

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Wydział Pedagogiki i Psychologii

KATARZYNA NOWOSAD

ORCID: 0000-0002-6841-9890

katarzyna.nowosad@umcs.pl

*Rozwój zawodowy pracowników socjalnych  
a ich oczekiwania zawodowe*

---

Professional Development of Social Workers and Their Professional Expectations

PROPOZYCJA CYTOWANIA: Nowosad, K. (2021). Rozwój zawodowy pracowników socjalnych a ich oczekiwania zawodowe. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 34(4), 99–123. DOI: 10.17951/j.2021.34.4.99-123.

ABSTRAKT

Rozpoczynając pracę zawodową, pracownicy socjalni wiążą z nią różne oczekiwania i wartości. Dotyczą one przede wszystkim realizacji własnych zainteresowań oraz zaspokojenia potrzeb społecznych, moralnych, rozwojowych, twórczych, materialnych i stabilizacyjnych. W praktyce realizacja tych oczekiwań przebiega w sposób zróżnicowany, wywierając określony wpływ na proces doskonalenia zawodowego pracowników socjalnych, przejawy ich zachowania zawodowego i zmiany w osobowości. Stanowi o nabywaniu nowych dyspozycji zawodowych, umożliwiających bardziej efektywne funkcjonowanie w pracy. Niniejszy artykuł poświęcony jest określeniu zależności między rozwojem zawodowym pracowników socjalnych (zmienna zależna) a ich oczekiwaniami zawodowymi, jakie wiążą z wykonywaną pracą (zmienna niezależna). Dane uzyskane w wyniku przeprowadzonych badań empirycznych wskazują na występowanie istotnych zależności między tymi zmiennymi.

**Słowa kluczowe:** pracownik socjalny; rozwój zawodowy; oczekiwania zawodowe; proces doskonalenia zawodowego

## WPROWADZENIE

Współczesne życie to czas permanentnej zmiany społecznej. Przeobrażenia społeczne wnoszą wiele nowych wartości, wzbogacając w sposób znaczący dorobek cywilizacyjny. Jednak towarzyszą im także negatywne zjawiska, takie jak: rozwarstwienie społeczne czy też wykluczenie spowodowane bezrobociem, ubóstwem, bezdomnością, brakiem udziału w życiu kulturalnym czy społecznym, niosące nowe zagrożenia, a czasem potęgujące te już występujące. Zagrożenia te czynią świat ludzkiego życia mniej stabilnym i bardziej nieprzewidywalnym. W tej sytuacji wzrasta rola polityki społecznej, troska o ludzi słabszych, doświadczających marginalizacji społecznej (por. Wierzejska, 2018; Kanios, Czechowska-Bieluga, Zielińska, Lada, 2019).

Praca zawodowa osób zaangażowanych w tej sferze życia społecznego nabiera zatem szczególnego znaczenia. Oczekuje się od nich wiedzy i umiejętności oraz wysokich standardów etyczno-moralnych, które zapewnią skuteczną pomoc osobom dotkniętym nieszczęśliwym biegiem wydarzeń losowych. Podstawą merytoryczną przygotowania zawodowego jest kształcenie akademickie. W procesie edukacji kandydaci do tego rodzaju pracy pomocowej zdobywają wiedzę profesjonalną i nabywają umiejętności zawodowe, a także kształtuje się ich osobowość zawodowa, w której kluczową rolę odgrywają wartości humanistyczne, otwartość na drugiego człowieka, empatia, tolerancja, odpowiedzialność za siebie i branie odpowiedzialności za podopiecznego, niezawodność i rzetelność, chęć pomagania innym. Dobrze, profesjonalnie przygotowany pracownik socjalny potrafi świadczyć usługi specjalistyczne, posiada umiejętności społeczne, w tym zwłaszcza komunikacyjne, i umiejętność wchodzenia w bliskie kontakty interpersonalne oraz potrafi nawiązać powierniczą relację z klientem (por. Marzec-Tarasińska, 2012; Kazubowska, 2015; Tarka 2015). Wykazuje również zaangażowanie i postawę twórczą charakteryzującą się tendencją do przekształcania ludzkiego świata, rzeczy i zjawisk, czyniąc je bardziej optymalnymi dla zapewnienia warunków życia i rozwoju człowieka. Ważnym aspektem przygotowania zawodowego pracowników socjalnych są nabyte przez nich umiejętności, zarówno w toku kształcenia, jak i podczas praktyk zawodowych oraz w trakcie działalności w wolontariacie.

## ROZWÓJ ZAWODOWY PRACOWNIKÓW

Kompetencje, umiejętności i zasoby osobiste pracowników socjalnych, ukształtowane w toku edukacji akademickiej, muszą w czasie pracy ulegać ciągłemu wzbogacaniu. Rozwój zawodowy stanowi bowiem warunek efektywnej działalności pomocowej oraz podstawę indywidualnych osiągnięć w pracy (por. Kantowicz, 2010; Kanios, 2017). Rozwój ten obejmuje proces przemian świadomości i zachowania pracownika, który następuje w wyniku współzależnego oddziaływania na siebie

przedmiotu i podmiotu, przejawiającego się w określonych formach aktywności zawodowej oraz w twórczym przekształcaniu siebie i swojego środowiska (por. Czarnecki, Karaś, 1996, s. 32). Jest zatem dążeniem do podjęcia pracy i zajęcia miejsca w wybranej profesji zgodnie z kwalifikacjami, przystosowaniem do środowiska pracy i wykonywanych obowiązków, osiągnięciem stabilizacji zawodowej, identyfikacją z zawodem oraz dążeniem do mistrzostwa w nim. Ma on określony kierunek, a jego przebieg jest zindywidualizowany (por. Miś, 2006; Paszkowska-Rogacz, 2006; Podoska-Filipowicz, 2008). Podstawę tego rozwoju stanowi permanentne doskonalenie zawodowe, polegające na podnoszeniu kwalifikacji niezbędnych do efektywnego wykonywania zadań w sytuacji zwiększających się wymagań w sferze działalności pomocowej. Jest to wzbogacanie doświadczenia w pracy, pogłębianie i aktualizowanie wiedzy ogólnej i zawodowej, zdobywanie nowych kompetencji specjalistycznych. Aktywność ta jest niezbędna dla uzyskania kolejnych stopni specjalizacji zawodowej (por. Kanios, 2014, s. 32). Jak widać, rozwój zawodowy pracowników socjalnych to zarówno proces, jak i wynik przejawianej aktywności, znajdujący odzwierciedlenie w satysfakcji z dotychczasowych osiągnięć; jest on również świadomą identyfikacją czynników rozwojowych oraz własnych szans i możliwości kreowania kariery zawodowej.

Istotnym stymulatorem indywidualnego rozwoju zawodowego są uwarunkowania podmiotowe związane z oczekiwaniami, jakie wiązały osoby podejmujące pracę w zawodzie pracownika socjalnego oraz w jakim stopniu je realizowały w toku pracy.

### OCZEKIWANIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

Oczekiwania stanowią „postawę przyjmowaną przez osobę lub grupę osób ze względu na spodziewane i dodatnio oceniane zdarzenia przyszłe lub zachowania innych osób” (Nowacki, 2004, s. 159). Innymi słowy, to „istniejące w danym momencie przekonania dotyczące prawdopodobieństwa tego, że dane działanie zostanie uwieńczone określonym wynikiem, czyli doprowadzi ono nas do określonego celu, wyniku” (Bartkowiak, Nowodworska, 1987, s. 120).

Twórca teorii oczekiwań Victor H. Vroom (1964) przyjął założenie, że zachowanie motywowane, prowadzące do określonego celu, jest regulowane przez mechanizmy poznawcze ukształtowane w minionym doświadczeniu, modyfikowane przez terażniejszość i zawierające elementy przewidywania. U podstaw tej teorii legły następujące założenia: a) atrakcyjności celu, nagrody, czyli subiektywne jej znaczenie dla jednostki i możliwości zaspokojenia jakiejś silnie odczuwanej potrzeby; b) instrumentalności, która stanowi przeświadczenie, że określone działanie potencjalnie doprowadzi do oczekiwanego wyniku stanowiącego wyznaczony cel będący nagrodą dla jednostki; c) oceny poziomu wysiłku włożonego w osiągnięcie celu (nagrody) i prawdopodobieństwo tego wyniku (za: Wierzejska, 2018, s. 90).

Teoria ta była twórczo rozwijana w kolejnych latach m.in. przez Lymana W. Portera i Edwarda E. Lawlera, którzy ustalili, że pomiędzy zadowoleniem i osiągnięciami w pracy zachodzi dodatni związek. Wyższe osiągnięcia mogą prowadzić do zwiększenia satysfakcji zawodowej (por. Zakrzewska-Bielawska, 2017). Koncepcje te stały się podstawą licznych badań empirycznych prowadzonych w Polsce (por. m.in. Widerszal-Bazyl, 1979; Gliszczyńska, 1991; Poplucz, 1977; Bera, 2008; Wierzejska, 2014; Tarka, 2015). W badaniach tych koncentrowano się na sposobie uruchamiania, ukierunkowywania, podtrzymywania i wygaszania zachowań pracowników, badając, jaki wpływ na ich zachowania wywierają preferowane wartości i oczekiwanie nagrody.

Interesujące nas oczekiwania zawodowe stanowią zdaniem Jana Poplucza (1977, s. 79) „zespół uznawanych i pożądaných przez pracownika wartości, wywołujących napięcia emocjonalne skłaniające do ich zdobycia, czyli ekwiwalentów za wkład pracy”. Obejmują one następujące rodzaje oczekiwań: materialne, moralne, społeczne, twórcze i stabilizacyjne oraz prestiżowe. Tak rozumiane oczekiwania są schematem dynamicznym, ogarniającym całe zachowanie w danej sytuacji. Ważne jest zagadnienie poziomu oczekiwań i ich adekwatności w stosunku do możliwości osobistych pracownika (por. Tomaszewski, 1975, s. 59).

Według tej koncepcji oczekiwania materialne wiążą się z uzyskiwaniem przez osoby zatrudnione różnych świadczeń, będących ekwiwalentem za wkład pracy. Dla pracownika istotna jest nie tylko adekwatność uzyskiwanych gratyfikacji za pracę w relacji do posiadanych kompetencji i wymagań, jakie stawiają mu przełożeni, lecz także poczucie sprawiedliwego nagradzania oraz transparentność systemu płacowego w zakładzie pracy (Skarżyńska, 1991).

Oczekiwania moralne dotyczą obowiązujących w środowisku pracy wysokich standardów moralnych, gdzie nie zachodzi konieczność godzenia sprzecznych interesów i wartości, dotrzymuje się słowa, ceni się pracę, zaangażowanie zawodowe i troskę o własny rozwój zawodowy. Uczciwość, odpowiedzialność, szczerłość, wrażliwość na zło i gotowość niesienia pomocy osobom jej potrzebującym są istotnymi wyznacznikami zachowań pracowniczych (Sikora, Januszek, 1998; Bera, 2008).

Z kolei oczekiwania społeczne obejmują relacje społeczne, w jakie wchodzi pracownik w środowisku pracy zarówno z przełożonymi, jak i z innymi współpracownikami czy klientami. Pragnie on zaspokoić swoje potrzeby społeczne: przynależności, akceptacji, uznania, oddźwięku społecznego, a w sytuacjach trudnych może liczyć na pomoc i wsparcie społeczne. Dobra atmosfera pracy i wysoka kultura organizacji są na ogół wartością szczególnie cenioną przez pracowników, ponieważ sprzyjają budowaniu zaufania i więzi społecznych (Wierzejska, 2018).

Oczekiwania twórcze wynikają z potrzeby pełnego wykorzystania w środowisku pracy posiadanych przez pracownika zasobów osobistych, a więc wiedzy ogólnej i specjalistycznej, umiejętności i doświadczenia, predyspozycji do działań innowacyjnych, zdolności tworzenia nowych wartości i odrzucania schematyzmu

w działaniu. Będzie to stałe doskonalenie zawodowe, podejmowanie m.in. nowych inicjatyw i ryzyka, ukazywanie nowych możliwości skutecznego działania oraz pokonywanie licznych barier utrudniających rozwój zawodowy (por. Goleman, 1999).

W przypadku oczekiwań prestiżowych chodzi o zaspokojenie potrzeby szacunku i uznania w związku z wykonywanym zawodem i pełnioną rolą w strukturze organizacji. Dla jednych stanowi o tym charakter wykonywanej pracy, posiadane wykształcenie i profesjonalizm oraz uzyskane osiągnięcia zawodowe. Dla innych wyznacznikiem poważania społecznego jest status materialny, posiadanie władzy i możliwość decydowania i wpływania na zachowania innych pracowników. Są też tacy pracownicy, dla których istotny jest znak firmowy, czyli pozycja społeczna instytucji, w której są zatrudnieni, a w kontaktach prywatnych chcieliby w związku z tym być postrzegani jako osoby godne szacunku i zaufania (Karney, 2007).

Natomiast oczekiwania stabilizacyjne wiążą się z zaspokojeniem potrzeby bezpieczeństwa, czyli redukcją lęku wynikającego z zagrożenia utraty pracy, zajmowanej pozycji społecznej czy stanowiska pracy. Chodzi więc o poczucie stałości pracy (zatrudnienia) i trwałości uzyskiwanych ekwiwalentów (materialnych, moralnych, prestiżowych, społecznych itp.), wynikających z pełnionej roli zawodowej. Wszelkie zmiany w środowisku pracy mogą być źródłem lęków i niepokojów. U wielu ludzi oczekiwania stabilizacyjne są stymulatorem ich aktywności zawodowej (por. Wiatrowski, 2005).

Jak się okazuje, struktura i dynamika tych oczekiwań w sytuacji pracy w odniesieniu do różnych grup zawodowych może się diametralnie różnić, na co wskazują dotychczasowe badania empiryczne (por. m.in. Morawski, 1977; Poplucz, 1977; Bromberek, 1988; Gliszczyńska, 1991; Bera, 2008, 2012; Wierzejska, 2014, 2018; Wierzejska, Karpenko, 2015). Potwierdza to także struktura oczekiwań zawodowych pracowników socjalnych ustalona w niniejszym projekcie badawczym. Stąd też mogą one odgrywać różną stymulującą rolę w rozwoju zawodowym badanych pracowników.

## ZAŁOŻENIA BADAWCZE

Przedmiotem eksploracji uczyniono rozwój zawodowy pracowników socjalnych rozpatrywany w kontekście ich oczekiwań zawodowych. Celem było zatem dokonanie diagnozy rozwoju zawodowego badanych (uzyskanych dotychczas osiągnięć, czynników decydujących o tym rozwoju oraz dalszych szans i możliwości rozwojowych) i oczekiwań zawodowych, by na tej podstawie zweryfikować zależności między tymi zmiennymi. Główny problem badawczy przyjął postać pytania rozstrzygnięcia: Czy występuje – a jeśli tak, to jaka jest – zależność między rozwojem zawodowym pracowników socjalnych a ich oczekiwaniami zawodowymi?

Ogólna hipoteza robocza przyjęła postać twierdzenia: Występuje istotna zależność między rozwojem zawodowym pracowników socjalnych a ich oczekiwa-

niami zawodowymi. Pracownicy charakteryzujący się wysokimi oczekiwaniami twórczymi, społecznymi i moralnymi częściej od pozostałych pozytywnie oceniają swój dotychczasowy rozwój zawodowy oraz postrzegają szanse dalszego rozwoju (Poplucz, 1977; Gliszczyńska, 1991; Bera, 2008; Wierzejska, 2018).

Problem ten znalazł uszczegółowienie w postaci następujących pytań badawczych:

1. Jak pracownicy socjalni oceniają swój rozwój zawodowy?
2. Jakie oczekiwania zawodowe pracownicy socjalni wiążą z wykonywaną pracą?
3. Jaki jest związek między rozwojem zawodowym pracowników socjalnych a ich oczekiwaniami zawodowymi?

Rozwiązanie pierwszego problemu badawczego nastąpiło poprzez diagnozę rozwoju zawodowego badanych (zmiennej zależnej). W ramach operacjonalizacji wyszczególniono następujące zmienne szczegółowe: dotychczasowe osiągnięcia związane z rozwojem zawodowym, satysfakcja z osiągnięć, czynniki decydujące o rozwoju zawodowym w środowisku zawodowym oraz szanse dalszego rozwoju. Zmienne te wyrażone zostały na 5-stopniowej skali Likerta zgodnie z następującą punktacją: 5 pkt – tak, 4 pkt – raczej tak, 3 pkt – trudno ocenić, 2 pkt – raczej nie, 1 pkt – nie. Wskaźnikami analizowanych zmiennych były odpowiedzi na pytania wyrażone w odsetkach i liczbach bezwzględnych określających ich natężenie.

Do zidentyfikowania oczekiwań zawodowych (zmiennych niezależnych) zastosowano Skalę do Badania Oczekiwań Zawodowych (SdBOZ) w opracowaniu J. Poplucza (1977). Narzędzie to składa się z instrukcji wykonawczej i sześciu skal szczegółowych pozwalających określić rodzaje oczekiwań (zmienne szczegółowe). Skale te są ujęte w trzech poziomach szacowania. Analizowane są tu następujące rodzaje oczekiwań zawodowych: materialne, prestiżowe, moralne, społeczne, twórcze i stabilizacyjne. Wszystkie skale cząstkowe oznaczone są odpowiednimi liczbami: od 1 (stan najniższy) do 3 (stan najwyższy), co stanowi podstawę do opracowania klucza skali globalnej dla oczekiwań, pozwalającego różnicować to zjawisko. Zastosowane narzędzie pozwala zatem określić poziom oczekiwań zawodowych badanych osób oraz ich rodzaje.

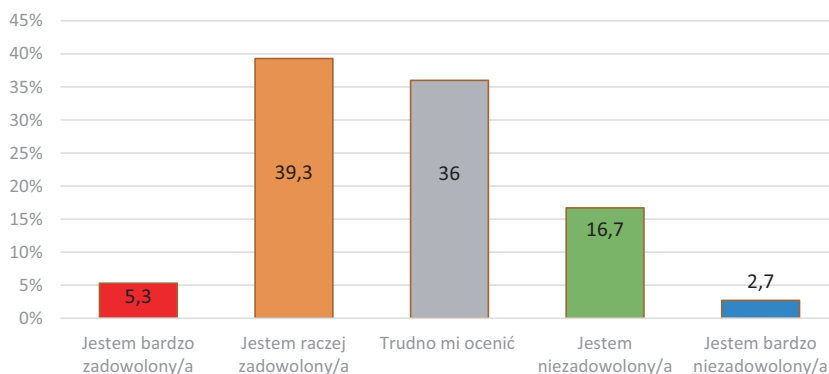
Dokonana diagnoza badanych zmiennych stanowiła podstawę weryfikacji zakładanej zależności między rozwojem zawodowym pracowników socjalnych a ich oczekiwaniami zawodowymi. W tym celu zastosowano elementy statystyki opisowej (odsetki, średnie i odchylenia standardowe) i korelacyjnej: test niezależności  $\chi^2$  Pearsona oraz test R-Spearmana, zapisywany jak wartość R. Materiał badawczy zebrano w różnych ośrodkach pomocy społecznej (MOP/MOPS, PCPR, DPS, schronisko) na terenie Lubelszczyzny przy wykorzystaniu metody sondażu diagnostycznego realizowanego techniką ankietową. Dobór próby badawczej był celowo-losowy. Badaniami objęto 162 osoby. Do analiz zakwalifikowano 150 kwestionariuszy prawidłowo wypełnionych. Wśród badanych dominowały kobiety (80,7%), jedynie co piąty respondent był mężczyzną (19,3%). Najliczniejszą grupę

stanowiły osoby w przedziale wiekowym 31–40 lat (40,0%). Zbliżone liczebnie były grupy pracowników najmłodszych – w wieku do 30. roku życia (23,3%) oraz w przedziale wiekowym 41–50 lat (26,7%). Najstarsi wiekiem pracownicy, powyżej 50. roku życia, stanowili zaledwie 10,0% badanych. W MOP/MOPS zatrudnionych było trzy czwarte badanych (75,3%). Co ósmy respondent (12,7%) pracował DPS-ie, a co jedenasty (8,7%) – w PCPR. Pozostali byli zatrudnieni w schronisku (3,3%). Osoby uczestniczące w badaniu legitymowały się różnym stażem zawodowym: do 1 roku – 10,0%, od 1 roku do 5 lat – 21,3%, od 5 do 10 lat – 29,3%, od 10 do 20 lat – 22,0%, powyżej 20 lat – 17,3%. Ponad dwie trzecie respondentów (69,3%) pracowało w mieście, a pozostali (30,7%) byli zatrudnieni na wsi. W grupie badanych dominowały więc kobiety, osoby ze znacznym już doświadczeniem życiowym i zawodowym, pracujące w miejskich ośrodkach pomocy społecznej.

### ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Każdy pracownik socjalny rozpoczynający swoją pracę zawodową konstruował indywidualną strategię własnego rozwoju zawodowego, obejmującego zarówno doskonalenie profesjonalne, jak i awans zawodowy, podwyższający status społeczny i materialny. W toku pracy następowała konfrontacja własnych oczekiwań i wartości z realiami pracy. W przypadku pomyślnej realizacji tych dążeń wzrastała motywacja do zintensyfikowania działań służących wzbogacaniu wiedzy i umiejętności oraz do podejmowania nowych wyzwań. W sytuacji porażki następował najczęściej regres w rozwoju.

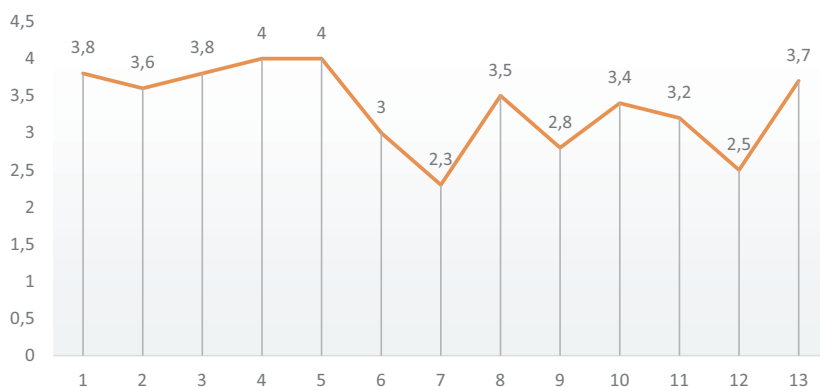
Jak wynika z analizy materiału empirycznego, oceniając swój dotychczasowy rozwój zawodowy (rysunek 1), pracownicy socjalni najczęściej wyrażają w mniejszym lub większym stopniu swoje zadowolenie (44,6%). Tym samym ich oczekiwania związane z rozwojem zawodowym zostały na ogół spełnione. Należy jednak odnotować, że wśród zadowolonych zaledwie nieliczne osoby (5,3%) są w pełni zadowolone, ponieważ wszystkie ich oczekiwania i nadzieje związane z rozwojem zawodowym się spełniły. Co piąty respondent (19,4%) jest z kolei w różnym stopniu rozczarowany z powodu niezrealizowania swych oczekiwań i pragnień pokładanych w rozwoju zawodowym. Wśród rozczarowanych pracowników socjalnych tylko pojedyncze osoby (2,7%) są bardzo zawiedzione w swoich planach i dążeniach rozwojowych. Nie wypowiedział się na ten temat co trzeci respondent (36,0%).



Rysunek 1. Zadowolenie badanych z dotychczasowego rozwoju zawodowego (%)

Źródło: opracowanie własne.

Jak ustalono, miarą dotychczasowych osiągnięć związanych z rozwojem zawodowym badanych pracowników socjalnych są różne aspekty pracy (rysunek 2).



Objaśnienia: 1. Obecnie wykonywana praca zgodna z zainteresowaniami; 2. Zajmowane stanowisko służbowe; 3. Zdobyta wiedza fachowa; 4. Zdobyte umiejętności zawodowe; 5. Doświadczenie zawodowe; 6. Zdobyty autorytet fachowca; 7. Objęcie stanowiska szefa (przełożonego); 8. Uzyskanie nowych kwalifikacji potwierdzonych dyplomami, certyfikatami; 9. Dobra znajomość języka obcego; 10. Uznanie przełożonych; 11. Uzyskanie wyróżnienia za dobrą pracę; 12. Wysokie wynagrodzenie; 13. Wykonywanie odpowiedzialnej pracy.

Rysunek 2. Dotychczasowe osiągnięcia związane z rozwojem zawodowym badanych (dane według średnich na skali od 1 do 5, gdzie 1 to ocena negatywna, a 5 to ocena pozytywna)

Źródło: opracowanie własne.

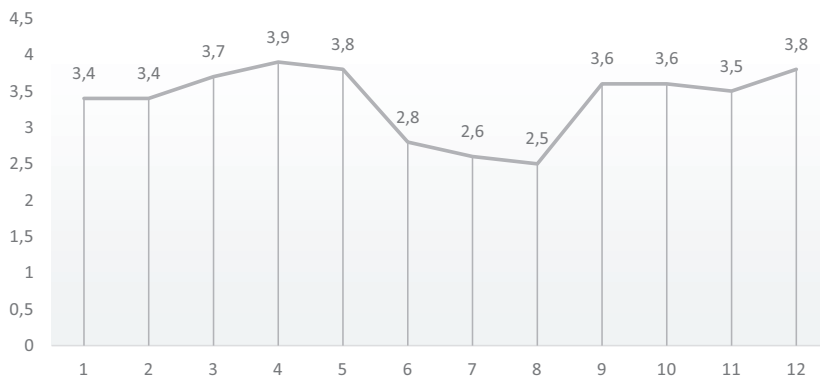
Najczęściej badani pracownicy socjalni wskazują (średnia ocena od  $M = 3,7$  do  $M = 4,0$ ), że ich szczególnym osiągnięciem związanym z dotychczasowym rozwojem zawodowym jest zdobyte doświadczenie i umiejętności zawodowe,



uzyskana przy tym wiedza profesjonalna oraz obecnie wykonywana praca zgodna z ich zainteresowaniami – praca stawiająca duże wyzwania, związana z odpowiedzialnością za podejmowane decyzje i działania oraz za podopiecznych.

Badani pracownicy socjalni dostrzegają też w swoim rozwoju (średnia od  $M = 3,2$  do  $M = 3,6$ ) pozytywne osiągnięcia dotyczące zajmowanego obecnie stanowiska służbowego oraz uzyskania nowych kwalifikacji potwierdzonych dyplomami lub certyfikatami. Istotnym aspektem tych osiągnięć w rozwoju zawodowym dla znacznej grupy badanych jest również uznanie, jakie mają u przełożonych, zdobyty autorytet fachowca i przyznane im wyróżnienia za dobrą pracę. Niestety, raczej nie mogą zaliczyć do osiągnięć zawodowych, związanych z własnym rozwojem zawodowym, z którego mogliby być dumni, dobrej znajomości języka obcego czy też objęcia stanowiska związanego z kierowaniem pracą innych osób (średnia od  $M = 2,3$  do  $M = 2,8$ ).

Jak się okazuje, o rozwoju zawodowym badanych pracowników socjalnych decydują różne czynniki (rysunek 3).



Objaśnienia: 1. Ambicja i uporczywe dążenie do celu; 2. Inicjatywa i operatywne działanie; 3. Posiadane wykształcenie (dyplomy i certyfikaty); 4. Wiedza i umiejętności zawodowe; 5. Sprawność intelektualna i inteligencja; 6. Przebojowość, brak skrupułów w walce o swoje; 7. Posiadane znajomości, protekcje; 8. Szczęście, zwykły przypadek; 9. Dobry klimat społeczny w pracy; 10. Dobra organizacja pracy; 11. Postawa przełożonych sprzyjająca rozwojowi zawodowemu przełożonych; 12. Rzetelna praca.

Rysunek 3. Czynniki decydujące o dotychczasowym rozwoju zawodowym badanych (dane według średnich na skali od 1 do 5)

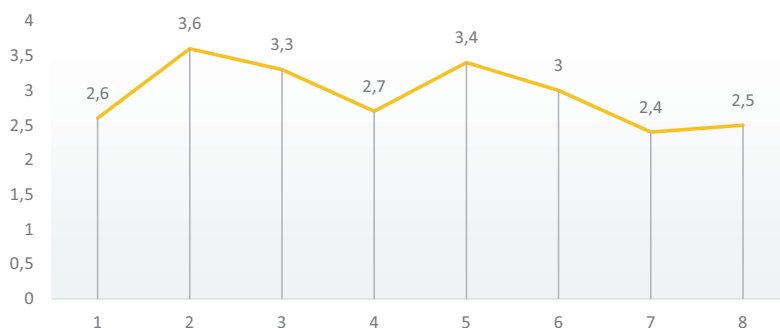
Źródło: opracowanie własne.

W ocenie badanych (średnia wskazań od  $M = 3,7$  do  $M = 3,8$ ) o ich rozwoju zawodowym zdecydowały przede wszystkim zasoby osobiste i aktywność własna: zdobyta wiedza i umiejętności zawodowe potwierdzone dyplomami lub certyfikatami, sprawność intelektualna, inteligencja i rzetelna praca.

Czynniki te wzmacniane były przez korzystne uwarunkowania środowiskowe oraz posiadane kwalifikacje i własne ambicje (średnia wskazań od  $M = 3,4$  do  $M = 3,6$ ). Szczególnie pozytywną rolę odegrały tu: dobra organizacja pracy, właściwy klimat społeczny w środowisku zawodowym, postawa przełożonych sprzyjająca rozwojowi zawodowemu pracowników. Istotne były też ambicja i uporczywe dążenie do celu oraz inicjatywa i operatywne działanie.

Za mało znaczące czynniki (średnia od  $M = 2,5$  do  $M = 2,8$ ) decydujące o rozwoju zawodowym uznano: przebojowość, brak skrupułów w walce o swoje, posiadane znajomości (protekcje) oraz szczęście, zwykły przypadek.

Badani pracownicy socjalni wyrażają umiarkowany optymizm dotyczący możliwości dalszego rozwoju zawodowego (rysunek 4). Szczególnie respondenci starsi stażem uważają, że raczej dobiega kresu ich rozwój profesjonalny, ponieważ posiadają już to, co mogli uzyskać. Natomiast pozostali pracownicy są zdania, że mają możliwość wykazania się wiedzą i umiejętnościami oraz posiadają warunki do doskonalenia zawodowego (dalszego podnoszenia kwalifikacji), by stać się cenionym fachowcem i uzyskać stabilizację zawodową w obecnym miejscu zatrudnienia (średnia wskazań od  $M = 3,0$  do  $M = 3,6$ ).



Objaśnienia: 1. Mam duże szanse i możliwości awansu na wyższe stanowisko służbowe; 2. Mam możliwość wykazania się wiedzą i umiejętnościami; 3. Mam możliwość doskonalenia zawodowego (dalszego podnoszenia kwalifikacji); 4. Mam szansę uzyskania wysokich dochodów w obecnym miejscu pracy; 5. Mam szansę uzyskania stabilizacji zawodowej w obecnej pracy; 6. Mam szansę stać się cenionym fachowcem; 7. Jestem przekonany(a), że moja sytuacja zawodowa znacznie się pogorszy; 8. Aktualnie doskonalam swoje umiejętności, np. szkolę się, kształcę.

Rysunek 4. Perspektywy rozwoju zawodowego badanych w obecnym miejscu pracy

Źródło: opracowanie własne.

Co ciekawe, dość sceptycznie respondenci oceniają szanse i możliwości uzyskania wysokich dochodów w obecnym miejscu pracy oraz swojego awansu na wyższe stanowisko służbowe. Nieliczni twierdzą, że doskonalam obecnie swoje

umiejętności np. na kursach i szkoleniach. Mimo tego sceptycyzmu na ogół są przekonani, że ich sytuacja zawodowa nie powinna się znacznie pogorszyć w przyszłości (średnia wskazań od  $M = 2,5$  do  $M = 2,7$ ).

Jak się okazuje, w toku pracy zmienia się często sytuacja osobista i zawodowa badanych pracowników socjalnych, ich oczekiwania zawodowe i co za tym idzie ich subiektywna ocena szans na dalszy rozwój zawodowy. Oczekiwania zawodowe wyrażające ich potrzeby i nadzieje związane z wykonywaną pracą ulegają urealnieniu. Ich poziom i rodzaje wykazują dużą dynamikę (tabela 1).

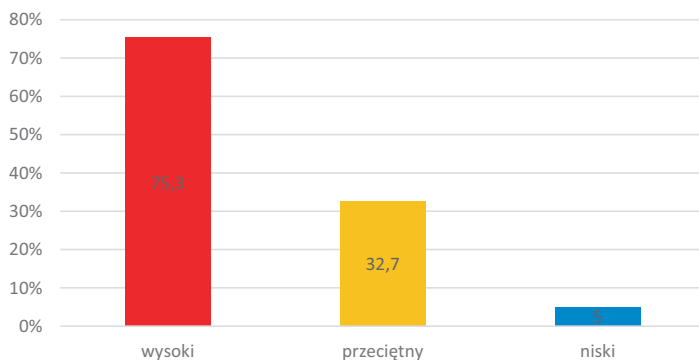
Tabela 1. Poziom oczekiwań zawodowych badanych pracowników socjalnych (wyniki na skali od 1 do 3)

Zmienna	Statystyki opisowe			
	N	średnia	mediana	odchylenie standardowe
Poziom oczekiwań zawodowych	150	2,28	2,33	0,325

Źródło: opracowanie własne.

Uzyskane dane wskazują na przeciętny poziom ogólnych oczekiwań badanych pracowników socjalnych, jakie wiążą z wykonywanym zawodem. Natomiast analizując wyniki dotyczące poziomu poszczególnych rodzajów oczekiwań, ustalono, że najwyższy poziom uzyskały oczekiwania społeczne i moralne. Na kolejnej pozycji znalazły się oczekiwania stabilizacyjne i materialne. Najmniejszy poziom oczekiwań badanych wiąże się z działalnością twórczą i prestiżem zawodowym.

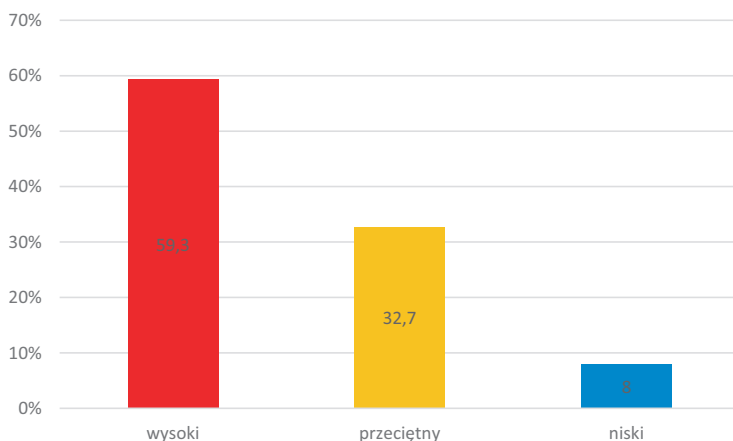
Oczekiwania społeczne związane ze społeczną naturą człowieka (rysunek 5), przejawiające się w poszukiwaniu pozytywnych relacji z innymi ludźmi i kształtowaniu więzi społecznych, dominują wśród badanych pracowników socjalnych (75,3%). Wysoko cenią oni sobie przyjaźń i życzliwość współpracowników oraz starają się być przyjaźnie ustosunkowani do swoich klientów. Przeciętny poziom tych oczekiwań deklaruje co trzeci badany (32,7%). Pracownicy twierdzą, że nie mają specjalnie silnych dążeń do utrzymywania bliskich relacji społecznych w pracy, chociaż nikomu nie wyrządzają krzywdy. Skupiają się na pracy, dążą raczej do indywidualnej realizacji zadań. Jedyne co dwunasty respondent (8,0%) ma w tym zakresie małe oczekiwania. Osoby te unikają wchodzenia w relacje społeczne; o ile tylko jest to możliwe, dystansują się od innych osób. Są to najczęściej indywidualiści, pewni siebie i swoich kompetencji, traktujący innych zazwyczaj instrumentalnie.



Rysunek 5. Poziom oczekiwań społecznych badanych pracowników (%)

Źródło: opracowanie własne.

Oczekiwania moralne dotyczą wysokich standardów moralnych w pracy, co jest niezwykle istotne w działalności pomocowej mającej aspekt aksjologiczny (rysunek 6). Częściej niż co drugi badany pracownik socjalny (59,3%) w wysokim stopniu przywiązuje wagę do etyki zawodowej i wynikających z niej zasad kształtujących sytuację pracy i współpracę z podopiecznymi. Z kolei co trzeci badany (32,7%) umiarkowane znaczenie przypisuje kwestiom moralnym w swojej pracy, a co dwunasty respondent (8,0%) deklaruje małe oczekiwania w tym zakresie.

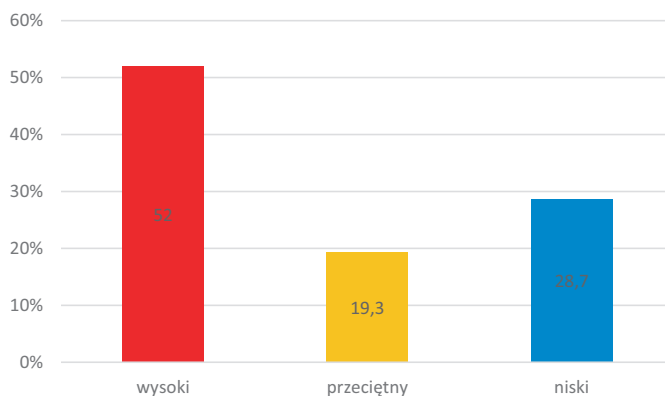


Rysunek 6. Poziom oczekiwań moralnych badanych pracowników (%)

Źródło: opracowanie własne.

Wysokie oczekiwania stabilizacyjne (rysunek 7) wiąże z wykonywaną pracą co drugi badany pracownik socjalny (52,0%). Tym samym przejawia silne dążenie do uzyskania stabilizacji w pracy, zarówno tej obiektywnej, wynikającej z uznania

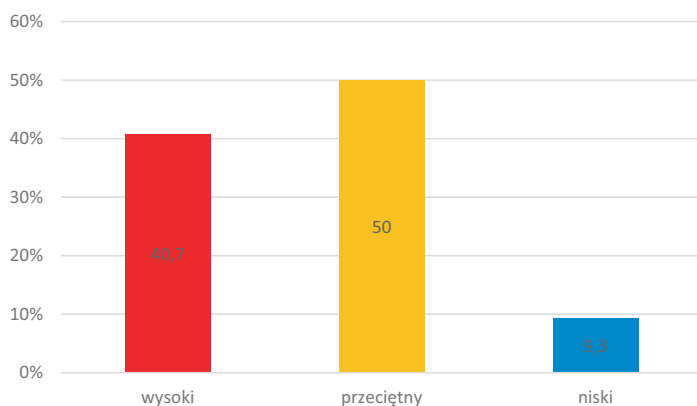
przez położonego jego przydatności na zajmowanym stanowisku, jak i z subiektywnej, wynikającej z własnych możliwości, wiedzy i umiejętności oraz aspiracji. Co piąty badany (19,3%) ma w tym zakresie umiarkowane oczekiwania, wykazuje raczej obojętność na zmiany w pracy i nie stara się ustabilizować za wszelką cenę. Niskie oczekiwania w tym zakresie ma częściej niż co czwarty badany (28,7%). Są to osoby, które lubią zmiany w życiu i w pracy zawodowej, przemiany w pracy na stanowisku pracownika socjalnego odbierają jako indywidualne ryzyko, ale też jako nowe możliwości rozwoju zawodowego.



Rysunek 7. Poziom oczekiwania stabilizacyjnych badanych pracowników (%)

Źródło: opracowanie własne.

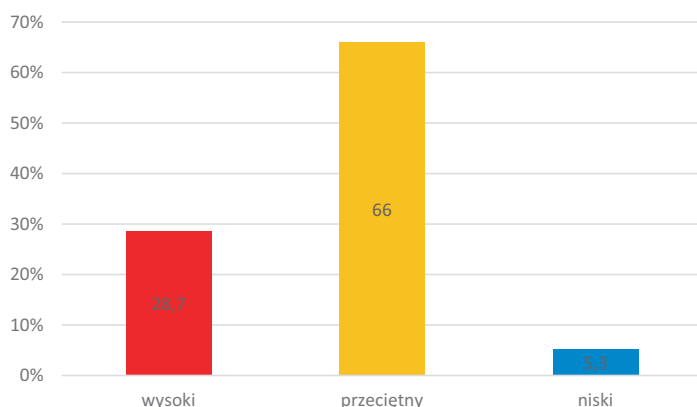
Umiarkowane oczekiwania materialne (rysunek 8) są udziałem połowy badanych (50,0%). Osoby te oczekują świadczeń materialnych tylko wówczas, gdy swoją pracą na to zasłużą i spotka się to z uznaniem ich przełożonych. Z kolei w wysokim stopniu oczekiwania materialne wiąże z wykonywaną pracą 4 na 10 badanych pracowników socjalnych (40,7%). Jest to ich naczelnym celem. Oczekiwania te dotyczą uzyskiwania uposażenia, które będzie ich w pełni satysfakcjonować, a także nagród i innych świadczeń rzeczowych za wykonywaną pracę. Co jedenasty badany (9,3%) otwarcie głosi, że nie przywiązuje zbyt dużej wagi do uzyskiwania świadczeń materialnych. Jak można przypuszczać, praca w charakterze pracownika socjalnego nie stanowi dla nich głównego źródła zabezpieczenia funkcjonowania własnego i rodziny.



Rysunek 8. Poziom oczekiwań materialnych badanych pracowników (%)

Źródło: opracowanie własne.

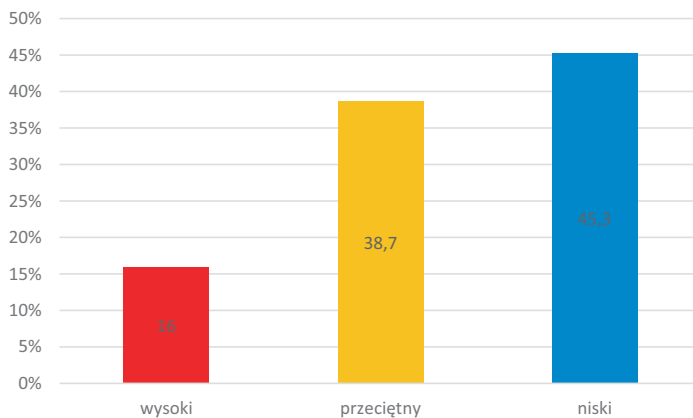
Jak ustalono, dwie trzecie badanych (66,0%) lubi wykonywać ciekawe zadania, lecz nie starają się wykazywać szczególną aktywnością, a jedynie rzetelnie wykonywać swoje obowiązki. Okazuje się, że częściej niż co czwarty respondent (28,7%) stale dąży do wykazywania się inicjatywą w pracy, wbrew trudnościom realizując wszystkie zadania, a także do przekazywania swoim współpracownikom cennych doświadczeń. Są to osoby działające nowatorsko, podejmujące odważne decyzje i konsekwentnie realizujące obrane cele. Jedynie nieliczni badani (5,3%) nie lubią nowości w pracy, inicjatywę pozostawiają innym, bo jest im ona obojętna (rysunek 9).



Rysunek 9. Poziom oczekiwań twórczych badanych pracowników socjalnych (%)

Źródło: opracowanie własne.

Z analizy materiału empirycznego wynika, że najniższy poziom oczekiwań badanych pracowników socjalnych dotyczy prestiżu społecznego (rysunek 10). Pracownicy socjalni są w dużym stopniu przekonani o ograniczonych możliwościach uzyskania wysokiego statusu zawodowego wyznaczającego im prestiż społeczny. Bez mała połowa respondentów (45,3%) uważa, że awans zawodowy pracownika socjalnego w ich środowisku pracy jest ograniczony, a szanse prestiżu są znikome czy wręcz niemożliwe do osiągnięcia. Umiarkowane przekonanie dotyczące tej kwestii wyraża częściej niż co trzeci badany (38,7%). Jedynie co szósty badany (16,0%) jest w tym zakresie optymistą, pragnie bowiem zarówno awansu zawodowego, jak i osiągnięcia wysokiego prestiżu społecznego.



Rysunek 10. Poziom oczekiwań prestiżowych badanych pracowników socjalnych (%)  
Źródło: opracowanie własne.

Należy podkreślić, że stan obecnych oczekiwań zawodowych badanych pracowników socjalnych to m.in. wynik ich dotychczasowego doświadczenia zawodowego, oceny możliwości spełnienia pragnień i odczuwanych potrzeb związanych z pracą.

Dokonanie diagnozy rozwoju zawodowego i oczekiwań zawodowych badanych pracowników socjalnych pozwala przejść do kolejnego etapu prowadzonych badań oraz do rozwiązania głównego problemu badawczego. Aby skorelować zmienne opisujące rozwój zawodowy badanych pracowników socjalnych z ich oczekiwaniami zawodowymi, zastosowano test R-Spearmana (tabele 2–4).

Z uzyskanych danych wynika, że występuje istotna zależność między ogólnym poziomem oczekiwań zawodowych badanych pracowników socjalnych a siedmioma spośród trzynastu analizowanych wymiarów ich osiągnięć zawodowych. Wartość  $p$  świadczy o wysokim poziomie istotności tych korelacji, jednak współczynnik  $R$  wskazuje na słabą siłę związku między badanymi zmiennymi.

Tabela 2. Dotychczasowe osiągnięcia związane z rozwojem zawodowym badanych pracowników socjalnych a ich oczekiwania zawodowe

Dotychczasowe osiągnięcia związane z rozwojem zawodowym osób badanych	Oczekiwania zawodowe badanych pracowników socjalnych																	
	ogólny poziom oczekiwań		oczekiwania materialne		oczekiwania prestiżowe		oczekiwania moralne		oczekiwania społeczne		oczekiwania stabilizacyjne		oczekiwania twórcze					
	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P				
Obecnie wykonywana praca zgodna z zainteresowaniami	0,224	0,006	-0,047	0,564	0,104	0,206	0,120	0,145	0,180	0,028	0,096	0,242	0,295	0,000				
Zajmowane stanowisko służbowe	0,241	0,003	-0,068	0,407	0,125	0,127	0,188	0,021	0,330	0,000	0,044	0,592	0,243	0,003				
Zdobytą wiedzę fachową	0,227	0,005	0,038	0,647	0,050	0,546	0,023	0,779	0,280	0,001	0,137	0,096	0,239	0,003				
Zdobyte umiejętności zawodowe	0,160	0,051	0,084	0,305	-0,045	0,583	0,081	0,326	0,250	0,002	0,062	0,451	0,160	0,051				
Doświadczenie zawodowe	0,169	0,003	0,049	0,552	-0,016	0,846	0,057	0,488	0,283	0,001	0,060	0,467	0,197	0,016				
Zdobyty autorytet fachowca	0,194	0,017	0,043	0,602	0,121	0,139	0,052	0,531	0,143	0,081	0,112	0,172	0,155	0,058				
Objęcie stanowiska szefa (przełożonego)	0,056	0,450	-0,024	0,775	0,102	0,213	0,005	0,952	-0,052	0,524	0,019	0,813	0,134	0,103				
Uzyskanie nowych kwalifikacji potwierdzonych dyplomami, certyfikatami	0,155	0,059	0,119	0,147	-0,012	0,886	0,183	0,025	0,085	0,302	0,038	0,641	0,070	0,397				
Dobra znajomość języka obcego	0,082	0,316	-0,085	0,304	0,316	0,000	0,144	0,078	-0,068	0,407	-0,124	0,129	0,146	0,074				
Uznanie przełożonych	0,225	0,006	-0,182	0,025	0,232	0,004	0,196	0,016	0,132	0,108	0,073	0,377	0,242	0,003				
Uzyskane wyróżnienia za dobrą pracę	0,090	0,273	-0,085	0,298	0,235	0,004	0,011	0,895	-0,025	0,764	0,106	0,198	0,028	0,738				
Wysokie wynagrodzenie	-0,009	0,917	-0,198	0,015	0,268	0,001	-0,025	0,761	-0,205	0,012	-0,071	0,388	0,178	0,029				
Wykonywanie odpowiedzialnej pracy	0,205	0,012	-0,089	0,278	0,152	0,063	0,225	0,006	0,173	0,034	0,036	0,660	0,236	0,004				

Źródło: opracowanie własne.



Okazuje się, że respondenci, którzy wiążą z wykonywaną pracą w sferze pomocy społecznej wysokie oczekiwania zawodowe, za szczególnie ważne swoje osiągnięcia w pracy uważają: zajmowane stanowisko służbowe ( $p < 0,006$ ;  $R = 0,241$ ), zdobytą wiedzę fachową ( $p < 0,005$ ;  $R = 0,227$ ), uznanie przełożonych ( $p < 0,006$ ;  $R = 0,225$ ), wykonywanie pracy zgodnej z zainteresowaniami ( $p < 0,006$ ;  $R = 0,224$ ), wykonywanie odpowiedzialnej pracy ( $p < 0,012$ ;  $R = 0,205$ ), natomiast w mniejszym stopniu: zdobyty autorytet fachowca ( $p < 0,017$ ;  $R = 0,194$ ) oraz zdobyte doświadczenie zawodowe ( $p < 0,003$ ;  $R = 0,169$ ). Zatem im wyższe są oczekiwania zawodowe pracowników socjalnych, tym większe osiągnięcia odnotowują w zakresie zajmowanego stanowiska i treści pracy, rozwoju profesjonalnego, zdobycia autorytetu i uznania czy też wzbogacenia indywidualnego doświadczenia zawodowego.

Spośród sześciu analizowanych rodzajów oczekiwań badanych pracowników socjalnych najbardziej złożony układ zależności tworzą z ich dotychczasowymi osiągnięciami związanymi z rozwojem zawodowym jedynie oczekiwania społeczne i twórcze. Z kolei nieliczne związki stwierdzono w przypadku oczekiwań moralnych i prestiżowych. Najmniej zależności odnotowano w odniesieniu do oczekiwań materialnych. Nie stwierdzono istotnych zależności statystycznych między osiągnięciami związanymi z rozwojem badanych osób a ich oczekiwaniami stabilizacyjnymi, dotyczącymi związanego z reedukacją lęku wynikającego z zagrożenia utraty pracy czy zajmowanej pozycji społecznej.

Jak ustalono, im wyższe oczekiwania społeczne przejawiają pracownicy socjalni dotyczące ich relacji społecznych, akceptacji w środowisku pracy, uzyskiwania pomocy i wsparcia, tym częściej wskazują jako swoje osiągnięcia: zajmowane stanowisko służbowe ( $p < 0,000$ ;  $R = 0,330$ ), zdobyte doświadczenie zawodowe ( $p < 0,001$ ;  $R = 0,283$ ), uzyskaną wiedzę fachową ( $p < 0,001$ ;  $R = 0,280$ ) oraz nabyte umiejętności zawodowe ( $p < 0,002$ ;  $R = 0,250$ ) czy wykonywanie odpowiedzialnej pracy ( $p < 0,034$ ;  $R = 0,173$ ). Natomiast im większe są oczekiwania społeczne respondentów, tym mniejsze jest ich przekonanie, że uzyskiwane uposażenia to osiągnięcie zawodowe ( $p < 0,034$ ;  $R = 0,173$ ).

Wysokim oczekiwaniom twórczym, wynikającym z potrzeby pełnego wykorzystania posiadanych zasobów osobistych oraz z podejmowania działań innowacyjnych przez badanych pracowników socjalnych, towarzyszy przekonanie o wysokich osiągnięciach związanych z rozwojem zawodowym, których miarą jest: obecnie wykonywana praca ( $p < 0,000$ ;  $R = 0,295$ ), zajmowane stanowisko służbowe ( $p < 0,003$ ;  $R = 0,243$ ), uznanie przełożonych ( $p < 0,003$ ;  $R = 0,242$ ), zdobyta wiedza fachowa ( $p < 0,003$ ;  $R = 0,239$ ), wykonywanie odpowiedzialnej pracy ( $p < 0,004$ ;  $R = 0,236$ ) oraz uzyskiwane wysokie wynagrodzenie ( $p < 0,029$ ;  $R = 0,178$ ).

Przeprowadzone analizy wskazują, że im wyższe są oczekiwania moralne badanych osób, tym większą wartość dla nich stanowią następujące osiągnię-

cia związane z rozwojem zawodowym: wykonywanie odpowiedzialnej pracy ( $p < 0,006$ ;  $R = 0,225$ ), uznanie przełożonych ( $p < 0,016$ ;  $R = 0,196$ ), uzyskanie nowych kwalifikacji potwierdzonych dyplomami, certyfikatami ( $p < 0,025$ ;  $R = 0,183$ ) oraz zajmowane obecnie stanowisko służbowe ( $p < 0,021$ ;  $R = 0,188$ ).

Ustalono, że w miarę wzrostu oczekiwań prestiżowych badanych zwiększa się też przekonanie, iż znaczącym osiągnięciem stanowiącym o ich rozwoju zawodowym jest: dobra znajomość języka obcego ( $p < 0,000$ ;  $R = 0,316$ ), wysokie wynagrodzenie ( $p < 0,001$ ;  $R = 0,268$ ), uzyskiwane wyróżnienia za dobrą pracę ( $p < 0,004$ ;  $R = 0,235$ ) oraz uznanie przełożonych ( $p < 0,004$ ;  $R = 0,232$ ).

Wysokie oczekiwania materialne badanych korelują ujemnie z ich oceną osiągnięć odnoszącą się do uzyskiwanego wysokiego wynagrodzenia za pracę ( $p < 0,015$ ;  $R = -0,198$ ) i uznania przełożonych ( $p < 0,025$ ;  $R = -0,182$ ). Im wyższe są oczekiwania materialne pracowników socjalnych, tym mniejsze ich przekonanie, że otrzymywane wynagrodzenie jest wysokie i że są doceniani przez swoich przełożonych.

W kolejnych analizach weryfikowano zależności między oczekiwaniami zawodowymi badanych a czynnikami decydującymi o rozwoju zawodowym badanych (tabela 3). Ogólny poziom ich oczekiwań zawodowych tworzy złożoną siatkę zależności z rozpatrywanymi czynnikami rozwoju. Im wyższy jest ogólny poziom oczekiwań, jakie wiążą z wykonywaną pracą zawodową pracownicy socjalni, tym większe znaczenie jako czynnikom decydującym o ich rozwoju zawodowym nadają uwarunkowaniom podmiotowym: ambicji i uporczywemu dążeniu do obranego celu ( $p < 0,001$ ;  $R = 0,266$ ), posiadanemu wykształceniu ( $p < 0,001$ ;  $R = 0,262$ ), wiedzy i umiejętnościom zawodowym ( $p < 0,001$ ;  $R = 0,257$ ), przejawianej inicjatywie i operatywnemu działaniu ( $p < 0,001$ ;  $R = 0,257$ ) oraz rzetelnej pracy ( $p < 0,002$ ;  $R = 0,256$ ). Mniejszą rolę odgrywają w tych zależnościach czynniki sytuacyjne: dobra organizacja pracy ( $p < 0,000$ ;  $R = 0,248$ ), postawa przełożonego sprzyjająca rozwojowi zawodowemu pracowników ( $p < 0,002$ ;  $R = 0,248$ ) oraz dobry klimat społeczny w pracy ( $p < 0,027$ ;  $R = 0,180$ ).

Badając związki i zależności między poszczególnymi rodzajami oczekiwań zawodowych a czynnikami decydującymi o rozwoju zawodowym badanych, stwierdzono jedynie złożony układ korelacyjny między oczekiwaniami społecznymi i rozpatrywanymi czynnikami rozwoju. Pozostałe oczekiwania są dodatnio skorelowane tylko z nielicznymi czynnikami rozwoju zawodowego badanych.

Okazuje się, że badani pracownicy socjalni mający wysokie oczekiwania społeczne związane z wykonywaną pracą jako czynniki decydujące o swoim rozwoju zawodowym wskazują przede wszystkim: postawę przełożonego sprzyjającą rozwojowi zawodowemu pracowników ( $p < 0,000$ ;  $R = 0,307$ ), rzetelną pracę ( $p < 0,001$ ;  $R = 0,261$ ), dobrą organizację pracy ( $p < 0,002$ ;  $R = 0,252$ ), dobry klimat społeczny w pracy ( $p < 0,012$ ;  $R = 0,205$ ), własną przejawianą inicjatywę i operatywne działanie ( $p < 0,014$ ;  $R = 0,201$ ) oraz wiedzę i umiejętności zawodowe

Tabela 3. Czynniki decydujące o dotychczasowym rozwoju zawodowym badanych pracowników socjalnych a ich oczekiwania zawodowe

Czynniki decydujące o dotychczasowym rozwoju zawodowym osób badanych	Oczekiwania zawodowe badanych pracowników socjalnych																	
	ogólny poziom oczekiwań		oczekiwania materialne		oczekiwania prestiżowe		oczekiwania moralne		oczekiwania społeczne		oczekiwania stabilizacyjne		oczekiwania twórcze					
	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P		
Ambicja i uporczywe dążenie do celu	0,266	0,001	0,086	0,296	0,228	0,005	0,098	0,232	0,096	0,243	0,063	0,445	0,312	0,000				
Inicjatywa i operatywne działanie	0,257	0,001	0,104	0,206	0,151	0,065	0,077	0,351	0,201	0,014	0,130	0,113	0,253	0,002				
Posiadane wykształcenie (dyplomy, certyfikaty)	0,262	0,001	0,110	0,179	0,040	0,630	0,171	0,037	0,122	0,138	0,201	0,014	0,138	0,093				
Wiedza i umiejętności zawodowe	0,257	0,001	0,108	0,190	0,031	0,704	0,227	0,005	0,184	0,024	0,202	0,013	0,081	0,325				
Sprawność intelektualna, inteligencja	0,152	0,064	0,110	0,179	0,068	0,408	0,130	0,113	0,104	0,207	0,051	0,532	0,096	0,242				
Przebojowość, brak skrupułów w walce o swoje	0,122	0,137	0,188	0,022	0,123	0,134	0,083	0,314	-0,033	0,667	-0,088	0,282	0,254	0,002				
Posiadane znajomości, protekcja	-0,028	0,734	0,054	0,510	0,048	0,516	0,094	0,254	-0,137	0,094	-0,133	0,105	0,033	0,685				
Sześćście, zwykły przypadek	0,018	0,831	0,040	0,625	0,055	0,504	-0,010	0,907	-0,068	0,409	-0,042	0,613	0,102	0,213				
Dobry klimat społeczny w pracy	0,180	0,027	-0,049	0,548	0,046	0,580	0,203	0,013	0,205	0,012	0,091	0,269	0,150	0,066				
Dobra organizacja pracy	0,281	0,000	0,049	0,555	0,203	0,013	0,024	0,775	0,252	0,002	0,157	0,054	0,240	0,003				
Postawa przełożonych sprzyjająca rozwojowi zawodowemu pracowników	0,248	0,002	0,112	0,173	0,103	0,212	0,156	0,057	0,307	0,000	0,083	0,315	0,094	0,252				
Rzetelna praca	0,256	0,002	0,025	0,764	0,159	0,053	0,157	0,056	0,261	0,001	0,133	0,104	0,106	0,197				

Źródło: opracowanie własne.

( $p < 0,037$ ;  $R = 0,171$ ). Dominuje tu znaczenie czynników sytuacyjnych w porównaniu do czynników podmiotowych.

Wysokim oczekiwaniom moralnym, związanym z wykonywaną pracą, badanych pracowników socjalnych towarzyszy silne przekonanie, że o ich sukcesie zawodowym związanym z rozwojem zawodowym zdecydowały głównie: wiedza i umiejętności zawodowe ( $p < 0,005$ ;  $R = 0,227$ ), dobry klimat społeczny w zakładzie pracy ( $p < 0,013$ ;  $R = 0,203$ ) oraz posiadane kwalifikacje zawodowe potwierdzone dyplomami, certyfikatami ( $p < 0,037$ ;  $R = 0,171$ ).

Z kolei im wyższe oczekiwania twórcze badanych osób, tym częściej wskazują jako czynniki swojego rozwoju zawodowego: ambicje i uporczywe dążenie do celu ( $p < 0,000$ ;  $R = 0,312$ ), wsparte przebojowością i brakiem skrupułów w walce o swoje ( $p < 0,002$ ;  $R = 0,254$ ) oraz wykazywaną inicjatywą i operatywnym działaniem ( $p < 0,002$ ;  $R = 0,253$ ), a także korzystną sytuacją w środowisku związaną z dobrą organizacją pracy.

Okazuje się, że wraz ze wzrostem oczekiwań prestiżowych badanych pracowników socjalnych rośnie ich przeświadczenie o tym, iż o indywidualnym rozwoju zawodowym decydują głównie ambicja i uporczywe dążenie do celu ( $p < 0,005$ ;  $R = 0,228$ ) oraz dobra organizacja pracy ( $p < 0,013$ ;  $R = 0,203$ ). Natomiast im wyższe oczekiwania materialne przejawiają badani, tym bardziej są przekonani, że czynnikiem sprawczym ich rozwoju zawodowego są przebojowość i brak skrupułów w walce o swoje ( $p < 0,013$ ;  $R = 0,203$ ).

Ostatnie analizy dotyczą poszukiwania zależności między oczekiwaniami zawodowymi badanych pracowników socjalnych a ich perspektywami rozwoju zawodowego w obecnym miejscu pracy (tabela 4). Ogólny poziom oczekiwań zawodowych badanych osób jest dodatnio skorelowany z ich trzema twierdzeniami dotyczącymi perspektyw rozwoju zawodowego w obecnym miejscu pracy. W miarę jak rosną ogólne oczekiwania zawodowe pracowników socjalnych, zwiększa się ich przekonanie o tym, że mają możliwość doskonalenia zawodowego (podnoszenia swoich kwalifikacji) ( $p < 0,002$ ;  $R = 0,253$ ), wykazania się wiedzą i umiejętnościami ( $p < 0,003$ ;  $R = 0,243$ ) czy też mają szansę uzyskania stabilizacji zawodowej ( $p < 0,028$ ;  $R = 0,179$ ).

Analizując korelacje poszczególnych rodzajów oczekiwań z twierdzeniami dotyczącymi szans rozwojowych badanych osób, należy stwierdzić, że złożony układ zależności odnotowano jedynie w odniesieniu do oczekiwań prestiżowych i twórczych. Wysokim oczekiwaniom, jakie wiążą badani pracownicy z zaspokojeniem potrzeby szacunku i uznania w związku z wykonywanym zawodem, a także pełnionej roli zawodowej towarzyszy silne przekonanie o tym, że w obecnym miejscu pracy mają szansę i możliwości w zakresie: uzyskania wysokich dochodów ( $p < 0,000$ ;  $R = 0,339$ ), awansu na wyższe stanowisko ( $p < 0,000$ ;  $R = 0,297$ ), podniesienia obecnie doskonalonych umiejętności poprzez udział w różnych formach szkolenia ( $p < 0,000$ ;  $R = 0,282$ ) oraz stania się cenionym fachowcem ( $p < 0,001$ ;

Tabela 3. Perspektywy rozwoju zawodowego badanych pracowników socjalnych a ich oczekiwania zawodowe

Perspektywy rozwoju zawodowego osób badanych	Oczekiwania zawodowe badanych pracowników socjalnych													
	ogólny poziom oczekiwań		oczekiwania materialne		oczekiwania prestiżowe		oczekiwania moralne		oczekiwania społeczne		oczekiwania stabilizacyjne		oczekiwania twórcze	
	R	p	R	p	R	p	R	p	R	p	R	p	R	p
Duże szanse i możliwości awansu na wyższe stanowisko służbowe	0,155	0,058	-0,201	0,014	0,297	0,000	0,152	0,063	-0,013	0,873	0,029	0,724	0,260	0,001
Możliwość wykazania się wiedzą i umiejętnościami	0,243	0,003	-0,045	0,585	0,174	0,033	0,145	0,077	0,274	0,001	0,080	0,333	0,145	0,076
Możliwość doskonalenia zawodowego (dalszego podnoszenia kwalifikacji)	0,253	0,002	-0,088	0,282	0,194	0,017	0,230	0,005	0,203	0,013	0,113	0,169	0,175	0,032
Szansa uzyskania wysokich dochodów w obecnym miejscu pracy	0,140	0,088	-0,102	0,213	0,339	0,000	0,062	0,449	-0,160	0,051	-0,012	0,888	0,301	0,000
Szansa uzyskania stabilizacji zawodowej w obecnej pracy	0,179	0,028	-0,061	0,458	0,108	0,190	0,061	0,461	0,128	0,119	0,121	0,139	0,182	0,026
Szansa na stanie się cenionym fachowcem	0,065	0,428	-0,213	0,009	0,264	0,001	0,022	0,788	0,003	0,974	-0,008	0,923	0,186	0,022
Moja sytuacja zawodowa znacznie się pogorszy	0,101	0,217	0,079	0,335	0,034	0,684	-0,008	0,923	-0,075	0,360	0,164	0,045	-0,008	0,921
Aktualnie doskonalę swoje umiejętności, np. szkole się, kształcę	-0,011	0,892	-0,146	0,075	0,282	0,000	0,013	0,871	-0,118	0,152	-0,117	0,152	0,072	0,382

Źródło: opracowanie własne.

$R = 0,264$ ). Nieznacznie mniejsze możliwości osoby te postrzegają w odniesieniu do dalszego doskonalenia zawodowego ( $p < 0,017$ ;  $R = 0,194$ ) oraz wykazania się wiedzą i umiejętnościami ( $p < 0,033$ ;  $R = 0,174$ ).

Badani pracownicy socjalni przejawiający wysokie oczekiwania twórcze, dążący do nowatorskich, niekonwencjonalnych działań, widzą dla siebie bardzo duże szanse uzyskania wysokich dochodów w obecnym miejscu pracy ( $p < 0,000$ ;  $R = 0,301$ ) oraz możliwości awansu na wyższe stanowisko służbowe ( $p < 0,001$ ;  $R = 0,260$ ). Nieznacznie mniejsze szanse postrzegają co do tego, by stać się cenionym fachowcem w obecnym miejscu pracy ( $p < 0,022$ ;  $R = 0,186$ ), uzyskać stabilizację zawodową ( $p < 0,026$ ;  $R = 0,182$ ) czy też podnosić swoje kwalifikacje ( $p < 0,032$ ;  $R = 0,175$ ).

Jak ustalono, im wyższe oczekiwania społeczne badanych, tym większe widzą dla siebie szanse wykazania się wiedzą i umiejętnościami zawodowymi w obecnej pracy ( $p < 0,001$ ;  $R = 0,274$ ) oraz możliwości doskonalenia zawodowego (dalszego podnoszenia kwalifikacji) ( $p < 0,013$ ;  $R = 0,203$ ). Z kolei wraz ze wzrostem oczekiwań moralnych zwiększa się przeświadczenie o możliwościach doskonalenia profesjonalnego ( $p < 0,005$ ;  $R = 0,230$ ), a malejącym oczekiwaniom materialnym towarzyszy silne przekonanie, że można dzięki własnej pracy stać się w środowisku cenionym fachowcem ( $p < 0,009$ ;  $R = -0,213$ ).

## ZAKOŃCZENIE

Uzyskane wyniki badań pozwalają stwierdzić, że badani pracownicy socjalni wykazują umiarkowaną satysfakcję ze swego dotychczasowego rozwoju zawodowego. Blisko połowa pozytywnie ocenia swoje dotychczasowe możliwości rozwoju, przy czym jedynie nieliczne osoby (5,3%) w pełni zrealizowały swoje oczekiwania związane z podjętym zawodem. Należy zauważyć, że co piąty pracownik objęty badaniem jest w różnym stopniu rozczarowany, bo nie spełniły się jego plany i aspiracje. Do dotychczasowych osiągnięć zawodowych zaliczano najczęściej: zdobyte doświadczenie i umiejętności zawodowe, uzyskaną wiedzę fachową oraz wykonywanie pracy zgodnej z zainteresowaniami. Istotnym osiągnięciem związanym z rozwojem zawodowym jest zatem osiągnięty profesjonalizm zawodowy w pracy stawiającej duże wyzwania i wiążącej się z wysoką odpowiedzialnością za siebie, podejmowane decyzje i podopiecznego. Badane osoby raczej nie mogą uznać za swoje osiągnięcie związane z rozwojem zawodowym znajomości języka obcego czy też awansu na stanowisko kierownicze. Jak się okazuje, o ich dotychczasowym rozwoju zawodowym decydowały różne czynniki, mające zarówno charakter subiektywny, jak i obiektywny. Jednak kluczową rolę odgrywały zasoby osobiste: zdobyta wiedza i umiejętności zawodowe, sprawność intelektualna, inteligencja oraz rzetelna praca. Czynniki te wspierane były przez korzystną sytuację zawodową badanych, a przede wszystkim przez dobrą organizację pracy, właściwy

klimat społeczny oraz postawę przełożonych sprzyjającą rozwojowi zawodowemu pracowników. Ważnym stymulatorem tych działań były także: indywidualne ambicje, uporczywe dążenie do wyznaczonego celu oraz przejawiana inicjatywa i operatywne działanie. Należy zauważyć, że w rozwoju badanych pracowników socjalnych jedynie marginalną rolę odgrywały zachowania nacechowane egoizmem, brakiem etyki, koneksjami czy po prostu szczęśliwym zbiegiem okoliczności. Okazuje się, że dość umiarkowany jest optymizm badanych co do dalszych perspektyw rozwojowych. Dostrzega się tu realizm i duży pragmatyzm badanych osób. Sądzą najczęściej, że będą mogli spożytkować wiedzę i umiejętności oraz doskonalić się pod względem profesjonalnym, by stać się w przyszłości w pełni cenionym fachowcem i uzyskać poczucie stabilizacji zawodowej.

Badani pracownicy socjalni z wykonywaną pracą wiążą dość realne oczekiwania, które kształtują się na poziomie raczej przeciętnym. Dotyczą one głównie dobrych relacji społecznych w środowisku pracy i ukształtowania takich więzi, które dadzą im poczucie przynależności, akceptacji i wsparcia społecznego, a także wysokich oczekiwań moralnych odnoszących się do standardów etyki zawodowej. Towarzyszą im umiarkowane oczekiwania stabilizacyjne, niskie oczekiwania materialne dotyczące uzyskiwanych gratyfikacji za pracę oraz bardzo niskie oczekiwania twórcze i prestiżowe.

Dokonana korelacja zmiennych opisujących rozwój zawodowy badanych pracowników socjalnych z ich oczekiwaniami zawodowymi potwierdziła słuszność przyjętych założeń hipotetycznych o istotnej zależności między tymi zmiennymi. Siła tych korelacji jest jednak dość słaba. Jest to, jak można sądzić, wynik jedynie przeciętnego lub niskiego natężenia wartości badanych zmiennych.

Jak ustalono, ogólny poziom oczekiwań zawodowych tworzy dość złożony układ zależności ze zmiennymi opisującymi dotychczasowe osiągnięcia związane z rozwojem i z czynnikami decydującymi o tym rozwoju. Dostrzega się liczne dodatnie związki, zwłaszcza oczekiwań społecznych i twórczych z sukcesami zawodowymi badanych i z czynnikami ich rozwoju zawodowego. Natomiast wysokim oczekiwaniom materialnym badanych towarzyszy brak uzyskiwania wysokich gratyfikacji i uznania ze strony przełożonych oraz silne przekonanie, że o rozwoju zawodowym decyduje przebojowość i brak skrupułów w walce o swoje. Okazuje się, że niskie uposażenie nie stanowi również sukcesu dla osób o wysokich oczekiwaniach społecznych.

Przeprowadzone analizy wykazały liczne zależności między dodatnio skorelowanymi oczekiwaniami prestiżowymi i twórczymi a perspektywami rozwoju zawodowego badanych. Należy podkreślić, że osoby mające niskie oczekiwania materialne dostrzegają dla siebie bardzo duże szanse awansu na wyższe stanowisko służbowe oraz możliwość osiągnięcia mistrzostwa w pracy, by stać się cenionym fachowcem. A zatem decydować może o tym autoteliczna wartość pracy.

Uzyskane wyniki badań świadczą o tym, że pracownicy socjalni mają w swoich środowiskach pracy korzystne warunki dla rozwoju zawodowego, ich oczekiwania

zawodowe są właściwie ukształtowane i dotyczą sfery społecznego funkcjonowania zawodowego oraz wysokich standardów moralnych. Mimo wysokiego profesjonalizmu, pozbawionego jednak twórczych postaw, mają świadomość małej szansy na spełnienie swych oczekiwań materialnych czy prestiżowych. Z tego powodu odsuwają je na plan dalszy, uznając za mało realne w obecnej sytuacji zawodowej. Koncentrują się na doskonaleniu profesjonalnym, w którym upatrują dla siebie możliwości dalszego rozwoju. Bez rozwiązań prawnych i systemowych trudno o zmianę w zakresie podnoszenia statusu społecznego i materialnego pracownika socjalnego, a tym samym na uczynienie tej profesji bardziej atrakcyjną. W odniesieniu do oczekiwań materialnych i prestiżowych należy wskazać brak istotnych stymulatorów rozwoju indywidualnych karier zawodowych.

## BIBLIOGRAFIA

- Bartkowiak, G., Nowodworska, Z. (1987). *Psychologia pracy i kierownictwa (z elementami psychologii ogólnej)*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Bera, R. (2008). *Aksjologiczny sens pracy a poczucie jakości życia młodych emigrantów polskich*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Bera, R. (2012). *Poczucie odpowiedzialności zawodowej osób migrujących zarobkowo. Perspektywa pedagogiczna*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Bromberek, B. (1988). *Młodzież akademicka – jej kształcenie i koncepcje życia*. Warszawa–Łódź: PWN.
- Czarnecki, K., Karaś, S. (1996). *Profesjologia w zarysie*. Radom: Instytut Technologii Eksploatacji.
- Gliszczyńska, X. (1991). Poczucie własnej skuteczności w procesie pracy. W: X. Gliszczyńska (red.), *Psychologiczny model efektywności pracy* (s. 55–86). Warszawa: PWN.
- Goleman, D. (1999). *Inteligencja emocjonalna w praktyce*. Poznań: Media Rodzina.
- Kanios, A. (2014). *Praca socjalna. Zagadnienia teoretyczne i metodyczne*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Kanios, A. (2017). *Postawy wobec pracy pracowników socjalnych a ich sytuacja zawodowa*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Kanios, A., Czechowska-Bieluga, M., Zielińska, P., Lada, A. (2019). Młodzież wobec zjawiska wykluczenia społecznego. W: R. Bera, S. Kwiatkowski (red.), *Młodzież wobec współczesnych zagrożeń w życiu społecznym* (s. 332–409). Warszawa: Wydawnictwo APS.
- Kantowicz, E. (2010). Między profesjonalizmem a osobistym zaangażowaniem – dylematy etyczne pracy socjalnej. W: M. Czechowska-Bieluga, A. Kanios, L. Adamowska (red.), *Nowe przestrzenie działania w pracy socjalnej w wymiarze etyczno-prakseologicznym* (s. 15–26). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Karney, J.E. (2007). *Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Kazubowska, U. (2015). Wartości w pracy socjalnej – mit czy szansa rozwoju. W: J. Krzyszkowski (red.), *Praca socjalna w poszukiwaniu tożsamości* (s. 34–57). Warszawa: Wydawnictwo APS.
- Marzec-Tarasińska, A. (2012). Kompetencje społeczne kandydatów do zawodu pracownika socjalnego. W: A. Dudak, K. Klimkowska, A. Różański (red.), *Przygotowanie zawodowe młodych pedagogów* (s. 169–190). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.



- Miś, A. (2006). Kształtowanie karier w organizacji. W: H. Król, A. Ludwiczynski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji* (s. 477–497). Warszawa: Wydawnictwo PWN.
- Morawski, B. (1977). Czynniki warunkujące postawy wobec pracy. *Studia Socjologiczne*, (1), 97–108.
- Nowacki, T. (2004). *Leksykon pedagogiki pracy*. Radom: Instytut Technologii Eksploatacji.
- Paszowska-Rogacz, A. (2006). Psychologiczne uwarunkowania rozwoju kariery zawodowej młodzieży. W: S.M. Kwiatkowski, Z. Sirojć (red.), *Młodzież na rynku pracy. Od badań do praktyki* (s. 41–55). Warszawa: Oficyna Wydawnicza Astra-Jr.
- Podoska-Filipowicz, E. (2008). Rozwój zawodowy czy kariera. W: S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny* (s. 161–166). Warszawa–Radom: Wydawnictwo IBE.
- Poplucz, J. (1977). Oczekiwania zawodowe pracujących. *Studia Socjologiczne*, (2), 77–105.
- Sikora, J., Januszek, H. (1998). *Socjologia pracy*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Skarżyńska, K. (1991). Uznawane zasady sprawiedliwości a oczekiwania pracowników. W: X. Gliszczyńska (red.), *Psychologiczny model efektywności pracy* (s. 78–94). Warszawa: Wydawnictwo PWN.
- Tarka, K. (2015). Wartości życiowe i wartości związane z pracą pracowników socjalnych. W: J. Krzyszkowski (red.), *Praca socjalna w poszukiwaniu tożsamości* (s. 214–226). Warszawa: Wydawnictwo APS.
- Tomaszewski, T. (1975). *Psychologia*. Warszawa: Wydawnictwo PWN.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wiatrowski, Z. (2005). *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Widerszal-Bazyl, M. (1979). *Ukierunkowanie motywacji osiągnięć a poziom wykonania pracy*. Wrocław: Ossolineum.
- Wierzejska, J. (2014). *Absolwenci studiów pedagogicznych UMCS na rynku pracy*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Wierzejska, J. (2018). *Poczucie podmiotowości pedagogów a ich osobowościowe wyznaczniki pracy*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Wierzejska, J., Karpenko, O. (2015). *Wizja kariery zawodowej młodzieży polskiej i ukraińskiej kończącej studia pedagogiczne. Analiza porównawcza*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Zakrzewska-Bielawska, A. (red.). (2017). *Podstawy zarządzania. Teoria i ćwiczenia*. Warszawa: Wydawnictwo Nieoczywiste.

## ABSTRACT

When starting their career, social workers attach different expectations and values to it. They concern mainly the realization of one's own interests, meeting social, moral, developmental, creative, material and stabilizing needs. In practice, these expectations are fulfilled in a varied manner, exerting a specific influence on the process of professional development of social workers, manifestations of their professional behavior and changes in personality. It is about acquiring new professional dispositions that enable more effective functioning at work. This article is devoted to the determination of the relationship between the professional development of social workers (dependent variable) and their professional expectations connected with the performed work (independent variables). As a result of the conducted empirical studies, the obtained data indicate the existence of significant relationships between these variables.

**Keywords:** social worker; professional development; professional expectations; process of professional development