

# Motywacja osób niepełnosprawnych do podjęcia i utrzymywania pracy zawodowej



Fot. Roman Miller / BigStockPhoto

Motywacja jest jednym z najważniejszych czynników decydujących o codziennym życiu. Dzięki niej ludzie osiągają cele zgodne z własnymi oczekiwaniami w stosunku do życia oraz do pracy. Jest ona szczególnie ważna w kontekście rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. W artykule przedstawiono wyniki badań dotyczących motywacji osób niepełnosprawnych do podejmowania pracy.

## Motivating people with disabilities to take up and keep jobs

Motivation is one of the most important factors influencing everyday life. Thanks to motivation people can achieve many goals fulfilling their expectations towards work and life. Motivation is especially important in the context of vocational rehabilitation of people with disabilities. The main goal of this article is to provide information about their motivation to take up and keep jobs.

## Wstęp

W artykule przeanalizowano kwestię motywacji do pracy osób niepełnosprawnych, uwzględniając wyniki badań z ostatnich lat.

Praca jest czynnikiem mającym ogromny wpływ na życie i funkcjonowanie jednostek, zarówno tych w pełni sprawnych, jak i tych z dysfunkcjami organizmu. Pełni ona wiele różnorodnych funkcji w życiu człowieka, daje poczucie bezpieczeństwa jednostce oraz umożliwia zaspokojenie wielu różnorodnych potrzeb [1].

Praca nazywana jest czynnością społeczną. Swoje odzwierciedlenie znajduje w dążeniach, postawach, jak również zachowaniach tak pojedynczych osób, jak i całych grupy. Praca jest poza tym czynnikiem kreującym wzorce życiowe, kulturę oraz strukturę określonej grupy pracowników [2].

Warto zwrócić uwagę na koncepcję K. W. Frieskiego i P. Popławskiego. W ich ujęciu praca jest instytucją społeczną, a także „mechanizmem społecznego zakorzenienia człowieka”. Praca odzwierciedla pozycję jednostki w społeczeństwie, określa, kim ona jest oraz dostarcza wielu cennych informacji o człowieku [2].

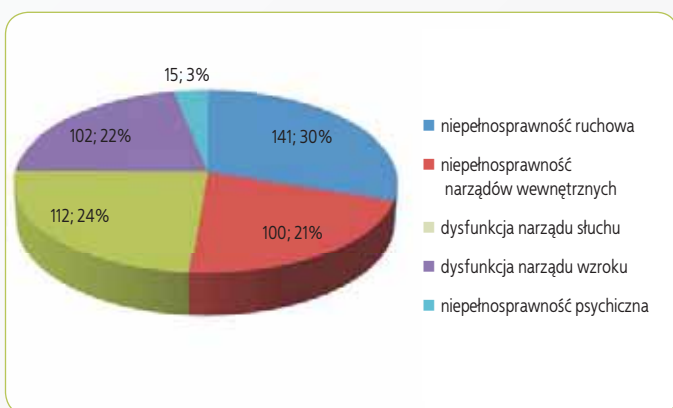
## Niepełnosprawność, motywacja – definicje

Ogólnie przyjętą definicją **niepełnosprawności** jest definicja podana przez WHO (World Health Organization), opublikowana w 2001 roku w Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia. Jej podstawę stanowi rozróżnienie na: uszkodzenia (*impairment* – określane jako utrata lub odstępstwo od przyjętej za normalną struktury lub funkcjonowanie od strony fizjologicznej organizmu, z wyłączeniem funkcji umysłowych), ograniczone działania (*activity limitations* – wszelkie trudności występujące u jednostki podczas wykonywania różnego rodzaju zadań) oraz ograniczone uczestnictwo (*participation restrictions* – problemy pojawiające się podczas czyjegoś angażowania się w sytuacje życiowe) [2].

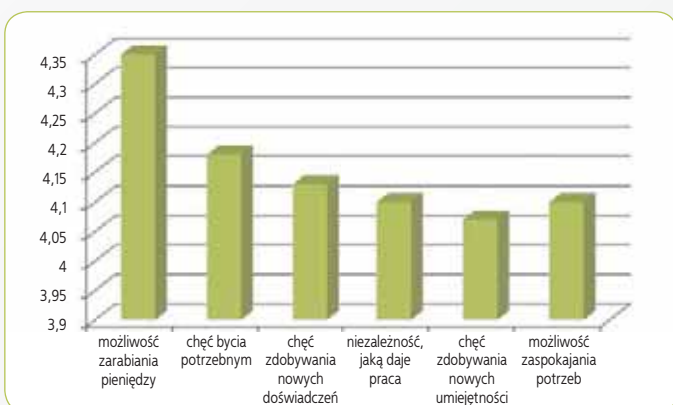
W Polsce za osoby niepełnosprawne, w myśl Karty Praw Osób Niepełnosprawnych z 13 sierpnia 1997 roku, uznaje się ludzi, których stan sprawności fizycznej, psychicznej czy też umysłowej wpływa na ograniczenie, okresowe utrudnienie bądź uniemożliwienie życia codziennego (pracy, nauki, funkcjonowania społecznego), zgodnego z normami zarówno prawnymi, jak i zwyczajowymi. Jak wskazuje ten dokument, jednostki takie mają pełne prawo do życia samodzielnego oraz aktywnego, nie mogą też podlegać dyskryminacji [3]. Obok utrudnień, jakie napotykają osoby niepełnosprawne w znalezieniu pracy, istotnym problemem jest też motywacja do podejmowania wysiłków związanych z wykonywaniem pracy.

**Motywacja** jest istotnym czynnikiem mającym wpływ na osiągnięcie zamierzonych celów zarówno w życiu osób niepełnosprawnych, jak i w życiu osób sprawnych. Pozwala uruchomić działania umożliwiające zaspokajanie szeroko rozumianych potrzeb. W kontekście pracy ma wpływ na jej podejmowanie czy też utrzymanie, co w przypadku osób niepełnosprawnych ma kolosalne znaczenie.

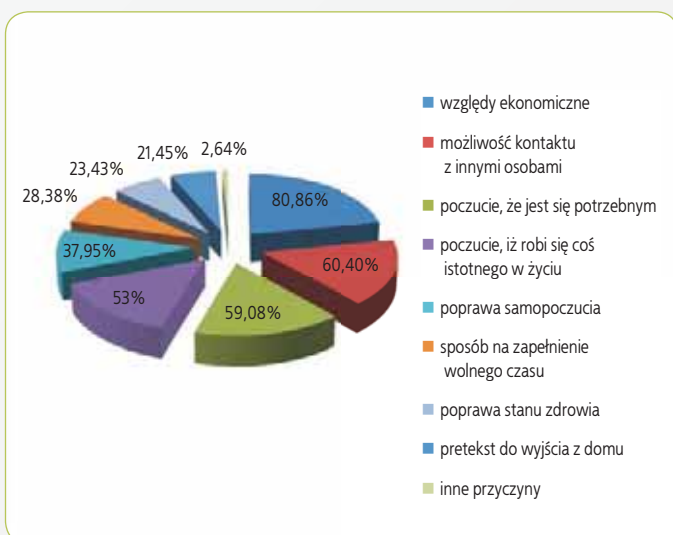
Aktywność zawodowa pozwala jednostce z dysfunkcją organizmu zaspokajać potrzeby, daje również poczucie niezależności i możliwości zapewnienia materialnych podstaw bytu. Stąd wynika tak duże znaczenie przypisane względem ekonomicznym. Praca dla tych osób jest również sposobem na nawiązanie nowych kontaktów oraz na asymilację z otoczeniem; podnosi ponadto ich samoocenę, pozwala na samorealizację.



Rys. 1. Struktura grupy badanej pod względem rodzaju niepełnosprawności  
Fig. 1. Structure of the study group by type of disability



Rys. 2. Motywy ocenione przez osoby badane jako najważniejsze (w 5-punktowej skali ocen subiektywnych)  
Fig. 2. Reasons rated as most important (on a 0-5 scale of subjective evaluation)



Rys. 3. Odpowiedzi uzyskane w odpowiedzi na pytanie „Dlaczego warto pracować?” [7]  
Fig. 3. Answers to the question „Why is work worth it?” [7]

Za motywację można uznać, w myśl definicji J. Reykowskiego, proces mający na celu doprowadzenie jednostki do wykonania określonych czynności ukierunkowanych na osiągnięcie założonego wyniku. Tenże wynik określany jest mianem celu [4].

W zależności od tego, co stało się główną przyczyną zaistnienia motywacji, można wyróżnić dwa jej rodzaje: wewnętrzną oraz zewnętrzną [4]. Pierwsza z nich pojawia się w sytuacji, gdy jednostka podejmuje

działanie pod wpływem wrodzonej skłonności do poszukiwania wyzwań i nowości, uczenia się, poznawania. Motywacja zewnętrzna pojawia się w sytuacji, kiedy jednostka podejmuje działanie pod wpływem bodźców (kar bądź nagród) pochodzących ze środowiska zewnętrznego.

Motywacja jest zależna od wielu różnych czynników, m.in. cech osobowych: pesymizmu/ optymizmu przejawianego przez osobę, jej nastawienia do otoczenia oraz nastawienia na otrzymywanie pomocy od innych, aktywności/bierności, skłonności do samodzielnego radzenia sobie z problemami oraz stawiania czoła sytuacjom trudnym.

W wyniku motywacji osoba podejmuje czynności mające na celu doprowadzenie do osiągnięcia określonego celu. W przypadku osób niepełnosprawnych wystąpienie motywacji jest warunkiem pełnej oraz pomyślnie zakończonej rehabilitacji (w tym również rehabilitacji zawodowej). W związku z tym wzbudzanie motywacji u takich osób staje się niezwykle istotnym zagadnieniem, zarówno w kontekście rehabilitacji ogólnej, jak również, a może przede wszystkim, rehabilitacji zawodowej.

Na motywację w kontekście pracy, jak wskazuje na to J. A. C. Brown [5], można spojrzeć z trzech perspektyw: zamiłowania do wykonywanego zawodu, konieczności zdobycia środków materialnych, zapewniających egzystencję samej jednostce i jej najbliższym oraz stworzenia pozytywnych relacji interpersonalnych z innymi pracownikami.

### Motywacja osób niepełnosprawnych do pracy – analiza badań

Przedstawione poniżej wyniki badań stanowią analizę porównawczą, dokonaną na podstawie badań własnych, przeprowadzonych w ramach projektu programu wieloletniego pn. „Badania dotyczące psychospołecznych uwarunkowań motywacji do podejmowania pracy zawodowej przez osoby niepełnosprawne w Polsce” prowadzonego przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, oraz na bazie badań zamieszczonych w literaturze przedmiotu.

W badaniach własnych wzięło udział 470 osób (53% to kobiety). Na rys. 1. przedstawiono strukturę badanej grupy pod względem rodzaju niepełnosprawności. W dalszych analizach nie uwzględniono osób z niepełnosprawnością psychiczną, gdyż grupa ta była zbyt mała. Wyniki analiz są statystycznie znamienne.

Respondenci zostali poproszeni o ustosunkowanie się do listy 24 motywów decydujących o podejmowaniu aktywności zawodowej. Lista ta została stworzona na podstawie analizy dostępnej literatury [6, 7]. Osoby badane poproszone zostały o ocenienie danego motywu (na skali od 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, do 5 – zdecydowanie się zgadzam) na podstawie własnego odczucia i przemyślenia.

Motywy wskazane przez osoby badane jako te, które mają największy wpływ na podejmowanie bądź też utrzymywanie aktywności zawodowej przedstawiono na rys. 2. Najwyżej oceniona została możliwość zarabiania pieniędzy, a więc względy ekonomiczne. W następnej kolejności jako ważne zostały wskazane takie motywy, jak chęć bycia potrzebnym, chęć zdobywania nowych doświadczeń czy też niezależność, jaką daje praca zawodowa.

Dominację motywu ekonomicznego nad pozostałymi motywami otrzymano również w wynikach badań przeprowadzonych przez G. Wyrwę-Wojtkowską [6] czy też P. Radeckiego [7].

W badaniu pierwszym (1998) wzięło udział 32 185 osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w 49 Powiatowych Urzędach Pracy. Badania opierały się na ankietach przeprowadzonych za pomocą wywiadu bezpośredniego (podczas wizyty takiej osoby w PUP) bądź przez wysłanie ankiet pocztą do respondentów.

Narzędzie badawcze stanowiła ankieta opracowana przez Biuro do Spraw Osób Niepełnosprawnych Krajowego Urzędu Pracy, składająca się z 3 części: pytania ogólne dotyczące osoby badanej (wiek, płeć, miejsce zamieszkania, rodzaj oraz stopień niepełnosprawności), pytania

związane z sytuacją zawodową (dotychczas wykonywaną pracą czy też stażem, oczekiwaniami wobec pracy zawodowej, okolicznościami jej utraty itp.) oraz pytania dotyczące problemów codziennego życia osób badanych (z kim osoba badana mieszka, na kogo może liczyć, w jaki sposób odbierana jest przez osoby w otoczeniu).

Jak wynika z badań, głównym powodem poszukiwania przez osoby niepełnosprawne pracy były przyczyny materialne (na co wskazała ponad połowa badanych). W następnej kolejności wskazano na: poczucie, iż jest się potrzebnym (11,8% badanych), chęć niestanowienia ciężaru dla rodziny (10,9% respondentów), brak kontaktów z innymi ludźmi (7,6%), zapewnienie czasu wolnego (6,2%) oraz podjęcie pracy, aby nie zapomnieć posiadanych umiejętności związanych z dotychczas wykonywaną profesją (3,7%) [6].

Badania P. Radeckiego [7] prowadzone w ramach projektu pt. „Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych” (finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004-2006) objęły 343 osoby (w tym 205 kobiety) z dysfunkcją organizmu (z wyłączeniem grupy osób ze złożonym rodzajem niepełnosprawności), zarówno pracujące (178), jak i pozostające bez pracy (165) o następujących rodzajach niepełnosprawności: upośledzenie umysłowe (9,62% osób), choroby psychiczne (2,92% osób), nerwice i depresje (2,62%), choroby neurologiczne (10,5%), zaburzenia słuchu i mowy (10,79%), choroby narządu wzroku (15,16%), choroby układu oddechowego i krążenia (8,75%), choroby układu pokarmowego (3,50%), choroby układu moczowo-płciowego (1,46%), inne choroby narządów wewnętrznych (4,37%) oraz choroby narządu ruchu i kręgosłupa (30,32%).

Respondenci pochodzili z czterech okręgów Polski: mazowieckiego, zielonogórskiego, katowickiego oraz częstochowskiego. Badania zostały przeprowadzone w czerwcu oraz lipcu 2006 roku za pomocą ankiet [7].

Na pytanie „Dlaczego warto pracować?” odpowiedziały 303 osoby. W wyniku analizy odpowiedzi wyróżniono czynniki wpływające na chęć wykonywania pracy przez osoby badane (rys. 3.). Również i w tym badaniu najważniejszym motywem okazały się względy ekonomiczne. Następnie w kolejności istotne były: kontakt z innymi osobami, poczucie bycia potrzebnym, poczucie znaczenia swoich działań, poprawa ogólnego samopoczucia, wypełnienie wolnego czasu, poprawa stanu zdrowia, możliwość wyjścia z domu.

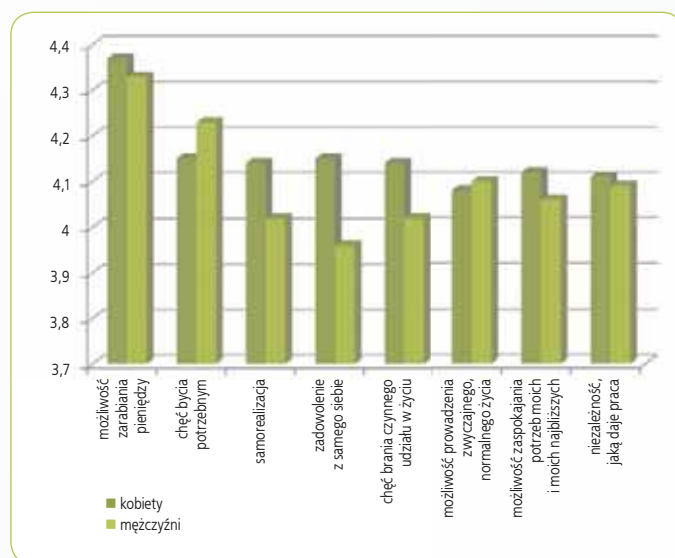
Dodatkowo respondenci proszeni byli o wskazanie 3, ich zdaniem najważniejszych motywów, związanych z podejmowaniem bądź kontynuowaniem pracy zawodowej. Również i tu najważniejsze okazały się względy ekonomiczne, a następnie chęć bycia potrzebnym oraz kontakt z innymi ludźmi [7].

W badaniach własnych dodatkowo zanalizowano różnice w ważności poszczególnych motywów w podziale na grupy ze względu na wiek, płeć, rodzaj niepełnosprawności oraz stosunek do pracy zawodowej.

### Motywacja a płeć

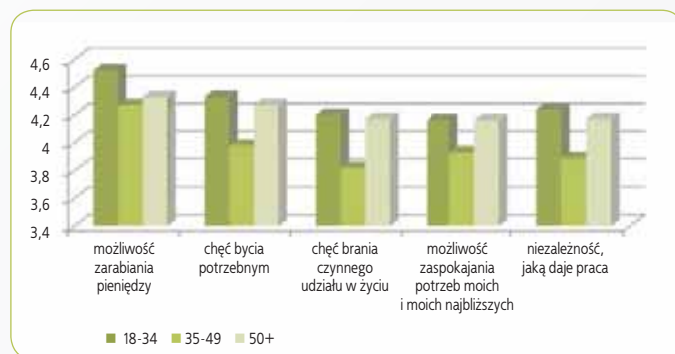
Podział grupy badanej w badaniach własnych ze względu na płeć przedstawiał następujące proporcje: 53% grupy stanowiły kobiety, 47% – mężczyźni. Na rys. 4. przedstawiono motywy ocenione jako najważniejsze w grupie mężczyzn oraz w grupie kobiet.

Zarówno kobiety, jak i mężczyźni do grupy najważniejszych motywów decydujących o podejmowaniu bądź też kontynuowaniu pracy zawodowej zaliczyli: względy ekonomiczne, a więc możliwość zarabiania pieniędzy (motyw wskazywany zarówno przez jedną i drugą grupę jako najważniejszy), chęć bycia potrzebnym, samorealizację, zadowolenie z siebie, chęć brania czynnego udziału w życiu, prowadzenie normalnego życia, możliwość zaspokajania potrzeb własnych i najbliższych oraz niezależność.



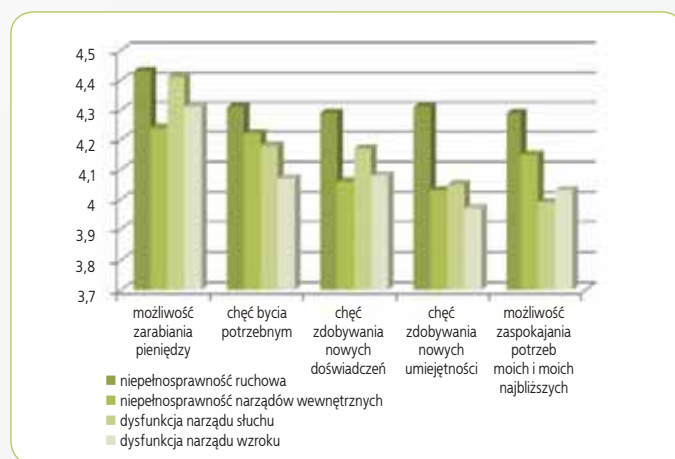
Rys. 4. Motywy ocenione przez badane kobiety i badanych mężczyzn jako najważniejsze (w 5-punktowej skali ocen subiektywnych)

Fig. 4. Reasons rated by women and men as most important (on a 0-5 scale of subjective evaluation)



Rys. 5. Motywy ocenione przez badane grupy wiekowe jako najważniejsze (w 5-punktowej skali ocen subiektywnych)

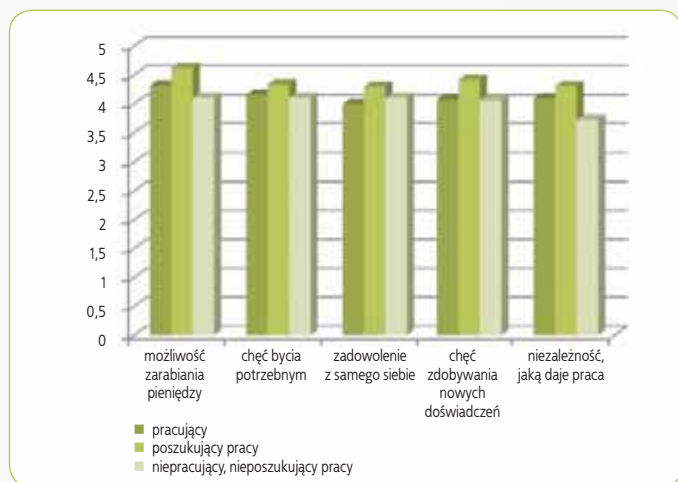
Fig. 5. Reasons rated by different age groups as most important (on a 0-5 scale of subjective evaluation)



Rys. 6. Motywy ocenione przez osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności jako najważniejsze (w 5-punktowej skali ocen subiektywnych)

Fig. 6. Reasons rated by people with various disabilities as most important (on a 0-5 scale of subjective evaluation)

Jedynie we wskazywaniu dwóch spośród wymienionych motywów mężczyźni mają wyższe średnie – są to chęć bycia potrzebnym oraz prowadzenie zwyczajnego, normalnego życia.



Rys. 7. Motywy ocenione przez grupy o różnym stosunku do pracy zawodowej jako najważniejsze (w 5-punktowej skali ocen subiektywnych)

Fig. 7. Reasons rated by people with various attitudes towards work as most important (on a 0-5 scale of subjective evaluation)

### Motywacja a wiek

Biorąc pod uwagę wiek respondentów, badani zostali podzieleni na 3 grupy: osoby w wieku 18-34 lata, 35-50 lat oraz powyżej 50 roku życia.

Do najważniejszych motywów decydujących o podejmowaniu bądź też kontynuowaniu pracy zawodowej we wszystkich 3 grupach zostały zaliczone: względy ekonomiczne, czyli możliwość zarabiania pieniędzy, chęć bycia potrzebnym, branie czynnego udziału w życiu, zaspokajanie potrzeb własnych i innych oraz niezależność (rys. 5.).

Zwraca uwagę fakt, że osoby w grupie wiekowej 35-50 otrzymują niższe wyniki niż grupa najmłodsza oraz najstarsza, można zatem wysunąć wniosek, iż ich motywacja spada. Wiązać może się to z długim okresem pozostania w zatrudnieniu bądź też z długim okresem jego braku, co wpływa na motywację. Długi okres zatrudnienia, mogący wiązać się z monotypową pracą, wpływa na znudzenie oraz zniechęcenie, brak starań. To z kolei, jak już wspomniano, może obniżać poziom motywacji wobec wykonywanej pracy. Z drugiej strony – długotrwały brak zatrudnienia przynosi taki sam skutek.

Wyższą motywację u osób młodszych tłumaczyć można faktem, że osoby te poszukując pracy lub też ją rozpoczynając mają wyższy poziom motywacji niż osoby w wieku 35-49.

Wyższa motywacja u osób starszych może łączyć się z faktem, że wchodzi one w wiek okołomerytalny, a co za tym idzie – ich wzmożone starania oraz działania łączą się z chęcią utrzymania zatrudnienia, dającego im możliwość zaspokajania potrzeb oraz poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.

### Motywacja a rodzaj niepełnosprawności

Jak wspomniano wyżej, w badaniu wzięły udział osoby posiadające następujące rodzaje niepełnosprawności: niepełnosprawność ruchową, niepełnosprawność narządów wewnętrznych, dysfunkcję narządu słuchu oraz dysfunkcję narządu wzroku (rys. 6.).

Również biorąc pod uwagę ten podział, na pierwszy plan wysuwają się względy ekonomiczne, a więc możliwość zarabiania pieniędzy, chęć bycia potrzebnym, możliwość zaspokajania potrzeb własnych oraz innych osób. Dodatkowo pojawił się również motyw zdobywania nowych doświadczeń oraz nowych umiejętności i rozwijania umiejętności już posiadanych.

### Motywacja a stosunek do pracy zawodowej

Stosunek do pracy zawodowej osób badanych określano w jednej z 3 kategorii: osoby zatrudnione na otwartym rynku pracy bądź też w zakładach pracy chronionej, poszukujące pracy oraz niepracujące

i pracy nieposzukujące. Na rys. 7. przedstawiono motywy najwyższej ocenione przez osoby pracujące, poszukujące pracy oraz niepracujące i pracy nieposzukujące.

Jak można zauważyć na rys. 7., średnie wszystkich grup w zakresie poszczególnych motywów są do siebie zbliżone. Do najważniejszych motywów zostały zaliczone: względy ekonomiczne, czyli możliwość zarabiania pieniędzy, chęć bycia potrzebnym, zadowolenie z siebie, chęć zdobywania nowych doświadczeń oraz niezależność, jaką daje praca.

Podział na grupy ze względu na stosunek do aktywności zawodowej został również zastosowany w analizie wyników wcześniej wspomnianych badań P. Radeckiego. Aspekty ekonomiczne zostały uznane tam za bardzo ważne w większości przez osoby pracujące (84,43% osób wskazało na ważność tego motywu, podczas gdy osoby niepełnosprawne wskazały go w 76,47%), natomiast samorealizacja okazała się ważniejsza dla osób niepracujących (58,82% wskazań, podczas gdy wśród osób aktywnych zawodowa było to 47,31% wskazań) [6].

W badaniach własnych nie zaobserwowano wyraźnej hierarchii motywów. Zarówno względy ekonomiczne, jak i elementy związane z samorealizacją stanowią istotny czynnik motywujący w podejmowaniu bądź też utrzymywaniu aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne.

### Podsumowanie

Motywację określić można jako „ogół motywów przypadających na określoną jednostkę czasu czy też w zakresie określonego zachowania. Motyw natomiast stanowi czynnik zewnętrzny bądź też wewnętrzny, wyjaśniający ukierunkowania i dynamikę aktywności jednostki” [4].

Wzmocnienie motywacji osób niepełnosprawnych tak do pracy, jak i do jakichkolwiek innych działań jest bardzo istotnym czynnikiem w ich rehabilitacji. Pierwszym krokiem do takiego działania (wzmocnienia czy też wzbudzenia motywacji) jest określenie sytuacji, w jakiej znajduje się ta osoba, a następnie analiza stopnia niepełnosprawności, ze szczególnym zwróceniem uwagi na zaspokojenie potrzeb.

Analizując wyniki przedstawionych badań stwierdzić należy, iż głównym motywem do podejmowania bądź utrzymywania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne okazują się względy ekonomiczne, co pociąga za sobą możliwość zaspokajania własnych potrzeb oraz potrzeb innych osób, jak również daje poczucie niezależności. W następnej kolejności wymienić można motywy dotyczące samorealizacji osoby, które w równie silnym co względy ekonomiczne stopniu mają wpływ na podejmowanie bądź kontynuowanie pracy zawodowej. Do tej grupy motywów zaliczamy chociażby chęć bycia potrzebnym oraz poczucie istotności własnego działania.

### PIŚMIENNICTWO

- [1] H. Larkowa *Człowiek niepełnosprawny. Problemy psychologiczne*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1987
- [2] B. Kołaczek *Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych i ich postawy wobec pracy zawodowej* [w]: B. Balcerzak-Paradowska (red.) *Sytuacja osób niepełnosprawnych w Polsce*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002
- [3] Karta Praw Osób Niepełnosprawnych. Uchwała Sejmu RP z dnia 1 sierpnia 1997 r. („Monitor Polski” 50/97)
- [4] W. Kołodziejski *Motywacja jako podstawowa aktywność*. „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 2-3/2007, s. 89-112
- [5] M. Czechowska-Bieluga, A. Kanios, E. Sarzyńska *Motywacja do pracy bezrobotnych – wyniki badań*. „Praca Socjalna” 5(2007)
- [6] G. Wyrwa-Wojtkowska *Sytuacja osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w rejonowych urzędach pracy*. „Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej” 4(158)1998
- [7] P. Radecki (red.) *Identyfikacja potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej. Raport z badań*. Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa 2007

Publikacja przygotowana na podstawie wyników uzyskanych w ramach I etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” dofinansowanego w latach 2008-2010 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Główny koordynator: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.