

Lidia Kłos
Grażyna Leśniewska
Uniwersytet Szczeciński

GOTOWOŚĆ DO ZMIANY PRACOWNIKÓW SOCJALNYCH

Wstęp

Zmiana jest nieodłącznym elementem współczesnej rzeczywistości, odnosi się do niemal wszystkich obszarów ludzkiej aktywności. Elastyczne dostosowywanie się organizacji do zmian zachodzących zarówno w jej wnętrzu, jak też w otoczeniu (bliższym i dalszym), jest istotnym warunkiem jej przetrwania i rozwoju. Zachodzące zmiany w samych organizacjach oraz w ich otoczeniu są zatem nieodłącznym elementem współczesnego świata. Organizacja, aby przetrwać, a w dalszej perspektywie rozwijać się, musi w sposób umiejętny i roważny zarządzać zmianą – przy wykorzystaniu wszelkich dostępnych metod i narzędzi, a także zasobów. Nie jest to proste, stawia przed zainteresowanymi wiele wyzwań, wymaga przezwyciężenia szeregu barier, lecz jest możliwe¹.

W Polsce zawód pracownika socjalnego został oficjalnie wprowadzony Zarządzeniem Ministra Oświaty z 4 listopada 1966 r., choć pracownicy podejmujący zadania w tym obszarze działali już w okresie przedwojennym, a studia prowadzone były na polskich uczelniach od początku XX wieku.

Celem artykułu jest przedstawienie wstępnych uwag i wyników badań przeprowadzonych wśród 80 pracowników socjalnych *Kwestionariuszem Gotowości do Zmiany*. W kolejnych podrozdziałach artykułu zostaną zaprezentowane badania dotyczące gotowości do zmiany ujęte w siedmiu podskalach.

W XXI wieku nie należy zapominać, że zarządzanie zmianą oraz gotowość do zmiany są przede wszystkim kluczowymi umiejętnościami w organizacjach uczących się i nastawionych na ciągły proces ulepszania, a także najistotniejszą umiejętnością osób pracujących w organizacjach. Przewidywanie i wyprzedzanie pojawiających się zmian, a nie tylko reagowanie na zmiany już zaistniałe, to kluczowe kompetencje człowieka we współczesnej dobie.

¹ *Zarządzanie zmianą – ujęcie teoretyczne*, Projekt „Partnerski System Zarządzania Zmianą Gospodarczą na Obszarach Natura 2000”, Białystok 2013, http://www.natura2000.efort.pl/pliki/zarządzanie_zmiana.pdf [25.02.2018].

Żyjemy w czasach, w których zmiana jest jedyną stałą, a uczenie się i zdobywanie nowych umiejętności przez całe życie ma kluczową rangę na wszystkich poziomach życia.

1. Pracownicy służb społecznych

Dysponujemy bogatą wiedzą na temat oczekiwań ustawowych zawartych chociażby w ustawie o pomocy społecznej i w licznych pracach przedstawiających modelowe cechy pracownika socjalnego. Coraz częściej tak teoretycy, jak i praktycy podejmują się badań empirycznych, które ukazują złożoność ról i konsekwencje jednoczesnego spełnienia oczekiwań wobec tej roli oraz własnej koncepcji roli zawodowej. Od współczesnego pracownika socjalnego wymaga się dobrej znajomości przepisów (ciągle zmieniających się i z bardzo zawiłą interpretacją), odporności na stresy i wypalenie zawodowe, dobrego radzenia sobie w różnych sytuacjach z trudnym klientem, a dodatkowo kreatywności, innowacyjności, umiejętności kooperowania z różnymi podmiotami, umiejętności korzystania z zasobów (instytucjonalnych i ludzkich) oraz jeszcze wielu, wielu innych cech osobowościowych i moralnych.

Specyfika zawodu pracownika socjalnego polega na tym, że w praktyce zawodowej realizowana jest nie jedna rola zawodowa, lecz seria ról. Role zawodowe pracowników socjalnych wynikają z kategorii aktywności celów, jakim służy ta aktywność. Zakres ról zawodowych zależy od specyficznych zadań, jakie pracownik realizuje wobec klienta, instytucji oraz społeczności. W literaturze przedmiotu wymienia się najczęściej takie role zawodowe jak: planista, badacz, administrator, konsultant, superwizor, nauczyciel, kierownik, adwokat, arbiter, pośrednik, zarządzający przypadkiem, mediator, negocjator, terapeuta, osoba kierująca, doradca. W świetle Ustawy o Pomocy Społecznej pojawia się zapotrzebowanie na inny model roli zawodowej pracownika socjalnego. Wyraźnemu poszerzeniu uległy zadania oraz oczekiwania dotyczące posiadania przez pracowników znacznie szerszego zakresu umiejętności².

Do głównych zadań pracownika socjalnego należy:

- dokonywanie analizy i oceny zjawisk rodzących zapotrzebowanie na świadczenia pomocy społecznej;
- udzielanie informacji, wskazówek i pomocy w zakresie rozwiązywania spraw życiowych osobom w celu przywrócenia im zdolności do samodzielnego rozwiązywania problemów;
- prowadzenie poradnictwa dla osób będących w trudnej sytuacji życiowej;
- wspieranie w uzyskaniu pomocy ze strony właściwych organów, instytucji i organizacji;
- pobudzanie społecznej aktywności i inspirowanie działań samopomocowych;
- inicjowanie nowych form udzielania pomocy;

² A. Kanios, M. Czechowska-Bieluga, *Praca socjalna*, Warszawa 2010, s. 45.

- współuczestniczenie w inspirowaniu, opracowaniu, wdrożeniu oraz rozwijaniu programów społecznych;
- ujawnianie, analizowanie i interpretowanie potrzeb oraz problemów społecznych mających wpływ na kształtowanie właściwych stosunków międzyludzkich, podnoszenie jakości życia oraz rozwiązywanie kwestii społecznych;
- współpraca z innymi profesjonalistami, instytucjami i organizacjami mającymi na celu doskonalenie już istniejących i poszukiwania nowych rozwiązań w dziedzinie pracy socjalnej;
- uczestnictwo w różnego rodzaju formach doskonalenia i kształcenia, podnoszących poziom kwalifikacji zawodowych;
- inicjowanie i udział w badaniach problemów społecznych (diagnoza problemów), monitorowanie oraz ewaluacja programów i działań³.

Aspekty roli zawodowej polskiego pracownika socjalnego są w trakcie istotnych zmian, co jest spowodowane zarówno zmianami dokonującymi się w strukturze problemów społecznych, zmianą miejsca instytucji pomocy społecznej, jak i związanymi z tymi przemianami filozofii pracy socjalnej. Zgodnie z założeniami ustawy o pomocy społecznej pracownik socjalny winien być jednocześnie diagnostykiem, profilaktykiem lokalnych problemów społecznych oraz animatorem samopomocowych przedsięwzięć na rzecz rozwiązywania tych problemów. Zarówno badania, jak i obserwacja rzeczywistości wskazują, że sprostanie wymaganiom stawianym przez ustawę napotyka poważne trudności natury obiektywnej oraz subiektywnej.

Specyfika zawodu powoduje, że pracownicy socjalni są grupą zawodową szczególnie narażoną na różnego rodzaju obciążenia zarówno psychiczne, jak i fizyczne. Praca w tym zawodzie wiąże się z niezbędnymi i częstymi kontaktami z różnymi grupami klientów, w tym z osobami trudnymi i uzależnionymi oraz chorymi, na przykład na gruźlicę czy inne choroby zakaźne, osobami z zaburzeniami psychicznymi czy osobami, które odbyły karę pozbawienia wolności.

2. Pojęcie zmiany

Niezwykle dynamicznie rozwijająca się rzeczywistość oraz społeczeństwa obywatelskie i informacyjne formułują nowe oczekiwania, stawiają sobie nowe wyzwania. Te wyzwania w wielu aspektach dotyczą kształcenia nowych pokoleń ludzi, wyposażonych w zdolności radzenia sobie w tak skomplikowanej rzeczywistości.

J. Skalik twierdzi, że pojęcie „zmiana” można zdefiniować dwojako. W sensie rzeczowym oznacza ono wprowadzenie czegoś nowego, a w rozumieniu czynnościowym – sam proces zmieniania⁴. T. Kotarbiński zwraca uwagę, że ze zmianą mamy do czynienia wtedy, gdy taka a taka rzecz na początku takiego a takiego okresu była taka a taka, na końcu zaś

³ *Praca socjalna. Teorie i metody: podręcznik akademicki*, red. M. Gray, S.A. Webb, przeł. B. Maliszewska, Warszawa 2018, s. 93.

⁴ J. Skalik, *Projektowanie organizacji instytucji*, Wrocław 1996, s. 158.

tego okresu inna⁵. Natomiast T. Pszczołowski za zmianę przyjmuje pewne przejście od stanu obecnego do przyszłego, odmiennego od początkowego, które dokonuje się ze względu na konkretną cechę w określonym przedziale czasu. Według autora zmiana to wydarzenie lub cykl wydarzeń przekształcających istniejący porządek⁶.

Zmiany mogą zachodzić na poziomie indywidualnym, grupowym lub organizacyjnym, mogą dotyczyć całej organizacji albo tylko wybranych jej obszarów. Najczęściej zakres zmian odnosi się do następujących kwestii: techniki i technologii (sprzęt, procesy robocze, systemy informacyjne i kontrolne), procesów, struktury (stosunki związane z podległością, rozkład władzy formalnej, projekty stanowisk pracy), strategii (cele strategiczne, portfel jednostek strategicznych, strategie funkcjonalne), kultury i ludzi (umiejętności, postaw, wartości).

W obecnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, jak pisze E. Turska⁷, w której zmienność jest paradoksalnie najbardziej stałym elementem otoczenia, a polityka większości organizacji jest nastawiona na ciągłe przekształcania, często poszukiwanymi pracownikami są jednostki, które wykazują właściwości warunkujące otwartość na nowe doświadczenia i potrzebę zmian. Zmiany weszły na stałe w nasze życie.

3. Metoda badań

Początkowym etapem procesu badawczego było przeprowadzenie badań i analiza zebranego materiału empirycznego pod kątem zobrazowania wewnętrznej struktury gotowości do zmiany. Gotowość do zmiany definiuje się jako subiektywną percepcję wymagań otoczenia, której towarzyszą określone stany emocjonalne, procesy poznawcze i wyznaczniki behawioralne, będące rezultatem interpretacji obiektywnej rzeczywistości⁸. W badaniu pracowników socjalnych wykorzystano *Kwestionariusz Gotowości do Zmiany*. Jest on polskim tłumaczeniem⁹ amerykańskiej metody, której autorami byli R. Kriegel i D. Brandt¹⁰. Służy do oszacowania siedmiu wymiarów gotowości do zmiany: pomysłowości, napędu, pewności siebie, optymizmu, podejmowania ryzyka, zdolności adaptacyjnych i tolerancji niepewności. Składa się z 35 pozycji testowych, a w skład każdej z podskal wchodzi 5 pozycji. Osoba badana, odpowiadając na poszczególne pozycje testu, na sześciopunktowej skali określa prawdziwość twierdzeń opisujących przekonania, postawy i zachowania dotyczące różnych sytuacji życiowych. Wyniki uzyskiwane przez badanych oblicza się oddzielnie dla każdej z podskal zgodnie z kluczem. W oryginalnej metodzie o optymalnym poziomie gotowości do zmiany świadczą wyniki mieszczące się w przedziale od 22 do 26 punktów.

⁵ T. Kotarbiński, *Elementy teorii poznania, logiki formalnej, metodologii nauk*, Wrocław 1961, s. 69.

⁶ T. Pszczołowski, *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Wrocław 1978, s. 289.

⁷ E. Turska, *Jednostka w sytuacji zmian organizacyjnych*, [w:] *Współczesna psychologia pracy i organizacji. Wybrane zagadnienia*, red. Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska, Katowice 2006, s. 157.

⁸ E. Brzezińska, A. Paszkowska-Rogacz, *Kształtowanie relacji pracowniczych*, Łódź 2000, s. 183–184; R. Kriegel, D. Brandt, *Sacred Cows Make the Best Burgers. Developing Change-ready People and Organizations*, New York 1996, s. 279–287.

⁹ E. Brzezińska, A. Paszkowska-Rogacz, *Kształtowanie relacji pracowniczych*, op. cit.

¹⁰ R. Kriegel, D. Brandt, *Sacred Cows...*, op. cit.

4. Gotowość do zmiany pracowników socjalnych

Pracownik socjalny jest przygotowywany do profesjonalnego wprowadzania zmian w rodzinach, które doświadczają problemów, z jakimi nie mogą sobie poradzić; ale czy sam pracownik jest gotowy do zmian? Z uwagi na powyższe zostały przeprowadzone badania gotowości do zmiany wśród pracowników socjalnych. Badaniem objęto 80 pracowników socjalnych z województwa zachodniopomorskiego. Badanie przeprowadzono w kwietniu i maju 2018 roku. Obraz demograficzny badanych nie odbiega od ogólnych danych dotyczących tej kategorii społeczno-zawodowej. Wśród przebadanej próby tylko 5% stanowili mężczyźni. Dominacja statystyczna kobiet w zawodzie pracownika socjalnego jest nadal bardzo widoczna. Najwięcej badanych, bo aż 50%, to osoby w wieku od 45 do 50. lat. Drugą grupą byli młodszy pracownicy socjalni między 31 a 40 rokiem życia – 40% badanych. Najmniej liczna była grupa najmłodszych pracowników socjalnych mających poniżej 30 roku życia – 10%. Z wiekiem ściśle związany jest staż pracy. Jak wskazują przeprowadzone badania, następuje starzenie się tej grupy zawodowej. Może to mieć konsekwencje w jej otwartości i gotowości do zmian.

Ludzie często cieszą się zmianami i aktywnie ich poszukują. Jednak niewątpliwie różnią się między sobą gotowością do akceptowania zmiany. R. Kriegel i D. Brandt opracowali koncepcję kładącą większy nacisk na zachowania jednostek zorientowanych na zmiany niż na zachowania świadczące o oporze wobec nich. Autorzy podjęli próbę określenia profilu osoby gotowej do zmian. Według nich jednostka taka unika zachowań ekstremalnych, zmierzających zarówno w kierunku bierności, jak i swego rodzaju nad aktywności. W swoim modelu wyróżnili siedem wskaźników gotowości do zmian. Są to: pomysłowość, napęd (pasja), pewność siebie, optymizm, podejmowanie ryzyka (śmiałość), zdolność adaptacyjna, tolerancja niepewności. Zgodnie z uzyskanym profilem wyłania się portret osoby gotowej do zmiany. Charakteryzuje się ona środkowymi, optymalnymi wartościami opisywanych cech. Potrafi generować pomysły i skutecznie je wykorzystywać, jest pozytywnie ustosunkowana do otaczającej rzeczywistości, skłonna do spostrzegania raczej szans niż zagrożeń, nie boi się wyzwań, nowości i niepewności, ma zasoby energii niezbędnej do działania, zna własne talenty i umiejętności oraz wykazuje się dużymi zdolnościami adaptacyjnymi do zmieniającego się środowiska.

Wśród badanych pracowników socjalnych wskaźniki te kształtowały się następująco¹¹:

4.1. Napęd (pasja)

Pasja jest rodzajem energii, która wzmacnia wszystkie pozostałe cechy. Pasjonaci rzadziej ulegają znużeniu i zmęczeniu. U progu trudnych zadań nie odczuwają lęku, raczej są pełni energii i entuzjazmu. Tylko 40% ankietowanych w tym wskaźniku uzyskało wynik

¹¹ Wyniki badań dotyczące struktury gotowości do zmiany wśród pracowników socjalnych przedstawia tabela 1.

optymalny. 60% pracowników socjalnych nie wykazywało napędu – pasji. To może być niepokojące, gdyż ważną cechą współczesnego pracownika jest odczuwanie pasji i zarażanie nią. Pasja jest ważną cechą osób pracujących w zawodzie pracownika socjalnego, stykają się one bowiem na co dzień z różnymi ludźmi, często pozbawionymi zamiłowań i celów życiowych. Osoby pełne energii zawodowej, zaangażowania, zainteresowań mogą znacząco wpływać na jakość życia otoczenia, zarażać swoimi zainteresowaniami, otwierać nowe horyzonty i zaszczepiać idee.

4.2. Optymizm

Cecha optymizmu wysoce koreluje z gotowością do podejmowania zmian. Optymiści prezentują pozytywny, a niekiedy wręcz entuzjastyczny stosunek do wszelkich nowości. W przeciwieństwie do pesymistów, którzy skoncentrowani są na trudnościach i przeszkodach, optymiści dostrzegają wokół siebie różnorodne możliwości i okazje. Pozytywnie interpretują rzeczywistość i wierzą, że czas pracuje dla nich. W badanej próbie pracowników socjalnych wskaźnik optymizmu wahał się między 17 a 20 punktów. Wynik ten jest niski, gdyż tylko 5% respondentów osiągnęło wynik optymalny. 30% ankietowanych uzyskało wynik poniżej 13 punktów, czyli wynik bardzo niski.

4.3. Podejmowanie ryzyka (śmiałość)

Ryzykanci traktują życie jak wielką przygodę, kochają wyzwania. Charakteryzuje ich ciągły ruch i niepokój, nie znoszą poczucia bezpieczeństwa i stagnacji. Nudzą ich działania rutynowe oraz powtarzalne. Zwykle są twórcami zmian i podejmują działania innowacyjne. Pracują efektywnie w środowisku pełnym burz i zawirowań. Cecha ta pozwala na dokonanie wielu pozytywnych zmian, zwłaszcza w zmiennych, dynamicznych warunkach. Pracownicy socjalni nie wykazywali chęci do podejmowania ryzyka. Średnie wyniki wynosiły 18 punktów – świadczą to o niewielkiej skłonności do podejmowania ryzyka. Wśród badanej grupy tylko 20% osiągnęło wynik w przedziale optymalnym 22–26 punktów.

4.4. Pomysłowość

Ludzie pomysłowi potrafią wykorzystać każdą sytuację do własnych celów i zrobić coś z niczego. Umieją docierać do właściwych źródeł i zasobów, aby zrealizować swoje plany. Dostrzegają różnorodne sposoby działania i w sposób twórczy podchodzą nawet do stereotypowych zagadnień. Wiedzą, że każdy problem można rozwiązać, a trudności w nim tkwiące stanowią dla nich wyzwanie i wartość samą w sobie. Badanie wykazało, że pracownicy socjalni są pomysłowi. 80% ankietowanych uzyskało optymalny wynik 22–26 punktów. Co istotne, wyniki te dotyczą wszystkich pracowników, niezależnie od ich wieku i stażu pracy.

4.5. Pewność siebie

O ile optymiści pozytywnie interpretują rzeczywistość zewnętrzną, o tyle osoby pewne siebie mają zaufanie do własnych zdolności i możliwości. Wysoki wynik w tej skali jest typowy dla osób o silnym poczuciu własnej wartości. Mają one przekonanie, że panują nad swoim życiem. Jeśli mimo chęci nie mogą zmienić rzeczywistości wokół siebie, to starają się ją maksymalnie wykorzystać. Nie przeraża ich możliwość porażki, a pojedyncze niepowodzenia nie podważają wiary w siebie. Ludzie pewni siebie uczą się na błędach i wierzą, że bez porażek nie ma mistrzostwa. Wynik średni badanej grupy jest nieco niższy od optymalnego i wynosi 21 punktów. Poczucie własnej wartości wykazało 35% pracowników socjalnych, którzy osiągnęli wyniki optymalne. U 65% badanych wynik wynosił średnio 19 punktów. Może to świadczyć o braku pewności siebie i odporności na niepowodzenia. Nikt nie uzyskał wyniku wyższego niż optymalnego, który świadczyłby o zarozumiałości czy też skłonności do odrzucania opinii innych ludzi na własny temat.

4.6. Zdolność adaptacyjna

Zdolność ta zawiera w sobie dwa komponenty: elastyczność i odporność. Dzięki elastyczności możliwe jest łatwe przystosowywanie się osoby do zmiennych wymagań otoczenia. Oszczędza jej to rozczarowań i frustracji. Ludzie elastyczni stawiają sobie cele, ale nie inwestują w ich realizację ponad miarę. W razie potrzeby szybko zmieniają plany, mają przygotowane wcześniej różne opcje. Odporność jest cechą, dzięki której nie załamują się z powodu niepowodzeń, a popełnione błędy mają dla nich walor kształcący. Takie osoby żyją raczej dniem dzisiejszym i przyszłością niż przeszłością, nie przywiązują nadmiernej wagi do własnego statusu i funkcji. Wynik średni dla badanej grupy wyniósł 18 punktów. Jedynie 20% respondentów uzyskało wynik optymalny. Może to mieć przełożenie na trudności adaptacyjne w zmieniającej się rzeczywistości społecznej.

4.7. Tolerancja na niepewność

Dla osób obdarzonych tą cechą jedyną pewną rzeczą jest to, że w dzisiejszym świecie nic nie jest pewne. Akceptują one ten stan, wiedząc, że w realizacji każdego planu mogą pojawić się elementy nowe i zaskakujące. Ponieważ nie spodziewają się szybkich rozwiązań ani prostych odpowiedzi, wykazują dużą cierpliwość i nie dokonują pochopnych ocen. W badanej grupie pracowników socjalnych średnia wartość wskaźnika wynosiła zaledwie 15 punktów. 80% respondentów nie wykazywało tolerancji na niepewność. 20% pracowników socjalnych mieściło się w wartościach optymalnych, czyli ma tolerancję na niepewność.

Tabela 1. Struktura gotowości do zmiany wśród pracowników socjalnych

Rodzaj podskali	Wynik niski	Wynik optymalny	Wynik wysoki
napęd (pasja)	60%	40%	–
optymizm	95% w tym 30% bardzo niski	5%	–
podejmowanie ryzyka (śmiałość)	80%	20%	–
pomysłowość	20%	80%	–
pewność siebie	65%	35%	–
zdolność adaptacyjna	80%	20%	–
tolerancja na niepewność	80%	20%	–

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Jak wynika z przeanalizowanych wskaźników, nie wszyscy przebadani pracownicy socjalni – w zasadzie niewielu z nich – to osoby gotowe do zmian. Jedynie pomysłowość jest silną stroną badanych. Zatrważający wydaje się brak optymizmu. Może to wynikać z wieku, stażu pracy lub tradycyjnego podejścia do zawodu. Wyniki te wymagają jeszcze dalszej analizy. Młodzi pracownicy są wyposażeni w inne umiejętności, a ich otwartość na zmiany jest większa. Starsi pracownicy, którzy w swej karierze zawodowej borykają się z licznymi problemami społecznymi, są być może już zmęczeni lub przyjęli bierną postawę.

Zakończenie

Praca socjalna wiąże się z wypełnianiem społecznej misji i wymaga szczególnej odpowiedzialności za drugiego człowieka. Pracownik socjalny pomaga osobom, które z różnych przyczyn nie są w stanie pokonać samodzielnie problemów i trudności życia codziennego. Gotowość i powinność niesienia pomocy jest w przypadku wykonywania tego zawodu nadrzędna i bezwarunkowa. Jednocześnie wymaga od pracownika socjalnego pełnego zaangażowania, by prowadzone działania przyniosły jak najlepsze efekty.

W dobie zachodzących zmian polityczno-społecznych i ekonomicznych pracownik socjalny zmuszony jest do ciągłego doskonalenia swojego warsztatu pracy, a tym samym do dostosowania metod pracy socjalnej do aktualnej sytuacji życiowej swych klientów. System pomocy społecznej musi szybko ewoluować, aby sprostać zmianom zachodzącym w rzeczywistości społecznej. Wyniki badań wskazują jednak na dominujący wśród pracowników socjalnych niski poziom gotowości do zmian w zakresie wszystkich analizowanych cech. Należy w takim razie postawić pytanie: jak najlepiej przygotować pracownika socjalnego do nowych ról zawodowych, niezbędnych zarówno w pracy socjalnej, jak i w pełnieniu wielu ważnych zadań wiążących się z kierowaniem instytucjami pomocy społecznej oraz wynikających z faktu współuczestnictwa w sieci podmiotów rozwiązujących problemy społeczne

w środowisku lokalnym? Ideą zawodu pracownika socjalnego i pracy socjalnej jest wielopłaszczyznowe działanie na rzecz osób znajdujących się w trudnej sytuacji rodzinnej, materialnej, zawodowej, zdrowotnej czy mieszkaniowej. Wydaje się ważne, aby pracownik socjalny był gotowy do zmian oraz dysponował wiedzą i umiejętnościami z zakresu radzenia sobie w obliczu dynamicznie rozwijającej się rzeczywistości społecznej. Współczesny człowiek, jak pisał L. Clarke, zmuszony jest żyć oraz funkcjonować w obliczu nieprzewidywalności jutra i niepewności związanej ze swoją przyszłością edukacyjną, zawodową i życiową¹².

Bibliografia

- Brzezińska E., Paszkowska-Rogacz A., *Kształtowanie relacji pracowniczych*, Łódź 2000.
- Clarke L., *Zarządzanie zmianą*, przeł. M. Albigowski, Warszawa 1997.
- Kanios A., Czechowska-Bieługa M., *Praca socjalna*, Warszawa 2010.
- Kotarbiński T., *Elementy teorii poznania, logiki formalnej, metodologii nauk*, Wrocław 1961.
- Kriegel R., Brandt D., *Sacred Cows Make the Best Burgers. Developing Change-ready People and Organizations*, New York 1996.
- Praca socjalna. Teorie i metody: podręcznik akademicki*, red. M. Gray, S.A. Webb, przeł. B. Maliszewska, Warszawa 2018.
- Pszczołowski T., *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Wrocław 1978.
- Skalik J., *Projektowanie organizacji instytucji*, Wrocław 1996.
- Turska E., *Jednostka w sytuacji zmian organizacyjnych*, [w:] *Współczesna psychologia pracy i organizacji. Wybrane zagadnienia*, red. Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska, Katowice 2006.
- Zarządzanie zmianą – ujęcie teoretyczne*, Projekt „Partnerski System Zarządzania Zmianą Gospodarczą na Obszarach Natura 2000”, Białystok 2013, http://www.natura2000.efort.pl/pliki/zarzadzanie_zmiana.pdf [25.02.2018].

¹² L. Clarke, *Zarządzanie zmianą*, przeł. M. Albigowski, Warszawa 1997, s. 214.

Lidia Kłos
Grażyna Leśniewska

Gotowość do zmiany pracowników socjalnych

Istota zawodu pracownika socjalnego zawiera się w tym, że praca socjalna, jaką pracownik wykonuje, zarówno w wymiarze teoretycznym, jak i praktycznym odnosi się do społecznego funkcjonowania jednostki, grupy i środowiska społecznego. Pracownik socjalny koncentruje swoją uwagę przede wszystkim na funkcjonowaniu społecznym, które jawi mu się jako nadrzędny cel pracy socjalnej. Celem artykułu jest przedstawienie wstępnych uwag i wyników badań przeprowadzonych *Kwestionariuszem Gotowości do Zmiany* wśród 80 pracowników socjalnych i zaprezentowanie ich w siedmiu podskalach. Zmiana jest nieodłącznym elementem życia. W zawód pracownika socjalnego wpisane są zmiany i nieprzewidywalność.

Słowa kluczowe: zmiana; gotowość do zmiany; pracownik socjalny.

Readiness for change of the social workers

The essence of the social worker's profession is in the fact that the social work that the employee performs, both in the theoretical and practical dimensions, refers to the social functioning of the individual, the group and the social environment. A social worker focuses his attention primarily on social functioning, which appears to him as the primary goal of social work. The aim of the article is to present preliminary remarks and results of research carried out by the *Readiness for Change Questionnaire* among 80 social workers and presenting them in seven subscales. Change is an inseparable element of life. The social worker's profession includes changes and unpredictability.

Keywords: change; readiness to change; social worker.

Translated by Grażyna Leśniewska