

# NEĮGALIŪJŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE MOTYVACIJOS PRIELAIIDOS: ĮSIDARBINIMO GALIMYBIŪ VERTINIMAS

Margarita Jurevičienė, Liuda Radzevičienė

Šiaulių universitetas, Socialinės gerovės ir negalės studijų fakultetas

## Įvadas

Socialinės pedagogikos ir psichologijos studijose nepakankamai dėmesio skiriama suaugusiųjų neįgaliųjų socialinės adaptacijos ir reedukacijos klausimams. Ši žmonių grupė sudaro ypatingą visuomenės dalį, nes specialioji pagalba jiems aktuali tampa skirtingu laiku: vieniems nuo kūdikystės, kitiems – neįgaliais tapus vyresniuose amžiaus tarpsniuose. Todėl kai kurie iš jų jau buvo pasiekę tam tikrą socialinį ir ekonominį statusą, aktyviai dalyvavo darbo rinkos santykiuose. Sutrikimų, dėl kurių nustatoma negalė, veikiami, šie žmonės išgyvena stresą, jie yra eliminuojami (visiškai arba dalinai) iš aktyvaus socialinio, ekonominio, kultūrinio gyvenimo. Taigi, jau susiformavusios asmenybės struktūroje vyksta transformacijos, kurios pirmiausia paliečia psichinę žmogaus sveikatą. Kintantis gyvenimo ritmas, įpročiai, socialinės rolės, santykiai su bendradarbiais, kiti žmogaus gyvenimą formuojantys ir lemiantys veiksniai yra dinamiški, todėl asmenybiniai lūžiai dažnai yra itin skaudūs tiek patiems neįgaliesiems, tiek jų artimiesiems. Dėl minėtų priežasčių šią neįgaliųjų situaciją galima traktuoti kaip psichosocialinę, kurios sėkmingam sprendimui reikalinga ne tik neįgaliųjų motyvacija, bet ir atitinkama aplinkos struktūrizacija. Viena aktualiausių psichosocialinių problemų – neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje. Kaip rodo tyrimai (Laužackas, Tutlys, Kučingytė, 2003; Baranauskienė, Ruškus, 2004; Dromantienė, 2005), daugelis asmenų, patekę į negalės situaciją, praranda motyvaciją dalyvavimui darbo rinkoje. Tai nėra vien tik nuo neįgaliojo priklausantis procesas, nes pirmieji veiksniai, įvertinant asmens galimybes dalyvauti darbo santykiuose, yra *profesinis apsisprendimas* (PA) – kuris suprantamas kaip vidinių ir išorinių sąlygų veikiamas individo sprendimas dėl darbo veiklos būdo, formos, tipo, pobūdžio ir kt. Jį lemia asmens motyvacija, interesai, poreikiai, polinkiai, visuomenės nuomonė (artimųjų, draugų, viešojo nuomonė, profesijų prestižas, žiniasklaida ir kt.). Sprendimas priklauso nuo turimos informacijos apie galimas veikas (profesijas, specialybes, ugdymo įstaigas) arba jos trūkumo, taip pat savęs vertinimo (kūno ir proto galių pažinimo ir įvertinimo), svajonių ir tikrovės derinimo, pareigų išsąmoninimo, profesinio orientavimo organizavimo pobūdžio ir pan. Antrasis ne mažiau svarbus veiksnys – *profesinis tinkamumas*

(PT). Tai fizinių, psichinių, intelektinių ir kt. individo savybių visuma, apibūdinanti jo tinkamumą bei potencialias galimybes dirbti tam tikroje profesinėje sferoje. Svarbus kontraindikacijų veiksnys (Sutton, 1999), vertinant sveikatos būklę, atsižvelgiant į pasirinkamos specialybės pobūdį. PT apibūdinamas ne tik sveikatos, bet ir bendrųjų gebėjimų, elementarių darbinųjų gebėjimų ir įgūdžių, socialinio statuso lygmeniu.

Dalyvavimas darbo rinkoje turi universalių dėsningumų, kurie veikia tiek sveikuosius, tiek neįgaliuosius darbo rinkos dalyvius (Laužackas, 2005; Vitkauskaitė, 2000). Tai apsprendžia pačios darbinės veiklos samprata. Yra trys darbo rinkos dalyvių sąveikos būdai:

- a) konkuravimas (dirbama siekiant pranašumo kitų atžvilgiu),
- b) kooperavimasis (bendradarbiavimas),
- c) nepriklausoma veikla (darbas, nesusijęs su kitų veikla).

Neįgaliesiems pati nepalankiausia sąveika darbo rinkoje – konkurenciniai santykiai, kurie ne tik slopina motyvaciją veiklai, bet ir verčia išgyventi frustracines būsenas. Bet kurios veiklos (taip pat ir darbinės) priežastys yra susijusios su subjektyvių poreikių tenkinimu ir vadinamos motyvais. Motyvas – tai vidinė būsena, skatinanti žmogų sąmoningai veikti, siekiant tikslo. Konkurenciniuose darbo santykiuose neįgalieji neturi vienodų galimybių priimti iššūkius savarankiškai, todėl jų motyvacija ne tik neskatinama, bet aplinkos santykių net slopinama (Suslavičius, 2000).

Motyvaciją skatina poreikiai, potraukiai, siekiai, sukeltantys organizmo aktyvumą ir nusakantys to aktyvumo kryptį. Ją apibūdina du dalykai: *poreikis* (kaip vidinis motyvacijos aspektas) ir *tikslas* (išorinis motyvacijos aspektas). Neįgalieji susiduria su savarankiškumo ir atmetimo baimės jausmais, kaip sėkmingos socializacijos kliūtimis (Johnson, 2001; Jovaiša, 1994; Myers, 2000; <[http://www.kompirsveikata.lt/7\\_skyrius/7\\_7.html](http://www.kompirsveikata.lt/7_skyrius/7_7.html)>. Socialinis atstūmimas pasireiškia ir per daug saugojant neįgaliuosius nuo socialinės realybės, tokiu būdu atimant ar slopinant jų atsakomybės jausmą. Sutvarkant laiką, gyvenimą, negalią turintieji saugomi nuo pavojų, neleidžiat patiems susitvarkyti su iškilusiomis problemomis. Taip dar labiau jie atitraukiami nuo da-

lyvavimo socialinėje realybėje ir didinama socialinė atskirtis.

Kitas socialinio atstūmimo veiksnys – bendravimo sunkumai, nes bendravimas su neįgaliais asmenimis problemiškas, dėl šio asmens skirtingumo. Galima būtų daryti keletą prielaidų, dėl ko neįgalieji nepakankamai motyvuoti dirbti:

1. Socialinis atstūmimas.
2. Nepakankamas informuotumas.
3. Darbinės kompetencijos stoka.
4. Mokymosi prieinamumo problema.
5. Nedidelis specialybių pasirinkimas pagal negalės formą.
6. Psichologinė savijauta, nepasitikėjimas savimi, baimė ir kt.

Iš esmės galima skirti tokias dalyvavimo darbo rinkoje slopinančių motyvų grupes: a) psichologines, kaip nusiteikimas mokytis, motyvacija, charakterio savybės, gebėjimai ir įgūdžiai; b) socialinės – aplinka, ekonominė, socialinė, kultūrinė politika, organizacijos struktūra, tarpasmeniniai santykiai; c) fiziologinės – turima negalė, paveldėtos savybės, ligos ir kt.

**Tyrimo objektas.** Neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje motyvacijos prielaidos ir įsidarbinimo galimybių vertinimas.

**Tyrimo tikslas.** Nustatyti neįgaliųjų požiūrį į dalyvavimo darbo rinkoje motyvacijos prielaidas ir įsidarbinimo galimybes.

**Tyrimo metodai:**

1. Dokumentų analizė.

2. Anketinė apklausa pagal uždaro tipo klausimyną.
3. Kompiuterinių programų aprašomosios statistikos metodai.

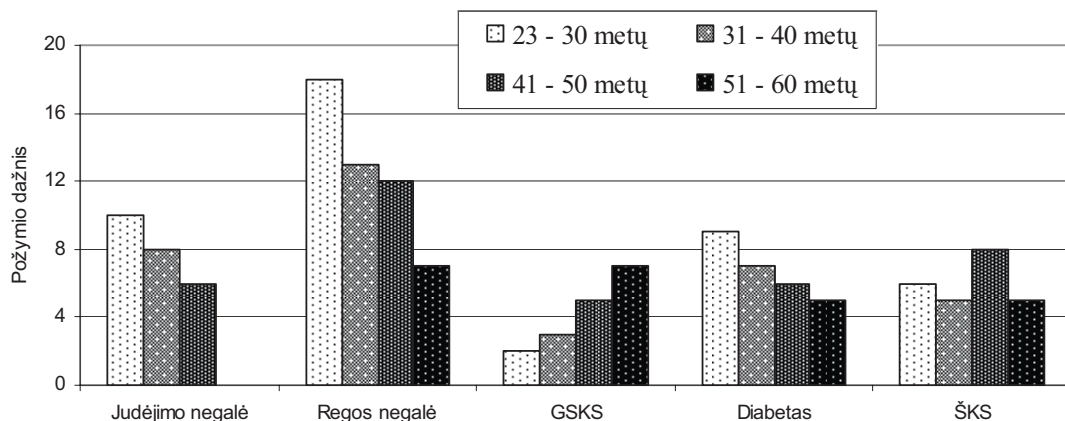
**Tyrimo imtis.** Skirtingas negales turinčių asmenų draugijų nariai, t. y. 142 žmonės nuo 23 iki 54 metų. Tyrimas vyko 2007 metų vasario–birželio mėnesiais.

**Tyrimo metodologija.** Pusiau atviro tipo klausimynas buvo sudarytas iš dviejų dalių. Pirmoji klausimyno dalis skirta dalyvavimo darbo rinkoje motyvacijos prielaidoms nustatyti. Antroji klausimyno dalis buvo skirta neįgaliųjų įsidarbinimo galimybių požiūriui nustatyti.

### Tyrimo rezultatai

#### *Neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje motyvacijos prielaidos*

Tyrimo dalyvavo 142 įvairių negalę turintys respondentai, dalyvaujantys nevyriausybinėse organizacijose. Tai žmonės su regos, judėjimo negalėmis, sergantys diabetu, širdies ir kraujagyslių susirgimais, turintys galvos smegenų kraujotakos sutrikimą. Daugiausia (50 tiriamųjų) būta regos negalę turinčių asmenų. Tai rodo, kad regos neįgalieji, lyginant su kitomis tiriamųjų grupėmis, per NVO siekia aktyvaus socialinio dalyvavimo gyvenime. Mažiausią (17 žmonių) tiriamųjų grupę sudarė asmenys, kuriems neįgalumas nustatytas dėl galvos smegenų kraujotakos sutrikimų.



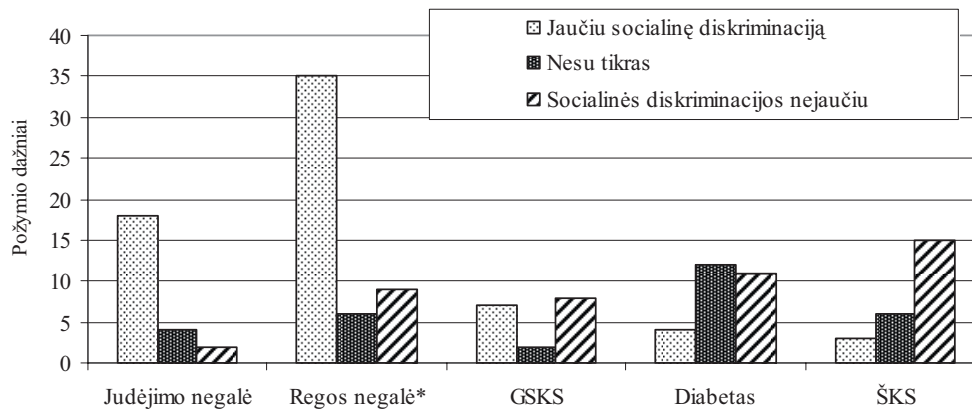
Pastaba: GSKS – galvos smegenų kraujotakos sutrikimai, ŠKS – širdies kraujagyslių susirgimai

**1 pav.** Tiriamosios imties charakteristika

Didžiausią tiriamųjų grupę (45 respondentai) sudarė 23–30 metų asmenys. Tradiciškai – tai darbingiausio amžiaus žmonės, kurių dalyvavimo galimybės darbo rinkoje dėl neįgalumo yra ribotos. Mažiausią grupę (24 respondentai) sudarė 51–60 metų asmenys. Tai amžiaus tarpsnis, kai iš naujo įsijungti į darbo santykius, tampa problemiška, o profesinės rehabilitacijos veiklos yra orientuotos į jaunes-

nio amžiaus neįgaliuosius.

Kad neįgalieji aktyviau įsijungtų į darbo santykius, reikia daugelio veiksnių darnaus tarpusavio ryšio. Vienas iš jų – pačių neįgaliųjų savijauta visuomenėje. Socialinės diskriminacijos raišką visuomenėje stiprina nepalankus požiūris į neįgaliuosius, ir tai apsunkina patį socialinės rehabilitacijos procesą.

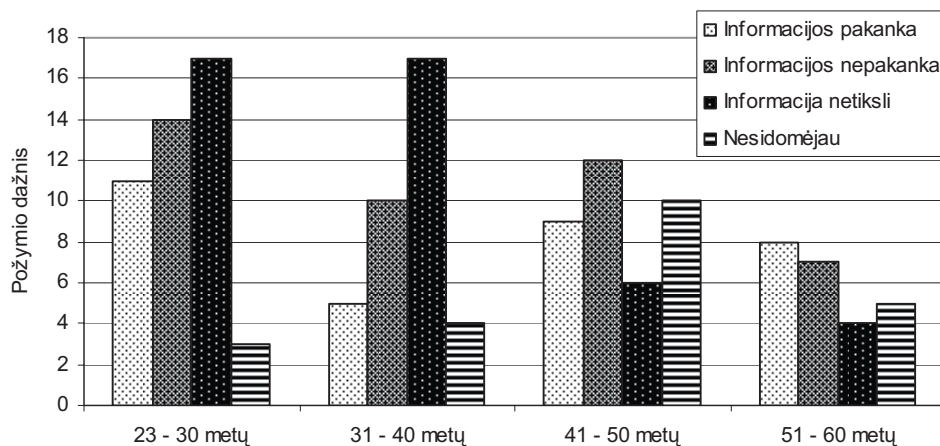


2 pav. Tiriamųjų socialinės diskriminacijos patirtis

Nustatyta (2 pav.), kad stipriausiai socialinę diskriminaciją jaučia regos negalę turintys asmenys. Tai lemia jų aktyvumas ir tradicijos: siekimas įsijungti į visuomenės gyvenimą, NVO dėmesys regos negalę turinčiųjų profesinei ir socialinei reabilitacijai. Kita vertus, regos negalę turintiems asmenims aplinkos, darbo ir veiklos organizavimo pobūdis turi tam tikrų ypatumų (gebėjimas naudotis bankomatu, buitine technika, darbo įrankiais, visuomeniniu transportu ir pan.), kurie priskirtini prie išorinių socialinio dalyvavimo galimybių ribojimo veiksnių. Diabetu ir širdies kraujagyslių ligomis sergantys asmenys mažiausiai yra susidūrę su socialinės diskriminacijos požymiais visuomenėje. Tikėtina, kad visuomenė labiau toleruoja ar net nepastebi tų negalę turinčių asmenų, kurių negalės požymių nematyti išorėje. 21,1% respondentų nėra tikri, ar jaučia socialinę diskriminaciją. Didžiausią jų dalį sudaro diabetu ir širdies kraujagyslių ligomis sergantieji. Tarp šios grupės yra judėjimo ir regos negales turinčių as-

menų. Tai rodo, jog jie, pasitikėdami savo jėgomis, integruojasi į visuomenę, o kartu ir į darbo rinką.

Įvertinus respondentų socialinės diskriminacijos raiškos patirtį visuomenėje, aiškintasi, kokios sudaromos galimybės neįgaliesiems įsidarbinti. Tai, kad dauguma respondentų jaučia socialinę diskriminaciją (47,1%), sudaro prielaidą, jog savarankiškose darbo paieškose jie turėtų būti pasyvūs. Tyrimu nustatyta (3 pav.), kad skirtingo amžiaus, neįgalųjų domėjimasis galimybėmis dirbti yra nevienodos. Kaip ir tikėtasi, aktyviausi 23–30 metų žmonės; 31–40 metų tiriamųjų grupė, lyginant su pirmaisiais darbo ieško tiksliau, todėl jie nurodo, kad pateikiama informacija apie įsidarbinimo galimybes yra netiksli, jos trūksta. Tai gali lemti anksčiau įgyta profesinė patirtis, savo profesinių galimybių, sveikatos būklės įvertinimas. Su amžiumi respondentų aktyvumas, ieškant darbo, mažėja, tačiau ir 51–60 amžiaus grupės tiriamieji domisi darbo galimybėmis. Tai leidžia tvirtinti, kad socialinės reabilitacijos veiklas tikslinga organizuoti ir vidutinio amžiaus žmonėms.



3 pav. Neįgalųjų požiūris į darbo paieškos galimybes

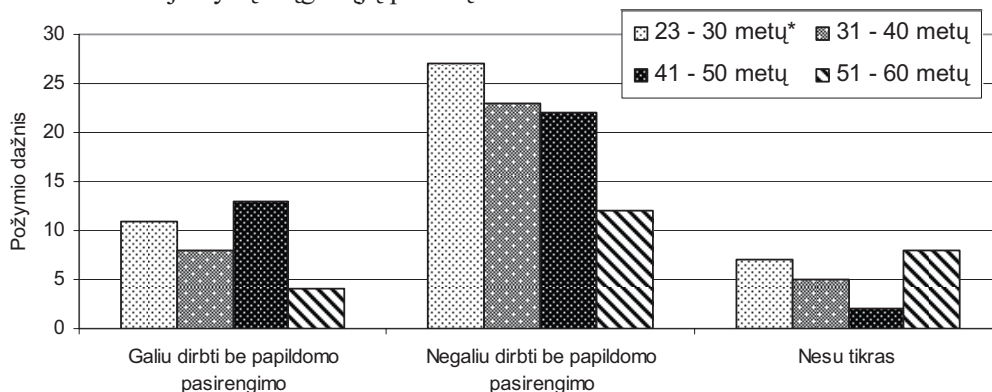
Tyrimas atskleidė (3 pav.), kad dalis tiriamųjų (16,2%) įsidarbinimo galimybėmis nesidomi. Tai potencialūs darbo rinkos dalyviai, kuriuos į socioeducacinį procesą turėtų aktyviau įtraukti NVO atstovai,

socialiniai pedagogai, dalyvaujantys medicininės ir socialinės reabilitacijos procese. Galima teigti, kad, nežiūrint negalės formos, tiriamieji yra suinteresuoti įsidarbinimu, todėl reikia galvoti apie nau-

jas profesinės reabilitacijos ir integracijos formas, leidžiančias efektyviau naudoti neįgaliųjų darbinį potencialą.

Tirtas subjektyvus požiūris į darbinę kompetenciją – kaip vienas iš profesinio tinkamumo parametrų. Svarbu suvokti subjektyvų neįgaliųjų požiūrį

į kompetencijas, kad reabilitacijos procese būtų plėtojami ne tik profesiniai įgūdžiai, bet ir potencialių neįgaliųjų fizinių, psichinių, intelektualinių savybių visuma, kuri reikalinga sėkmingiems socialinės integracijos procesams.



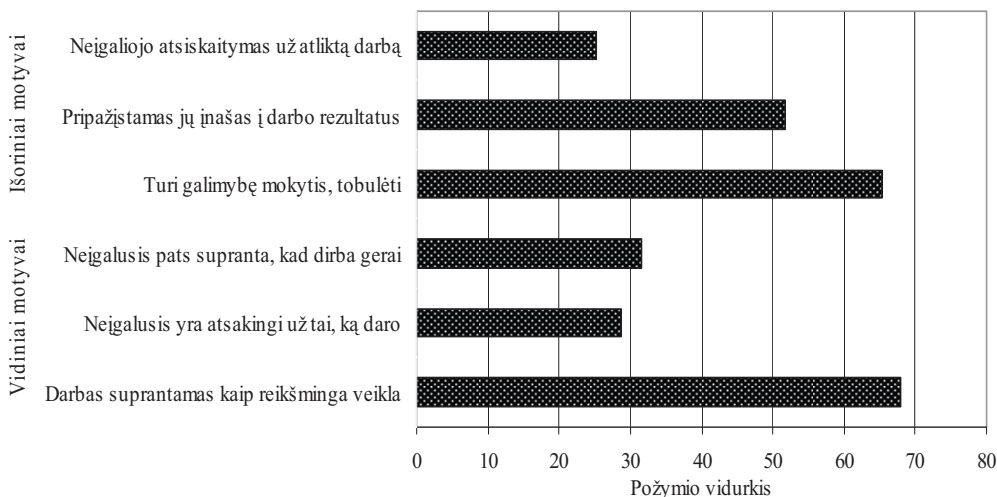
Pastaba: \* – statistinis požymio reikšmingumo lygmuo  $p = 0,05$

4 pav. Subjektyvus respondentų profesinės kompetencijos vertinimas

Tiriamieji savo pasirengimą dalyvauti darbo santykiuose vertina skirtingai (4 pav.). Didžioji tiriamųjų dalis, apibūdinama savo tinkamumą bei potencialias galimybes dirbti tam tikroje profesinėje sferoje, nurodė papildomo pasirengimo reikmę. Lyginant profesinių kompetencijų vertinimą, išsiskiria 23–30 metų amžiaus grupė, kuri nurodė didžiausią ( $p = 0,04$ ) papildomo profesinio pasirengimo poreikį. Tikėtina, kad šis rezultatas siejasi su respondentų poreikiu įgyti specialybę ar tobulinti jau turimos profesijos įgūdžius. Be papildomo pasirengimo į darbo rinką gali įsitraukti visų amžiaus grupių respondentai, tačiau didžiausią dalį sudaro 41–50 metų tiriamieji. Tai asmenys, kurie, tikėtina, jau iki tyrimo buvo įgiję profesiją. Tuo tarpu vyriausia respondentų grupė yra išlaikiusi mažiausiai darbinių įgūdžių. Skaičius respondentų, kurie nėra tikri dėl savo profesinės kompetencijos, sąlyginai mažas. Didžiausią

šios grupės dalį sudaro 51–60 metų neįgalieji, kurie, matyt, adekvačiai vertina savo sveikatos būklę, bendruosius ir elementarius darbinius gebėjimus bei turimus įgūdžius, atsižvelgdami į galimybes įsitraukti į darbo rinkos santykius.

Vertinant neįgaliųjų motyvacijos prielaidas dalyvauti darbo rinkos santykiuose (5 pav.), nustatyta, jog reikšmingi yra ir vidiniai asmeniniai, ir išoriniai motyvai. Vidiniai motyvai, susiję su asmens savivertės charakteristikomis, tyrime buvo nustatyti išsiaiškinus respondentų požiūrį į savo atliekamo darbo kokybę; atsakomybės už savo atliekamą darbą lygmenį ir darbo reikšmingumo suvokimą. Išoriniai motyvai, susiję su aplinkos skatinančiu arba slopinančiu poveikiu, buvo nustatyti atskleidus respondentų požiūrį į reikalingumą atsiskaityti už atliktą darbą, darbo rezultatų pripažinimą, galimybę tobulėti ir mokytis.

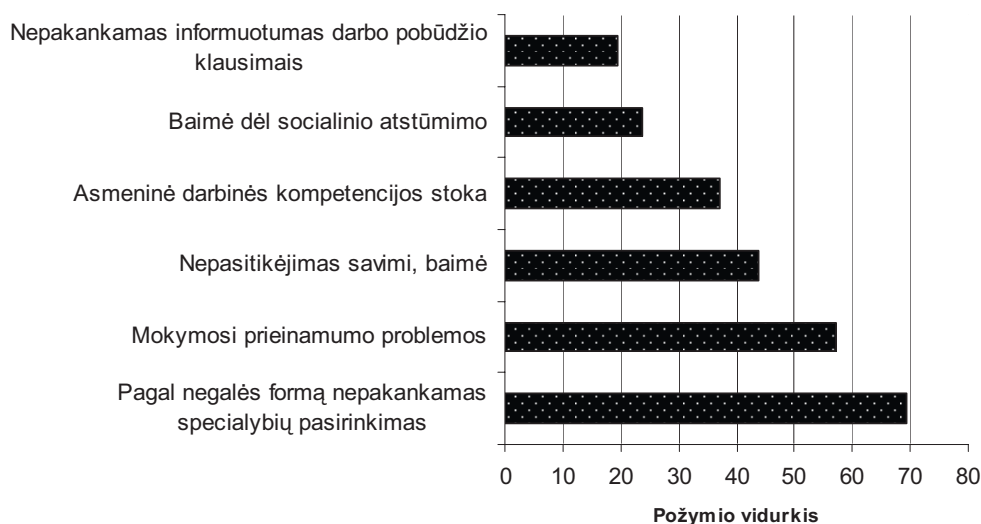


5 pav. Neįgaliųjų motyvacijos prielaidas dalyvauti darbo rinkos santykiuose



Nustatyta, kad (5 pav.) išoriniai motyvai yra reikšmingesni nei vidiniai, tačiau jei lygintume vidinius motyvų grupių elementus, akivaizdu, jog svarbiausias vidinio motyvo – darbinės veiklos, kaip reikšmingos asmeninės veiklos – suvokimas. Tai rodo, kad darbas neįgaliesiems yra vertybė. Tai netiesiogiai patvirtina išorinių motyvų reikšmingiausią elementą – galimybių mokytis ir tobulėti poreikį.

Tyrimas atskleidė požymius, kurie verčia su nerimti ne tik socioedukatorius, bet ir potencialius darbdavius. Ir išorinių, ir vidinių motyvų grupėse mažiausiai motyvuojantys veiksniai – neįgaliųjų atsakomybės už savo darbą suvokimas. Nurodoma, jog atsiskaitymas už atliktą darbą, atsakomybė už atlikto darbo kokybę nemotyvuoja respondentų darbui. Vadinasi, neįgalieji dar nėra pasirengę priimti iššūkių ir efektyviai konkuruoti darbo rinkoje. Tai patvirtina teorinių studijų mintį, kad konkurencinė darbo rinkos dalyvių sąveika yra nepalankiausia, nes ne tik slopina motyvaciją veiklai, bet ir verčia išgyventi frustracines būsenas.



6 pav. Neįgaliųjų įsidarbinimo galimybių vertinimas

Vienas iš veiksnių, sąlygojančių psichologinius neįgaliųjų bruožus, vertinant įsidarbinimo galimybes, gali būti nepakankamų socialinių įgūdžių (būtent, bendravimo) stoka. Dažnai bendravimas su neįgaliumi asmeniu problemiškas, nes pasireiškia asmens skirtingumas ir įgūdžių, bendraujant su neįgaliumi, stoka. Vertindami įsidarbinimo galimybes, neįgalieji mini asmeninę darbinės kompetencijos stoką. Mažiausiai problemų jie patiria ieškodami informacijos apie darbo pobūdį.

Apibendrinant atliktą tyrimą, nustatyta, jog neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje motyvacijos prielaidos yra glaudžiai susijusios su subjektyviu tiriamųjų įsidarbinimo galimybių vertinimu.

Apibendrinant neįgaliųjų požiūrį į įsidarbinimo galimybių vertinimą, nustatyta (6 pav.), kad daugiausia problemų kyla dėl nepakankamo galimų pasirinktų profesijų kiekio. Ši problema gali būti labiau būdinga regos negalę turintiems respondentams (2 pav.), o tai galima sieti su socialinės diskriminacijos patirtimi. Tenka pripažinti, kad Lietuvoje iki šiol per menka darbo pasiūla neįgaliesiems ir tai tik silpnina jų galimybes ir poreikį dalyvauti darbo santykiuose. Reikšmingas veiksnys – mokymosi prieinamumo problemos, kurias labiausiai pabrėžė regos ir judėjimo negales turintys respondentai. Akivaizdu, kad mokymosi aplinkos, mokymosi priemonių pritaikymas neįgaliųjų akademinėi veiklai iki šiol neatitinka tiriamųjų poreikių. Išanalizavus rezultatus, paaiškėjo, kad nemažai veiksnių yra susiję su psichologinėmis neįgaliųjų ypatybėmis, būtent, nepasitikėjimu savimi ir baime, socialinės diskriminacijos patirtimi. Visa tai menkina neįgaliųjų ryžtą dirbti ir savo profesinių gebėjimų vertinimą.

### Išvados

1. Neįgaliųjų apsisprendimui ir galimybėms dalyvauti darbo santykiuose reikšmingi veiksniai yra *profesinis apsisprendimas* ir *profesinis tinkamumas*.
2. Nustatyta, kad dažniausiai socialinę diskriminaciją jaučia regos negalę turintys asmenys. Tai gali lemti specialūs aplinkos, darbo, ugdymo ir veiklos organizavimo reikalavimai, kurių nevykdymas priskiriamas prie išorinių socialinių dalyvavimą ribojančių veiksnių.
3. Atskleista, kad skirtingose amžiaus grupėse, neįgaliųjų domėjimasis galimybėmis dirbti yra nevienodos. Aktyviausi 23–30 metų tiriamieji; 31–40 metų tiriamųjų grupė darbo ieško tikslingiau, dažniau nurodydami pateikiamos informa-

- cijos apie įsidarbinimo galimybes netikslumas, jos trūkumą.
4. Didžioji tiriamųjų dalis, apibūdindama savo tinkamumą bei potencialias galimybes dirbti tam tikroje profesinėje srityje, nurodė papildomo pasirengimo reikmę.
  5. Neįgaliųjų motyvacijos prielaidoms dalyvauti darbo rinkos santykiuose reikšmingi vidiniai ir išoriniai motyvai. Stipriausias vidinis motyvas – darbinės veiklos, kaip reikšmingos asmeninės veiklos, suvokimas. Mažiausiai motyvuojantys veiksniai: neįgaliųjų atsakomybės ir atsiskaitymo už atliktą darbą suvokimas.
  6. Vertinant neįgaliųjų požiūrį į įsidarbinimo galimybes, nustatyta, kad problemos kyla dėl per mažo galimų pasirinkti profesijų skaičiaus; mokymosi prieinamumo, psichologinių neįgaliųjų bruožų.

#### Literatūra

1. Baranauskienė I., Ruškus J., 2004, Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika. *Monografija*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
2. Dromantienė L., 2005, Europos Sąjungos socialinė neįgaliųjų politika: žmoniškųjų išteklių diskursas. *Jurisprudencija*. T. 67 (59). P. 140–150.
3. Darbo vietos ergonomika <[http://www.kompirsveikata.lt/7\\_skyrius/7\\_7.html](http://www.kompirsveikata.lt/7_skyrius/7_7.html)>(žiūrėta 2008 05 16).
4. Johnson L. C., 2001, *Socialinio darbo praktika. Bendrasis požiūris*. Vilnius: VU. Specialiosios psichologijos laboratorija.
5. Laužackas R., 2005, Profesinio rengimo metodologija. Monografija. Kaunas: VDU leidykla.
6. Laužackas R., Tutlys V., Kučingytė I. ir kiti., 2003, *Suaugusiųjų mokymosi prieinamumo modeliavimas: subjektyvieji ir objektyvieji veiksniai. Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos*. Nr. 6. P. 34–35.
7. Jovaiša L., 1994, *Edukologijos pradmenys*. Vilnius: VU leidykla.
8. Myers D.G. 2000, *Psichologija*. Vilnius: Poligrafija ir informatika.
9. Sutton C., 1999, *Socialinis darbas, bendruomenės veikla ir psichologija*. Vilnius. VU Specialiosios psichologijos laboratorija.
10. Suslavičius A., 2000, *Paremiamoji psichologija: kaip įtvirtinti savąjį ego ir išlikti savimi*. Kaunas: Šviesa.
11. Vitkauskaitė D., 2000, *Teoriniai socialinio darbo modeliai*. Šiauliai: ŠU leidykla.

## THE PRESUMPTIONS OF MOTIVATION OF THE PARTICIPATION IN THE LABOUR MARKET OF THE DISABLED: EVALUATION OF THE EMPLOYMENT POSSIBILITIES

*Liuda Radzevičienė, Margarita Jurevičienė*

### Summary

The article presents the research that discloses possibilities of the disabled to participate in labour relations. People who are of 23–30 years of age were found to be the most active in job search activities. When describing their suitability and potential possibilities to work, the biggest part of the researched indicated the need of additional preparation. The strongest internal motive to participate in work relations is understanding of the work activity as significant individual activity. The least motivating factors are understanding of responsibility and accountability of the disabled for the work done. While evaluating the attitude of the disabled towards the employment possibilities, it was discovered, that problems arise due to insufficient quantity of professions to choose from; education accessibility, problems related to psychological features of the disabled.

**Keywords:** disability, motivation, participation in labour market, education possibilities.

## NEĮGALIŲJŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE MOTYVACIJOS PRIELAIDOS: ĮSIDARBINIMO GALIMYBIŲ VERTINIMAS

*Liuda Radzevičienė, Margarita Jurevičienė*

### Santrauka

Straipsnyje pristatomas tyrimas, atskleidžiantis neįgaliųjų galimybes dalyvauti darbo santykiuose. Nustatyta, kad aktyviausi darbo paieškoje yra 23–30 metų žmonės; didžioji tiriamųjų dalis, apibūdindami savo tinkamumą bei potencialias galimybes dirbti, nurodė papildomo pasirengimo reikmę. Stipriausias vidinis motyvas dalyvauti darbo santykiuose – darbinės veiklos, kaip reikšmingos asmeninės veiklos – suvokimas. Mažiausiai motyvuojantys veiksniai – neįgaliųjų atsakomybės ir atsiskaitymo už atliktą darbą suvokimas. Vertinant neįgaliųjų požiūrį į įsidarbinimo galimybes, atskleista, kad problemų kyla dėl nepakankamo galimų pasirinkti profesijų kiekio; mokymosi prieinamumo, problemų, susijusių su psichologiniais neįgaliųjų bruožais.

**Prasminiai žodžiai:** negalė, motyvacija, dalyvavimas darbo rinkoje, edukacinės galimybės.

Įteikta 2009-03-02