

---

---

# MIĘDZY TEORIAĄ A PRAKTYKĄ

---

---

ARKADIUSZ ŻUKIEWICZ

## TRIADA DETERMINANT BEZPIECZEŃSTWA PRACOWNIKÓW SŁUŻB SPOŁECZNYCH: DETERMINANTY OSOBOWE

### ABSTRAKT

Bezpieczeństwo pracowników społecznych jest warunkowane odpowiednimi determinantami. Do podstawowych zalicza się determinanty systemowe, determinanty osobowe oraz determinanty środowiskowe. W grupie determinant osobowych wyróżnia się cztery zasadnicze czynniki warunkujące bezpieczeństwo pracowników służb społecznych. Są to w szczególności: pozytywna selekcja do zawodu, predyspozycje osobowościowe, przygotowanie merytoryczne i morale zawodowe. Katalog ten jest otwarty i może być uzupełniany w toku dyskursu poświęconego zagadnieniom bezpieczeństwa pracowników tej profesji.

**Słowa kluczowe:** bezpieczeństwo, pracownik służby społecznej, praca socjalna, pomoc społeczna, służba społeczna

### WPROWADZENIE

Kwestie rozwijane w poprzednich częściach rozważań poświęconych zagadnieniom bezpieczeństwa pracowników służb społecznych dotyczyły założeń dyscyplinarnych, teoretycznych i metodologicznych (Żukiewicz, 2016, s. 35–44), a także szczegółowej prezentacji determinant systemowych stanowiących jeden z fundamentów triady determinant bezpieczeństwa pracowników służb społecznych (Żukiewicz, 2017, s. 7–16). Niniejszy tekst jest trzecią z kolei częścią, która odnosi się do szczegółowej analizy czynników warunkujących poziom bezpieczeństwa pracowników przedmiotowej grupy zawodowej<sup>1)</sup>. Wpisują się one w katalog stanowiący drugą z kluczowych determinant przedstawianej triady – determinant

---

<sup>1)</sup> Artykuł stanowi kontynuację problematyki podjętej w artykułach autora *Bezpieczeństwo pracowników służb społecznych* (Żukiewicz, 2016) oraz *Triada determinant bezpieczeństwa pracowników służb społecznych: determinanty systemowe* (Żukiewicz, 2017).

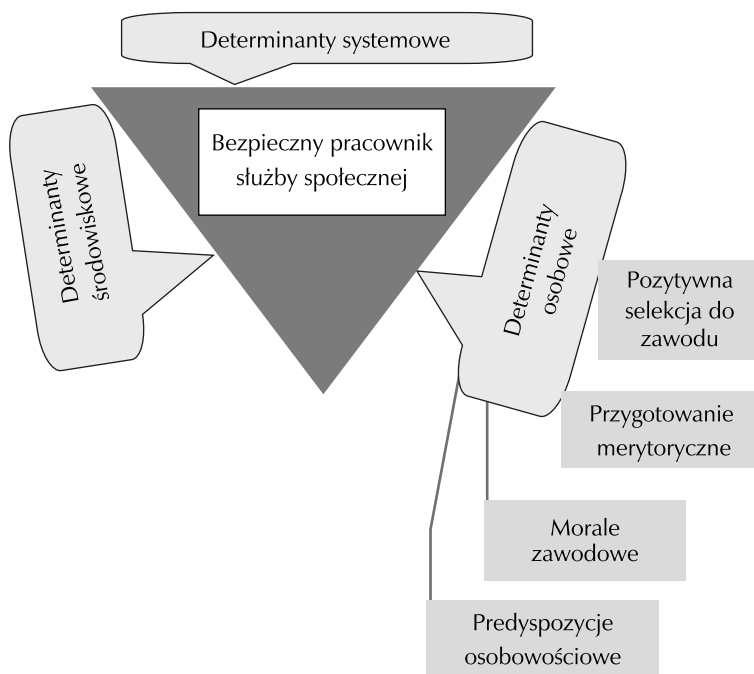
osobowych. Uwaga ogólna, która zdaje się tu uzasadniona, dotyczy hermeneutycznej perspektywy towarzyszącej procesowi teoriiotwórczemu. Prezentowana koncepcja jest bowiem próbą wpisania się w dyskurs prowadzący do poznania i zrozumienia zależności występujących między różnorodnymi czynnikami warunkującymi poziom bezpieczeństwa pracowników służb społecznych. Ujęcie to jest zarazem dynamiczne i procesualne, co uprawomocnia rozpatrywanie poszczególnych składników wpisujących się w przedmiotową triadę jako katalog otwarty, elastyczny i podlegający zmianom w toku przeobrażeń społecznych, gospodarczych, kulturowych, a także politycznych (modelowych i doktrynalnych). Każda z determinant zawiera wskazane czynniki warunkujące bezpieczeństwo pracowników służb społecznych. Jednakże nie jest to zbiór bytów skończonych i stałych. Podlegają one przemianom, modyfikacjom i uzupełnieniom w trakcie procesów zmian dokonujących się w rzeczywistości życia zawodowego i osobistego reprezentantów prezentowanej profesji.

Dyskusja i uwagi, jakie pojawiły się po publikacji wcześniejszych części niniejszego cyklu rozważań, uzasadniają dalszą analizę problemową i stanowią źródło inspiracji w toku namysłu nad propozycjami metodycznymi w zakresie bezpieczeństwa pracowników służb społecznych. Trafne okazało się ujęcie przedmiotowym zagadnieniem pełnego katalogu specjalizacji zawodowych wpisujących się w system pomocy i integracji społecznej. Koncentracja uwagi na jednej lub wybranych grupach subprofesji ogranicza pole widzenia spraw związanych nie tylko z zagadnieniem bezpieczeństwa, lecz również z kwestiami wsparcia metodycznego, doskonalenia zawodowego, superwizji itp. Przykładem mogą tu być te subprofesje działające w polu służby społecznej, które z nieuzasadnionych powodów pozostają na marginesie rozważań doktrynalnych i działań praktycznych (wspomagających czy rozwojowych). Stąd kontekst bezpieczeństwa podjęty w tym cyklu analizy dotyczy wszystkich grup pracowniczych wpisanych do katalogu służby społecznej.

## DETERMINANTY OSOBOWE

Do grupy determinant osobowych można zaliczyć takie czynniki warunkujące bezpieczeństwo pracowników służb społecznych, jak pozytywna selekcja do zawodu, predyspozycje osobowościowe do służby, profesjonalne przygotowanie merytoryczne, a także szeroko pojmowane morale zawodowe (rycina 1). Warto pamiętać, że czynnik *stabilizacja zawodowa* przypisany w tym rozważaniu do grupy determinant systemowych ma charakter

pośredni i wiąże się także z grupą determinant osobowych. Poczucie stabilizacji zawodowej jest bowiem gruntowane w subiektywnej ocenie sytuacji danego pracownika. Pozostaje ono jednak w silnym związku z prawnymi i organizacyjnymi instrumentami gwarantującymi wsparcie pracownika w sytuacjach kryzysu i zagrożenia bezpieczeństwa ze strony otoczenia<sup>2)</sup>. Zmienne te przesądziły o ostatecznym przyporządkowaniu tego czynnika do grupy wpisującej się w zakres determinant systemowych.



**RYCINA 1.** Graficzna prezentacja koncepcji determinantów bezpieczeństwa pracowników służb społecznych – komponent determinantów osobowych

Źródło: opracowanie własne.

*Pozytywna selekcja do zawodu* oparta na zainteresowaniach kandydatów, ich doświadczeniu w działalności społecznej oraz na aspiracjach związanych z tym rodzajem aktywności profesjonalnej to znaczący czyn-

<sup>2)</sup> Szczegółowa analiza czynnika *stabilizacja zawodowa* była przedmiotem części drugiej niniejszego cyklu. Patrz: Żukiewicz (2017), s. 7–16.

nik w doborze osób pretendujących do grona służb społecznych. Warunkuje bowiem sprawne działanie systemu pomocy i integracji społecznej w skali makro oraz instytucji lub organizacji pomocowo-wspierających w skali mikro. Ma także istotny wpływ na poziom bezpieczeństwa ludzi pełniących służbę społeczną (szerzej patrz: Szczepański, 1965, s. 9–16). W dobie podwyższonego poziomu bezrobocia można prowadzić ścisłą selekcję opartą na merytorycznych przesłankach. Testy psychologiczne mogłyby tu pełnić bardzo ważną i wspierającą rolę w selektywnym doborze do służby społecznej. Byłyby one użyteczne nie tylko dla potencjalnego pracodawcy, lecz również dla kandydata, którego wyobrażenie o własnej przydatności do zawodu przesłania niekiedy niedostatki lub słabości stanowiące istotną przeszkodę w znoszeniu trudów codziennej służby. Jednakże nawet najlepiej wystandaryzowane testy nie dostarczą pełnej wiedzy na temat zdolności kandydata do wykonywania służby społecznej. Uczciwość, prawdomówność, rzetelność, praworządność, sumienność, odpowiedzialność czy altruizm to tylko przykłady cech charakteryzujących dobrego pracownika bądź kandydata do zawodu. Nie dotyczy to wyłącznie profesjonalistów systemu pomocy i integracji społecznej, ale wszelkich zawodów zaufania publicznego. W tym miejscu można zgłosić postulat do twórców powszechnego systemu edukacyjnego oraz do jego decydentów i bezpośrednich realizatorów celów dydaktyczno-wychowawczych. Chodzi o takie kształtowanie programów oświatowo-wychowawczych, które ułatwią rozwijanie odpowiednich postaw dzieci i młodzieży pozostającej pod wpływem oddziaływania instytucjonalnej oświaty. W szczególności istotne jest, aby wspomniane cechy były normatywem charakteryzującym przeciętnego obywatela naszego kraju w XXI wieku. To zgoła idealne założenie, ale właśnie do niego warto dostosować procesy dydaktyczno-wychowawcze. Edukacja oparta na takich wartościach, jak m.in.: prawda, mądrość, uczciwość, miłość, dobro, pokój, podmiotowość, altruizm, solidarność, szacunek dla godności osobistej człowieka czy patriotyzm mogą prowadzić do współpracy, która zastąpi ideologię konkurencyjności i rywalizacji „za wszelką cenę”. Odbudowa szacunku dla idei współtworzenia wspólnego dobra, partycypacji w przebudowie rzeczywistości życia codziennego w imię ideału lepszego jutra to kierunki działań, które warto podejmować w teraźniejszości z myślą o przyszłości. Przekonali się o tym społeczni romantycy, których efekty pracy zaowocowały odbudową zniszczonego Państwa Polskiego po latach niewoli, zaborów i niebytu administracyjnego. Takie hasła, jak „dobro dla wszystkich”, „wiedza i piękno dla

wszystkich” czy „kochajmy przeszłość, pracujmy dla przyszłości”, to jedne z licznych przykładów dających impuls pokoleniu twórców społecznego rozwoju w pierwszych dekadach minionego stulecia (por.: Radlińska, 1964, s. 331 i nast.; Radlińska, 1997, s. 18).

Bez wątpienia w toku selekcji do służby społecznej ważne są także walory intelektualne kandydata. Przestrzeń społeczna, w której przyjdzie mu posługiwać innym, wymaga znaczącej sprawności umysłowej, emocjonalnej i społecznej. Można je kształtować i rozwijać zarówno w trakcie przygotowania do zawodu, jak i podczas zawodowego doskonalenia. Właściwości te są bowiem pomocne nie tylko w toku realizacji zadań merytorycznych, ale służą także tworzeniu kultury bezpieczeństwa w środowisku służby. Od nich zależy umiejętność odnajdywania się w trudnych sytuacjach z podopiecznymi, rozładowywania napięć emocjonalnych czy zapobiegania eskalacji agresji.

*Predyspozycje osobowościowe do służby* to kolejny czynnik wpisujący się w przestrzeń determinant osobowych. Realia służby społecznej pełnionej w bogatej, różnorodnej i dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości relacji interpersonalnych wymaga od przedstawicieli profesji szczególnych desygnatów określających ich zdolność do rozwiązywania określonych dylematów oraz rozładowywania napięć im towarzyszących. Osobowościowe predyspozycje mogą być w pierwszym rzędzie utożsamiane jako czynnik warunkujący rzetelność i jakość podejmowanej służby społecznej. Jednakże są one również jednym z kluczowych komponentów decydujących o bezpieczeństwie pełnionej służby. Porównać to można ze środowiskiem niewidzialnym, które w swej istocie nie daje się w namacalny sposób dookreślić kategoriami fizykalnymi (por.: Radlińska, 1935, s. 29 i nast.). Jest jednak ważnym, o ile nie jednym z podstawowych elementów, decydujących o społecznym charakterze służby. Podkreśla humanistyczny jej wymiar i wzmacnia perspektywę podmiotową. Oparta na relacjach interpersonalnych przestrzeń działalności społecznej jest bowiem budowana na podstawie koegzystencji i współdziałania w imię dobra wspólnego. Współtworzenie owej przestrzeni współdziałania społecznego wymaga takich cech wpisujących się w strukturę osobowościową człowieka, które zapewnią łatwość odwoływania się do odpowiednich cech indywidualnych profesjonalisty. Chodzi w szczególności o takie walory, jak: empatia, heroizm i optymizm w działaniu, wysoki próg wytrzymałości na stres, zdolność przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu czy powszechnie określana odporność psychiczna w relacjach z podopiecznymi cierpiącymi na różnego typu zaburzenia i od-

chylenia od normy. Tu niedorysowany lub przerysowany autoportret może w znacznym stopniu komplikować relacje interpersonalne oraz ograniczać pole działania pracownika służby społecznej. Zagadnienie to jest szczególnie istotne w sytuacjach, gdy pojawiają się elementy przemocy psychicznej lub fizycznej po stronie podopiecznych doświadczających różnorodnych dysfunkcji. Efektem owej przemocy mogą być bezpośrednie sytuacje zagrożenia zdrowia bądź życia pracowników instytucji oraz organizacji pomocy i integracji społecznej. Stąd kwestie predyspozycji osobowościowych do służby warto rozwijać w toku dalszego dyskursu o bezpieczeństwie pracowników służb społecznych. Marginalizacja tego zagadnienia może bowiem skutkować lukami w tworzeniu systemowych rozwiązań modelowych dla całego systemu bezpieczeństwa zarówno tej, jak i innych grup zawodowych oraz społecznych.

*Przygotowanie merytoryczne* jest niezbędne do profesjonalnego wykonywania zadań i pełnienia ról zawodowych. W kontekście procesów integracyjnych, globalizacyjnych, wysokiej dynamiki zmian związanych z rozwojem cywilizacyjnym warto postawić pytanie dotyczące czasu trwania oraz zakresu programowego przygotowania zawodowego pracowników służb społecznych. Z badań prowadzonych w latach 1998–2010 w woj. dolnośląskim i małopolskim (por.; Żukiewicz, 2002; Żukiewicz, 2012, s. 201–234) wynika jednoznacznie, że w opinii badanych programy kształcenia i doskonalenia zawodowego wymagają zmian. Niedostatkiem jest dominacja przedmiotów, które niedostatecznie przygotowują do służby w trudnych warunkach zderzenia interesów podopiecznych oraz pracowników pełniących role wspierające i wspomagające ich w procesach oddziaływania pomocowego, opiekuńczego, ratowniczego czy kompensacyjnego. Praktycy wskazywali na konieczność zwiększenia udziału zajęć praktycznych, które pozwolą już na etapie edukacji zapoznać się kandydatom z realiami służby społecznej. Zdaniem badanych pozwoli to uniknąć rozczarowania po stronie kandydatów i ułatwi im decyzję o potencjalnej zmianie ścieżki rozwoju zawodowego.

Z relacji badanych wynika, iż konieczne jest, aby programy kształcenia i doskonalenia zawodowego równoważyły proporcje między zakresem treści teoretycznych i praktycznych. W odniesieniu do postulatu programowego można wskazać na zgłaszane przez badanych pracowników ośrodków pomocy społecznej zapotrzebowanie w zakresie treści nawiązujących do dorobku teoretycznego w obszarach psychologii, socjologii i pedagogiki, a także rozwijanie kompetencji językowych, komunikacyjnych i sprawności

fizycznej. Ostatnia z podnoszonych kwestii wiąże się bezpośrednio z bezpieczeństwem i tak też była przedstawiana przez grupę profesjonalistów, którzy powołując się na sytuacje zagrożenia w codzienności zawodowej, podnosili zasadność zajęć z zakresu samoobrony w ramach wychowania fizycznego. Ponadto były wskazywane również umiejętności interpersonalne, które z całą pewnością wpisują się w katalog atrybutów wzmacniających poziom bezpieczeństwa pracowników realizujących zadania zawodowe wśród osób, rodzin i grup społecznych.

Można na tej podstawie zastanawiać się, czy rozbudowanie i wydłużenie okresu przygotowania zawodowego, mimo wzrostu kosztów, nie będzie w dłuższej perspektywie właściwym, a może nawet koniecznym działaniem<sup>3)</sup>. Ze względów ekonomicznych pytanie to może być mało konstruktywne. Zapaść finansów publicznych zdaje się przekreślać jakiegokolwiek szanse na realną zmianę obecnego stanu edukacji wyższej w sugerowanym kierunku. Istnieje jednak pewne prawdopodobieństwo, że publiczny dyskurs w zainteresowanych środowiskach wyzwoli wolę poszukiwania rozwiązań ściśle zorientowanych na poprawę kondycji systemu kształcenia zawodowego pracowników służb społecznych. Już możliwe jest kształcenie dwustopniowe. Magisterium w zakresie pracy socjalnej stało się faktem. Drożność systemowa jest także podwyższona z poziomu zawodowego na pełny magisterski. Brak instytucjonalnej sanacji dyscypliny w zakresie pracy socjalnej blokuje możliwość kształcenia na trzecim stopniu, ale można przypuszczać, że i ten próg zostanie pokonany w wy-

---

<sup>3)</sup> W szczególności chodzi o łączenie zawodowych aspektów edukacji na poziomie wyższym z tzw. akademickim profilem studiów. W przyjętej tu perspektywie kształcenie na poziomie wyższym nie może być sprowadzane do wymiaru metodycznego. Instrumentalizacja ścieżki rozwoju człowieka aspirującego do służby społecznej może ograniczać takie wymiary kształtowania się osoby działacza społecznego, jak wychowanie do służby, kształtowanie wrażliwości społecznej, dojrzałości do tworzenia relacji partnerskich i współodpowiedzialności za rzeczywistość, w której podejmowana jest służba. Rozwijanie kompetencji metodologicznych, zgłębianie teoretycznych podstaw działalności społecznej czy interioryzacja ideału służby i identyfikacja z jej ethosem to proces wymagający czasu i odpowiednich warunków. Trudno w krótkim czasie zrealizować cele kształcenia, które wiążą się z kształceniem człowieka do służby drugiemu człowiekowi. Metodyczne przygotowanie jest tylko dobrym i niezbędnym początkiem procesu formowania profesjonalisty służby społecznej. Konieczna jest tu także przestrzeń na hermeneutyczne podejście do zagadnień społecznych, które pozostają w ścisłym związku z innymi obszarami życia ludzkiego, jak w szczególności ekonomią, kulturą, gospodarką czy polityką.

niku działań oddolnych integrujących środowiska akademickie z praktykami służby społecznej.

W kontekście rozważań dotyczących bezpieczeństwa pracowników służb społecznych można wskazać na walory płynące dla merytorycznego przygotowania do pełnienia bezpiecznej służby w codziennym życiu zawodowym. Pogłębiona znajomość teoretycznych podstaw działalności społecznej pozwala z większą dokładnością planować działania operacyjne. Ułatwia budowę modeli uwzględniających ryzyka i zagrożenia płynące ze środowiska, w którym są podejmowane działania praktyczne. To zaś zwiększa prawdopodobieństwo unikania sytuacji, w których pracownik instytucji lub organizacji systemu pomocy i integracji społecznej stanie się potencjalną bądź realną ofiarą działań wymierzonych w jego godność, zdrowie czy nawet życie. W społeczeństwie trzeciej fali (Toffler, 1997, s. 212 i nast.) pracownik służby społecznej nie może być tylko i wyłącznie dobrym rzemieślnikiem. Przygotowanie metodyczne jest oczywistym komponentem procesu kształcenia i doskonalenia zawodowego. Jednakże powiększanie zakresu wiedzy teoretycznej, rozwój umiejętności spożytkowania teorii w praktyce, doskonalenie i pogłębianie społecznych kompetencji oraz kształtowanie postaw prospołecznego uczestnictwa w życiu prywatnym i publicznym (w tym zawodowym) to istotne walory wydłużania procesów rozwoju edukacyjnego w cywilizacji XXI wieku. Dodatkowym efektem finalnym rozbudowanych form kształcenia i doskonalenia zawodowego przedstawianej profesji może być eliminacja stereotypu niekompetencji, pojawiającego się jeszcze wśród niektórych grup społecznych.

Istotnym aspektem w odniesieniu do kształcenia zawodowego pracowników służb społecznych pozostaje bezpieczeństwo sfery psycho-emocjonalnej. Metodyka ochrony zdrowia psychicznego jawi się tu jako alternatywa dla przeciążeń, które naturalnie są związane z pracą w warunkach wysokiego poziomu stresu i doznań traumatycznych. Stereotypowe postrzeganie pomocy psychologicznej w praktyce niejednokrotnie rzutuje na ograniczone spożytkowanie tej formy wsparcia zawodowego. Pojawiająca się w systemowym rozwiązaniu superwizja zdaje się instrumentem, który będzie wspomagał pracowników tej grupy zawodowej w zmaganiach z codziennymi trudnościami służby. Jednak i tu ważne jest, aby osobami realizującymi superwizję byli kompetentni i odpowiedzialni, a nade wszystko doskonale przygotowani specjaliści. Powierzenie tego zadania nieprofesjonalistom ograniczy efekty przewidzianego przez polskiego ustawodawcę wzmocnienia pracowników służb społecznych. Ważne w tym kontekście



jest również, aby tą formą wsparcia byli objęci wszyscy przedstawiciele profesji. Nie można ograniczać się wyłącznie do wybranych i najliczniejszych subprofesji. Faworyzacja jednych i pomijanie innych prowadzi do napięć między realizatorami zadań systemowych tego samego sektora. W odniesieniu zaś do kwestii bezpieczeństwa można jednoznacznie stwierdzić, że jakiegokolwiek ograniczanie w dostępie do instrumentów wspomagających pracownika w pokonywaniu trudności występujących w życiu zawodowym jest nieuprawnione. Ma tym samym negatywne inklinacje dla pozostałych komponentów wpisujących się w katalog odpowiednich determinant bezpieczeństwa pracowników służb społecznych.

*Morale zawodowe* ma ścisły związek z postawą pracowników służb społecznych względem instytucji i organizacji, które oni reprezentują. Wiąże się także ze stosunkiem do zadań zawodowych, które w założeniu są im powierzone do realizacji. Godne pełnienie służby jest integralnie związane z takimi czynnikami, jak osobowość, prestiż społeczny czy zabezpieczenie finansowe. Równie ważne są tu także pozytywne wzorce, z jakimi przedstawiciele służb społecznych stykają się na poziomie relacji interpersonalnych tworzonych w środowisku instytucji oraz organizacji systemu pomocy i integracji społecznej. Dotyczy to także wcześniejszych etapów przygotowania do służby na poziomie edukacji, gdzie nauczyciel, pełniąc naturalną rolę mistrza, może zaszczepiać postawy i wyznaczać wzorce działania sprzyjające rozwijaniu i utrwalaniu morale zawodowego. Można zauważyć, że jest to jeden z rzadko dostrzeganych czynników, a w istotny sposób warunkujących poziom bezpieczeństwa tej grupy zawodowej. Truizmem jest twierdzenie, że godna postawa pracownika służby społecznej budzi respekt wśród podopiecznych, a wzajemne wsparcie wewnątrz grupy zawodowej decyduje o sile i prestiżu społecznym danej profesji. Przekłada się to również na wzorce zaszczepiane wśród ludzi, którzy korzystają z form wsparcia i pomocy systemowej. Może z dużym prawdopodobieństwem inspirować do powielania takich modeli współdziałania, w których cele ludzkie i orientacja na zadania będą równoważyły się w procesach przetwarzania warunków życia i rozwoju osób, rodzin, grup społecznych i całych społeczności. Jest to zatem element, który warto włączać do dyskursu o bezpieczeństwie pracowników służb społecznych, gdyż jego ekspozycja w katalogu determinant bezpieczeństwa jest zasadna zarówno w sensie merytorycznym, jak i symbolicznym.

## PODSUMOWANIE

Każdy z zaprezentowanych czynników wpisujących się w katalog determinant osobowych prezentowanej triady determinant bezpieczeństwa pracowników służb społecznych jest równie ważny i zasługuje na uwagę w toku prac nad metodycznymi modelami działań zorientowanych na podnoszenie poziomu bezpieczeństwa prezentowanej grupy zawodowej. Można jednoznacznie stwierdzić, że drogą do osiągnięcia zadowalających rezultatów w przedmiotowym zakresie jest powszechny dyskurs z udziałem przedstawicieli poszczególnych subprofesji służby społecznej oraz dysydentów systemu pomocy i integracji społecznej. W toku dialogu możliwe jest ustalenie realnych zagrożeń, oczekiwań, szans poprawy, istniejących możliwości oraz kolejności wdrażania rozwiązań, które będą efektem porozumienia i kompromisu zainteresowanych stron. Koncyliacyjny tryb wdrażania zmian systemowych oparty na idei współdziałania i współtworzenia dobra wspólnego to z pewnością sposób na rozładowywanie napięć wewnętrznych i generowanie rozwiązań, które będą służyły kształtowaniu kultury bezpieczeństwa pracowników służb społecznych.

## BIBLIOGRAFIA

- Radlińska, H. (1935). *Stosunek wychowawcy do środowiska społecznego. Szkice z pedagogiki społecznej*. Warszawa: Wydawnictwo Nasza Księgarnia.
- Radlińska, H. (1964). *Z dziejów pracy społecznej i oświatowej*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Radlińska, H. (1997). List do Jana Paderewskiego. W: W. Theiss, *Listy o pedagogice społecznej* (s. 18). Warszawa: Wydawnictwo Żak.
- Szczepański, J. (1965). Czynniki kształcące zawód i strukturę zawodową. W: A. Sarapata, *Socjologia zawodów* (s. 9–16). Warszawa: Książka i Wiedza.
- Toffler, A. (1997). *Trzecia Fala*. Warszawa: OIWi.
- Żukiewicz, A. (2002). *Praca socjalna ośrodków pomocy społecznej*, Wrocław: Wydawnictwo UWr.
- Żukiewicz, A. (2012). Praca socjalna w ośrodku pomocy społecznej – na przykładzie MOPS Kraków. W: A. Żukiewicz, *Praca socjalna w służbie ludziom* (s. 201–234). Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne AKAPIT.
- Żukiewicz, A. (2016). Bezpieczeństwo pracowników służb społecznych. *Praca Socjalna*, 2, 35–44.
- Żukiewicz, A. (2017). Triada determinant bezpieczeństwa pracowników służb społecznych: determinanty systemowe. *Praca Socjalna*, 1, 7–16.

## TRIAD OF DETERMINANTS OF THE SAFETY OF SOCIAL WORKERS: PERSONAL DETERMINANTS

### ABSTRACT

Social workers' safety is being conditioned with appropriate determinants. The basic determinants include system determinants, personal determinants and environmental determinants. In the group of personal determinants four basic factors are distinguished that determine the safety of social service workers. These include in particular: positive selection to the profession, personality traits, substantive preparation and professional morale. This catalogue is open and can be supplemented in progress of discourse devoted to issues of social workers' safety.

**Key words:** safety, social service worker, social work, welfare, social service