



„Wychowanie w Rodzinie” t. XXII (1/2020)

Marta CZECHOWSKA-BIELUGA*

Zasoby rodzinne pracowników socjalnych a ich gotowość do zmian życiowych

Social workers' family resources and their readiness to change

Abstrakt

Wprowadzenie. Przedmiotem rozważań podjętych w artykule są korelacje pomiędzy zasobami rodzinnymi pracowników socjalnych a ich gotowością do zmian życiowych. Wstępne określenie rozumienia analizowanych kategorii oraz znaczenia, jakie odgrywiają one w pracy socjalnej z rodziną, dało podstawę do analizy wyników badań własnych.

Cel. Celem artykułu jest przedstawienie wyników badań nad fenomenem korelacji między zasobami rodzinnymi pracowników socjalnych a ich gotowością do zmian życiowych.

Materiały i metody. Zastosowano metodę sondażu diagnostycznego. Poziom gotowości do zmian w wymiarze globalnym oraz w zakresie cech odzwierciedlających złożoność zjawiska określono za pomocą Kwestionariusza Gotowości do Zmiany, którego autorami są R. Kriegel i D. Brandt, w tłumaczeniu A. Paszkowskiej-Rogacz. Z kolei zasoby rodzinne badanych pracowników socjalnych analizowano w oparciu o Kwestionariusz Samooceny Zasobów, który pozwala przypisać osobie badanej ważność zasobu, stopień jego pozyskania i poczucia utraty (Dudek, Koniarek, Szymczak, 2007; Hobfoll, 2012). Na podstawie analizy czynnikowej wyróżniono dwie podskale zasobów związanych z rodziną, które nazwano: Równowaga w życiu rodzinnym oraz Relacje i potrzeby.

Wyniki. Wyniki badań ujawniły, że częściej zasoby związane z Równowagą w życiu rodzinnym (zarówno z uwzględnieniem ich ważności dla osób badanych, stopnia ich pozyskania oraz poczucia utraty) korelowały z poszczególnymi cechami gotowości do zmian niż zasoby ujęte jako Relacje i potrzeby. Z kolei stopień pozyskania dwóch analizowanych

¹ e-mail: marta.czechowska-bieluga@mail.umcs.pl

Katedra Pedagogiki Społecznej, Uniwersytet M. Curie-Skłodowskiej w Lublinie,
Plac M. Curie-Skłodowskiej 5, 20-031 Lublin, Polska

Department of Social Pedagogy, University of Maria Curie-Skłodowska, Marie Curie-Skłodowska Square 5, 20-031 Lublin, Poland

ORCID: 0000-0003-3560-2629

czynników, czyli wyodrębnionych zasobów rodzinnych, korelował z poziomem ogólnej gotowości do zmian badanych pracowników socjalnych. Im silniejsze poczucie pozyskania zasobów, tym wyższy poziom gotowości do zmian. Wyniki te pokazują, że minimalizowaniu oporu przed zmianą wśród pracowników socjalnych w zakresie ogólnego poziomu gotowości do zmian oraz pięciu spośród siedmiu analizowanych cech może sprzyjać nie tylko posiadanie zasobów rodzinnych czy ich ważność, lecz także, choć w mniejszym zakresie, poczucie utraty w tym obszarze. Wyniki te wydają się ważne z uwagi na potrzebę wzmacniania systemów rodzinnych badanej grupy zawodowej, której istota pracy polega na kreowaniu, towarzyszeniu i sprzyjaniu gotowości do zmiany rodzinom zagrożonym marginalizacją społeczną i zmarginalizowanym.

Słowa kluczowe: gotowość do zmian, pracownik socjalny, zasoby rodzinne.

Abstract

Introduction. This article discusses the correlations between social worker's family resources and their readiness to change. Preliminary definition of the understanding of the analysed categories and the role those categories play in the performance of social work with a family have provided the basis for the analysis of own research results.

Material and methods. The diagnostic survey method was used. The Readiness to Change Questionnaire by R. Kriegel and D. Brandt in the Polish adaptation by A. Paszkowska-Rogacz was used to determine the social workers' readiness to change in general and in terms of the characteristics that reflect the complexity of the phenomenon. Social worker's family resources were analysed based on the Conservation of Resources-Evaluation questionnaire, which makes it possible to determine how important the resource is to a respondent, the levels of acquisition and sense of loss of the resource (Dudek, Koniarek, Szymczak, 2007; Hobfoll. 2012). Based on the factor analysis, two sub-scales of family-related resources were distinguished, which were labelled: Family life balance, and Relations and needs.

Results. The results of the study show that the resources related to Family life balance (considering their importance for the respondents as well as their level of acquisition and sense of loss) correlated with individual characteristics of the readiness to change more frequently compared to the resources included in the Relations and needs sub-scale. On the other hand, the level of acquisition of the two analysed factors, i.e., the distinguished sub-scales of family resources, correlated with the level of the respondents' general readiness to change. The stronger the sense of the acquisition of resources, the higher the level of the readiness to change.

Conclusions. These results show that the process of minimising social workers' resistance to change in terms of the general level of readiness to change and in terms of five of the seven analysed characteristic can be beneficially influenced not only by a social worker having family resources and the importance thereof but also, albeit to a lesser extent, by the sense of loss felt by the social worker. These results seem important due to the need to strengthen family systems of persons falling into the professional group subjected to the study, as the essence of their profession is to create and facilitate the readiness to change among families in danger of social exclusion or already socially excluded, and to accompany those families in the process.

Keywords: readiness to change, social worker, family resources.

Wstęp

Współczesne przeobrażenia życia społecznego coraz intensywniej wpływają na funkcjonowanie rodzin, w tym na doświadczane problemy i sposoby radzenia sobie z nimi (Sztompka, 2005). W Polsce profesjonalną pomoc rodzinom świadczą głównie instytucje pomocy społecznej. Pracownikom tych jednostek, towarzyszącym procesowi zmian wśród potrzebujących, stawia się szczególny rodzaj wymagań. Muszą oni mieć odpowiednie przygotowanie merytoryczne, chociaż sami nie zawsze są gotowi na wprowadzenie określonych reform we własnym życiu. Często też nie mają wystarczających zasobów osobistych, w tym rodzinnych, potrzebnych do radzenia sobie z emocjami podczas wykonywania tak wymagającej pracy, jaką jest profesjonalne wspieranie rodzin doświadczających trudności życiowych. Zasoby te odgrywają istotną rolę w pokonywaniu kryzysów, w tym – wieloprotblemowych (Nowak, 2012). Gwarancją efektywnych zmian są ludzie, którzy są ich autorami i realizatorami. To ich doświadczenie rodzinne bardzo często określa kierunek tych przeobrażeń. Warto więc podjąć eksploracje naukowe nad związkiem zasobów rodzinnych z gotowością do zmian wśród profesjonalnych pomagaczy (Czechowska-Bieluga, 2019). Zwłaszcza że według dotychczasowych badań zasoby, którymi dysponujemy, mają tendencję do występowania razem (Judge i in., 1998; Hobfoll, 2011).

Analizy badawcze prowadzone w tym zakresie są nowatorskie pod względem podejścia do zagadnień związanych z zasobami rodzinnymi profesjonalnych pomagaczy. Wyniki dotychczasowych badań nakreślają głównie obraz kosztów i utrudnień w ich funkcjonowaniu. Potrzebę zmiany optyki w patrzeniu na czynniki sprzyjające jakości życia można tłumaczyć tym, że w ostatnich dekadach obserwujemy, jak dużo korzyści wynika z akcentowania potencjału człowieka. Dotychczas nie prowadzono pogłębionych badań nad gotowością do zmian w indywidualnej przestrzeni życia, wykorzystujących wiedzę z zakresu nauk społecznych, w tym psychopedagogiczną. Nie prowadzono eksploracji nawiązujących do szeroko rozumianej zmiany, jednej z podstawowych kategorii w obszarze pomocy rodzinie, w tym pomocy socjalnej. Wydaje się, że analizy identyfikujące przeobrażenie w kontekście podejmowania działań socjalnych są konieczne, gdyż praca socjalna jest zawodem wspierającym transformację (Międzynarodowa Federacja Pracowników Socjalnych), a jej misją jest dążenie do zmiany (Trawkowska, 2010; Kowalczyk, i in., 2014; Czechowska-Bieluga 2021), do której powinien przyczyniać się pracownik socjalny (Ornacka, Mirewska, 2020). Specyfika profesji sprawia, że może on być zarówno generatorem przekształceń (jego zadaniem jest pokazywanie problemów i spraw w taki sposób, aby pojawiło się przekonanie o potrzebie zmiany), jak i jej praktykiem (zadaniem jest tu przygotowanie i wdrożenie zmiany), a także adaptatorem (poprzez dostosowywanie i badanie zmiany ustala ją jako nową normę dla danego systemu) (Kamiński, 2017; Sobka, 2014, s. 86).

Jak zauważa Jörg Fengler (2000), ci, którzy pomagają innym, sami powinni być zdrowi. Pojawia się zatem pytanie, jakie zasoby rodzinne oraz jaki poziom gotowości do zmian życiowych mają osoby profesjonalnie wspierające rodziny. Czy gdy pomagają innym, towarzyszą im w poprawie jakości życia, sami mają zasoby rodzinne i są gotowi do zmian życiowych? Wydawać by się mogło, że profesjonalni pomocarze to osoby mające wystarczające zasoby rodzinne, bo właśnie takie są skłonne do udzielania wsparcia (Czapiński, 1992; Myers, 1987). Przyпуска się, że istnieje związek pomiędzy zasobami rodzinnymi a poziomem gotowości do zmian życiowych, w tym wśród osób wykonujących pracę socjalną na rzecz rodzin (Burke, Elliot, Lucas, Stewart, 1998; Gaś, 2010; Kaleta, Mróz, 2018).

Zasoby osobiste, w tym rodzinne, pracowników socjalnych

Współcześnie w naukach społecznych coraz więcej miejsca poświęca się problematyce zasobów osobistych, widzi się w nich czynniki sprzyjające zdrowiu i jakości życia jednostki (Poprawa, 2001; Łaguna, 2015; Szabała, 2017). Jedną z najbardziej znanych koncepcji psychologicznych opisujących rolę zasobów osobistych jest teoria zachowania zasobów Hobfola (1989; 2011). Powstała ona w wyniku prób wyjaśnienia zachowania człowieka doświadczającego stresu, ale może być stosowana do określania prawidłowości kierujących celowym zachowaniem. Zgodnie z tą teorią ogólnym celem aktywności człowieka jest zdobywanie, utrzymywanie i ochrona zasobów, rozumianych jako wszystko to, co jest dla niego cenne i potrzebne do przetrwania. Zasoby są tu rozumiane bardzo szeroko. Ludzie, którzy mają bogate zasoby osobiste, mogą lepiej radzić sobie ze stresem, a także osiągnąć optimum funkcjonowania (Gorgiewski, Halbesleben, Bakker, 2011). Posiadanie zasobów osobistych jest czynnikiem sprzyjającym realizacji celów, odnoszeniu sukcesów. Zasoby pomagają w efektywnym funkcjonowaniu oraz radzeniu sobie z wyzwaniami i zadaniami, które stoją przed człowiekiem (Stompor-Świdarska, 2018). Zgodnie z założeniami psychologii pozytywnej najwięcej uwagi należy poświęcać czynnikom, które mogą odgrywać istotną rolę w poprawie zdrowia, również tych osób, które w swojej aktywności narażone są na zwiększony zakres i poziom trudnych doświadczeń (Parchomiuk, 2012). W tej grupie znajdują się pracownicy socjalni. Coraz więcej uwagi, jednak wciąż zbyt mało w stosunku do rangi problemu, poświęca się potencjałom – czynnikom, zwłaszcza niezwiązanym bezpośrednio z kompetencjami zawodowymi, które pełnią ważną rolę w efektywnym udzielaniu pomocy przez pracowników. W tym kontekście najczęściej analizuje się trudności w funkcjonowaniu tej grupy zawodowej (Czechowska-Bieluga, 2013; Rymsza, 2014; Zbyrad, 2007).

Dotychczas prowadzono analizy zarówno o charakterze ilościowym, jak i jakościowym, dotyczące różnych form aktywności zawodowej pracowników socjalnych,

w obrębie bardzo zróżnicowanych ram teoretycznych (Trawkowska, 2006, 2012; Granosik, 2006; Olech, 2006; Krzyszkowski, 2008). Obecnie coraz bardziej dostrzega się problemy doświadczane przez tę grupę w czasach pandemii SARS-CoV-2, np. trudność w zachowaniu równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem osobistym (Lisowska, Łojko, 2021). Zdecydowanie mniej eksploracji dotyczy zasobów związanych z radzeniem sobie ze zmianami (Flaszyńska, 2017; Kłós, Leśniewska, 2018; Czechowska-Bieluga, 2021).

Założenia metodologiczne badań własnych

Celem badań było sprawdzenie, czy istnieje korelacja, a jeżeli tak, to jaka, pomiędzy zasobami rodzinnymi pracowników socjalnych a ich poziomem ogólnej gotowości do zmiany i w zakresie jej poszczególnych cech. Wybrane aspekty gotowości do zmiany wynikały z przyjętej koncepcji autorstwa Roberta Kriegela i Davida Brandta (1997), w której gotowość do zmian rozumie się jako zdolność do bycia pomysłowym i optymistycznym, otwartym na podejmowanie ryzyka, na wykonywanie trudnych zadań z pasją, posiadanie zdolności adaptacyjnych i pewności siebie.

Wykorzystano Kwestionariusz Gotowości do Zmiany stworzony przez wymienionych wyżej autorów (za: Paszkowska-Rogacz, Tarkowska 2004, ss. 209-215) w tłumaczeniu A. Paszkowskiej-Rogacz, umożliwiający sprawdzenie silnych i słabych stron oraz identyfikację siedmiu cech: pomysłowości, optymizmu, podejmowania ryzyka, napędu, zdolności adaptacyjnej, pewności siebie oraz tolerancji na niepewność.

Analiza materiału uzyskanego w badaniach standaryzacyjnych, przeprowadzonych na grupie 125 polskich pracowników (Krzemińska, 2002), wykazała, że optimum jest trudno osiągalne (Paszkowska-Rogacz, 2004). Z uwagi na wartość jakościową pytań jest to narzędzie coraz powszechniej stosowane do badania gotowości do zmian (Paszkowska-Rogacz, 2004; Bogacz-Walancik i in., 2019).

Pomysłowość – jako pierwszy z badanych wymiarów – jest rozumiana jako zdolność do wykorzystania każdej sposobności, aby zrealizować własne cele, oraz jako umiejętność zrobienia „czegoś z niczego”. Kolejną cechą z Kwestionariusza to optymizm. Osoby o wysokim jego natężeniu charakteryzują się pozytywną, a nawet entuzjastyczną postawą wobec nowości. Ryzykanci – osoby o wysokim poziomie kolejnej cechy określonej jako podejmowanie ryzyka (śmiałość) – postrzegają życie jako przygodę. Następną jest pasja – to rodzaj potencjału, który wzmacnia wszystkie inne cechy. Piąta – zdolność adaptacyjna, analizowana za pomocą Kwestionariusza Gotowości do Zmiany, zawiera w sobie dwa komponenty: elastyczność umożliwiającą łatwe przystosowanie się do coraz nowszych wymagań otoczenia oraz odporność,

dzięki której ludzie nie załamują się niepowodzeniami, a raczej uczą się na błędach. Przedostatnia z cech – pewność siebie – jest właściwa osobom mającym zaufanie do własnych zdolności i możliwości, a ostatnia – tolerancja na niepewność – charakteryzuje osoby, które wierzą, że nic nie jest pewne (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004, ss. 209-215).

Z kolei do poznania zasobów rodziny zastosowano Kwestionariusz Samooceny Zasobów, który pozwala przypisać osobie badanej ważność zasobu, stopień jego pozyskania i poczucie straty (Dudek, Koniarek, Szymczak, 2007; Hobfoll, 2012). W oparciu o analizę czynnikową wyróżniono dwie podskale zasobów związanych z rodziną, które nazwano: Równowaga w życiu rodzinnym oraz Relacje i potrzeby. Analizy przeprowadzono na trzech płaszczyznach: jak ważne są dla osoby badanej wybrane zasoby rodzinne, w jakim stopniu je pozyskała oraz w jakim stopniu je utraciła.

Pierwszy czynnik obejmował m.in.: poczucie bliskości z małżonkiem/partnerem, stabilność rodzinną, udane małżeństwo, dzielenie czasu z tymi, których kocham, poczucie spokojnego życia, moje zdrowie, zdrowie małżonka, zdrowie rodziny/bliskich, przyjaciół partnera, bliskość z jedną lub wieloma osobami z mojej rodziny, poczucie, że mam kontrolę nad swoim życiem, posiadanie przynajmniej jednego przyjaciela, mieszkanie, które odpowiada moim potrzebom oraz poczucie dumy z siebie.

W ramach drugiego czynnika wzięto pod uwagę m.in.: dobre relacje z dziećmi, zdrowie dzieci, zabezpieczenie niezbędnych środków dzieciom, środki na dodatkowe potrzeby dzieci, odpowiedni status w pracy, poczucie realizacji własnych celów oraz poczucie, że moje przyszłe powodzenie zależy ode mnie.

Tabela 1

Statystyki opisowe zmiennych w zakresie zasobów rodzinnych

Zasoby	Czynniki	M	SD	Skośność	Kurtoza	α Cronbacha
Ważność zasobów	Równowaga w życiu rodzinnym	4,340	0,53	-1,025	-0,057	0,890
	Relacje i potrzeby	4,411	0,52	-0,839	-0,278	0,791
Pozyskane zasoby	Równowaga w życiu rodzinnym	3,917	0,67	-0,294	-0,905	0,915
	Relacje i potrzeby	3,757	0,82	-0,750	0,268	0,779
Utracone Zasoby	Równowaga w życiu rodzinnym	1,843	0,82	0,915	-0,221	0,938
	Relacje i potrzeby	1,871	1,01	1,125	0,303	0,879

Źródło: Badania własne autora.

Przebadano 103 polskich pracowników socjalnych z ośrodków pomocy społecznej w jednym z najbiedniejszych regionów w UE (woj. lubelskie). Zastosowano ce-

lowo-losowy dobór przypadków do badań. Średnia wieku badanych wynosiła 38 lat, najmłodsza osoba miała 21 lat, a najstarsza – 60 ($SD=8,66$). Zdecydowaną większość stanowiły kobiety (87,38%), mężczyzn było jedynie 12,62%. Staż pracy badanych najczęściej wynosił między 5 a 15 lat, zarówno ogólny (46,60%), jak i w obecnym miejscu pracy (40,78%).

Wyniki badań własnych

Średnie wyniki zmiennych określających gotowość do zmiany badanych pracowników socjalnych są zróżnicowane. Najwyższe wartości uzyskały: pomysłowość ($M=20,843$; $SD=4,10$), optymizm ($M=19,670$; $SD=5,37$) i pewność siebie ($M=19,369$; $SD=5,42$). Z kolei najniższe wartości cechowały badanych w zakresie tolerancji na niepewność ($M=13,379$; $SD=7,93$). Te wartości są porównywalne z wynikami uzyskanymi we wcześniejszych badaniach przeprowadzonych wśród kadry kierowniczej (Paskowska-Rogacz, 2004) oraz studentów kierunków nauczycielskich (Bogacz-Walancik i in., 2019).

Tabela 2

Statystyki opisowe zmiennych w zakresie gotowości do zmiany pracowników socjalnych

Zmienna	M	SD	Skośność	Kurtoza
Gotowość (ogółem)	17,675	2,35	-0,167	0,041
Podejmowanie ryzyka	15,757	4,61	0,290	-0,363
Pewność siebie	19,369	5,42	-0,160	-0,228
Zdolność adaptacyjna	17,631	4,67	-0,240	-0,150
Napęd (pasja)	18,190	4,52	0,290	0,119
Optymizm	19,670	5,37	0,130	-0,419
Pomysłowość	20,843	4,10	-0,070	-0,016
Tolerancja na niepewność	13,379	4,93	0,295	-0,238

Źródło: Badania własne autora.

Wyniki badań wskazują na istnienie korelacji pomiędzy ważnością zasobów rodzinnych badanych a trzema spośród siedmiu analizowanych zmiennych wchodzących w skład ogólnej gotowości do zmian życiowych. Odnotowano istotną statystycznie korelację pomiędzy zasobami rodzinnymi – podskalą Równowaga rodzinna a następującymi cechami: podejmowanie ryzyka ($r=-0,2227$, $p < 0,05$), optymizm ($r=0,2042$, $p < 0,05$) i pomysłowość ($r=0,2797$, $p < 0,05$) oraz podskalą Relacje i po-

trzeby a natężeniem optymizmu ($r=0,2123$, $p < 0,05$) i pomysłowości ($r=0,2417$, $p < 0,05$). Korelacja była ujemna w przypadku zasobów wyrażonych dzięki podskali Równowaga rodzinna. Oznacza to, że badani, dla których zasoby z zakresu Równowagi rodzinnej były ważniejsze, byli mniej gotowi do podejmowania ryzyka. W odniesieniu do pozostałych cech badani, dla których ważniejsze były zasoby z zakresu Równowagi rodzinnej oraz z obszaru Relacji i potrzeb, cechowali się wyższym natężeniem optymizmu i pomysłowości.

Z kolei w odniesieniu do pozyskanych zasobów związanych z Równowagą w życiu rodzinnym analizy ujawniły, że większe ich natężenie cechowało badanych pracowników socjalnych uzyskujących wyższy poziom gotowości do zmian (ogółem) ($r=0,199$, $p < 0,05$), napędu ($r=0,201$, $p < 0,05$), optymizmu ($r=0,236$, $p < 0,05$) i pomysłowości ($r=0,415$, $p < 0,001$). Z kolei w zakresie zasobów związanych z Relacjami i potrzebami wykazano również korelacje dodatnie pomiędzy nimi a poziomem gotowości do zmian (ogółem) ($r=0,213$, $p < 0,05$), poziomem napędu ($r=0,259$, $p < 0,05$) i pomysłowości ($r=0,284$, $p < 0,05$).

Ostatnią analizowaną płaszczyzną rozumienia zasobów rodzinnych był stopień, w jakim badani mieli poczucie straty. Okazało się, że tu również ujawniły się istotne korelacje. Im bardziej badani byli optymistyczni ($r=-0,210$, $p < 0,05$) i pomysłowi ($r=-0,281$, $p < 0,05$) tym mniejsze mieli poczucie straty zasobów związanych z Równowagą w życiu rodzinnym, a im mieli większe zdolności adaptacyjne ($R=0,231$, $p < 0,05$) i słabszą pomysłowość ($R=-0,225$, $p < 0,05$), tym większe poczucie straty zasobów związanych z Relacjami i potrzebami.

Szczegółowe dane zostały zobrazowane w Tabeli 3.

Badani, dla których zasoby z zakresu Równowagi rodzinnej były ważniejsze, byli mniej gotowi do podejmowania ryzyka. Zgodnie z rozumieniem tej cechy, proponowanej przez autorów zastosowanego Kwestionariusza, wraz ze wzrostem zasobów z zakresu Równowagi rodzinnej wśród badanych pracowników socjalnych zmniejszało się natężenie śmiałości w postrzeganiu życia jako przygody, zmniejszało się także poczucie niepokoju, a zwiększało poczucie bezpieczeństwa i potrzeba stagnacji. Takie osoby nie inicjowałyby zmian ani nie działałyby efektywnie w aktywizującym środowisku (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004, ss. 209-215).

Z kolei zdolność adaptacyjna analizowana za pomocą Kwestionariusza Gotowości do Zmiany zawiera w sobie dwa komponenty: elastyczność umożliwiającą łatwe przystosowanie do zmieniających się wymagań otoczenia i odporność, dzięki której ludzie nie załamują się niepowodzeniami, a raczej uczą się na błędach (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004, ss. 209-215). Wyniki prezentowanych analiz ujawniły, że im większe poczucie straty zasobów związanych z Relacjami i potrzebami mieli badani, tym cechował ich wyższy poziom zdolności adaptacyjnych rozumianych jako

Tabela 3

Korelacje zmiennych: zasoby rodzinne i gotowość do zmian²³

Zasoby	Czynniki	Gotowość (ogółem)	Podjemowa-nie ryzyka	Pewność siebie	Zdolność Adaptacyjna	Napęd (pasja)	Optymizm	Pomysłowość	Tolerancja na niepewność
Ważność zasobów	Równowaga w życiu rodzinnym	0,181	-0,2227	0,1248	-0,0509	-0,0143	0,2042	0,2797	-0,1622
		p=0,857	p=0,024*	p=0,211	p=0,611	p=0,888	p=,040*	p=0,005*	p=0,103
Pozyskane zasoby	Relacje i potrzeby	0,1971	-0,0017	0,0625	0,0002	0,0580	0,2123	0,2417	0,0885
		p=0,056	p=0,987	p=0,545	p=0,998	p=0,581	p=0,038*	p=0,018*	p=0,391
Pozyskane zasoby	Równowaga w życiu rodzinnym	0,1999	-0,1288	0,1817	-0,0251	0,2010	0,2364	0,4149	-0,0489
		p=0,046*	p=0,199	p=0,069	p=0,803	p=0,047*	p=0,017*	p=0,000*	p=0,627
Utracone zasoby	Relacje i potrzeby	0,2131	-0,0453	0,1399	-0,0374	0,2594	0,1712	0,2839	0,0287
		p=0,032*	p=0,651	p=0,161	p=0,709	p=0,010*	p=0,085	p=0,004*	p=0,775
Utracone zasoby	Równowaga w życiu rodzinnym	-0,1568	0,0150	-0,1066	0,1668	0,0028	-0,2100	-0,2813	0,0800
		p=0,119	p=0,882	p=0,289	p=0,095	p=0,978	p=0,035*	p=0,005*	p=0,427
Utracone zasoby	Relacje i potrzeby ³	-0,0657	0,0510	0,0085	0,2307	-0,0795	-0,1411	-0,2248	0,1135
		p=0,565	p=0,653	p=0,940	p=0,040*	p=0,489	p=0,212	p=0,046*	p=0,316

Źródło: Badania własne Autora.

² Użyto korelacji r-Pearsona.³ W tym przypadku, z uwagi na to, że wartość bezwzględna skośności przekracza 1, zastosowano korelację rang Spearmana.

elastyczność i odporność. Można sądzić, że im bogatsze były ich doświadczenia bądź im silniejsze było ich poczucie utraty wskazanych zasobów, tym mniej załamywali się niepowodzeniami i lepiej radzili sobie z rozczarowaniami czy też koniecznością zmiany planów. Stawiali sobie bardziej realistyczne cele, koncentrowali się na swojej obecnej sytuacji i ewentualnych planach.

Kolejną z cech, w zakresie których ujawniła się istotna statycznie korelacja, była pasja, stanowiąca rodzaj potencjału, który wzmacnia wszystkie inne postawy. Okazało się, że im wyższy poziom pozyskanych zasobów związanych zarówno z Równowagą w życiu rodzinnym, jak i Relacjami i potrzebami deklarowali badani, tym cechowało ich wyższe natężenie pasji. Można też przyjąć, że tym rzadziej ulegali zmęczeniu, chociaż warto zaznaczyć, że bardzo wysoki wynik może być związany z pozostawaniem w nieuzasadnionym uporze oraz może sprzyjać szybkiemu wypaleniu zawodowemu. Osoby, które pozyskały te zasoby, z pasją wykonują trudne zadania, są pełne energii i odczuwają częściej entuzjazm niż lęk.

Wraz ze wzrostem ważności zasobu Równowaga w życiu rodzinnym oraz wraz ze wzrostem poziomu jego pozyskania i spadkiem poczucia jego utraty, wzrastał również poziom optymizmu badanych. Osoby, dla których ważny jest ten zasób, cechuje pozytywna, a nawet entuzjastyczna postawa wobec nowości. Ponadto nie koncentrują się one na utrudnieniach, a raczej dostrzegają różnorodne opcje. Co więcej wierzą, że upływ czasu jest dla nich korzystny i podobnie interpretują rzeczywistość (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004, ss. 209-215). Natomiast jeśli chodzi o zasób Relacje i potrzeby, to jedynie na płaszczyźnie jego ważności ujawniła się istotna korelacja z poziomem optymizmu badanych.

Okazało się także, że im wyżej badani cenili i im bardziej pozyskali zasoby rodzinne (zarówno Równowagę w życiu rodzinnym, jak i Relacje i potrzeby), tym bardziej byli pomysłowi. Ich pomysłowość rosła także wraz ze spadkiem poczucia utraty zasobów z obszaru Równowagi rodzinnej. Pomysłowość, zgodnie z przyjętą koncepcją, rozumiano jako zdolność do wykorzystania każdej sposobności do realizacji własnych celów oraz jako umiejętność zrobienia „czegoś z niczego”. Zatem wraz ze wzrostem wagi i stopniem pozyskania analizowanych zasobów rosła także sprawność docierania do odpowiednich źródeł zapewniających możliwość realizowania swoich planów. Osoby te silniej wierzyły, że każdy problem jest możliwy do rozwiązania, a trudności stanowiły dla nich wyzwanie i wartość samą w sobie. Potrafiły ponadto dostrzec różnorodne taktyki działania, a do stereotypowych kwestii podchodziły w sposób twórczy (Paszowska-Rogacz, Tarkowska 2004, ss. 209-215).

Zakończenie

Można przyjąć, że częściej zasoby związane z Równowagą w życiu rodzinnym (zarówno pod względem ich ważności dla osób badanych, stopnia ich pozyskania oraz poczucia straty) korelowały z poszczególnymi cechami gotowości do zmian w porównaniu z zasobami ujętymi jako Relacje i potrzeby. Stopień pozyskania dwóch analizowanych czynników – zasobów rodzinnych – korelował z poziomem ogólnej gotowości do zmian badanych pracowników socjalnych. Im silniejsze poczucie pozyskania zasobów, tym wyższy poziom gotowości do zmian. Pięć cech spośród siedmiu wchodzących w skład gotowości do zmian, tj.: podejmowanie ryzyka, zdolność adaptacyjna, pasja, optymizm i pomysłowość, korelowały przynajmniej z jednym wyróżnionym czynnikiem z zakresu zasobów życia rodzinnego badanych. Wydaje się, że tak rozumiana gotowość do zmian (czy też większość jej poszczególnych cech) ma związek z zasobami rodzinnymi ankietowanych pracowników socjalnych. W związku z tym, ważne są działania mające na celu wsparcie rodzin tej grupy. Zmiana, jako podstawowa kategoria służąca nie tylko do opisu istoty działania pracowników socjalnych, lecz także jeden z głównych obszarów ich kształcenia i doskonalenia zawodowego, może zostać umocniona, kiedy podejmie się inicjatywy na rzecz ich funkcjonowania rodzinnego. Wprawdzie coraz powszechniejsza jest superwizja pracy socjalnej, ale jak dotychczas nie ma szerokiej oferty działań skierowanych na pomoc ich własnym rodzinom. Warto przy tym zadbać o udzielanie im wsparcia kompensacyjno-stabilizująco-rozwojowego (adekwatnego do jej profilu i potrzeb w zakresie zasobów), świadczenie poradnictwa, rozwój terapii rodzinnej (Nowak, 2012).

Zasoby rodzinne pracowników socjalnych stanowią pewien potencjał, który warto rozwijać i wzmacniać, gdyż mogą one mieć istotne znaczenie dla ich efektywnej aktywności zawodowej, a w konsekwencji sprzyjać poprawie jakości życia rodzin przez nich wspieranych.

Bibliografia

- Bogacz-Walancik, A., Gacek, M., Kosiba, G., Wojtowicz, A. (2019). Gotowość do zmiany a satysfakcja z życia studentów kierunków nauczycielskich. *Forum Oświatowe*, 31(1), 61-75. DOI: 10.34862/fo.2019.1.4.
- Burke, C.M., Elliot, R.G., Lucas, K.B., Stewart, D.E. (1998). Lessons for sustainable professional development. *International Journal of Educational Development*, 18(2), 119-131.
- Czapiński, J. (1992). *Psychologia szczęścia: Przegląd badań i zarys teorii cebulowej*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza Akademos.
- Czechowska-Bieluga, M. (2019). Polish social workers, positive orientation and their readiness to change. *Society, Integration, Education*, 3, 159-169. DOI:10.17770/sie2019vol3.3949.
- Czechowska-Bieluga, M. (2021). Motywacja osiągnięć a gotowość do zmiany pracowników socjalnych. *Praca Socjalna*, 3(36), 69-83.

- Czechowska-Bieluga, M. (2013). *Spoleczno-zawodowe funkcjonowanie pracowników socjalnych w socjopedagogicznej perspektywie uwarunkowań pełnionej roli zawodowej*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Dudek, B., Koniarnek, J., Szymczak, W. (2007). Stres związany z pracą a teoria zachowania zasobów Stevana Hobfolla. *Medycyna Pracy*, 4(58), 317-325.
- Fengler, J. (2000). *Pomaganie mężczy: Wypalenie w pracy zawodowej*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Flaszyńska, E. (2017). Postawy pracowników ośrodka pomocy społecznej wyznacznikiem skłonności do innowacyjnych zmian w pracy socjalnej. *Praca Socjalna*, 2, 123-137.
- Gaś, Z.B. (2010). Rozwój profesjonalny wychowawców: teoria a praktyka. W: Z. Bartkiewicz, A. Węgliński, A. Lewicka (red.), *Powinności i kompetencje w wychowaniu osób niedostosowanych społecznie* (ss.4-15). Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Gorgiewski, M.J., Halbesleben, J.R.B., Bakker, A.B. (2011). Expanding the boundaries of psychological resource theories. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 1-7. DOI: 10.1111/j.2044-8325.2010.02015.x.
- Granosik, M. (2006). *Profesjonalny wymiar pracy socjalnej*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt of conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. DOI: 10.1037/0003-066X.44.3.513.
- Hobfoll, S.E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116-122. DOI: 10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x.
- International Federation of Social Workers. Pobrane 25.05.2021 z www.ifsw.org.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C., Kluger, A.N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction. The role of core evaluations. *Journal Applied Psychology*, 83(1), 17-34. DOI: 10.1037/0021-9010.83.1.17.
- Kaleta, K., Mróz, J. (2018). Zasoby osobiste a satysfakcja z małżeństwa wśród kobiet. *Psychologia Wychowawcza*, 55(13), 131-147. DOI: 10.5604/01.3001.0012.4760.
- Kamiński, T. (2017). Pracownicy socjalni – agenci zmiany czy konserwatorzy systemu? *Praca Socjalna*, 32(3), 29-38.
- Kłós, L., Leśniewska, G. (2018). Gotowość do zmiany pracowników socjalnych. *Edukacja Humanistyczna*, 2, 95-104.
- Kowalczyk, B., Kowalczyk, J., Karczewska, A. (2014). *Pracownik socjalny w perspektywie zarządzającego procesem zmiany*. Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Krzyszkowski, J. (2008). *Pomoc społeczna: Szkic socjologiczny*. Warszawa: Instytut Rozwoju Służb Społecznych.
- Lisowska, K., Łojko, M. (2021). Praca zawodowa a życie osobiste pracownika socjalnego. *Praca Socjalna*, 36(3), 55-68.
- Łaguna, M. (2015). Zasoby osobiste jako potencjał w realizacji celów. *Polskie Forum Psychologiczne*, 20(1), 5-15. DOI: 10.14656/PFP20150101.
- Myers, D.G. (2005). Bliskie związki a jakość życia. W: J. Czapiński (red.), *Psychologia pozytywna: Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka* (ss. 204-234). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Nowak, B.M. (2012). Rola zasobów rodzinnych w przezwyciężaniu kryzysu wieloprotblemowego. *Pedagogika Społeczna*, 3(45), 7-20.
- Olech, A. (2006). *Etos zawodowy pracowników socjalnych: Wartości, normy, dylematy etyczne*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk.
- Ornacka, K., Mirewska, E. (2020). Pracownik socjalny w dobie pandemii COVID-19 – wyzwania i dylematy. W: N. G. Pikuła, M. Grewiński, E. Zdebska, W. Glac, (red.), *Wyzwania dla polityki społecznej w kontekście pandemii koronawirusa* (ss. 53-68). Warszawa: Wydawnictwo Scriptum.

- Parchomiuk, M. (2012). Zasoby osobiste matek dzieci niepełnosprawnych, *Człowiek – Niepełnosprawność – Społeczeństwo*, 1(15), 43-66.
- Paszowska-Rogacz, A., Tarkowska, M. (2004). *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*. Warszawa: Agencja Wydawnicza PAJ-press.
- Paszowska-Rogacz, A. (2004). Kulturowe i osobowościowe determinanty radzenia sobie pracowników banków ze zmianami organizacyjnymi. *Przeгляд Psychologiczny*, 47(4), 395-409.
- Poprawa, R. (2001). Zasoby osobiste w radzeniu sobie ze stresem. W: G. Dolińska-Zygmunt (red.), *Podstawy psychologii zdrowia* (ss. 102-141). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Rymsza, M. (2014). Pracownicy socjalni, służby społeczne – profesjonalizacja i rozwój zawodowy. *Polityka Społeczna*, 3, 38-42.
- Sobka, M. (2014). *Zmiany organizacyjne w teorii i praktyce*. Lublin: Politechnika Lubelska.
- Stompór-Świdarska, J. (2018). Zasoby osobiste kobiet naukowców jako czynnik rozwoju zawodowego. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 512, 216-227. DOI: 10.15611/pn.2018.512.20.
- Szabała, B. (2017). Zasoby osobiste a niepełnosprawność sensoryczna. *Studia Edukacyjne*, 43, 223-245. DOI: 10.14746/se.2017.43.14.
- Sztompka, P. (2005). *Socjologia zmian społecznych*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Trawkowska, D. (2010). Bariery rozwoju pracy socjalnej w pomocy społecznej w perspektywie systemowej: Przykład pracy socjalnej z rodziną. *Roczniki Socjologii Rodziny*, XX, 185-208.
- Trawkowska, D. (2012). Pracownicy socjalni jako środowisko zawodowe: Portret czy portrety pracowników socjalnych? W: M. Rymsza (red.), *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce: Między służbą społeczną a urzędem* (ss. 141-154). Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Zbyrad, T. (2007). Źródła stresu pracowników socjalnych. *Polityka Społeczna*, 5-6, 22-28.

