swych wydatków nie sprzyja zmianom w karierze zawodowej</li> <li>• wysoka proporcja pracowników <b>obawiających się utraty pracy</b> – kurczowe trzymanie się tego, co się ma, nieszukanie nowych ofert, opór wobec zmian</li> </ul> |

Źródło: opracowanie Anna Izabela Brzezińska

Obecnie w naszym kraju mamy do czynienia z silną konkurencją na rynku pracy; popyt na pracę, przynajmniej w niektórych sektorach, przewyższa podaż sprawiając, że coraz trudniej jest o satysfakcjonujący start w rolach zawodowych. Dodając do tego, iż **sukcesem** zawodowym, w dosłownym tego słowa znaczeniu, jest podjęcie nie jakiegokolwiek pracy, ale pracy dającej satysfakcję, odpowiadającej możliwościom i kompetencjom jednostki – otrzymujemy obraz trudności, z jakimi muszą sobie radzić uczestnicy rynku pracy.

Dążenie do osiągnięcia sukcesu na rynku pracy to wynik interakcji cech jednostki oraz jej społecznego i fizycznego otoczenia. Oba te obszary analizy znalazły się w modelu dopasowania jednostki i środowiska (Harrison, 1987; za: Kasprzak, Bańka, 2003), zgodnie z którym jakość przystosowania to wynik sprzężeń zwrotnych pomiędzy jednostką a środowiskiem, a zmiana w jednym z obszarów prowadzi do zmian w pozostałych (por. rys. 7).



Rys. 7. Model dopasowania jednostki i środowiska

Źródło: opracowanie Konrad Piotrowski na podstawie Kasprzak, Bańka (2003)

Zarówno jednostka, jak i środowisko występują w tym modelu na dwóch wymiarach (1) obiektywnym oraz (2) subiektywnym, co prowadzi do wyróżnienia czterech elementów. Zwraca się jednocześnie uwagę na dopasowanie na obu tych wymiarach:

- **dopasowanie obiektywne:** dotyczy rzeczywistych cech jednostki, tego, jakie zdolności, umiejętności i certyfikaty posiada oraz tego, jakie wymagania wobec pracowników stawia rynek pracy i jakie są możliwe do zdobycia gratyfikacje z tytułu pracy zawodowej. Są to więc czynniki niezależne od subiektywnej percepcji człowieka.
- **dopasowanie subiektywne:** odnosi się do zgodności tego, jak jednostka ocenia swoje umiejętności i zdolności (jako wysokie czy niskie, odpowiednie czy nieodpowiednie, przydatne czy nie) oraz tego, jak postrzega rynek pracy (jako przychylny czy nieprzychylny, bezpieczny czy niebezpieczny, wymagający czy niewymagający, dający odpowiednie gratyfikacje za wykonywaną pracę czy nie).

O przystosowaniu do rynku pracy możemy mówić, gdy występuje zarówno obiektywne, jak i subiektywne dopasowanie jednostki i środowiska.

Jak stwierdzają E. Kasprzak i A. Bańka (2003), model ten jest szczególnie użyteczny w analizie sytuacji życiowej i zawodowej osób mających trudności z wej-

ściami na rynek pracy bądź takich, które z jakiegoś powodu go opuściły i chcą na niego powrócić.

Utrata pracy, a więc zmiana w zakresie środowiska obiektywnego, poprzez związek z utratą swobody decydowania i możliwości realizowania celów prowadzi do zmian w postrzeganiu środowiska, a także do zmian w subiektywnym obrazie posiadanym przez jednostkę. Obniża się poczucie własnej wartości, postrzegane możliwości rozwoju, może się też pojawić stwierdzenie, iż utrata pracy była spowodowana przez niskie kompetencje i umiejętności. Gdy taka sytuacja się przedłuża, może w konsekwencji doprowadzić do zmian w obiektywnej sytuacji jednostki. Bowiemy z powodu długotrwałej bezczynności, pogłębiającego się zagrożenia społecznymi patologiami, spadku kompetencji społecznych bezrobotny faktycznie staje się osobą coraz mniej przystosowaną do obiektywnych wymagań rynku pracy. W następnym cyklu sytuacja może się powtarzać i pogłębiać.

Z uwagi na to, że model ten opiera się na zjawisku interakcji, dopasowanie jest wynikiem łącznego działania wszystkich elementów. Dobre dopasowanie obiektywne prowadzi do lepszego dopasowania subiektywnego i na odwrót. Zmiana w jednym obszarze pociąga za sobą zmiany w pozostałych. Jeśli jednostka zauważy pogorszenie się dopasowania subiektywnego (na przykład, gdy czuje, że jej umiejętności nie pozwalają na realizację celów zawodowych) może podjąć kroki w celu podniesienia swoich kompetencji poprzez ukończenie studiów podyplomowych (zwiększenie dopasowania obiektywnego) – przyczyniając się tym samym do zmiany w obszarze subiektywnym. Poszczególni uczestnicy rynku pracy nie mają wpływu na jego kształt (środowisko obiektywne). To, do czego mogą dążyć, to jak najlepsze dopasowanie swojej osoby do wymagań i możliwości, jakie niesie ze sobą zmieniająca się rzeczywistość. Zmiany na poziomie organizacji pracy, wymagań i gratyfikacji to obszar, w którym zmiany mogą być realizowane poprzez modyfikację prawa czy politykę społeczną.

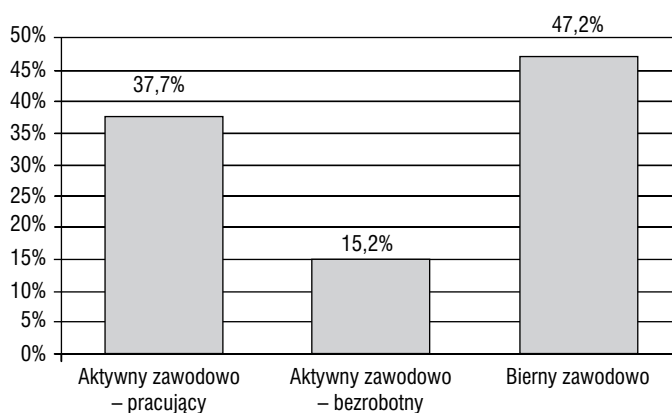
## 2.2. Aktywność zawodowa w grupie osób z ograniczeniem sprawności (dane z badań)

Przedstawione tu przez nas wyniki badań w dużej mierze mają na celu odkrycie istotnych różnic pomiędzy grupami osób niepełnosprawnych różniących się statusem zawodowym. W projekcie badań status zawodowy został podzielony na trzy kategorie:

- 1) **aktywny zawodowo – pracujący:** osoby będące obecnie zatrudnione,
- 2) **aktywny zawodowo – bezrobotny:** osoby obecnie niepracujące, ale poszukujące pracy i gotowe ją podjąć w razie znalezienia,
- 3) **bierny zawodowo:** osoby obecnie niepracujące, nieposzukujące pracy i niezainteresowane jej podjęciem.

Uznaliśmy, że podział na dwie kategorie: pracuje – niepracuje jest zbyt szeroki i nie pozwalają na dostrzeżenie różnic pomiędzy osobami, które nie są nigdzie zatrudnione. Stąd też podział tej grupy na dwie odrębne kategorie: poszukujących i nieposzukujących pracy. Sam fakt bycia niepełnosprawnym nie stanowi czynnika wykluczającego z funkcjonowania w społeczeństwie, największym wyzwaniem dla wszystkich specjalistów zainteresowanych aktywizacją zawodową są być może te osoby, które niejako same skazują się na pozostawanie poza granicami życia społecznego, nie poszukując i nie podejmując pracy zawodowej.

W analizowanej przez nas próbie 1498 osób z ograniczeniami sprawności największą grupę stanowiły osoby biernie zawodowo (707 osób, czyli 47,2% próby), następnie osoby pracujące (564 osoby, czyli 37,7% próby), najmniej liczna była grupa osób bezrobotnych (227 osób, czyli 15,2% próby) – por. rys. 8.



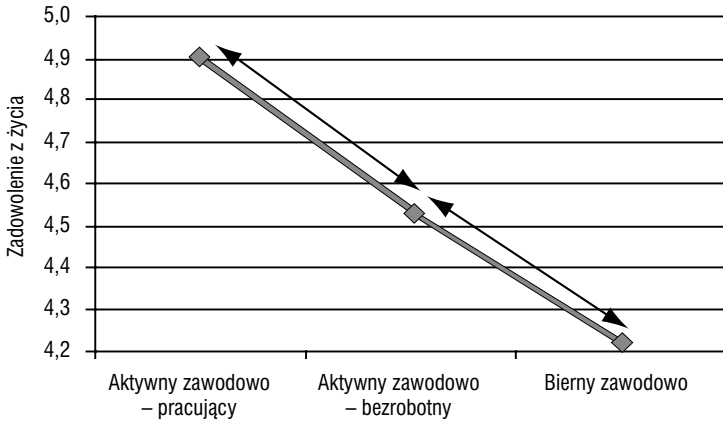
Rys. 8. Procent badanych należących do każdego z wyodrębnionych statusów zawodowych

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

### 2.3. Zadowolenie z życia w grupie osób z ograniczeniem sprawności (dane z badań)

Okazało się, że osoby z ograniczeniami sprawności o różnym statusie zawodowym istotnie różnią się w wymiarze traktowanym przez nas jako wskaźnik jakości życia, mianowicie **ogólnym zadowoleniem z dotychczasowego życia** (rys. 9).

Z tego też względu, oprócz danych dotyczących związków poszczególnych zmiennych społeczno-demograficznych oraz osobowościowych z aktywnością zawodową, prezentujemy także istotne uwarunkowania jakości życia osób z ograniczeniami sprawności, dzięki czemu mamy zamiar nakreślić bardziej szczegółowy obraz tej grupy społecznej.



**Rys. 9.** Zadowolenie z życia osób należących do różnych statusów zawodowych  
**Źródło:** opracowanie na podstawie badań własnych

## 2.4. Czynniki istotne dla podejmowania aktywności zawodowej

Poszukując czynników istotnych dla aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności postanowiliśmy sprawdzić, jakie istnieją związki pomiędzy statusem zawodowym (aktywny zawodowo – pracujący, aktywny zawodowo – bezrobotny oraz bierny zawodowo) a zmiennymi społeczno-demograficznymi oraz kompetencjami osobistymi uczestników naszych badań. Kompletna lista analizowanych zmiennych znajduje się w tab. 3.

**Tabela 3.** Analizowane zmienne społeczno-demograficzne oraz związane z niepełnosprawnością i kompetencje osobiste

| ZMIENNE SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Płeć</li> <li>• Miejsce zamieszkania</li> <li>• Wiek</li> <li>• Stan cywilny</li> <li>• Bycie (lub nie) głową gospodarstwa domowego</li> <li>• Wykształcenie osoby z ograniczeniem sprawności</li> <li>• Wykształcenie partnera</li> <li>• Wykształcenie rodziców</li> <li>• Miejsce pracy/poszukiwania pracy (chroniony <i>vs.</i> otwarty rynek)</li> </ul> |

cd. tab. 3

| ZMIENNE ZWIĄZANE Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stopień niepełnosprawności (umiarkowany <i>vs.</i> znaczny)</li> <li>• Rodzaj niepełnosprawności (ruchowa, wzrokowa, słuchowa, psychiczna, somatyczna)</li> <li>• Moment nabycia niepełnosprawności</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| KOMPETENCJE OSOBISTE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zadowolenie z życia:</b> ogólne zadowolenie z dotychczasowego życia</li> <li>• <b>Nastrój:</b> częstość doświadczania emocji pozytywnych</li> <li>• <b>Poczucie umiejscowienia kontroli:</b> przekonanie osoby z ograniczeniami sprawności, że to, co ją spotyka, zależy od niej (wewnętrzne umiejscowienie kontroli) <i>vs.</i> zależy od czynników zewnętrznych, np. wypadek, szczęście, los (zewnętrzne umiejscowienie kontroli)</li> <li>• <b>Aspiracje</b> (czynnik motywacyjny): stawianie sobie trudnych wyzwań, upór w ich realizacji, odporność na porażki</li> <li>• <b>Impulsywność</b> (czynnik emocjonalny): cierpliwość, pobudliwość emocjonalna, poczucie nadmiaru obowiązków</li> <li>• <b>Wytrzymałość</b> (czynnik energetyczny): podatność na działanie dystraktorów (np. duży ruch, hałas), męczliwość</li> <li>• <b>Postrzegany potencjał do rozwoju:</b> przypisywanie sobie umiejętności przydatnych w pracy zawodowej (zdolność przystosowania się do zmiennych warunków, umiejętność pracy w zespole, łatwość w nawiązywaniu kontaktów itp.)</li> <li>• <b>Postrzeganie podejmowanego wysiłku:</b> ocena tego, jak duży wysiłek osoba badana wkłada w realizację aspiracji zawodowych</li> </ul> |

**Źródło:** opracowanie Konrad Piotrowski

W naszej pracy nie ograniczymy się jedynie do przedstawienia związków obu grup zmiennych (społeczno-demograficznych i charakterystyk osobistych) ze statusami zawodowymi, ale zwrócimy również uwagę na wewnętrzne powiązania pomiędzy tymi grupami zmiennych (traktowanymi przez nas jako zmienne niezależne).

## 2.5. Podsumowanie

Podjęcie pracy zawodowej w okresie dorosłości, to – po pierwsze – rezultat doświadczeń nabywanych w trakcie całego życia człowieka, a po drugie – działalność uwikłana w złożoną na wielu poziomach sieć zależności.

Dla osób niepełnosprawnych, w związku z ich ograniczeniami, jest to aktywność będąca nie tylko pierwszym krokiem w stronę niezależności i samodzielności, ale także często ich przepustką do pełnej integracji i społecznej rehabilitacji,

która w okresie dorosłości nie może się dokonać bez zaangażowania w pracę zawodową. Wraz z formalnym zakończeniem procesu edukacji i podjęciem pierwszej pracy zawodowej osoba niepełnosprawna rozpoczyna nabywanie szczegółowej wiedzy na temat zasad i wymagań rządzących rynkiem pracy i relacjami między ludźmi w tym obszarze ich aktywności. Jest to także pierwszy moment, w którym zaczyna być istotna postawa innych osób, które odpowiadają za organizację środowiska pracy. Od tego, czy młody człowiek otrzyma prawo do przebywania przez jakiś czas w miarę bezpiecznym środowisku, pozwalającym na popełnianie błędów, przyuczanie się do zawodu, nabywanie nowych kompetencji – zależy satysfakcja, jaką będzie w związku z tym odczuwał. Może to również wyznaczyć ścieżki jego rozwoju zawodowego, a także osobistego, w późniejszym okresie.

Aby realizacja zadań związanych z pracą zawodową prowadziła do pozytywnych konsekwencji tak w wymiarze społecznym, jak i osobistym, musi dojść do odpowiedniego dopasowania pomiędzy pracownikiem i jego otoczeniem. Często wymaga to zaangażowania obu stron, po pierwsze – samego pracownika, który musi zadbać o to, aby jego umiejętności, kompetencje i doświadczenie odpowiadały na wymagania stawiane przez rynek pracy, a po drugie – tych wszystkich, którzy tworzą jego otoczenie społeczne. Także w tym przypadku powinno dojść do takiego uwzględnienia fizycznych czy psychicznych ograniczeń nie w pełni sprawnego pracownika, aby praca zawodowa prowadziła do obopólnych korzyści.

Zaburzenie procesu dopasowania bądź niedopasowania może zaowocować wykluczeniem z rynku pracy – zamierzonym przez pracodawcę i pracownika bądź niezamierzonym. Jak pokazują nasze badania, zadowolenie z życia, jakie odczuwają osoby niepełnosprawne, jest ściśle związane z pracą zawodową, ale wskazują także, iż aktywność zawodową można postrzegać jako pewien wymiar na kontinuum: od pełnego zatrudnienia, poprzez poszukiwanie pracy, aż do całkowitej bierności w tym zakresie. Im bliżej negatywnego krańca tego wymiaru, tym niższa jakość życia, ale także coraz trudniejszy ewentualny powrót do aktywności zawodowej.

# Czynniki społeczno-demograficzne jako wyznaczniki aktywności zawodowej i zadowolenia z życia osób z ograniczoną sprawnością

---

### 3.1. Wprowadzenie

Analiza związków pomiędzy czynnikami społeczno-demograficznymi a aktywnością zawodową wydaje się szczególnie ważna z punktu widzenia opisu środowiska osób z ograniczeniami sprawności i wskazania na te spośród nich, które należy brać pod uwagę planując i realizując programy lokalne bądź ogólnopolskie, mające na celu aktywizację zawodową tej grupy społecznej. Sytuacja niepełnosprawnych mieszkańców wsi różni się bowiem istotnie od sytuacji, z jaką mają do czynienia mieszkańcy metropolii, inne są problemy niepełnosprawnych kobiet i mężczyzn, w innej sytuacji są osoby młode, rozpoczynające dopiero karierę zawodową niż osoby znacznie starsze.

Wydaje się, że wiek może stanowić szczególnie ważny czynnik ryzyka w przypadku osób z ograniczeniami sprawności. Jak wskazują badania amerykańskie (np. Mitchell, Adkins, Kemp, 2006), pracujące osoby niepełnosprawne znacznie wcześniej rezygnują z aktywności zawodowej niż osoby pełnosprawne. Wyniki tych samych badań wskazały również, iż wysoki poziom wykształcenia wyraźnie zwiększa szanse zatrudnienia wśród osób młodych (20–30-latków), ale związek ten jest słabszy w przypadku osób starszych (40 lat i więcej). Choć badania te wykonano w kulturze bardzo różnej od naszej, nie należy więc wprost odnosić ich do sytuacji w naszym kraju, jednak wskazują ważną rolę czynników społeczno-demograficznych, powiązanych z aktywnością zawodową niepełnosprawnych i mogą stanowić punkt wyjścia do dalszych badań.

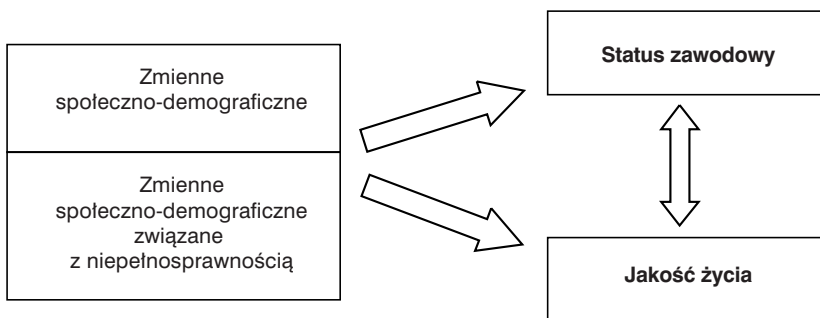
W tym rozdziale przedstawiamy także wyniki wskazujące na poziom zadowolenia z życia osób z ograniczoną sprawnością, który może być interpretowany jako jeden z przejawów szerszego pojęcia jakości życia. Jak wskazują Agnieszka Żyta i Sylwia Nosarzewska (2006), na owo poczucie zadowolenia wpływa ocena możliwości rozwoju, wykształcenie, realizowanie się poprzez pracę i zainteresowania. Autorki podkreślają jednocześnie, iż niskie wykształcenie, dominujące wśród osób niepełnosprawnych, stanowi istotny czynnik obniżający jakość ich życia, poprzez zmniejszenie szans na rynku pracy i poczucie niskiej wartości jako pracownika. Z kolei brak

pracy czy kłopoty z jej znalezieniem zwrotnie obniżają jakość życia i samoocenę (Greenhaus, 2003; Hanisch, 1999) i tym sposobem koło się zamyka. Czynnikiem, które również negatywnie wpływają na jakość życia osób niepełnosprawnych, są: wiek (im starsze osoby, tym jakość życia niższa), stopień niepełnosprawności (im poważniejsze uszkodzenie, tym jakość życia niższa), wysoki stopień ograniczenia aktywności czy mobilności w codziennym życiu (Jain i in., 2007).

Nie bez znaczenia jest także fakt, iż osoby niepełnosprawne doświadczają społecznej alienacji (Kowalik, 2002), co w konsekwencji wiąże się z częściej doświadczaną samotnością, rzadszym tworzeniem związków partnerskich. Wszystkie te czynniki, stanowiące składniki codziennego doświadczenia osób z ograniczeniem sprawności, należy brać pod uwagę zarówno prowadząc badania naukowe, jak również planując i realizując bezpośrednie oddziaływania ukierunkowane na środowisko osób niepełnosprawnych.

Należy również pamiętać o odmiennej sytuacji psychologicznej osób mających różne ograniczenia sprawności. Dla różnych grup osób codzienna aktywność, także zawodowa, oznacza konfrontację z odmiennymi ograniczeniami. Istnieją badania wskazujące, że jakość życia pracujących osób niepełnosprawnych, leczonych z powodu schizofrenii, może być niższa niż osób niepracujących zawodowo, cierpiących na tę samą chorobę (Mubarak, 2006). Aby praca zawodowa mogła spełnić swą funkcję rehabilitacyjną (Kowalik, 2002), obowiązki zawodowe muszą być dostosowane do możliwości osoby ją wykonującej, zbyt duże obciążenie przy braku adekwatnego wsparcia może przynosić efekt wprost przeciwny do oczekiwanego, tak pod względem poczucia jakości życia, jak i ogólnego funkcjonowania psychospołecznego<sup>2</sup>.

Prowadzone już od wielu lat badania wskazują, iż utrata pracy w długiej perspektywie czasowej niemal zawsze wiąże się z negatywnymi psychicznymi i społecznymi konsekwencjami (Kornacka-Skwara, 2004; Bańka, 1995). Jak podaje Elżbieta Kornacka-Skwara (2004), bezrobocie w największym stopniu rujnuje



**Rys. 10.** Zmienne społeczno-demograficzne a status zawodowy i jakość życia

**Źródło:** opracowanie Konrad Piotrowski

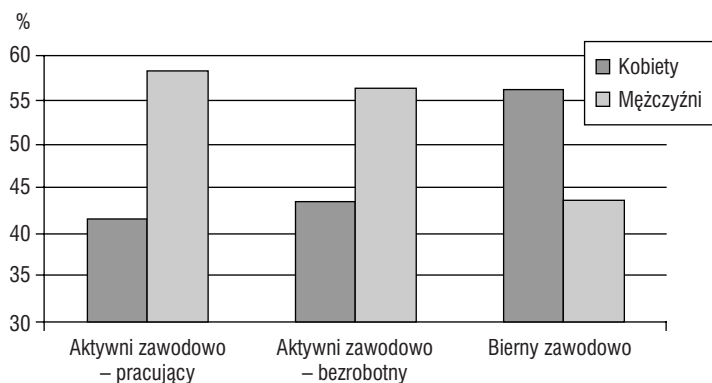
<sup>2</sup> Porównaj praca przygotowana w naszym zespole: E. Trzebińska (red.), *Oddziaływania psychologiczne na rzecz integracji osób z ograniczeniami sprawności*.

codzienne życie osób: (1) o najniższych dochodach, (2) pozostających bez pracy dwa lata i dłużej, (3) z najniższymi kwalifikacjami i wykształceniem, (4) w wieku 35–40 lat lub więcej, (5) mieszkających na wsi, (6) zamężnych, a więc mających rodziny.

W tym rozdziale poddajemy analizie związek aktywności zawodowej i jakości życia ze zmiennymi społeczno-demograficznymi (rys. 10), wskazując jednocześnie na czynniki ważne z punktu widzenia wspierania rozwoju tej grupy społecznej, jaką są dorosłe osoby z różnymi ograniczeniami sprawności.

### 3.2. Czynniki społeczno-demograficzne a status zawodowy

Osoby zaliczone do grup o różnym statusie zawodowym okazały się silnie zróżnicowane w zależności od **płci** (rys. 11, oraz tab. 1 w aneksie 2). Szczególnie podatne na wpadanie w bierność zawodową okazały się kobiety z ograniczeniami sprawności różnego rodzaju i na różnym poziomie. Stanowią one dominującą grupę wśród osób nieposzukujących pracy. Mężczyźni częściej wykazują postawę aktywną, pracują bądź poszukują pracy. Może to być związane z normami kulturowymi, które dają kobietom większe przyzwolenie na bycie osobami niepracującymi, poświęcenie się prowadzeniu gospodarstwa domowego i zajmowaniu się dziećmi. Z drugiej jednak strony może to stanowić przejaw bardziej ogólnej tendencji związanej z dyskryminowaniem kobiet na rynku pracy. Zatem można by wyciągnąć wniosek, iż wśród osób niepełnosprawnych, które niezależnie od płci stanowią grupę pracowników mniej pożądanых, kobiety są traktowane mimo to gorzej niż mężczyźni. Płeć żeńska może więc stanowić dodatkowo (obok niepełnosprawności) czynnik ryzyka dla podejmowania pracy zawodowej.

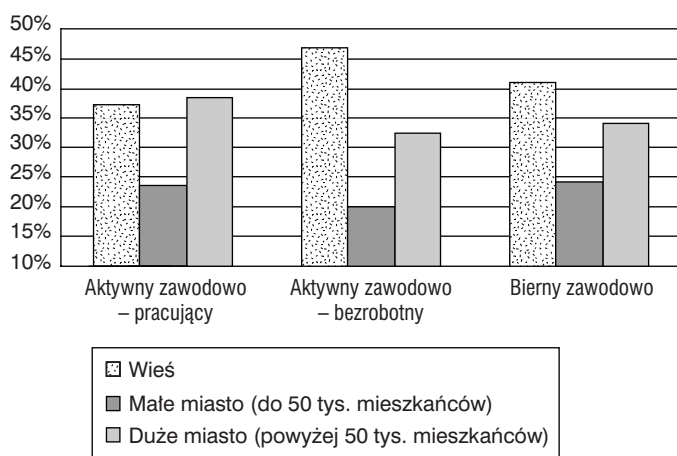


Rys. 11. Status zawodowy a płeć osób z ograniczeniem sprawności

Źródło: opracowanie na podstawie wyników własnych badań

W przeciwieństwie do płci, związek **miejsca zamieszkania** z aktywnością zawodową (rys. 12, tab. 2 w aneksie 2) nie jest silny, jednak pozwala na sformułowanie wniosku, szczególnie w odniesieniu do osób niepracujących (bezrobotnych i biernych), iż szczególnym czynnikiem, utrudniającym aktywność na rynku pracy, jest zamieszkiwanie na wsi. O ile w grupie osób pracujących odsetek mieszkańców dużych miast i wsi jest podobny, o tyle w odniesieniu do pozostałych dwóch grup osób niepełnosprawnych zaznacza się przewaga mieszkańców wsi. Fakt bycia osobą niepełnosprawną, w połączeniu z zamieszkiwaniem na wsi, może, po pierwsze, stwarzać problemy wiążące się z odległością od potencjalnego miejsca pracy. Ze względu na to, że na terenach wiejskich możliwości znalezienia pracy są znacznie mniejsze niż w miastach, osoby niepełnosprawne muszą poszukiwać zatrudnienia w innych miejscowościach, bardziej rozwiniętych ekonomicznie czy infrastrukturalnie. Po drugie, traktowanie osób niepełnosprawnych na wsi, gdzie trudno o prywatność i ludzie znają się osobiście, w połączeniu z wciąż silną tendencją do emocjonalnej negatywnej stereotypizacji tej grupy społecznej, może prowadzić do reakcji lęku i wstydu zarówno w odniesieniu do samych osób niepełnosprawnych, jak również w stosunku do ich rodzin.

Wyniki naszych badań<sup>3</sup> wskazują na jeszcze jeden czynnik mogący potencjalnie utrudnić wchodzenie na rynek pracy osobom niepełnosprawnym zamieszkującym na wsi. Jest to większe niż w dużych miastach ograniczanie niepełnosprawnym dzieciom swobody w ich codziennej aktywności, częstsza nadopiekuńczość i kontrola rodziców. Konsekwencją takich oddziaływań może być mniejsza samodzielność, a tym samym większe ryzyko bierności w dorosłym życiu.



**Rys. 12.** Status zawodowy a miejsce zamieszkania osób z ograniczeniem sprawności

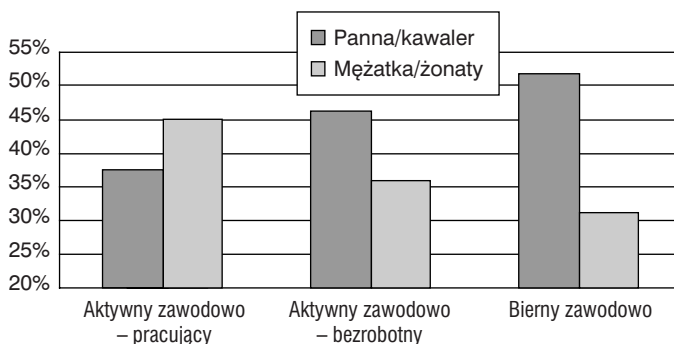
**Źródło:** opracowanie na podstawie wyników własnych badań

<sup>3</sup> Porównaj tom 2 w serii *Osoby z ograniczeniem sprawności na rynku pracy*: Anna Izabela Brzezińska i Radosław Kaczan, *Wychowanie do samodzielności: kluczowy czynnik sukcesu zawodowego osób z ograniczoną sprawnością*.

Fakt wykonywania pracy lub bycia osobą bezrobotną bądź bierną ma także wpływ na proces i efekty tworzenia **bliskich związków** przez osoby z ograniczeniem sprawności. Jak to przedstawia rysunek 13<sup>4</sup>, wśród osób pracujących przeważającą grupą są pozostający w formalnych związkach małżeńskich, odsetek ten zmniejsza się w pozostałych grupach – osiągając najniższy poziom w grupie osób niezainteresowanych pracą zawodową. Kategoria „Panna/kawaler” oznacza tu brak jakiegokolwiek bliskiego związku (por. tab. 3 w aneksie 2, występuje tam kategoria „W wolnym związku”).

Wydaje się więc, że mamy w tym przypadku do czynienia z powiązaniem realizacji dwóch, być może najistotniejszych, zadań rozwojowych okresu dorosłości: (1) podjęcia aktywności zawodowej i (2) stworzenia bliskiego związku partnerskiego (Havighurst, 1981; Erikson, 1997, 2004). W przypadku osób biernych zawodowo realizacja obu tych zadań jest zagrożona. Brak pracy zawodowej ogranicza nie tylko możliwości finansowe osób niepełnosprawnych, ale prowadzi także do zawężenia się grupy znajomych<sup>5</sup>, a więc zmniejsza się możliwość zbudowania sieci społecznej, poznawania nowych ludzi oraz nawiązywania bliższych znajomości. Tym sposobem proces marginalizacji osób biernych zawodowo dokonuje się nie tylko w sferze aktywności zawodowej, ale także w szeroko pojmowanej sferze życia społecznego.

Jak wskazują wyniki naszych badań, brak zatrudnienia prowadzi do częstszego **zajmowania w rodzinie niższych pozycji** (por. rys. 14, tab. 4 w aneksie 2). Badani, którzy nie pracują, częściej twierdzą, że to inni członkowie rodziny są głównymi decydentami i ponoszą większą odpowiedzialność za zapewnienie utrzymania rodzinie. Wydaje się to dosyć oczywiste, biorąc pod uwagę fakt, że



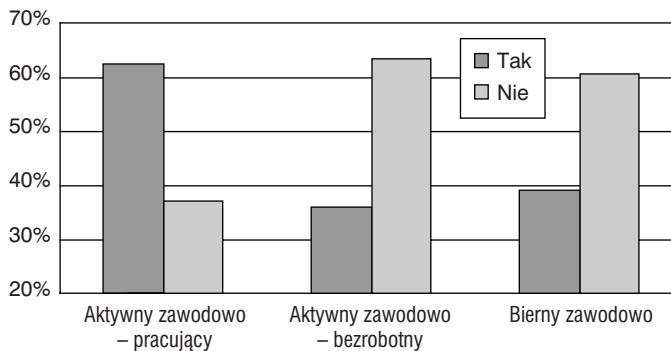
**Rys. 13.** Status zawodowy a stan cywilny osób z ograniczeniem sprawności

**Źródło:** opracowanie na podstawie wyników własnych badań

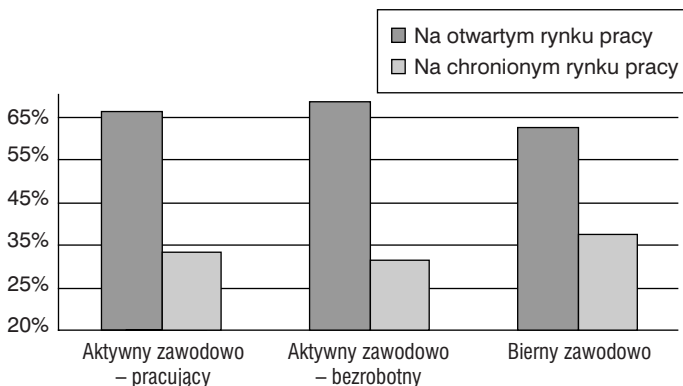
<sup>4</sup> Na rys. 13 zostały przedstawione jedynie dwie najczęściej występujące kategorie: „Panna/kawaler” oraz „Mężatka/żonaty”. Pozostałe kategorie stanu cywilnego występują w grupie osób z ograniczeniami sprawności bardzo rzadko. W tab. 3, w aneksie 2 znajdują się dane dotyczące wszystkich kategorii.

<sup>5</sup> Porównaj tom 4 w serii nt.: *Osoby z ograniczeniem sprawności na rynku pracy*: Radosław Kaczan i Kamil Sijko, *Psychospołeczne skutki transformacji ustrojowej a radzenie sobie osób z ograniczeniem sprawności na rynku pracy*.

brak stałego źródła dochodów nie pozwala osobom niepełnosprawnym na pełne partycypowanie w kosztach utrzymania rodziny. Taki stan rzeczy może być z racji uwarunkowań społeczno-kulturowych szczególnie zagrażający dla mężczyzn, od których częściej wymaga się brania odpowiedzialności za materialne bezpieczeństwo rodziny. Brak pracy, zwłaszcza przez długi okres, może skutkować obniżeniem samooceny, obniżeniem jakości życia i poczucia zadowolenia z życia (por. Skarżyńska, 1992), a tym samym prowadzić do dalszego wycofywania się z relacji rodzinnych. Sytuacja, w której osoba bezrobotna traci wpływ na funkcjonowanie swojej rodziny, szczególnie na podejmowanie decyzji ważnych dla wszystkich jej członków, nie stanowi cechy charakteryzującej tylko środowisko osób niepełnosprawnych, ale jest charakterystyczna dla większości dorosłych osób, które tracą pracę (Kowalska, 1994).



**Rys. 14.** Status zawodowy a pełnienie roli głowy gospodarstwa domowego  
**Źródło:** opracowanie na podstawie wyników własnych badań

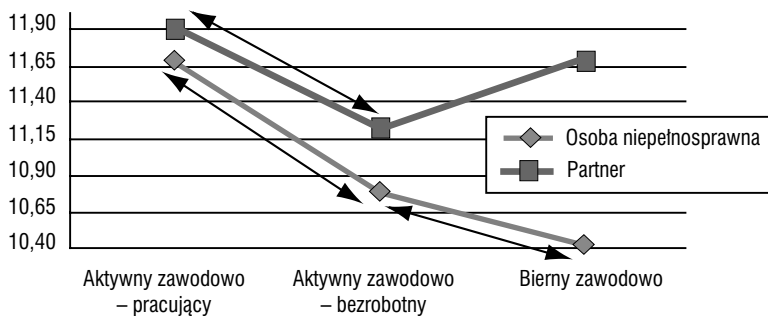


**Rys. 15.** Status zawodowy a miejsce pracy/poszukiwania pracy  
**Źródło:** opracowanie na podstawie wyników własnych badań

Osoby z ograniczeniem sprawności, poszukując pracy, preferują raczej otwarty rynek pracy (rys. 15, tab. 5 w aneksie 2); nie ma w tym przypadku istotnej różnicy pomiędzy osobami o odmiennych statusach zawodowych<sup>6</sup>. Postawa taka wskazuje na chęć osób niepełnosprawnych do uczestniczenia w rynku pracy na takich samych zasadach, jak inni pracownicy. Tym ważniejsza wydaje się w kontekście tego wyniku działalność na rzecz jak największego ułatwienia osobom niepełnosprawnym dostępu do otwartego rynku pracy.

Także **wykształcenie** osób z ograniczeniami sprawności okazało się powiązane z aktywnością zawodową (rys. 16, tab. 6 w aneksie 2). Pracujący niepełnosprawni są lepiej wykształceni niż pozostali uczestnicy naszych badań; dość podobnie przedstawia się wykształcenie partnerów osób niepełnosprawnych (różnica istotna pomiędzy partnerami osób pracujących i bezrobotnych). Po pierwsze, widać, że osoby lepiej wykształcone mają także lepiej wykształconych partnerów. Jest to zależność bardziej ogólna i ujawniająca się także w populacji osób zdrowych (Cichomski, Jerzyński, Zieliński, 2005). Wyższe wykształcenie nie tylko sprawia, że potencjalny pracownik jest bardziej „atrakcyjny” dla pracodawcy, ale wpływać może także na zwiększenie poczucia własnej wartości.

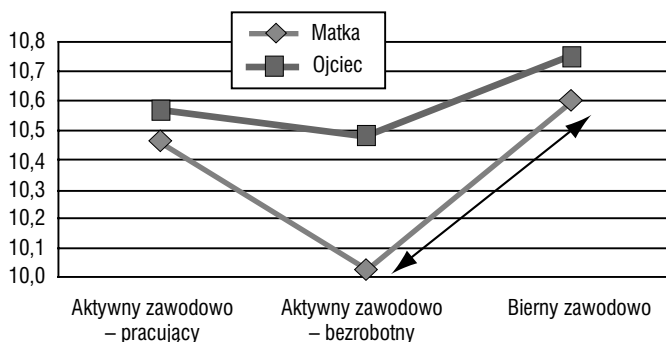
Dość słaby związek zaobserwowano pomiędzy aktywnością zawodową a **wykształceniem rodziców** osób z ograniczeniami sprawności (rys. 17). Brak jest jakichkolwiek istotnych zależności w odniesieniu do wykształcenia ojców, natomiast w przypadku matek różnica dotyczy osób biernych i bezrobotnych. Okazuje się, iż matki osób biernych zawodowo mają za sobą więcej lat nauki. Jednak różnice w odniesieniu do tych zmiennych są bardzo niewielkie.



**Rys. 16.** Status zawodowy a wykształcenie osób z ograniczeniem sprawności oraz ich partnerów

**Źródło:** opracowanie na podstawie wyników własnych badań

<sup>6</sup> W grupie biernych zawodowo, a więc nieposzukujących pracy i niezainteresowanych jej podjęciem, znalazło się 16 osób, które stwierdziły, że gdyby ktoś zaproponował im pracę, to mogłyby to przemyśleć i być może by ją przyjęły. Stąd też na rys. 15 znalazła się także ta kategoria osób z ograniczeniami sprawności.



**Rys. 17.** Status zawodowy a wykształcenie rodziców osób z ograniczeniem sprawności  
**Źródło:** opracowanie na podstawie wyników własnych badań

Nie zaobserwowano natomiast żadnych różnic pomiędzy **wiek** osób należących do poszczególnych grup osób z ograniczeniem sprawności a ich statusem zawodowym (tab. 7 w aneksie 2).

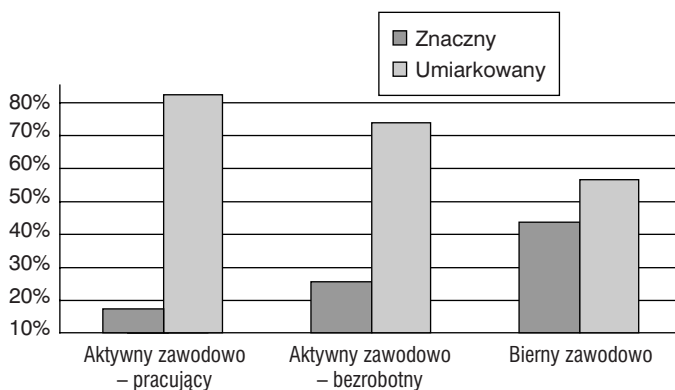
### 3.3. Czynniki związane z niepełnosprawnością a status zawodowy

O ile wcześniejsze analizy dotyczyły czynników niespecyficznych dla osób z ograniczeniami sprawności (w końcu każdy z nas mieszka na wsi lub w mieście, ma takie, a nie inne wykształcenie, jest w związku małżeńskim lub nie), o tyle w tym miejscu chcielibyśmy przedstawić, jak czynniki związane z ograniczeniem sprawności wiążą się z aktywnością zawodową. Przedstawiamy te zmienne, które okazały się istotnie różnicować osoby o różnym statusie zawodowym.

Na wstępie warto wspomnieć o zależności, która okazała się w tym wypadku nieistotna statystycznie (por. tab. 8 w aneksie 2), chodzi mianowicie o **rodzaj niepełnosprawności** (ruchowa, słuchowa, wzrokowa, psychiczna i somatyczna). Rodzaj ograniczenia nie wpływał znacząco na częstszą przynależność do żadnej z wyodrębnionych grup statusu zawodowego, tak więc sam fakt bycia osobą niepełnosprawną bez względu na rodzaj niepełnosprawności nie stanowi tu czynnika silnie zaburzającego aktywność zawodową.

Ważny okazał się natomiast **stopień niepełnosprawności** (umiarkowany lub znaczny). Osoby pracujące są w ogromnej większości niepełnosprawne w stopniu umiarkowanym (rys. 18, tab. 9 w aneksie 2). Różnica pomiędzy osobami charakteryzującymi się różnymi stopniami niepełnosprawności zmniejsza się nieco w grupie bezrobotnych i osiąga podobne wartości w grupie biernych zawodowo. Tak więc widać, iż nie chodzi o to, jaki organ, funkcja czy umiejętność zostały zaburzone, ale o to, w jak dużym stopniu się to stało.

Pierwszym narzucającym się wnioskiem jest stwierdzenie negatywnego wpływu znacznego ograniczenia sprawności na aktywność zawodową. Jednak należy zwrócić uwagę, że także wśród biernych zawodowo osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności stanowią nadal dużą grupę (56,6%), tak więc z całą pewnością sam stopień niepełnosprawności nie jest elementem decydującym. Utrudnia on, co oczywiste, funkcjonowanie na rynku pracy. Duże kłopoty z poruszaniem się, poważne choroby somatyczne i związana z nimi duża dynamika zmian samopoczucia, tak fizycznego, jak i psychicznego, cykl remisji w wypadku zaburzeń psychicznych czy całkowita utrata wzroku – wszystko to może wpływać na zmniejszenie mobilności, okresowe spadki wydolności fizycznej, gorszą koncentrację uwagi, niższą odporność na długotrwały wysiłek umysłowy czy fizyczny, spadek samooceny, utratę zaufania do własnych możliwości, a tym samym może prowadzić do podjęcia decyzji o wycofaniu się z rynku pracy.

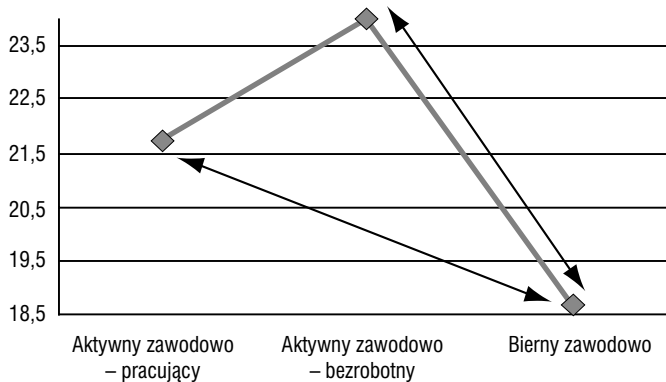


**Rys. 18.** Status zawodowy a stopień niepełnosprawności

**Źródło:** opracowanie na podstawie wyników własnych badań

Należy jednak poszukiwać także innych czynników mogących wspomagać bądź utrudniać aktywność zawodową. Uznaliśmy, że jednym z takich czynników może być także **moment nabycia niepełnosprawności**. Założyliśmy bowiem, że konsekwencje utraty pełnej sprawności mogą wiązać się z okresem życia, w jakim ta utrata nastąpiła. Ogólnie stwierdzić można, że osoby bierne zawodowo stały się niepełnosprawne wcześniej niż pozostali uczestnicy naszych badań (rys. 19, tab. 10 w aneksie 2). Jednak sam średni wynik zdaje się nie oddawać złożoności tej problematyki.

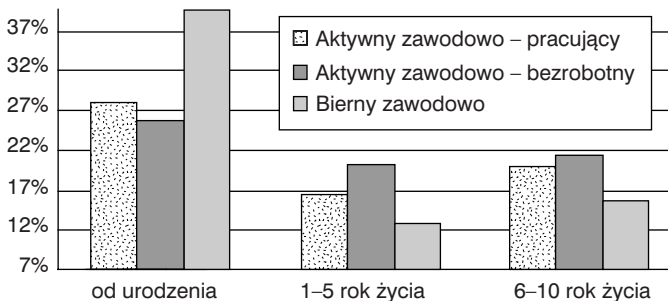
Świadczą o tym wyniki przedstawione na rys. 20 i 21, które prezentują związek statusu zawodowego z niepełnosprawnością nabytą w określonym momencie życia (od urodzenia, pomiędzy 1 a 5 rokiem życia, pomiędzy 6 a 10 r.ż., 11 a 15 r.ż., 16 a 20 r.ż. oraz po 20 roku życia). Szczególnie zagrażająca wydaje się niepełnosprawność wrodzona – osoby te najczęściej stają się bierne zawodowo. W kolejnych przedziałach wiekowych różnice między poszczególnymi gru-



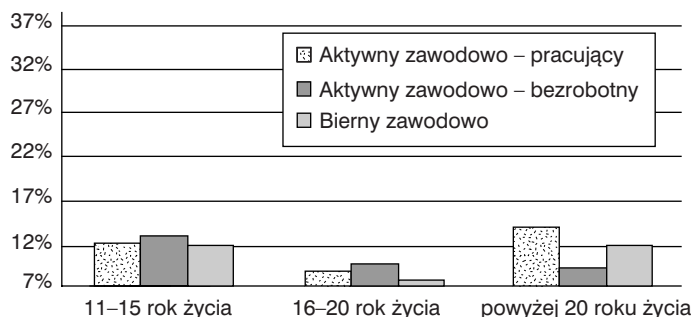
**Rys. 19.** Status zawodowy a średni wiek nabycia niepełnosprawności  
**Źródło:** opracowanie na podstawie wyników własnych badań

pami osób z ograniczeniem sprawności nie są tak duże, ale warto zwrócić uwagę, iż systematycznie powtarza się podobna proporcja osób bezrobotnych. Może to oznaczać, iż nabycie niepełnosprawności w okresie dzieciństwa lub dorastania (do 20 r.ż.) nie ogranicza aktywności zawodowej w takim samym stopniu, jak niepełnosprawność wrodzona. Osoby te częściej szukają pracy, nie chcą „wypaść” z rynku pracy. Natomiast w przypadku osób, które nabyły niepełnosprawność po 20 roku życia, zaznacza się nieznaczna przewaga osób pracujących.

**Niepełnosprawność wrodzona stanowi szczególnie silny czynnik ryzyka dla późniejszej aktywności zawodowej; zwiększa ryzyko popadnięcia w bierność.**



**Rys. 20.** Status zawodowy a moment nabycia niepełnosprawności – dzieciństwo  
**Źródło:** opracowanie na podstawie wyników własnych badań



Rys. 21. Status zawodowy a moment nabycia niepełnosprawności – dorastanie i dorosłość  
 Źródło: opracowanie na podstawie wyników własnych badań

### 3.4. Status zawodowy a czynniki społeczno-demograficzne i niepełnosprawność

Na podstawie przedstawionych powyżej analiz i porównań dokonać można wstępnej charakterystyki osób o różnym statusie zawodowym i wskazać na najbardziej charakterystyczne właściwości osób różniących się statusem zawodowym w momencie prowadzenia badań. W tab. 4 pokazano cechy dominujące w każdej z trzech porównywanych grup.

Tabela 4. Społeczno-demograficzna charakterystyka osób o różnym statusie zawodowym

|                                      | Aktywny zawodowo – pracujący       | Aktywny zawodowo – bezrobotny        | Bierny zawodowo                    |
|--------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| % badanej próby (n = 1498)           | 37,7% (n = 564)                    | 15,2% (n = 227)                      | 47,2% (n = 707)                    |
| Płeć                                 | mężczyzna                          | mężczyzna                            | kobieta                            |
| Miejsce zamieszkania                 |                                    | wieś                                 | wieś                               |
| Stan cywilny                         | w związku małżeńskim               |                                      | samotny                            |
| Bycie głową rodziny                  | tak                                | nie                                  | nie                                |
| Wykształcenie osoby niepełnosprawnej | najwyższe wśród analizowanych grup |                                      | najniższe wśród analizowanych grup |
| Stopień niepełnosprawności           | umiarkowany                        |                                      | znaczny                            |
| Moment nabycia niepełnosprawności    | po 20 roku życia                   | w okresie dzieciństwa lub dorastania | od urodzenia                       |

Źródło: na podstawie badań własnych

Jeśli uznamy, iż wykonywanie pracy zawodowej stanowi przejaw sukcesu osiągniętego przez osoby z ograniczeniami sprawności w dorosłym życiu, to cechy częściej występujące w grupie osób pracujących można postrzegać jako czynniki wspomagające i wspierające tę formę zaangażowania, podczas gdy cechy pojawiające się w grupie osób biernych zawodowo to główne czynniki zagrożające.

Z tab. 4 wynika, że zdecydowanie lepiej radzą sobie mężczyźni, zwłaszcza jeśli wykonują pracę zawodową. Dzięki temu uzyskują wysoką pozycję w rodzinie, nie są narażeni na marginalizację, a rodzina liczy się z ich zdaniem. W największym stopniu mają więc szanse na integrację. Warto podkreślić, że osoby pracujące są w lepszej – jak się wydaje – sytuacji zdrowotnej niż bierni zawodowo, ich niepełnosprawność nie ogranicza silnie codziennego funkcjonowania, tak więc podjęcie pracy zawodowej jest dla nich łatwiejsze i wiąże się z mniejszym wysiłkiem. Są to także osoby, które stały się niepełnosprawne stosunkowo późno, a więc miały wcześniej możliwość zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych i uzyskały stosunkowo wysokie, w porównaniu z pozostałymi osobami, wykształcenie. Z jednej strony mogą więc być one bardziej atrakcyjne dla potencjalnego pracodawcy, z drugiej natomiast mają większe możliwości mobilności zawodowej, nie muszą się obawiać zmian ze względu na uzyskane wykształcenie, kompetencje i zdolności. Zatem proces doszkalania także może w ich przypadku być łatwiejszy.

Wręcz przeciwnie przedstawia się sytuacja osób biernych zawodowo, z których większość stanowią kobiety oraz mieszkańcy wsi. W ich przypadku szczególnie utrudniającym aktywność zawodową czynnikiem jest wrodzona niepełnosprawność o znacznym stopniu. Niewykluczone, że duża część tej grupy to osoby, które wymagają opieki ze strony innych w zakresie szerokiego spektrum codziennych działań. Ich brak zainteresowania pracą zawodową może wynikać w znacznym stopniu z obiektywnych czynników wykluczających z grona osób aktywnych zawodowo. Aktywności zawodowej nie sprzyja także ich niskie wykształcenie. Osoby biernie zawodowo wydają się wykluczone nie tylko z rynku pracy, ale również z życia społecznego w ogóle. Rzadko tworzą związki partnerskie, mają mniejszą liczbę znajomych i przyjaciół (por. przypis 4), w rodzinach zajmują raczej niską pozycję, nie będąc zaangażowanymi w podejmowanie ważnych decyzji. Skoro tak, to nasuwa się wniosek, iż codzienne funkcjonowanie tych osób ogranicza się raczej do życia w obrębie domu rodzinnego, bez udziału w funkcjonowanie szerszych kręgów społecznych. Pierwszym wyzwaniem dla osób dążących do aktywizacji tej grupy powinno być więc nie dążenie do zwiększenia ich zaangażowania na rynku pracy, ale raczej wstępne zintegrowanie ich z otoczeniem społecznym, mówiąc kolokwialnie „wyrwanie ich z domu”, poprzez zaangażowanie w budowanie sieci wsparcia (np. sąsiedzkich), stworzenie ofert, które mogłyby zaspokoić potrzebę kontaktu. Zwiększanie ich aktywności zawodowej to raczej działania, które mogłyby przynieść rezultaty w późniejszym okresie.

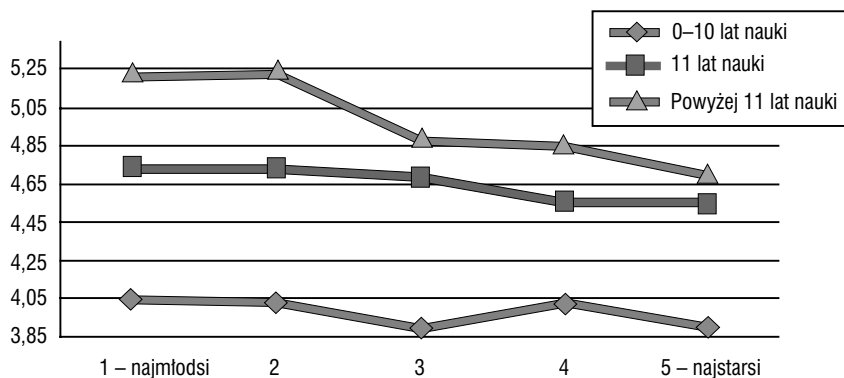
### 3.5. Czynniki społeczno-demograficzne jako predyktory zadowolenia z życia

W celu sprawdzenia, jak silne jest powiązanie analizowanych przez nas czynników społeczno-demograficznych z zadowoleniem z życia osób z ograniczeniami sprawności, przeprowadziliśmy dużo wieloczynnikowych analiz wariancji. Okazało się, że spośród wszystkich zmiennych tylko kilka istotnie różnicuje uczestników badania pod względem ich zadowolenia z życia.

Pierwsze analizy wykazały, że zadowolenie z życia zależy w sposób istotny od wieku<sup>7</sup> i wykształcenia<sup>8</sup> osób z ograniczeniami sprawności (rys. 22, tab. 11 w aneksie 2). Ujawniły się dwa efekty główne tych zmiennych. Po pierwsze, bardziej zadowolone były osoby młodsze i to niezależnie od wykształcenia, zatem zadowolenie z życia spada wraz z wiekiem osób niepełnosprawnych, choć największy spadek obserwuje się u osób najlepiej wykształconych. Są to najczęściej osoby pracujące, tak więc spadek jakości życia w ich wypadku może wiązać się z opuszczaniem rynku pracy. Wśród osób gorzej wykształconych spadek jakości życia wraz z wiekiem jest mniejszy, ale także statystycznie istotny.

Niezależnie jednak od wieku osób niepełnosprawnych, bardziej zadowolone są te osoby, które są lepiej wykształcone. Jest to prawidłowość, która powtarza się na wszystkich etapach życia.

Nie poprzestaliśmy jednak na tym i w trakcie dalszych analiz postanowiliśmy sprawdzić, czy związek wieku i wykształcenia z zadowoleniem z życia zależy w jakimś stopniu od stanu cywilnego badanych. Okazało się, iż po wprowadze-



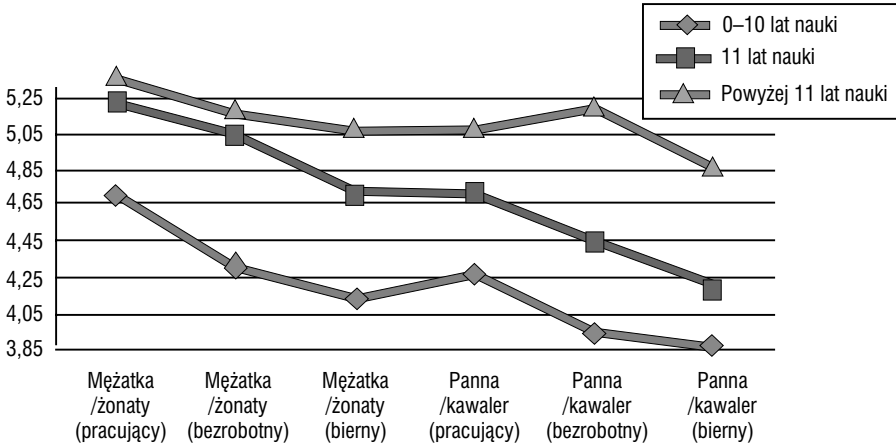
Rys. 22. Wiek i wykształcenie a zadowolenie z życia

Źródło: opracowanie na podstawie wyników własnych badań

<sup>7</sup> Zastosowaliśmy podział zmiennej na 5 kategorii zgodnie z rozkładem: kat. 1 – do 26 lat, kat. 2 – od 27 do 34 lat, kat. 3 – od 35 do 48 lat, kat. 4 – od 49 do 54 lat, kat. 5 – 55 lat i więcej.

<sup>8</sup> Zastosowaliśmy podział zmiennej na 3 kategorie (tetryle) zgodnie z rozkładem: kat. 1 – od 0 do 10 lat nauki, kat. 2 – 11 lat nauki, kat. 3 – powyżej 11 lat nauki.

niu do modelu stanu cywilnego wiek przestaje być istotny. Niezależnie zatem od tego, czy ktoś jest starszy czy młodszy, jego zadowolenie z życia rośnie wtedy, gdy jest w związku małżeńskim. Natomiast istotny nadal pozostaje związek wykształcenia z zadowoleniem z życia. Zależności te są identyczne w przypadku osób należących do każdego ze statusów zawodowych, choć poziom ich zadowolenia z życia jest oczywiście inny. Przedstawia to rys. 23 (oraz tab. 12 i 13 w aneksie 2).



**Rys. 23.** Stan cywilny i wykształcenie a zadowolenie z życia wśród osób o różnym statusie zawodowym

**Źródło:** opracowanie na podstawie wyników własnych badań

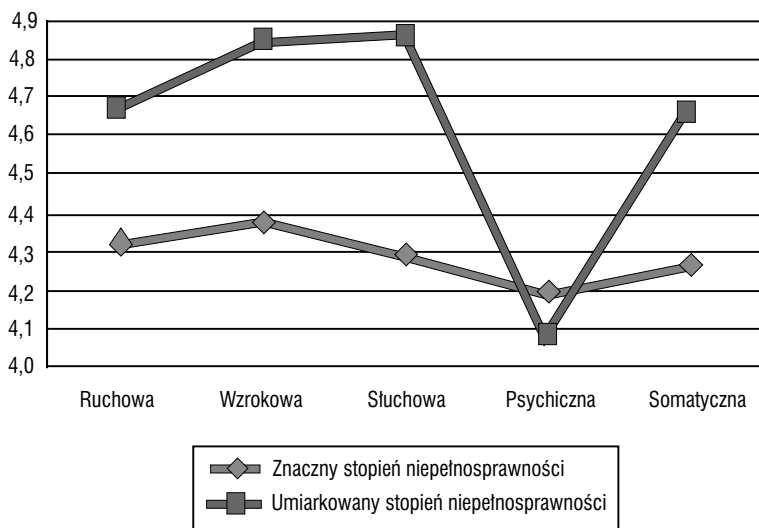
Pomiędzy wykształceniem i stanem cywilnym nie zaobserwowano interakcji. Zadowolenie z życia jest najwyższe w grupie osób najlepiej wykształconych, a im niższe wykształcenie, tym mniejsze zadowolenie z życia. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na różnice pomiędzy grupami różniącymi się stanem cywilnym<sup>9</sup>. Odczuwaniu większego zadowolenia z życia sprzyja pozostawanie w związku małżeńskim, a zależność tę można zaobserwować wśród osób należących do wszystkich analizowanych grup wyróżnionych ze względu na status zawodowy. Jednak najmniejsze „wahania” zadowolenia z życia, a więc najmniejsze uzależnienie zadowolenia z życia od stanu cywilnego występuje w grupie osób najlepiej wykształconych, a więc najczęściej pracujących zawodowo. W grupach osób niepełnosprawnych mniej wykształconych związek ten jest bardzo silny. Pozostawanie w związku małżeńskim stanowi więc swego rodzaju czynnik stabilizujący i ochronny (rodzaj „zabezpieczenia” czy „kotwicy”), pomagający radzić sobie z trudnymi sytuacjami i uczuciami, jakie niesie ze sobą niepełnosprawność i brak pracy.

<sup>9</sup> Rysunek 23 przedstawia dwie najczęściej występujące kategorie stanu cywilnego: „Panna/kawaler” – oznaczający brak jakiegokolwiek związku intymnego (także nieformalnego) oraz „Mężatka/żonaty”.

### 3.6. Czynniki związane z niepełnosprawnością jako predyktory zadowolenia z życia

Zadowolenie z życia jest powiązane ze zmiennymi dotyczącymi niepełnosprawności (rys. 24, tab. 14 w aneksie 2). Wyniki wskazują na istotny związek tej zmiennej zarówno ze **stopniem niepełnosprawności** (umiarkowany *vs.* znaczny), jak również z jej rodzajem. Znacznie bardziej zadowolone z dotychczasowego życia są osoby, które mają orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, a więc mają większe możliwości, zarówno pracy zawodowej, jak i sprawnego funkcjonowania w społeczeństwie. Pod tym względem osoby z niepełnosprawnością znaczną wypadają gorzej.

Związek zadowolenia z życia z rodzajem niepełnosprawności wskazuje na ciekawą i dość nieoczekiwaną zależność. Dotyczy ona związku niepełnosprawności psychicznej z zadowoleniem z życia osób niepełnosprawnych, przede wszystkim w grupie osób o umiarkowanej niepełnosprawności. Każdy inny rodzaj niepełnosprawności, jeśli tylko występuje on w stopniu umiarkowanym, stanowi element odróżniający tę grupę od osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym. Inaczej przedstawia się kwestia osób niepełnosprawnych psychicznie, których zadowolenie z życia jest niskie, i to niezależnie od stopnia niepełnosprawności. Jest to informacja dość ważna, ponieważ wskazuje odmiennosć tej grupy od pozostałych osób z ograniczeniami sprawności w stopniu umiarkowanym.



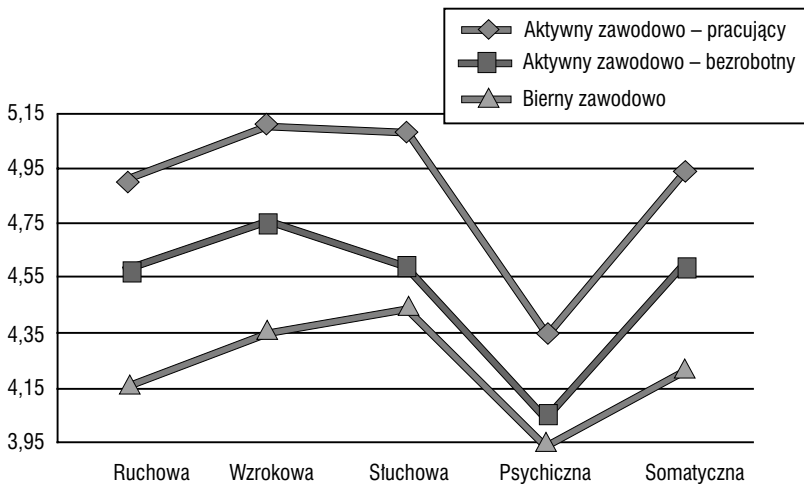
Rys. 24. Stopień i rodzaj niepełnosprawności a zadowolenie z życia

Źródło: opracowanie na podstawie wyników własnych badań

O niepełnosprawności psychicznej nie mówi się wiele w naszym kraju, a jeszcze rzadziej używa się określenia „choroba psychiczna”, gdy mowa o niepełnosprawności. Za osobę niepełnosprawną zwykle uznaje się kogoś, kto porusza się na wózku inwalidzkim, nie widzi lub nie słyszy, natomiast gdy ktoś choruje czy chorował na depresję, schizofrenię bądź miał zaburzenia nerwicowe – nie jest on na ogół postrzegany jako ktoś „z ograniczeniem sprawności”. Być może właśnie z powodu niskiej społecznej świadomości i braku wiedzy na temat chorób psychicznych osoby z tym rodzajem ograniczenia sprawności w największym stopniu doświadczają braku zrozumienia i wsparcia, co wpływa na ich niską jakość życia, niezależnie od tego, iż sama natura zaburzeń psychicznych może w poszczególnych przypadkach – chwilowo lub długotrwale – znacznie obniżać nastrój i samopoczucie psychiczne.

Związek **rodzaju niepełnosprawności** i zadowolenia z życia znacznie się zmniejsza, jeśli uwzględniamy status zawodowy osoby niepełnosprawnej (rys. 25, tab. 15 w aneksie 2). To, czy osoba niepełnosprawna pracuje czy też nie jest znacznie silniej związane z zadowoleniem z życia niż to, jakiej funkcji czy organu dotyczy niepełnosprawność (w każdej kategorii statusu zawodowego brak różnic pod względem zadowolenia z życia w grupach osób z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową, słuchową i somatyczną). Jednak niezależnie od statusu zawodowego, wciąż istotny pozostaje związek niepełnosprawności psychicznej z zadowoleniem z życia, która we wszystkich analizowanych grupach prowadzi do jego znacznego obniżenia się.

Mówiąc zatem o związku aktywności zawodowej osób z ograniczeniem sprawności z ich jakością życia, warto mieć na uwadze to, że osoby te są między sobą silnie zróżnicowane. W zależności od tego, z jaką niepełnosprawno-



Rys. 25. Status zawodowy i rodzaj niepełnosprawności a zadowolenie z życia

Źródło: opracowanie na podstawie wyników własnych badań

ścią mamy do czynienia, układ istotnych czynników powodzenia oraz czynników ryzyka aktywności zawodowej i zadowolenia z życia może się zmieniać.

### 3.7. Podsumowanie

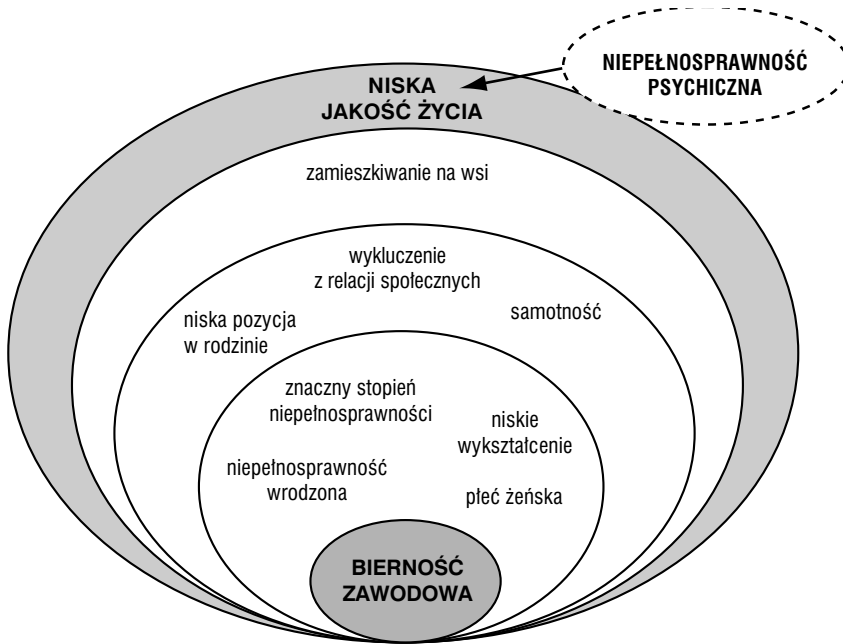
W trakcie naszych poszukiwań istotnych uwarunkowań aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności okazało się, że szczególnie wyraźne różnice pojawiły się pomiędzy osobami należącymi do dwóch skrajnych grup. Z jednej strony (1) występują ci, którzy rynek pracy opuścili (bądź nigdy się na nim nie znaleźli) i nie zamierzają tego zmieniać (bierni zawodowo), z drugiej natomiast (2) są osoby obecnie czynne zawodowo, wykonujące pracę (aktywni zawodowo – pracujący). Biorąc pod uwagę różnice pomiędzy tymi dwiema grupami można wyodrębnić te elementy ich codziennego doświadczenia, które stanowią pewne czynniki ryzyka oraz takie, które nazywamy czynnikami wspierającymi z punktu widzenia podjęcia i utrzymania aktywności zawodowej oraz zadowolenia z życia. To zadowolenie traktujemy jako jeden z przejawów poczucia jakości życia osób niepełnosprawnych.

Zmienne społeczno-demograficzne, których związki ze statusem zawodowym i zadowoleniem z życia przedstawiliśmy wyżej, podzielimy w tym miejscu na dwie grupy:

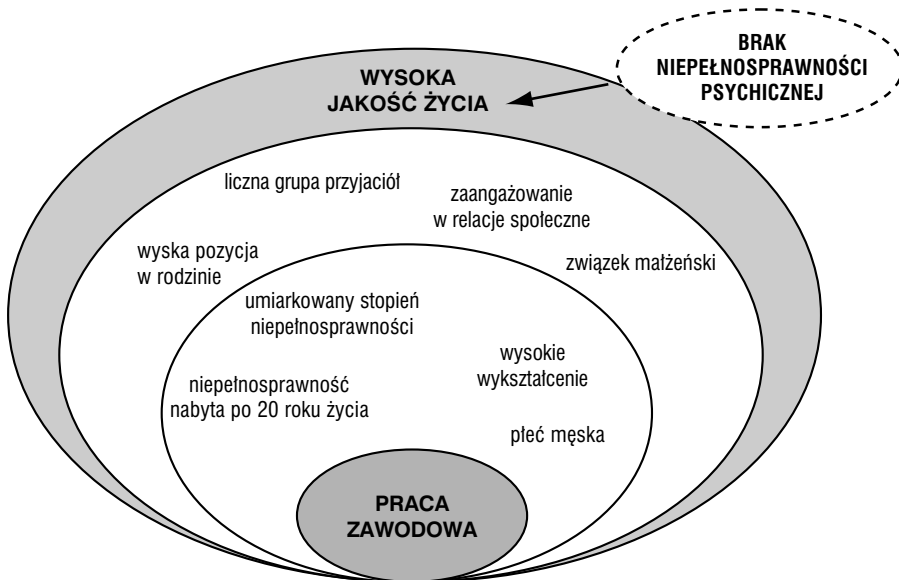
- 1) **indywidualne**: stanowiące cechy osób niepełnosprawnych, takie jak: płeć, wykształcenie, rodzaj, stopień i moment nabycia niepełnosprawności,
- 2) **społeczne**: odnoszące się do relacji pomiędzy niepełnosprawną jednostką a jej otoczeniem społecznym, jak między innymi bliskie związki, rola pełniona w rodzinie, zaangażowanie w kontakty z osobami spoza rodziny (znajomymi, przyjaciółmi).

W przypadku osób biernych zawodowo ważne okazało się także miejsce zamieszkania. Wydaje się, iż dopiero uwzględnienie wszystkich wymienionych elementów łącznie oraz porównanie obu skrajnych grup (por. rys. 26 i 27), może stworzyć w miarę szeroki obraz codziennego doświadczenia osób niepełnosprawnych.

Bierność zawodowa ma swoje korzenie w najwcześniejszych doświadczeniach osób niepełnosprawnych. Przyjście na świat z ograniczeniem sprawności, występującej często w znacznym stopniu, wyznacza od początku bardzo silnie kontekst ich rozwoju. Wydawać by się mogło, iż w takiej sytuacji osoby powinny być przystosowane do własnych ograniczeń, znać swoje mocne i słabe strony, a tym samym móc w sposób satysfakcjonujący przystosować się do tych warunków. Jednak, jak wskazują uzyskane przez nas wyniki, jest odwrotnie. Wrodzona niepełnosprawność prowadzi często do bierności, braku samodzielności i braku chęci oraz zaangażowania w kształtowanie własnej ścieżki rozwoju zawodowego. Zasadne wydaje się w tu pytanie o rolę rodziny w tym pierw-



Rys. 26. Bierność zawodowa i jakość życia a czynniki społeczno-demograficzne  
Źródło: opracowanie Konrad Piotrowski i Anna Izabela Brzezińska



Rys. 27. Praca zawodowa i jakość życia a czynniki społeczno-demograficzne  
Źródło: opracowanie Konrad Piotrowski i Anna Izabela Brzezińska

szym okresie życia. Nie jest to jednak obszar należący do poruszanej w tym miejscu problematyki, a informacje na ten temat można uzyskać z naszych pozostałych publikacji<sup>10</sup>.

Silne fizyczne bądź psychiczne ograniczenia osób biernych zawodowo oddziałują w oczywisty sposób na ich codzienną aktywność, stąd też trudniej jest im zdobyć wysokie wykształcenie. Ze względu na fakt, iż wiele osób spośród tej grupy mieszka na wsi, często z dala od głównych centrów edukacyjnych, rozrywkowych, zawodowych, mają one silnie ograniczone możliwości nie tylko docierania do takich miejsc, ale także przebywania wśród osób, które mogłyby pełnić – przynajmniej potencjalnie – role wzorców czy modeli, a więc wpływać, często poprzez samą swoją obecność, na ich rozwój, ambicje, pragnienie bycia „takim, jak oni”.

Tymczasem osoby biernie zawodowo wydają się samotne, odizolowane od szerokich kręgów społecznych. Mają małą liczbę znajomych i przyjaciół, rzadko tworzą bliskie związki z innymi ludźmi. Nawet wśród członków rodziny wydają się osobami „ulokowanymi” gdzieś na marginesie, bez możliwości decydowania czy wpływania na to, co się w rodzinie dzieje. Charakterystyczne dla osób biernych zawodowo jest to, iż dużą ich część stanowią kobiety. Być może fakt ten, w połączeniu z zamieszkiwaniem na wsi, doprowadził do ich niskiego zaangażowania w rozwój indywidualny, ze względu na przypisanie im roli osób mających zajmować się domem, gospodarstwem, a nie pracą zawodową i kształceniem się.

Osoby czynne zawodowo, w przeciwieństwie do poprzednio opisanej grupy, przez wiele lat rozwijały się bez ograniczeń płynących z tytułu niepełnosprawności (nabyły niepełnosprawność najczęściej po 20 roku życia), nie miały więc utrudnionego startu w rolach społecznych, a nawet w zdobyciu pierwszych doświadczeń zawodowych. Wydaje się, iż przez te lata mogły one zgromadzić kapitał zarówno osobisty, jak i społeczny, który w momencie stania się osobą niepełnosprawną zadziałał jak tarcza ochronna (jak „bufor”), nie dopuszczając do wypadnięcia poza nawias społeczeństwa. Nie bez znaczenia jest również to, iż ich niepełnosprawność najczęściej nie zaburza tak silnie codziennej aktywności – raczej nie wymagają one opieki, są w stanie same zaspokajać swoje potrzeby i osiągać zamierzone cele. Znajduje to swoje odzwierciedlenie chociażby w relatywnie wyższym, w porównaniu z osobami biernymi, wykształceniu.

Zaprezentowane przez nas wyniki wskazują, iż wśród osób pracujących mieszkańcy miast i wsi stanowią niemal równe grupy pod względem liczebno-

---

<sup>10</sup> Porównaj nasze prace: (1) A.I. Brzezińska, K. Piotrowski (2008). *Wyznaczniki satysfakcji z wykonywanej pracy osób z ograniczeniem sprawności: kompetencje i relacje*. Warszawa: Academica Wydawnictwo SWPS/EFS (seria *Osoby z ograniczeniem sprawności na rynku pracy* – tom 2); (2) A.I. Brzezińska, R. Kaczan (2008). *Wychowanie do samodzielności: kluczowy czynnik sukcesu zawodowego osób z ograniczeniem sprawności*. Warszawa: Academica Wydawnictwo SWPS/EFS (seria *Osoby z ograniczeniem sprawności na rynku pracy* – tom 3); (3) A.I. Brzezińska (red.). (2007). *Zadania rodziny i szkoły: od samodzielności dziecka do efektywności pracownika*. Warszawa: Academica Wydawnictwo SWPS/EFS (seria *Przeciw wykluczaniu z rynku pracy* – tom 3).

ści. Tak więc sam fakt zamieszkiwania na wsi nie musi stanowić czynnika ryzyka, ale może się nim stać w interakcji z wrodzoną, znaczną niepełnosprawnością. Wskazuje na to właśnie sytuacja osób pracujących, które mimo iż mieszkają na wsi, potrafią radzić sobie skutecznie z własnymi ograniczeniami.

Praca zawodowa to także element powiązany z pozycją, jaką zajmuje osoba z ograniczeniami w rodzinie. Fakt posiadania zasobów finansowych, a także spełnianie „dorosłych obowiązków” powoduje, że członkowie rodziny liczą się z ich zdaniem, co więcej – często osoby z ograniczeniami twierdzą, iż pełnią rolę „głowy rodziny”. Nie odcinają się także od szerszych kontaktów społecznych, mają liczną grupę znajomych, z którymi spędzają wolny czas, tworzą bliskie związki partnerskie. To wszystko sprawia, że mogą się czuć w pełni zintegrowane ze społeczeństwem.

# Kompetencje osobiste i ich związek z aktywnością zawodową

---

### 4.1. Wprowadzenie

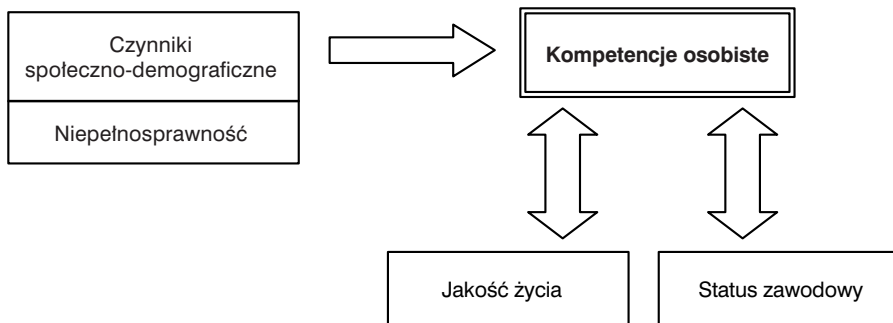
Posiadane przez człowieka właściwości, charakterystyczne dla niego postawy oraz oczekiwania, jakie ma w stosunku do siebie i do świata, stanowią główną strukturę wyznaczającą jego indywidualny styl życia oraz wpływają na podejmowanie lub niepodejmowanie określonych działań. Anna Brzezińska (2003), opisując czynniki środowiskowe mające wpływ na ukształtowanie się owego indywidualnego stylu życia, zwraca uwagę z jednej strony na to wszystko, co ułatwia nam działania, wspiera, zachęca, umożliwia ich realizację zgodnie z planem, z drugiej natomiast na takie warunki otoczenia, które przyczyniają się do powstania trudności, zakłóceń czy utrudnień. Tak więc wszelkie czynniki, które możemy określić mianem **wsparcia** udzielanego jednostce oraz te, które stanowią **wyzwania**, przyczyniają się, począwszy od okresu dzieciństwa, poprzez dorastanie aż do dorosłości, do rozwoju indywidualnych cech, tworzących strukturę osobowości jednostki, wyznaczającą styl życia. Dla uzyskania optymalnych rezultatów i pozytywnego przebiegu tego procesu ważna jest względna równowaga pomiędzy wspieraniem i stawianiem wyzwań. Nadmiar jednej z tych form oddziaływań przy niedoborze drugiej może prowadzić do zaburzeń w zakresie rozwoju autonomii, samodzielności, zdolności do kierowania swoim życiem, a więc tych charakterystyk, które stanowią kluczowe pojęcia używane dla opisywania funkcjonowania dojrzałego człowieka dorosłego (Loebl, 2003).

Z sytuacją braku wystarczającej liczby wyzwań w rozwoju osób niepełnosprawnych możemy mieć do czynienia w sytuacji braku pracy, ale także wtedy, gdy praca wykonywana jest w nadmiernie bezpiecznej i niewymagającej wysiłku atmosferze. Badania przeprowadzone przez M. Wehmeyera (1994) wskazują, że osoby z ograniczeniami sprawności, które nie pracują, bądź też pracują w specjalnych, ochronnych warunkach (w naszym kraju można przyrównać to na przykład do zakładów pracy chronionej), wykazują niższy postrzegany poziom kontroli nad własnym życiem niż osoby zatrudnione na otwartym, konkurencyjnym rynku pracy. Zwraca się również uwagę na negatywne konsekwencje po-

czucia braku kontroli i ich wpływ na jakość życia osób niepełnosprawnych, a także postuluje się konieczność zachęcania ich do podejmowania samodzielnych decyzji w miejscu pracy oraz umożliwiania im tego.

Umiejętności i zdolności człowieka, które bardziej ogólnie można określić mianem zasobów, wchodzą w nieustanną dynamiczną interakcję z warunkami otoczenia. W konsekwencji okazać się może, że osoba posiadająca wysokie kompetencje wcale nie będzie funkcjonowała lepiej niż ktoś, kto nie ma tak rozwiniętych umiejętności, zwłaszcza w sytuacji nadmiernego obciążenia i braku wsparcia.

Dlatego też rozwój kompetencji (a także „poczucia kompetencji”) należy zawsze rozpatrywać w kontekście, zwracając uwagę nie tylko na ich obecność lub brak, ale także na to, w jakim otoczeniu człowiek ma możliwość ich wykorzystywania, jakie relacje zachodzą pomiędzy różnymi mikrosystemami, w których funkcjonuje, i z jakich ofert może swobodnie korzystać.



**Rys. 28.** Kompetencje osobiste i ich związki z funkcjonowaniem osób z ograniczeniami sprawności

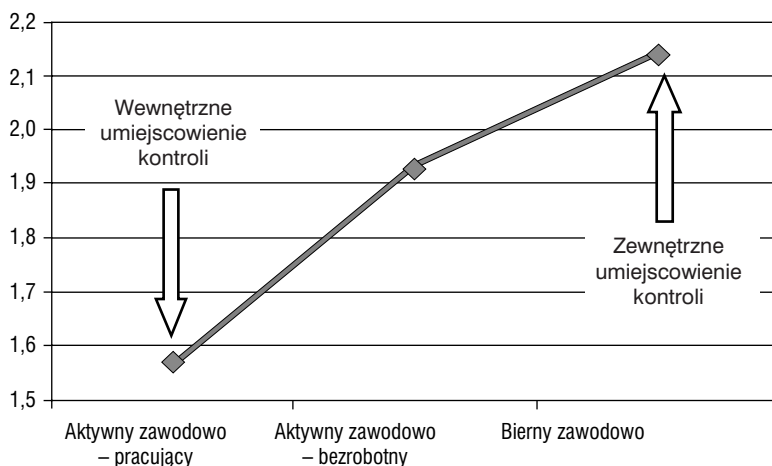
**Źródło:** opracowanie Konrad Piotrowski

Przedstawione w niniejszym rozdziale analizy mają na celu zaprezentowanie zależności pomiędzy posiadanymi przez osoby z ograniczeniami sprawności cechami, które traktujemy jako ich osobiste kompetencje (por. tab. 3), a aktywnością zawodową oraz poczuciem jakości życia. Ze względu na to, że traktujemy indywidualne cechy osób niepełnosprawnych jako jeden z efektów oddziaływania kontekstu ich rozwoju, zaprezentowane zostaną również związki kompetencji osobistych z czynnikami społeczno-demograficznymi i związanymi z niepełnosprawnością (por. rys. 28). Mamy nadzieję, że dzięki temu będziemy mogli odpowiedzieć na pytanie dotyczące istotnych uwarunkowań poziomu kompetencji, a także ich efektów w postaci poczucia jakości życia.

## 4.2. Status zawodowy a kompetencje osobiste

### 4.2.1. Poczucie umiejscowienia kontroli

Osoby różniące się statusem zawodowym różnią się także poczuciem posiadania wpływu na swoje życie oraz sposobem postrzegania czynników, które są odpowiedzialne za kształt ich życia, czyli rozmaitych wydarzeń, które napotykają na swojej drodze (rys. 29). Praca zawodowa wydaje się częściej iść w parze z postrzeganiem własnej osoby jako „przyczyny”, czyli sprawcy wydarzeń życiowych. Pracujące osoby z ograniczeniem sprawności w mniejszym zakresie uważają, że za to, co ich spotyka, odpowiadają zewnętrzne względem nich czynniki. Taka postawa wobec siebie i świata rzadziej natomiast pojawia się u osób bezrobotnych, a w najmniejszym stopniu występuje w grupie osób biernych zawodowo (różnice pomiędzy wszystkimi grupami są istotne statystycznie).



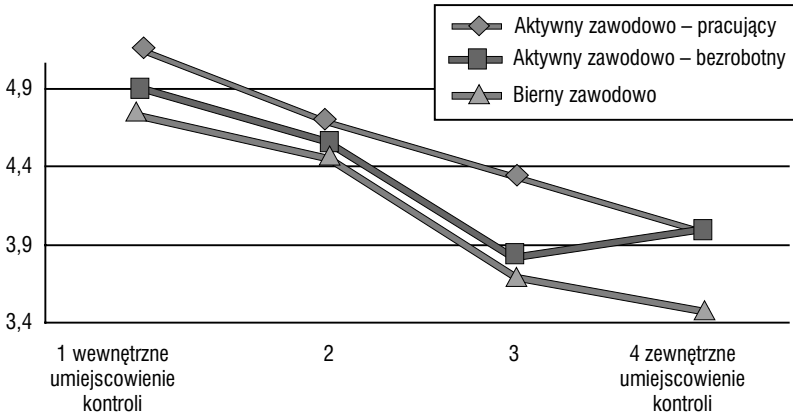
Rys. 29. Status zawodowy a poczucie umiejscowienia kontroli

Źródło: opracowanie własne

Trudno rozstrzygać, czy bardziej uwewnętrznione poczucie kontroli, występujące u aktywnych zawodowo (i pracujących) osób niepełnosprawnych, jest przyczyną czy też skutkiem aktywności zawodowej. Pewne wskazówki mogą zawierać wyniki naszych badań dotyczące związku doświadczeń wychowawczych z okresu dzieciństwa i procesu kształtowania się tzw. umiejscowienia kontroli<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Porównaj tom 2 w serii *Osoby z ograniczeniem sprawności na rynku pracy*: Anna Izabela Brzezińska i Radosław Kaczan, *Wychowanie do samodzielności: kluczowy czynnik sukcesu zawodowego osób z ograniczoną sprawnością*.

Poczucie umiejscowienia kontroli rozwija się począwszy od okresu dzieciństwa w odpowiedzi na warunki rozwoju (obecność lub brak obowiązków, możliwość podejmowania samodzielnych decyzji), tak więc przez całe niemal życie stanowić może swego rodzaju zasób posiadany przez człowieka, wiążąc się z podejmowanymi (lub niepodejmowanymi) przez niego działaniami. Z drugiej strony natomiast nie jest to cecha, która wraz z osiągnięciem dorosłości staje się niezmienna i niepodatna na wpływy czynników środowiskowych – może się ona zmieniać w zależności od istniejących warunków.



**Rys. 30.** Poczucie umiejscowienia kontroli w grupach osób należących do poszczególnych statusów zawodowych a zadowolenie z życia

**Źródło:** na podstawie badań własnych

Ciekawe wnioski płyną z analizy różnic w zakresie poczucia umiejscowienia kontroli wewnątrz grup wyodrębnionych ze względu na status zawodowy i jego związku z zadowoleniem z życia osób niepełnosprawnych (rys. 30). Osoby pracujące zawodowo nie różnią się istotnie pod względem zadowolenia z życia niezależnie od tego, jakie jest ich poczucie umiejscowienia kontroli. Można powiedzieć, że są one w pewnym zakresie uniezależnione w swojej ocenie dotychczasowego życia od tej cechy osobowości. Poczucie kontroli zaczyna natomiast odgrywać istotną rolę w pozostałych grupach; zarówno w wypadku osób bezrobotnych, jak i biernych, wraz z natężeniem poczucia zewnętrznego umiejscowienia kontroli zadowolenie z życia istotnie się zmniejsza.

Najsilniejszy związek zaobserwowano w wypadku osób biernych (tab. 5), które ze względu na całkowitą rezygnację z aktywności zawodowej najsilniej uzależniają swoje zadowolenie z życia od tej właśnie cechy. Jeśli nie realizują się w tej sferze aktywności społecznej, to potrzebują przekonania, że jest to ich samodzielna decyzja, że są „kowalami swojego losu”.

**Tabela 5.** Miary siły związku poczucia umiejscowienia kontroli i zadowolenia z życia w grupach osób należących do poszczególnych statusów zawodowych

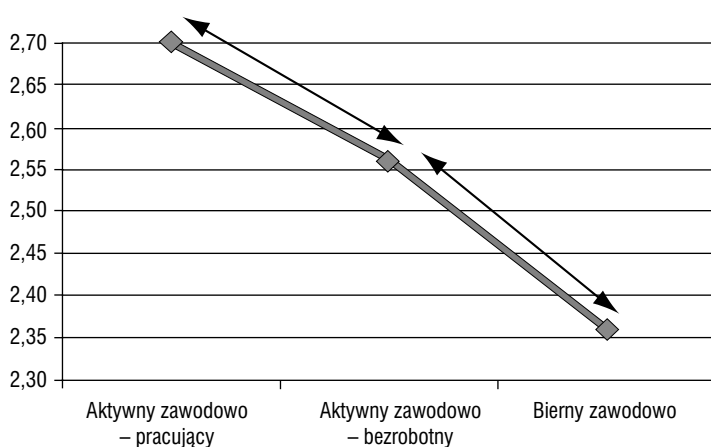
| Status zawodowy               |                                                              | Eta kwadrat |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------|
| Aktywny zawodowo – pracujący  | Zadowolenie z życia<br>*<br>Poczucie umiejscowienia kontroli | 0,07        |
| Aktywny zawodowo – bezrobotny |                                                              | 0,10        |
| Bierny zawodowo               |                                                              | 0,15        |

**Źródło:** na podstawie badań własnych

#### 4.2.2. Aspiracje

Poczucie niskiego wpływu na otaczającą rzeczywistość, doświadczane przez osoby niepracujące, to nie jedyna konsekwencja bierności zawodowej. Podjęcie decyzji o rezygnacji z aktywności zawodowej wiąże się także z obniżeniem aspiracji (rys. 31). Wydawać by się mogło, że jest to naturalna konsekwencja takiej sytuacji. Skoro osoby biernie nie zamierzają podjąć pracy, to także ich oczekiwania, plany, marzenia, to, co być może chciałyby osiągnąć na gruncie zawodowym, ulega przewartościowaniu, staje się mniej ważne i nie jest postrzegane w kategoriach celu do osiągnięcia.

Warto jednak zwrócić także uwagę na to, że prowadzi to do pojawienia się „błędnego koła bierności”. Skoro osoba niepełnosprawna nie stawia sobie ambitnych celów (lub stawia je w niewielkim tylko zakresie), nie dąży do zawodowego



**Rys. 31.** Status zawodowy a aspiracje

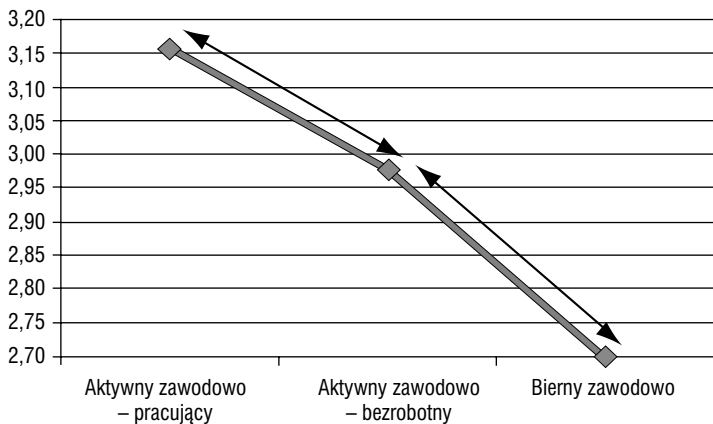
**Źródło:** na podstawie badań własnych

rozwoju, to znacznie zmniejsza się szansa na to, że kiedykolwiek podejmie ona wysiłek w celu zmiany swojej sytuacji. Taka postawa słabnie wraz z coraz większym zaangażowaniem i aktywnością na rynku pracy. Najbardziej „ambitne” są osoby aktualnie pracujące, w ich wypadku jest to zapewne wskaźnik chęci dalszego zawodowego rozwoju. Pracujące osoby niepełnosprawne mają możliwość przebywania w bardziej stymulującym do takiego postępowania środowisku, na co dzień obcują z innymi osobami aktywnymi zawodowo, co prowadzi do chęci bycia takimi, jak inni, podzielenia wspólnych wartości i dążenia do realizacji zamierzeń; daje to także większe szanse na realne osiągnięcie kolejnych szczebli kariery zawodowej.

### 4.2.3. Potencjał do rozwoju

Status zawodowy wiąże się także z samooceną własnych zdolności, możliwości, postrzeganiem posiadanych cech przydatnych w rozwijaniu kariery zawodowej (rys. 32). Obraz własnej osoby, w wypadku każdego człowieka, powstaje w odpowiedzi na informacje na nasz temat płynące z zewnątrz, od innych osób, poprzez porównywanie się z innymi, jak również w wyniku samoobserwacji, „przyglądania się sobie” w różnych sytuacjach (rodzinnych, zawodowych, towarzyskich). Dzięki temu każdy z nas wie, jaki jest, jakie są jego wady i zalety, z czym radzi sobie dobrze, a z czym nie (Trzebińska, 1998).

Informacje, jakie na własny temat zbiera osoba bierna zawodowo, prowadzą do budowania obrazu siebie jako kogoś, kto ma niewielkie zdolności: ma kłopoty z samodzielnym rozwiązywaniem swoich problemów, nie potrafi pracować w zespole, realizować zaplanowanych działań, nawiązywać kontaktów z innymi ludźmi. A zatem osoby bierne zawodowo nisko oceniają swój rozwojowy potencjał twierdząc, że nie mają umiejętności niezbędnych w pracy zawodowej. Tak jak w przypadku poziomu aspiracji, tak i tutaj liczba przypisywanych sobie zdol-



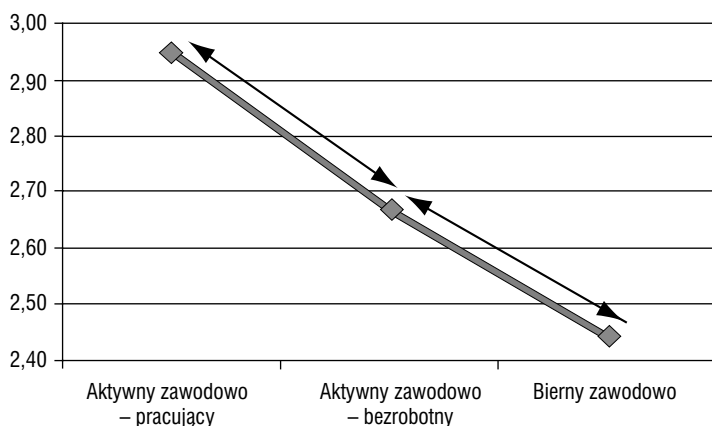
Rys. 32. Status zawodowy a postrzegany potencjał do rozwoju

Źródło: na podstawie badań własnych

ności rośnie wraz z zaangażowaniem w aktywność zawodową. Osoby bezrobotne oceniają siebie na tym wymiarze istotnie wyżej, uważając, że nie brakuje im potrzebnych kompetencji, a najwyższy poziom tej zmiennej występuje wśród aktywnych zawodowo.

#### 4.2.4. Wysiłek w kierunku rozwoju

Osoby z ograniczeniem sprawności, które nisko oceniają swoje możliwości oraz zdolności i nie stawiają sobie ambitnych, perspektywnych celów, nie podejmują jednocześnie wysiłku w kierunku zmiany swojej sytuacji (rys. 33). Nie mają motywacji do tego, aby osiągać więcej, przekraczać kolejne granice, pokonywać trudności. Same o sobie mówią, że nie zrobiły wszystkiego, co było możliwe, aby zdobyć kwalifikacje zawodowe i zatrudnienie. Z jednej strony więc nie postrzegają siebie jako potencjalnie skutecznego pracownika, z drugiej natomiast uważają, że byłyby w stanie osiągnąć więcej, jeśli tylko włożyłyby w to odpowiedni wysiłek i zaangażowanie. Owo zaangażowanie odróżnia od nich osoby z dwóch pozostałych grup. Ponownie, tak jak w przypadku poprzednich kompetencji osobistych, osoby bezrobotne oceniają wyżej wkładany przez siebie wysiłek mający na celu rozwój zawodowy, najwyższy zaś poziom tej zmiennej występuje w grupie osób pracujących.



Rys. 33. Status zawodowy a wysiłek podejmowany w kierunku rozwoju

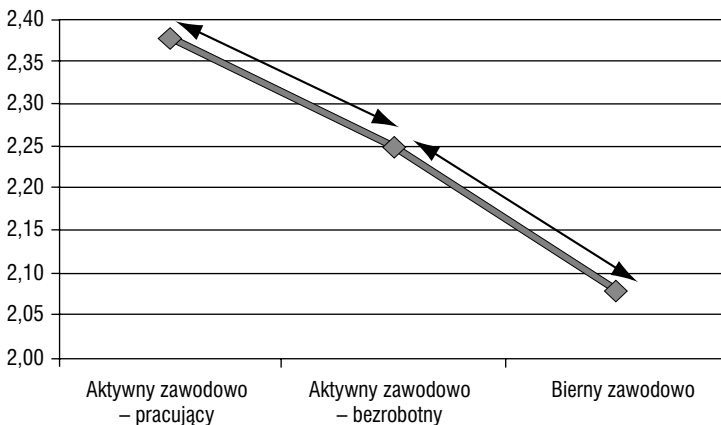
Źródło: na podstawie badań własnych

#### 4.2.5. Wytrzymałość

Osoby pracujące są także w mniejszym stopniu podatne na działanie czynników, które mogą zaburzać funkcjonowanie, obniżając jakość wykonania zadań. Należą do nich, na przykład, nadmierny hałas czy duży ruch. Ich większa wytrzymałość przejawia się także w umiejętności wykonywania długotrwałej, czasami monotonnej pracy (rys. 34). W nieco mniejszym zakresie zdolności takie przejawiają osoby bezrobotne, w najmniejszym zaś osoby biernie zawodowo.

Jako przyczynę tego stanu rzeczy można wskazać (zwłaszcza w wypadku osób biernych) przebywanie na co dzień w bezpiecznym, niezmiennym, stabilnym i przez to przewidywalnym środowisku. Jak to już wykazaliśmy, osoby te są w znacznym stopniu wykluczone z życia społecznego, tak więc ich codzienna egzystencja to głównie dom rodzinny, miejsce znane, w którym nieczęsto muszą radzić sobie z różnorodnością i dużą liczbą bodźców, a tym samym nie rozwijają w sobie umiejętności radzenia sobie z nimi. Jak widać na przykładzie osób bezrobotnych, już sam fakt aktywnego poszukiwania pracy, przeglądania ogłoszeń, poszukiwania ofert czy odbywania rozmów kwalifikacyjnych pozwala na lepsze przystosowanie się do różnorodności. Umiejętność ta wzrasta jeszcze bardziej wraz z rozpoczęciem pracy zawodowej, zapewne jako forma przystosowania się do wymogów otoczenia.

Zdolność do tolerowania dużej liczby napływających bodźców jest kompetencją niespecyficzną, przydatną nie tylko w obszarze aktywności zawodowej, ale również w codziennym funkcjonowaniu, zwłaszcza w aktualnej sytuacji „boomu komunikacyjnego”, rosnącej liczby informacji, które na co dzień docierają do nas z różnorodnych źródeł.

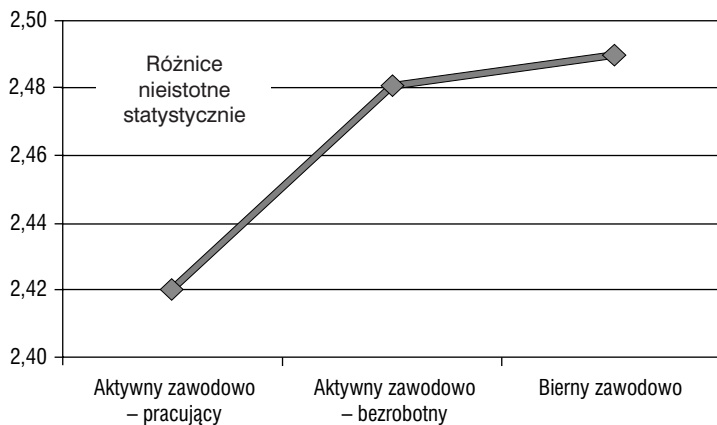


**Rys. 34.** Status zawodowy a wytrzymałość

**Źródło:** na podstawie badań własnych

### 4.2.6. Impulsywność

Pomiędzy osobami należącymi do porównywanych grup nie zaobserwowano istotnych różnic w zakresie impulsywności (rys. 35). Wprawdzie osoby niepracujące (bezrobotne i bierne) uzyskały nieco wyższe wyniki wskazujące na niecierpliwość, unoszenie się gniewem w sytuacji krytyki czy poczucie nadmiaru obowiązków, ale nie jest to różnica na tyle duża, aby można było wyciągać na jej podstawie uprawomocnione wnioski.



**Rys. 35.** Status zawodowy a impulsywność

**Źródło:** na podstawie badań własnych

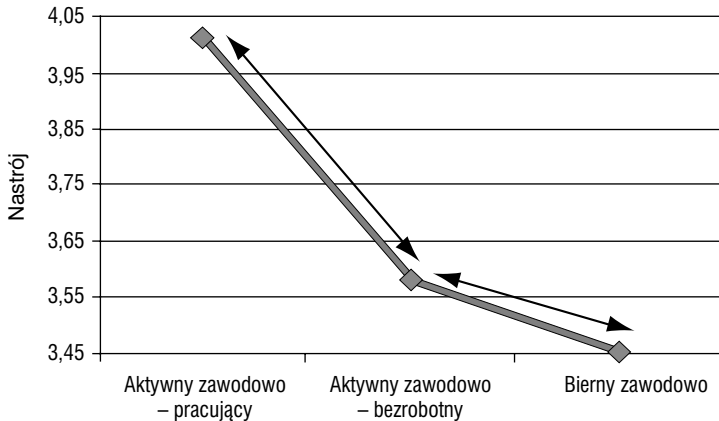
### 4.2.7. Nastrój

Swego rodzaju podsumowaniem dotychczas zaprezentowanych wyników dotyczących kompetencji osobistych osób niepełnosprawnych może być dominujący w poszczególnych grupach nastrój. Na rys. 36 zaprezentowano częstość doświadczania różnych emocji, takich jak duma, szczęście, zadowolenie, rozdrażnienie, wściekłość. Skala została przekształcona tak, aby wysoki wynik wskazywał na częste doświadczanie emocji pozytywnych i jednocześnie rzadkie odczuwanie emocji negatywnych.

Różnice pomiędzy wszystkimi grupami są istotne, ale warto zwrócić uwagę na niewielką różnicę pomiędzy grupami osób bezrobotnych i biernych oraz wyraźnie wyróżniającą się wśród nich grupę osób pracujących zawodowo.

Brak pracy znacząco zwiększa częstotliwość występowania negatywnych emocji. Najwyraźniej zaznacza się to w grupie osób biernych – jak warto przypomnieć – postanowiły nie angażować się w aktywność zawodową, czy to ze względu na poważne problemy zdrowotne czy też z innych powodów. Jak widać, samodzielne podjęcie takiej właśnie decyzji nie prowadzi do „pełnego szczęścia”. Mimo że osoby te pogodziły się z własną biernością i nie zamierzają tego zmie-

niać, trudno powiedzieć, żeby prowadziło to w ich przypadku do pozytywnych doznań, a brak pracy, niedostrzeganie perspektyw na przyszłość i niska samoocena w zakresie posiadanych umiejętności dodatkowo ten fakt potęgują.



**Rys. 36.** Nastój osób należących do różnych statusów zawodowych

**Źródło:** na podstawie badań własnych

### 4.3. Kompetencje osobiste – analiza skupień

Aby wyodrębnić grupy osób z ograniczeniami sprawności, podobne do siebie w zakresie kompetencji osobistych, przeprowadzono analizę skupień<sup>12</sup>. Wyodrębnione skupienia przedstawia rys. 37. Analiza ta pozwoliła na uzyskanie 4 skupień, czyli względnie wewnętrznie jednorodnych (podobnych do siebie) grup osób niepełnosprawnych, w których znalazło się łącznie 1496 osób:

- 1) w skupieniu nr 1 znalazły się 453 osoby (30,30% próby),
- 2) do skupienia nr 2 trafiło 390 osób (26,10% próby),
- 3) w skupieniu nr 3 znalazły się 233 osoby (15,60% próby),
- 4) w skupieniu nr 4 było 420 osób (28,1% próby).

<sup>12</sup> Analiza skupień to metoda statystyczna, dzięki której istnieje możliwość wyodrębnienia wśród wszystkich osób badanych takich grup, w których (a) osoby należące do tej samej grupy (czyli skupienia) są do siebie podobne pod jakimś względem, oraz (b) różnią się od osób należących do innych grup (skupień). W naszym badaniu zastosowano metodę k-średnich na przypadkach (osobach).

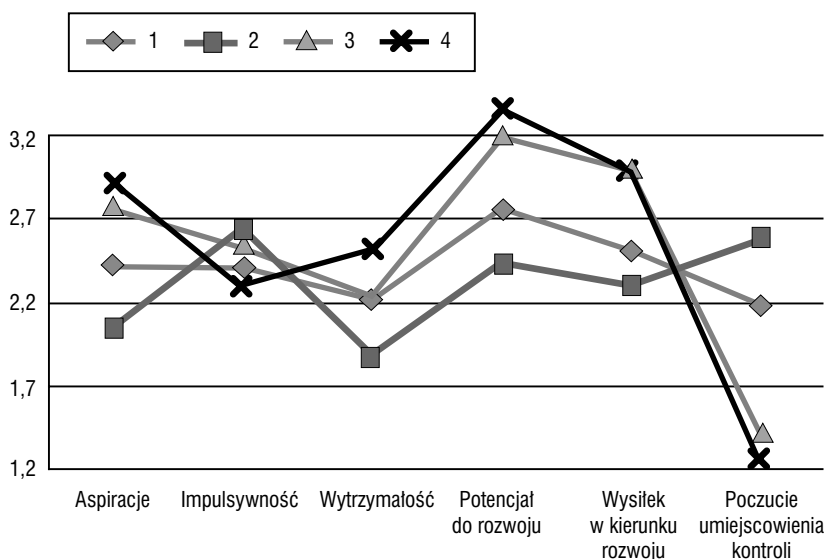
### 4.3.1. Wyodrębnione skupienia

Wstępna charakterystyka każdego z profili pokazuje, iż najbardziej nieharmoinny jest profil osób należących do skupienia nr 4. Osoby niepełnosprawne znajdujące się w tym skupieniu uzyskały najwyższe wyniki na skalach: aspiracje, wytrzymałość i potencjał do rozwoju oraz najniższe na skalach: impulsywność i poczucie umiejscowienia kontroli. Pod względem wysiłku wkładanego w rozwój zawodowy osoby ze skupienia nr 4 nie różnią się istotnie od osób ze skupienia nr 3.

Wyniki osób ze skupienia nr 3 są również zbliżone do skupienia nr 4 (choć istotnie niższe) w zakresie wyników na skalach: aspiracje, potencjał do rozwoju i poczucie umiejscowienia kontroli, różniąc się jednocześnie od skupień nr 1 i 2.

Wyraźnie różniące się od pozostałych jest skupienie nr 2. Należące do niego osoby uzyskały najniższe spośród wszystkich skupień wyniki na skalach: aspiracje, wytrzymałość, potencjał do rozwoju i wysiłek w kierunku rozwoju oraz najwyższe w zakresie poczucia umiejscowienia kontroli i impulsywności (w wypadku ostatniej skali nie różnią się istotnie od skupienia nr 3).

Wyniki osób ze skupienia nr 1 przyjmują na ogół wartości znajdujące się pomiędzy „skrajnymi” skupieniami nr 2 i 4. W wypadku skal: potencjał do rozwoju, wysiłek w kierunku rozwoju i poczucie umiejscowienia kontroli osoby z tego skupienia wydają się bardziej podobne do skupienia nr 2 niż do pozostałych.



Rys. 37. Kompetencje osobiste – wyniki analizy skupień

Źródło: na podstawie badań własnych

### 4.3.2. Charakterystyka skupień

Dokładniejsza analiza pozwala na scharakteryzowanie osób należących do poszczególnych skupień poprzez (1) odniesienie do natężenia poszczególnych zmiennych oraz (2) wskazanie charakterystycznych cech osób należących do każdego ze skupień poprzez porównanie z pozostałymi.

**Skupienie nr 1 – „harmonijni”:** osoby z tego skupienia mają umiarkowanie wysokie (w porównaniu z pozostałymi skupieniami) wyniki w zakresie większości analizowanych zmiennych. Wielkość wysiłku, jaki wkładają w rozwój zawodowy i przypisywane sobie zdolności przydatne w pracy zawodowej, upodabniają ich jednak raczej do skupienia nr 2 niż do skupień nr 3 i 4. Mają poczucie bardziej wewnętrznego umiejscowienia kontroli niż osoby ze skupienia nr 2, ale mimo to wyraźnie różnią się w tym zakresie od skupień nr 3 i 4. Występowanie w otoczeniu czynników potencjalnie zakłócających aktywność zawodową nie prowadzi do silnego obniżenia jakości wykonania zadania. Nie mają silnej tendencji do emocjonalnego reagowania w sytuacjach trudnych i postrzegania liczby posiadanych obowiązków jako nadmiernej.

**Skupienie nr 2 – „impulsywni”:** osoby znajdujące się w tej grupie mają niskie aspiracje w zakresie celów zawodowych. Nie podejmują dużego wysiłku, który miałyby na celu poprawę ich pozycji zawodowej, a opisując własne kompetencje twierdzą, że posiadają je w niewielkim zakresie. Są podatne na działanie czynników środowiskowych (hałas, duży ruch, duża liczba osób w otoczeniu), których występowanie obniża ich efektywność. W sytuacjach trudnych i stresujących mają tendencję do reagowania silnym pobudzeniem emocjonalnym i niecierpliwością, sądzą, że zakres nałożonych na nie obowiązków jest nadmierny.

**Skupienie nr 3 – „ambitni mało wytrzymali”:** te osoby mają dość wysokie aspiracje zawodowe, jednocześnie wkładają dużo wysiłku w celu osiągnięcia sukcesu zawodowego sądząc, że mają cechy i zdolności, które mogą im w tym pomóc. Mają poczucie wewnętrznego umiejscowienia kontroli, postrzegając siebie jako sprawcę tego, co ich spotyka, nie przenoszą odpowiedzialności za własną sytuację na czynniki zewnętrzne. Wykazują umiarkowaną wytrzymałość na czynniki zakłócające ich aktywność, a ich impulsywność jest niższa niż w wypadku osób ze skupienia nr 2 (choć wyższa niż w skupieniu nr 4).

**Skupienie nr 4 – „ambitni wytrzymali”:** te osoby mają wysokie aspiracje zawodowe, stawiają sobie ambitne i czasami trudne do osiągnięcia cele. Inwestują dużo wysiłku w swój rozwój zawodowy, postrzegają siebie jako mające wiele cech przydatnych w pracy. Mają również silne poczucie wewnętrznego umiejscowienia kontroli, co oznacza, iż biorą odpowiedzialność za swoje poczynania. Nie mają tendencji do silnych reakcji emocjonalnych w trudnych sytuacjach, są cierpliwe i nie uważają, aby liczba powierzonych im obowiązków była nadmierną. Duża liczba bodźców w otoczeniu nie zaburza wykonywania przez nie obowiązków zawodowych.

Przedstawione powyżej charakterystyki umożliwiają wyodrębnienie spośród skupień tych, o których można powiedzieć, iż stanowią skrajne bieguny na wymiarze kompetencji osobistych. Z jednej strony występują osoby należące do skupienia nr 4, których kompetencje są zdecydowanie najwyższe wśród uczestników naszych badań, a ich przystosowanie do aktywności zawodowej wydaje się najlepsze. Z drugiej strony znajdują się osoby ze skupienia nr 2, w przypadku których poziom wielkości analizowanych kompetencji wskazuje na największe problemy w funkcjonowaniu, zarówno zawodowym, jak i codziennym. Osoby należące do dwóch pozostałych skupień znajdują się pomiędzy tymi dwoma skrajnymi skupieniami, przy czym osoby ze skupienia nr 3 pod względem poziomu kompetencji osobistych zbliżają się raczej do skupienia nr 4, natomiast wśród osób ze skupienia nr 1 daje się zaobserwować pewne podobieństwa do osób ze skupienia nr 2.

Warto również zwrócić uwagę na to, iż w wypadku każdego ze skupień kompetencje osobiste tworzą podobne konfiguracje. Zwłaszcza wyraźnie widać to w skupieniach nr 2 i 4. Wysokie aspiracje, potencjał do rozwoju i wysiłek wkładany w rozwój zawodowy idą w parze z wysoką wytrzymałością, wewnętrznym poczuciem kontroli i niską impulsywnością. Nie wystąpiła sytuacja, w której – przykładowo – wysokie aspiracje współwystępowałyby z silnym poczuciem zewnętrznego umiejscowienia kontroli lub z niskim potencjałem do rozwoju. Może to wskazywać na silne związki pomiędzy analizowanymi kompetencjami oraz sugerować, iż występujące pomiędzy nimi zależności mają charakter przyczynowości zwrotnej, cyrkularnej (Namysłowska, 1997), kiedy to zmiana w zakresie jednej zmiennej pociąga za sobą zmiany w pozostałych.

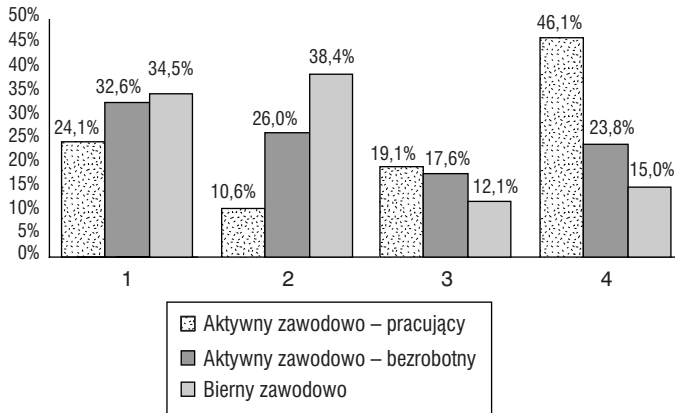
### 4.3.3. Skupienia a status zawodowy

Przyjrzyjmy się teraz, jaki jest procentowy udział każdego z analizowanych statusów zawodowych w poszczególnych skupieniach (rys. 38).

Najbardziej wyraźne różnice występują w wypadku dwóch skupień określonych wcześniej jako „skrajne”, a więc w skupieniu nr 2 i skupieniu nr 4.

W tym pierwszym zaznacza się wyraźna przewaga osób biernych zawodowo (38,40% spośród wszystkich należących do tej kategorii). Jest to także skupienie, w którym jest najmniej osób aktywnych zawodowo (10,60%). Skupienie nr 2 gromadzi osoby o najniższych kompetencjach osobistych wśród wszystkich osób badanych. Widać więc wyraźnie, iż bierność zawodowa i niskie kompetencje są silnie ze sobą związane. Trudno mówić w tym wypadku o tym, co stanowi przyczynę, a co skutek.

**Czy kompetencje osobiste spadają wraz z przedłużającą się biernością czy też niski poziom kompetencji utrudnia wejście i utrzymanie się na rynku pracy?**



**Rys. 38.** Status zawodowy a przynależność do wyodrębnionych skupień  
**Źródło:** na podstawie badań własnych

Niskie kompetencje osobiste, w wypadku osób biernych zawodowo, potwierdza dodatkowo fakt ich niemal równie częstego występowania w skupieniu nr 1, w którym osoby mają, co prawda, nieco lepiej rozwinięte zdolności, ale w niezbyt dużym zakresie. W obu tych skupieniach odsetek osób biernych wzrasta do 72,90%, tak więc o niemal 3/4 osób biernych zawodowo można powiedzieć, że mają niski lub bardzo niski poziom analizowanych kompetencji.

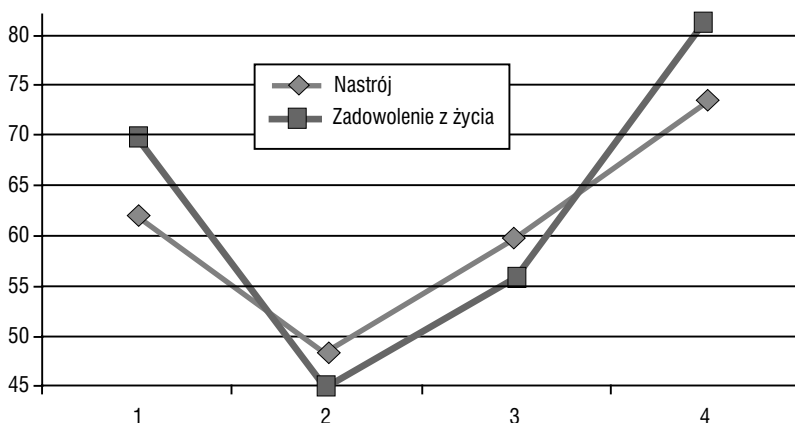
W skupieniach nr 1 i 2 osoby pracujące stanowią najmniejszą grupę, odpowiednio 24,10% i 10,60%. Z jednej więc strony wniosek jest taki, że pracujące osoby z ograniczeniem sprawności stosunkowo rzadko wykazują niski poziom kompetencji, z drugiej jednak należy zadać pytanie, co takiego sprawia, że niemal 35% z nich pomimo niskich kompetencji jest w stanie podjąć i utrzymać pracę? Być może odpowiedzi należy poszukiwać uwzględniając charakterystykę tej grupy przedstawioną w poprzednim rozdziale dotyczącym czynników społeczno-demograficznych.

Odpowiednio do tego osoby bierne zawodowo najrzadziej występują w skupieniach odznaczających się lepiej rozwiniętymi kompetencjami, różnica pomiędzy nimi a osobami pracującymi jest szczególnie wyraźna w skupieniu nr 4. Zaledwie o 15% osób biernych można powiedzieć, że mają wysoki poziom kompetencji osobistych, podczas gdy taki poziom występuje w wypadku niemal połowy (46,10%) osób pracujących.

Osoby bezrobotne, jak to wynika również z analiz przedstawionych w poprzednich rozdziałach, znajdują się na ogół gdzieś pomiędzy dwiema pozostałymi grupami. Są to osoby wyraźnie zróżnicowane pod względem poziomu posiadanych kompetencji: 58,60% z nich znajduje się w dwóch pierwszych skupieniach, charakteryzujących się niskimi lub bardzo niskimi kompetencjami (odpowiednio 32,60% w skupieniu nr 1 i 26,00% w skupieniu nr 2), natomiast pozostałe 41,40% (17,60% w skupieniu nr 3 i 23,80% w skupieniu nr 4) to osoby odznaczające się kompetencjami dość wysokimi.

#### 4.3.4. Skupienia a nastrój i zadowolenie z życia

Spójrzmy teraz, jak przedstawia się zadowolenie z życia i nastrój wśród osób należących do wyodrębnionych skupień (rys. 39). Zarówno w wypadku zadowolenia z życia, jak i nastroju zaobserwowano istotne różnice pomiędzy wszystkimi skupieniami. Przede wszystkim warto zwrócić uwagę, iż nastrój i zadowolenie z życia są ze sobą silnie powiązane, im częściej osoby badane doświadczają pozytywnych stanów emocjonalnych (i im rzadziej doświadczają negatywnych), tym wyższa jest ich ocena dotychczasowego życia. Wynikać by z tego mogło, iż osoby niepełnosprawne, dokonując retrospektywnej oceny własnych doświadczeń w trakcie życia, w znacznym stopniu kierują się tym, jakie uczucia i emocje najczęściej im towarzyszyły. A zatem taki wskaźnik, jak „nastrój” może stanowić przesłankę do wnioskowania także o ogólnym przystosowaniu do posiadanego ograniczenia sprawności i związanych z tym trudności.



Rys. 39. Zadowolenie z życia i nastrój a przynależność do wyodrębnionych skupień

**Uwaga:** dokonano transformacji wartości średnich ( $M$ ) wg wzoru:  $M_1/(X_{\max 1}) \times 100$  na skalę 0–100

**Źródło:** na podstawie badań własnych

Najwyższe średnie wyniki na obu skalach występują w skupieniu nr 4, najniższe natomiast w skupieniu nr 2. Są to skupienia odpowiednio: z dominującą liczbą osób aktywnych zawodowo, o wysokich kompetencjach osobistych (nr 4) oraz osób biernych o kompetencjach niskich (nr 2). Te dwa czynniki, czyli (1) status zawodowy i (2) poziom kompetencji, będąc również ze sobą związane, jak się wydaje mają znaczny wpływ na odczuwane emocje i ogólną ocenę własnego życia.

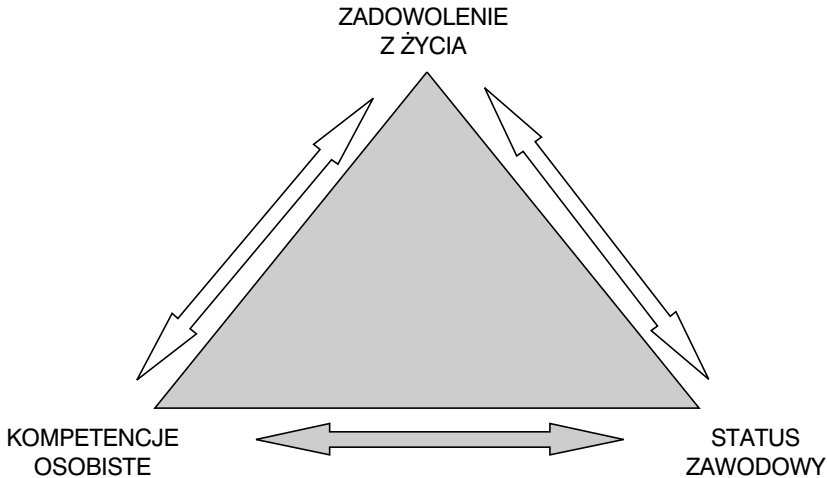
Ciekawie przedstawia się sytuacja osób ze skupienia nr 1, posiadających stosunkowo niskie w porównaniu ze skupieniami nr 3 i 4 kompetencje osobiste. Jednocześnie jest to skupienie, w którym znalazło się ponad 30% wszystkich osób bezrobotnych i biernych, jednak pomimo to ich jakość życia wydaje się stosunkowo wysoka, zwłaszcza przy porównaniu do skupienia nr 2, w którym także jest

wiele osób należących do tych dwóch statusów. Można sądzić, że osoby bezrobotne i bierne należące do skupień nr 1 i nr 2, pomimo że obiektywnie znajdują się w takiej samej sytuacji (poszukują pracy lub zrezygnowały z aktywności zawodowej), różnią się poziomem akceptacji sytuacji, w jakiej się znajdują, co wyznacza jakość ich aktualnych doświadczeń.

#### 4.3.5. Podsumowanie

Status zawodowy raczej nie wyznacza wprost jakości życia. Aktywność zawodowa jest silnie powiązana z posiadaniem takich cech, jak wysokie aspiracje, nastawienie na osiągnięcie zamierzeń czy wewnętrzne umiejscowienie kontroli, ale – jak widać – osoby niepełnosprawne, przynajmniej w pewnej części, odczuwają satysfakcję ze swojego życia pomimo że nie partycypują w rynku pracy.

W poprzednim rozdziale zaprezentowano wyniki wskazujące na istotną rolę osób tworzących społeczne otoczenie niepełnosprawnego, członków rodziny, przyjaciół, małżonków, dzięki którym jakość życia może się znacznie podwyższyć. Być może więc różnica pomiędzy osobami niepracującymi zawodowo o tak różnym poczuciu jakości życia wiąże się właśnie ze społecznym wsparciem bądź różnego rodzaju innymi czynnikami, które tworząc indywidualny kontekst ich rozwoju sprawiają, że subiektywne doświadczanie własnych ograniczeń jest odmienne.



**Rys. 40.** Status zawodowy, kompetencje osobiste a zadowolenie z życia

**Źródło:** na podstawie badań własnych

## 4.4. Czynniki społeczno-demograficzne a kompetencje osobiste

Zaprezentowaliśmy dotychczas związki statusu zawodowego z poszczególnymi, analizowanymi przez nas zmiennymi. Przyjrzymy się związkom pomiędzy (1) czynnikami społeczno-demograficznymi i związanymi z niepełnosprawnością oraz (2) kompetencjami osobistymi osób z ograniczeniami sprawności. Status zawodowy, jakkolwiek istotnie związany z kompetencjami osobistymi, nie stanowi oczywiście jedynego ich wyznacznika. Niezależnie od aktywności zawodowej, kompetencje rozwijają się także w odpowiedzi na czynniki zewnętrzne, środowiskowe oraz charakterystyczne cechy człowieka (w tym miejscu będą to właśnie zmienne dotyczące niepełnosprawności).

### 4.4.1. Wprowadzenie

Pośród wszystkich zmiennych użytych w niniejszej pracy tylko kilka w istotny sposób różnicowało kompetencje osobiste uczestników badań. Ujawniające się zależności wskazują, iż zmienne demograficzne wiążą się z kompetencjami w różny sposób. Na początku warto podkreślić, iż okazało się, że w sytuacji, kiedy któraś ze zmiennych społeczno-demograficznych istotnie wiązała się z kompetencjami osobistymi, to w każdym wypadku ujawnił się także jej związek z nastrojem osób niepełnosprawnych, co sugeruje istnienie zależności pomiędzy doświadczeniami emocjonalnymi oraz wszystkimi zmiennymi kompetencyjnymi.

W tab. 6 umieszczono te ze zmiennych społeczno-demograficznych i dotyczących niepełnosprawności, w wypadku których zaobserwowano istotne powiązania z kompetencjami osobistymi. Symbol „+” oznacza, iż występowanie zmien-

**Tabela 6.** Zmienne społeczno-demograficzne a kompetencje osobiste

| Miejsce zamieszkania                   | Aspiracje | Impulsywność | Wytrzymałość | Potencjał do rozwoju | Wysiłek w kierunku rozwoju | Nastrój |
|----------------------------------------|-----------|--------------|--------------|----------------------|----------------------------|---------|
| <b>Zmienne społeczno-demograficzne</b> |           |              |              |                      |                            |         |
| Wieś                                   |           |              |              | -                    | -                          | -       |
| Miasto do 50 tys. mieszkańców          |           |              |              |                      | +                          | +       |
| Miasto powyżej 50 tys. mieszkańców     |           |              |              | +                    | +                          | +       |
| Kobieta                                | -         |              | -            |                      |                            | -       |
| Mężczyzna                              | +         |              | +            |                      |                            |         |

cd. tab. 6

| Miejsce zamieszkania                          | Aspiracje | Impulsywność | Wytrzymałość | Potencjał do rozwoju | Wysiłek w kierunku rozwoju | Nastroj |
|-----------------------------------------------|-----------|--------------|--------------|----------------------|----------------------------|---------|
| <b>Zmienne związane z niepełnosprawnością</b> |           |              |              |                      |                            |         |
| Znaczny stopień niepełnosprawności            | -         |              |              | -                    | -                          | -       |
| Umiarkowany stopień niepełnosprawności        | +         |              |              | +                    | +                          | +       |
| Niepełnosprawność psychiczna                  | -         | -            | -            | -                    | -                          | -       |

**Źródło:** na podstawie badań własnych

nej społeczno-demograficznej wpływa pozytywnie: podwyższa, zwiększa poziom danej zmiennej, jest więc czynnikiem wspierającym, natomiast występowanie symbolu „-” należy odczytywać jako czynnik zagrażający, stanowiący ryzyko niskich kompetencji osobistych.

W przypadku zmiennych społeczno-demograficznych istotne okazały się: miejsce zamieszkania oraz płeć osoby niepełnosprawnej.

#### 4.4.2. Miejsce zamieszkania

Tak, jak w przypadku analiz zaprezentowanych w rozdziale 3, tak i tutaj okazuje się, że zamieszkiwanie na wsi może nieść ze sobą negatywne konsekwencje, szczególnie w odniesieniu do oceny własnych umiejętności i zdolności oraz wysiłku podejmowanego w sferze zawodowej. Osoby niepełnosprawne zamieszkujące na wsi są szczególnie narażone na społeczne wykluczenie. Ponadto potencjalnie mniejsze możliwości, związane z gorszą niż w miastach infrastrukturą, mogą powodować, że częściej oceniają siebie jako osoby mające trudności w nawiązywaniu kontaktów, z radzeniem sobie w nowych warunkach itp. W takiej sytuacji rzadziej podejmują wysiłek mający na celu zmianę swojej sytuacji, gdyż po prostu nie sądzą, że mają wystarczające ku temu zdolności. Znacznie lepsza sytuacja jest w średnich i dużych miastach, gdzie dostęp do różnorodnych ofert, a tym samym w efekcie ich zróżnicowane doświadczenia prowadzą do częstszego przypisywania sobie wymaganych także w pracy zawodowej umiejętności, a postrzeganie siebie jako „dopasowanego” do rynku pracy prowadzi do większego zaangażowania w tej dziedzinie.

### 4.4.3. Płeć

Kolejna ważna zmienna – płeć – nie jest związana z opisanymi wyżej cechami osób niepełnosprawnych. Kobiety i mężczyźni różnią się natomiast aspiracjami i wytrzymałością oraz nastrojem. Kobiety z ograniczeniami sprawności już wcześniej zostały przez nas określone jako szczególnie zagrożone biernością zawodową; okazuje się, że taki stan rzeczy znajduje również swoje odbicie w oczekiwaniach, planach, celach czy zamierzeniach, jakie stawiają sobie kobiety. Ich aspiracje są znacznie niższe od ujawnianych przez mężczyzn, którzy częściej dążą do rozwoju swojej kariery zawodowej. Mężczyźni także lepiej niż kobiety radzą sobie z pracą w trudnych warunkach, w obecności wielu bodźców mogących zakłócać działanie. Różnice między płciami ujawniły się także w zakresie dominującego nastroju – kobiety częściej doświadczają emocji negatywnych.

### 4.4.4. Stopień i rodzaj niepełnosprawności

Negatywny wpływ na posiadane kompetencje wywiera znaczny stopień ograniczenia sprawności, oddziałuje on także na większą liczbę osobistych kompetencji, grożąc zarówno obniżeniem aspiracji, jak i modyfikując ocenę własnych zdolności i zaangażowanie na rynku pracy. Aktywizacja grupy osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym jest szczególnie trudna ze względu na obiektywne i często niemodyfikowalne ograniczenia, którym osoba niepełnosprawna nie jest w stanie przeciwdziałać. W tej sytuacji nie dziwi to, że osoby z różnymi ograniczeniami sprawności są szczególnie podatne na obniżenie zawodowych aspiracji i postrzeganie siebie jako nieposiadające adekwatnych do wymagań rynku pracy zdolności. Dla tej części osób niepełnosprawnych pewne zawody czy pewne umiejętności są po prostu nieosiągalne – częściej subiektywnie niż obiektywnie.

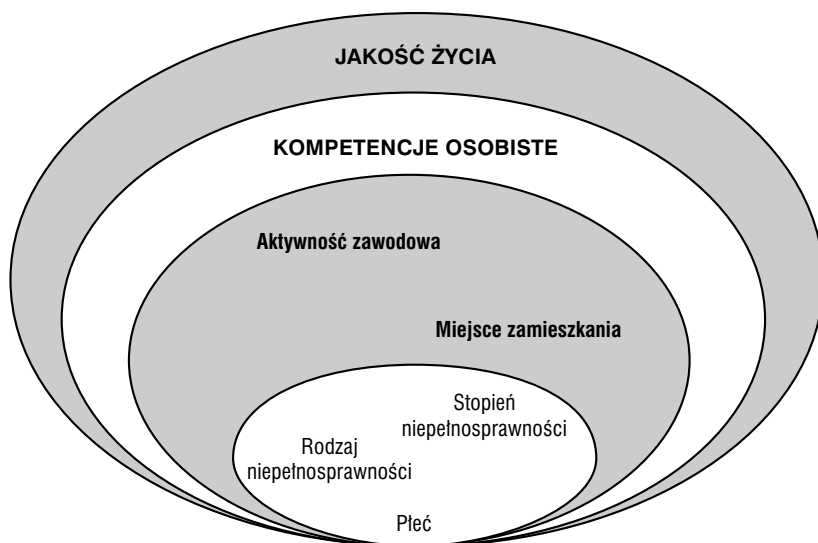
Analizując konsekwencje różnych rodzajów niepełnosprawności dla poziomu kompetencji osobistych okazało się, że tylko jedna z grup pod tym względem wyraźnie odróżnia się od pozostałych. Jest to grupa osób, których niepełnosprawność odnosi się do zaburzeń natury psychicznej. Spośród wszystkich istotnych dla kompetencji osobistych zmiennych ta ma najszerszy zasięg, negatywnie oddziałując na każdą z nich. Prowadzi do obniżenia aspiracji, wzrostu impulsywności, spadku wytrzymałości i wysiłku podejmowanego w kierunku rozwoju oraz zmniejsza postrzegany potencjał własnego rozwoju. Wyraźnie, w porównaniu z osobami z innymi rodzajami niepełnosprawności, skutkuje także obniżeniem nastroju.

## 4.5. Podsumowanie

Posiadane przez człowieka zasoby (kompetencje) to istotny czynnik decydujący o przystosowaniu się do środowiska życia i satysfakcjonującego osobiście pełnienia ról społecznych. W życiu dorosłego człowieka chodzi jednak nie tylko o zdolność odnalezienia się w świecie, ale również, a może przede wszystkim, o umiejętność jego przekształcania, aktywnego tworzenia optymalnego dla siebie środowiska rozwoju poprzez dokonywane wybory czy podejmowane działania.

Wielokrotnie już odwoływaliśmy się w tej książce do pojęcia interakcji jednostki i środowiska. W tym miejscu warto do niego powrócić ze względu na to, że przedstawione wyżej wyniki dotyczące osobistych kompetencji osób z ograniczeniami sprawności można ujmować właśnie w kategoriach indywidualnych zasobów decydujących o tym, jaką formę przyjmuje związek człowieka i jego społecznego oraz fizycznego otoczenia. Wysoki poziom różnorodnych kompetencji i towarzyszące temu wysokie poczucie kompetencji dają większą możliwość wpływania na to, czego doświadczamy, a tym samym pozwalają na bardziej skuteczne zaspokajanie potrzeb i realizowanie zamierzeń, co w konsekwencji może prowadzić do wzrostu jakości życia.

W wypadku osób niepełnosprawnych jest to szczególnie ważne ze względu na ich trudną sytuację, nie tylko na rynku pracy, ale także w innych obszarach, takich jak edukacja, gdzie wciąż spotykają się z niechęcią, brakiem zrozumienia i koniecznego wsparcia. Aby zaspokajać swoje oczekiwania, muszą skutecznie i z zaangażowaniem wpływać na swoje otoczenie oraz zmieniać je, jeśli tego wymaga sytuacja. Dlatego też tak ważne jest poznanie czynników, które mają wpływ na to,



**Rys. 41.** Uwarunkowania kompetencji osobistych osób z ograniczeniami sprawności

**Źródło:** opracowanie Konrad Piotrowski

iż nie tylko ich osobiste kompetencje dobrze się rozwijają, osiągając wysoki poziom, ale i na to, że ich poczucie kompetencji jest wysokie i adekwatne.

Rysunek 41 przedstawia istotne uwarunkowania poziomu kompetencji osobistych. Pojawiają się tu zarówno niezmiennie charakterystyki, takie jak płeć, rodzaj i stopień niepełnosprawności, na które osoba z ograniczeniami nie ma żadnego wpływu, jak również miejsce zamieszkania i aktywność zawodowa, czyli elementy mające związek z ich doświadczeniami w najbliższym otoczeniu i przynajmniej w pewnym zakresie podlegające modyfikacji. Ich układ i konfiguracja związane są z rozwojem indywidualnych zasobów osób niepełnosprawnych, a tym samym z ich poczuciem jakości życia.

W tab. 7 prezentujemy uwarunkowania kompetencji osobistych podzielone na dwie grupy: (1) czynniki ryzyka, których występowanie związane jest z niskim poziomem kompetencji oraz (2) czynniki wspomagające, które wspierają ich rozwój, przyczyniając się do zwiększania się zasobów indywidualnych jednostki.

**Tabela 7.** Czynniki ryzyka i czynniki wspierające rozwój kompetencji osobistych osób z ograniczeniami sprawności

| KOMPETENCJE OSOBISTE                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Czynniki ryzyka                                                                                                                                                                                              | Czynniki wspomagające                                                                                                                                                                                                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak pracy</li> <li>• Znaczny stopień niepełnosprawności</li> <li>• Niepełnosprawność psychiczna</li> <li>• Płeć żeńska</li> <li>• Zamieszkiwanie na wsi</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Praca zawodowa</li> <li>• Umiarkowany stopień niepełnosprawności</li> <li>• Brak niepełnosprawności psychicznej</li> <li>• Płeć męska</li> <li>• Zamieszkiwanie w mieście</li> </ul> |

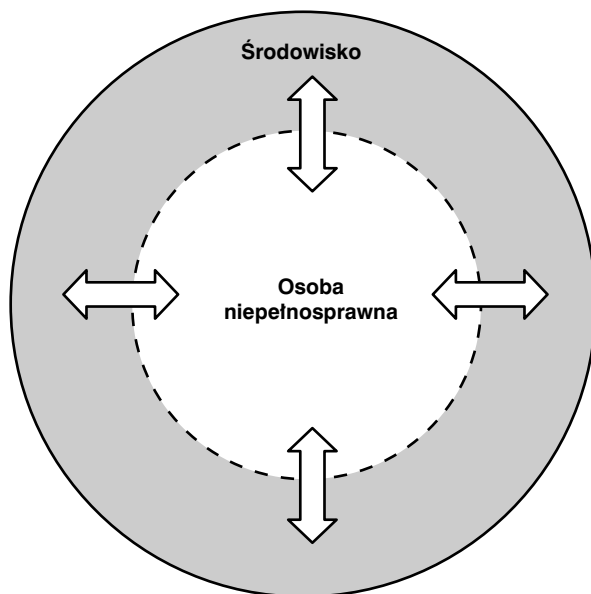
**Źródło:** opracowanie Konrad Piotrowski

Wszystkie te czynniki, zarówno ryzyka, jak i wspomagające, ujawniły się w tych samych konfiguracjach już wcześniej, przy okazji analizy ich wpływu na aktywność zawodową (por. tab. 4 oraz rys. 26 i 27), z tą tylko różnicą, że nie wszystkie zmienne, które związane są z aktywnością na rynku pracy, wiążą się również z poziomem kompetencji osobistych. Szczególnie ważna jest w tym miejscu właśnie aktywność zawodowa, silnie wiążąca się z posiadanymi przez osoby niepełnosprawne zasobami. Wydaje się, że wpływ przynajmniej niektórych z czynników społeczno-demograficznych i czynników dotyczących niepełnosprawności na aktywność zawodową jest pośredni – właśnie poprzez wyznaczenie poziomu kompetencji jednostki w różnych obszarach.

# Podsumowanie i rekomendacje

---

Przedstawione przez nas analizy oraz wnioski, jakie na ich podstawie zostały sformułowane, prowadzą do konkluzji o silnych powiązaniach funkcjonowania osób niepełnosprawnych z ich otoczeniem. Można by rzec, że ich codzienna aktywność jest „zanurzona” w społecznym i fizycznym środowisku. Całe nasze otoczenie stanowi swego rodzaju ciąg ofert składanych człowiekowi, a niezbędnym warunkiem ich wykorzystywania przez osoby niepełnosprawne jest to, aby oferty te były, po pierwsze, dopasowane do jej możliwości i oczekiwań, po drugie zaś, umożliwiały nabywanie nowych kompetencji, a więc prowadziły do roz-

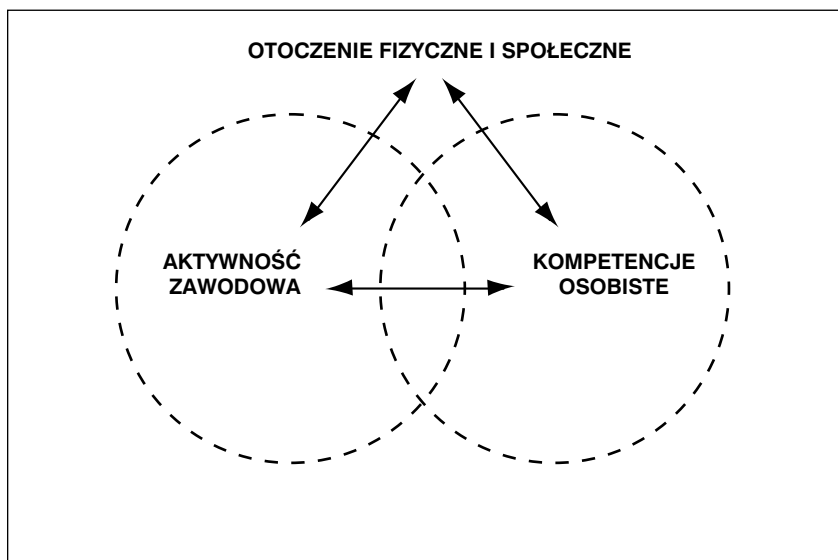


**Rys. 42.** Osoba niepełnosprawna a środowisko  
**Źródło:** opracowanie Konrad Piotrowski

woju w jakiejś sferze. Im bardziej ubogie i jednostajne, niezmiennie i łatwo przewidywalne środowisko, tym mniejsze możliwości satysfakcjonującego realizowania przez osobę z ograniczeniami sprawności jej społecznych „powinności”, wśród których jedną z najważniejszych jest właśnie aktywność zawodowa. Dzięki wykonywaniu pracy osoby z ograniczeniami sprawności zwiększają swoje umiejętności przekształcania świata, dopasowywania go do siebie oraz takiego kształtowania go, które pozwala czuć się osobą spełnioną i szczęśliwą.

Jeśli warunki środowiskowe są niesprzyjające, prowadzą do rozwoju kompetencji na poziomie, który często nie wystarcza, aby uczestniczyć w pełni w życiu społecznym. Jeśli przywołamy tutaj przedstawiony wcześniej (rys. 4) wzór zależności: *uszkodzenie – niepełnosprawność – upośledzenie*, to można powiedzieć, że ryzyko pojawienia się upośledzenia, a wraz z nim narastających problemów z realizacją codziennych zadań, jest właśnie konsekwencją braku dopasowania pomiędzy wymaganiami i wsparciem ze strony otoczenia, a posiadanymi kompetencjami. Im dłużej taki stan się utrzymuje, tym większe zagrożenie marginalizacją i wykluczeniem z życia społecznego. Jednak, jak podaje O. Speck (2005, s. 320): „Nie istnieje (...) upośledzenie nieuleczalne. Jedynie uszkodzenia mogą być nieuleczalne”. Takie właśnie myślenie powinno, według nas, znaleźć się u podstaw wszelkich działań ukierunkowanych na środowisko osób z różnymi ograniczeniami sprawności.

Zgodnie z teorią systemów (Goldenberg, Goldenberg, 2006), zmiana w jednym obszarze w sposób nieunikniony pociąga za sobą zmiany w innych, powiązanych z nim obszarach. Także nasze wyniki wskazują na istnienie takich zależ-



Rys. 43. Aktywność zawodowa i kompetencje osobiste a otoczenie jednostki

Źródło: opracowanie Konrad Piotrowski

ności – poprzez silne związki pomiędzy czynnikami tkwiącymi w jednostce, czyli jej cechami, a tym, co znajduje się „na zewnątrz” i przyjmuje postać relacji interpersonalnych i warunków środowiskowych.

Zmiany wprowadzane w **otoczeniu** człowieka, np. tworzenie lokalnych sieci wsparcia, dopasowywanie wymagań do możliwości i potrzeb osoby niepełnosprawnej, usuwanie barier dla zwyczajnej, codziennej aktywności, doprowadzają w konsekwencji do zwiększenia się kompetencji posiadanych przez osobę niepełnosprawną – przede wszystkim zwiększają wiarę we własne możliwości samodzielnego radzenia sobie z wyzwaniami. Dzięki tym nowym kompetencjom bądź rozwinięciu się kompetencji już posiadanych, zwrotnie wzrasta zdolność do samodzielnego działania, a więc zwiększa się autonomia osób niepełnosprawnych, a w społecznym odbiorze stają się one „bardziej dorosłe” czy „bardziej dojrzałe”.

Oddziaływania mogą być nastawione także na modyfikację **kompetencji**, poprzez różne formy aktywizowania, np. warsztaty aktywizacji zawodowej, kursy, szkolenia. Ich celem jest wyposażenie osoby niepełnosprawnej w takie narzędzia (wiedza, różne umiejętności), które pozwolą jej z jednej strony samodzielnie wpływać na otoczenie poprzez jego zmianę i dostosowywanie go do swoich potrzeb, a z drugiej zwiększą jej zdolności dopasowania się do stawianych wymagań.

Prawdopodobnie najlepsze rezultaty można osiągnąć w wyniku przyjęcia obu perspektyw – oddziaływania zarówno na samą osobę niepełnosprawną, jak i kształtowania „sprzyjającego i wspierającego” otoczenia. Dzięki temu istnieje możliwość monitorowania dokonujących się zmian, obserwowania tego, gdzie tkwią przeszkody (w jednostce czy w środowisku) i modyfikowania ich na bieżąco.

---

# Literatura

---

- Appelt, K. (2002). Związek: osoba – otoczenie i jego zmienność w okresie dorosłości. W: A.I. Brzezińska, K. Appelt, J. Wojciechowska (red.), *Szanse i zagrożenia rozwoju w okresie dorosłości* (s. 23–54). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Bańka, A. (1995). Jakość życia w psychologicznym doświadczeniu codzienności związanym z rozwojem zawodowym, pracą i bezrobociem. W: A. Bańka, R. Derbis (red.), *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo oraz bezrobotnych* (s. 9–26). Poznań – Częstochowa: Środkowoeuropejskie Centrum Ekonomii Działania Społecznego.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Brzezińska, A.I. (2003). Stałość i zmiana jako konteksty rozwoju człowieka: o współzależności kontekstu, stylu życia i struktury Ja. W: R. Derbis (red.), *Niepokoje i nadzieje współczesnego człowieka. Człowiek w sytuacji przełomu* (s. 13–29). Częstochowa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej.
- Brzezińska, A.I. (2005). Jak przebiega rozwój człowieka? W: A.I. Brzezińska (red.), *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa* (s. 21–39). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Brzezińska, A.I. (2007). *Spółeczna psychologia rozwoju*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Brzezińska, A.I., Appelt, K. (2000). Tożsamość zawodowa psychologa. W: J. Brzeziński, M. Toeplitz–Winiowska (red.), *Etyczne dylematy psychologii*. Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Cichomski, B., Jerzyński, T., Zieliński, M. (2005). *Polskie Generalne Sondaze Społeczne: skumulowany komputerowy zbiór danych 1992–2002*. Warszawa: Instytut Studiów Społecznych UW.
- Eliasz, A. (1993). *Psychologia ekologiczna*. Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Psychologii.
- Erikson, E.H. (1997). *Dzieciństwo i społeczeństwo*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Erikson, E.H. (2004). *Tożsamość a cykl życia*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Falvo, D.R. (2005). *Medical and psychosocial aspects of chronic illness and disability*. Sudbury: Jones and Bartlett Publishers.
- Glenn, N.D., Weaver, C.N. (1985). Age, cohort and reported job satisfaction in the United States. W: A.S. Blau (red.), *Current perspectives on aging and the life cycles. A life annual (vol. 1). Work, retirement and social policy* (s. 89–110). Greenwich, CT: Jai Press.
- Goldenberg, H., Goldenberg, I. (2006). *Terapia rodzin*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Greenhaus, J.H. (2003). Career dynamics. W: W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski (red.), *Handbook of psychology (vol. 12). Industrial and organizational psychology* (s. 519–540). New Jersey: John Wiley and Sons.
- Hanisch, K.A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: A review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 188–220.
- Havighurst, R.J. (1981). *Developmental tasks and education*. New York: Longman.
- Heszen, I. (2008). Kliniczna psychologia zdrowia. W: H. Sęk (red.), *Psychologia kliniczna* (tom 2, s. 222–243). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Hinde, R.A., Stevenson-Hinde, J. (1994). Związki interpersonalne a rozwój dziecka. W: A.I. Brzezińska, G. Lutomski (red.), *Dziecko w świecie ludzi i przedmiotów* (s. 45–71). Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Horowitz, F.D., Haritos, C. (1998). The organism and the environment: implications for understanding mental retardation. W: J.A. Burack, R.M. Hodapp, E. Zigler (red.), *Handbook of mental retardation and development* (s. 20–40). Cambridge: Cambridge University Press.

- Howell, W.C. (2003). Human factors and ergonomics. W: W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski (red.), *Handbook of psychology (vol. 12). Industrial and organizational psychology* (s. 541–564). Hoboken, New Jersey: John Wiley and Sons.
- Jain, N.B., Sullivan, M., Kazis, L.E., Tun, C.G., Garshick, E. (2007). Factors associated with health-related quality of life in chronic spinal cord injury. *American Journal of Physical Medicine and Rehabilitation*, 86(5), 387–396.
- Kasprzak, E., Bańka, A. (2003). Psychologiczne czynniki sukcesu zawodowego młodych bezrobotnych. W: S. Witkowski (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu. Prace psychologiczne LVII. Acta Universitatis Wratislaviensis*, 2535, 199–211.
- Kornacka-Skwara, E. (2004). *Psychologiczna analiza systemów rodzinnych mężczyzn bezrobotnych*. Częstochowa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej.
- Kowalik, S. (2002). Psychologiczne podstawy niepełnosprawności i rehabilitacji. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (s. 797–820). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Kowalik, S. (2008). Osoby niepełnosprawne i psychologiczne aspekty ich rehabilitacji. W: H. Sęk (red.), *Psychologia kliniczna* (tom 2, s. 273–286). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kowalik S., Ratajska A., Szmaus A. (2001). W poszukiwaniu nowego wymiaru jakości życia związanego ze stanem zdrowia. W: L. Wołowicka, *Jakość życia w naukach medycznych*. Poznań: Dział Wydawnictw Uczelnianych AM.
- Kowalska, A. (1994). Społeczno-ekonomiczne położenie bezrobotnych. W: *Aktywność zawodowa i bezrobocie w Polsce (opracowania statystyczne)*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Livneh, H., Lott, S.M., Antonak, R.F. (2004). Patterns of psychosocial adaptation to chronic illness and disability: a cluster analytic approach. *Psychology, health and medicine*, 9(4), 411–430.
- Loebl, W. (2003). Drogi osiągania autonomii przez osoby niepełnosprawne. W: K.D. Rzedziecka, A. Kobyłańska (red.), *Dorosłość, niepełnosprawność, czas współczesny. Na pograniczach pedagogiki specjalnej*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Łaszewicz, P., Ruś, I., Woźniak, Z. (2007). Sytuacja społeczna osób z ograniczoną sprawnością w Polsce – dane statystyczne. W: A.I. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj (red.), *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy* (s. 115–130). Warszawa: Academica Wydawnictwo SWPS/EFS (t. 1, seria Osoby niepełnosprawne).
- McArthur, C. (1953). Review of occupational choice: an approach to a general theory. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 48 (4), 610 – 611.
- Mitchel, J., Adkins, R.H., Kemp, B.J. (2006). The effects of aging on employment of people with and without disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49(3), 157–165.
- Mubarak, A.R. (2006). Employment status, psychiatric disability and quality of life: comparison of men and women with schizophrenia in Malaysia. *International Journal of Social Welfare*, 15, 240–246.
- Namysłowska, I. (1997). *Terapia rodzin*. Warszawa: Springer PWN.
- Naugle, R.I. (1988). Denial in rehabilitation: its genesis, consequences, and clinical management. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 31(3), 218–231.
- Przetacznik-Gierowska, M., Tyszkowa, M. (1996). *Psychologia rozwoju człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Speck, O. (2005). *Niepełnosprawni w społeczeństwie. Podstawy ortopedagogiki*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Skarżyńska, K. (1992). Psychologiczne aspekty bezrobocia, *Nowiny Psychologiczne*, 1, 17–28.
- Tillman, K.J. (1996). *Teorie socjalizacji. Społeczność, instytucja, upodmiotowienie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Trzebińska, E. (1998). *Dwa wizerunki własnej osoby. Studia nad sposobami rozumienia siebie*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Wehmeyer, M. L. (1994). Employment status and perceptions of control of adults with cognitive and developmental disabilities. *Research in developmental disabilities*, 15(2), 119–131.
- Żyta, A., Nosarzewska, S. (2006). Jakość życia osób niepełnosprawnych – wielość spojrzeń. W: Z. Pałak, A. Lewicka, A. Bujnowska (red.), *Jakość życia a niepełnosprawność. Konteksty psychopedagogiczne* (s. 17–23). Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.

# Aneks 1

---

## Podstawowe dane na temat projektu

---

|                           |                                                                                  |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Temat:                    | <i>Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych</i> |
| Numer projektu:           | WUE/0041/IV/05                                                                   |
| Czas trwania:             | 2005 – 2008                                                                      |
| Kierownik projektu:       | prof. dr hab. Anna Izabela Brzezińska                                            |
| Projekt jest realizowany: | w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich               |
| Priorytet 1 pt.:          | Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej              |
| Działanie 1.4. pt.:       | Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych                           |
| Miejsce realizacji:       | Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej w Warszawie, Wydział Psychologii            |

## Charakterystyka ogólna

Projekt ma charakter badawczy i dotyczy pięciu grup osób dorosłych o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności, u których występują:

- deficyty percepcyjne w zakresie wzroku,
- deficyty percepcyjne w zakresie słuchu,
- deficyty motoryczne,
- choroby psychiczne,
- przewlekłe choroby somatyczne.

Pod względem treści projekt dotyczy:

1. Kompetencji psychospołecznych osób z ograniczoną sprawnością w zakresie podejmowania i prowadzenia aktywności zawodowej.
2. Psychologicznych i społeczno-kulturowych czynników ryzyka, ograniczających korzystanie z wewnętrznych zasobów przez osoby z ograniczoną sprawnością.
3. Psychologicznych i społeczno-kulturowych czynników wzmacniających zasoby osób z ograniczoną sprawnością oraz wpływających pozytywnie na ich funkcjonowanie na rynku pracy.

Projekt obejmował w kolejnych dziewięciu etapach czynności zilustrowane na rys. A1.



Rys. A1. Etapy realizacji badań w ramach projektu

Źródło: opracowanie własne

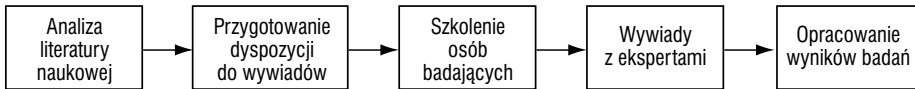
## ETAP I: BADANIE EKSPERTÓW\*

**Cele:** głównym celem badań prowadzonych na tym etapie było uzyskanie opinii na temat uwarunkowań aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Dane zebrane na podstawie wywiadów z ekspertami miały posłużyć do:

1. Ustalenia listy czynników ryzyka i czynników wspomagających aktywność zawodową osób niepełnosprawnych.
2. Wyłonienia źródeł stereotypów i uprzedzeń wobec osób niepełnosprawnych tkwiących w nich samych oraz w członkach ich rodzin i pracodawcach.
3. Modyfikacji hipotetycznego profilu psychospołecznych uwarunkowań aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

Kolejne zadania w badaniu ekspertów przedstawia rys. A2.

\* Przygotowane na podstawie: A.I. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj (red.). (2007). *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*. Warszawa: Academica Wydawnictwo SWPS/EFS. Badanie przygotowano i zrealizowano w Zespole Organizacyjnym projektu pod kierunkiem prof. dr hab. Anny Izabeli Brzezińskiej.



**Rys. A2.** Etapy realizacji badania ekspertów

**Źródło:** opracowanie własne

**Czas trwania:** marzec–kwiecień 2006 r.

**Narzędzie badawcze:** badania zostały zrealizowane za pomocą wywiadu, który obejmował obszary uznane przez nas za istotne na podstawie wcześniejszej analizy literatury naukowej, dotyczącej osób niepełnosprawnych, analizy różnego rodzaju dokumentów, stron internetowych organizacji pozarządowych oraz programów szkoleń dla osób niepełnosprawnych.

Rozmowy z ekspertami obejmowały następujące obszary:

1. Historia niepełnosprawności i jej wpływ na aktualne życie osób niepełnosprawnych.
2. Edukacja osób niepełnosprawnych w okresie dzieciństwa i dorostania.
3. Wykształcenie i jego związek z aktualną sytuacją osób niepełnosprawnych.
4. Historia poszukiwania pracy i historia bycia pracownikiem.
5. Zadowolenie z życia.
6. Bariery w podjęciu i utrzymaniu pracy przez osoby niepełnosprawne.
7. Przyczyny sukcesów i przyczyny niepowodzeń.
8. Zmiany w Polsce w ostatnich 2–3 latach dotyczące osób niepełnosprawnych.
9. Konieczne zmiany w odniesieniu do osób niepełnosprawnych na rynku pracy.
10. Korzyści z pracy dla osób niepełnosprawnych.

**Osoby badane:** osoby badane zostały dobrane w taki sposób, aby każda z podgrup była jak najbardziej zróżnicowana, co pozwoliłoby uzyskać bogaty materiał do prowadzenia dalszych analiz. Strukturę próby badanych ekspertów przedstawia tab. A1.

Tabela A1. Struktura próby badanych ekspertów

| Typ eksperta                                | Charakterystyka                                                                                                                                  |                                               | Liczba osób badanych |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------|
| 1. Osoby niepełnosprawne                    | Rodzaj niepełnosprawności                                                                                                                        | Wzrokowa<br>Słuchowa<br>Ruchowa<br>Somatyczna | 9<br>7<br>7<br>8     |
| 2. Osoby pomagające osobom niepełnosprawnym | Osoby pracujące w instytucjach i organizacjach działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych                                |                                               | 12                   |
| 3. Pracodawcy osób niepełnosprawnych        | Osoby mające doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnością psychiczną, wzrokową, słuchową, ruchową oraz z osobami upośledzonymi umysłowo |                                               | 6                    |
| 4. Pracownicy naukowci                      | Osoby badające sytuację osób niepełnosprawnych w społeczeństwie                                                                                  |                                               | 10                   |
| <b>Łączna liczba przebadanych osób</b>      |                                                                                                                                                  |                                               | <b>59</b>            |

Źródło: opracowanie własne

**Osoby przeprowadzające badanie:** badania w grupach ekspertów prowadzone były przez psychologów, socjologa i studentów psychologii Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie. Wszystkie osoby badające zostały do tego celu specjalnie przeszkolone oraz otrzymały materiały ułatwiające im przeprowadzenie badania.

**Organizacja badań:** badania zostały przeprowadzone w okresie od 1 kwietnia do 30 maja 2006 r. Odbyły się, w zależności od preferencji osób badanych, w miejscu ich zamieszkania lub miejscu pracy. Wywiady trwały średnio od 60 minut (w grupie osób pomagających niepełnosprawnym) do 75 minut (w grupie osób niepełnosprawnych).

**Efekt badań:** wyniki badań ekspertów pozwoliły nam na:

1. Poznanie czynników ryzyka i różnych ograniczeń powodujących niską aktywność osób niepełnosprawnych na rynku pracy.
2. Poznanie czynników wspomagających aktywność osób niepełnosprawnych na rynku pracy.
3. Zwrócenie uwagi na kluczową rolę edukacji (domowej i szkolnej) jako czynnika decydującego o aktywności zawodowej lub jej braku w grupie osób niepełnosprawnych.
4. Ukazanie wpływu czynników makrostrukturalnych (warunków pracy, dostępności ofert pracy, systemu rentowego, regulacji prawnych) i ich wpływu na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych.
5. Sformułowanie wstępnych propozycji dotyczących ewentualnych projektów społecznych mogących zwiększyć udział osób niepełnosprawnych na rynku pracy.
6. Sformułowanie wstępnych hipotez dla etapu badań jakościowych.

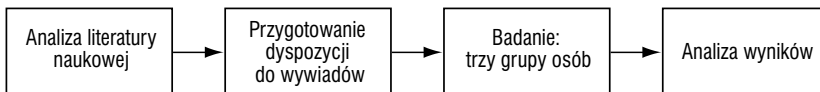
## ETAP II: BADANIE JAKOŚCIOWE\*\*

**Cele:** badanie jakościowe miało za zadanie osiągnięcie dwóch celów:

1. Zebranie wiedzy, która została później wykorzystana przy konstrukcji i modyfikacji narzędzi do badań ilościowych.
2. Zebranie wiedzy opisującej populację osób z ograniczoną sprawnością, ze szczególnym uwzględnieniem psychospołecznych uwarunkowań ich aktywności zawodowej.

**Czas trwania:** wszystkie wywiady przeprowadzono w okresie od lipca do grudnia 2006 r.

**Metoda i etapy:** kolejne zadania w etapie badań jakościowych przedstawia rys. A3.



**Rys. A3.** Etapy realizacji badań jakościowych

**Źródło:** opracowanie własne

Zadania wykonane w kolejnych etapach badań były następujące:

1. **Przeszkolenie osób przeprowadzających badanie pilotażowe oraz badania właściwe:**
  - a. dokładny instruktaż badania (wywiadu)
    - nacisk na dialogowy charakter wywiadu
    - przekazanie standardów przeprowadzania wywiadów
  - b. wiedza na temat komunikacji z osobami niepełnosprawnymi
  - c. szkolenie dotyczące kodowania wywiadów za pomocą programu *Maxqda 2*
2. **Badanie pilotażowe na 10 osobach:**
  - a. weryfikacja narzędzia badawczego – scenariusza wywiadu
  - b. scenariusz miał charakter półotwarty – ankieter miał listę tematów, które należało poruszyć, jednak nacisk położony był na podążanie za sposobem myślenia osoby badanej (Smoczyńska, Sijko, 2007)
3. **Badanie właściwe:**
  - a. zbadane zostały trzy grupy osób: osoby niepełnosprawne, członkowie ich rodzin, osoby z ich środowiska zawodowego
  - b. dobór osób był celowy, według ustalonych kryteriów, w tym według:
    - rodzaju niepełnosprawności
    - stopnia niepełnosprawności
    - wielkości miejscowości zamieszkania

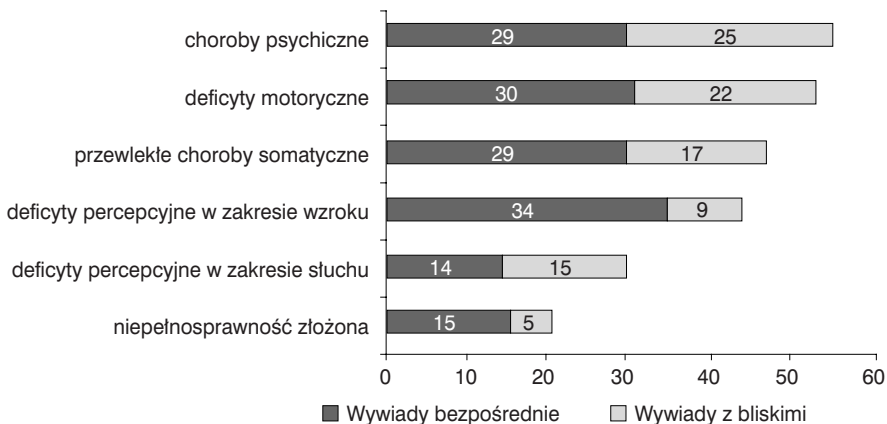
\*\* Badanie przygotowano i zrealizowano w Zespole Organizacyjnym projektu pod kierunkiem prof. dr. hab. Wojciecha Łukowskiego.

- c. badanie polegało na przeprowadzaniu wywiadów, ich transkrypcji oraz kodowaniu za pomocą programu *Maxqda 2*

#### 4. Całościowa analiza zebranych danych:

- a. wyniki badań jakościowych zostały przeanalizowane za pomocą pakietu *Maxqda 2* zgodnie z regułami teorii ugruntowanej i poddane szczegółowemu opisowi (Łukowski, 2007)
- b. sformułowano wnioski dla etapu badań ilościowych, dotyczące doboru próby, konstrukcji narzędzia badawczego oraz badanych obszarów.

**Charakterystyka próby:** procesowi kodowania i analizy poddano 311 wywiadów. Pierwotnie planowano analizę na próbie 300 wywiadów, jednak wysoka jakość wywiadów pilotażowych sprawiła, że również i one zostały włączone do puli; ponadto włączony został jeszcze jeden dodatkowy wywiad, stąd całkowita liczba wywiadów jest większa o 11 w stosunku do planowanej. Wszystkie wywiady przeprowadzone zostały w okresie od lipca do grudnia 2006 r. Największą liczbę wywiadów, bo aż 48,9% (152), stanowiły wywiady z osobami z ograniczoną sprawnością; drugą co do liczebności była grupa osób bliskich – stanowiła ona 29,9% całości (93); najmniejszą grupą byli pracodawcy – zakodowanych i zanalizowanych zostało 66 wywiadów, co stanowi 21,2% całej puli. Strukturę najliczniejszej grupy ze względu na rodzaj niepełnosprawności przedstawia rys. A4.



Rys. A4.

Ze względu na stopień niepełnosprawności przebadano 68 osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności i 56 o znacznym stopniu niepełnosprawności. 28 osób nie udzieliło informacji o stopniu swej niepełnosprawności.

### ETAP III: BADANIE ILOŚCIOWE\*\*\*

**Czas trwania etapu terenowego:** 9–24 lipca 2007 r.

**Badana populacja:** badaniem objęta została populacja osób niepełnosprawnych prawnie, aktywnych i biernych zawodowo, o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności, w wieku 18–60/65 lat. Ze względu na dostępność danych statystycznych dotyczących środowiska osób niepełnosprawnych definicja badanej populacji oparta została na założeniach metodologicznych przyjętych w *Narodowym Spisie Powszechnym Ludności i Mieszkań* (por. Osoby niepełnosprawne oraz ich gospodarstwa domowe, *Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań* oraz *Powszechny Spis Rolny*, 2002; Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2003).

1. **Za osobę niepełnosprawną prawnie** (w odróżnieniu od osoby niepełnosprawnej biologicznie) uznawano osobę posiadającą odpowiednie orzeczenie wydane przez uprawniony do tego organ (powiatowy, wojewódzki lub były krajowy zespół orzekający o stopniu niepełnosprawności).
2. **Za osoby aktywne zawodowo** uznawano osoby w wieku 18 lat i więcej, obecnie pracujące lub bezrobotne.
3. Przyjęto, iż **osoby bezrobotne** to takie, które w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi, lecz aktywnie poszukiwały pracy i były gotowe ją podjąć.
4. **Za osobę bierną zawodowo** uznawano osoby w wieku 18 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne, tzn. osoby, które w ciągu ostatnich czterech tygodni nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały.

Przyjęto następujący wskaźnik, na podstawie którego klasyfikowano osoby badane do próby:

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--------------------------------------------|
| W ciągu ostatniego tygodnia wykonywał(a) Pan(i) przez co najmniej godzinę pracę przynoszącą zarobek. To znaczy, w ostatnim tygodniu był(a) Pan(i) zatrudniony(a) w charakterze pracownika najemnego, prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą lub rolniczą lub pomagał(a) Pan(i) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej. Jeżeli w tym czasie nie pracował(a) Pan(i) czasowo (z powodu choroby, urlopu, strajku), ale ma Pan(i) pracę – proszę wskazać tę odpowiedź. | 1 | <b>AKTYWNY<br/>ZAWODOWO<br/>PRACUJĄCY</b>  |
| W ciągu ostatniego miesiąca nie wykonywał(a) Pan(i) żadnej pracy zarobkowej, lecz aktywnie jej poszukiwał(a). Podjął(ęła) Pan(i) konkretne działania w celu znalezienia pracy i gdyby znalazł(a) Pan(i) pracę, był(a)by Pan(i) w stanie ją podjąć w tym lub w następnym tygodniu.                                                                                                                                                                                                                                            | 2 | <b>AKTYWNY<br/>ZAWODOWO<br/>BEZROBOTNY</b> |
| W ciągu miesiąca nie wykonywał(a) Pan(i) żadnej pracy zarobkowej ani jej Pan(i) aktywnie nie poszukiwał(a).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 3 | <b>BIERNY<br/>ZAWODOWO</b>                 |

\*\*\* Badanie przygotowano w Zespole Organizacyjnym projektu pod kierunkiem prof. dr hab. Anny Izabeli Brzezińskiej i prof. dr. hab. Wojciecha Łukowskiego, a zrealizowała je firma Pentor Research International S.A. na terenie całej Polski.

Zgodnie z *ustawą z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej, społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych* za osobę o:

- **umiarkowanym stopniu niepełnosprawności** – uznawano osobę mającą orzeczenie o **umiarkowanym stopniu niepełnosprawności** lub o całkowitej niezdolności do pracy lub o II grupie inwalidzkiej (wydane przez uprawniony do tego organ),
- **znacznym stopniu niepełnosprawności** – uznawano osobę mającą orzeczenie o **znacznym stopniu niepełnosprawności** lub o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji lub o I grupie inwalidzkiej.

Zastosowano następujący wskaźnik kwalifikujący do próby:

| <i>Czy ma Pan(i) ważne orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, niezdolności do pracy lub grupie inwalidzkiej?</i>                                                   | Decyzja         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| • Nie                                                                                                                                                                | 1 >>> ZAKOŃCZYĆ |
| • Orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności lub o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji lub o I grupie inwalidzkiej                     | 2               |
| • Orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności lub o całkowitej niezdolności do pracy lub o II grupie inwalidzkiej                                           | 3               |
| • Orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności lub o częściowej niezdolności do pracy lub o celowości przekwalifikowania zawodowego bądź o III grupie inwalidzkiej | 4 >>> ZAKOŃCZYĆ |

**Sposób realizacji badania:** wywiady realizowane były w domach osób niepełnosprawnych przy wykorzystaniu techniki kwestionariusza papierowego (PAPI). Wywiad przeprowadzany był z osobą niepełnosprawną. Każdorazowo ankietery weryfikował niepełnosprawność na podstawie orzeczenia posiadanego przez osobę niepełnosprawną. W sytuacji gdy komunikacja z osobą niepełnosprawną była utrudniona, wywiad przeprowadzany był przy wsparciu opiekuna osoby niepełnosprawnej. Wywiad trwał średnio 50 minut. Ze względu na trudny charakter realizowanej próby założono wielorakie metody dotarcia do respondentów na poziomie województw:

- metodą wyjściową była „metoda kuli śniegowej” – badane osoby niepełnosprawne kierowały ankietery do innych osób niepełnosprawnych,
- ankietery korzystali również z pomocy organizacji pozarządowych oraz ośrodków pomocy społecznej.

Badanie realizowane było przez 220 przeszkolonych i kwalifikowanych ankietery. Wszystkie zrealizowane ankiety zostały poddane weryfikacji w Dziale Weryfikacji i Kontroli firmy Pentor Research International S.A. Dodatkowo 10% ankiet poddanych zostało kontroli terenowej.

**Dobór próby badawczej:** zrealizowanych zostało 1498 wywiadów z osobami niepełnosprawnymi ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, w tym 791 wywiadów z osobami aktywnymi zawodowo oraz 707 wywiadów z osobami biernymi zawodowo. W celu zachowania porównywalności obie powyższe grupy traktowane były jako osobne próby, dobierane według tych samych kryteriów. Próby dobierane były w sposób kwotowo-celowy. W przypadku obydwu prób wszystkie kwoty nakładane były nie na poziomie całego kraju, lecz na poziomie województwa. Przy doborze próby stosowano następujące kryteria:

1. Kryteria **lokalizacyjne**
  - Województwo
  - Miejsce zamieszkania (wieś/miasto)
2. Kryteria **demograficzne**
  - Płeć
  - Wiek (18–29, 30–49, 50+)
3. Kryteria **związane z niepełnosprawnością**
  - Stopień niepełnosprawności (umiarkowany i znaczny).
  - Rodzaj niepełnosprawności (niepełnosprawność słuchowa, ruchowa, wzrokowa, psychiczna, somatyczna).

Na poziomie każdego z województw nałożono kwoty zgodne z danymi GUS na miejsce zamieszkania (wieś/miasto), płeć oraz stopień niepełnosprawności. W przypadku wieku nałożono kwoty niezgodne z danymi GUS. Celem takiego doboru było zwiększenie liczby wywiadów z osobami młodszymi – do 44 roku życia. Rodzaj niepełnosprawności był tylko częściowo kontrolowany w próbie. Dążyliśmy do zrealizowania minimum 100 wywiadów w każdej próbie z reprezentantami danego typu niepełnosprawności. W przypadku próby osób aktywnych zawodowo kontrolowano również miejsce pracy. Nałożone kwoty na miejsce pracy oparte były na podstawie badania Pentor Research International S.A. pt.: *Gmino, jaka jesteś?*, zrealizowanego na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w latach 2005–2007.

**Charakterystyka próby:** w celu wyeliminowania celowych przesunięć w rozkładzie obydwu prób oraz przesunięć wynikających z doboru próby uzyskane wyniki poddane zostały procedurze ważenia. Wagi opracowane zostały osobno dla próby osób aktywnych zawodowo oraz dla próby osób biernych zawodowo. Wagi opracowane zostały na podstawie danych pochodzących z *Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002*. W procedurze ważenia uwzględniono następujące zmienne: województwo, miejsce zamieszkania (wieś/miasto) oraz wiek (18–44 oraz 45–60/65). Rozkład prób ze względu na płeć oraz stopień niepełnosprawności jest znacznie zbliżony do rzeczywistego. W wyniku przyjętych przy doborze próby kwot oraz zastosowanej procedury ważenia uzyskane wyniki są reprezentatywne dla populacji osób niepełnosprawnych biernych zawodowo oraz populacji osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo pod względem następujących zmiennych: województwo, miejsce zamieszkania, wiek, płeć, stopień niepełnosprawności (patrz: tab. A2).

**Tabela A2.** Struktura próby osób niepełnosprawnych biorących udział w badaniach ilościowych

|                                                      | Dane nieważone |    |        |    | Dane ważone |    |        |    |
|------------------------------------------------------|----------------|----|--------|----|-------------|----|--------|----|
|                                                      | Aktywni        |    | Bierni |    | Aktywni     |    | Bierni |    |
|                                                      | N              | %  | N      | %  | N           | %  | N      | %  |
| <b>Wielkość miejscowości</b>                         |                |    |        |    |             |    |        |    |
| Wieś                                                 | 318            | 40 | 292    | 41 | 348         | 44 | 286    | 40 |
| Miasto do 50 tys.                                    | 180            | 23 | 172    | 24 | 175         | 22 | 159    | 22 |
| Miasto powyżej 50 tys.                               | 293            | 37 | 243    | 34 | 268         | 34 | 263    | 27 |
| <b>Województwo</b>                                   |                |    |        |    |             |    |        |    |
| Dolnośląskie                                         | 50             | 6  | 44     | 6  | 113         | 8  | 59     | 8  |
| Kujawsko-pomorskie                                   | 53             | 7  | 41     | 6  | 83          | 6  | 39     | 6  |
| Lubelskie                                            | 50             | 6  | 43     | 6  | 120         | 8  | 52     | 7  |
| Lubuskie                                             | 45             | 6  | 48     | 7  | 48          | 3  | 23     | 3  |
| Łódzkie                                              | 50             | 6  | 44     | 6  | 104         | 7  | 46     | 7  |
| Małopolskie                                          | 52             | 7  | 42     | 6  | 158         | 11 | 78     | 11 |
| Mazowieckie                                          | 53             | 7  | 41     | 6  | 157         | 10 | 75     | 11 |
| Opolskie                                             | 46             | 6  | 42     | 6  | 27          | 2  | 14     | 2  |
| Podkarpackie                                         | 44             | 6  | 49     | 7  | 91          | 6  | 38     | 5  |
| Podlaskie                                            | 54             | 7  | 40     | 6  | 44          | 3  | 20     | 3  |
| Pomorskie                                            | 58             | 7  | 54     | 8  | 82          | 5  | 38     | 5  |
| Śląskie                                              | 45             | 6  | 48     | 7  | 150         | 10 | 75     | 11 |
| Świętokrzyskie                                       | 50             | 6  | 45     | 6  | 54          | 4  | 23     | 3  |
| Warmińsko-mazurskie                                  | 47             | 6  | 47     | 7  | 55          | 4  | 28     | 4  |
| Wielkopolskie                                        | 49             | 6  | 44     | 6  | 152         | 10 | 67     | 9  |
| Zachodniopomorskie                                   | 45             | 6  | 35     | 5  | 58          | 4  | 31     | 4  |
| <b>Wiek</b>                                          |                |    |        |    |             |    |        |    |
| 18–44                                                | 410            | 52 | 387    | 55 | 264         | 33 | 169    | 24 |
| 45+                                                  | 381            | 48 | 320    | 45 | 527         | 67 | 538    | 76 |
| <b>Posiadanie orzeczenia</b>                         |                |    |        |    |             |    |        |    |
| Orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności     | 156            | 20 | 307    | 43 | 149         | 19 | 303    | 43 |
| Orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności | 635            | 80 | 400    | 57 | 642         | 81 | 404    | 57 |

cd. tab. A2

|                                                                                     | Dane nieważone |    |        |    | Dane ważne |    |        |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----|--------|----|------------|----|--------|----|
|                                                                                     | Aktywni        |    | Bierni |    | Aktywni    |    | Bierni |    |
|                                                                                     | N              | %  | N      | %  | N          | %  | N      | %  |
| <b>Na które z tych schorzeń otrzymał(a) Pan(i) orzeczenie o niepełnosprawności?</b> |                |    |        |    |            |    |        |    |
| Narządu ruchu                                                                       | 199            | 25 | 170    | 24 | 188        | 24 | 170    | 24 |
| Narządu wzroku                                                                      | 161            | 20 | 145    | 21 | 170        | 21 | 146    | 21 |
| Narządu słuchu                                                                      | 125            | 16 | 111    | 16 | 111        | 14 | 114    | 16 |
| Psychiczne (nerwica, depresja, schizofrenia itp.)                                   | 130            | 16 | 126    | 18 | 124        | 16 | 112    | 16 |
| Cukrzyca, choroby układu krążenia, choroby nowotworowe, inne choroby przewlekłe     | 176            | 22 | 155    | 22 | 197        | 25 | 165    | 23 |
| <b>Gdzie Pan(i) pracuje?/gdzie poszukuje Pan(i) pracy?</b>                          |                |    |        |    |            |    |        |    |
| Na otwartym rynku pracy                                                             | 518            | 65 | 10     | 1  | 516        | 65 | 7      | 1  |
| Na chronionym rynku pracy, w zakładzie pracy chronionej, spółdzielni inwalidzkiej   | 254            | 32 | 6      | 1  | 259        | 33 | 3      | 0  |

Źródło: dane z badań własnych

## Literatura

- Brzezińska, A.I., Woźniak, Z., Maj, K. (red.). (2007). *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*. Warszawa: Academica Wydawnictwo SWPS/EFS (tom 1 w serii *Osoby niepełnosprawne*).
- Łukowski, W. (red.). (2007). *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy – portret środowiska*. Warszawa: Academica Wydawnictwo SWPS/EFS (tom 2 w serii *Osoby niepełnosprawne*).
- Smoczyńska, K., Sijko, K. (2007). Wyniki badań pilotażowych nad aktywnością zawodową osób z ograniczoną sprawnością. W: A.I. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj (red.), *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy* (s. 379–396). Warszawa: Academica Wydawnictwo SWPS/EFS.

## Aneks 2

# Tabele danych społeczno-demograficznych użytych w niniejszej publikacji

Tabela B1. Status zawodowy a płeć

| Status zatrudnienia                                                            | 1                            |      | 2                             |      | 3               |      |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------|-------------------------------|------|-----------------|------|
|                                                                                | Aktywni zawodowo – pracujący |      | Aktywni zawodowo – bezrobotni |      | Bierni zawodowo |      |
|                                                                                | f                            | %    | f                             | %    | f               | %    |
| <b>Płeć</b>                                                                    |                              |      |                               |      |                 |      |
| Kobiety                                                                        | 236                          | 41,8 | 99                            | 43,6 | 397             | 56,2 |
| Mężczyźni                                                                      | 328                          | 58,2 | 128                           | 56,4 | 310             | 43,8 |
| Razem                                                                          | 564                          | 100  | 227                           | 100  | 707             | 100  |
| Różnice między grupami są statystycznie istotne $\chi^2 = 28,66$ ; $p < 0,001$ |                              |      |                               |      |                 |      |

Źródło: na podstawie badań własnych

Tabela B2. Status zawodowy a miejsce zamieszkania

| Status zatrudnienia                                                                               | 1                            |      | 2                             |      | 3               |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------|-------------------------------|------|-----------------|------|
|                                                                                                   | Aktywni zawodowo – pracujący |      | Aktywni zawodowo – bezrobotni |      | Bierni zawodowo |      |
|                                                                                                   | f                            | %    | f                             | %    | f               | %    |
| <b>Miejsce zamieszkania</b>                                                                       |                              |      |                               |      |                 |      |
| Wieś                                                                                              | 211                          | 37,4 | 107                           | 47,1 | 292             | 41,3 |
| Miasto do 50 tys. mieszkańców                                                                     | 134                          | 23,8 | 46                            | 20,3 | 172             | 24,3 |
| Miasto powyżej 50 tys. mieszkańców                                                                | 219                          | 38,8 | 74                            | 32,6 | 243             | 34,4 |
| Razem                                                                                             | 564                          | 100  | 227                           | 100  | 707             | 100  |
| Różnice między grupami są istotne na poziomie tendencji statystycznej $\chi^2 = 7,60$ ; $p < 0,1$ |                              |      |                               |      |                 |      |

Źródło: na podstawie badań własnych

Tabela B3. Status zawodowy a stan cywilny

| Status zatrudnienia                                                            | 1                            |            | 2                             |            | 3               |            |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------|-------------------------------|------------|-----------------|------------|
|                                                                                | Aktywni zawodowo – pracujący |            | Aktywni zawodowo – bezrobotni |            | Bierni zawodowo |            |
|                                                                                | f                            | %          | f                             | %          | f               | %          |
| <b>Stan cywilny</b>                                                            |                              |            |                               |            |                 |            |
| Panna/Kawaler                                                                  | 212                          | 37,7       | 105                           | 46,3       | 366             | 51,8       |
| Mężatka/Żonaty                                                                 | 252                          | 44,8       | 82                            | 36,1       | 223             | 31,5       |
| Wdowa/Wdowiec                                                                  | 36                           | 6,4        | 15                            | 6,6        | 50              | 7,1        |
| Rozwiedziona /Rozwiedziony                                                     | 47                           | 8,3        | 20                            | 8,8        | 47              | 6,6        |
| W separacji                                                                    | 6                            | 1,1        | 3                             | 1,3        | 5               | 0,7        |
| W wolnym związku                                                               | 10                           | 1,8        | 2                             | 0,9        | 16              | 2,3        |
| <b>Razem</b>                                                                   | <b>563</b>                   | <b>100</b> | <b>227</b>                    | <b>100</b> | <b>707</b>      | <b>100</b> |
| Różnice między grupami są statystycznie istotne $\chi^2 = 33,07$ ; $p < 0,001$ |                              |            |                               |            |                 |            |

Źródło: na podstawie badań własnych

Tabela B4. Status zawodowy a bycie głową gospodarstwa domowego

| Status zatrudnienia                                                            | 1                            |            | 2                             |            | 3               |            |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------|-------------------------------|------------|-----------------|------------|
|                                                                                | Aktywni zawodowo – pracujący |            | Aktywni zawodowo – bezrobotni |            | Bierni zawodowo |            |
|                                                                                | f                            | %          | f                             | %          | f               | %          |
| <b>Czy jest głową gospodarstwa domowego?</b>                                   |                              |            |                               |            |                 |            |
| Tak                                                                            | 353                          | 62,6       | 82                            | 36,1       | 278             | 39,3       |
| Nie                                                                            | 211                          | 37,4       | 145                           | 63,9       | 429             | 60,7       |
| <b>Razem</b>                                                                   | <b>564</b>                   | <b>100</b> | <b>227</b>                    | <b>100</b> | <b>707</b>      | <b>100</b> |
| Różnice między grupami są statystycznie istotne $\chi^2 = 82,21$ ; $p < 0,001$ |                              |            |                               |            |                 |            |

Źródło: na podstawie badań własnych

Tabela B5. Status zawodowy a otwarty lub chroniony rynek pracy

| Status zatrudnienia                                                              | 1                            |            | 2                             |            | 3               |            |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------|-------------------------------|------------|-----------------|------------|
|                                                                                  | Aktywni zawodowo – pracujący |            | Aktywni zawodowo – bezrobotni |            | Bierni zawodowo |            |
|                                                                                  | f                            | %          | f                             | %          | f               | %          |
| <b>Gdzie pracuje lub poszukuje pracy?</b>                                        |                              |            |                               |            |                 |            |
| Na otwartym rynku pracy                                                          | 375                          | 66,5       | 143                           | 68,8       | 10              | 62,5       |
| Na chronionym rynku pracy                                                        | 189                          | 33,5       | 65                            | 31,3       | 6               | 37,5       |
| <b>Razem</b>                                                                     | <b>564</b>                   | <b>100</b> | <b>208</b>                    | <b>100</b> | <b>16</b>       | <b>100</b> |
| Różnice między grupami nie są statystycznie istotne $\chi^2 = 0,50$ ; $p > 0,05$ |                              |            |                               |            |                 |            |

Źródło: na podstawie badań własnych

Tabela B6. Status zawodowy a wykształcenie uczestników badań oraz ich partnerów, matek i ojców

| Status zatrudnienia                                                                          | 1                            |   | 2                             |   | 3                      |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|---|-------------------------------|---|------------------------|---|
|                                                                                              | Aktywni zawodowo – pracujący |   | Aktywni zawodowo – bezrobotni |   | Bierni zawodowo        |   |
|                                                                                              | f                            | % | f                             | % | f                      | % |
| <b>Wykształcenie</b>                                                                         |                              |   |                               |   |                        |   |
| Wykształcenie osób z ograniczeniami sprawności                                               | M = 11,69<br>sd = 2,41       |   | M = 10,80<br>sd = 2,20        |   | M = 10,42<br>sd = 2,53 |   |
| Różnice między grupami są statystycznie istotne $F = 41,61$ ; $p < 0,001$                    |                              |   |                               |   |                        |   |
| Wykształcenie partnerów osób z ograniczeniami sprawności                                     | M = 11,93<br>sd = 2,36       |   | M = 11,23<br>sd = 2,27        |   | M = 11,72<br>sd = 2,52 |   |
| Różnice między grupami są istotne na poziomie tendencji statystycznej $F = 2,93$ ; $p < 0,1$ |                              |   |                               |   |                        |   |
| Wykształcenie matek osób z ograniczeniami sprawności                                         | M = 10,47<br>sd = 2,40       |   | M = 10,03<br>sd = 2,53        |   | M = 10,60<br>sd = 2,77 |   |
| Różnice między grupami są statystycznie istotne $F = 3,33$ ; $p < 0,05$                      |                              |   |                               |   |                        |   |
| Wykształcenie ojców osób z ograniczeniami sprawności                                         | M = 10,57<br>sd = 2,55       |   | M = 10,49<br>sd = 2,74        |   | M = 10,75<br>sd = 2,77 |   |
| Różnice między grupami nie są statystycznie istotne $F = 0,78$ ; $p > 0,05$                  |                              |   |                               |   |                        |   |

Źródło: na podstawie badań własnych

Tabela B7. Status zawodowy a wiek

| Status zatrudnienia                                                         | 1                            |   | 2                             |   | 3                       |   |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------|---|-------------------------------|---|-------------------------|---|
|                                                                             | Aktywni zawodowo – pracujący |   | Aktywni zawodowo – bezrobotni |   | Bierni zawodowo         |   |
|                                                                             | f                            | % | f                             | % | f                       | % |
| Wiek                                                                        | M = 42,20<br>sd = 12,85      |   | M = 41,36<br>sd = 13,42       |   | M = 41,11<br>sd = 13,96 |   |
| Różnice między grupami nie są statystycznie istotne $F = 1,06$ ; $p > 0,05$ |                              |   |                               |   |                         |   |

Źródło: na podstawie badań własnych

Tabela B8. Status zawodowy a rodzaj niepełnosprawności

| Status zatrudnienia                                                              | 1                            |            | 2                             |            | 3               |            |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------|-------------------------------|------------|-----------------|------------|
|                                                                                  | Aktywni zawodowo – pracujący |            | Aktywni zawodowo – bezrobotni |            | Bierni zawodowo |            |
|                                                                                  | f                            | %          | f                             | %          | f               | %          |
| <b>Rodzaj niepełnosprawności</b>                                                 |                              |            |                               |            |                 |            |
| Ruchowa                                                                          | 137                          | 24,3       | 62                            | 27,3       | 170             | 24,0       |
| Wzrokowa                                                                         | 113                          | 20,0       | 48                            | 21,1       | 145             | 20,5       |
| Słuchowa                                                                         | 93                           | 16,5       | 32                            | 14,1       | 111             | 15,7       |
| Psychiczna                                                                       | 91                           | 16,1       | 39                            | 17,2       | 126             | 17,8       |
| Somatyczna                                                                       | 130                          | 23,0       | 46                            | 20,3       | 155             | 21,9       |
| <b>Razem</b>                                                                     | <b>564</b>                   | <b>100</b> | <b>227</b>                    | <b>100</b> | <b>707</b>      | <b>100</b> |
| Różnice między grupami nie są statystycznie istotne $\chi^2 = 2,59$ ; $p > 0,05$ |                              |            |                               |            |                 |            |

Źródło: na podstawie badań własnych

Tabela B9. Status zawodowy a stopień niepełnosprawności

| Status zatrudnienia                                                             | 1                            |            | 2                             |            | 3               |            |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------|-------------------------------|------------|-----------------|------------|
|                                                                                 | Aktywni zawodowo – pracujący |            | Aktywni zawodowo – bezrobotni |            | Bierni zawodowo |            |
|                                                                                 | f                            | %          | f                             | %          | f               | %          |
| <b>Stopień niepełnosprawności</b>                                               |                              |            |                               |            |                 |            |
| Znaczny                                                                         | 98                           | 17,4       | 58                            | 25,6       | 307             | 43,4       |
| Umiarkowany                                                                     | 466                          | 82,6       | 169                           | 74,4       | 400             | 56,6       |
| <b>Razem</b>                                                                    | <b>564</b>                   | <b>100</b> | <b>227</b>                    | <b>100</b> | <b>707</b>      | <b>100</b> |
| Różnice między grupami są statystycznie istotne $\chi^2 = 103,26$ ; $p < 0,001$ |                              |            |                               |            |                 |            |

Źródło: na podstawie badań własnych

Tabela B10. Status zawodowy a moment nabycia niepełnosprawności

| Status zatrudnienia                                                            | 1                            |            | 2                             |            | 3                       |            |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------|-------------------------------|------------|-------------------------|------------|
|                                                                                | Aktywni zawodowo – pracujący |            | Aktywni zawodowo – bezrobotni |            | Bierni zawodowo         |            |
|                                                                                | f                            | %          | f                             | %          | f                       | %          |
| <b>Moment nabycia niepełnosprawności</b>                                       |                              |            |                               |            |                         |            |
| od urodzenia                                                                   | 155                          | 27,7       | 57                            | 25,7       | 278                     | 39,6       |
| 1–5 rok życia                                                                  | 93                           | 16,6       | 45                            | 20,3       | 90                      | 12,8       |
| 6–10 rok życia                                                                 | 113                          | 20,2       | 48                            | 21,6       | 110                     | 15,7       |
| 11–15 rok życia                                                                | 69                           | 12,3       | 29                            | 13,1       | 83                      | 11,8       |
| 16–20 rok życia                                                                | 50                           | 8,9        | 22                            | 9,9        | 57                      | 8,1        |
| powyżej 20 roku życia                                                          | 79                           | 14,1       | 21                            | 9,5        | 84                      | 12,0       |
| <b>Razem</b>                                                                   | <b>564</b>                   | <b>100</b> | <b>227</b>                    | <b>100</b> | <b>707</b>              | <b>100</b> |
| Różnice między grupami są statystycznie istotne $\chi^2 = 33,61$ ; $p < 0,001$ |                              |            |                               |            |                         |            |
| Średnia                                                                        | M = 21,71<br>sd = 17,77      |            | M = 23,97<br>sd = 18,17       |            | M = 18,69<br>sd = 18,63 |            |
| Różnice między grupami są statystycznie istotne $F = 8,77$ ; $p < 0,001$       |                              |            |                               |            |                         |            |

Źródło: na podstawie badań własnych

Tabela B11. Wykształcenie i wiek a zadowolenie z życia

| Źródło zmienności | Typ III sumy kwadratów | df | Średni kwadrat | F      | Istotność |
|-------------------|------------------------|----|----------------|--------|-----------|
| Wykształcenie     | 145,368                | 2  | 72,684         | 60,958 | 0,000     |
| Wiek              | 13,116                 | 4  | 3,279          | 2,750  | 0,027     |

Źródło: na podstawie badań własnych

Tabela B12. Stan cywilny, wiek i wykształcenie a zadowolenie z życia

| Źródło zmienności | Typ III sumy kwadratów | df | Średni kwadrat | F      | Istotność |
|-------------------|------------------------|----|----------------|--------|-----------|
| Stan cywilny      | 53,794                 | 5  | 10,759         | 9,728  | 0,000     |
| Wiek              | 3,475                  | 4  | 0,869          | 0,786  | 0,535     |
| Wykształcenie     | 23,199                 | 2  | 11,599         | 10,488 | 0,000     |

Źródło: na podstawie badań własnych

Tabela B13. Czynniki społeczno-demograficzne związane z zadowoleniem z życia

| Źródło zmienności                    | Typ III sumy kwadratów | df | Średni kwadrat | F     | Istotność |
|--------------------------------------|------------------------|----|----------------|-------|-----------|
| <b>Aktywny zawodowo – pracujący</b>  |                        |    |                |       |           |
| Stan cywilny                         | 30,760                 | 5  | 6,152          | 6,429 | 0,000     |
| Wykształcenie                        | 16,795                 | 2  | 8,397          | 8,776 | 0,000     |
| <b>Aktywny zawodowo – bezrobotny</b> |                        |    |                |       |           |
| Stan cywilny                         | 31,124                 | 5  | 6,225          | 5,340 | 0,000     |
| Wykształcenie                        | 10,750                 | 2  | 5,375          | 4,611 | 0,011     |
| <b>Bierny zawodowo</b>               |                        |    |                |       |           |
| Stan cywilny                         | 27,825                 | 5  | 5,565          | 4,802 | 0,000     |
| Wykształcenie                        | 9,723                  | 2  | 4,861          | 4,195 | 0,015     |

Źródło: na podstawie badań własnych

Tabela B14. Czynniki społeczno-demograficzne związane z niepełnosprawnością powiązane z zadowoleniem z życia

| Źródło zmienności                                      | Typ III sumy kwadratów | df | Średni kwadrat | F      | Istotność |
|--------------------------------------------------------|------------------------|----|----------------|--------|-----------|
| Stopień niepełnosprawności                             | 30,575                 | 1  | 30,575         | 22,926 | 0,000     |
| Rodzaj niepełnosprawności                              | 29,315                 | 4  | 7,329          | 5,495  | 0,000     |
| Rodzaj niepełnosprawności × Stopień niepełnosprawności | 13,330                 | 4  | 3,332          | 2,499  | 0,041     |

Źródło: na podstawie badań własnych

Tabela B15. Czynniki społeczno-demograficzne związane z niepełnosprawnością powiązane z zadowoleniem z życia

| Źródło zmienności         | Typ III sumy kwadratów | df | Średni kwadrat | F      | Istotność |
|---------------------------|------------------------|----|----------------|--------|-----------|
| Rodzaj niepełnosprawności | 16,468                 | 4  | 4,117          | 3,257  | 0,011     |
| Status zawodowy           | 84,281                 | 2  | 42,141         | 33,340 | 0,000     |

Źródło: na podstawie badań własnych