

ANNA IZABELA BRZEZIŃSKA \*, RADOSŁAW KACZAN,  
KONRAD PIOTROWSKI, PIOTR RYCIELSKI

## Uwarunkowania aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności: kompetencje osobiste\*\*

### 1. Wprowadzenie

W niniejszym artykule analizujemy te czynniki leżące u podstaw aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności, które stanowią składowe struktury osobowości, wiążąc się z ich obrazem własnej osoby, wizją własnego życia, sposobami realizacji planów i zamierzeń, sposobami funkcjonowania w otoczeniu społecznym i fizycznym, w tym sposobami radzenia sobie w sytuacjach trudnych. Jak wynika z naszych dociekań dotyczących uwarunkowań aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, uwzględniających szerokie spektrum czynników – począwszy od oddziaływań rodzicielskich w okresie dzieciństwa i dorastania (por. Brzezińska, Kaczan, 2008), a kończąc na wsparciu udzielanym przez organy państwowe (Kaczan, Smoczyńska, Bąbiak, 2008) – czynniki osobowościowe zdają się mieć znaczenie decydujące.

W zaprezentowanych w tej pracy analizach, będących z konieczności wycinkiem zgromadzonych przez nas danych, chcieliśmy zwrócić uwagę na elementy mające znaczenie dla „stawania się podmiotem” przez osoby z ograniczeniami sprawności, widocznego m.in. w przyjmowaniu aktywnej postawy względem otoczenia. W przypadku osób niepełnosprawnych jest to kwestia niezwykle ważna, a rolą współpracujących z nimi specjalistów powinno być właśnie wspieranie ich w kształtowaniu takich postaw, dzięki czemu osoby te mogą „oderwać się” od swoich ograniczeń, biorąc odpowiedzialność za własne życie i jego kształt.

---

\* Prof. dr hab. Anna Izabela Brzezińska i zespół, Instytut Psychologii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej w Warszawie, e-mail: aibrzez@amu.edu.pl lub aktywizacja@swps.edu.pl

\*\* Jest to trzeci artykuł z cyklu prezentującego wyniki badań nad aktywnością zawodową osób z ograniczeniami sprawności. Pierwszy ukazał się w „Nauce” nr 1/2008 (Brzezińska A.I., Kaczan R., Piotrowski K., Rycielski P., Sijko K., Wiszejko-Wierzbicka D. (2008). *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności: czynniki społeczno-demograficzne*. „Nauka”, 1, 129-150). Drugi ukazał się w „Nauce” nr 2/2008 (Brzezińska A.I., Kaczan R., Piotrowski K., Rycielski P. (2008). *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności: wychowanie i kapitał społeczny*. „Nauka”, 2, 129-156).

## 2. Problem

Właściwości człowieka, charakterystyczne dla niego postawy oraz oczekiwania, jakie ma w stosunku do siebie i do świata, tworzą 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 w przebiegu procesu planowania i realizowania działań. Tak więc wszelkie czynniki, które określić możemy mianem „wsparcia” udzielanego jednostce, oraz te, które stanowią wyzwania, przyczyniają się, począwszy od okresu dzieciństwa, poprzez dorastanie, aż po dorosłość, do rozwoju indywidualnych cech, tworzących strukturę osobowości jednostki, wyznaczającą styl jej 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 prowadzić może 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).

Badacze zajmujący się problematyką niepełnosprawności (np. Muszyńska, 1999; Speck, 2005) zwracają uwagę na często pojawiające się problemy w zakresie kształtowania się autonomii i samodzielności dziecka w wyniku oddziaływań najbliższego środowiska społecznego, najczęściej rodzicielskiego. Dziecko z ograniczeniami sprawności często bywa spostrzegane jako wymagające ciągłej opieki, rodzice starają się w jak najmniejszym zakresie obciążać je obowiązkami, chronić przed sytuacjami potencjalnie stresogennymi. Tym sposobem w rozwoju dziecka z ograniczeniem sprawności dominuje nadmiar wsparcia, przy jednoczesnym niedoborze wyzwań, pozwalających opanować i utrwalić różne sposoby radzenia sobie z nimi. Nie mniej ważnym czynnikiem kształtującym relacje rodzice – dziecko z ograniczeniem sprawności jest fakt, iż niepełnosprawność stanowi dodatkowe wyzwanie także dla rodziców, co również może utrudniać codzienne kontakty. Ogromna liczba badań (m.in. Bennet, Hay, 2007; Young, 2008; Brzezińska, Kaczan, Piotrowski, Rycielski, 2008a) wskazuje, że prawidłowy rozwój osoby niepełnosprawnej, zarówno w okresie dzieciństwa, jak i dorosłości, wymaga tego, aby otoczenie jednostki potrafiło w codziennych interakcjach w jak największym stopniu „abstrahować od ograniczeń”, budując relacje jak najbardziej zbliżone do tych występujących między osobami sprawnymi.

Z brakiem 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 Michaela Wehmeyera (1994) wskazują, że osoby z ograniczeniami sprawności, które nie pracują, bądź też pracują w specjalnych, ochronnych warunkach (w naszym kraju można przyrównać to, np., do zakładów pracy chronionej), wykazują niższy spostrzegany poziom kontroli nad własnym życiem niż osoby zatrudnione na otwartym, konkurencyjnym rynku pracy. Zwraca się również uwagę na negatywne konsekwencje wpływu poczucia braku kontroli na jakość życia osób niepełnosprawnych i postuluje konieczność umożliwiania i zachęcania ich do podejmowania samodzielnych decyzji w miejscu pracy. Także wiele innych badań (por. Daniels, 2008; Mamlin, Harris, Case, 2001) wskazuje na częściej występujące wśród osób niepełnosprawnych zewnętrzne poczucie kontroli (w porównaniu do osób pełnosprawnych) oraz silniejsze wewnętrzne umiejscowienie kontroli u osób pracujących niż niepracujących.

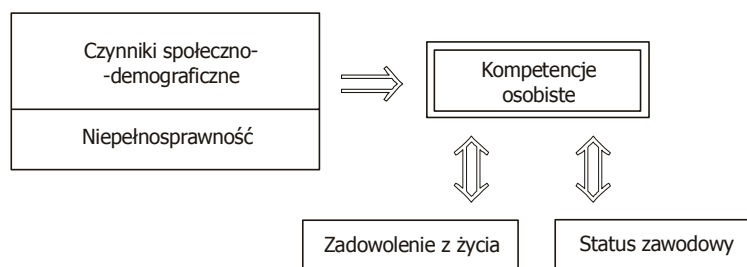
Według twórcy pojęcia umiejscowienia kontroli Juliana Rottera (1954, 1975) oraz na podstawie prowadzonych od wielu lat badań (por. Szmigielska, 1998; Kofta, Doliński, 2000) można wyprowadzić wniosek, iż poczucie umiejscowienia kontroli uwarunkowane jest z jednej strony doświadczeniami z okresu dzieciństwa, z drugiej natomiast aktualnymi czynnikami oddziałującymi na jednostkę i działaniami samego podmiotu. Wewnętrznemu poczuciu kontroli bardzo często towarzyszą takie cechy, jak: pewność siebie, liczenie na własne siły, wnikliwość, przedsiębiorczość i sumienność, tolerancja, ambicja i zdolność do niezależnego działania, chęć współpracy i współdziałania oraz znajomość siebie (Szmigielska, 1998, s. 79-80). Badacze stwierdzili również, że poczucie wewnętrznego umiejscowienia kontroli łączy się z większą wytrwałością i osiągnięciami w działaniu oraz z wysokim poziomem przystosowania społecznego i zdrowia psychicznego – im bardziej wewnętrzne umiejscowienie kontroli, tym wyższe wskaźniki przystosowania i zdrowia (Drwał, 1995; za: Oleś, 2005, s. 181).

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 tak rozwiniętych umiejętności nie posiada, 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 i jakie relacje zachodzą między różnymi mikrosystemami (por. Bronfenbrenner, 1979), w których funkcjonuje, z jakich ofert może swobodnie korzystać, posiłkując się posiadanymi zasobami.

W prezentowanych analizach porównujemy ze sobą osoby niepełnosprawne o różnym statusie zawodowym pod kątem posiadanych kompetencji osobistych oraz poczucia zadowolenia z życia. Poszukujemy tych istotnych składowych struktur osobowości-

wych, o których można powiedzieć, iż odgrywają znaczącą rolę w aktywności zawodowej jednostki oraz zwracamy uwagę na obszary, na które warto oddziaływać w procesie inkluzji osób z ograniczeniami sprawności czy w działaniach przeciwdziałających marginalizowaniu bądź wykluczaniu.

Ogólnie zależności pomiędzy kompetencjami jednostki, elementami kontekstu jej rozwoju oraz aktywnością zawodową i zadowoleniem z życia przedstawia rycina 1.



Ryc. 1. Kompetencje osobiste i ich związki z funkcjonowaniem osób z ograniczeniami sprawności  
Źródło: opracowanie Konrad Piotrowski

W niniejszej pracy przedstawiono wybrane wyniki dotyczące zależności pokazanych na powyższym schemacie. Bardziej szczegółowe analizy znaleźć można w innych naszych publikacjach (Brzezińska, Piotrowski, 2008; Brzezińska, Kaczan, Piotrowski, Rycielski, 2008a).

### 3. Metoda

Badaniami objęta została grupa osób niepełnosprawnych prawnie, aktywnych i biernych zawodowo o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności, w wieku 18-65 lat. Zrealizowanych zostało 1498 wywiadów, w tym 791 z osobami aktywnymi zawodowo (pracującymi i poszukującymi pracy) oraz 707 z osobami biernymi zawodowo (nieposzukującymi pracy). Badaną grupę podzieliliśmy na pięć podgrup wg kryterium posiadania pracy aktualnie, kiedyś i wyrażanej chęci znalezienia pracy. W ten sposób określono dla każdej badanej osoby jej status zawodowy (patrz pięć kategorii – tabela 1). Grupy 1-3 to osoby przejawiające aktywną postawę na rynku pracy. Osoby te bądź pracują zawodowo (gr. 1), bądź też poszukują zatrudnienia (gr. 2 i 3). Osoby należące do grup 4 i 5 nie są zainteresowane wejściem na rynek pracy, traktujemy je więc jako bierne zawodowo. Jednocześnie podzieliliśmy osoby bezrobotne i bierne na podgrupy ze względu na fakt posiadania doświadczeń zawodowych w przeszłości.

Pozycje odnoszące się do kompetencji osobistych z kwestionariusza, który został zastosowany w naszych badaniach, poddaliśmy analizie czynnikowej, dzięki czemu uzyskaliśmy siedem czynników, traktowanych przez nas jako różne kompetencje osobiste. Ich opis zawiera tabela 2.

Tabela 1. Grupy osób z ograniczeniami sprawności wyróżnione ze względu na charakter aktywności zawodowej

Status zatrudnienia	Charakterystyka
(1) Pracujący	Aktywni zawodowo, posiadający zatrudnienie
(2) Bezrobotni, którzy kiedyś pracowali	Poszukujący pracy i gotowi ją podjąć
(3) Bezrobotni, którzy nigdy nie pracowali	
(4) Bierni, którzy kiedyś pracowali	Nieposzukujący pracy i niezainteresowani jej podjęciem
(5) Bierni, którzy nigdy nie pracowali	

Źródło: opracowanie Konrad Piotrowski

Tabela 2. Kompetencje osobiste wyodrębnione w wyniku analizy czynnikowej

Czynnik	Charakterystyka
1) Poczucie umiejscowienia kontroli	przekonanie osoby z ograniczeniami sprawności, że to, co ją spotyka, zależy od niej (wewnętrzne umiejscowienie kontroli) vs zależy od czynników zewnętrznych, np. przypadek, szczęście, los (zewnętrzne umiejscowienie kontroli)
2) Aspiracje	czynnik motywacyjny: stawianie sobie trudnych wyzwań, upór w ich realizacji, odporność na porażki
3) Potencjał do rozwoju	przypisywanie sobie umiejętności przydatnych w pracy zawodowej (zdolność przystosowania się do zmiennych warunków, umiejętność pracy w zespole, łatwość w nawiązywaniu kontaktów itp.
4) Wysiłek w kierunku rozwoju	ocena tego, jak duży wysiłek osoba badana wkłada w realizację aspiracji zawodowych
5) Impulsywność	czynnik emocjonalny: cierpliwość, pobudliwość emocjonalna, poczucie nadmiaru obowiązków
6) Wytrzymałość	czynnik energetyczny: podatność na działanie dystraktorów (np. duży ruch, hałas), męczliwość
7) Nastroj	częstość doświadczania emocji pozytywnych

Źródło: na podstawie badań własnych

Zaprezentowane w tej publikacji analizy to wynik poszukiwania różnic między osobami o różnym statusie zawodowym w zakresie zadowolenia z życia w powiązaniu z poziomem posiadanych kompetencji osobistych.

## 4. Wyniki

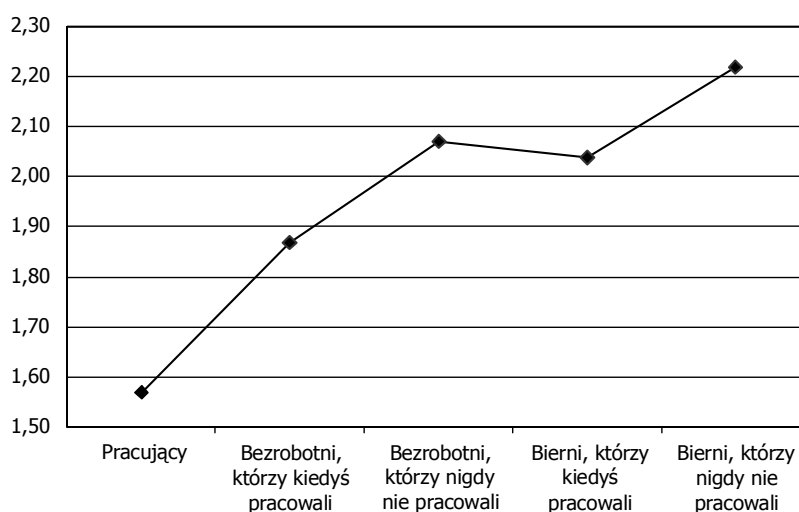
### 4.1. Status zawodowy a kompetencje osobiste

Na początku chcielibyśmy skoncentrować się na relacjach między kompetencjami osobistymi a statusem zawodowym. Postawiliśmy sobie pytanie dotyczące tego, jak siedem

składowych kompetencji osobistych może wiązać się z charakterystykami aktywności zawodowej badanych przez nas osób z różnymi ograniczeniami sprawności.

#### 4.1.1. Poczucie umiejscowienia kontroli

Wyniki (ryc. 2) w zakresie poczucia umiejscowienia kontroli przedstawiono na pięciopunktowej skali, gdzie „1” oznacza poczucie wewnętrznego umiejscowienia kontroli, a „5” – zewnętrznego. Rycina 2 prezentuje związek poczucia umiejscowienia kontroli ze statusem zawodowym badanych osób.



Ryc. 2. Poczucie umiejscowienia kontroli a status zawodowy

Źródło: na podstawie wyników własnych

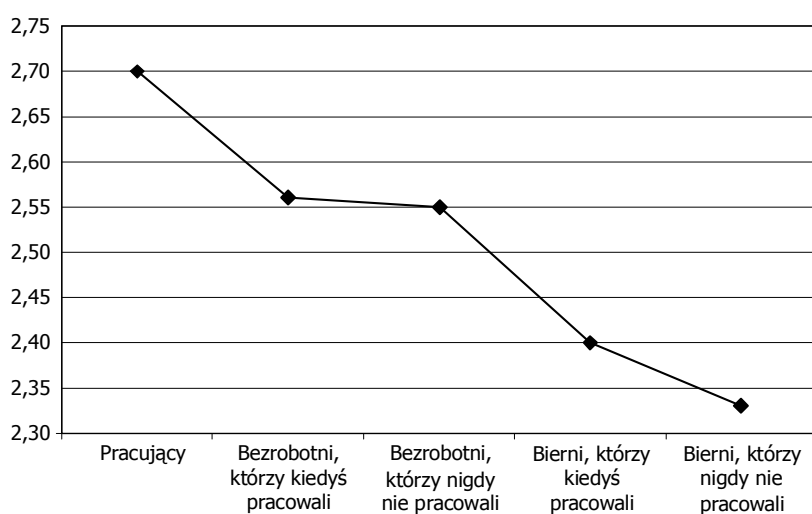
Umiejscowienie kontroli wiązało się w sposób istotny ze statusem zawodowym ( $F(4,1436) = 42,39, p < 0,001$ ). Osoby, które obecnie pracują, deklarują najbardziej wewnętrzne umiejscowienie kontroli i różnią się istotnie od pozostałych grup (wg testu S-N-K, czyli Studenta-Newmana-Keulsa przy  $p < 0,05$ ). Jednak istnieją również znaczące różnice między osobami, które kiedyś pracowały i obecnie poszukują pracy, a pozostałymi grupami, te pierwsze mają bardziej wewnętrzne umiejscowienie kontroli niż pozostałe.

Osoby pracujące spostrzegają swoje działania jako zależne od nich samych, doświadczają większego wpływu na przebieg zdarzeń i mają poczucie, że w większym stopniu je kontrolują. Zdajemy sobie sprawę, że nie rozstrzygniemy tutaj kwestii, czy to właśnie aktywność zawodowa może przyczyniać się do takiego sposobu funkcjonowania czy też raczej jest odwrotnie, czyli że osoby, które mają bardziej wewnętrzne umiejscowienie kontroli, częściej są aktywne zawodowo. Niemniej jednak, jak wynika z ustaleń badaczy zajmujących się tą problematyką (Gale, Batty, Deary, 2008; Van Hoof, Crossley, 2008), rozwój poczucia kontroli, rozpoczynający się jeszcze w dzieciństwie, może być trak-

towany jako czynnik wyznaczający zachowania podejmowane w dorosłym życiu, chociażby w tak ważnych obszarach, jak poszukiwanie pracy czy zachowania zdrowotne.

#### 4.1.2. Poziom aspiracji

Aspiracje wiązały się w sposób istotny ze statusem zawodowym ( $F(4,1457) = 30,82$ ,  $p < 0,001$ ). Wyższy wynik na skali aspiracji oznaczał większe nasilenie badanej cechy (skala 1-4), czyli większe aspiracje. Osoby pracujące (ryc. 3) miały najwyższy poziom aspiracji i różniły się w sposób istotny statystycznie od osób z pozostałych grup o niższym statusie zawodowym (wg testu S-N-K przy  $p < 0,05$ ).



Ryc. 3. Aspiracje a status zawodowy

Źródło: na podstawie wyników własnych

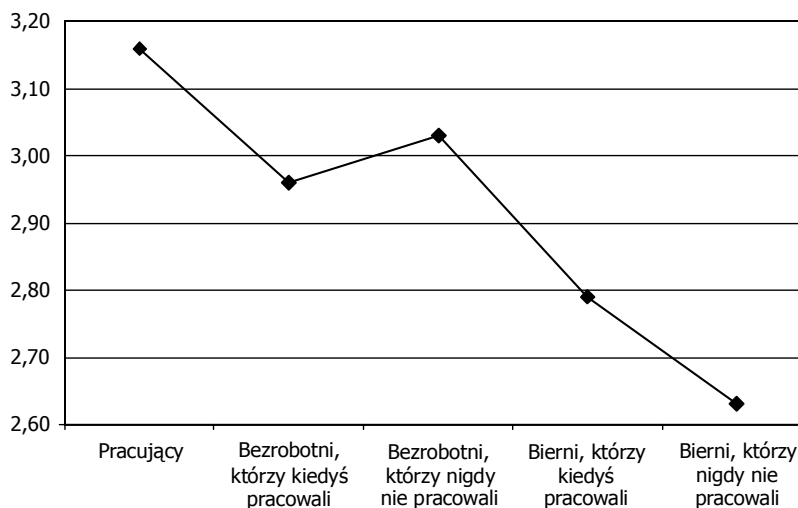
Rycina 3 pokazuje liniową zależność, która świadczy o tym, że poziom aspiracji obniża się wraz z obniżaniem się statusu zawodowego. Osoby bierne, które nigdy nie pracowały deklarują najniższy poziom tej cechy. Czy zatem jest tak, że osoby, które nie pracują, nie szukają pracy i nigdy nie pracowały, mają z tego powodu również niskie oczekiwania, nie dążą do realizacji ambitnych celów, czy też raczej ich bierność jest właśnie wynikiem braku kompetencji związanych z wytrwałym i zaplanowanym dążeniem do celu, stawianiem sobie ambitnych, ale realnych zadań i ich wytrwałą realizacją?

Wydaje się, że możliwy jest tu cyrkularny proces, który przyczynia się do potwierdzania i umacniania pierwotnych tendencji. I tak, osoba, która ma wyższy poziom aspiracji nawet w sytuacji, w której nie udaje się zrealizować do końca wszystkich zamierzeń, nie porzuca obranego celu, elastycznie modyfikuje i dostosowuje swoje działania do zmieniających się warunków jego realizacji i osiąga przez to sukces, który zwrotnie wzmacnia jej postawy i sposoby działania. W przypadku osób, które mają niższy poziom aspi-

racji, łatwiej jest przerwać wyznaczone sobie zadanie, gdy pojawiają się przeszkody, i wybrać takie, które są dużo łatwiejsze, a w sytuacji porażki zupełnie wycofać się z ich realizacji, co będzie raczej przyczyniać się do utwierdzenia ich w przekonaniu o małych możliwościach i braku odpowiednich kompetencji.

#### 4.1.3. Potencjał do rozwoju

Również potencjał do rozwoju wiązał się w sposób istotny ze statusem zawodowym ( $F(4,1469) = 69,43, p < 0,001$ ). Osoby pracujące (ryc. 4) deklarowały najwyższy potencjał do rozwoju i istotnie różniły się od osób z wszystkich pozostałych grup statusów zawodowych (wg testu S-N-K przy  $p < 0,05$ ). Podobnie, jak w przypadku poziomu aspiracji również tutaj wraz z obniżaniem się statusu zawodowego, zmniejszał się deklarowany przez badanych potencjał do rozwoju.



Ryc. 4. Potencjał do rozwoju a status zawodowy

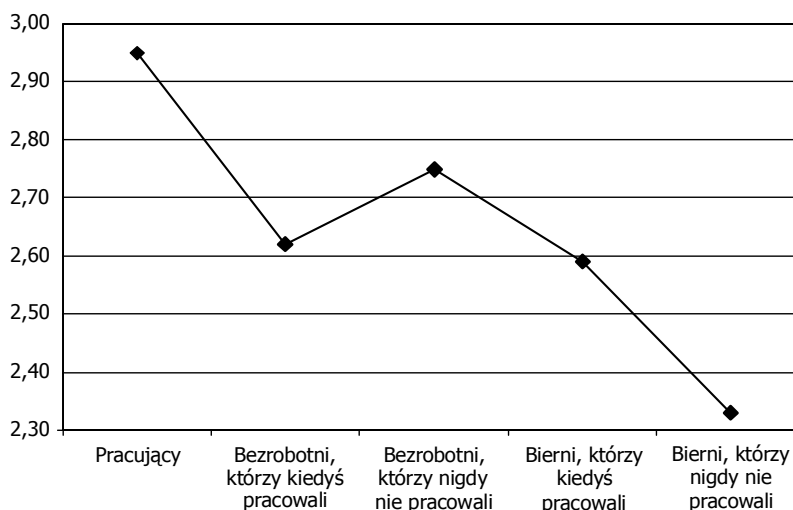
Źródło: na podstawie wyników własnych

Wyniki dla tej zmiennej mogą stanowić wsparcie postawionej powyżej hipotezy o powiązaniu aktywności zawodowej z postrzeganiem siebie jak kogoś ambitnego, mającego duże możliwości i potrafiącego te możliwości wykorzystać. Osoby pracujące w największym stopniu przekonane są co do tego, że ich osobiste kompetencje pozwalają im na satysfakcjonujące poruszanie się po rynku pracy.

#### 4.1.4. Wysiłek w kierunku rozwoju

Z poprzednio analizowaną zmienną powiązana jest ocena podejmowania wysiłku w kierunku rozwoju, czyli przekonanie, że *zrobiłem wszystko, co tylko było w mojej mocy, aby zdobyć kwalifikacje i znaleźć zatrudnienie*.





Ryc. 5. Wysiłek w kierunku rozwoju a status zawodowy

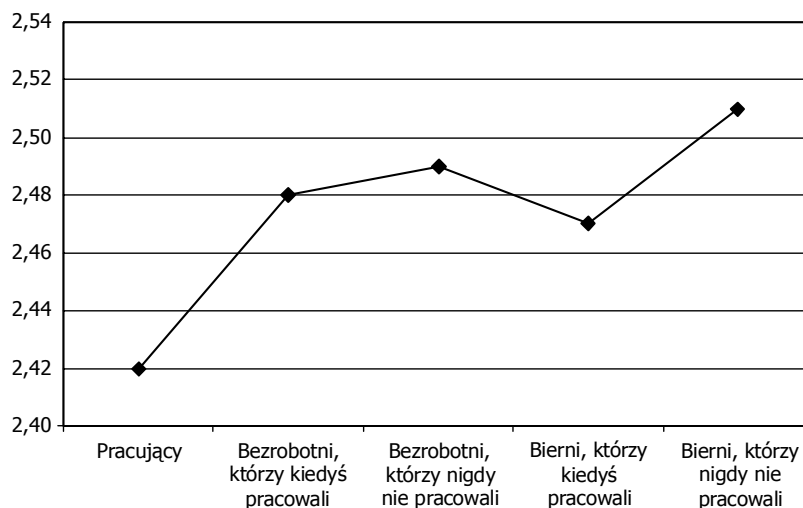
Źródło: na podstawie wyników własnych

Wysiłek w kierunku rozwoju wiązał się w sposób istotny ze statusem zawodowym ( $F(4,1457) = 64,30, p < 0,001$ ). Osoby pracujące (ryc. 5) deklarowały najwyższy wysiłek i istotnie różniły się od osób z wszystkich pozostałych grup statusów zawodowych (wg testu S-N-K przy  $p < 0,05$ ).

Układ wyników w przypadku tej zmiennej jest bardzo podobny do wyników dla zmiennej „potencjał do rozwoju”, co może wskazywać, że obie tworzą swego rodzaju postawę, jaką deklarują badani wobec własnego rozwoju i wysiłków podejmowanych po to, aby osiągnąć wysoki status zawodowy. Wracając do już wcześniej wyrażonej myśli o rodzaju ewentualnych powiązań pomiędzy omawianymi kompetencjami osobistymi a statusem zawodowym, możemy stwierdzić, iż pracujący postrzegają siebie zarówno jako osoby o większym potencjale rozwojowym, jak i sądzą, że włożyli więcej wysiłku w to, aby zdobyć odpowiednie kwalifikacje potrzebne do znalezienia i utrzymania pracy.

#### 4.1.5. Impulsywność

Zmienna dotycząca impulsywności utworzona została na podstawie takich stwierdzeń, jak: szybko unoszę się gniewem; jestem niecierpliwy; często mam poczucie nadmiaru obowiązków. Wskazuje ona na stopień pobudliwości emocjonalnej i mogące występować u osób z dużym nasileniem tej zmiennej poczucie nadmiaru bodźców i przeciążenia. Impulsywność wiązała się w sposób istotny ze statusem zawodowym ( $F(4,1430) = 1,28, p > 0,05$ ). Osoby pracujące (ryc. 6) deklarowały najniższą impulsywność i istotnie różniły się od osób z wszystkich pozostałych grup statusów zawodowych (wg testu S-N-K przy  $p < 0,05$ ).



Ryc. 6. Impulsywność a status zawodowy

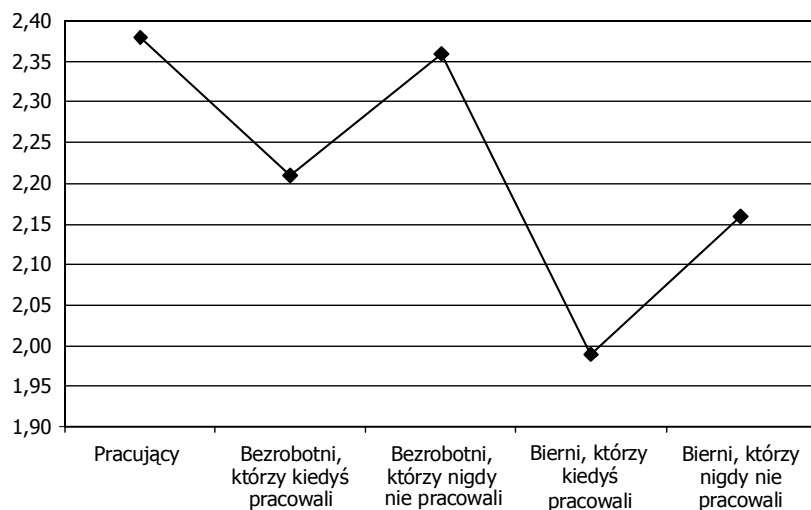
Źródło: na podstawie wyników własnych

Czy przedstawiony wynik możemy interpretować w kategoriach związku między posiadaniem pracy a poziomem impulsywności? Wydaje nam się, że środowisko pracy, w tym szczególnie zadania stawiane przez przełożonych i współpracowników, wymagają od osób pracujących zarówno sprawnych, jak i niepełnosprawnych, umiejętności kontrolowania i kierowania własnym zachowaniem. Możemy postawić hipotezę, że ci badani, którzy mają niższe kompetencje w zakresie kontroli impulsów, również mogą mieć w związku z tym problemy z utrzymaniem się w miejscu pracy. Szczególnie wysokie nasilenie tej cechy może bowiem prowadzić do konfliktów i nieporozumień, a te w konsekwencji mogą w istotnym stopniu przyczyniać się do zwolnienia lub rezygnacji z pracy.

#### 4.1.6. Wytrzymałość

Wytrzymałość określiliśmy jako „czynnik energetyczny” zachowania. Osoby uzyskujące wysokie wyniki charakteryzują się dużą wytrzymałością i małą męczliwością. Wytrzymałość wiązała się w sposób istotny ze statusem zawodowym ( $F(4,1449) = 23,43, p < 0,001$ ). Osoby pracujące i bezrobotne, które nigdy wcześniej nie pracowały (ryc. 7), deklarowały większą wytrzymałość i istotnie różniły się od osób z pozostałych grup statusów zawodowych (wg testu S-N-K przy  $p < 0,05$ ). W tych dwóch grupach znalazło się najwięcej osób, które deklarowały, że potrafią długo i wytrwale pracować nawet w niekorzystnych warunkach oraz że są odporne na różnego rodzaju dystraktory, których obecność nie wpływa na jakość ich pracy.

Przypuszczamy, że wynik ten w jakiejś mierze jest związany w obu grupach z odmiennymi charakterystykami osób wchodzących w skład tych grup. Osoby pracujące na podstawie doświadczeń związanych z aktywnością zawodową mogły lepiej i bardziej realistycznie oceniać swoją wytrzymałość i odporność.



Ryc. 7. Wytrzymałość a status zawodowy

Źródło: na podstawie wyników własnych

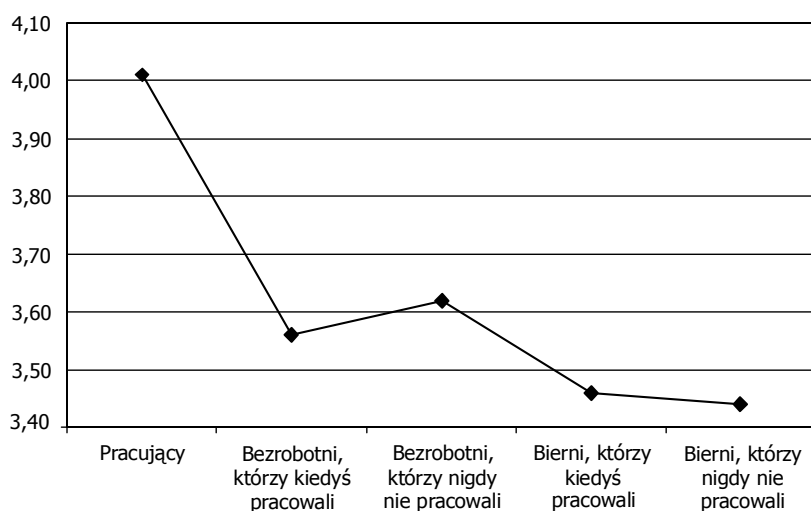
Ten wynik mógł również wiązać się z tym, że w grupie tej jest istotnie więcej osób o lepszym stanie zdrowia, co może wpływać na poziom analizowanej zmiennej. Natomiast osoby z grupy bezrobotnych, którzy nigdy wcześniej nie pracowali, to osoby najmłodsze spośród wszystkich badanych (dokładna charakterystyka tej grupy – patrz Brzezińska, Kaczan, Piotrowski, Rycielski, 2008b). Przypuszczamy więc, że ich ocena własnych możliwości jest mocno powiązana z przekonaniami na własny temat, które jeszcze w żaden sposób nie zostały zweryfikowane na rynku pracy.

#### 4.1.7. Nastrój

Ocena nastroju była związana ze stwierdzeniami odnoszącymi się do poczucia szczęścia, dumy, zadowolenia, zaciekawienia, ekscytacji, w przeciwieństwie do odczuwania, złości, bezradności, zniechęcenia. Wyższy wynik oznacza przewagę pozytywnych uczuć i dominację dobrego nastroju, zaś niższy wskazywał na częstszą obecność obniżonego nastroju związanego z uczuciami zniechęcenia, złości itp.

Nastrój wiązał się w istotny sposób ze statusem zawodowym ( $F(4,1455) = 44,09$ ,  $p < 0,001$ ). Osoby pracujące (ryc. 8) deklarowały bardziej pozytywny nastrój i istotnie różniły się od osób z wszystkich pozostałych grup statusów zawodowych (wg testu S-N-K

przy  $p < 0,05$ ). W przypadku tej zmiennej możemy przypuszczać, że aktywność zawodowa związana z dużo większymi możliwościami kontaktów z ludźmi (w porównaniu do osób biernych – por. Brzezińska, Kaczan, Piotrowski, Rycielski, 2008b), poczuciem realizacja społecznych oczekiwań i posiadania „swojego miejsca” w świecie ludzi dorosłych przyczynia się do polepszenia nastroju i częstszego przeżywania pozytywnych emocji.



Ryc. 8. Nastrój a status zawodowy  
Źródło: na podstawie wyników własnych

#### 4.2. Kompetencje osobiste a zadowolenie z życia

Tabela 3 pokazuje związki między poziomem zadowolenia z życia wśród osób należących do pięciu grup osób różniących się statusem zawodowym a badanymi przez nas kompetencjami osobistymi.

Poczucie zewnętrznej umiejscowienia kontroli okazuje się ważnym predyktorem niskiego zadowolenia z życia w trzech grupach osób (grupy 3, 4 i 5 w tabeli 3). Cechą wspólną wszystkich osób w tych grupach jest to, że aktualnie nie pracują, ponadto osoby z grup 3 i 5 nigdy nie pracowały. Zadowolenie z życia osób biernych zawodowo zależy ponadto od postrzeganego potencjału do rozwoju (grupa 4) i podejmowanego w tym kierunku wysiłku (grupa 5). We wszystkich natomiast grupach dobrym predyktorem ich zadowolenia z życia jest nastrój.

Ciekawie ułożyły się wyniki dla grupy 5, czyli osób, które nigdy nie pracowały, nie pracują i pracy nie poszukują. Ich zadowolenie z życia zależy od tego, czy mają dobry nastrój, jakie mają poczucie umiejscowienia kontroli i jak postrzegają wysiłek wkładany we własny rozwój. Jest to grupa najbardziej „uwięziona” w swych osobistych kompe-

tencjach, czyli najbardziej od nich zależna. To, jak postrzegają siebie, wpływa na to, jak się czują, co jest dość oczywistym wnioskiem, ale – podkreślmy – to jednocześnie oznacza, że żyją one w swoistym błędnym kole.

Tabela 3. Kompetencje osobiste jako predyktory zadowolenia z życia  
(z wyłączeniem wariancji wynikającej z wieku i wykształcenia)

Status zawodowy	1	2	3	4	5
	Pracujący	Bezrobotni, którzy kiedyś pracowali	Bezrobotni, którzy nigdy nie pracowali	Bierni, którzy kiedyś pracowali	Bierni, którzy nigdy nie pracowali
Poczucie umiejscowienia kontroli	n. i.	n. i.	- 0,27*	- 0,12**	- 0,21*
Aspiracje	n. i.	n. i.	n. i.	n. i.	n. i.
Potencjał do rozwoju	n. i.	n. i.	n. i.	0,15*	n. i.
Wysiłek w kierunku rozwoju	n. i.	n. i.	n. i.	n. i.	- 0,10**
Impulsywność	n. i.	n. i.	n. i.	n. i.	n. i.
Wytrzymłość	n. i.	n. i.	n. i.	n. i.	n. i.
Nastroj	0,44*	0,46*	0,29*	0,43*	0,51*

Uwaga: w tabeli podano wartości współczynnika Beta;  
\* istotne na poziomie  $p < 0,01$ ; \*\* istotne na poziomie  $p < 0,05$   
Źródło: na podstawie badań własnych

Jeśli źle siebie spostrzegają, to czują się źle, a skoro czują się źle, to są mniej aktywne, nie podejmują i nawet nie szukają pracy, czyli nie tworzą okazji do weryfikowania tego, jak siebie postrzegają, ich postrzeganie siebie może prowadzić do coraz bardziej zniekształconej oceny siebie i swoich kompetencji, co zwrótnie obniża nastrój, utrudnia poszukiwanie pracy itd.

#### 4.3. Profile sukcesu i ryzyka w zakresie kompetencji osobistych: analiza skupień

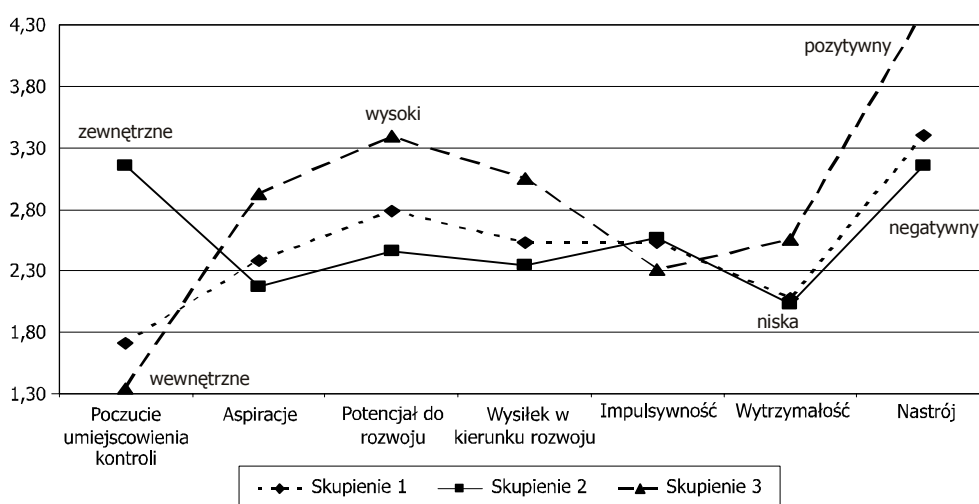
Aby wyodrębnić grupy osób z ograniczeniami sprawności, podobne do siebie w zakresie kompetencji osobistych, przeprowadzono analizę skupień wg metody k-średnich. Metoda ta pozwoliła na uzyskanie trzech skupień, czyli względnie wewnątrznie jednorodnych (podobnych do siebie) grup osób niepełnosprawnych, do których weszły łącznie 1363 osoby. Uzyskane skupienia przedstawia rycina 9.

Liczba osób w każdym ze skupień oraz odsetek całej próby, jaki stanowią, zostały zamieszczone w tabeli 4.

Tabela 4. Liczba i odsetek osób w każdym z wyodrębnionych skupień

Skupienie 1 „wewnętrzsterowni nieodporni niezadowoleni”		Skupienie 2 „zewnątrzsterowni nieodporni niezadowoleni”		Skupienie 3 „wewnętrzsterowni odporni zadowoleni”	
<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
587	43,1	298	21,9	478	35,1

Źródło: na podstawie badań własnych



Ryc. 9. Skupienia przedstawiające grupy osób z ograniczeniem sprawności różniące się poziomem kompetencji osobistych

Źródło: na podstawie badań własnych

#### 4.3.1. Wyodrębnione skupienia

Wyniki jednoczynnikowej analizy wariancji (ANOVA) wskazują, iż w odniesieniu do każdej z analizowanych zmiennych (kompetencji osobistych) można mówić o istotnych różnicach między osobami należącymi do wyodrębnionych skupień (por. tabela 5).

Posługując się wynikami analizy wariancji oraz testów *post-hoc* (zastosowano test Studenta-Newmana-Keulsa), można dokonać wstępnej charakterystyki każdego ze skupień.

**Skupienie nr 3** ma najbardziej nieharmonijny profil badanych kompetencji osobistych, choć ich charakterystyka jest spójna. Osoby z ograniczeniem sprawności, które się w nim znalazły, uzyskały najwyższe wyniki w zakresie aspiracji, postrzeganego potencjału do rozwoju oraz podejmowanego wysiłku mającego na celu rozwój zawodowy. Oznaczają się również najwyższą wytrzymałością oraz posiadają najbardziej wewnętrzne

umiejscowienie kontroli. Najczęściej doświadczają także pozytywnych stanów emocjonalnych, stąd najwyższy wynik na skali nastroju. W skupieniu tym uzyskano także niższe niż w pozostałych natężenie zmiennej impulsywność. Jednym słowem osoby ze skupienia nr 3 różnią się od skupień nr 1 i nr 2 w zakresie wszystkich analizowanych kompetencji osobistych.

Tabela 5. Kompetencje osobiste istotnie różnicujące skupienia: wyniki analizy wariancji

Zmienna	Źródło zmienności	Suma kwadratów	df	Średni kwadrat	F	Istotność
Potencjał do rozwoju	Między grupami	177,714	2	88,857	502,860	$p < 0,001$
	Wewnątrz grup	240,316	1360	0,177		
	Ogółem	418,029	1362			
Wysiłek w kierunku rozwoju	Między grupami	108,348	2	54,174	179,815	$p < 0,001$
	Wewnątrz grup	409,738	1360	0,301		
	Ogółem	518,086	1362			
Aspiracje	Między grupami	127,447	2	63,724	288,971	$p < 0,001$
	Wewnątrz grup	299,906	1360	0,221		
	Ogółem	427,354	1362			
Impulsywność	Między grupami	17,787	2	8,894	25,825	$p < 0,001$
	Wewnątrz grup	468,363	1360	0,344		
	Ogółem	486,150	1362			
Wytrzymałość	Między grupami	77,746	2	38,873	121,724	$p < 0,001$
	Wewnątrz grup	434,322	1360	0,319		
	Ogółem	512,068	1362			
Nastój	Między grupami	384,508	2	192,254	544,532	$p < 0,001$
	Wewnątrz grup	480,165	1360	0,353		
	Ogółem	864,673	1362			
Poczucie umiejscowienia kontroli	Między grupami	639,913	2	319,957	1430,872	$p < 0,001$
	Wewnątrz grup	304,109	1360	0,224		
	Ogółem	944,022	1362			

Źródło: na podstawie badań własnych

Wyraźnie różni się od opisanego powyżej **skupienie nr 2**, w którym uzyskano najniższe spośród analizowanych skupień wyniki na skalach: aspiracje, potencjał do rozwoju, wysiłek w kierunku rozwoju oraz nastrój. W odniesieniu do zmiennej „poczucie umiejscowienia kontroli” wyniki wskazują na jej uzewnętrznienie. Natężenie impulsywności oraz wytrzymałość nie odróżniają tego skupienia od skupienia nr 1 (brak istotnych statystycznie różnic).

Jeśli określilibyśmy skupienia nr 2 i nr 3 mianem „skrajnych”, to w odniesieniu do **skupienia nr 1** należałoby użyć określenia „umiarkowane”. Z wyjątkiem skal impul-

sywności i wytrzymałości, wyniki uzyskane przez osoby należące do tego skupienia mieszczą się pomiędzy dwoma opisanymi wcześniej. O ile jednak wynik uzyskany w odniesieniu do zmiennej „poczucie umiejscowienia kontroli” jest zbliżony do wyniku skupienia nr 3, to w przypadku wszystkich pozostałych skal daje się zaobserwować większe podobieństwo profilu skupienia nr 1 do profilu skupienia nr 2.

#### 4.3.2. Charakterystyka osób należących do poszczególnych 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 przez porównanie z pozostałymi.

- **Skupienie nr 1 (43% osób) – „wewnątrzsterowni nieodporni niezadowoleni”:** osoby z tego skupienia mają umiarkowane w porównaniu z pozostałymi natężenie większości kompetencji. W zakresie trudności celów, jakie przed sobą stawiają, oraz wysiłku, jaki wkładają następnie w ich realizację, upodabniają się raczej do skupienia nr 2, choć uzyskane przez nich wyniki wskazują na istotnie wyższy poziom tych kompetencji. Stosunkowo dobrze oceniają posiadane przez siebie zdolności przydatne w pracy zawodowej. Mają dość silne, wewnętrzne umiejscowienie kontroli, które sprawia, że biorą odpowiedzialność za to, co ich spotyka. Jeśli napotykają na swojej drodze przeszkody i trudności, stosunkowo często reagują pobudzeniem emocjonalnym, mogącym utrudniać im funkcjonowanie, są także mało odporne i podatne na działanie dystraktorów zakłócających wykonywane działania (nie różnią się w tym zakresie od osób ze skupienia nr 2, różnią od osób ze skupienia nr 3). Dominujący u nich nastrój wskazuje na dość częste doświadczanie negatywnych emocji, choć nie w aż tak dużym zakresie, jak w przypadku osób ze skupienia nr 2.
- **Skupienie nr 2 (22% osób) – „zewnątrzsterowni nieodporni niezadowoleni”:** osoby należące do tego skupienia odznaczają się najniższym poziomem kompetencji osobistych spośród wszystkich osób niepełnosprawnych biorących udział w badaniu. Mają niskie ambicje zawodowe, raczej unikają trudnych wyzwań i nie angażują się zbyt w ich realizację. Sądzą, iż nie posiadają (lub posiadają w niskim stopniu) umiejętności, jakie są wymagane w pracy zawodowej, co dodatkowo negatywnie wpływa na jakość ich zawodowej aktywności. Jak może się wydawać, są to osoby w dość niskim stopniu zaangażowane w kierowanie swoim rozwojem zawodowym. Zewnętrzne umiejscowienie kontroli sprawia, iż mają również tendencję do obarczania odpowiedzialnością za swoją aktualną sytuację innych ludzi bądź bardziej ogólnie – czynniki zewnętrzne względem nich. Napotykając trudności, częściej (niż osoby ze skupienia nr 3) reagują silnym pobudzeniem emocjonalnym, są także mniej od nich odporne na występujące w miejscu pracy czynniki mogące zakłócać

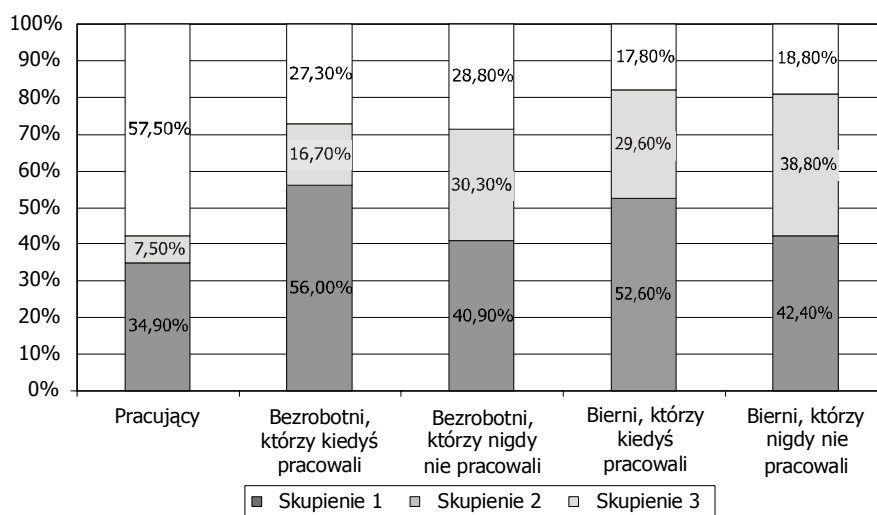


funkcjonowanie (tzw. dystraktory). W efekcie tego dość często doświadczają negatywnych stanów emocjonalnych.

- **Skupienie nr 3** (35% osób) – „wewnętrzsterowni ambitni zadowoleni”: kompetencje osobiste osób należących do tego skupienia są zdecydowanie najwyższe wśród uczestników naszych badań. Mają one silną motywację do rozwoju zawodowego. Stawiają sobie ambitne i często trudne do osiągnięcia cele, nie unikają wysiłku, aby swoje zamierzenia zrealizować. Sprzyja temu zapewne ich wysoka samoocena posiadanych zdolności przydatnych na gruncie zawodowym, sądzą, że posiadają ich wiele oraz wykorzystują je w swojej codziennej aktywności. Mają silne, wewnętrzne umiejscowienie kontroli, postrzegając własną osobę jako główny czynnik decydujący o tym, co ich spotyka. Nie mają tendencji do obarczania odpowiedzialnością za własną sytuację innych osób czy zdarzeń losowych. W sytuacjach trudnych nie reagują silnymi emocjami i potrafią kontynuować swoje działania. Realizując obowiązki zawodowe, wykazują odporność na różnego rodzaju dystraktory (np. hałas, inni ludzie). Powyższe charakterystyki uzupełnia także wysoki nastrój z dominacją pozytywnych emocji.

#### 4.3.3. Wyodrębnione skupienia a status zawodowy

Przyjrzyjmy się teraz, jaki jest procentowy rozkład osób należących do wyodrębnionych skupień w grupach o różnych statusach zawodowych. Przedstawia to rycina 10.



Ryc. 10. Procent osób należących do każdego ze skupień w podziale na status zawodowy Skupienie 1 – „wewnętrzsterowni nieodporni niezadowoleni”; Skupienie 2 – „zewnątrzsterowni nieodporni niezadowoleni”; Skupienie 3 – „wewnętrzsterowni odporni zadowoleni”

Źródło: na podstawie badań własnych

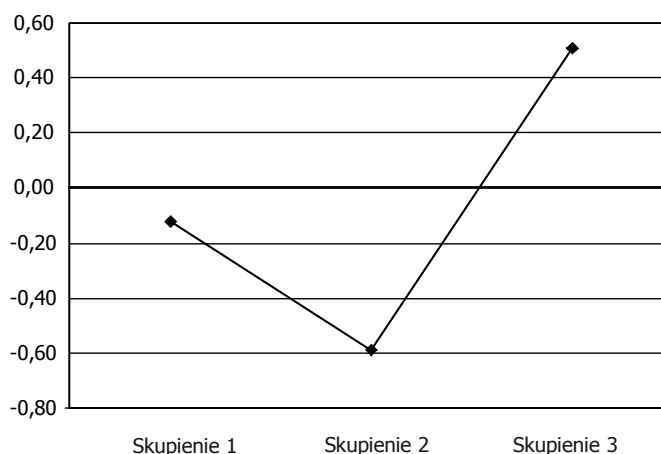
Między osobami różniącymi się statusem zawodowym występują istotne różnice ( $c^2 = 254,10$ ;  $p < 0,001$ ) w przynależności do różnych skupień. Wśród osób ze skupienia numer 3 (**wewnątrzsterowni odporni zadowoleni**), a więc posiadających najwyższe kompetencje osobiste, ponad połowa (57,50%) to osoby z ograniczeniem sprawności, które pracują zawodowo. Odsetek osób z tego skupienia zmniejsza się w grupach osób bezrobotnych, aby osiągnąć najniższe wartości w grupach biernych zawodowo. Jak się okazuje, te z osób niepełnosprawnych, które posiadają kompetencje w wysokim stopniu rozwinięte, dość rzadko mają jednocześnie duże problemy z funkcjonowaniem na rynku pracy. Wysokie kompetencje nie tylko są silnie związane z posiadaniem zatrudnienia, ale również z większą aktywnością w zakresie poszukiwania pracy (w grupach osób bezrobotnych jest więcej tych ze skupienia nr 3 niż w grupach biernych zawodowo).

Odwrotny trend ujawnia się w przypadku osób ze skupienia nr 2 (**zewnątrzsterowni nieodporni niezadowoleni**), mających niskie kompetencje osobiste. Wyraźnie częściej należą oni do osób biernych zawodowo bądź też do tych z osób bezrobotnych, które poszukują pracy, ale nigdy wcześniej nie podejmowały zatrudnienia. Niewiele jest takich osób wśród tych, które mają za sobą doświadczenia zawodowe i aktualnie poszukują pracy, natomiast w grupie pracujących ich odsetek zmniejsza się bardzo wyraźnie.

Osób ze skupienia 1 (**wewnątrzsterowni nieodporni niezadowoleni**) jest najwięcej w grupach osób biernych i bezrobotnych, które kiedyś pracowały (52,6% i 56% odpowiednio). Może to sugerować, iż to właśnie podjęcie zatrudnienia oraz konieczność radzenia sobie z obowiązkami zawodowymi prowadzi do wzrostu kompetencji. Posiadanie bądź nieposiadanie pracy w przeszłości upodabnia do siebie osoby niepełnosprawne pod kątem posiadanych kompetencji (por. odsetek osób należących do skupienia 1 w grupach bezrobotnych i biernych). Jednocześnie w grupie osób o najwyższych kompetencjach (skupienie nr 3) częstsza jest postawa aktywna, wyrażająca się poszukiwaniem pracy (wysoki poziom kompetencji najrzadziej występuje w obu grupach osób biernych).

#### 4.3.4. Wyodrębnione skupienia a zadowolenie z życia

W poszczególnych skupieniach istnieje również wyraźne zróżnicowanie ( $F(2,1314) = 136,67$ ;  $p < 0,001$ ) w zakresie zadowolenia z dotychczasowego życia. Testy *post-hoc* (Studenta-Newmana-Keulsa) wskazują na istotne różnice między wszystkimi skupieniami (ryc. 11). Grubsza linia na rycinie 11 (na poziomie „0”) symbolizuje poziom zadowolenia z życia przewidywany na podstawie wieku i wykształcenia osób badanych. Jak łatwo zauważyć, jedynie w przypadku osób ze skupienia nr 3 (**wewnątrzsterowni odporni zadowoleni**), zadowolenie z życia jest wyższe niż przewidywane na podstawie ich wieku i posiadanego wykształcenia. Wysokie kompetencje, i to wszystko, co się z tym wiąże, prowadzą do wyraźnego wzrostu jakości życia osób niepełnosprawnych.



Ryc. 11. Zadowolenie z życia (z wyłączeniem wariacji wynikającej z wieku i wykształcenia) w wyodrębnionych grupach. Skupienie 1 – „wewnątrzsterowni nieodporni niezadowoleni”; Skupienie 2 – „zewnątrzsterowni nieodporni niezadowoleni”; Skupienie 3 – „wewnątrzsterowni odporni zadowoleni”

Źródło: na podstawie badań własnych

Jeśli kompetencji brak (lub są na niskim poziomie), to poprzez wiążące się z tym trudności zadowolenie z życia znacznie się obniża (skupienie 1 – **wewnątrzsterowni nieodporni niezadowoleni**) oraz skupienie 2 – **zewnątrzsterowni nieodporni niezadowoleni**). Mamy więc taki układ wyników ze względu na poziom zadowolenia z życia badanych przez nas osób tworzących trzy skupienia:

$$\left. \begin{array}{l} \text{SK 3 } \underline{\text{wewnątrzsterowni}} \text{ odporni zadowoleni } > \\ \text{SK 1 } \underline{\text{wewnątrzsterowni}} \underline{\text{nieodporni niezadowoleni}} > \\ \text{SK 2 } \text{zewnątrzsterowni } \underline{\underline{\text{nieodporni niezadowoleni}}} \end{array} \right\}$$

## 5. Uwarunkowania kompetencji osobistych

Zaprezentowaliśmy dotychczas związki kompetencji osobistych ze zmiennymi traktowanymi przez nas jako zmienne zależne: aktywnością zawodową oraz zadowoleniem z życia. W tym miejscu chcielibyśmy przedstawić wyniki obejmujące związki kompetencji osobistych ze zmiennymi należącymi do dwóch obszarów: (1) czynników związanych z niepełnosprawnością: jej stopniem i rodzajem oraz (2) czynników społeczno-demograficznych: miejscem zamieszkania i płcią.

### 5.1. Czynniki związane z niepełnosprawnością

#### 5.1.1. Kompetencje osobiste a stopień niepełnosprawności

Różnice między osobami o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności (tabela 6) nie ujawniły się tylko w przypadku jednej z kompetencji osobistych – impul-

sywności. Tak więc poziom pobudliwości emocjonalnej i tendencja do silnych reakcji w warunkach stresowych nie wiążą się ze stopniem uszkodzenia organizmu, co wynika prawdopodobnie z tego, iż są to cechy temperamentu, silnie warunkowane biologicznie, w niewielkim stopniu podatne na wpływy zewnętrzne.

Tabela 6. Kompetencje osobiste a stopień niepełnosprawności

	Umiarkowany stopień niepełnosprawności (M)	Znaczny stopień niepełnosprawności (M)	F
Poczucie umiejscowienia kontroli	1,81	2,05	F (1,1439) = 25,70 $p < 0,001$
Poziom aspiracji	2,55	2,45	F (1,1452) = 9,17 $p < 0,01$
Potencjał do rozwoju	2,97	2,78	F (1,1472) = 38,44 $p < 0,001$
Wysiłek w kierunku rozwoju	2,72	2,54	F (1,1460) = 26,31 $p < 0,001$
Impulsywność	2,48	2,43	F (1,1433) = 2,23 $p > 0,05$
Wytrzymałość	2,24	2,17	F (1,1452) = 3,95 $p < 0,05$
Nastroj	3,74	3,55	F (1,1458) = 17,59 $p < 0,001$

Źródło: na podstawie badań własnych

W odniesieniu do wszystkich pozostałych zmiennych czynnikiem obniżającym jakość funkcjonowania jest znaczne ograniczenie sprawności. Jak można przypuszczać na podstawie wcześniejszych analiz, poziom prezentowanych tutaj kompetencji osobistych związany jest z szeregiem czynników, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych, wobec osoby niepełnosprawnej. Znaczne ograniczenie sprawności, które silnie i negatywnie wpływa na codzienne doświadczenia, owocując często wykluczeniem z wielu obszarów funkcjonowania (por. Brzezińska, Kaczan 2008), prowadzi zarówno do zmian w zakresie percepcji własnej osoby, jak również w odniesieniu do kompetencji, które wprost wiążą się z podejmowaniem lub **niepodejmowaniem** różnorodnych działań (wysiłek w kierunku rozwoju, aspiracje).

### 5.1.2. Kompetencje osobiste a rodzaj niepełnosprawności

Analizując poziom kompetencji osobistych posiadanych przez osoby z ograniczeniem sprawności z punktu widzenia rodzaju niepełnosprawności, a więc tego, który z organów czy zmysłów uległ uszkodzeniu, ujawnia się szczególnie wyraźnie jedna grupa, w przypadku której kompetencje przyjmują niemal zawsze wartości niższe niż w pozos-

tałych. Są to osoby, których niepełnosprawność obejmuje zaburzenia psychiczne, takie jak depresja, schizofrenia czy zaburzenia nerwicowe.

Tabela 7. Kompetencje osobiste a rodzaj niepełnosprawności

	Rucho- wa (M)	Wzro- kowa (M)	Słucho- wa (M)	Psy- chiczna (M)	Soma- tyczna (M)	F
Poczucie umiejscowienia kontroli	1,83	1,90	1,90	2,03 zewnątrzne	1,81	F (4,1436) = 3,03 $p < 0,05$
Poziom aspiracji	2,60	2,56	2,60	2,23 najniższy	2,55	F (4,1449) = 20,89 $p < 0,001$
Potencjał do rozwoju	2,99	2,97	2,96	2,66 najniższy	2,94	F (4,1469) = 17,54 $p < 0,001$
Wysiłek w kierunku rozwoju	2,66	2,69	2,74	2,50 najniższy	2,74	F (4,1457) = 6,49 $p < 0,001$
Impulsywność	2,43	2,39	2,45	2,60	2,48	F (4,1430) = 4,55 $p > 0,05$
Wytrzymałość	2,19	2,33	2,35	2,11 najniższa	2,16	F (4,1449) = 7,97 $p < 0,001$
Nastroj	3,73	3,80	3,86	3,38 najniższy	3,63	F (4,1455) = 15,05 $p < 0,001$

Źródło: na podstawie badań własnych

W porównaniu do tej grupy społecznej, pozostałe osoby można określić jako „grupę dużych szans” (ich kompetencje są znacznie wyższe). Wyniki porównywalne do tych uzyskanych przez osoby cierpiące na choroby psychiczne – w zakresie wytrzymałości – otrzymano w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością ruchową i chorobami somatycznymi. W przypadku osób z tej ostatniej grupy, pomimo tego, że ich kompetencje są na ogół wyższe niż u osób z niepełnosprawnością psychiczną, częściej niż u innych grup pojawiają się negatywne reakcje emocjonalne. Wysoka wytrzymałość często występuje w grupach osób o niepełnosprawności sensorycznej (słuchowej i wzrokowej). W ich przypadku większa umiejętność pracy w obecności czynników zakłócających wynikać może z tego, że te dwa rodzaje niepełnosprawności niosą ze sobą ograniczenia w zakresie percepcji bodźców (odpowiednio: dźwiękowych i wzrokowych), stąd też obiektywnie mniejsza jest liczba zakłóceń, z jakimi muszą sobie radzić w pracy zawodowej.

## 5.2. Czynniki społeczno-demograficzne

### 5.2.1. Kompetencje osobiste a miejsce zamieszkania

Zamieszkiwanie na wsi może nieść ze sobą negatywne konsekwencje, szczególnie w odniesieniu do oceny własnych umiejętności i zdolności (potencjał) oraz wysiłku

podejmowanego na polu zawodowym. Mieszkańcy wsi ujawniają także bardziej zewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli i częściej doświadczają negatywnych emocji.

Tabela 8. Kompetencje osobiste a miejsce zamieszkania

	Wieś (M)	Miasto do 50 tys. (M)	Miasto powyżej 50 tys. (M)	F
Poczucie umiejscowienia kontroli	1,97 zewewnętrzne	1,80	1,85	F (2,1438) = 5,43 $p < 0,01$
Poziom aspiracji	2,5	2,49	2,55	F (2,1451) = 1,41 $p > 0,05$
Potencjał do rozwoju	2,87 najniższy	2,92	2,97	F (2,1471) = 4,41 $p < 0,05$
Wysiłek w kierunku rozwoju	2,61 najniższy	2,71	2,70	F (2,1459) = 3,52 $p < 0,05$
Impulsywność	2,51	2,45	2,43	F (2,1432) = 2,50 $p > 0,05$
Wytrzymałość	2,23	2,18	2,24	F (2,1451) = 0,83 $p > 0,05$
Nastroj	3,62 najniższy	3,73	3,72	F (2,1457) = 5,43 $p < 0,05$

Źródło: na podstawie badań własnych

Osoby niepełnosprawne zamieszkujące na wsi są szczególnie narażone na społeczne wykluczenie. Ponadto potencjalnie mniejsze możliwości działania zawodowego, związane z gorszą niż w miastach infrastrukturą, mogą powodować, że częściej oceniają siebie jako osoby mające trudności w nawiązywaniu kontaktów czy radzeniem sobie w nowych warunkach. W takim przypadku rzadziej podejmują wysiłek zmiany swojej sytuacji, gdyż po prostu nie sądzą, że mają wystarczające ku temu zdolności. Znacznie lepiej wygląda ta kwestia w średnich oraz dużych miastach, gdzie dostęp do różnorodnych ofert, a tym samym – w efekcie – bardziej zróżnicowane doświadczenia osób niepełnosprawnych prowadzą do częstszego przypisywania sobie wymaganych także w pracy zawodowej umiejętności, a spostrzeganie siebie jako „dopasowanego” do rynku pracy prowadzi do większego zaangażowania na tym polu.

Osoby mieszkające w miastach w większym stopniu biorą także odpowiedzialność za własne działania, spostrzegając siebie jako podmiot, czyli sprawcę tego, co ich spotyka. Jak prezentowaliśmy to w innych naszych publikacjach (por. Brzezińska, Kaczan, 2008), jednym z czynników mających wpływ na różnice w zakresie poczucia umiejscowienia kontroli są zróżnicowane oddziaływania wychowawcze, jakim podlegali mieszkańcy miast i wsi. W przypadku tej pierwszej grupy częściej dało się zaobserwować

konfigurację postaw rodzicielskich, które określamy mianem „wychowania do samodzielności”. Natomiast na wsi, znacznie częściej osoby niepełnosprawne spotykały się – jak wynika z naszych analiz – z nadopiekuńczością, ograniczaniem swobody i możliwości samodzielnego podejmowania decyzji, co przekłada się na rozwój poczucia braku wpływu na kształt własnego życia. W okresie dorosłości dochodzą do tego, częstsze wśród osób zamieszkujących na wsi, problemy z funkcjonowaniem na rynku pracy, co dodatkowo może pogłębiać i utrwalac taką właśnie bierną i pełną niewiary w swoje możliwości postawę życiową.

### 5.2.2. Kompetencje osobiste a płeć

Kolejna ważna zmienna – płeć – wiąże się istotnie z poziomem aspiracji, wytrzymałością i nastrojem (tabela 9). Kobiety z różnymi ograniczeniami sprawności już wcześniej zostały przez nas określone jako szczególnie zagrożone biernością zawodową (por. Brzezińska, Kaczan, Piotrowski, Rycielski, Sijko, Wiszejko-Wierzbička, 2008c). Okazuje się, że taki stan rzeczy znajduje swoje odbicie również w oczekiwaniach, planach, celach czy zamierzeniach, jakie stawiają sobie kobiety. Ich aspiracje są znacząco niższe od tych 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 międzypłciowe ujawniły się także w zakresie dominującego nastroju – kobiety częściej doświadczają emocji negatywnych. Poszukując przyczyn przedstawionych różnic międzypłciowych,

Tabela 9. Kompetencje osobiste a płeć

	Kobiety (M)	Mężczyźni (M)	F
Poczucie umiejscowienia kontroli	1,91	1,86	F (1,1439) = 1,76 $p > 0,05$
Poziom aspiracji	2,48 niższy	2,56	F (1,1452) = 6,91 $p < 0,01$
Potencjał do rozwoju	2,89	2,94	F (1,1472) = 2,10 $p > 0,05$
Wysiłek w kierunku rozwoju	2,64	2,70	F (1,1460) = 3,39 $p > 0,05$
Impulsywność	2,48	2,45	F (1,1433) = 0,58 $p > 0,05$
Wytrzymałość	2,14 niższa	2,30	F (1,1452) = 24,79 $p < 0,001$
Nastój	3,62 niższy	3,74	F (1,1458) = 7,67 $p < 0,01$

Źródło: na podstawie badań własnych

można odwołać się do wciąż występującej na rynku pracy dyskryminacji kobiet, które mniej chętnie są zatrudniane przez pracodawców, otrzymując również niższe wynagrodzenie za swoją pracę. W takiej sytuacji można wyciągnąć wniosek, że niepełnosprawne kobiety częściej niż mężczyźni doświadczają porażek w swoich próbach poszukiwania zatrudnienia, co zwrótnie przekładać się może na obniżanie poczucia własnej wartości i jako człowieka, i jako pracownika – byłby to tzw. efekt generalizacji negatywnego stosunku do siebie na kilka obszarów.

## 6. Podsumowanie

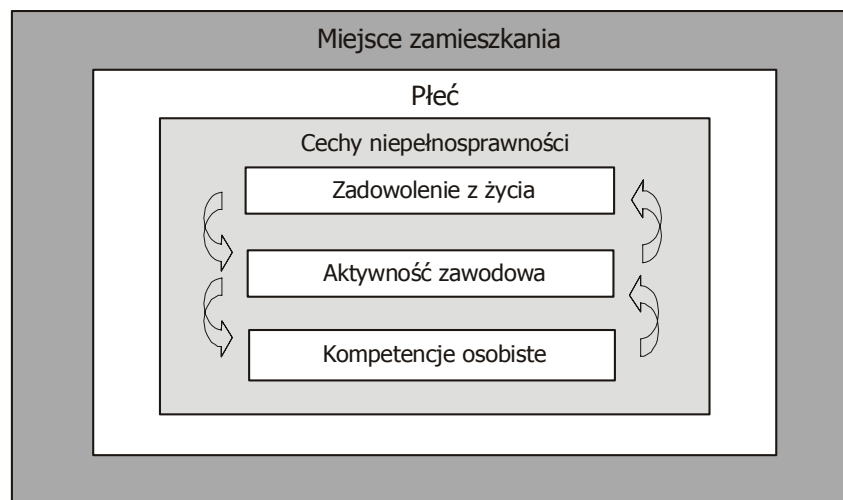
Nasze badania pokazują, iż poziom kompetencji osobistych jest ważnym czynnikiem związanym z aktywnością zawodową człowieka, z tym, czy efektywnie poszukuje pracy, czy potrafi się w tej pracy utrzymać i wreszcie z jego ogólnym zadowoleniem z życia. Ważne okazały się wszystkie badane przez nas kompetencje: i te uwarunkowane w znacznym stopniu czynnikami natury biologicznej, siłą układu nerwowego i temperamentem (dominacja nastroju pozytywnego lub negatywnego, wytrzymałość i impulsywność), i te w znacznie większym stopniu warunkowane czynnikami społecznymi i sposobem wychowania (aspiracje, poczucie umiejscowienia kontroli, spostrzegany potencjał rozwojowy oraz wysiłek podejmowany w kierunku własnego rozwoju).

Osoby zadowolone z życia były znacznie częściej zawodowo aktywne i także znacznie częściej niż inne spostrzegały siebie i swoje relacje z innymi w świetle pozytywnym. Można tu, oczywiście, zadać pytanie o charakter powiązania między tymi zjawiskami, o to, co jest pierwsze, co „pociąga” za sobą co:

- 1) czy fakt posiadania pracy i związanej z tym (a) konieczności mobilizacji swoich zasobów, (b) adaptacji do wielu nowych sytuacji, (c) możliwości wyjścia z domu oraz (d) poznania nowych osób i wchodzenia z nimi w różnorodne interakcje, także w sytuacjach trudnych, pociąga za sobą wzrost poziomu zadowolenia z życia i jednocześnie tworzy środowisko korzystne dla rozwoju wielu nowych kompetencji osobistych i modyfikacji już posiadanych?
- 2) czy też dzieje się odwrotnie: osoby o wysokim poziomie kompetencji osobistych są zadowolone, aktywne w wielu różnych obszarach i dziedzinach, inaczej spostrzegają siebie i swoje relacje z otoczeniem i dlatego łatwiej im znaleźć i utrzymać pracę?

Najpewniej mamy tu do czynienia z zależnością o charakterze cyrkularnym, a działający tu mechanizm tzw. **życzliwego koła** (*benign circle*) odpowiedzialny jest za wzmacnianie skutków pomyślnego wpływu funkcjonowania osobistego na aktywność zawodową (znalezienie pracy i jej utrzymanie) i zwrótnie (2) za pozytywny wpływ posiadania pracy, aktywności w miejscu pracy i sukcesu zawodowego na przebieg rozwoju osobistego i osiągnięcia rozwojowe w kolejnych latach dorosłości. Nasze analizy pozwalają na przedstawienie tych zależności w sposób zaprezentowany na rycinie 12.





Ryc. 12. Kompetencje osobiste, aktywność zawodowa i zadowolenie z życia jako efekt interakcji czynników kontekstowych  
(Źródło: opracowanie: Konrad Piotrowski)

Czynniki tkwiące w otoczeniu jednostki, związane chociażby z miejscem zamieszkania, decydują o jakości ofert kierowanych do osoby niepełnosprawnej, o możliwościach działania, szansach osiągnięcia zakładanych celów itp. Tym, co między innymi decyduje o sposobach korzystania z owych ofert są charakterystyczne, niezmiennie cechy człowieka, w tym opisane przez nas: płeć, rodzaj i stopień niepełnosprawności. Wszystkie one razem tworzą kontekst psychologiczny, w jakim rozwija się i funkcjonuje na co dzień osoba z ograniczeniem sprawności. Kontekst ten może stanowić zarówno źródło wsparcia i szans rozwojowych, jak i wręcz przeciwnie. Rozwijające się i doskonalące w trakcie życia kompetencje wyrastają z tego podłoża, a osiągnięty w każdym kolejnym etapie życia poziom ma decydujące znaczenie dla zawodowej aktywności człowieka i jakości jego życia, także dla jego poczucia zadowolenia z życia.

### Literatura

- Bennet K. S., Hay D. A. (2007). *The role of family in the development of social skills in children with physical disabilities*. „International Journal of Disability, Development and Education”, 54 (4), 381-397.
- Bronfenbrenner U. (1979). *The ecology of human development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Brzezińska A. (2003). *Stalość 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., Kaczan R. (2008). *Wychowanie do samodzielności: kluczowy czynnik sukcesu zawodowego osób z ograniczeniem sprawności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SWPS *Academica*/EFS (seria *Osoby z ograniczeniem sprawności na rynku pracy* – tom 3).
- Brzezińska, A. I., Kaczan, R., Piotrowski, P., Rycielski, P. (2008a). *Aktywność osób z ograniczeniami sprawności na rynku pracy: czynniki wspomagające i czynniki ryzyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SWPS *Academica*/EFS (seria *Osoby niepełnosprawne* – tom 4).
- Brzezińska A. I., Kaczan R., Piotrowski P., Rycielski P. (2008b). *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności: kapitał osobisty i społeczny*. „*Nauka*”, 2, 129-156.
- Brzezińska A. I., Kaczan R., Piotrowski K., Rycielski P., Sijko K., Wiszejko-Wierzbicka D. (2008c). *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności: czynniki społeczno-demograficzne*. „*Nauka*”, 1, 129-150.
- Daniels T. M. (2008). *Determinants of employment outcomes among persons with disabilities in public vocational rehabilitation*. Dissertation Abstracts International, 68(8-A), 3294.
- Gale C.R., Batty G.D., Deary I.J. (2008). *Locus of control at age 10 years and health outcomes and behaviors at age 30 years: The 1970 British Cohort Study*. „*Psychosomatic Medicine*”, 70 (4), 397-403.
- Kaczan R., Smoczyńska K., Bąbiak, I. (2008). *Jaka pomoc i dla kogo? Wsparcie indywidualne i instytucjonalne a aktywizacja zawodowa osób z ograniczoną sprawnością*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SWPS *Academica*/EFS (seria *Osoby z ograniczeniem sprawności na rynku pracy* – tom 5).
- Kofta M., Doliński D. (2000). *Poznawcze podejście do osobowości*. [W:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (tom 2, s. 561-600). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Loebl W. (2003). Drogi osiągania autonomii przez osoby niepełnosprawne. W: K. D. Rzedziecka, A. Kobylańska (red.), *Doroślność, niepełnosprawność, czas współczesny. Na pograniczach pedagogiki specjalnej* (s. 389-396). Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Mamlin N., Harris K.R., Case L.P. (2001). *A methodological analysis of research on locus of control and learning disability*. „*The Journal of Special Education*”, 34 (4), 214-225.
- Muszyńska E. (1999). *Ogólne problemy wychowania w rodzinie dzieci niepełnosprawnych*. [W:] I. Obuchowska (red.), *Dziecko niepełnosprawne w rodzinie* (s. 101-162). Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Oleś P.K. (2005). *Wprowadzenie do psychologii osobowości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Rotter J.B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. New York: Prentice – Hall.
- Rotter J.B. (1975). *Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control in reinforcement*, „*Journal of Consulting and Clinical Psychology*”, 43, 56-67.
- Speck O. (2005). *Niepełnosprawni w społeczeństwie. Podstawy ortopedagogiki*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Szmigielska B. (1998). *Wybrane aspekty rozwoju poznawczego i społeczno-emocjonalnego a poczucie kontroli u dzieci*. [W:] M. Smoczyńska (red.), *Studia z psychologii rozwojowej i psycholingwistyki* (s. 79-88). Kraków: Universitas.
- Van Hoof E.A. J, Crossley C.D. (2008). *The joint role of locus of control and perceived financial need in job search*. „*International Journal of Selection and Assessment*”, 16 (3), 258-271.
- 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.

Young J.M. (2008). Will you play with me? *The relation of early aspects of maternal parenting to the later school social competence of children with disabilities*. „Dissertation Abstract International”, 68 (10-B), 7005.

**Factors influencing disabled people's professional activity:  
personal characteristics**

The following article is the third publication presenting the results of a study concerning the professional activity of handicapped people (see: „Nauka” 1/2008 and „Nauka” 2/2008). The purpose of this part of the research was to determine whether there is a relationship between professional status, life satisfaction, and various personal competencies among handicapped people. Apart from this, we also wanted to establish what conditions personal competencies by focusing on social-demographic factors and disability characteristics. The tested competencies were isolated from the administered questionnaire using a factor analysis. Seven factors were found: locus of control, level of aspiration, potential for development, effort invested in development, impulsiveness, stamina, and mood. Analysis of the results leads to the following conclusions: (1) personal competencies are significantly related to professional activity for handicapped people, as is level of life satisfaction, (2) personal competencies are related to external factors shaping the development of handicapped people, such as: dwelling, gender, level of disability, and type of disability.

**Key words:** disability, personal competencies, professional status, quality of life

