

EWELINA MARIA FLORYS

ewelinaflorys@onet.pl

Identyfikacja z zawodem pracowników socjalnych

Social Workers' Identification with their Profession

STRESZCZENIE

Artykuł prezentuje badanie, którego celem było zdiagnozowanie poziomu poczucia oraz czynników mających wpływ na rozwój identyfikacji zawodowej pracowników socjalnych. Identyfikacja zawodowa jest rozumiana jako przyjmowanie i uwewnętrznianie wartości i norm obowiązujących jednostki czy grupy społeczne. Na rozwój identyfikacji zawodowej pracowników socjalnych mają wpływ takie czynniki, jak motywacja do pracy, zaangażowanie w pracę, satysfakcja i sukces zawodowy, ogólne nastawienie wobec zawodu. Dane zostały zebrane od 109 pracowników socjalnych pracujących w ośrodkach pomocy społecznej na terenie województwa lubelskiego i świętokrzyskiego. Wyniki pokazały, że badanych pracowników socjalnych cechuje wysoki poziom identyfikacji zawodowej. Ponadto różnią się oni pod względem wybranych elementów kształtujących ich poczucie tożsamości zawodowej.

Słowa kluczowe: identyfikacja zawodowa; motywacja do pracy; zaangażowanie w pracę; satysfakcja z pracy; pracownicy socjalni

WPROWADZENIE

Analiza zjawiska identyfikacji zawodowej pracowników socjalnych pozwala zwrócić uwagę na szerszy kontekst ich funkcjonowania zawodowego. Właściwe funkcjonowanie zawodowe pracownika jest ważnym elementem jego egzystencji, pozwalającym jednocześnie na prawidłowe działanie w pozostałych obszarach życia – prywatnym i społecznym.

Szybkie tempo zmian społecznych, gospodarczych, ekonomicznych, naukowo-technicznych, zmiany systemowe, niewystarczalność kwalifikacji pracowników czy też potrzeby indywidualne człowieka spowodowały zwiększenie wymagań co do posiadania odpowiedniego poziomu kwalifikacji i kompetencji koniecznych w dojrzałym, samodzielnym i odpowiadającym na potrzeby społeczne realizowaniu zadań wynikających z pełnionych ról zawodowych. Ponadto transformacje systemowe wpłynęły również na poziom zaangażowania i automotywacji do podejmowania aktywności zawodowej. W związku z tym istotne jest przyjrzenie się czynnikom, które warunkują proces identyfikacji z wykonywanym zawodem. Są one konieczne do tego, aby aktywność zawodowa osób pracujących była realizowana efektywnie i odpowiedzialnie oraz by była oparta na trwałym systemie wartości i norm obowiązujących w społeczeństwie.

W opracowaniu podjęto próbę zaprezentowania badania przedstawiającego poziom i czynniki mające wpływ na rozwój identyfikacji zawodowej pracowników socjalnych.

PERSPEKTYWA TEORETYCZNA IDENTYFIKACJI ZAWODOWEJ

Wraz ze wzrostem znaczenia pracy socjalnej coraz częściej jest poruszana kwestia poczucia tożsamości zawodowej pracowników socjalnych. Pytanie o to, kim jestem jako pracownik socjalny, dotyczy zarówno poczucia tożsamości indywidualnej, jak i instytucjonalnej, tzn. utożsamiania się z instytucją, w której jest wykonywana praca (Bieńko 2012, s. 95).

Identyfikacja zawodowa jest zjawiskiem badanym przez wiele dyscyplin społecznych. Definicja socjologiczna traktuje identyfikację jako „jeden z mechanizmów socjalizacji polegający na akceptacji i/lub trwałym uwewnętrznianiu wartości, norm i wzorów zachowania jednostek lub grup społecznych” (Olechnicki, Załęcki 1997, s. 81). Identyfikacja zawodowa z kolei wpływa na wytworzenie się u pracownika specyficznej więzi z wykonywanym zawodem, ludźmi, celami i zadaniami przypisanymi i realizowanymi w obrębie danej profesji. Wykształcona więź zawodowa i odpowiedzialność za podejmowane działania przekłada się na zadowolenie z wykonywania swojego zawodu oraz na poczucie satysfakcji i przynależności zawodowej (Kawczyńska-Butrym 2000, s. 195).

W tym wypadku, aby aktywność zawodowa osób pracujących była realizowana efektywnie i odpowiedzialnie oraz by była oparta na trwałym systemie wartości i pożądanym norm obowiązujących w społeczeństwie, należy ustalić uwarunkowania procesu kształtowania się identyfikacji z wykonywanym zawodem pracowników socjalnych.

Złożony proces przyjmowania z otoczenia określonych norm i zachowań, wzorów i wartości jest różnie interpretowany w zależności od teoretycznych koncepcji badaczy. W naukach społecznych (m.in. takich, jak psychologia, so-

cjologia czy pedagogika), mówiąc o identyfikacji z grupą zawodową, kładzie się nacisk głównie na oddziaływanie środowiskowe oraz przygotowanie człowieka do określonych ról społecznych (Rybczyńska, Olszak-Krzyżanowska 1995, s. 35). W niniejszym opracowaniu uznano, iż na tożsamość zawodową pracownika socjalnego składają się: motywacja wyboru zawodu, zaangażowanie w pracę, satysfakcja i sukces zawodowy pracowników socjalnych, a także ogólne nastawienie do zawodu.

ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE BADAŃ WŁASNYCH

Celem podjętych badań było zdiagnozowanie poczucia identyfikacji zawodowej pracowników socjalnych. W toku prowadzonych analiz starano się rozstrzygnąć następujący problem badawczy: jakie jest i w czym się przejawia poczucie identyfikacji zawodowej pracowników socjalnych? Problem badawczy został rozwiązany w drodze badań diagnostycznych, dlatego hipoteza nie została sformułowana. Zastosowano narzędzie własnej konstrukcji (tj. kwestionariusz ankiety pt. „Identyfikacja z wykonywanym zawodem pracownika socjalnego”), które posłużyło do zbadania poczucia identyfikacji zawodowej badanych pracowników.

Badaniem objęto 109 pracowników socjalnych pracujących w ośrodkach pomocy społecznej na terenie województwa lubelskiego i świętokrzyskiego. Badani charakteryzowali się stażem pracy od 1 roku do 39 lat. W badanej grupie przeważały kobiety (96,00%). Z uwagi na niewielką liczbę badanych mężczyzn (4,00%) zmienna płci nie odgrywała istotnej roli w analizach badawczych. Respondenci w większości byli absolwentami studiów wyższych (83 osoby – 76,00%).

Badani pracownicy samodzielnie wypełniali kwestionariusze zgodnie z zamieszczonymi instrukcjami. Badacz towarzyszył osobom badanym, weryfikując poprawność odpowiedzi i udzielając niezbędnych informacji formalnych.

WYNIKI BADAŃ

Poniżej przedstawiono wyniki badań własnych dotyczących poczucia identyfikacji zawodowej pracowników socjalnych w takich obszarach, jak motywacja do pracy, zaangażowanie w pracę, satysfakcja i sukces zawodowy, ogólne nastawienie do zawodu.

MOTYWACJA DO PRACY

Dane uzyskane z odpowiedzi pracowników socjalnych na pytanie, jakie są główne motywy wyboru przez nich zawodu pracownika socjalnego, pokazały, że niemal 61,47% wszystkich respondentów jako główny motyw wyboru zawodu wskazuje pragnienie pomocy drugiemu człowiekowi.

Niniejsze badania potwierdziły wyniki badań przeprowadzonych przez A. Kanios wśród 101 pracowników socjalnych zatrudnionych w Ośrodkach Pomocy Społecznej na terenie województwa lubelskiego, które również ujawniły, iż największa grupa badanych wybrała jako motyw wyboru zawodu chęć niesienia pomocy potrzebującym (72 osoby – 71,3%) (Kanios 2012, s. 87). Badani pracownicy socjalni równie często wskazywali na pracę zgodną z wykształceniem (59,63%), co także potwierdza wyniki badań A. Kanios, gdzie 62,4% badanych spośród głównych motywów towarzyszących wyborowi zawodu wybrało możliwość realizacji własnych zainteresowań (Kanios 2012, s. 87). Równie często wybierany był przez badanych motyw poczucia stabilizacji zawodowej oznaczającej pracę na etacie w sektorze publicznym. W taki sposób odpowiedzi udzieliła ponad połowa (52,29%) pracowników socjalnych. Ważnym motywem wyboru zawodu okazała się dla respondentów (46,79%) praca w miejscu zamieszkania. Powołanie, które – jak mogłoby się wydawać – powinno przodować wśród motywów podjęcia tego zawodu, uplasowało się dopiero na piątej pozycji – na motyw ten wskazał co trzeci badany pracownik socjalny (35,78%). Z kolei co czwarty respondent (26,61%) wybrał ten zawód z przypadku. W porównywalnych badaniach, m.in. wspomnianej wyżej A. Kanios czy M. Czechowskiej-Bielugi, przypadek jako motyw wyboru zawodu był wskazywany dwa razy częściej. W badaniach A. Kanios stanowił 58,4% (Kanios 2012, s. 87), a u M. Czechowskiej-Bielugi nieznacznie mniej – 54% (Czechowska-Bieluga 2013, s. 241–242).

Powyższa analiza pozwala na wysunięcie optymistycznego wniosku, iż w tej grupie pracowników socjalnych przypadek rzadziej zdecydował o podjęciu przez nich pracy w zawodzie pracownika socjalnego. Powyżej przedstawione dane zestawiono w tab. 1.

Tab. 1. Motywy podjęcia przez badanych pracy w zawodzie pracownika socjalnego

Potencjalne motywy wyboru zawodu pracownika socjalnego	N	%
Poczucie stabilizacji zawodowej (praca na etat w sektorze publicznym)	57	52,29
Powołanie	39	35,78
Praca w miejscu zamieszkania	51	46,79
Praca zgodna z wykształceniem	65	59,63
Pragnienie pomocy drugiemu człowiekowi	67	61,47
Prestizż zawodu	7	6,42
Przypadek	29	26,61
Nie wiem/trudno powiedzieć	10	9,17
Inne	2	1,83

Uwaga: dane w tabeli nie sumują się do 100% ze względu na wielokrotne odpowiedzi.

Źródło: badania własne.

Podobnie jak sam motyw wyboru zawodu, równie ważna jest motywacja w czasie wykonywania obowiązków zawodowych w zawodzie pracownika socjalnego. W związku z tym optymistyczny wydaje się fakt, iż dla badanych pracowników socjalnych główną motywacją do pracy, podobnie jak najważniejszym powodem decyzji podjęcia zatrudnienia w tym zawodzie, okazała się satysfakcja z pomocy drugiemu człowiekowi (tab. 2). W taki sposób odpowiedziało 57,80% badanych pracowników.

Niniejsze badania potwierdzają wyniki badań T. Zbyrad, gdzie satysfakcję z pomocy drugiemu człowiekowi wybrało 37 spośród 41 badanych pracowników socjalnych (Zbyrad 2009, s. 108). Zdaniem ponad połowy badanych (54,13%) motywujące do pracy okazało się również poczucie przydatności społecznej. Dla ponad 1/3 pracowników (39,45%) motywujące do pracy są dobre relacje ze współpracownikami i z przełożonymi, natomiast dla prawie co czwartego pracownika socjalnego (27,52%) jest to możliwość kształcenia, doksztalcania i doskonalenia zawodowego dzięki uczestnictwu w kursach i szkoleniach oraz uznanie ze strony podopiecznych (26,61%). Rzadziej wybieranymi odpowiedziami były: realizacja swoich aspiracji i planów zawodowych (17,43%), wynagrodzenie (14,68%), uznanie ze strony przełożonych (12,84%), wzbogacenie i rozwój własnej osobowości (11,93%) oraz uznanie społeczne (7,34%). Determinantą, która najmniej motywuje do pracy badanych pracowników, okazał się prestiż zawodu – takiej odpowiedzi udzieliło zaledwie 5,50% badanych.

Tab. 2. Motywacja badanych do pracy w zawodzie pracownika socjalnego

Predykatory motywacji do pracy	N*	%**	Statystyki opisowe		
			M	Me	SD
Dobre relacje ze współpracownikami i przełożonymi	43	39,45	1,72	0,00	2,19
Możliwość kształcenia, doksztalcania i doskonalenia zawodowego dzięki uczestnictwu w kursach i szkoleniach	30	27,52	1,07	0,00	1,80
Poczucie przydatności społecznej	59	54,13	2,16	3,00	2,07
Prestiż zawodu	6	5,50	0,24	0,00	1,01
Realizacja swoich aspiracji i planów zawodowych	19	17,43	0,70	0,00	1,55
Satysfakcja z pomocy drugiemu człowiekowi	63	57,80	2,57	4,00	2,27
Uznanie społeczne	8	7,34	0,25	0,00	0,89

ciąg dalszy tab. 2

Uznanie ze strony przełożonych	14	12,84	0,46	0,00	1,22
Wdzięczność ze strony podopiecznych	29	26,61	0,94	0,00	1,63
Wynagrodzenie	16	14,68	0,56	0,00	1,39
Wzbogacanie i rozwój własnej osobowości	13	11,93	0,44	0,00	1,22
Nie wiem/trudno powiedzieć	8	7,34	0,30	0,00	1,11
Inne	2	1,83	0,08	0,00	0,61

* – liczba wybieranych odpowiedzi bez uwzględniania rangi

** – dane w tabeli nie sumują się do 100% ze względu na wielokrotne odpowiedzi

Źródło: badania własne.

O identyfikacji badanych ze swoim zawodem w kontekście motywacji do pracy może również świadczyć przekonanie o chęci ponownego wyboru zawodu. Dane odnoszące się do tego zagadnienia przedstawia tab. 3.

Tab. 3. Deklarowana chęć ponownego wyboru zawodu przez badanych pracowników socjalnych

Odpowiedzi	N	%
Zdecydowanie tak	9	8,26
Raczej tak	40	36,70
Trudno powiedzieć	36	33,02
Raczej nie	15	13,76
Zdecydowanie nie	9	8,26
Ogółem	109	100,00

Źródło: badania własne.

Prawie połowa (44,96%) badanych pracowników socjalnych, zapytana o to, czy wybrałaby ponownie swój zawód, odpowiedziała twierdząco. Z kolei niemal co czwarty badany (22,02%) nie wybrałby swojego zawodu kolejny raz. Trudność w określeniu podjęcia takiej decyzji ma 1/3 pracowników (33,02%). Wyniki badań wykazały, że wśród zmiennych demograficzno-społecznych i zawodowych istotne statystycznie zależności z identyfikacją zawodową w kontekście chęci ponownego wyboru zawodu przez badanych zarejestrowano jedynie w zakresie statusu pracy ($p < 0,05$) oraz otrzymywanych nagród i wyróżnień ($p < 0,001$).

Analiza z zastosowaniem testu U Manna-Whitneya ujawniła, że istotnie więcej badanych pracowników socjalnych ze stażem pracy powyżej 12 lat, w porównaniu z pracownikami ze stażem pracy krótszym niż 12 lat, wybrałoby ponownie zawód pracownika socjalnego. Te wyniki przedstawia tab. 4.

Tab. 4. Zróżnicowanie chęci ponownego wyboru zawodu badanych ze względu na ich staż pracy

Do 12 lat (N=59)		+12 lat (N=50)		Test U Manna-Whitneya	
Statystyki opisowe					
M	SD	M	SD	Z	p
2,56	0,97	3,02	1,12	2,377	0,017

* – istotne statystycznie na poziomie $p < 0,05$

Źródło: badania własne.

Drugą zmienną różnicującą chęć ponownego wyboru zawodu badanych zarejestrowano ze względu na otrzymywane przez nich nagrody i wyróżnienia ($p < 0,001$). W wyniku analiz badawczych okazało się, że osoby, które je otrzymywały, wykazują istotnie większą chęć ponownego wyboru zawodu w porównaniu do osób, które nie dostawały nagród. Różnice między grupami pod tym względem przedstawia tab. 5.

Tab. 5. Zróżnicowanie chęci ponownego wyboru zawodu badanych ze względu na otrzymywane przez nich nagrody i wyróżnienia

Otrzymywane nagrody i wyróżnienia (N=18)		Brak nagród i wyróżnień (N=91)		Test U Manna-Whitneya	
Statystyki opisowe					
M	SD	M	SD	Z	p*
3,50	0,86	2,63	1,04	3,429	0,001

* – istotne statystycznie na poziomie $p < 0,05$

Źródło: badania własne.

Wśród badanych pracowników socjalnych tylko 14,68% wskazało wynagrodzenie za czynnik motywujący. A. Kanios w swoich badaniach wykazała, że wynagrodzenie stanowi ważny zewnętrzny czynnik motywujący do pracy. Większość (65,3%) badanych przez nią pracowników socjalnych (N=101) odpowiedziała, że wynagrodzenie ma decydujące znaczenie (Kanios 2012, s. 87).

Powyższe dane dostarczają informacji pozwalających na stwierdzenie, iż dla badanych pracowników większą motywację do pracy stanowią relacje międzyludzkie, co przekłada się na lepsze rozumienie sytuacji społecznych i występujących w nich problemów niż względy ekonomiczne, na co wskazują badania A. Kanios (2012, s. 87).

Podsumowując tę część analizy, należy zwrócić uwagę na fakt, że motywacja wyboru zawodu jest uwarunkowana wieloma czynnikami, które wpływają na proces identyfikacji zawodowej. Rodzaj motywacji w momencie wyboru zawodu oraz motywacja do wykonywania codziennych zadań pracownika socjalnego są szczególnie istotne (Kurcz 2002, s. 156). Warto wziąć pod uwagę, iż proces motywowania ze względu na swoje zróżnicowanie powinien być zindywidualizowany dla każdego pracownika. Zmieniające się w szybkim tempie warunki społeczno-ekonomiczne wyznaczają pojawianie się coraz to nowych potrzeb pracowników, które determinują motywację do pracy. Istotne jest więc stałe kontrolowanie i monitorowanie zarówno poziomu motywacji pracowników, jak i wpływających na nią czynników (Czechowska-Bieluga, Kanios, Sarzyńska [red.] 2009, s. 42).

ZAANGAŻOWANIE W PRACĘ

Kolejnym badanym komponentem identyfikacji zawodowej jest zaangażowanie w pracę. Współczesne teorie zaangażowania w pracę, na których są oparte liczne badania na temat wpływu zaangażowania na poczucie identyfikacji zawodowej, duże znaczenie przywiązują do tego, że zaangażowanie pracownika prowadzi do psychologicznego poczucia identyfikacji z wykonywanym zawodem (Oleksa 2013, s. 115).

Rezultaty badań, przedstawione w tab. 6, wskazują, że ponad 3/4 ankietowanych jest przekonane o tym, iż osobiste zaangażowanie w znacznym stopniu pomaga im w wykonywaniu pracy zawodowej. Tylko niewielki procent (5,51%) respondentów uważa, że osobiste zaangażowanie nie pomaga w pracy zawodowej, natomiast co szósty (16,51%) pracownik ma trudności z ustosunkowaniem się do tego, czy na wykonywaną przez niego pracę zawodową wpływa jego osobiste zaangażowanie.

Tab. 6. Przekonania badanych na temat tego, w jakim stopniu ich zaangażowanie osobiste pomaga im w pracy zawodowej

Odpowiedzi	N	%
Zdecydowanie tak	22	20,18
Raczej tak	63	57,80
Trudno powiedzieć	18	16,51
Raczej nie	4	3,67
Zdecydowanie nie	2	1,84
Ogółem	109	100,00

Źródło: badania własne.

Analiza badawcza wykazała, że badane grupy różnią się istotnie statystycznie w zakresie otrzymywanych nagród i wyróżnień ($p < 0,05$). Badani pracownicy socjalni otrzymujący nagrody bądź wyróżnienia wykazują istotnie wyższe zaangażowanie w pracę w porównaniu z pracownikami nieotrzymującymi takich nagród.

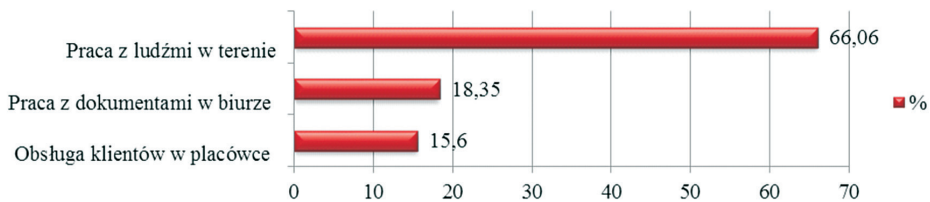
Tab. 7. Zróżnicowanie osobistego zaangażowania w pracę badanych ze względu na otrzymywane przez nich nagrody i wyróżnienia

Otrzymywane nagrody i wyróżnienia (N=18)		Brak nagród i wyróżnień (N=91)		Test U Manna-Whitneya	
Statystyki opisowe				Z	p*
M	SD	M	SD		
2,16	0,57	1,77	0,85	2,125	0,034

* – istotne statystycznie na poziomie $p < 0,05$

Źródło: badania własne.

Szeroko pojęte zaangażowanie w pracę zawodową przez każdego pracownika może być różnie traktowane i w różny sposób może być przez niego uzewnętrzane w wykonywaniu codziennych zadań. W związku z tym badanym pracownikom socjalnym zadano kolejne pytanie o preferowaną formę pracy. Dane dotyczące działań preferowanych przez badanych umieszczono na rys. 1. Wskazują one, że 2/3 badanych pracowników socjalnych najczęściej preferuje w swojej pracy kontakt z podopiecznymi w rejonie. Tymczasem obsługę klientów w placówce wybrał zaledwie co szósty (15,6%) badany pracownik socjalny. Równie niewielką grupę (1/5 badanych) stanowią respondenci, którzy więcej zaangażowania wkładają w pracę nad prowadzeniem dokumentacji.



Rys. 1. Preferowane przez badanych pracowników socjalnych działania w pracy zawodowej

Źródło: badania własne.

Osobiste zaangażowanie w wykonywaną pracę jest istotne nie tylko dlatego, że zwiększa jej wydajność, ale także dlatego, że wpływa na zwiększenie jakości całego życia pracownika. Osiągnięcie optymalnego poziomu osobistego zaangażowania

gażowania może być związane z trudnością oddzielania przez pracownika spraw zawodowych od spraw prywatnych. Przenoszenie problemów zawodowych na grunt prywatny może powodować drażliwość czy obniżenie koncentracji pracownika na spełnianiu obowiązków zawodowych (Kantowicz 2010, s. 65).

Wyniki niniejszych badań (tab. 8) ujawniły, że zdecydowana większość badanych (77,07%) przenosi problemy swoich klientów na grunt życia prywatnego. Tylko niewielki procent (11,92%) badanych pracowników socjalnych nie łączy życia zawodowego z prywatnym bądź ma trudności ze sprecyzowaniem swojego działania (11,01%).

Dostarczone dane pozwalają stwierdzić, że badani pracownicy cechują się niskim poziomem równowagi zachodzącej między życiem zawodowym a osobistym. Warto zwrócić uwagę na to, że taki długotrwały brak równowagi między pracą a życiem osobistym prowadzi do wielu niekorzystnych skutków zarówno dla pracowników, jak i dla ich rodzin. Zaburzenia na linii praca – życie zwiększają ryzyko wystąpienia negatywnych zjawisk społecznych, do których należy m.in. wypalenie zawodowe (Smoder 2010, s. 13).

Tab. 8. Przenoszenie przez badanych problemów zawodowych na grunt prywatny

Odpowiedzi	N	%
Zdecydowanie tak	28	25,69
Raczej tak	56	51,38
Trudno powiedzieć	12	11,01
Raczej nie	11	10,09
Zdecydowanie nie	2	1,83
Ogółem	109	100,00

Źródło: badania własne.

Pracownicy socjalni w stosunku do swojego zawodu i całej grupy zawodowej mogą doświadczać zarówno uczuć pozytywnych, jak i negatywnych, co jest bezpośrednio związane z tym, czy czują się związani emocjonalnie z przedstawicielami tej grupy. Wśród badanych pracowników socjalnych wyraźnie przeważa pozytywny związek emocjonalny ze swoją grupą zawodową (tab. 9). Takiej odpowiedzi udzieliło ponad 3/4 (78,90%) badanych respondentów. Nie brak jednak wśród badanych pracowników tych, którzy nie odczuwają związku emocjonalnego ze swoją grupą zawodową lub trudno im to określić. Znajdują się oni w mniejszości stanowiącej niecałe 20% badanych. Optymistyczny wydaje się fakt, że żaden z pracowników nie odpowiedział, iż nie czuje związku emocjonalnego ze swoją grupą zawodową, co można traktować jako pozytywny przejaw utożsamiania się badanych pracowników socjalnych ze swoim zawodem.

Tab. 9. Odczuwany związek emocjonalny badanych ze swoją grupą zawodową

Odpowiedzi	N	%
Zdecydowanie tak	24	22,02
Raczej tak	62	56,88
Trudno powiedzieć	13	11,93
Raczej nie	10	9,17
Zdecydowanie nie	0	0,00
Ogółem	109	100,00

Źródło: badania własne.

Konsekwencją emocjonalnego zaangażowania w pracę, a w sposób szczególny w pracę o charakterze społecznym, jest ponoszenie związanych z nią kosztów emocjonalnych. Na tę kwestię zwraca się coraz częściej uwagę w najnowszej literaturze przedmiotu dotyczącej pracowników socjalnych oraz w prowadzonych na ten temat badaniach empirycznych. Problematykę ponoszonych przez pracowników socjalnych kosztów emocjonalnych porusza m.in. T. Kanasz (2014, s. 98–112). Zarówno w badaniach autorki, jak i w niniejszych badaniach wyniki wskazują na wysoki poziom odczuwania kosztów emocjonalnych (tab. 10). Wśród badanych koszty takie odczuwa 88% pracowników socjalnych. Jedyne 12% respondentów cechuje się brakiem odczuwania kosztów emocjonalnych w związku ze świadczoną pracą.

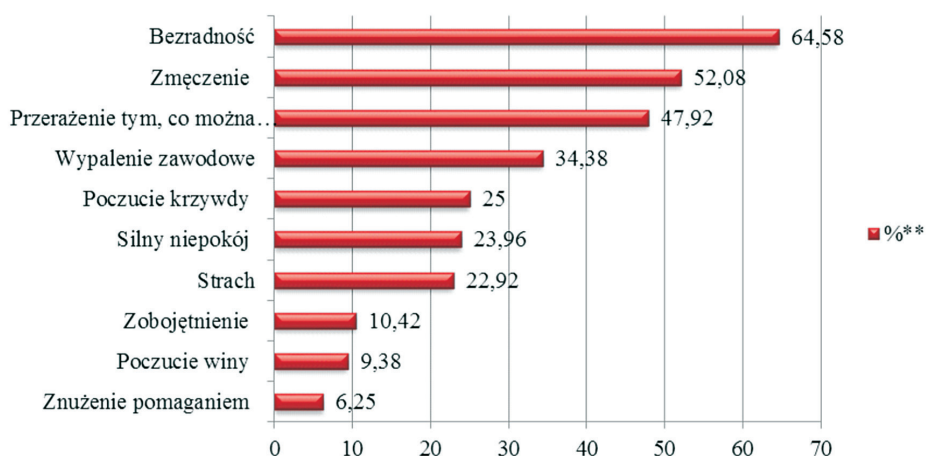
Tab. 10. Odczuwanie przez pracowników socjalnych kosztów emocjonalnych związanych z wykonywanym zawodem

Odpowiedzi	N	%
TAK	96	88,07
NIE	13	11,93
Ogółem	109	100,00

Źródło: badania własne.

Powyższe wyniki skłaniają do refleksji nad tym, na jakie koszty emocjonalne najczęściej wskazywali badani pracownicy socjalni. Odpowiedzi badanych przedstawia rys. 2. Zdaniem największej liczby badanych (64,58%) głównym kosztem okazała się bezradność pojawiająca się np. w sytuacji, kiedy nie ma prawnej możliwości pomocy osobie potrzebującej. Na drugim miejscu pracownicy socjalni (52,08%) wymieniają zmęczenie pracą zawodową. Na trzecim

miejscu uplasowało się przerażenie tym, co można zaobserwować w terenie, jak np. obojętność ze strony osób bliskich klientom pomocy społecznej (47,92%). Co trzeci pracownik wskazał na wypalenie zawodowe (34,38%), zaś co czwarty (25%) – na poczucie krzywdy (pojawiające się np. w sytuacji agresji słownej ze strony klientów), obrażanie czy nawet pobicie. Zbliżony procent badanych wśród kosztów emocjonalnych wskazał silny niepokój towarzyszący obawom o życie innych ludzi (23,96%), a także strach np. w przypadku pracy z agresywnym klientem (22,93%). Co dziesiąty badany pracownik socjalny wymienia również zubożenie (10,42%) oraz poczucie winy wtedy, gdy pomoc jest okazywana za późno i klient np. popełnia samobójstwo (9,38%). Na ostatnim miejscu wśród wymienianych przez pracowników socjalnych kosztów emocjonalnych znalazło się znużenie pomaganiem (6,25%).



* N=96 (13 badanych nie odczuwa kosztów emocjonalnych)

** – dane na wykresie nie sumują się do 100% ze względu na wielokrotne odpowiedzi

Rys. 2. Koszty emocjonalne odczuwane przez badanych pracowników socjalnych

Źródło: badania własne.

SATYSFAKCJA I SUKCES ZAWODOWY PRACOWNIKÓW SOCJALNYCH

Znaczącym elementem w pracy zawodowej jest odczuwanie przez pracowników satysfakcji z jej wykonywania. W niniejszej części opracowania została podjęta analiza zagadnienia satysfakcji z pracy oraz jej uwarunkowań wśród badanych pracowników socjalnych jako kolejny komponent warunkujący poczucie identyfikacji zawodowej badanych pracowników. Jak wynika z danych zawartych w tab. 11, ponad połowa (60,55%) badanych pracowników socjalnych odczuwa

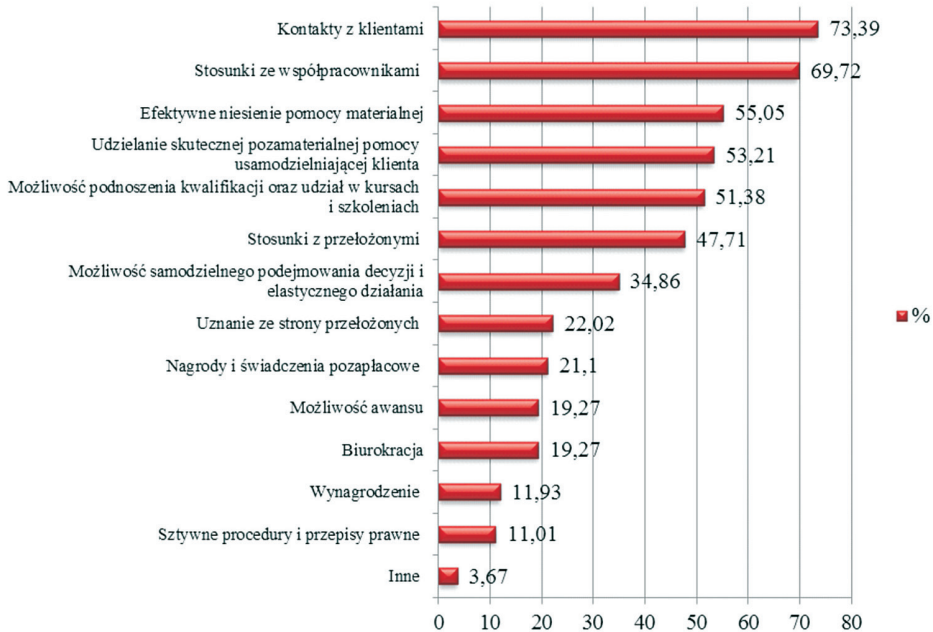
satysfakcję z wykonywania swojego zawodu, jednak co czwarty (22,93%) badany ma trudność z określeniem tego, czy zawód, który wykonuje, jest dla niego satysfakcjonujący. Optymistyczne jest to, że tylko dla niewielkiej grupy (16,51%) respondentów praca zawodowa jest niesatysfakcjonująca.

Tab. 11. Satysfakcja z wykonywania zawodu pracownika socjalnego

Odpowiedzi	N	%
Zdecydowanie tak	9	8,26
Raczej tak	57	52,29
Trudno powiedzieć	25	22,93
Raczej nie	12	11,01
Zdecydowanie nie	6	5,50
Ogółem	109	100,00

Źródło: badania własne.

Dalsza analiza, skupiająca uwagę na satysfakcjonujących elementach środowiska pracy badanych pracowników socjalnych (rys. 3), pozwala stwierdzić, iż źródłem ich największej satysfakcji zawodowej są kontakty ze swoimi klientami (73,39%), co może wskazywać na to, że kierują się oni w swojej pracy przede wszystkim chęcią pomocy drugiemu człowiekowi. Znaczący procent badanych wskazał jako element mający wpływ na satysfakcję stosunki ze współpracownikami (69,72%), natomiast nieco ponad połowa badanych uznała za satysfakcjonujące efektywne niesienie pomocy materialnej (55,05%) oraz pozamaterialnej pomocy usamodzielniającej klienta (53,21%). W dalszej kolejności badani wymieniali możliwość podnoszenia kwalifikacji oraz udział w kursach i szkoleniach (51,38%), stosunki z przełożonymi (47,71%), możliwość samodzielnego podejmowania decyzji i elastycznego działania (34,86%). Mniej niż 1/3 badanych pracowników za czynniki w nieznacznym stopniu przyczyniające się do odczuwania satysfakcji zawodowej wskazała: uznanie ze strony przełożonych (22,02%), nagrody i świadczenia pozapłacowe (21,01%), możliwość awansu i biurokrację (19,27%), wynagrodzenie (11,93%), a także sztywne procedury i przepisy prawne (11,01%).



* N – liczba wybieranych odpowiedzi bez uwzględniania rangi

** – dane na wykresie nie sumują się do 100% ze względu na wielokrotne odpowiedzi

Rys. 3. Satysfakcjonujące elementy środowiska pracy

Źródło: badania własne.

Dane empiryczne wskazują na istotne statystycznie różnice w satysfakcji z pracy między grupą pracowników socjalnych posiadających specjalizację a pracownikami bez specjalizacji (tab. 12). Badani pracownicy posiadający specjalizację w zawodzie pracownika socjalnego wykazują istotnie wyższy poziom satysfakcji z wykonywania swojego zawodu niż pracownicy nieposiadający specjalizacji.

Tab. 12. Zróżnicowanie poczucia satysfakcji zawodowej badanych ze względu na posiadaną specjalizację

Posiadana specjalizacja (N=47)		Brak specjalizacji (N=62)		Test U Manna-Whitneya	
Statystyki opisowe					
M	SD	M	SD	Z	p*
2,73	1,09	2,28	0,77	2,103	0,036

* – istotne statystycznie na poziomie $p < 0,050$

Źródło: badania własne.

Obok satysfakcji z pracy zmienną warunkującą identyfikację pracownika socjalnego ze swoim zawodem jest duma z jego wykonywania, która jest niezadko skutkiem udanej i satysfakcjonującej relacji między pracownikiem socjalnym a klientem (Kanasz 2014, s. 109). Wśród badanych pracowników socjalnych prawie połowa (44,03%) badanych czuje się dumna z wykonywania swojego zawodu, jednak nieco ponad 1/3 pracowników (37,61%) odpowiedziała, iż ma trudności z udzieleniem odpowiedzi na pytanie, czy czują się dumni z wykonywania swojego zawodu. Na brak poczucia dumy wskazało 18,34%, a więc prawie co piąty badany pracownik socjalny. Powyższe dane zestawiono w tab. 13.

Tab. 13. Poczucie dumy z wykonywania zawodu pracownika socjalnego

Odpowiedzi	N	%
Zdecydowanie tak	6	5,50
Raczej tak	41	38,53
Trudno powiedzieć	42	37,61
Raczej nie	14	12,84
Zdecydowanie nie	6	5,50
Ogółem	109	100,00

Źródło: badania własne.

Podobnie jak w przypadku satysfakcji z wykonywania zawodu pracownika socjalnego, również w zakresie poczucia dumy zawodowej badanych różnicuje istotnie statystycznie posiadanie specjalizacji. Wyniki badań wskazują (tab. 14), iż osobom posiadającym specjalizację towarzyszy istotnie wyższe poczucie dumy z faktu wykonywania zawodu pracownika socjalnego niż osobom nieposiadającym specjalizacji.

Tab. 14. Zróżnicowanie poczucia dumy zawodowej badanych ze względu na posiadaną specjalizację

Posiadana specjalizacja (N=62)		Brak specjalizacji (N=47)		Test U Manna-Whitneya	
Statystyki opisowe					
M	SD	M	SD	Z	p*
2,95	1,03	2,49	0,75	2,345	0,019

* – istotne statystycznie na poziomie $p < 0,050$

Źródło: badania własne.

Zawód pracownika socjalnego wymaga dużego zaangażowania, poświęcenia i wytrwałości, lecz nie zawsze włożony wkład pracy jest proporcjonalny do efektów, jakie są osiągnięte przez pracowników.

Niniejszy fragment analizy badań miał na celu dostarczenie danych na temat możliwości osiągnięcia sukcesu w zawodzie pracownika socjalnego w percepcji badanych. Według prawie połowy (47,71%) badanych pracowników socjalnych (tab. 15) sukces w ich zawodzie nie jest możliwy do osiągnięcia. Jedynie co czwarty badany (24,77%) widzi szansę na osiągnięcie sukcesu zawodowego. Z kolei prawie 1/3 respondentów (27,52%) trudność sprawiło określenie tego, czy sukces zawodowy jest możliwy na gruncie pomocy społecznej.

Tab. 15. Możliwość osiągnięcia sukcesu zawodowego w percepcji badanych pracowników socjalnych

Odpowiedzi	N	%
Zdecydowanie tak	3	2,75
Raczej tak	24	22,02
Trudno powiedzieć	30	27,52
Raczej nie	40	36,70
Zdecydowanie nie	12	11,01
Ogółem	109	100,00

Źródło: badania własne.

Powyższa analiza dotyczyła ogólnej informacji dotyczącej orientacji badanych pracowników socjalnych na temat możliwości osiągnięcia sukcesu w ich zawodzie. Celem zbadania tego, czy pracownicy socjalni doświadczają osobistego poczucia sukcesu w swoim zawodzie, respondentów poproszono o udzielenie odpowiedzi na takie pytanie. Wyniki badań zamieszczono w tab. 16.

Tab. 16. Doświadczenie osobistego sukcesu w zawodzie przez badanych pracowników socjalnego

Odpowiedzi	N	%
Zdecydowanie tak	4	3,67
Raczej tak	27	24,77
Trudno powiedzieć	28	25,69
Raczej nie	43	39,45
Zdecydowanie nie	7	6,42
Ogółem	109	100,00

Źródło: badania własne.

Z dostarczonych danych wynika, że prawie połowa badanych (45,87%) nie doświadcza osobistego sukcesu w zawodzie. Co czwarty pracownik ma trudność z określeniem doświadczanego przez siebie sukcesu zawodowego, natomiast niecała 1/3 respondentów (28,44%) ma poczucie osobistego sukcesu.

Tab. 17. Zróżnicowanie badanych poczuciem sukcesu zawodowego ze względu na otrzymywane nagrody

Otrzymywane nagrody (N=18)		Brak nagród (N=91)		Test U Manna-Whitneya	
Statystyki opisowe				Z	p*
M	SD	M	SD		
3,61	0,98	3,12	1,00	1,972	0,049

* – istotne statystycznie na poziomie $p < 0,050$

Źródło: badania własne.

Wyniki badań ujawniły ponadto, że istnieje istotna statystycznie różnica ($p < 0,05$) między poczuciem sukcesu zawodowego badanych pracowników w zakresie otrzymywanych przez nich nagród lub wyróżnień. Istotnie wyższe poczucie sukcesu zawodowego posiadają pracownicy nagradzani w porównaniu z pracownikami, którzy takich nagród nie otrzymują. Zależność tę ilustruje tab. 17.

W oparciu o omówiony wyżej fragment badań można stwierdzić, iż osiągnięcie satysfakcji i sukcesu zawodowego przez pracowników socjalnych stanowi podstawę ich rozwoju zawodowego oraz kształtuje poczucie tożsamości z rolą i grupą zawodową (Kurcz 2002, s. 161). Badane zmienne z jednej strony są jedynie subiektywną percepcją własnych osiągnięć, z drugiej zaś silnie motywują i dynamizują działania pracowników, wpływając bezpośrednio na stopień identyfikacji zawodowej. Im bardziej pracownicy są zadowoleni z pracy oraz im częściej doświadczają zawodowego sukcesu, tym w większym stopniu identyfikują się ze swoim zawodem i pełnią rolę.

NASTAWIENIE WOBEC ZAWODU

Pracowników socjalnych (badanych w pracy) cechuje wysoka świadomość społecznego znaczenia swojej pracy. Znacznie gorzej natomiast oceniają swoją pozycję zawodową. Dane z badań (tab. 18) dostarczają informacji, że ponad połowa badanych pracowników socjalnych (57,8%) nie traktuje swojego zawodu jako prestiżowego. Niewielu spośród badanych (22,93%) uznało zawód pracownika socjalnego za prestiżowy.

Tab. 18. Prestiż w zawodzie pracownika socjalnego

Odpowiedzi	N	%
Zdecydowanie tak	6	5,50
Raczej tak	19	17,43
Trudno powiedzieć	21	19,27
Raczej nie	27	24,77
Zdecydowanie nie	36	33,03
Ogółem	109	100,00

Źródło: badania własne.

Taki stan rzeczy może mieć wielorakie przyczyny. Dalsza analiza badań obejmowała ocenę takich elementów pracy zawodowej pracowników, jak: szacunek i podziw dla pracowników socjalnych, moralność/etyka zawodowa, wynagrodzenie, wiedza/fachowość/profesjonalizm oraz postrzeganie zawodu pracownika socjalnego jako zawodu „społecznego zaufania”. Powyższe składowe w różny sposób wpływają na ocenę prestiżu pracy socjalnej przez badanych. Badani (tab. 19) w 28,44% uznali wiedzę, fachowość i profesjonalizm za główną determinantę prestiżu w tym zawodzie.

Tab. 19. Ocena sytuacji związanych z pracą warunkujących prestiż w zawodzie pracownika socjalnego

Odpowiedzi	N	%
Szacunek i podziw dla pracowników socjalnych	20	18,35
Moralność/etyka zawodowa	28	25,69
Pieniądze (wynagrodzenie)	10	9,17
Wiedza/fachowość/profesjonalizm	31	28,44
Zawód „społecznego zaufania”	20	18,35
Inne	0	0,00
Ogółem	109	100,00

Źródło: badania własne.

Najmniejsze znaczenie dla oceny zawodu pracownika socjalnego jako prestiżowego ma według badanych wynagrodzenie (9,17%). W niewielkim stopniu wpływ na jego rozwój ma także szacunek i podziw dla pracowników socjalnych (18,35%) oraz spostrzeganie zawodu (18,35) jako profesji „społecznego zaufania”. Powodem, przez który tak ciężko jest zmienić pozycję zawodową pracowników socjalnych na bardziej prestiżową, są w dużej mierze nadal funkcjonujące u zdecydowanej większości osób stereotypy, iż państwo powinno zapewniać

byt osobom, które same nie potrafią bądź nie chcą robić tego samodzielnie, a pracownicy socjalni są do tego najodpowiedniejszymi osobami (Graczyńska 2013, s. 123). Z takiego punktu widzenia istotne wydaje się podejmowanie działań na rzecz zmiany mentalności i przekonań społecznych odnośnie do roli, jaką w rzeczywistości ma do spełnienia pracownik socjalny.

Powyższe dane dotyczące oceny swojego zawodu przez badanych w kontekście jego prestiżu skłaniają do stwierdzenia, że jest on ściśle związany z tym, jak są postrzegani pracownicy socjalni w kontekście pełnienia przez nich ról zawodowych, specjalistycznego wykształcenia czy określonych kompetencji społecznych i zawodowych. Ma to jednocześnie istotny wpływ na poziom ich identyfikacji zawodowej (Bieńko 2012, s. 95).

Opierając się na danych zawartych w tab. 20 i 21, wykazano, iż pomimo tego, że prawie połowa (44,04%) badanych pracowników miała trudności z określeniem tego, czy lubią myśleć o sobie jako o pracowniku socjalnym (tab. 20), to ponad połowa z nich (68,81%) na pytanie, czy identyfikują się z zawodem, odpowiedziała twierdząco (tab. 21).

Tab. 20. Przekonanie badanych pracowników na temat ich odczuwanej sympatii w stosunku do swojego zawodu

Odpowiedzi	N	%
Zdecydowanie tak	8	7,34
Raczej tak	32	29,36
Trudno powiedzieć	48	44,04
Raczej nie	17	15,60
Zdecydowanie nie	4	3,67
Ogółem	109	100,00

Źródło: badania własne.

Tab. 21. Poczucie tożsamości badanych ze swoim zawodem

Odpowiedzi	N	%
Zdecydowanie tak	15	13,76
Raczej tak	60	55,05
Trudno powiedzieć	21	19,27
Raczej nie	10	9,17
Zdecydowanie nie	3	2,75
Ogółem	109	100,00

Źródło: badania własne.

Ponadto warto zwrócić uwagę na to, iż większa liczba respondentów (36,7%) znalazła się w grupie, która lubi myśleć o sobie jako o pracowniku socjalnym niż w grupie osób, które się z tym nie zgadzają (19,27%).

Na uwagę zasługuje również fakt, iż badani pracownicy identyfikujący się ze swoim zawodem przeważają nad grupą respondentów mających trudności z określeniem swojej identyfikacji oraz tych, którzy jej nie wykazują. W sumie stanowią oni ponad 2/3 badanej zbiorowości. Poczucia identyfikacji z zawodem badanych pracowników nie różnicują istotnie statystycznie cechy społeczno-demograficzne i zawodowe.

ZAKOŃCZENIE

Podsumowując wyniki badań, można stwierdzić, że poznanie mechanizmów i uwarunkowań wpływających na kształtowanie się poczucia identyfikacji zawodowej w takim zawodzie, jak praca socjalna wymaga przyjrzenia się poszczególnym czynnikom z punktu widzenia podmiotowego (tzn. samego pracownika socjalnego) i organizacyjnego (instytucjonalnego). Rozpoznanie uwarunkowań tworzenia się poczucia tożsamości zawodowej jest możliwe dzięki podejściu do nich z perspektywy wielowymiarowej, uwzględniającej opinie wielu dyscyplin naukowych, takich jak zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie organizacją, psychologia pracy czy ekonomia.

Przedstawiony raport z badań wskazuje tylko na wybrane elementy, które mogą stanowić podstawy tworzenia się identyfikacji zawodowej, takie jak: motywacja wyboru zawodu, osobiste zaangażowanie, satysfakcja i sukces zawodowy czy odnajdywanie osobistego odniesienia do wybranych form działania zawodowego.

Celem opracowania było udzielenie odpowiedzi na pytanie, jakie jest i w czym się przejawia poczucie identyfikacji zawodowej pracowników socjalnych. Uzyskane dane pozwoliły na udzielenie takiej odpowiedzi oraz scharakteryzowanie grupy badanych pracowników socjalnych pod względem wybranych elementów kształtujących ich poczucie tożsamości zawodowej. Należy jednak pamiętać, iż wnioskowanie na temat rzeczywistego poczucia tożsamości pracowników socjalnych pozostaje kwestią otwartą, wartą podjęcia dalszych badań. Niemniej pozwala ono na bliższe przyjrzenie się tej problematyce, wskazując na ważne obszary kształtowania się poczucia tożsamości z wykonywanym zawodem, grupą i rolą zawodową pracowników socjalnych.

BIBLIOGRAFIA

- Bieńko M. (2012), *Dylematy profesji i roli w refleksyjnym projekcie tożsamości współczesnego pracownika socjalnego na przykładzie pracowników powiatowych centrów pomocy rodzinie*, [w:] M. Rymśza (red.), *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Czechowska-Bieluga M. (2013), *Poczucie zadowolenia z życia pracowników socjalnych w socjopedagogicznej perspektywie uwarunkowań pełnionej roli zawodowej*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Czechowska-Bieluga M., Kanios A., Sarzyńska E. (red.) (2009), *Profile kompetencji społecznych osób pracujących i bezrobotnych*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Grączyńska K. (2013), *Dlaczego tak trudno pomagać? Realia pomocy społecznej w Polsce*, „Praca Socjalna”, 5.
- Kanasz T. (2014), *Badanie emocji społecznych pracowników socjalnych*, „Praca Socjalna”, 1.
- Kanios A. (2012), *Wokół profesjonalizmu pracowników socjalnych – analiza badawcza*, „Praca Socjalna”, 3.
- Kantowicz E. (2010), *Profesjonalizm czy osobiste zaangażowanie – dylematy etyczne pracy socjalnej*, „Praca Socjalna”, 2.
- Kawczyńska-Butrym Z. (2000), *Pracownicy socjalni*, [w:] Z. Kawczyńska-Butrym (red.), *Konceptcje opieki i zawody opiekuńcze. Pracownicy socjalni i pielęgniarki*, Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.
- Kurcz A. (2002), *Poczucie tożsamości zawodowej pracowników socjalnych*, [w:] J. Brągiel, A. Kurcz (red.), *Pracownik socjalny. Wybrane problemy zawodu w okresie transformacji społecznej*, Opole: Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.
- Olechnicki K., Załęcki P. (1997), *Słownik socjologiczny*, Toruń: Graffiti BC.
- Oleksa K. (2013), *Wypalenie zawodowe, zaangażowanie i satysfakcja z pracy u osób wykonujących zawody społeczne*, „Debiuty Naukowe Studentów Wyższej Szkoły Bankowej”, 13.
- Rybczyńska D.A., Olszak-Krzyżanowska B. (1995), *Aksjologia pracy socjalnej – wybrane zagadnienia. Pracownik socjalny wobec problemów i kwestii społecznych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Smoder A. (2010), *Równowaga: praca – życie – wybór czy konieczność?*, „Polityka Społeczna”, 4.
- Zbyrad T. (2009), *Stres i wypalenie zawodowe pielęgniarek, pracowników socjalnych i policjantów. Raport z badań*, Stalowa Wola: Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Wydział Zamiejscowy Nauk o Społeczeństwie w Stalowej Woli, Instytut Socjologii.

SUMMARY

The article presents the research whose aim was to diagnose the level and factors influencing the development of professional identification of social workers. Professional identification is understood as acceptance and internalization of values and norms held by individuals or social groups. Development of professional identification of social workers is influenced by such factors as: motivation for work, commitment to work, job satisfaction, success at work, and general attitude towards the profession. Data was collected from 109 social workers employed in social welfare centres in Lubelskie and Świętokrzyskie voivodeships. The results demonstrate a high level of professional identification among the surveyed social workers. However, the respondents differ in terms of selected elements shaping their sense of professional identity.

Keywords: professional identification; motivation for work; commitment to work; job satisfaction; social workers