
BADANIA

DR HAB. MARTA CZECHOWSKA-BIELUGA

UMCS w Lublinie, Zakład Pracy Socjalnej

EWA DOMARECKA

UMCS w Lublinie

WARTOŚCI PREFEROWANE PRZEZ ASYSTENTÓW RODZIN A CECHY SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNE

ABSTRAKT

W artykule omówiono system wartości asystentów rodzin jako osób profesjonalnie pomagających. Podjęcie tematu wynika z coraz częstszego uczestniczenia profesjonalistów w sieci wsparcia. Osoby te w większym stopniu narażone są na wypalenie zawodowe. Spójny system wartości pomaga efektywniej wypełniać codzienne obowiązki. Celem badań uczyniono poznanie związku między hierarchią wartości badanej grupy a cechami społeczno-demograficznymi. W tym celu przebadano 40 asystentów rodzin przy użyciu Skali Wartości M. Rokeacha. Nie wykazano związku pomiędzy preferowaniem określonych wartości a cechami społeczno-demograficznymi.

Wartości są ważnym czynnikiem determinującym jakość naszego życia zarówno osobistego, jak i zawodowego. To, jak wykonujemy swoją pracę, co jest w niej dla nas priorytetem, w dużej mierze zależy od naszego systemu wartości. W przypadku przedstawicieli zawodów pomocowych wartości stanowią ważne narzędzie pracy. Mogą sprzyjać, ale i utrudniać efektywną realizację roli zawodowej. Hierarchia wartości asystentów rodzin, grupy zawodowej pozostającej w trakcie procesu profesjonalizacji wydaje się zmienną wymagającą eksplorowania. Specjaliści od pomocy są szczególnie narażeni na wypalenie zawodowe, poczucie stresu w pracy, różnorodne obciążenia roli, aczkolwiek spójny system wartości może umożliwić im efektywniejsze radzenie sobie z codziennymi zadaniami (Czechowska-Bieluga, 2013). Funkcjonowanie asystentów rodzin było analizowane w kontekście metodycznym uwzględniającym jego cele i zadania, kompetencje, organizację pracy, natomiast niewiele jest opracowań ukierunkowanych na ich system wartości.

ROZUMIENIE WARTOŚCI W WYBRANYCH KONCEPCJACH TEORETYCZNYCH

Wiedza o wartościach ma charakter interdyscyplinarny. Niejednoznaczność pojęcia, prowadzi do wielu wątpliwości w procesie badawczym. Mogą one być rozumiane ilościowo, przedmiotowo bądź aksjologicznie (Najder, 1971). Dawid Kreach i Richard S. Crutchfield ujmują wartości jako „szczególny rodzaj przekonań, podzielany przez członków społeczeństwa lub przedstawicieli różnych pozycji w społeczeństwie, dotyczących tego, co jest godne pożądania [...] lub co powinno być” (Misztal, 1980, s. 37). Janusz Homplewicz (2002, s. 60–61) wskazuje, że wartości posiadają podwójną naturę: „posiadają one swą warstwę intelektualną, co rozum poznaje, a sumienie ocenia, oraz warstwę emocjonalną – co sprawia, że czytelne są one także dla pożądań, emocji i uczuć, że się je pragnie i pożąda. Wartość musi być rozumiana i doświadczana sama w sobie w swej transcendencji w stosunku do wszystkiego, co wartość ma lub co jest wartością” (Stróżewski, 1992, s. 60). Janusz Mariański (1989, s. 163) podkreśla, że wartości są tylko „subiektywnymi zjawiskami świadomości ludzkiej”.

Stanisław Kamiński (1986, s. 7–22) wyróżnia perspektywę: ontologiczną, epistemologiczną, semiotyczną i humanistyczną badania wartości. Mieszanie tych perspektyw, według filozofów, prowadzi do chaosu (Brzozowski, 2007). Na potrzeby prowadzonych badań, na gruncie filozoficznym założono za Józefem Tischnerem, że wartości istnieją obiektywnie i są obiektywnie uporządkowane w hierarchię wartości (Brzozowski, 2007). Uporządkowanie wartości w hierarchię porządkuje również zainteresowania i dążenia jednostki (Michałowski, 1993, s. 53). Przedstawiciele nauk socjologicznych za wartość przyjmują „silne, niemal niezmiennie, podstawowe, niekiedy ukryte predyspozycje” (Marshall, 2005, s. 416). Nauki pedagogiczne, jak wskazuje Piotr Oleś (1989), szerzej niż inne nauki poruszają ten temat, szukając odpowiedzi na pytanie o sposób istnienia wartości, jako odkrywane przez człowieka jakości obiektywne czy subiektywne skutki podejmowanych przez człowieka aktywności o charakterze emocjonalno-poznawczym. Piotr Brzozowski (2007, s. 9) rozważania na temat wartości w naukach psychologicznych umieszcza na pograniczu psychologii społecznej i psychologii osobowości. Wyróżnia on wartości podmiotowe, przedmiotowe oraz subiektywne. Gordon Allport ujmuje wartości jako zainteresowania czy nastawienia (Cieciuch, 2013). Według Shaloma H. Schwartza „wartości są konstruktem motywacyjnym. Odnoszą się do pożądanych celów, do których osiągnięcia człowiek dąży”

(tamże, s. 40). Takie ujęcie podkreśla ich funkcję selekcyjną. Wskazuje on, podobnie jak Milton Rokeach, że liczba wartości jest skończona.

Na potrzeby projektowanych badań jako koncepcję wiodącą przyjęto teorię wartości Rokeacha. Teoria ta jest częścią ogólniejszej teorii dotyczącej systemu przekonań (*belief system*). Koncentruje się ona na wartościach podmiotowych, które jak zaznacza Brzozowski (2007, s. 49), są „bardziej cechą człowieka, niż otaczającego go świata”. Rokeachowskie ujęcie wartości zawiera się w ramach teorii osobowości, w której osobowość to system przekonań, który składa się z 10 podsystemów, od centralnych do peryferyjnych. Przekonania na temat własnego ja stanowią system najbardziej centralny. Kolejne podsystemy stanowią wartości (Ciecuch, 2013), definiowane jako „trwałe przekonanie, że określony sposób postępowania lub ostateczny stan egzystencji jest osobiście lub społecznie preferowany w stosunku do alternatywnego sposobu postępowania lub ostatecznego stanu egzystencji” (Brzozowski, 2007, s. 50). Rokeach zakładał, że „wszyscy ludzie cenią te same wartości [...] Są to zawsze te same wartości niezależnie od miejsca i czasu, w którym ludzie żyją” (tamże, s. 52). Wartości te tworzą hierarchiczny system, który jest „trwałą organizacją przekonań o preferowanych sposobach postępowania lub ostatecznych stanach egzystencji wzdłuż kontinuum względnej ważności” (tamże, s. 50). Hierarchia wartości „służy pełniejszemu rozwojowi tego, co w człowieku najbardziej ludzkie” (Ostrowska, 2000, s. 9). Rokeach wskazał sześć grup wartości: „wartości społeczne” – bezpieczeństwo narodowe, pokój na świecie i równość; „wartości osobiste” – bezpieczeństwo rodziny, dojrzała miłość, dostatnie życie, mądrość, poczucie własnej godności, prawdziwa przyjaźń, przyjemność, równowaga wewnętrzna, szczęście, zbawienie oraz życie pełne wrażeń; „wartości społeczno-osobiste” – poczucie dokonania, świat piękna, uznanie społeczne oraz wolność; „wartości moralne” – kochający, odpowiedzialny, pomocny, posłuszny, uczciwy, uprzejmy oraz wybaczący; „wartości kompetencyjne” – ambitny, intelektualista, logiczny, obdarzony wyobraźnią, o szerokich horyzontach oraz uzdolniony; „wartości moralno-kompetencyjne” – czysty, niezależny, odważny, opanowany, pogodny (Brzozowski, 1987, s. 80). Wartości te nie tworzą jednak klasy równoległej. Można w ich obrębie wskazać wartości związane z najważniejszymi celami ludzkiej egzystencji (wartości ostateczne) i te związane z ogólnymi sposobami postępowania (wartości instrumentalne).

Zaliczenie systemu wartości do kompetencji osobistych może stanowić uzasadnienie występowania związków pomiędzy cechami społeczno-de-

mograficznymi, a preferowanymi wartościami. Rozumiane są one wówczas jako takie, „które kształtują się w okresie całego życia jednostki i które wypływają z jego doświadczeń życiowych, stanowiąc niejako pryzmat, przez który patrzy ona na dalsze życie i na możliwość kształtowania jego jakości, także w odniesieniu do aktywności profesjonalnej oraz wiedzy i umiejętności z zakresu kompetencji zawodowych” (Brzezińska, Appelt, 2000, s. 14).

ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE BADAŃ WŁASNYCH

Podjęte badania można zaliczyć do grupy badań nomotetycznych, gdyż założono, że badane osoby posiadają wiele wspólnych cech. Przedstawiona tu analiza pozwala na wskazanie hierarchii wartości grupy, jaką stanowią asystenci rodziny. Celem badań uczyniono poznanie związku między hierarchią wartości badanych asystentów rodzin a ich cechami społeczno-demograficznymi.

Badania zostały zrealizowane we wrześniu 2016 r. wśród 40 asystentów rodzin reprezentujących wszystkie województwa, przy czym do analizy włączone zostały wyniki 34 osób. Wśród badanych przeważały kobiety (94,1%). 14,7% badanych asystentów rodziny pracowało na aktualnym stanowisku ponad pięć lat i był to najdłuższy staż pracy w badanej grupie. Najwięcej wśród badanych osób legitymowało się stażem do jednego roku (23,5%). Średnia wieku wynosiła 35,6 lat. Wiek badanych był zróżnicowany, choć najliczniejsza grupa badanych miała od 31 do 40 lat (35,3%). Nieznacznie mniej liczną grupę stanowiły osoby w wieku 24. do 30. roku życia (29,4%). Wiek co piątej osoby badanej mieścił się w przedziale 41–50. Jedynie 14,8% badanych ukończyło 50 lat. Większość badanych to osoby zamężne (64,7%), co piąta była stanu wolnego. Co dziesiąty badany żył w wolnym związku, a jedynie 2,9% osób rozwiodła się. Ponadto co trzeci badany (35,3%) nie miał dzieci. Badani asystenci rodzin częściej pochodzili z małych miast i wsi niż w nich zamieszkiwali. Natomiast duże miasta częściej stanowiły ich miejsce zamieszkania w porównaniu z ich miejscem pochodzenia. Jednakże najczęściej asystenci zamieszkiwali, jak i pochodzili ze średniej wielkości miast. Zdecydowaną większość badanych stanowiły osoby posiadające wykształcenie wyższe (w tym 85,3% – to osoby legitymujące się tytułem magistra, a 11,8% – licencjata). Jedynie 2,9% osób ukończyło edukację na poziomie średnim (Czechowska-Bieluga, Domarecka, w druku).

Zastosowano metodę sondażu diagnostycznego a w jej ramach posłużona się Skalą Wartości M. Rokeacha. Hierarchia wartości M. Rokeacha – test *Value Survey* (VS) M. Rokeacha (polska adaptacja), w wersji E, tzw. Skala Wartości. VS służy do pomiaru wartości podmiotowych, czyli tych, które są bardziej cechą człowieka niż świata. M. Rokeach uwzględnił podskalę do badania wartości ostatecznych (WO), tj. najważniejszych celów życiowych oraz podskalę do badania wartości instrumentalnych (WI), czyli najogólniejszych sposobów postępowania (Brzozowski, 1987, s. 80).

Wartości tworzą tutaj hierarchiczny system. M. Rokeach twierdził, że systemy wartości umiejscowione są na centralnych pozycjach w systemie przekonań, a zatem trudno je zmienić. Autor VS ciągle tworzył nowe, zmodyfikowane wersje testu. W niniejszych badaniach zastosowano wersję E-4, która cechuje się, w porównaniu z wcześniejszymi, najwyższym wskaźnikiem stabilności.

WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

Spośród wartości ostatecznych badani najwyżej cenili wartości osobiste, takie jak bezpieczeństwo rodziny ($R = 1$), dojrzała miłość ($R = 2$), mądrość ($R = 3$). Niżej w hierarchii znalazły się poczucie własnej godności, prawdziwa przyjaźń, szczęście czy równowaga wewnętrzna, ujmowana jako brak konfliktów wewnętrznych ($R = 5,5$). Wśród wartości społecznych, największe znaczenie dla badanej grupy miało bezpieczeństwo narodowe i pokój na świecie ($R = 11$). W zakresie wartości społeczno-osobistych, którymi badani kierują się najrzadziej, najwyżej cenioną wartością była wolność ($R = 8$). Uznanie społeczne i poczucie dokonania, rozumiane jako wniesienie trwałego wkładu uzyskały rangę 13,5. Najniższą rangę wśród wartości ostatecznych uzyskał świat piękna ($R = 17$) oraz życie pełne wrażeń ($R = 18$).

Analizy ujawniły brak korelacji pomiędzy hierarchią wartości ostatecznych a wiekiem ($p = 0,448$) czy stażem pracy ($p = 0,754$). Kolejnym etapem badań było sprawdzenie, czy występuje związek pomiędzy innymi zmiennymi społeczno-demograficznymi. Nie ujawniono związku pomiędzy wykształceniem a hierarchią wartości ($p = 0,833$). Zarówno w przypadku miejsca zamieszkania ($p = 0,456$), jak i miejsca pochodzenia ($p = 0,160$) zależność ta również nie wystąpiła.

W odniesieniu do wartości instrumentalnych najwyżej przez osoby badane cenione są takie cechy jak: odpowiedziany ($R = 1$), uczciwy ($R = 2$), kochający ($R = 3$) czy pomocny ($R = 5$), które zawierają się

TABELA 1. Hierarchia wartości ostatecznych

Wartości ostateczne	Mediana	Ranga
Bezpieczeństwo rodziny	1	1
Dojrzała miłość	4,5	2
Mądrość	5	3
Poczucie własnej godności	7	5,5
Szczęście	7	5,5
Prawdziwa przyjaźń	7	5,5
Równowaga wewnętrzna	7	5,5
Wolność	8	8
Dostatnie życie	9	9
Przyjemność	11	11
Bezpieczeństwo narodowe	11	11
Pokój na świecie	11	11
Uznanie społeczne	12	13,5
Poczucie dokonania	12	13,5
Równość	13	15,5
Zbawienie	13	15,5
Świat piękna	14	17
Życie pełne wrażeń	15	18

Źródło: badania własne.

wśród wartości moralnych. Wysoko cenione przez asystentów rodziny była również ambicja, opisywana jako pracowitość powiązana z aspiracjami ($R = 4$). Rangi pośrednie i niskie uzyskały zarówno wartości moralne, jak i moralno-kompetencyjne. Najmniejsze znaczenie dla badanej grupy w zakresie wartości kompetencyjnych miały następujące cechy: uzdolniony ($R = 14,5$) oraz obdarzony wyobraźnią ($R = 16,5$). Spośród wartości moralno-kompetencyjnych, najniżej ocenione zostały: niezależność ($R = 14,5$) oraz odwaga ($R = 16,5$). Najmniej cenioną wartością było posłuszeństwa ($R = 18$).

Kolejny etap analizy ujawnił brak korelacji pomiędzy hierarchią wartości instrumentalnych a wiekiem ($p = 0,448$) czy stażem pracy ($p = 0,151$). Związek ten również nie występuje w przypadku zmiennej, jaką jest wykształcenie ($p = 0,754$). W toku analizy nie stwierdzono również zależności

TABELA 2. Hierarchia wartości instrumentalnych

Wartości instrumentalne	Mediana	Ranga
Odpowiedzialny	4,5	1
Uczciwy	5	2
Kochający	5,5	3
Ambitny	6,5	4
Pomocny	8	5
Intelektualista	9	7,5
Opanowany	9	7,5
Pogodny	9	7,5
Uprzejmy	9	7,5
O szerokich horyzontach	9,5	10
Logiczny	10	11
Czysty	11,5	12,5
Wybaczący	11,5	12,5
Uzdolniony	12	14,5
Niezależny	12	14,5
Obdarzony wyobraźnią	13	16,5
Odważny	13	16,5
Posłuszny	18	18

Źródło: badania własne.

między miejscem pochodzenia ($p = 0,622$) czy zamieszkania ($p = 0,328$) a hierarchią wartości instrumentalnych.

Rolę czynników społeczno-demograficznych w przypadku funkcjonowania przedstawicieli zawodów pomocowych (na przykładzie pracowników socjalnych), ujawniły natomiast badania Beaty Mańkowskiej (2014). Okazało się wówczas, że płeć oraz wykształcenie różnicują pracowników socjalnych pod względem częstości występowania oraz intensywności objawów wypalenia zawodowego. Z kolei badania Teresy Zbyrad (2007) pozwoliły na wskazanie różnic pomiędzy pracownikami socjalnymi ze względu na obszar ich pracy. Jak wynika z badań, kontakt z klientem jest dwukrotnie częściej postrzegany jako bardzo częste źródło stresu wśród pracowników z miejskich ośrodków pomocy społecznej, w porównaniu do pracowników, którzy pracują na terenach wiejskich. Spośród badanych przez Zbyrad,

pracowników socjalnych pracujących w miejskich ośrodkach pomocy społecznej, 19% posiada również negatywne wspomnienia związane z kontaktami z klientami, podczas gdy na obszarach wiejskich, procent jest ponad dwukrotnie niższy. Zatem pomimo istnienia pewnych związków czynników społeczno-demograficznych z jakością funkcjonowania pracowników pomocowych, prezentowane analizy nie wykazały istotnego udziału analizowanych cech w obszarze wartości cenionych przez asystentów rodzin.

Ustalona, w toku analizy, hierarchia wartości wykazuje podobieństwa z badaniami Anny Olech i Marty Łuczyńskiej, których celem było poznanie wartości i cech cenionych przez pracowników socjalnych. Zarówno dla pracowników socjalnych, jak i asystentów rodzin, wartości związane z rodziną było oceniane jako najważniejsze (97,4% badanych uważa je za ważne, w tym 90,0% za bardzo ważne, $R = 1$). Wysoko cenioną wartością wśród przedstawicieli obu grup była również wolność (ważna dla 84,7% badanych, a dla 37,9% bardzo ważna, $R = 11$). Zarówno pracownicy socjalni, jak i asystenci rodzin określili „życie pełne wrażeń” jako mało cenne (45% uznaje je za cenne, 9,5% za bardzo cenne, $R = 18$) (Olech, Łuczyńska, 2013, s. 51–58). W przypadku hierarchii cech cenionych przez pracowników socjalnych, również można wskazać podobieństwa z wynikami badań własnych. W obu grupach, uczciwości (66%, $R = 2$) została wskazana, jako cenna dla badanych. Ocena ambicji również nie pozwoliła na różnicowanie obu grup (40%, $R = 4$).

Istnieje również dalsza konieczność rozszerzenia badań dotyczących asystentów rodzin, gdyż dla pracownika profesjonalnie świadczącego pomoc „nie jest jedynie ważna efektywność pracy [...], ale i umiejętność właściwego rozwiązywania problemów społecznych, personalnych oraz radzenie sobie z emocjami oraz przeżywanymi dylematami etycznymi”. Poziom wypalenia zawodowego wśród pracowników socjalnych miejskich ośrodków pomocy społecznej (Szpunar, 2001, s. 64). W tym kontekście wartość podkreślenia wydaje się wysokie miejsce w hierarchii wartości równowagi wewnętrznej ($R = 5,5$), co może wskazywać na potrzebę osiągnięcia stabilności.

ZAKOŃCZENIE

Faktem jest, że pomaganie innym wymaga posiadania określonego systemu wartości, zwłaszcza w sytuacjach trudnych czy ryzykowanych (Zbyrad, 2010). Kwestia kształtowania odpowiednich wartości u osoby asystującej rodzinie, wydaje się zatem kluczowa zarówno pod kątem adekwatnego po-

magania, jak i lepszego radzenia sobie w roli osoby pomagającej. Przestrzeganie norm i wartości moralno-etycznych stanowi podstawę efektywnego działania socjalnego, umożliwiającego spełnianie standardu zawodowego przyjętego w pracy socjalnej (Rybczyńska, Olszak-Krzyżanowska, 1995). Można zatem zakładać, że badani asystenci w toku kształcenia i doskonalenia zawodowego będą mogli kształtować swój system wartości, tak, by realizując role zawodowe mogli osiągać zamierzone rezultaty. Zaprezentowane analizy nie wykazały związku pomiędzy stażem pracy i wiekiem, a preferowanymi wartościami. Zmienne takie, jak wykształcenie, miejsce pochodzenia czy zamieszkania, również nie wpływają istotnie na hierarchię wartości badanej grupy. Brak tych związków może wskazywać, że okres kształcenia i doskonalenia zawodowego asystentów rodzin, może zostać wykorzystany na wyposażenie ich w narzędzia, w postaci gotowości i kompetencji do realizacji wybranych wartości.

BIBLIOGRAFIA

- Brzezińska, A., Appelt, K. (2000). *Tożsamość zawodowa psychologa*. W: J. Brzeziński, M. Teoplitz-Wiśniewska (red.), *Etyczne dylematy psychologii* (s. 13–44). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Brzozowski, P. (1987). Skala wartości – polska wersja testu Milтона Rokeacha. W: R.Ł. Drwal (red.), *Techniki kwestionariuszowe w diagnostyce psychologicznej – wybrane zagadnienia* (s. 81–122). Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Brzozowski, P. (2007). *Wzorcowa hierarchia wartości polska, europejska, czy uniwersalna?* Lublin: UMCS.
- Cieciuch, J. (2013). *Kształtowanie się systemu wartości od dzieciństwa do wczesnej dorosłości*. Warszawa: Liberi Libri.
- Czechowska-Bieluga, M. (2013). *Poczucie zadowolenia z życia pracowników socjalnych w socjopedagogicznej perspektywie uwarunkowań pełnionej roli zawodowej*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Czechowska-Bieluga, M., Domarecka, E. (oddany do druku) *Wartości preferowane przez asystentów rodzin a Kodeks Etyczny*.
- Hemplewicz, J. (2002). *Etyka pedagogiczna*. Warszawa: Wydawnictwo Salezjańskie.
- Kamiński, S. (1986). Jak uporządkować rozmaite koncepcje wartości? W: S. Sawicki, W. Panus (red.), *O wartościowaniu w badaniach literackich* (s. 7–22). Lublin: RW KUL.
- Mańkowska, B. (2014). Poziom wypalenia zawodowego wśród pracowników socjalnych miejskich ośrodków pomocy społecznej, *Praca Socjalna*, 2, 30–42.
- Mariański, J. (1989). *Wprowadzenie do socjologii moralności*. Lublin: RW KUL.
- Marshall, G. (red.). (2005). *Słownik socjologii i nauk społecznych*. Tłum. A. Kapić i in. Warszawa: WN PWN.

- Michałowski, S. (1993). *Pedagogika wartości*. Bielsko-Biała: Debit.
- Misztal, M. (1980). *Problematyka wartości w socjologii*. Warszawa: PWN.
- Najder, Z. (1971). *Wartości i oceny*. Warszawa: PWN.
- Olech, A., Łuczyńska, M. (2013). *Pracownicy socjalni w Polsce – portret zbiorowy 2013*. Warszawa: IRSS.
- Oleś, P. (1989). *Wartościowanie a osobowość. Psychologiczne badania empiryczne*. Lublin: RW KUL.
- Ostrowska, K. (2000). *W poszukiwaniu wartości*. Gdańsk: Rubikon.
- Rybczyńska, D., Olszak-Krzyżanowska, B. (1995). *Aksjologia pracy socjalnej – wybrane zagadnienia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Stróżewski, W. (1992). *W kręgu wartości*. Kraków: Znak.
- Szpunar, M. (2001). Ku profesjonalizacji zawodu asystenta. W: M. Szpunar (red.), *Asystentura rodziny nowatorska metoda pomocy społecznej w Polsce* (s. 63–75). Gdynia: Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Gdyni.
- Zbyrad, T. (2007). Źródła stresu wśród pracowników socjalnych. *Polityka Społeczna*, 5–6, 22–28.
- Zbyrad, T. (2010). Zawodowa deformacja idei pomagania – teoria a realia. W: M. Czechowska-Bieluga, A. Kanios, L. Adamowska (red.), *Nowe przestrzenie działania w pracy socjalnej w wymiarze etyczno-prakseologicznym*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

VALUE SYSTEM IN RELATION TO SOCIODEMOGRAPHIC DETERMINANTS AMONG FAMILY ASSISTANTS

SUMMARY

This paper discusses the value system of family assistants as people who provide support on a professional basis. This issue is taken up as professionals are participating in support networks more and more frequently. These people run the most risk of professional burnout. A coherent value system helps to perform one's everyday duties more effectively. The study aimed to examine the link between the hierarchy of values and sociodemographic determinants among family assistants. To find the answer, 40 family assistants were surveyed using the RVS. The results show that the value system is not related to sociodemographic determinants among family assistants.