

Samoskuteczność a zadowolenie z życia – teoretyczne i empiryczne aspekty badań nad środowiskiem zawodowym osób nie w pełni sprawnych

Streszczenie

Niniejsza praca stanowi teoretyczne rozważania na temat problematyki aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych z perspektywy satysfakcji z życia wynikającej z poczucia własnej skuteczności. Uzupełniona jest doniesieniami z przeprowadzonych badań zgłębiających wspomnianą tematykę. Osoby o ograniczonej sprawności stanowią specyficzną zarówno psychologicznie, jak i socjologicznie, grupę o potrzebach często odróżniających je od populacji osób z pełną sprawnością. Deprywacja podstawowych potrzeb człowieka, ujawniająca się na skutek sytuacji zdrowotnej, a także pogłębiająca się nierzadko w wyniku wychowania i sytuacji społecznej, ma zasadniczy wpływ na percepcję świata i samego siebie. Może to w konsekwencji wpłynąć na jej funkcjonowanie w różnych sytuacjach życiowych. Przeprowadzone badania zostały oparte o pojęcie samoskuteczności, łączącej w sobie elementy poznawcze, motywacyjne i decyzyjne, których zmienność oraz wpływ zostały zbadane względem poczucia szczęścia w opisywanej grupie. Przesłanki na temat sytuacji osób niepełnosprawnych oraz ich mechanizmów funkcjonowania zostały oparte o dotychczasowe badania, w tym teoretyczne rozważania dotyczące ustanowionych zmiennych oraz teorię psychoanalityczną. Analiza statystyczna uzyskanego materiału badawczego pozwala wysunąć znaczące dla rozwoju osób niepełnosprawnych wnioski i podkreśla niezaprzeczalną wartość podjęcia się aktywności zawodowej w opisywanej grupie. Ponadto artykuł został uzupełniony o rozważania na temat powodu wystąpienia zaobserwowanych efektów, ich znaczenia aplikacyjnego oraz wpływu procesu aktywizacji zawodowej i roli trenera pracy dla jednostki o ograniczonej sprawności znajdującej się w gotowości podjęcia zatrudnienia.

Słowa kluczowe: aktywizacja osób niepełnosprawnych, poczucie samoskuteczności, satysfakcja życiowa, trener pracy wspomaganey, niepełnosprawni ruchowo w środowisku zawodowym, psychologia zdrowia, psychologia kliniczna

Self-efficacy and Life Satisfaction – Theoretical and Empirical Aspects of Research in the Professional Environment of People with Disabilities

Summary

Hereby paper presents theoretical consideration of the issue of professional activity of disabled people from the viewpoint of life satisfaction which results from the feeling of self-efficiency. It is complemented by the outcomes of studies carried out which explore the abovementioned topic. People of limited efficiency make a specific group, both psychologically and sociologically, with needs often differentiating them from people with full efficiency. Deprivation of basic human needs which reveals itself due to the health condition, and which is often deepened by upbringing and social situation, has an essential influence on how an individual perceives oneself and the world. This may result with an impact on ones functioning in different situations in life. The research were based on the notion of self-efficiency which combines motivational and decisional cognitive elements. Their variability and influence have been examined in view of the sense of happiness in the group mentioned. Premises on the situation of disabled people and their mechanisms of functioning have been based on research to date including theoretical considerations of constituted variables and psychoanalytic theory. Statistical analysis of the research material attained allows drawing meaningful conclusions for the development of disabled people and emphasizes the undeniable value of undertaking professional activity in the group mentioned. Moreover, the article has been supplemented with considerations on the reason for occurrence of the effects observed, their applicational meaning and the influence of the professional activation process and the role of job trainer on individuals with limited ability that are ready for employment.

Keywords: activation of people with disabilities, a sense of self-efficacy, life satisfaction, assisted work trainer, people with disabilities in a professional environment, health psychology, clinical psychology

Wprowadzenie

Psychologiczne aspekty funkcjonowania osób z niepełną sprawnością nie cieszą się współcześnie zbyt dużym zainteresowaniem środowiska naukowego. Większość powstającej literatury przedmiotu skupia się wokół zagadnień związanych z wychowaniem, dzieciństwem i adolescencją wspomnianej grupy. Wynikiem owej sytuacji jest problem z odpowiednim doбором technik wsparcia prowadzących do podniesienia jakości funkcjonowania i jakości życia. Niemniej jednak wielu specjalistów stara się prowadzić działania mające na celu szeroko pojętą pomoc w różnych aspektach życia osób z niepełną sprawnością, w tym również w życiu zawodowym i społecznym.

Niniejsze rozważania dotyczą zmian w poczuciu własnej skuteczności i zadowolenia z życia w kontekście aktywności zawodowej oraz jej braku. Celem rozpatrywań jest odpowiedź na pytanie, czy zmiana funkcji społecznej związa-

nej z podjęciem zatrudnienia wpływa na wyżej wymienione zmienne. Obecne przesłanki w zakresie wspomnianego problemu opierają się głównie na obserwacjach kadry i specjalistów, zaangażowanych w ową problematykę. Pozwalają one przyjąć hipotezę ustanawiającą, znaczne podniesienie poczucia zadowolenia z życia w związku z poczuciem samoskuteczności w obliczu podjęcia aktywności zawodowej. W celu głębszej analizy problemu, głównym elementem artykułu są badania poświęcone tematyce oraz ich analiza. Dodatkowo forma badawcza podda analizie rolę trenera pracy w funkcjonowaniu osób z niepełną sprawnością, w celu pogłębienia problemu, jaki ma on wpływ na rzeczony czynnik.

Problematyka pracy osób niepełnosprawnych w aspekcie psychologicznym

Pełne funkcjonowanie osoby niepełnosprawnej, jak i każdego człowieka, wymaga życia w różnych środowiskach społecznych. Zależy ono od wielu różnych sytuacji, które są determinowane czynnikami, tkwiącymi zarówno w danej jednostce, związanymi z jej organizmem, osobowością i zachowaniem, jak i zewnętrznymi, będącymi konsekwencją środowiska i określanymi poprzez relację między jednostką a światem innych ludzi, przedmiotów oraz zdarzeń. Układy stosunków człowieka z otaczającym go światem mają podstawowe znaczenie dla jego życia, rozwoju i aktywności. Aby zrozumieć ludzi niepełnosprawnych, w tym ich zachowanie, możliwości i ograniczenia, musimy rozpatrywać ich zachowanie w środowisku społecznym, brać pod uwagę całą złożoność ich struktury psychicznej oraz ich relacji ze światem¹.

Układy wzajemnych stosunków człowieka z innymi elementami jego środowiska w określonych momentach czasu uznawane są za sytuacje egzystencjonalne, stanowiące ważny element dla życia i rozwoju jednostki oraz sytuacje behawioralne, stanowiące układ stosunków jednostki ze światem, ważne dla różnych rodzajów jej działalności celowej. Pozwala to uznać życie i działanie za podstawę aktywności w sytuacjach, w których znajduje się dana jednostka².

Rola przyjmowana przez jednostki podejmujące się pracy zarobkowej określa się mianem osobowości pracownika, kształtowanej od dzieciństwa w odpowiedzi na wymagania społeczne, aby jednostka odgrywała jakąś twórczą, produktywną rolę³. Na znaczenie czynników sytuacyjnych dla psychicznego rozwoju i zdrowia dziecka zwracają uwagę zarówno psychologowie z nurtów psychoanalitycznych, jak i psychologowie zajmujący się rozwojem i kształtowaniem osobowości. Dziec-

¹ H. Larkowa, *Człowiek niepełnosprawny, problemy psychologiczne*, Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1987, s. 23

² B. Tomaszewski, *Zatrudnienie i rehabilitacja zawodowa w spółdzielczości inwalidów*, Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1975, s. 17–19

³ H. Larkowa, *Człowiek niepełnosprawny, problemy psychologiczne*, Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1987, s. 202

ko zaczyna poznawać środowisko pracownicze poprzez obserwację rodziców i interakcje ze środowiskiem. Można zaobserwować naśladowanie ról pracowniczych w zabawach dziecka. Środowisko rodzinne ma również znaczący wpływ na postawę młodego człowieka wobec osiągnięć i pracy.

W latach szkolnych jeszcze bardziej rozwijają się właściwości ważne w wykonywaniu pracy na skutek poznawania i interakcji ze światem poza swym domem. Jest to okres kształtowania osobowości wynikający z odkrywania siebie i poznawania różnych rodzajów pracy, co prowadzi do nabywania podstawowych nawyków pracy, postaw i umiejętności. Jednostka uczy się oceniać określone wartości, formułuje obraz siebie, swoich oczekiwań i aspiracji w odniesieniu do pracy, którą chciałaby wykonywać oraz tego, kim chciałaby być. Jest to okres, w którym pod wpływem zarówno czynników zewnętrznych, jak i własnych predyspozycji wytwarzają się potrzeby, które zaspokoić może praca⁴.

Wielki wpływ na rozwój człowieka i kształtowanie jego osobowości wywierają sytuacje życiowe pojawiające się we wczesnym okresie życia, a także sytuacje życiowe wywołane przez przewlekłą chorobę lub kalectwo⁵. Rozwój osoby niepełnosprawnej może zostać zaburzony np. na skutek zbyt opiekuńczych postaw rodziców, którzy ograniczają samodzielność dziecka w podejmowaniu i wykonywaniu różnych zadań. Relacje między jednostką a środowiskiem rodzinnym i szkolnym rzutują na relację między nią a środowiskiem pracy poprzez zniekształcenia poznawcze, błędne przekonania na swój temat oraz zaburzenia w sferze samoakceptacji⁶.

Ważnym doświadczeniem dziecka jest poczucie słabości, polegające na lęku i przeświadczeniu o konieczności ustąpienia silniejszemu osobom dorosłym, starszym dzieciom, jednostkom postrzeganym jako bardziej sprawne oraz podporządkowywaniu się okolicznościom⁷. W miarę procesu dorastania wzrasta wpływ sytuacji behawioralnych, zwłaszcza sytuacji związanych z pracą i aktywnością własną oraz zawodową danego człowieka. Jednostki niepełnosprawne w dorosłym życiu w celu kompensacji poczucia niższości wynikającego z wcześniejszych etapów rozwoju, może dojść do konstruktywnych osiągnięć albo do neurotycznego pędu do władzy⁸. Zjawisko to nie stanowi jednak jedynego czynnika wpływającego na rolę motywacji i zachowania osób niepełnosprawnych w środowisku pracy, ale wpływa na sposób postrzegania problemów, sukcesów oraz satysfakcji wynikającej z wykonanego zadania⁹.

⁴ E. D. Super, *The psychology of careers*, New York, Harper and Row, 1957, s. 19

⁵ H. Larkowa, *Człowiek niepełnosprawny, problemy psychologiczne*, Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1987, s. 24

⁶ Tamże, s. 203

⁷ J. Reykowski, *Emocje i motywacja*, [w:] T. Tomaszewski, *Psychologia*, Warszawa, Polskie Wydawnictwo Naukowe, 1975, s. 804

⁸ A. B. Wright, *Psychologiczne aspekty fizycznego inwalidztwa*, Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1965, s. 65

⁹ H. Larkowa, *Człowiek niepełnosprawny, problemy psychologiczne*, Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1987, s. 25

Podstawowe koncepcje i znaczenie szczęścia życiowego

W psychologii, jak i w innych naukach oraz przekonaniu społecznym, przywykło się traktować szczęście jako synonim życiowej pomyślności. Jak jednak udowadniają badania, czynnik ten wpływa znacząco na osiąganie różnorodnych sukcesów w życiu¹⁰.

Badania na temat czynników szczęścia mają bardzo długoterminową tradycję oraz są obszernie prezentowane w literaturze przedmiotu. Zjawisko szczęścia jest bardzo złożone i najczęściej mamy do czynienia z wieloczynnikowymi relacjami i zależnościami pomiędzy poszczególnymi, pomniejszych czynnikami. Zdaniem wielu badaczy, szczęście jest determinowane zarówno wewnętrznymi czynnikami, jak i zewnętrznymi. Szczęście nie jest samodzielne, możliwą do osiągnięcia wartością, można jednak stworzyć warunki związane z odpowiednimi relacjami między jednostką a innymi ludźmi, jej pracą lub innymi sytuacjami społecznymi¹¹. Spójność pomiędzy tymi elementami może prowadzić do doświadczania szczęścia i poczucia sensu. Potrzebna jest także harmonia między fizycznymi, psychologicznymi i społeczno-kulturowymi wymiarami jednostki, co pozwala rozumieć względne poczucie satysfakcji z życia jako sumę poszczególnych czynników i elementów składających się na życie danej jednostki w kontekście jej postrzegania.

Punktem wyjścia do ujednoczenia i pełniejszego ujęcia właściwości czynnika, jakim jest poczucie szczęścia, jest rozpowszechnione w ramach psychologii pozytywnej rozumienie, według którego być szczęśliwym oznacza: lubić swoje życie. Tego typu ujęcie satysfakcji z życia można przyjąć za globalną ocenę własnego funkcjonowania, samostanowienia i doświadczeń, że są one bliskie idealnemu, satysfakcjonującemu obrazowi własnej egzystencji¹². Definicja szczęścia ujęta w ramy tej teorii dostatecznie dobrze przystaje do potocznego rozumienia zjawiska szczęścia, stanowi zatem dobry punkt wyjścia do gromadzenia wiedzy na temat doświadczeń pozwalających zaobserwować zależności przeznaczonych do dostrzegania skutków praktycznych¹³. Ponadto pozwala ona na dokładniejsze analizy psychologiczne i badania naukowe.

W myśl powyżej zaprezentowanego ujęcia szczęścia życiowego można wyróżnić aspekt poznawczy satysfakcji pojawiającej się na skutek zadowolenia z osiągnięć życiowych oraz afektywny, będący bilansem emocji pozytywnych

¹⁰ J. Czapiński, *Czy szczęście popłaca? Dobrostan psychiczny jako przyczyna pomyślności życiowej*, [w:] J. Czapiński, *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach*, Warszawa, PWN, 2004, s. 235–253

¹¹ J. Czapiński, *Psychologiczne teorie szczęścia*, [w:] J. Czapiński, *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach*, Warszawa, PWN, 2004, s. 51–102

¹² E. Diener, R. E. Lucas, S. Oishi, *Subjective well-being. The science of happiness and life satisfaction*, [w:] C. R. Snyder, S. J. Lopez, *Handbook of positive psychology*, New York, Oxford University Press, 2002, s. 63–173

¹³ J. Czapiński, *Psychologiczne teorie szczęścia*, [w:] J. Czapiński, *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach*, Warszawa, PWN, 2004, s. 51–102

i negatywnych składających się na całość postrzegania własnego życia przez jednostkę¹⁴. Z czasem owa koncepcja została udoskonalona o dwa dodatkowe elementy wpływające na spektrum postrzegania szczęścia życiowego przez jednostkę. Jak wynika z dalszych rozważań teoretycznych i badań, elementami tymi są poczucie sensu oraz subiektywne zaangażowanie w życie wykazywane przez podmiot¹⁵. Zgodnie z tym ujęciem, opisywana zmienna stanowi wieloczynnikową, ogólną oceną życia.

Źródła i współczesne ujęcie pojęcia samoskuteczności

Pierwsze ujęcie pojęcia samoskuteczności (ang. *self-efficacy*) pojawiło się jako element teorii społecznego uczenia się Alberta Bandury i stanowiło czynniki pozwalające człowiekowi chętniej podejmować zadania z wewnętrznym przekonaniem o osiągnięciu przez siebie pozytywnego rezultatu. Samoskuteczność w myśl wspomnianej teorii rozumiana była jako subiektywne odczucia danej osoby, jej przekonanie, że uda się jej podczas wykonywania zadania zachować zgodnie z własnymi oczekiwaniami¹⁶. Miało ono mieć znaczący wpływ na procesy poznawcze, motywacyjne, emocjonalne oraz na całość procesu podejmowania decyzji i wyborów¹⁷.

Badacz uważał, że silne poczucie samoskuteczności sprzyja potrzebie i umiejętności samorealizacji, dzięki czemu trudne zadania miały być traktowane przez jednostkę jako wyzwania, co z kolei miało wiązać się ze wzrostem wewnętrznego zainteresowania i entuzjazmu wynikającego z możliwości podjęcia się danego zadania. Bandura uznawał wysoki poziom samoskuteczności za czynnik pozytywnie wpływający na redukcję stresu, wzrost osobistych osiągnięć i obniżenie podatności na depresję i zaburzenia lękowe¹⁸. Osoby charakteryzujące się silnym poczuciem opisywanej zmiennej miały wyznaczać sobie ambitne cele, chętnie angażować się w ich realizację i nawet w sytuacjach zagrożenia porażką i wystąpienia sytuacji utrudniających, miały konsekwentnie dążyć do wyznaczonego celu, czerpiąc przy tym satysfakcję z własnej aktywności i osiągnięć, tym cenniejszych, im bardziej ambitnymi były¹⁹.

¹⁴ E. Diener, R. E. Lucas, S. Oishi, *Subjective well-being. The science of happiness and life satisfaction*, [w:] C. R. Snyder, S. J. Lopez, *Handbook of positive psychology*, New York, Oxford University Press, 2002, s. 63–173

¹⁵ M. E. P. Seligmann i in., *Positive psychology progress: empirical validation of interventions*, „American Psychologist” 2005, t. 60, APA, s. 410–421

¹⁶ A. Bandura, *A developmental analysis of self-efficacy*, [w:] W. Flavell, L. Ross, *Social cognitive development*, Cambridge, Cambridge University Press, 1981, s. 200–203

¹⁷ A. Bandura, *Self-Efficacy*, [w:] *Encyclopedia of human behavior*, New York, Academic Press, 1994, s. 77–81

¹⁸ A. Bandura, *Self-Efficacy, impact of self-beliefs on adolescent life paths*, [w:] W. R. M. Lerner, A. C. Peterson, *Encyclopedia of adolescence*, New York, Gerland, 1991

¹⁹ A. Bandura, *Self-Efficacy*, [w:] *Encyclopedia of human behavior*, New York, Academic Press, 1994, s. 80

Teoretyczne założenia i obserwacje badacza stały się wieloletnim przedmiotem badań, co z czasem pozwoliło nie tylko potwierdzić koncepcję Bandury, ale również rozwinąć ją i poszerzyć o elementy uzupełniające pierwotną koncepcję²⁰. Obecnie w literaturze podmiotu wyróżnia się dwa rodzaje samoskuteczności, które mają znaczący wpływ przy wyborze konkretnego zachowania.

1. Zgeneralizowaną samoskuteczność, która stanowi ogóle przekonanie na temat możliwości własnych danej jednostki.
2. Specyficzną samoskuteczność, która jest przeświadczeniem o własnej skuteczności związanym z określonym zadaniem w danej specyficznej sytuacji²¹.

Wyżej wymienione rodzaje samoskuteczności są ze sobą ściśle powiązane. Proces rozpoczęcia i kontynuowania zadania jest w pewnej mierze wynikiem ogólnej samoskuteczności danej jednostki, natomiast oczekiwania względem wyniku obranego zachowania są powiązane z samoskutecznością specyficzną²². Niemniej jednak jednostka może nie podjąć się danej aktywności, jeśli ma wątpliwości co do własnej skuteczności, pomimo oczekiwania określonego wyniku oraz korzystnych skutków, co świadczy o bardziej znaczącym wpływie i ważności ogólnego poczucia samoskuteczności w przypadku jednostki stojącej w obliczu wyzwania, rozwoju lub zmian, szczególnie gdy jej funkcjonowanie zewnętrzne jest utrudnione przez czynniki natury biologicznej.

Samoskuteczność a funkcjonowanie człowieka

Zgodnie z teorią społeczno-poznawczą Bandury, samoskuteczność stanowi podstawę motywacji i aktywności człowieka. Im silniejsze poczucie opisywanej zmiennej, tym ludzie chętniej podejmują zadania i mają silne przekonanie, że cele są możliwe do osiągnięcia, a także skuteczniej pokonują przeszkody w dążeniu do nich. Własna skuteczność może wpływać na zachowanie jednostki bezpośrednio oraz pośrednio – poprzez działanie na inne czynniki związane z zachowaniem²³.

Znacząca część ludzkiej aktywności jest celowa, a na ustalenie osobistych celów silny wpływ ma umiejętność oceny własnych możliwości. Wpływ samoskuteczności na procesy poznawcze wiąże się bezpośrednio z wyborem celów ambitnych i konsekwencji wynikających z dążenia do ich realizacji²⁴. Wszelkie planowanie i przewidywanie następstw podjętych aktywności podlega kontroli

²⁰ H. S. Desivilya i in., *Conflict management in work team*, „The International Journal of Conflict Management” 2005, t. 16, TIJCM, s. 183–208

²¹ L. Gromulska i in., *Własna skuteczność w modelach zachowań zdrowotnych oraz w edukacji zdrowotnej*, „Przegląd Epidemiologiczny” 2009, Nr III, s. 427–429

²² Tamże, s. 430–432

²³ Tamże, s. 428–430

²⁴ A. Bandura, *Self-Efficacy, impact of self-beliefs on adolescent life paths*, [w:] W. R. M. Lerner, A. C. Peterson, *Encyclopedia of adolescence*, New York, Gerland, 1991, s. 64

procesów poznawczych. Osoby przekonane o własnej skuteczności kreują scenariusze skupiające się na możliwym sukcesie lub rozwoju wynikającego z procesu dążenia do uzyskania wyników przyjętych przez siebie działań. Tymczasem osoby o niskim poziomie opisywanej zmiennej mają tendencję do koncentrowania się na przeszkodach i możliwościach porażki²⁵. W ten sposób poczucie samoskuteczności wpływa na procesy myślowe, których zadaniem jest przewidywanie rozwoju zdarzeń oraz opracowanie sposobów ich kontrolowania. Niezbędna dla tego procesu jest umiejętność poznawania i rozumienia często niejednoznacznych informacji, co z kolei pozwala w procesie uczenia, aby zdobyta wiedza służyła do opracowania odpowiednich modeli zachowań, testowania ich skuteczności oraz zapamiętywania wyników. Kiedy dana osoba ma wątpliwości co do swojej skuteczności, zaczyna myśleć nieanalitycznie i nielogicznie, co zmniejsza jej ogólną wydajność i jakość w pracy²⁶.

Ludzie tworzą przekonania dotyczące swoich zdolności w oparciu o poczucie własnej skuteczności, a przekonania te wpływają na motywację do podejmowania działań, które są dla nich wartościowe. Przypisywanie przyczyn, oczekiwanie rezultatów oraz rozpoznawanie celów stanowią trzy rodzaje poznawczych motywatorów, odpowiadających kolejno trzem teoriom: atrybucji, oczekiwanej wartości oraz teorii celu²⁷.

W nawiązaniu do teorii atrybucji, ludzie poszukują przyczyny różnych zdarzeń, między innymi w poczuciu samoskuteczności. Osoby o wysokim poziomie czynnika mają tendencje do doszukiwania się powodów porażki w zbyt niskim nakładzie pracy ze swojej strony. Wspomniany efekt skutkuje zazwyczaj wzmożeniem aktywności w realizacji danego celu. Przeciwną zależność można zaobserwować u osób o niskim poziomie samoskuteczności, które w obliczu trudności mogą postrzegać zadanie za zbyt trudne i przeceniać znaczenie czynników zewnętrznych, nie dostrzegając jednocześnie możliwości samorozwoju, co często prowadzi do porzucenia jakichkolwiek starań i przyszyłych decyzji. Odpowiednio wysokie poczucie samoskuteczności może podtrzymać motywację do dalszego wysiłku i ponownych prób mimo poniesionej porażki²⁸.

Zgodnie z założeniami teorii oczekiwanej wartości, ludzie podejmują się zadań, których wyniki są w stanie przewidzieć i są one dla nich odpowiednio korzystne i satysfakcjonujące. Również w takiej sytuacji ocena własnej skuteczności stanowi podstawowy czynnik decyzyjny, ponieważ jeśli podczas analizy danego zachowania jednostka oceni swoje umiejętności jako niewystarczające w celu uzyskania pożądanego wyniku, motywacja do podjęcia wysiłku będzie niewystarza-

²⁵ Tamże, s. 67

²⁶ Tamże, s. 68

²⁷ A. Bandura, *Self-Efficacy*, [w:] *Encyclopedia of human behavior*, New York, Academic Press, 1994, s. 81

²⁸ A. Bandura, *Self-efficacy mechanism in psychological functioning*, [w:] W. R. Schwarzer, *Self-efficacy*, Washington, Hemisphere, 1992, s. 356–362

jąca. Ponadto predykcja bardziej efektywnych i złożonych osiągnięć, wynikająca ze znaczącego wpływu opisywanej zmiennej, skłania jednostkę do podejmowania się wyzwań trudniejszych i wymagających większego nakładu pracy i prowadzących jednocześnie do większej mobilizacji i rozwoju w procesie działania²⁹.

Podobną zależność można zauważyć w kontekście teorii wyznaczania celów, względem której im bardziej złożony i wymagający cel, tym wyższa okazuje się wydajność jednostki. Gdy taki cel zostanie zatem osiągnięty, przynosi więcej satysfakcji niż cel łatwiejszy do realizacji. Ma to bezpośredni wpływ na motywację do działania, gdyż w momencie gdy jednostka czująca znaczną samoskuteczność, uzna określony cel za wartościowy, a jego potencjalną realizację za ambitną, będzie bardziej zmotywowana do podjęcia długoterminowego działania³⁰.

Należy zauważyć również, iż samoskuteczność stanowi wartościowy element wykorzystywany przez jednostkę w sytuacji stresowej. Można zauważyć, iż w sytuacjach ryzykownych i obciążających jednostkę pozwala efektywniej podejmować decyzje. Co ważne, nie jest to jednoznaczne z tendencją do podejmowania nadmiernego ryzyka, jako że jest to cecha nabyta i ukształtowana poprzez poprzednie doświadczenia³¹.

Poczucie samoskuteczności jest również bardzo mocno powiązane z procesami emocjonalnymi i selekcją wyborów. Ludzie odczuwają swoje poczucie sprawstwa za większe, gdy znajdują się w pozytywnych stanach emocjonalnych. Zależność ta jest zazwyczaj obustronna, ponieważ można zaobserwować rosnący poziom pozytywnych emocji u osób charakteryzujących się znaczącą samoskutecznością³².

Proces selekcji opierający się na dokonywaniu wyborów jest również w znaczący sposób zależny od poczucia samoskuteczności. Wraz ze wzrostem poczucia opisywanej zmiennej, jednostka będzie skłonna częściej podejmować się decyzji o działaniu i samego działania. Osoby takie są również bardziej otwarte na bodźce płynące z otoczenia i częściej wchodzą z nimi w interakcje³³.

Uzasadnienie podjętych badań, pytania i problemy badawcze

Przystosowanie zawodowe uznaje się za równowagę między satysfakcją, jakiej jednostka oczekuje od pracy i zdolnością do uzyskiwania satysfakcji z pracy. Zależy ono od zgodności osobowości pracownika z szeregiem ról zawodowych do-

²⁹ Tamże

³⁰ A. Bandura, *Self-efficacy in changing societies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1995, s. 1–45

³¹ R. Schwarzer i in., *The assessment of optimistic self-beliefs*, [w:] *Applied Psychology*, 1997, s. 69–88

³² A. Bandura, *Self-efficacy mechanism in psychological functioning*, [w:] W. R. Schwarzer, *Self-efficacy*, Washington, Hemisphere, 1992

³³ Tamże, s. 357–362

stępnym w danej podkulturze pracy i charakterem konkretnego miejsca pracy³⁴. Rolę zawodową człowieka można określić jako pewien zespół zachowań i postaw związanych z zawodem. Osobowość pracownika tworzy zintegrowana, półautomatyczna część osobowości jednostki, pewna konstelacja jej aktywności związanych z pracą oraz postaw i wartości przyjmowanych w typowych sytuacjach pracy lub w sytuacjach wymagających wykonania pewnych zadań³⁵. Proces przystosowania do pracy rozpoczyna się już w najwcześniejszych etapach rozwoju człowieka, zarówno pełno-, jak i niepełnosprawnego, podlega znaczącemu wpływowi wszelkich czynników zarówno zewnętrznych, jak i jednostkowych, związanych z jej predyspozycjami i stanem zdrowia³⁶.

Jak można było przeczytać w powyższej części artykułu, jednostka niepełnosprawna w dorosłym życiu może odczuwać potrzebę kompensacji poczucia niższości wynikającego z wcześniejszych etapów rozwoju. Na skutek porównań i starań podjętych w kierunku ustabilizowania podstawowych potrzeb, może dojść albo do konstruktywnych osiągnięć, albo do neurotycznego pędu do władzy, wiążących się z nieadekwatnym poczuciem samoskuteczności i brakiem poczucia szczęścia. Zgodnie z ujęciem psychoanalitycznym, jednostka kierowana lękiem i poczuciem niższości może wykazywać bardzo wysoką potrzebę udowodnienia własnej wartości w celu podtrzymania fałszywego obrazu samego siebie. Osoba tworzy podświadomy, wyidealizowany obraz samego siebie, co skłania ją do podejmowania się wartościowych wyzwań i podtrzymywania aktywności, jednak nie odczuwa przy tym szczęścia z wykonanego projektu, a jedynie poczucie ulgi związane z uniknięciem podstawowego lęku egzystencjonalnego³⁷.

Zgodnie z badaniami i literaturą przedmiotu poczucie samoskuteczności pozwala na przewidywanie lepszego zdrowia jednostki, chroni ją przed emocjonalnym wyczerpaniem, a także wpływa na lepszą satysfakcję z życia³⁸. Niemniej jednak istnieją przesłanki, zaznaczone w powyższej części artykułu, iż badania przeprowadzone na populacji mogą nie odzwierciedlać właściwie związku między poczuciem samoskuteczności a satysfakcją z życia w przypadku grupy osób z niepełnosprawnością.

Różne odchylenia od normy fizycznej lub umysłowej stawiają jednostkę niepełnosprawną w rozmaitych trudnych dla niej sytuacjach. Sytuacje, w których

³⁴ J. C. Friend i in., *Work adjustment in relations to family background*, Stanford, Stanford University Press, 1948

³⁵ W. Gellman, *Fundamentals of rehabilitation*, [w:] J. F. Garrett, *Rehabilitation practices with psychically disabled*, New York, Columbia University Press, 1973

³⁶ H. Larkowa, *Człowiek niepełnosprawny, problemy psychologiczne*, Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1987, s. 26

³⁷ N. McWilliams, *Diagnoza psychoanalityczna*, Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2016, s. 123–125

³⁸ A. Andruszkiewicz i in., *Poczucie własnej skuteczności a wybrane zmienne związane z funkcjonowaniem zawodowym w grupie pielęgniarek*, [w:] *Problemy pielęgniarstwa*, Via Medica, 2011, s. 143–147

zostaje naruszona równowaga takich elementów, jak: zadania, czynności, warunki i cechy podmiotu, stanowią sytuacje szczególnie trudne³⁹. Zgodnie z przyjętymi założeniami teoretycznymi sytuacje tego typu mogą poprowadzić jednostkę zarówno do onnipotentnej aktywności, łączącej między innymi elementy własnej skuteczności, jak i innych mechanizmów wynikających z historii życia⁴⁰ lub prowadzić do tak zwanej ucieczki w chorobę. Taką formę reakcji na stres i przystosowanie się do sytuacji stresowej określa się jako przystosowawczą reakcję unikania – ucieczki, wiążącej się z poczuciem ulgi, która w przypadku osób niepełnosprawnych poprzez odroczenie lęku deprywacyjnego może prowadzić do złudnego zwiększenia poczucia satysfakcji z życia⁴¹.

Podjęcie aktywności zawodowej stanowi jeden z podstawowych zadań rozwojowych w myśl etapów rozwoju zaproponowanych przez Hawighursta⁴². Jest to moment, gdy jednostka uzupełnia swoją dotychczasową tożsamość o bardzo znaczący element osobowości pracowniczej, do której, jak wynika z wyżej przedstawionych rozważań, jest przygotowywana całe życie. Większość badań potwierdza związek między poczuciem satysfakcji a samoskutecznością u osób, które podejmują się aktywności zawodowej⁴³. Ponadto w tym okresie człowiek może wykazać większą zdolność do uczenia się i poszerzania swoich horyzontów, co w kontekście ujęcia psychoanalitycznego może świadczyć o zmianie postrzegania samego siebie oraz rezygnacji i pierwotnej idealizacji⁴⁴. Niemniej jednak istnieją również badania zaprzeczające powszechnie uznanym zależnościom⁴⁵.

Specyficzne potrzeby oraz deprywacje związane z rozwojem i aktywnością osób z niepełnosprawnością stanowią problematykę badawczą wciąż niedostatecznie rozwiniętą, jednak bardzo pożądaną w praktyce zarówno pedagogicznej, psychologicznej, jak i rehabilitacyjnej. Zgodnie z dotychczasowymi badaniami, jednostki te wykazują zwiększoną podatność na sytuacje utrudnienia. Często jest to związane z błędną percepcją skutków niepełnosprawności⁴⁶ lub nieadekwatnym wyobrażeniem na temat własnych możliwości, co wynika ze zdomi-

³⁹ T. Tomaszewski, *Czynniki świadome*, [w:] M. Maruszewski, *Psychologia jako nauka o człowieku*, Warszawa, KiW, 1967, s. 261

⁴⁰ N. McWilliams, *Diagnoza psychoanalityczna*, Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2016, s. 121–122

⁴¹ C. N. Cofer, M. H. Appley, *Motywacja, teorie i badania*, Warszawa, PWN, 1972, s. 13

⁴² R. J. Hawighurst, *Developmental tasks and education*, Nowy Jork, David McKay, 1972

⁴³ L. Wagner, A. Kim, L. Gordon, *Relationship between Personal Protective Equipment, Self-efficacy and Job Satisfaction*, „Journal of Construction Engineering and Management” 2013, Nr 139(10)

⁴⁴ N. McWilliams, *Diagnoza psychoanalityczna*, Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2016, s. 181–199

⁴⁵ S. A. Patnik i in., *Job demands and work-related psychological responses among Malaysian technical workers*, „Work and Stress” 2011, Nr 24(4), s. 355–370

⁴⁶ H. Larkowa, *Człowiek niepełnosprawny, problemy psychologiczne*, Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1987, s. 27

nowania percepcji danej osoby przez nietypowe cechy fizyczne⁴⁷. Należy tutaj zaznaczyć, że elementy te wiążą się z tematyką odpowiedniej motywacji, co zgodnie z wieloma badaniami jest czynnikiem szczególnie ważnym i w sposób istotny wpływającym na przebieg, wyniki pracy oraz potrzebę wielopłaszczyznowego rozwoju i dojrzenia jednostki. Wszystkie dotychczasowe badania skłaniają do refleksji i badań w kierunku sprawdzenia zależności między poczuciem szczęścia i własnej skuteczności w środowisku zawodowym i poza nim w tak specyficznej grupie, jaką są osoby z niepełną sprawnością.

Wybrane narzędzia i opis grupy badawczej

Przytoczone w kolejnej części artykułu wyniki badań zostały wykonane za pomocą metody śnieżnej kuli, polegającej na długotrwałym pozyskiwaniu danych badawczych i w drugiej kolejności klasyfikacji podmiotów badawczych do odpowiednich grup porównawczych. Analiza statystyczna została dokonana na grupie osób z wrodzoną niepełnosprawnością ruchową, czyli brakiem kończyn lub ich części, uszkodzeniem układu nerwowego lub całych grup mięśni, niepoprawnym uformowaniem szkieletu oraz znaczącym uszkodzeniem stawów uniemożliwiającym sprawne poruszanie i pełną aktywność fizyczną. Warunkiem kwalifikacji do grupy badawczej był ponadto stopień niepełnosprawności orzeczony jako znaczny lub umiarkowany oraz wiek badanego między dwudziestym pierwszym a trzydziestym piątym rokiem życia, co wynikało z przyjętej koncepcji zadań rozwojowych⁴⁸. W procesie pozyskiwania materiału badawczego uzyskano grupę liczącą 60 osób, która została podzielona na podgrupy osób, które nie zdobyły jeszcze zatrudnienia, przez co nie pozyskały osobowości pracowniczej oraz tych, którzy są aktywni zawodowo minimum trzy lata. Liczebność grup wynosiła 32 osoby z niepełnosprawnością niepracujące oraz 28 osób z niepełnosprawnością, które nabyły już tożsamość, wynikającą z obowiązków pracowniczych. Uzyskany materiał badawczy stanowi w ujęciu statystycznym wystarczającą próbkę populacji osób niepełnosprawnych, pozwalającą na analizę statystyczną i predykcję dostrzeżonych zależności względem wszystkich jednostek wykazujących określone cechy.

Proces uzyskiwania adekwatnego materiału badawczego, pozwalającego na analizę zależności między samoskutecznością a szczęściem życiowym wśród ustalonego podmiotu badawczego wymagało użycia niżej opisanych narzędzi:

1. Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności (ang. *Generalized Self-Effency Scale*, GSES), stworzona przez R. Schwarzera i M. Jerusalemana, została opracowana w oparciu o wyżej przedstawioną koncepcję samoskuteczności

⁴⁷ B. A. Wright, *Psychologiczne aspekty fizycznego inwalidztwa*, Warszawa, PWN, 1965, s. 102

⁴⁸ R. J. Hawighurst, *Developmental tasks and education*, Nowy Jork, David McKay, 1972, s. 218

wedle teorii Bandury. Mierzy ona ogólne przekonania jednostki dotyczące jej skuteczności do radzenia sobie z przeszkodami i trudnymi sytuacjami. Jest to krótkie narzędzie, opracowane w 1992 r., składające się z dziesięciu pytań, wchodzących w skład jednego czynnika. W 1998 r. zostało ono zaadaptowane na język polski. Stanowi ono narzędzie zarówno do badań indywidualnych i grupowych, a całkowity wynik określa wskaźnik ogólnego poczucia własnej skuteczności (PWS) danej jednostki⁴⁹.

2. Skala Satysfakcji z Życia (ang. *Satisfaction with Life Scale*, SWLS), autorzy: E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larson, S. Griffin, stanowi trafne narzędzie do pomiaru określonej zmiennej w myśl postulatów szczęścia życiowego wedle Dienera, polska adaptacja testu została zaproponowana przez Z. Juczyńskiego. SWLS jest przeznaczona do indywidualnego i grupowego badania zdrowych i chorych osób dorosłych. Skala zawiera pięć stwierdzeń dotyczących poczucia satysfakcji z życia. Badany ocenia, w jakim stopniu każde z nich odnosi się do dotychczasowego życia. Wynikiem pomiaru jest ogólny wskaźnik poczucia zadowolenia z życia⁵⁰.

Za pomocą wymienionych narzędzi, w ramach odpowiedzi na nurtujące pytania badawcze objaśnione we wcześniejszej części materiału, została przeprowadzona analiza statystyczna. Korelacja i przewidywania względem populacji dotyczyły związku między poczuciem satysfakcji i samoskuteczności wśród osób niepełnosprawnych, pracujących oraz niepracujących i będących w sytuacji podjęcia zatrudnienia. Otrzymane wyniki dostarczają informacji aplikacyjnych względem motywacji i zależności wymienianych zmiennych w opisanej grupie. Dodatkowo zostały przeprowadzone wstępne analizy statystyczne dotyczące zaobserwowanych zależności w kontekście wpływu procesu zatrudniania wspomaganego, którego założenia zostaną przedstawione w dalszej części artykułu, a które stanowią jedynie wyjście do dalszych badań i pozwalają postawić kolejne hipotezy na temat wpływu trenera pracy w sytuacji poszerzania tożsamości człowieka niepełnosprawnego o osobowość pracowniczą.

Wyniki przeprowadzonych badań i analiza zależności

Wyniki analizy statystycznej oparte na korelacji między zmiennymi pozwalają zauważyć wyraźny, dodatni związek między satysfakcją z życia a samoskutecznością w grupie osób pracujących (ryc. 1). Mimo iż obliczenia wymagały przyjęcia większego niż przeciętnie odchylenia wyników ze względu na nierówny rozkład danych w badanej próbie populacji, wyniki są istotne statystycznie.

Interesujących informacji dostarczyła obserwacja zależności branych pod uwagę korelatów w próbie badanych niepracujących. We wspomnianej grupie

⁴⁹ Z. Juczyński, *Narzędzia pomiaru w promocji psychologii zdrowia*, Warszawa, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, 2001

⁵⁰ Tamże

można zauważyć brak istotnej statystycznie korelacji pomiędzy zadowoleniem z życia, a własną skutecznością (ryc. 1). Rozkład wyników można w tym przypadku również uznać za istotny statystycznie.

Rycina 1. Zależność zmiennych samoskuteczności i satysfakcji z życia w próbie badanych pracujących i niepracujących

Zmienna	Wyniki zagregowane Korelacja porządku rang Spearmana (Dane) BD usuwane parami Oznaczone wsp. Korelacji są istotne z $p < ,05000$	
	Praca	Satysfakcja
Samoskuteczność	Bez doświadczenia	0,305263
Samoskuteczność	Z doświadczeniem	0,631753

Źródło: badania własne

Przeprowadzona dodatkowo regresja uzyskanych zależności (ryc. 2) w celu poczynienia przewidywań zaobserwowanych zależności względem całości populacji potwierdza utrzymywanie się wcześniej zaobserwowanej zależności.

Przedstawione powyżej wyniki analiz statystycznych pozwalają wysunąć konkretne wnioski i przypuszczenia na temat zaobserwowanego efektu w kontekście zgromadzonej teorii i literatury podmiotu.

Osoby z niepełnosprawnością w wieku wczesnej dorosłości, w przeciwieństwie do wcześniejszych badań wykonanych na populacji osób pełnosprawnych, nie wykazują zależności między własnym poczuciem satysfakcji i szczęścia życiowego w związku z poziomem własnej skuteczności. Związek ten pojawia się natomiast dopiero w momencie, gdy wspomniana grupa podejmuje się przyjęcia na siebie tożsamości pracowniczej w dłuższym okresie czasu. Wnioski te stanowią jednoznaczną podstawę do stwierdzenia, iż tylko w sytuacji zatrudnienia osoba z niepełnosprawnością może odczuć pozytywne emocje związane z poczuciem celowości, podejmowania decyzji oraz aktywności przede wszystkim w momencie wypełnienia zadania rozwojowego, którym jest podjęcie pracy zarobkowej.

Na podstawie otrzymanych wniosków można wysnuć przypuszczenia względem zaobserwowanego efektu. Istnieje prawdopodobieństwo, iż zgodnie z założeniami psychoanalitycznymi, tożsamość osoby niepełnosprawnej na skutek deterioracji podstawowych potrzeb i wpływu społeczeństwa nie jest w stanie odczuwać adekwatnego, pozytywnego pobudzenia emocjonalnego opisanego we wcześniejszej części artykułu. W takiej sytuacji satysfakcja może wpływać z nieadekwatnych przekonań na temat obrazu samego siebie, mechanizmu pierwotnej idealizacji służącej odwróceniu uwagi od pierwotnych lęków jednostki oraz z ulgi wynikającej od rezygnacji z jakiegokolwiek aktywności, prowadzącej tym samym do wyuczony bezradności. Ponadto zauważony brak zależności może

Rycina 2. Regresja zmiennych samoskuteczności i satysfakcji z życia w próbie badanych pracujących i niepracujących

Efekt	Wyniki zagregowane Oceny parametrów (Dane) Parametryzacja z sigma-ograniczeniami										
	Praca	Sam. Skut. Param.	Sam. Skut. Bł. std.	Sam. Skut. t	Sam. Skut. p	-95,00% Gr. ufn.	+95,00% Gr. ufn.	Sam. Skut. Beta (β)	Sam. Skut. Bł. Std. β	-95,00% Gr. ufn.	+95,00% Gr. ufn.
Wyraz wolny	Bez doświadczenia	9,933156	7,548244	1,315956	0,207946	-6,15555	26,02186				
Satysfakcja	Bez doświadczenia	0,422498	0,254784	1,658261	0,118024	-0,12056	0,96556	0,393601	0,237357	-0,112315	0,899516
Wyraz wolny	Z doświadczeniem	5,222513	5,473294	0,954181	0,350360	-6,12840	16,57343				
Satysfakcja	Z doświadczeniem	0,573059	0,171808	3,335470	0,002999	0,21675	0,92937	0,579551	0,173748	0,219200	0,939862

Źródło: badania własne

wpływać negatywnie na funkcjonowanie danych jednostek poprzez opisany powyżej aspekt motywacyjny i poznawczy, które zdaniem badaczy są podstawowym elementem wpływającym na późniejsze sprawne funkcjonowanie jednostki z ograniczoną sprawnością⁵¹.

Przyjęcie nowej tożsamości stanowi zatem przełomowy moment w życiu osoby niepełnosprawnej, bardziej znaczący niż ma on wpływ na osoby pełnosprawne. Dzięki podjęciu się pracy zarobkowej, osoby te prawdopodobnie zauważają, iż ich własna aktywność, decyzyjność i potrzeba rozwoju znacząco wpływają na poczucie satysfakcji, którego doświadczają. Można wysnuć przypuszczenie na temat zmniejszenia wpływu błędnej percepcji własnej sytuacji zdrowotnej na otaczającą rzeczywistość, a tym samym częściową rezygnację z nieautentycznej tożsamości stworzonej w celu ochrony przed narastającym lękiem przed jednostkami silniejszymi. Stając się pełnoprawnym konsumentem, podmiot badawczy zyskuje poczucie przynależności do społeczeństwa, które pozwala na zwiększenie samoświadomości i ułatwia doświadczanie pozytywnych efektów samoskuteczności opisanych w części teoretycznej.

Przesłanki badawcze dotyczące aktywizacji zawodowej

Aktywizacja zawodowa to ogół działań mających na celu umożliwienie osobie niepracującej zdobycie płatnego zatrudnienia. Działania te dotyczą zaangażowania i motywowania do podjęcia pracy, aktywnego poszukiwania jej, zdobycia i utrzymania stanowiska oraz ciągłego dbania o rozwój zawodowy. W tym celu oferowane są usługi doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy, informacji zawodowej, możliwość korzystania ze szkoleń i kursów w celu zdobycia lub podniesienia kwalifikacji zawodowych⁵². Koncepcja zatrudnienia wspomaganego oparta jest na funkcji trenera pracy. Powstała ona jako odpowiedź, z jednej strony, na problem ze znalezieniem i utrzymaniem pracy przez osoby niepełnosprawne, a z drugiej strony jako wsparcie pracodawców, którzy obawiają się zatrudniania tych osób. Do zadań trenera pracy wspomaganego należy zaangażowanie i zmotywowanie osoby z niepełnosprawnością do podjęcia pracy, wsparcie w określeniu jej kompetencji zawodowych, zweryfikowanie umiejętności lub wypracowanie ich poprzez zorganizowanie praktyk zawodowych, znalezienie odpowiedniego pracodawcy, następnie wdrożenie do wykonywania obowiązków zawodowych i monitorowanie przebiegu zatrudnienia. Trener pracy wspomaganego wspiera osoby niepełnosprawne na stanowisku pracy, aż do osiągnięcia całkowitej samodzielności. Pomaga też pracodawcy w przystosowaniu stanowiska do potrzeb niepełnosprawnego pracownika i odciąża go w czynnościach związanych z jego przeszkoleniem.

⁵¹ K. Hirszel, *Realizacja potrzeb związanych z pracą zawodową*, Wrocław, 1969

⁵² *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz. U. 2004, Nr 99, poz. 1001, Art. 2.1

Rola trenera pracy oraz proces zatrudnienia wspomaganego zostały opracowane w celu udogodnienia i ułatwienia osobom niepełnosprawnym podjęcia się aktywności zawodowej na otwartym rynku pracy. W związku z zainteresowaniem projektami opartymi o opisaną koncepcję zostały przeprowadzone dodatkowe analizy statystyczne na powyżej opracowanym materiale badawczym, które, niestety, nie mogą stanowić rzetelnego źródła informacji ze względu na redukcje liczebności próbki, jednak skłaniają do dalszych rozważań i uzasadniają konieczność kontynuowania badań.

Rycina 3. Korelacja zmiennych samoskuteczności i satysfakcji z życia w próbie badanych pracujących i niepracujących korzystających ze wsparcia trenera pracy

Zmienna	Wyniki zagregowane Korelacja porządku rang Spearmana (Dane) BD usuwane parami Oznaczone wsp. Korelacji są istotne z $p < ,05000$		
	Trener	Praca	Satysfakcja
Samoskuteczność	Nie	Bez doświadczenia	0,672493
Samoskuteczność	Tak	Bez doświadczenia	-0,225610
Samoskuteczność	Nie	Z doświadczeniem	0,696842
Samoskuteczność	Tak	Z doświadczeniem	0,500000

Źródło: badania własne

Wcześniej opisane grupy badawcze zostały dodatkowo rozdzielone pod względem korzystania z usług trenera pracy wspomaganiej, a następnie skorelowane i porównane (ryc. 3). Wyniki przeprowadzonych analiz pozwalają dostrzec, iż proces aktywizacji zawodowej może mieć bardzo znaczący wpływ na beneficjentów. Jak widać, wstępne korelacje ukazały ujemny związek między samoskutecznością a satysfakcją z życia pośród osób korzystających ze wsparcia trenera pracy. Niemniej jednak w przypadku podopiecznych korzystających z niniejszego wsparcia w okresie dłuższym, związek wspomnianych zmiennych jest na poziomie maksymalnej możliwej korelacji, znacznie przewyższającej zależność zaobserwowaną w całości populacji niepełnosprawnych osób pracujących. Wnioski wynikające z teoretycznych, wstępnych analiz skłaniają do dokładniejszej refleksji na temat znaczenia i wpływu aktywizacji zawodowej. Pochopnym byłoby wysnucie przypuszczeń na podstawie pierwszego ujemnego związku, świadczącego rzekomo o negatywnym oddziaływaniu projektów, gdyż jak widać diametralnie zmienia się on wraz z ciągiem współpracy między beneficjentem a trenerem, przynosząc prawdopodobnie spektakularny sukces. Przedstawione spekulacje można uzupełnić zatem efektem hedonistycznego młyna. Teoria ta zakłada, iż jednorazowe, znaczące odczucie satysfakcji i szczęścia może doprowadzić do

swoistego zawyżenia standardów, a w konsekwencji ograniczenia możliwości zaobserwowania pojedynczych, mniejszych sukcesów w życiu danej jednostki. Pojawiają się zatem przesłanki, świadczące o znaczącej roli trenera pracy, wspomaganej nie tylko w ramach rehabilitacji społecznej osoby niepełnosprawnej, ale również w oddziaływaniu na jej subiektywny poziom satysfakcji z życia.

Moment podjęcia pracy zarobkowej przez opisywane jednostki może wiązać się z euforią i nagłym wzrostem wiary w swoją wartość. Problemem z tego wynikającym jest jednak nieadekwatne podwyższenie standardów. Wprowadzenie do opisanego systemu trenera pracy wspomaganej może zatem niwelować dany efekt, w konsekwencji doprowadzając do maksymalizacji związku własnej aktywności i postrzeganiem własnego szczęścia i tym samym zwiększenia komfortu psychicznego osób niepełnosprawnych i niemal całkowitą rezygnacją z mechanizmów idealizacji i deterioracji własnej osoby.

Podsumowanie

Zgodnie z przyjętą hipotezą, aktywność zawodowa w pozytywny sposób wpływa na poczucie szczęścia i własnej sprawczości. Tożsamość pracownicza uzyskana w momencie podjęcia pracy przez osobę z niepełną sprawnością, stanowi kluczowy moment pozwalający na poprawę jej funkcjonowania w kontekście zdrowia psychicznego. Dane wynikające z analizy określonych czynników u osób niezaangażowanych w życie zawodowe, pozwalają wywnioskować, że ich zależność i poziom jest spersonalizowany i jednostkowy. Uzyskane wyniki badań pozwalają rozważać aktywność zawodową jako czynnik terapeutyczny w życiu i psychicznym funkcjonowaniu osób nie w pełni sprawnych. Tym samym skłaniają do dalszych badań, w związku ze zmianą postrzegania własnej tożsamości i postrzeganiu siebie jako w pełni funkcjonującego i produktywnego członka społeczeństwa. Wnioskowanie tego typu może okazać się kluczowym elementem w terapii różnych spotykanych deficytów emocjonalnych osób z niepełną sprawnością, takich jak poczucie anhedonii oraz braku motywacji.

Ważnych aplikacyjnie przesłanek doświadczają również wstępne badania dotyczące roli trenera pracy. Jako nowe stanowisko pracy, nie funkcjonujące jeszcze na oficjalnej liście zawodów, wymaga ono wielu empirycznych doświadczeń w celu stworzenia warsztatu maksymalizującego predykcje sukcesu. Uzyskany w części badawczej wniosek może w dużej mierze określić jeden z czynników koniecznych w aplikowaniu owego zajęcia. Zgodnie z wykonaną analizą zmiennych, poczucie skuteczności i zadowolenia z życia może być maksymalizowane poprzez wsparcie trenera pracy, jedynie w momencie długofalowej współpracy z beneficjentem. Działania polegające jedynie na krótkofalowej pomocy mogą wiązać się ze znaczącymi konsekwencjami i nie powinny być praktykowane. Rzeczone zagadnienie wymaga dalszych badań i analiz.

Bibliografia

- Adler A., *Psychologia indywidualna w wychowaniu*, przeł. Kreczowska M., Kraków, Księgarnia Stefana Kamińskiego, 1946
- Andruszkiewicz A. i in., *Poczucie własnej skuteczności a wybrane zmienne związane z funkcjonowaniem zawodowym w grupie pielęgniarek*, [w:] *Problemy pielęgniarstwa*, Via Medica, 2011
- Bandura A., *A developmental analysis of self-efficacy*, [w:] Flavell W., Ross L., *Social cognitive development*, Cambridge, Cambridge University Press, 1981
- Bandura A., *Self-Efficacy*, [w:] *Encyclopedia of human behavior*, New York, Academic Press, 1994
- Bandura A., *Self-Efficacy, impact of self-beliefs on adolescent life paths*, [w:] Lerner W. R. M., Peterson A. C., *Encyclopedia of adolescence*, New York, Gerland, 1991
- Bandura A., *Self-efficacy in changing societies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1995
- Bandura A., *Self-efficacy mechanism in psychological functioning*, [w:] Schwarzer W. R., *Self-efficacy*, Washington, Hemisphere, 1992
- Buchler C., *Dzieciństwo i młodość*, przeł. Ptaszyński W., Warszawa, Instytut Wydawniczy Nasza Księgarnia, 1933
- Cofer C. N., Appley M. H., *Motywacja, teorie i badania*, Warszawa, PWN, 1972
- Czapiński J., *Czy szczęście popłaca? Dobrostan psychiczny jako przyczyna pomysłowości życiowej*, [w:] Czapiński J., *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach*, Warszawa, PWN, 2004
- Czapiński J., *Psychologiczne teorie szczęścia*, [w:] Czapiński J., *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach*, Warszawa, PWN, 2004
- Desivilya H. S. i in., *Conflict management in work team*, „The International Journal of Conflict Management” (t. 16), TIJCM, 2005
- Diener E., Lucas R. E., Oishi S., *Subjective well-being. The science of happiness and life satisfaction*, [w:] Snyder C. R., Lopez S. J., *Handbook of positive psychology*, New York, Oxford University Press, 2002
- Friend J. C. i in., *Work adjustment in relations to family background*, Stanford, Stanford University Press, 1948
- Gellman W., *Fundamentals of rehabilitation*, [w:] Garrett J. F., *Rehabilitation practices with psychically disabled*, New York, Columbia University Press, 1973
- Gromulska L. i in., *Własna skuteczność w modelach zachowań zdrowotnych oraz w edukacji zdrowotnej*, „Przegląd Epidemiologiczny” 2009, Nr III
- Havighurst R. J., *Developmental tasks and education*, Nowy Jork, David McKay, 1972
- Hirszel K., *Realizacja potrzeb związanych z pracą zawodową*, Wrocław, 1969

- Juczyński Z., *Narzędzia pomiaru w promocji psychologii zdrowia*, Warszawa, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, 2001
- Larkowa H., *Człowiek niepełnosprawny, problemy psychologiczne*, Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1987
- McWilliams N., *Diagnoza psychoanalityczna*, Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2016
- Patnik S. A. i in., *Job demands and work-related psychological responses among Malaysian technical workers*, „Work and Stress” 2011, Nr 24(4)
- Reykowski J., *Emocje i motywacja*, [w:] Tomaszewski T., *Psychologia*, Warszawa, Polskie Wydawnictwo Naukowe, 1975
- Seligmann M. E. P. i in., *Positive psychology progress: empirical validation of interventions*, „American Psychologist” 2005, t. 60, APA
- Super E. D., *The psychology of careers*, New York, Harper and Row, 1957
- Tomaszewski T., *Czynniki świadome*, [w:] Maruszewski M., *Psychologia jako nauka o człowieku*, Warszawa, KiW, 1967
- Tomaszewski B., *Zatrudnienie i rehabilitacja zawodowa w spółdzielczości inwalidów*, Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1975
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz. U. 2004, Nr 99, poz. 1001, Art. 2.1
- Wagner L., Kim A., Gordon L., *Relationship between Personal Protective Equipment, Self-efficacy and Job Satisfaction*, „Journal of Construction Engineering and Management” 2013, Nr 139(10)
- Wright A. B., *Psychologiczne aspekty fizycznego inwalidztwa*, Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1965