

Uniwersytet Marii Curie Skłodowskiej w Lublinie

KATARZYNA NOWOSAD

ORCID: 0000-0002-6841-9890

nowosadka09@gmail.com

Psychospołeczne obciążenie pracą pracowników socjalnych a ich samoocena

Psychosocial Workload of Social Workers and Their Self-Esteem

PROPOZYCJA CYTOWANIA: Nowosad, K. (2026). Psychospołeczne obciążenie pracą pracowników socjalnych a ich samoocena. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 39(2), 217–235. DOI: 10.17951/j.2026.39.2.217-235.

ABSTRAKT

Praca w zawodzie pracownika socjalnego wymaga zarówno kompetencji zawodowych, jak i osobistych predyspozycji, w tym zwłaszcza indywidualnej wrażliwości społecznej, otwartości na innych, empatii i chęci pomocy ludziom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej. Charakter tej pracy sprawia, że wiąże się ona z licznymi psychospołecznymi obciążeniami, którym muszą stawić czoła pracownicy socjalni. Obciążenia te stanowią często zarówno bariery, jak i twórcze wyzwania. Wiara w siebie i posiadane zasoby osobiste są istotnym czynnikiem efektywnej działalności pomocowej. Celem badań empirycznych w niniejszym artykule jest określenie zależności między psychospołecznym obciążeniem pracą pracowników socjalnych a ich samooceną. Tak zakreślone pole eksploracji implikowało do postawienia pytania: czy występuje zależność między psychospołecznym obciążeniem pracą pracowników socjalnych a ich samooceną? Diagnozę psychospołecznej sytuacji pracy badanych pracowników socjalnych (zmiennej wyjaśnianej) dokonano z wykorzystaniem Kwestionariusza Ankiety w Wersji V a Wierszal-Bazyl i Cieślaka pn. „Psychospołeczne warunki pracy”. Natomiast poziom samooceny pracowników socjalnych (zmienna wyjaśniająca) został określony na podstawie Skali Samooceny SES Rosenberga. Okazało się, że im wyższa samoocena badanych, tym wyższy poziom kontroli pracy szczególnie w zakresie poznawczym postrzeganego wsparcia społecznego od współpracowników i przełożonych oraz doświadczanego dobrostanu.

Słowa kluczowe: pracownik socjalny; psychospołeczne obciążenie pracy; samoocena

WPROWADZENIE W PROBLEMATYKĘ BADAŃ

Obciążenie w sytuacji pracy jest przedmiotem licznych badań i analiz (por. m.in. Bera, 2011; Janicka, 1997; Jurkowski, 1998; Nowacki, 2004; Nowosad, 2022; Ratajczak, 1991; Tomaszewski, 1984; Zbyrad, 2014; 2017; Wierzejska, 2017). Relacje między sytuacją zawodową a indywidualnymi możliwościami pracownika to istotny aspekt funkcjonowania zawodowego pracowników socjalnych. Możliwości pracownika w najszerszym rozumieniu stanowią zdolność do spełniania wymagań środowiska pracy, prowadzącą do niezawodności w działaniu. W praktyce sprowadza się to do adekwatności funkcjonalnej między wymaganiami sytuacji pracy a zasobami osobistymi pracownika, jego kompetencjami zawodowymi, wartościami osobistymi niezbędnymi w działalności pomocowej, co sprzyja optymalizacji jego działania, poczuciu bezpieczeństwa oraz zapewnienia komfortu psychicznego i warunków dalszego rozwoju zawodowego (por. Ratajczak, 1991).

W ujęciu Nowackiego sytuacja zawodowa to pozycja pracownika uzyskana w jego środowisku pracy w wyniku dotychczasowej działalności i jego ocena przez przełożonych i współpracowników, zawierająca elementy oceny możliwości pracownika w stosunku do nasuwających się zadań (Nowacki, 2004, s. 239). Jest to zatem sytuacja, w której jasno określono, co pracownik wykonuje, kto określa sposób jego działania, w jakim psychospołecznym otoczeniu odbywa się praca, jakie przynosi gratyfikacje i na jakie naraża zagrożenia (por. Kohn, Scholler, 1986).

Według Janickiej sytuację zawodową można opisać za pomocą różnych kryteriów. W węższym znaczeniu jest to konfiguracja cech specyficznych dla działalności zawodowej danego pracownika lub grupy zawodowej, obejmuje m.in. stosowane środki, sposoby działania niezbędne do wykonania zadania, którym towarzyszą środowiskowe uwarunkowania, związane z uciążliwościami wykonywanej pracy. Są to czynniki „ciężkości pracy” czy „ryzyka społecznego”, które definiują syntetyczny wskaźnik nazywany „trudnością” wykonywania pracy. Natomiast sytuacja pracy w szerszym znaczeniu wskazuje na zewnętrzne elementy odnoszące się do treści pracy, czynników współtworzących środowisko pracy, opisujących poszczególne środowiska zawodowe. Ważnym wymiarem szeroko rozumianej sytuacji pracy są również subiektywne nastawienia i oceny związane z wyborem pracy i jej wykonywaniem (por. Janicka, 1997, s. 17–18).

Dla naszych badań szczególne znaczenie ma charakterystyka psychospołecznej sytuacji pracy, która oddziałuje w sposób bezpośredni na pracownika i jego zaangażowanie w wykonywanie wyznaczonych przez dane stanowisko zawodowe zadań oraz ich jakość (Jakimiuk, 2016, s. 45). Psychospołeczna sytuacja pracy może stwarzać dobrą lub złą atmosferę psychiczną, atmosferę zaufania lub nieufności, zainteresowania lub jego braku, zrozumienia lub niezrozumienia, dobrego lub nieumiejętnego podejścia do pracownika. Jak się okazuje, zaspokojenie w sytuacji

pracy indywidualnych potrzeb społecznych: przynależności, akceptacji, uznania, prestiżu wywołuje wiarę we własne siły, daje poczucie, że jest się osobą potrzebną i pożyteczną. Niezaspokojenie prowadzi do poczucia słabości, niższości, powoduje dyskomfort psychiczny (por. Bera, 2011, s. 63). W warunkach przykrych praca wymaga bowiem przezwyciężenia oporu wewnętrznego, dodatkowej wytrzymałości fizycznej i psychicznej, tolerancji na stres (Ratajczak, 1991).

Psychospołeczna sytuacja pracy osób funkcjonujących w pomocy społecznej stwarza liczne zagrożenia, wynikające z interakcji zachodzących pomiędzy nimi a klientami, treścią pracy, organizacją pracy, systemami zarządzania, warunkami a kompetencjami, potrzebami indywidualnymi i właściwościami pracowników. (por. Mościcka-Teske, Potocka, 2016, s. 140). W literaturze przedmiotu wskazuje się, że konsekwencje wynikające z narażenia pracownika na psychospołeczne zagrożenia zawodowe to m.in.: częstsze popełnianie błędów podczas realizacji zadań, nerwowe nawyki, tendencja do wycofywania się z zadań trudnych i odpowiedzialnych, niechęć do podejmowania nowych wyzwań obarczonych określonym ryzykiem, pojawienie się nieznanych dotychczas wzorów zachowań, stosowanie substancji psychoaktywnych, ucieczka w chorobę (por. Dudek i in., 2004; Nowosad, 2021).

W projektowanych badaniach posłużyliśmy się koncepcją Widerszal-Bazyl i Cieślaka (2000), która pozwala empirycznie zdiagnozować psychospołeczne obciążenie pracą pracowników socjalnych w następujących wymiarach: poziomowi wymagań, zakresu kontroli, poziomowi spostrzeganego wsparcia społecznego, poziomowi dobrostanu i pożądanym zmian w pracy.

Poziom wymagań zawodowych wobec pracownika socjalnego wynika z charakteru jego pracy, aktywnego uczestnictwa w rozwiązywaniu różnych trudnych, życiowych problemów jego klientów. Współpracy tej towarzyszyć powinna empatia, życzliwość, wrażliwość, kultura i takt oraz twórcze poszukiwanie optymalnych rozwiązań. Aby sprostać tym zadaniom, pracownik socjalny musi posiadać odpowiednie kwalifikacje, które znajdą potwierdzenie w wysokich kompetencjach merytorycznych zapewniających jego efektywność zawodową, a ponadto wyróżniać się określonymi walorami osobowościowymi i etyczno-moralnymi (Kanios, 2018; Wierzejska, 2017).

Zakres kontroli w pracy socjalnej odnosi się do stopnia, w jakim pracownik wpływa na to, co się dzieje w pracy. Tym samym, na ile może on działać podmiotowo (Wierzejska, 2018). Podmiotowość to, jak podkreśla Górniewicz, „[...] fundament bytowy do samorealizacji [...], osiąga przy tym poczucie spełnienia”. I dalej dodaje: „Człowiek, który ma przekonanie o tym, iż wywiera wpływ na zdarzenia, ceni swoje działania i siebie samego. Ma on poczucie własnej wartości w złożonym świecie społecznym. Kiedy jednak traci takie przekonanie, jego wartość subiektywnie obniża się. Wywołuje to reakcje obronne, lękowe i zmniejsza motywację do działania” (Górniewicz, 2001, s. 23, 25).

Kontrola w pracy jest definiowana jako potencjał wpływu na pracę oraz warunki, w jakich jest ona przeprowadzana. Zalicza się ona do podstawowych zmiennych, które opisują psychospołeczne aspekty pracy (Widerszal-Bazyl, 2009, s. 6). Kontrola ta w przypadku pracownika socjalnego może odnosić się do zakresu i dowolności jego postanowień; polega na doborze metod, technik, czasu i innych środków w celu dokonania działań. Skupia się również na indywidualnym wpływie pracownika na jakość wypracowanych efektów (Kozioł, Wojtowicz, 2016, s. 168).

Z kolei wsparcie społeczne stanowi istotny element psychospołecznej sytuacji pracy w działalności pomocowej. Zdaniem Kawuli wsparcie społeczne oznacza „pomoc dostępną jednostce lub grupie w sytuacjach trudnych, stresowych, przełomowych, a których bez wsparcia innych nie są w stanie przezwyciężyć”. Stanowi zatem „rodzaj interakcji społecznej podjętej przez jedną lub dwie strony w sytuacji problemowej, w której dochodzi do wymiany informacji emocjonalnej lub instrumentalnej” (Kawula, 1996, s. 13). We wsparciu społecznym udział biorą dwie strony tego procesu, wśród których wyróżnia się osoby wspierające oraz te, które je otrzymują (Jakimiuk, 2018, s. 209). Wsparcie społeczne dotyczy również odczuwania akceptacji i poparcia ze strony środowiska.

Dobrostan w pracy socjalnej definiuje się jako poczucie usatysfakcjonowania w zakresie ważnych potrzeb pracowników, który przekłada się na odczuwane przez nich bezpieczeństwo oraz spełnienie zawodowe w pracy z klientem (por. Kozioł, Wojtowicz, 2016, s. 167). Pracownik czujący satysfakcję z wykonywanej pracy cechuje się zadowoleniem wynikającym z różnych aspektów pracy zawodowej. Prawidłowy dobrostan zawodowy jest kluczowym elementem, warunkującym efektywną działalność pracownika socjalnego (Kanos, 2017, s. 75).

Zmiany w pracy socjalnej są ciągłe i mogą w znacznym stopniu wpływać na obciążenie zawodowe pracowników, wywoływać niepokój, podważać ich poczucie stabilizacji lub być inspiracją do niekonwencjonalnych, nowatorskich działań. Zmiany te mogą dotyczyć przeobrażenia dotychczasowego sposobu funkcjonowania danej organizacji pod wpływem nasilenia się określonych czynników. Klienci pomocy społecznej mogą zmagać się z różnego typu problemami, które sprawiają, że pomimo wykorzystania własnych umiejętności, możliwości oraz potencjału nie są w stanie samodzielnie ich przezwyciężyć. Jedną z podstawowych zmian w funkcjonowaniu instytucji pomocowych jest ukierunkowanie na maksymalne wykorzystywanie w procesie pozytywnej zmiany sytuacji klienta możliwości państwa, poprzez aktywność organizacji przedstawicielskiej na szczeblu samorządu terytorialnego, klienta, jego najbliższego otoczenia oraz środowiska lokalnego (Woźniak, 2016, s. 208).

Istotnym zasobem osobistym pracowników socjalnych, który potencjalnie może zapewnić efektywne radzenie sobie z obciążeniem wynikającym z psychospołecznej sytuacji pracy, jest samoocena. Stanowi ona bowiem jeden

z najważniejszych elementów osobowości, a zarazem ważny regulator zachowania człowieka. Jest wypadkową dotychczasowych osiągnięć oraz określonych standardów poznawczych, które pełnią rolę punktów odniesienia, ideałów i oczekiwań (Kulas, 1986). Wiara w siebie umożliwia podejmowanie nowych, coraz trudniejszych wyzwań i tym samym realizacji coraz bardziej ambitnych zadań oraz odnoszenia sukcesów zawodowych (Nowosad, 2022). Samoocena, będąc cechą trwałą, stanowiącą skłonność do wartościowania samego siebie w pozytywny lub negatywny sposób, przybiera postać zarówno deklaratywną, jak i bezwiedną, ukrytą (Wojciszke, 2008). Może ona mieć charakter poznawczy lub emocjonalny, może być: stabilna i niestabilna, adekwatna i nieadekwatna, zawyżona lub zaniżona, pozytywna lub negatywna, ogólna i szczegółowa – „częstkowa” (Kulas, 1986; Niebrzydowski, 1989; Szpitalak, Polczyk, 2015). Zdaniem Szpitalak i Polczyk samoocena stanowi ochronę przed lękiem, zapewnia poczucie stabilności, przewidywalności, chroni przed stresem i niepowodzeniami, ponieważ osoby odznaczające się wysoką samooceną mają do dyspozycji więcej zasobów pomagających przezwyciężyć przeciwności. Natomiast osoby o niskiej samoocenie są narażone w takich sytuacjach na koszty emocjonalne związane z doświadczaniem nieprzyjemnych bodźców (Szpitalak, Polczyk, 2015, s. 33–35). Optymalnym stanem jest samoocena obiektywna i adekwatna, odznaczająca się akceptowaniem samego siebie w stopniu umiarkowanym, która pozwala dostrzegać u siebie mocne i słabe strony, gdy porównuje się od innych. W projektowanych badaniach oprzemy się na koncepcji Rosenberga i określimy ogólną samoocenę badanych jako względnie stałą dyspozycję, będącą świadomą postawą (pozytywną lub negatywną) wobec „Ja”.

METODOLOGIA BADAŃ

Przedmiotem niniejszych badań jest psychospołeczne obciążenie pracą pracowników socjalnych opisane poprzez: poziom wymagań, zakresu kontroli, poziom spostrzeganego wsparcia społecznego, poziom dobrostanu i pożądaných zmian w pracy rozpatrywane w kontekście samooceny badanych. Celem badań jest określenie zależności między psychospołecznym obciążeniem pracą pracowników socjalnych a ich samooceną. Tak określone pole eksploracji i cel badań implikują następujący problem badawczy: *Czy występuje zależność między psychospołecznym obciążeniem pracą pracowników socjalnych a ich samooceną?*

Hipoteza robocza przyjęła postać twierdzenia: Występuje istotna zależność między psychospołecznym obciążeniem pracą badanych pracowników socjalnych a ich samooceną. Im wyższy poziom samooceny, tym wyższy poziom kontroli pracy, szczególnie w zakresie poznawczym, oraz spostrzeganego wsparcia społecznego od współpracowników i przełożonych, a także doświadczanego dobrostanu. Badane osoby dobrze radzą sobie z wymaganiami w pracy, nie sygnalizują

potrzeby zmian w organizacji (por. Nowosad, 2022; Szpitalak, Polczyk, 2015; Zbyrad, 2014).

Aby rozwiązać powyższy problem badawczy i zweryfikować hipotezę roboczą, przeprowadzono w 2024 roku sondaż diagnostyczny techniką ankietową wśród 136 losowo wybranych pracowników socjalnych zatrudnionych w różnych placówkach pomocy społecznej na Lubelszczyźnie. Podstawowym kryterium doboru próby była dostępność terenu badań. Diagnozę psychospołecznej sytuacji pracy badanych pracowników socjalnych (zmienniej wyjaśnianej) dokonano z wykorzystaniem Kwestionariusza Ankiety w Wersji V a Widerszal-Bazyl i Cieślaka pn. „Psychospołeczne warunki pracy”. Pozwala to na scharakteryzowanie własnej pracy, a także opisanie swego samopoczucia i wskazanie zmian, które byłyby w pracy przydatne. Na podstawie 102 pytań wyrażonych na skali Lickerta można określić pięć następujących skal psychospołecznych warunków pracy: Skalę wymagań w pracy (W), Skalę kontroli (K), Skalę wsparcia społecznego (WS), Skalę dobrostanu (D) i Skalę pożądanых zmian w pracy (PZ).

Natomiast poziom samooceny pracowników socjalnych (zmienna wyjaśniająca) został określony na podstawie Skali Samooceny SES Rosenberga. Skala pozwala mierzyć ogólny poziom samooceny, czyli stosunek do własnej osoby, który jest traktowany jako stosunkowo stała cecha, a nie chwilowy stan. Skala jest zbudowana z 10 twierdzeń, a odpowiedzi udziela się na 4-stopniowej skali. Wynikiem jest suma punktów, stanowiąca wskaźnik ogólnego poziomu samooceny. Im wyższy wynik, tym wyższa samoocena.

W prowadzonych badaniach uwzględniono także czynniki demograficzno-społeczne jako zmienne pośredniczące.

Uzyskane wyniki badań poddano analizie statystycznej. Wartości analizowanych zmiennych ilościowych przedstawiono za pomocą wartości średnich, odchylenia standardowego oraz mediany, a zmiennych jakościowych – za pomocą liczebności i odsetka. Sprawdzenie normalności rozkładu zmiennych w badanych grupach wykonano za pomocą testu normalności Shapiro-Wilka. Do zbadania różnic pomiędzy dwiema grupami zastosowano test *t*-Studenta, a w przypadku niespełnienia warunków do jego zastosowania test U Manna–Whitnea. Ocena różnic pomiędzy trzema lub więcej grupami wykonano za pomocą analizy wariancji ANOVA (wraz z testem post-hoc RIR Tukeya), a w przypadku niespełnienia warunków do jej zastosowania test Kruskala–Wallisa. Do sprawdzenia zależności pomiędzy wybranymi zmiennymi wykorzystano także korelację rang Spearmana. Przyjęto poziom istotności $p < 0,05$, wskazujący na istnienie istotnych statystycznie różnic lub zależności. Analizę wykonano w programie Statistica 9.1 (StatSoft, Polska).

Dobór próby badawczej był losowy i wynikał z dostępności do terenu badań. Nie we wszystkich instytucjach ujętych w planie badań uzyskałam zgodę na ich przeprowadzenie.

Ze 136 kwestionariuszy uzupełnionych analiz zakwalifikowano 128 prawidłowo wypełnionych. W badanej grupie dominowały kobiety (89,8%). Mężczyźni stanowili nieliczną grupę respondentów (10,2%). Pod względem wieku grupy nieznacznie różniły się między sobą: do 35 lat było 28,9% respondentów, w przedziale wiekowym 36–45 lat – 39,8% i powyżej 45. roku życia – 31,3%. Średnia wieku badanych wynosiła 41 lat, a średnia ogólnego stażu zawodowego – 17,1 lat pracy. W obecnym miejscu pracy są zatrudnieni od ok. 10 lat. Są to więc osoby z dużym doświadczeniem życiowym i zawodowym, charakteryzujące się zasiedziałym zatrudnieniem. Wśród badanych z wyższym wykształceniem legitymuje się ponad dwie trzecie respondentów (69,5%), wykształcenie pomaturalne ma co czwarty badany pracownik socjalny (25,0%), a średnie tylko pojedyncze osoby (5,5%). Jak ustalono trzy czwarte badanych (75,8%) zajmuje stanowiska wykonawcze, a jedynie co czwarty respondent (24,2%) pełni funkcję kierowniczą.

ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ WŁASNYCH

Zgodnie z przyjętymi założeniami badawczymi w pierwszej kolejności dokonano diagnozy psychospołecznego obciążenia pracą badanych pracowników socjalnych (zmiennej wyjaśnianej), określono jej strukturę oraz poziom wymagań, zakres kontroli, poziom spostrzeganego wsparcia społecznego, poziom dobrostanu i poziom pożądanych zmian w organizacji. Następnie ustalono poziom samooceny badanych (zmiennej wyjaśniającej), by w dalszej kolejności dokonać korelacji tych zmiennych, co pozwoli rozwiązać postawiony problem badawczy i zweryfikować hipotezę roboczą. W prowadzonych analizach uwzględniono także zmienne pośredniczące – czynniki demograficzno-społeczne: płeć, wiek, staż pracy, pełniona funkcja.

Natężenie wartości poszczególnych skal pomiarowych opisujących psychospołeczną sytuację pracy badanych pracowników socjalnych przedstawionych na skali stenowej (1–4 sten – wynik niski; 5–6 sten – wynik przeciętny i 7–10 sten – wynik wysoki) (tabela 1). Uzyskane dane wskazują, że największym natężeniem wartości wyrażonej na skali stenowej charakteryzuje się skala wsparcia społecznego udzielanego badanym pracownikom socjalnym ($M = 6,40$). Wynik ten lokuje się powyżej rezultatów przeciętnych, co wskazuje na jego istotne znaczenie w sytuacjach trudnych i warunkach zagrożeń psychospołecznych w działalności pomocowej.

Natomiast pozostałe skale znajdują się w przedziale wyników przeciętnych. Skala wymagań ($M = 5,7$) sytuuje się w górnym przedziale skali stenowej wyników przeciętnych ($M = 5,75$), nieco niżej znajdują się wyniki dotyczące pożądanych zmian w organizacji ($M = 5,39$) oraz kontroli pracy określającej partycypację badanych osób w podejmowaniu decyzji, wpływaniu na obciążenie pracą itp. ($M = 4,60$). Natomiast najniżej na skali stenowej znajdują się wyniki odnoszące

się do dobrostanu badanych stanowiącego satysfakcję z różnych aspektów funkcjonowania zawodowego i życia osobistego badanych ($M = 4,13$).

Tabela 1. Skale psychospołecznej sytuacji pracy badanych pracowników socjalnych

Psychospołeczna sytuacja pracy	Statystyki opisowe		
	średnia	mediana	odchylenie standardowe
Skala wymagań	5,75	5	2,06
Skala kontroli	4,60	5	2,19
Skala wsparcia społecznego	6,40	4	2,04
Skala dobrostanu	4,13	4	2,34
Skala pożądanych zmian	5,39	5	1,66

Źródło: opracowanie własne.

Psychospołeczne obciążenie pracą badanych pracowników socjalnych ma charakter wielowymiarowy i wymaga dalszej pogłębionej analizy. Kolejno więc według natężenia wartości skal pomiarowych zostaną scharakteryzowane poszczególne teoretyczne wymiary pozwalające opisać to zjawisko.

Społeczne wsparcie w sytuacji pracy

Istotnym czynnikiem odczuwanego obciążenia psychospołeczną sytuacją pracy przez pracowników socjalnych jest spostrzegane przez nich wsparcie społeczne, którego mogą udzielać im przełożeni lub inni współpracownicy. Wsparcie społeczne dla pracowników socjalnych jawi się jako rzecz niezbędna. W swojej codziennej pracy doświadczają wielu sytuacji trudnych, psychologicznie kosztownych, organizując i prowadząc działalność pomocową dla osób dotkniętych nieszczęśliwymi wydarzeniami losowymi. Udzielone im wsparcie zarówno podnosi standardy świadczonych przez nich usług, jak i kształtuje pozytywny wizerunek instytucji pomocowej.

Jak wynika z uzyskanych danych, czterech na dziesięciu badanych pracowników socjalnych (43,0%) dostrzega wsparcie społeczne ze strony przełożonych. Osoby w wieku 35–45 lat w największym stopniu postrzegają wsparcie społeczne ($H = 6,364$; $p < 0,042$). Na poziomie przeciętnym ocenia to wsparcie częściej niż co trzeci badany (37,5%), a co piąty respondent (19,5%) uznaje je za niewystarczające. Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia badanych wzrasta także w sposób istotny poziom postrzeganego wsparcia społecznego ($Z = 2,260$; $p < 0,008$). Natomiast maleje wraz ze wzrostem stażu pracy ($r_s = -0,198$; $p < 0,025$).

Jak ustalono, większe wsparcie społeczne badani pracownicy socjalni dostrzegają ze strony przełożonych ($M = 6,62$) niż innych współpracowników

($M = 6,23$). Zarówno jedno, jak i drugie wyniki lokują się nieco powyżej średniego poziomu na skali stenowej. Okazuje się, że blisko połowa respondentów (48,1%) odczuwa w wysokim stopniu wsparcie ze strony swoich przełożonych. To zapewnia im poczucie bezpieczeństwa w sytuacjach trudnych, w rozwiązywaniu złożonych problemów życiowych klientów. W stopniu umiarkowanym na wsparcie to może liczyć czterech na dziesięciu badanych pracowników socjalnych (40,2%). Natomiast co ósmy badany (11,7%) jest rozczarowany, bo nie otrzymuje oczekiwanego wsparcia społecznego ze strony przełożonych.

Na podstawie przeprowadzonych analiz statystycznych można stwierdzić, że występuje istotny związek między spostrzeganym przez badanych pracowników socjalnych wsparciem społecznym ze strony przełożonych a ich poziomem wykształcenia ($Z = 2,617$; $p < 0,009$). Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia badanych wzrasta ich poziom spostrzeganego wsparcia ze strony przełożonych.

Wsparcie udzielane badanym pracownikom ze strony innych współpracowników wskazuje, że opinie skrajne – i pozytywne, i negatywne – są do siebie zbliżone. Co trzeci respondent (36,7%) deklaruje, że nie bardzo może liczyć w sytuacjach trudnych i złożonych problemów, które ma rozwiązać, na innych współpracowników. Podobny odsetek badanych (33,6%) uważa, że zawsze może liczyć na wsparcie informacyjne, materialne, wartościujące czy wręcz duchowe ze strony innych osób zatrudnionych w ich miejscu pracy. Z kolei ponad co czwarty badany pracownik socjalny ma w tym zakresie odczucia raczej ambiwalentne i ocenia to wsparcie jako dość ograniczone w stosunku do jego oczekiwań i potrzeb.

Z uzyskanych danych statystycznych wynika, że poziom postrzeganego przez badanych wsparcia społecznego ze strony innych współpracowników koreluje z ich poziomem wykształcenia ($Z = 1,965$; $p < 0,049$). Im wyższy poziom wykształcenia respondentów, tym wyższy poziom spostrzeganego przez nich wsparcia ze strony innych współpracowników. Częściej także wsparcie społeczne od innych osób uzyskują pracownicy z najkrótszym stażem pracy (do 5 lat) niż pozostali ($H = 9,096$; $p < 0,011$). Natomiast wraz ze stażem pracy maleje postrzeganie przez badanych wsparcie społeczne ze strony innych współpracowników ($r_s = -0,225$; $p < 0,011$).

Poziom wymagań w pracy

Wymagania w pracy są ściśle określone w zakresie obowiązków przypisanych do danego stanowiska pracy oraz wynikają z zasad i przepisów obowiązujących w danej instytucji pomocy społecznej. Natomiast aby określić poziom wymagań psychospołecznych w odniesieniu do badanych pracowników socjalnych, analizą objęto wymagania intelektualne, wymagania psychofizyczne i w zakresie odpowiedzialności za bezpieczeństwo (innych osób i majątku) oraz wymagania

wynikające z konfliktowości roli i przeciążenia. Oceniając ogólny poziom wymagań w pracy badanych pracowników socjalnych, ustalono, że opinie respondentów są dość równo podzielone.

Uzgodniono, że co trzeci badany pracownik socjalny w wysokim stopniu odczuwa wymagania stawiane mu w pracy (34,6%). Podobny odsetek (33,6%) odczuwa je w stopniu umiarkowanym, a pozostali respondenci (32,0%) nie mają z tym problemu, dobrze radzą sobie z wymaganiami zawodowymi. Analizując podskale opisujące wymagania psychospołeczne w pracy badanych pracowników socjalnych, ujawniono, że największe natężenie wartości dotyczy podskali odnoszącej się do stawianych im wymagań psychofizycznych i w zakresie odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych ludzi i majątku ($M = 3,73$). W następnej kolejności lokują się wyniki skali dotyczącej wymagań intelektualnych ($M = 3,34$). Najmniejsze natężenie wartości odnotowano w odniesieniu do skali wymagań wynikających z konfliktowości roli i przeciążenia ($M = 2,62$).

Na podstawie uzyskanych danych można stwierdzić, że czterech na dziesięciu badanych pracowników socjalnych (43,8%) nie ma problemów z realizacją wymagań psychofizycznych oraz odpowiedzialnością za bezpieczeństwo innych i majątku. Należy zauważyć, iż co trzeci badany (34,4%) ma wyraźne problemy, aby sprostać tym wymaganiom. Ze zmiennym szczęściem radzi sobie z tymi problemami częściej niż co piąty respondent (21,9%). Jest to wyraźnie uwarunkowane czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy i skalą problemów, jakie muszą rozwiązywać w zakresie działalności pomocowej.

W przypadku wymagań intelektualnych stwierdzono, że badani pracownicy socjalni postrzegają je jako umiarkowane w odniesieniu do pełnionej przez nich roli i realizowanych zadań. Jednak częściej niż co czwarty respondent (28,9%) uważa je za wysokie, w sytuacji pracy musi bowiem rozważać wiele złożonych aspektów różnych problemów osobistych swoich klientów, co wymaga intelektu odnoszącego się do zdolności gruntownego rozpoznania sytuacji i jej zrozumienia oraz wykorzystania posiadanej wiedzy w wyborze optymalnego sposobu działania. Blisko co piąty badanych pracowników socjalny (18,8%) jest zdania, że jego praca nie stawia wysokich dla niego wymagań intelektualnych. Wiele zadań wykonuje według sprawdzonych procedur i niemal rutynowo.

Wymagania w pracy socjalnej związane z konfliktowością roli i przeciążeniem w wysokim stopniu odczuwa częściej niż co drugi badany (59,4%). Wiąże się to często ze złożonością i niepowtarzalnością problemów życiowych ludzi, brakiem regulacji prawnych lub środków finansowych i roszczeniową postawą klientów oraz towarzyszącymi tym sytuacjom silnymi emocjami, wynika także często z nadmiaru obowiązków i deficytu czasu. Natomiast co piąty badany pracownik socjalny wymagania te ocenia jako przeciętne (20,3%) lub nawet niskie w porównaniu do posiadanych zasobów radzenia sobie z problemami.

Pożądanee zmiany w organizacji

Oczekiwania badanych pracowników w zakresie pożądaných zmian w organizacji mają charakter umiarkowany (50,0% wskazań). Dostrzegają oni złożoność tej problematyki. Pozytywnie oceniają niektóre aspekty organizacji pracy, zwłaszcza styl kierowania, stosunki międzyludzkie, szkolenie z nowych regulacji prawnych, inne, związane zwłaszcza z zaangażowaniem większych środków, tempem pracy, obiegiem informacji służbowych są w ich ocenie słabszą stroną organizacji pracy i wymagają zmian. Wysokie oczekiwania dotyczące zmian organizacyjnych wyraża co piąty respondent (21,9%). Natomiast częściej niż co czwarty w małym stopniu identyfikuje się z potrzebą zmian w organizacji.

Z przeprowadzonych analiz statystycznych wynika, że w sposób istotny płeć badanych pracowników socjalnych różnicuje wyniki dotyczące pożądaných zmian w pracy ($U = 0,443$; $p < 0,015$), jak i potrzebnych zmian w organizacji ($U = 454$; $p < 0,020$). Zdecydowanie częściej mężczyźni niż kobiety są bardziej przekonani o konieczności tych zmian w organizacji. Za zmianami w organizacji częściej także opowiadają się najstarsi wiekiem i stażem pracy pracownicy socjalni niż pozostali zatrudnieni ($H = 6,778$; $p < 0,041$).

Zakres kontroli pracy

Ocenę zakresu kontroli pracy przez badanych pracowników socjalnych można opisać poprzez określenie ogólnego jej poziomu oraz poprzez charakterystykę dwóch wymiarów: kontroli behawioralnej i kontroli poznawczej. O poziomie kontroli behawioralnej może świadczyć poziom ich samodzielnego i indywidualnego podejmowania decyzji dotyczących pracy, wpływu na sposób wyboru metod pracy, kształtowania warunków pracy. Natomiast w przypadku kontroli poznawczej osoby świadczące usługi społeczne mają poczucie kontrolowania sytuacji przede wszystkim pod względem otrzymywania informacji zwrotnych ze strony przełożonych i współpracowników, jasności zakresu obowiązków, a także celów i oczekiwanych rezultatów.

Uzyskane dane wskazują, że blisko połowa badanych pracowników (44,6%) w małym stopniu ma wpływ na sytuację pracy w swoim środowisku zawodowym. Czterech na dziesięciu respondentów (40,6%) ze zmiennym szczęściem oddziałuje na to, co dotyczy ich pracy zawodowej. Jedynie co siódmy badany (14,8%) w pełni kontroluje swoją sytuację pracy. Jak ustalono, wraz ze wzrostem stażu zawodowego badanych pracowników socjalnych maleje ich poczucie, że mają wpływ na sytuację pracy ($r_s = -0,216$; $p < 0,014$). Z kolei osoby sprawujące funkcje kierownicze deklarują, że bardziej mogą partycypować w podejmowaniu różnych decyzji niż pracownicy na stanowiskach wykonawczych ($r_s = 3,610$; $p < 0,000$).

Więszym natężeniem wartości charakteryzuje się behawioralna kontrola pracy badanych pracowników socjalnych ($M = 6,40$) niż kontrola poznawcza ($M = 5,23$). Co oznacza, że badani pracownicy socjalni odczuwają większy wpływ na sposób realizacji zadań wynikających ze stanowiska pracy, sposób funkcjonowania ich instytucji oraz na zmiany organizacyjne w pracy, niż mają poczucie wpływu na rzeczywistość wynikającą z jej rozumienia, znajomości przyczyn wydarzeń i możliwości ich przewidywania. Jednak zarówno jedna, jak i druga kontrola charakteryzuje się średnim natężeniem wartości wyrażonej na skali stenowej.

Okazuje się, że w wysokim stopniu co drugi badany pracownik socjalny (55,5%) odczuwa, że w swojej pracy może samodzielnie podejmować decyzje dotyczące sposobów wykonywania obowiązków. Co trzeci respondent (33,6%) ma odczucia raczej ambiwalentne, ponieważ w niektórych sytuacjach sam podejmuje decyzje, a w innych decyzje podejmują za niego przełożeni. Co jedenasty badany pracownik (10,9%) raczej nie ma swobody w decydowaniu o sposobie wykonywania obowiązków zawodowych.

Z przeprowadzonych analiz statystycznych wynika, że poziom kontroli behawioralnej wykazuje związek z pełnioną funkcją w strukturze organizacji pomocowej ($Z = -2,183$; $p < 0,029$). Więszym poziomem kontroli behawioralnej charakteryzują się osoby na stanowiskach kierowniczych niż wykonawczych.

W przypadku kontroli poznawczej pracy przez badanych pracowników socjalnych średnio co trzeci respondent (36,7%) deklaruje brak możliwości wpływu na rzeczywistość wynikający z jej rozumienia i znajomości przyczyn wydarzeń, którym musi stawić czoła. Zdecydowanie nie podziela tego przekonania zbliżony odsetek badanych (33,6%). Natomiast częściej niż co czwarty badany (29,9%) ma w tym zakresie odczucia ambiwalentne, ponieważ jego poczucie wpływu na rzeczywistość wynikającą z jej rozumienia, znajomości przyczyn wydarzeń i prognozowania rozwoju sytuacji jest zmienne, zależne od przełożonych.

Jak wykazały analizy statystyczne, występuje istotna zależność między poziomem wykształcenia badanych pracowników socjalnych a ich poziomem kontroli poznawczej ($Z = 2,270$; $p < 0,023$). Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrasta również zdolność badanych do nadzorowania i regulowania własnych procesów poznawczych.

Dobrostan pracowników socjalnych

Diagnozowany dobrostan badanych pracowników socjalnych w sytuacji pracy obejmuje jego ogólny poziom oraz dwa wymiary: samopoczucie fizyczne i samopoczucie psychiczne respondentów. Okazuje się, że blisko dwie trzecie badanych pracowników socjalnych (64,1%) charakteryzuje się niskim poziomem samopoczucia zarówno fizycznego, jak i psychicznego, co przekłada się na jakość

świadczonych usług społecznych. Jako przeciętny swój stan psychofizyczny ocenia co piąty respondent (19,5%). Jedynie co siódmy badany (16,4%) nie ma z tym problemu, cieszy się dobrą kondycją fizyczną i psychiczną.

Przeprowadzone analizy statystyczne ujawniły, że ogólny poziom dobrostanu badanych pracowników socjalnych wykazuje istotny związek z poziomem ich wykształcenia ($Z = 2,434$; $p < 0,015$). Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia badanych wzrasta ich ogólny poziom dobrostanu stanowiącego zadowolenie z pracy i życia osobistego. Natomiast ogólny poziom dobrostanu badanych maleje wraz ze wzrostem stażu pracy ($r_s = -0,267$; $p < 0,002$).

Należy zauważyć, że nieznacznie lepsze jest samopoczucie psychiczne ($M = 4,3$) niż fizyczne badanych ($M = 3,9$) pracowników zatrudnionych w działalności pomocowej. Jak ustalono, dwie trzecie badanych pracowników socjalnych (64,1%) wykazuje niski poziom samopoczucia fizycznego, uskarżając się na różne dolegliwości zdrowotne (problemy z sercem, ogólne osłabienie i brak siły do działania, problemy z zasypianiem itp.) W stopniu przeciętnym te dolegliwości odczuwa co czwarty respondent (23,4%). Jedynie co ósmy badany (12,5%) deklaruje doskonałą kondycję fizyczną.

Na ogół zły kondycji fizycznej badanych pracowników socjalnych towarzyszy najczęściej również złe samopoczucie psychiczne. Częściej niż co drugi badany (57,0%) odczuwa psychiczne obciążenie związane z doświadczanym stresem, trudnymi relacjami społecznymi z klientami, ponoszoną odpowiedzialnością prawną i moralną za wyniki swojej pracy. W stopniu przeciętnym to obciążenie odczuwa częściej niż co czwarty badany (28,1%). Tylko co siódmy pracownik socjalny objęty badaniem doskonale radzi sobie z tymi obciążeniami i wyróżnia się bardzo dobrą kondycją psychiczną.

Z przeprowadzonych analiz korelacyjnych wynika, że poziom wykształcenia badanych pracowników socjalnych w istotnym stopniu różnicuje zarówno ich ogólny poziom dobrostanu ($t = 3,103$; $p < 0,002$), jak i samopoczucie fizyczne ($t = 2,360$; $p < 0,020$) oraz samopoczucie psychiczne ($t = 3,486$; $p < 0,001$). Okazuje się, że osoby z wyższym wykształceniem charakteryzują się wyższym poziomem dobrostanu ogólnego oraz mają lepsze samopoczucie fizyczne i psychiczne od pracowników legitymujących się wykształceniem średnim lub pomaturalnym.

Kolejnym krokiem procedury badawczej była diagnoza samooceny badanych pracowników socjalnych. W tym celu zastosowano skalę Samooceny Rosenberga, która pozwala mierzyć ogólny poziom samooceny, czyli stosunek do własnej osoby, ujawniony w samoopisie, który jest traktowany jako stosunkowo stała cecha, a nie chwilowy stan.

Ogólny poziom samooceny badanych pracowników socjalnych charakteryzuje się średnią $M = 4,88$ na skali stenowej, medianą 5 i odchyleniem standardowym $SD = 2,73$. Ogólny wskaźnik samooceny lokuje się na poziomie wyników przeciętnych.

Tabela 2. Poziom samooceny badanych pracowników socjalnych

Poziom samooceny badanych	Liczba	Procent
Poziom niski (1–4 sten)	63	49,2
Poziom przeciętny (5–6 sten)	22	17,2
Poziom wysoki (7–10 sten)	43	33,6

Źródło: opracowanie własne.

Uzyskane wyniki wskazują, że co drugi badanych pracownik socjalny (49,2%) charakteryzuje się niskim wynikiem określającym stosunek do siebie, posiadanych możliwości, zdolności oraz różnych sądów i opinii, jakie odnoszą do siebie, a które dotyczą jego właściwości i predyspozycji fizycznych, psychicznych, społecznych czy moralnych. Ta ocena ogólna jest świadectwem niskiego poczucia własnej wartości (por. Myers, 2003, s. 57). Osoby te będą unikać trudnych i odpowiedzialnych zadań, nie wierząc we własne kompetencje i możliwości efektywnego działania. Natomiast co trzeci respondent (33,6%) wyróżnia się ogólnym wysokim poczuciem własnej wartości w różnych aspektach funkcjonowania społeczno-zawodowego. Są to osoby przekonane o swoich kompetencjach, możliwościach osiągania zamierzonych celów oraz panowania nad sytuacją, w jakiej się znajdują. Ta wysoka samoocena sprzyja realizacji obranych celów, podmiotowemu funkcjonowaniu w rolach społecznych. Natomiast w stopniu przeciętnym co szósty badany pracownik socjalny (17,2%) wierzy w siebie i swoje możliwości. Zna bowiem zarówno mocne, jak i słabe strony własnej osobowości oraz zdolności sprostania nowym wyzwaniom. Są to osoby gotowe podejmować się ambitnych i nawet ryzykownych działań.

Przeprowadzone analizy statystyczne wykazały, że samoocena badanych wykazuje istotny związek ze stażem pracy ($H = 6,479$; $p < 0,039$), wykształceniem ($Z = 2,102$; $p < 0,035$). Wraz ze wzrostem stażu pracy i poziomu wykształcenia badanych wzrasta znacząco ich poziom wiary w siebie i swoje możliwości efektywnego działania.

Po scharakteryzowaniu psychospołecznego obciążenia pracą badanych pracowników socjalnych (zmienną wyjaśnianej) i samooceny (zmienną wyjaśnianej), stosując elementy statystyki korelacyjnej, zostanie rozwiązany problem badawczy i zweryfikowana hipoteza robocza. Biorąc pod uwagę charakter skal pomiarowych, na których wyrażono zmienne, został zastosowany współczynnik korelacji rang Spearmana. Uzyskane dane przedstawiono w tabeli 3.

Z przeprowadzonych analiz statystycznych wynika, że występuje istotna dodatnia zależność między samooceną badanych pracowników socjalnych a psychospołecznymi obciążeniami pracy: ogólnym zakresem kontroli ($r_s = 0,402$; $p < 0,000$) i kontrolą poznawczą ($r_s = 0,333$; $p < 0,000$), ogólnie spostrzeganym wsparciem społecznym ($r_s = 0,369$; $p < 0,000$) oraz wsparciem od

współpracowników ($r_s = 0,348$; $p < 0,000$) i wsparciem społecznym od przełożonych ($r_s = 0,339$) oraz ogólnym dobrostanem ($r_s = 0,290$; $p < 0,001$) i samopoczuciem psychicznym ($r_s = 0,305$; $p < 0,000$) czy samopoczuciem fizycznym ($r_s = 0,232$; $p < 0,009$). Wartości współczynnika r_s świadczą o przeciętnej lub słabej sile związku między badanymi zmiennymi.

Tabela 3. Psychospołeczne obciążenie pracą badanych pracowników socjalnych a ich samoocena

Psychospołeczna sytuacja pracy	Samoocena badanych pracowników socjalnych			
	<i>N</i> ważnych	r_s Spearman	<i>t</i> (<i>N</i> -2)	<i>p</i>
Wymagania w pracy	128	-0,022	-0,244	0,808
Wymagania intelektualne	128	0,157	1,779	0,078
Wymagania psychofizyczne i w zakresie odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych ludzi i majątku	128	0,066	0,741	0,460
Wymagania wynikające z konfliktowości roli i przeciążenia	128	-0,412	-5,078	0,000
Zakres kontroli	128	0,402	4,927	0,000
Kontrola behawioralna	128	0,137	1,557	0,122
Kontrola poznawcza	128	0,333	3,967	0,000
Spostrzegane wsparcie społeczne	128	0,369	4,451	0,000
Wsparcie społeczne od przełożonych	128	0,339	4,050	0,000
Wsparcie społeczne od współpracowników	128	0,348	4,173	0,000
Dobrostan	128	0,290	3,399	0,001
Samopoczucie fizyczne	128	0,232	2,670	0,009
Samopoczucie psychiczne	128	0,305	3,595	0,000
Pożądane zmiany w pracy	128	-0,444	-5,566	0,000
Potrzeba zmian	128	-0,441	-5,522	0,000

Źródło: opracowanie własne.

Można zatem stwierdzić, że w miarę jak rośnie poziom samooceny badanych pracowników socjalnych, ich wiara w posiadane zasoby osobiste niezbędne w radzeniu sobie z problemami oraz możliwości prowadzenia efektywnej działalności pomocowej przekłada się na większy potencjał wpływania na pracę i jej warunki, podejmowania samodzielnych decyzji oraz wybór metod realizacji zadań pomocowych. Ponadto cechują się wysokim poziomem nadzorowania i regulacji własnych procesów poznawczych. Rosnącemu poziomowi samooceny badanych pracowników socjalnych towarzyszy w sposób znaczący przekonanie, że w środowisku pracy mogą liczyć na wsparcie społeczne, pochodzące głównie ze strony innych współpracowników i przełożonych. Wsparcie to może obejmować różne

formy: od udzielenia informacji i porad, wsparcia emocjonalnego i wartościującego, do wsparcia rzeczowego. Osoby z wysoką samooceną cieszą się też wysokim poziomem ogólnego dobrostanu, w tym wyróżniają się wysokim poziomem samopoczucia psychicznego i fizycznego.

Ustalono także, że samoocena badanych pracowników socjalnych jest ujemnie skorelowana z pożądanymi przez nich zmianami w pracy ($r_s = -0,444$; $p < 0,000$) i potrzebą zmian w pracy ($r_s = -0,441$; $p < 0,000$) oraz wymaganiami wynikającymi z konfliktowości roli i przeciążenia ($r_s = -0,412$; $p < 0,000$). Wartość współczynnika R wskazuje na przeciętną siłę tych zależności.

Okazuje się, że pracownicy socjalni charakteryzujący się wysoką samooceną, dobrze radzący sobie w sytuacji pracy nie widzą mankamentów w organizacji pracy, które wskazywałyby na pożądane i potrzebne zmiany w zakresie stylu kierowania, współpracy między pracownikami, rozszerzenia kompetencji czy poszerzenia zadań, zmian w zakresie szkolenia doskonalącego pracowników, oceny pracy, obiegu informacji, zmiany celów i zadań stojących przed organizacją. Wraz ze wzrostem poziomu samooceny badanych zdecydowanie maleją w ich ocenie wymagania wynikające z konfliktowości roli i przeciążenia pracy.

Przeprowadzone analizy wykazały, że brak jest istotnego związku między samooceną badanych pracowników a ich oceną zarówno ogólnych wymagań, jakie są im stawiane w pracy, w tym wymagań intelektualnych, wymagań psychofizycznych, jak i w zakresie odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych ludzi i majątku.

PODSUMOWANIE

Na podstawie przeprowadzonych analiz można skonstatować, że postawiony problem badawczy został rozwiązany, a przyjęte założenia hipotetyczne w znacznej części znalazły potwierdzenie w analizowanym materiale empirycznym. Jak ustalono, badani pracownicy socjalni pozytywnie oceniają udzielane im wsparcie społeczne przez współpracowników i przełożonych, mają świadomość wymagań, jakim muszą sprostać w swojej pracy zawodowej, zwłaszcza tych, które wynikają z sytuacji psychospołecznej w ich środowisku pracy oraz z zakresu odpowiedzialności za bezpieczeństwo klientów i podejmowane decyzje. Pozytywnie postrzegają także kontrolę behawioralną pracy. Niestety uzyskane wyniki świadczą o tym, że co drugi pracownik socjalny charakteryzuje się brakiem wiary w siebie i swoje możliwości efektywnego działania. Ten brak przekonania o posiadanych zasobach osobistych powoduje unikanie przez nich sytuacji trudnych i skomplikowanych zadań. W przypadku rosnącego poziomu samooceny badanych poprawia się szczególnie ich percepcja i ocena zakresu kontroli w pracy, co przejawia się większą partycypacją w podejmowaniu decyzji, wpływem na obciążenie pracą czy jej tempo. Jednocześnie częściej dostrzegają i pozytywniej oceniają realne

wsparcie społeczne w ich środowisku pracy, a także zwiększa się ich dobrostan przejawiający się lepszym samopoczuciem fizycznym i psychicznym. Stwierdzono, że wraz ze wzrostem poziomu samooceny badanych pracowników socjalnych maleje ich przekonanie o potrzebie zmian w pracy, mniej uciążliwe są wymagania psychospołeczne wynikające z konfliktowości roli i przeciążenia pracą. Należy odnotować, że nie wykazano istotnego związku między poziomem samooceny badanych a wymaganiami ogólnymi i intelektualnymi, jakie wiążą się z ich psychospołeczną sytuacją pracy.

Wydaje się, że konstatacje i wnioski wynikające z badań oraz weryfikacja hipotezy roboczej są udokumentowane przez uzyskane dane. Jednakże właściwości materiału empirycznego (zwłaszcza dobór próby) nie przesądzają o ich bezsporności. Istnieje więc potrzeba szerokich badań tej problematyki i dobór próby zapewniającej ich pełną prawomocność. Niemniej jednak uzyskane wyniki potwierdzają dotychczasowe ustalenia zawarte w innych eksploracjach dotyczące uciążliwości pracy osób funkcjonujących w sferze pomocy społecznej, relatywnie niski poziom samooceny pracowników socjalnych, który często powoduje obniżenie poziomu świadczonych usług społecznych (por. m.in. Kanios, 2017; Nowosad, 2022; Wierzejska, 2018; Zbyrad, 2014). Rosnąca w polskim społeczeństwie potrzeba rozwoju sfery usług społecznych wymaga systemowych zmian powodujących podniesienie prestiżu pracownika socjalnego w wymiarze materialnym i społecznym. Chodzi także o zmiany w kształceniu zawodowym pracowników w zawodach pomocowych, szczególnie w zakresie ich przygotowania profesjonalnego, uwzględniającego w większym stopniu problematykę radzenia sobie ze stresem.

BIBLIOGRAFIA

- Bera, R. (2011). *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*. Lublin: Wyd. UMCS.
- Dudek, B., Waszkowska, M., Hanke, W. (2004). *Ochrona zdrowia Pracowników przed skutkami stresu zawodowego*. Łódź: Instytut Medycyny Pracy.
- Górniewicz, J. (2001). *Kategorie pedagogiczne: odpowiedzialność, podmiotowość, samorealizacja, tolerancja, twórczość, wyobraźnia*. Olsztyn: Wyd. Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.
- Jakimiuk, B. (2016). Środowisko pracy jako obszar budowania poczucia własnej wartości i relacji z innymi. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 29, 43–54.
- Jakimiuk, B. (2018). Wsparcie społeczne w miejscu pracy jako czynnik kształtujący satysfakcję zawodową. W: J. Kozielska, A. Skowrońska-Pućka (red.), *Společne i jednostkowe konteksty pomocy, wsparcia społecznego, poradnictwa. Przyczynki empiryczne – Praktyka społeczna*. T. 2 (s. 207–220). Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Janicka, K. (1997). *Sytuacja pracy a struktura społeczna. W poszukiwaniu nowego wymiaru pozycji społeczno-zawodowej*. Warszawa: IFiS PAN.
- Jurkowski, R. (1998). *Zarządzanie personelem. Proces kadrowy i jego prawne aspekty*. Warszawa: Dom Wydawniczy ABC.
- Kanios, A. (2017). *Postawy wobec pracy pracowników socjalnych a ich sytuacja zawodowa*. Lublin: Wyd. UMCS.

- Kanios, A. (2018). *Postawy pracowników zawodów pomocowych wobec osób starszych*. Lublin: Wyd. UMCS.
- Kawula, S. (1996). Wsparcie społeczne – kluczowy wymiar pedagogiki społecznej. *Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze*, 1, 13.
- Kohn, M., Schooler, C. (1986). *Praca a osobowość. Studium współzależności*. Warszawa: PWN.
- Koziół, L., Wojtowicz, A. (2016). Wybrane praktyki zarządcze a dobrostan pracowniczy. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej, seria Organizacja i Zarządzanie*, 71, 165–177.
- Kulas, H. (1986). *Samoocena młodzieży*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Mościcka-Teske, A., Potocka, A. (2016). Zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy w Polsce. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie*, 70, 139–153.
- Myers, D.G. (2003). *Psychologia społeczna*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Niebrzydowski, L. (1989). *Psychologia wychowawcza. Samoświadomość, aktywność, stosunki interpersonalne*. Warszawa: PWN.
- Nowacki, T.W. (2004). *Leksykon pedagogiki pracy*. Radom: ZPI TE.
- Nowosad, K. (2022). *Predyktory uzależnienia od pracy pracowników korporacji*. Lublin: Wyd. UMCS.
- Ratajczak, Z. (1991). O znaczeniu teorii sytuacji T. Tomaszewskiego dla rozwoju psychologii pracy. W: Z. Ratajczak, W. Wosińska (red.), *Teoria sytuacji a badanie aktywności człowieka. Psychologiczne problemy funkcjonowania człowieka sytuacji pracy*, nr 9(18). Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Szpitalak, M., Polczyk, R. (2015). *Samoocena. Geneza, struktura, funkcje i metody pomiaru*. Kraków: Wyd. UJ.
- Tomaszewski, T. (1984). *Ślady i wzorce*. Warszawa: PWN.
- Widerszal-Bazyl, M. (2009). Pojęcie ryzyka psychospołecznego w pracy. *Bezpieczeństwo w pracy. Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i Praktyka*, 6, 6–8.
- Widerszal-Bazyl, M., Cieślak, R. (2000). *Kwestionariusz „Psychospołeczne warunki pracy”*. Warszawa: CIOB-PIB.
- Wierzejska, J. (2017). *Poczucie obciążenia praca pedagogów funkcjonujących w zawodach pomocowych. Studium empiryczne*. Lublin: Wyd. UMCS.
- Wierzejska, J. (2018). *Poczucie podmiotowości pedagogów szkolnych a ich osobowościowe wyznaczniki pracy*. Lublin: Wyd. UMCS.
- Wojciszke, B. (2008). *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Woźniak, Z. (2016). Praca socjalna a innowacje społeczne – między rutyną i zmianą. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 78(3), 205–230.
- Zbyrad, T. (2014). *Pracownicy socjalni. Od służby człowiekowi ku wypaleniu zawodowemu*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Pedagogicznego.
- Zbyrad, T. (2017). Ryzyko wypalenia zawodowego pracowników służb społecznych. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 30(4), 87–105.

ABSTRACT

Working as a social worker requires both professional competencies and personal predispositions, particularly individual social sensitivity, openness to others, empathy, and a desire to help people in difficult life situations. The nature of this work entails numerous psychosocial burdens that social workers must face. These burdens often constitute both barriers and creative challenges. Self-confidence and personal resources are essential factors in effective social work. The aim of the empirical research in this article is to determine the relationship between the psychosocial workload of social workers and their self-esteem. This defined field of exploration implied the question: is there a relationship between the psychosocial workload of social workers and their self-esteem? The

psychosocial work situation of the surveyed social workers (the explained variable) was assessed using the Version V Survey Questionnaire by Widerszal-Bazyl and Cieślak entitled "Psychosocial Working Conditions." The level of self-esteem of social workers (the explanatory variable) was determined based on Rosenberg's SES Self-Esteem Scale. It turned out that the higher the self-esteem of the respondents, the higher the level of job control, especially in terms of cognitive control, perceived social support from colleagues and supervisors, and experienced well-being.

Keywords: social worker; psychosocial workload; self-assessment