

Badania i sondaże

DOI: 10.5604/01.3001.0012.4715

WYBRANE KORELATY WYPALENIA ZAWODOWEGO RODZICÓW ZASTĘPCZYCH

LIDIA MŁODY

Uniwersytet Humanistycznospołeczny SWPS we Wrocławiu

Specyfika zadań rodzin zastępczych

Opieka zastępcza to opieka podejmowana wobec dzieci pozbawionych rodziny naturalnej (przejściowo lub trwale) przez prawnie określonych opiekunów, ma charakter opieki całkowitej, a polega na wzięciu pełnej odpowiedzialności opiekunów zastępczych za podopiecznych oraz stałością zaspokajania potrzeb i wspomaganie zdrowia i rozwoju (Badora, Marzec, 2002). W praktyce rodzinna piecza zastępcza to bardzo trudne wyzwanie. Rodziny zastępcze muszą na co dzień sprostać zadaniom opieki i wychowania dzieci z bagażem trudnych doświadczeń. Dodatkowo sama organizacja systemu pieczy zastępczej również stawia liczne wymagania rodzinom zastępczym. Dotyczy to przede wszystkim sprzężenia dwóch zjawisk utrudniających funkcjonowanie rodzin zastępczych, a mianowicie z jednej strony objęcia rodzin zastępczych szeroko pojętym wsparciem, a z drugiej strony rozbudowanym systemem nadzoru nad wypełnianymi zadaniami. Dzieci umieszczane w pieczy zastępczej znajdują się

w szczególnej sytuacji, z biografią odrzucenia i zaburzeń emocjonalnych, doświadczaniem kompleksowej traumy w relacji z rodzicem (Weigl, 2011).

Wybrane czynniki psychologiczne wpływające na funkcjonowanie rodzin zastępczych: wypalenie zawodowe i poczucie własnej skuteczności

W podejściu społeczno-poznawczym wypalenie definiuje się jako zespół objawów pojawiających się u osób wykonujących zawody, w których bliski kontakt interpersonalny, pełen zaangażowania i cechy osobowości profesjonalisty stanowią podstawowe instrumenty czynności zawodowych decydujących o poziomie wykonywania zawodu, takie jak lekarz, nauczyciel, pielęgniarka, terapeuta, pracownik socjalny i itp., o sukcesach i niepowodzeniach zawodowych (Sęk, 2011). Autorka tego typu zawody, takie jak lekarz, nauczyciel, pielęgniarka, terapeuta, pracownik socjalny itp., określa jako społeczne i usługowe zarazem (tamże). Wypalenie charakterystyczne dla wy-

mienionych zawodów społecznych pojawia się w sytuacji działania przewlekłego stresu. W toku radzenia sobie ze stresem zawodowym ludzie doświadczają w różnym stopniu własnej skuteczności. Poczucie własnej skuteczności może w toku powtórnych ocen sytuacji stresowej wpłynąć korzystnie na ocenę własnych kompetencji i ocenę pierwotną (tamże). Natomiast według Barry'ego A. Farbera (Sęk, 2011) wypalenie jest skutkiem stresu, który nie został poddany własnej aktywności zaradczej.

W literaturze przedmiotu uważa się, że osoby o wyższym poczuciu własnej skuteczności nawet w bardzo trudnych warunkach pracy starają się przystosować, bądź zmienić te trudne warunki i w ten sposób uniknąć wypalenia (Cherniss, 1993, za: Sęk, 2011). W odniesieniu do specyfiki pracy rodziców zastępczych można zakładać, że posiadanie w indywidualnych zasobach wysokiego poczucia własnej skuteczności pozwala lepiej radzić sobie ze stresem i trudnymi sytuacjami, a co za tym idzie, przekłada się na identyfikowanie mniejszej ilości trudności, niższy poziom obciążenia rodzin zastępczych i mniejsze ryzyko wypalenia zawodowego. Poczucie własnej skuteczności to siła ogólnych przekonań jednostki, wyrażających jej przeświadczenie co do poradzenia sobie z trudnymi sytuacjami i przeszkodami (Schwarzer, 1993, za: Juczyński, 1998). Rozumiana jako zdolności jednostki do osiągania oczekiwanych wyników odgrywa znaczącą rolę w przygotowaniu do działania samodzielnego (Łuszczynska, Schwarzer, 2005). Wpływa na poziom motywacji człowieka, pozwala poradzić sobie ze stresem i trudnymi sytuacjami, jak i bezpośrednio wpływa na zachowanie jednostki (tamże). Im wyższe poczucie własnej skuteczności, tym wyższe poczucie własnej wartości (Schulz i in., 2002). Innymi słowy zachowując przekonanie, że jest się skutecznym w osiąganiu ważnych celów zawodowych, można uniknąć wypalenia (Cherniss, 1993, za: Sęk, 2011). Według Heleny Sęk (2011), czynniki usposabiające lub uodparniające wobec wypalenia zawodowego działają w interakcji dwóch czynników: z jednej strony cech indy-

widualnych podmiotu zarówno tych uodparniających na stres jak i usposabiających do reagowania wypaleniem; z drugiej strony działają pozytywnie lub negatywnie czynniki tkwiące w środowisku pracy, takie jak warunki pracy, wynagrodzenie itp.

Źródła trudności i zasoby w rodzicielstwie zastępczym – przegląd badań

W pracach naukowych dotyczących identyfikowania źródeł trudności rodzicielstwa zastępczego podejmowane są próby wyodrębnienia specyficznych czynników, które wspierają lub utrudniają udane rodzicielstwo. Badania, jakie prowadzili Tanya M. Coakley, Gary Cuddeback, Cheryl Buehler, Mery Ellen Cox (2006) w Tennessee, wykazały, że głównymi źródłami trudności rodzicielstwa zastępczego są: napięte stosunki z rodziną biologiczną, niskie umiejętności wychowawcze, niezdolność radzenia sobie z – instytucjonalną organizacją pieczy zastępczej, niewytaczające zasoby finansowe, nieumiejętność radzenia sobie z problemami w zachowaniu, emocjach i zdrowiu dziecka. Natomiast czynnikami zasobowymi, sprzyjającymi powodzeniu w rodzicielstwie zastępczym, okazały się: wsparcie rodziny, zaangażowanie i poświęcenie na rzecz dzieci, dobre umiejętności wychowawcze, elastyczność, zaangażowanie wyznaniowe.

Monica López i Jorge del Valle (2016) przeprowadzili badania opisowe na terenie Hiszpanii wśród rodzin zastępczych niespokrewnionych i spokrewnionych ($N=200$). Do najczęściej zgłaszanych przez rodziców zastępczych potrzeb należały: zwiększenie pomocy finansowej na pokrycie kosztów wychowywania dziecka w rodzinie zastępczej, większa wrażliwość i wsparcie ze strony pracowników socjalnych, prostsze i szybsze procedury, większa dostępność specjalistycznych usług psychologicznych, więcej informacji o umieszczanych w rodzinie zastępczej dzieciach i pomoc w kontaktach z rodzinami biologicznymi.

W badaniach Miguela Garcíi-Martína i wsp. (2015) prowadzonych w Hiszpanii

wśród rodzin zastępczych niespokrewnionych ($N=104$) celem było zidentyfikowanie predyktorów sukcesu lub niepowodzenia opieki zastępczej. Źródła trudności w opiece zastępczej, które badacze zaliczyli do najważniejszych, to: zaburzenia zachowania i deficyty uwagi dzieci, obciążenie rodziców zastępczych, postawa krytycyzmu i odrzucenia opiekunów zastępczych, autorytarny styl wychowania. Natomiast predyktorami sukcesu są pozytywne relacje z dziećmi oparte na dobrej komunikacji i zrozumieniu (tamże). Przegląd badań wskazuje, że mimo różnic w organizacji rodzinnej pieczy zastępczej na świecie, trudności opiekunów zastępczych zajmujących się na co dzień wychowaniem dzieci są bardzo zbliżone. Najczęściej wynikają one z obciążenia i stresu oraz występują w podobnych obszarach i dotyczą: problemów wychowawczych z dziećmi, współpracy z instytucjami, niewystarczającego wsparcia finansowego, kontaktów z rodziną pochodzenia dzieci. Rodzinom zastępczym potrzeba także więcej wsparcia w rozwiązywaniu problemów, dostępu do profesjonalnej pomocy specjalistów oraz dostosowanej oferty szkoleń. Na czynniki sprzyjające sprawowaniu funkcji opiekunów zastępczych składają się zarówno uwarunkowania zewnętrzne, jak i indywidualne zasoby psychologiczne. W publikacjach zagranicznych podnoszony jest problem deficytu badań w obszarze rodzicielstwa zastępczego oraz potrzeba projektowania badań empirycznych.

Metoda badawcza

Cel, problemy i hipotezy badawcze

Wyzwania opieki i wychowania dzieci w rodzinie zastępczej wykraczają daleko poza normatywne doświadczenia rodzicielstwa. Celem prowadzonych badań była odpowiedź na następujące pytania:

1. Jakie są źródła trudności w pracy rodzin wychowujących dzieci w pieczy zastępczej?
2. Czy istnieje związek pomiędzy natężeniem trudności oraz poziomem własnej skuteczności a poziomem wypalenia zawodowego w pracy opiekunów zastępczych?

W badaniu podjęto próbę weryfikacji następujących hipotez badawczych.

H1: Istnieją specyficzne źródła trudności w pracy rodzin zastępczych o różnej randze ważności.

H2: Istnieje związek pomiędzy poziomem obciążenia rodzin zastępczych a wypaleniem zawodowym rodziców zastępczych.

H3: Istnieje związek pomiędzy poziomem własnej skuteczności a poziomem wypalenia zawodowego rodziców zastępczych.

H4: Istnieje związek pomiędzy poziomem własnej skuteczności a poziomem obciążenia rodzin zastępczych.

Praca opiekuna zastępczego szczególnie obciąża trudnościami, a co za tym idzie, zwiększa ryzyko wypalenia zawodowego. W badaniu przyjęto zatem, że predyktorami w zakresie wypalenia zawodowego, obciążenia rodzin zastępczych oraz poziomu poczucia własnej skuteczności będą również dane metryczkowe, w szczególności okres pełnienia funkcji rodziny zastępczej, liczba dzieci w rodzinie zastępczej oraz wiek i wykształcenie rodziców zastępczych.

Narzędzia badawcze

Kwestionariusze wręczone były osobom badanym w zestawie, w którego skład wchodziły: 1) kwestionariusz do pomiaru wyczerpania i braku zaangażowania *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI); 2) skala do pomiaru własnej skuteczności *General Self-Efficacy Scale* (GSES), oraz 3) Lista problemów w sytuacji rodzicielstwa zastępczego – autorskie narzędzie stworzone na potrzeby prowadzonych badań wśród opiekunów zastępczych, służące do badania obciążenia rodzin zastępczych.

Przebieg badania

Zgodę na prowadzenie badań wśród opiekunów zastępczych uzyskano w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie w Rawiczu i Gostyniu, instytucjach, które z ramienia powiatu sprawują nadzór merytoryczny i finansowy nad rodzinną pieczę zastępczą. Badanie odbywało się w okresie od czerwca do sierpnia 2016 r. Główne badanie zostało poprzedzone dwukrotnym badaniem pilotażowym w celu sprawdzenia

nia właściwego sposobu rozumienia zadawanych pytań, instrukcji przez osoby badane oraz poprawności założonej procedury badawczej.

Osoby badane

W badaniach wzięło udział 35 opiekunów zastępczych (25 kobiet, 10 mężczyzn) w wieku od 28 do 74 lat (średnia 51 lat) z terenu powiatu rawickiego i powiatu gostyńskiego. Badani w większości pochodzili z miasta (22 osoby, ze wsi 13 osób). Najwięcej osób badanych miało wykształcenie zawodowe 13 osób i średnie 12 osób, wykształcenie wyższe dziewięć osób, natomiast podstawowe jedna osoba. Połowa opiekunów zastępczych biorących udział w badaniu była czynna zawodowo – 18 osób, rentę/emeryturę pobierało 14 osób, status osoby bezrobotnej miały trzy osoby. Badana grupa była zróżnicowana wewnątrznie ze względu na doświadczenie w pełnieniu funkcji rodziny zastępczej od 2 do 15 lat (średnia lat 7,5) oraz ze względu na formę sprawowanej opieki zastępczej: rodziny zastępcze spokrewnione (12 osób), rodziny zastępcze niezawodowe (11 osób), rodziny zastępcze zawodowe (5 osób), rodziny zastępcze zawodowe o charakterze pogotowia rodzinnego (4 osoby), prowadzący rodzinny dom dziecka (3 osoby). W rodzinach zastępczych przebywa od jednego do dziewięciora dzieci (średnio troje).

Analiza wyników

Analizy statystyczne prowadzonych badań wykonano w programie SPSS 24.0. W celu sprawdzenia, czy rozkład wartości charakteryzujących poszczególne obszary jest rozkładem normalnym, zastosowano test Kołomogorowa-Smirnowa dla jednej próby. W związku z tym, że rozkład wartości nie jest zgodny z rozkładem normalnym do obliczeń różnic między średnimi, wykorzystano testy nieparametryczne, natomiast do korelacji współczynnik *rho-Spearmana*.

Statystyczny opis wyników

W celu zweryfikowania hipotezy 1, która brzmi: Istnieją specyficzne źródła trudności w pracy rodzin zastępczych o różnej randze

ważności. Lista Problemów w Sytuacji Rodzicielstwa Zastępczego składała się z 56 pozycji, podzielonych na 12 obszarów, a skala od 1 do 10, gdzie (1) nie jest to problem, (10) jest to zasadniczy problem. Obliczono średnie wyniki dla każdego z obszarów. Najważniejszym problemem w sytuacji rodzicielstwa zastępczego jest obszar dotyczący rodziny biologicznej ($M=5,85$). Kolejne problemy to te z zachowaniem dziecka ($M=3,88$), opieka instytucjonalna ($M=2,88$), zdrowie dziecka ($M=2,814$), problemy administracyjno-prawne ($M=2,81$), relacje z dzieckiem ($M=2,58$), rodzina w otoczeniu ($M=2,26$) i sytuacja bytowa rodziny ($M=2,31$). Niżej znajdują się rodzina jako system ($M=1,98$), sfera osobista: obciążenie psychiczne ($M=1,79$), sfera osobista: obciążenie fizyczne ($M=1,74$). Najniżej natomiast znalazł się obszar współpraca z PCPR ($M=1,66$).

Weryfikując hipotezę 2: Istnieje związek pomiędzy poziomem obciążenia rodzin zastępczych a wypaleniem zawodowym rodzin zastępczych, obliczono współczynnik korelacji *rho-Spearmana* (tabela 1) pomiędzy poziomem obciążenia rodzin zastępczych a skalą wyczerpania i braku zaangażowania. Analiza tabeli 1 z wynikami korelacji wskazuje, że poszczególne obszary obciążenia rodzin zastępczych z różną siłą korelują z wymiarami wypalenia zawodowego.

Brak zaangażowania najsilniej, bo wysoko i dodatnio koreluje ze sferą osobistą: obciążenie psychiczne ($r=0,639$, $p=0,05$), natomiast przeciętnie z obszarami: relacja z dzieckiem ($r=0,375$, $p=0,01$), rodzina jako system ($r=0,360$, $p=0,01$) i obciążenie fizyczne ($r=0,355$, $p=0,01$). Wymiar wyczerpanie wysoko i dodatnio koreluje z obszarami obciążenie psychiczne ($r=0,597$, $p=0,05$) oraz obciążenie fizyczne ($r=0,521$, $p=0,05$).

Korelacja dla ogólnego wskaźnika obciążenia rodzin zastępczych i obu wymiarów wypalenia zawodowego okazała się również istotna i pozytywna, co potwierdza że istnieje umiarkowany, dodatni związek pomiędzy poziomem obciążenia rodzin zastępczych a wypaleniem zawodowym tych rodzin. Zatem im bardziej

Tabela 1. Poziom obciążenia rodzin zastępczych a wyczerpanie i brak zaangażowania (korelacje *rho-Spearmana*)

Obszary obciążenia rodzin zastępczych	Brak zaangażowania	Wyczerpanie
Obciążenie rodzin	0,376*	0,394*
Współpraca z PCPR	0,08	,12
Problemy administracyjno-prawne	-0,25	-0,17
Rodzina biologiczna	0,04	0,20
Problemy z zachowaniem dziecka	0,01	-0,06
Zdrowie dziecka	-0,03	0,01
Świadczenia na dziecko	0,17	0,335*
Opieka instytucjonalna	0,04	0,09
Sfera osobista: obciążenie fizyczne	0,355*	0,521**
Sfera osobista: obciążenie psychiczne	0,639**	0,597**
Sytuacja bytowa rodziny	0,26	0,28
Rodzina jako system	0,360*	0,27
Rodzina w otoczeniu	-0,03	-0,02
Relacje z dzieckiem	0,375*	0,28

** Korelacja istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie).

* Korelacja istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie).

Źródło: opracowanie własne.

rodziny zastępcze są obciążone trudnościami, tym bardziej zwiększa się ich poziom wypalenia zawodowego. Co oznacza również, że rodziny zastępcze ujawniające syndrom wypalenia zawodowego: wyczerpanie i brak zaangażowania w swojej pracy rodzica zastępczego postrzegają więcej trudności.

W celu zweryfikowania hipotezy 3, która brzmi: Istnieje związek pomiędzy poziomem własnej skuteczności a poziomem wypalenia zawodowego opiekunów zastępczych, obliczono współczynnik korelacji *rho-Spearmana* (tabela 2). Poziom własnej skuteczności, wysoko i ujemnie koreluje z wyczerpaniem ($r=-0,605$, $p=0,05$) oraz przeciętnie i ujemnie z brakiem zaangażowania ($r=-0,437$, $p=0,05$). Zależności te są negatywne, co może oznaczać, że im niższe jest u opiekunów zastępczych poczucie własnej skuteczności, tym wyższy poziom wypalenia zawodowego zarówno na skali wyczerpania, jak i braku zaangażowania. Analiza wyników badania pozwala odrzucić hipotezę zerową. Opiekunowie zastępczy o niskim poczuciu własnej skuteczności są bardziej podatni na wyczerpanie i brak zaangażowania w swojej pracy.

Natomiast posiadanie w swoich zasobach wysokiego poziomu poczucia własnej skuteczności pozwala na uruchomienie mechanizmów zaradczych i niską podatność na wypalenie zawodowe opiekunów zastępczych.

Tabela 2. Poziom własnej skuteczności a poziom wypalenia zawodowego (korelacje *rho-Spearmana*)

	Brak zaangażowania	Wyczerpanie
Własna skuteczność	-0,437**	-0,605**

** Korelacja istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie)

* Korelacja istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie)

Źródło: opracowanie własne.

W celu zweryfikowania hipotezy 4, która brzmi: Istnieje związek pomiędzy poziomem własnej skuteczności a poziomem obciążenia rodzin zastępczych, obliczono współczynnik korelacji *rho-Spearmana* (tabela 3).

Korelacja okazała się istotna. Istnieje umiarkowany, ujemny związek pomiędzy poziomem własnej skuteczności i poziomem obciążenia rodzin zastępczych ($r=-0,473$, $p=0,01$). W poszczególnych obszarach trudności rodzin zastępczych widoczne są przede

wszystkim ujemne korelacje z poziomem własnej skuteczności. Wysokie korelacje w obszarach obciążenie fizyczne ($r=-0,655$, $p=0,01$), obciążenie psychiczne ($r=-0,610$, $p=0,01$), umiarkowane korelacje w obszarach: rodzina jako system ($r=-0,411$, $p=0,05$), świadczenia na dziecko ($r=-0,404$, $p=0,05$), opieka instytucjonalna ($r=-0,368$, $p=0,05$) i relacje z dzieckiem ($r=-0,348$, $p=0,05$). Analiza danych w zakresie weryfikacji hipotezy daje podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej. Istnieje umiarkowany i negatywny związek pomiędzy poziomem własnej skuteczności i ogólnym wskaźnikiem obciążenia rodzin zastępczych oraz o zróżnicowanej sile w poszczególnych obszarach trudności rodzin zastępczych. Niższy poziom własnej skuteczności powoduje wyższe poczucie obciążenia pracą opiekunów zastępczych zarówno w sferze psychicznej jak i fizycznej. Wyższy poziom poczucia własnej skuteczności w pracy opiekunów zastępczych przyczynia się do identyfikowania przez nich mniejszej ilości trudności oraz niższego poziomu obciążenia.

Tabela 3. Poziom własnej skuteczności a poziom obciążenia rodzin zastępczych (tabela korelacji *rho-Spermana*)

Obszary obciążenia rodzin zastępczych	Własna skuteczność
Obciążenie rodzin	-0,473**
Współpraca z PCPR	-0,33
Problemy administracyjno-prawne	0,16
Rodzina biologiczna	0,07
Problemy z zachowaniem dziecka	-0,21
Zdrowie dziecka	-0,24
Świadczenia na dziecko	-0,404*
Opieka instytucjonalna	-0,368*
Sfera osobista: obciążenie fizyczne	-0,655**
Sfera osobista: obciążenie psychiczne	-0,610**
Sytuacja bytowa rodziny	-0,14
Rodzina jako system	-0,411*
Rodzina w otoczeniu	-0,27
Relacje z dzieckiem	-0,348*

** Korelacja istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie).

* Korelacja istotna na poziomie 0.05 (dwustronnie).

Źródło: opracowanie własne.

Dyskusja

Pierwsze pytanie badawcze dotyczyło tego, jakie są źródła trudności w pracy rodzin wychowujących dzieci w pieczy zastępczej. Przeprowadzone badanie wykazało, że wśród specyficznych źródeł trudności w pracy rodzin zastępczych o najwyższej randze ważności są obszary: rodzina biologiczna, problemy z zachowaniem dziecka, opieka instytucjonalna. W przeglądzie cytowanych badań w przedstawionej pracy najczęściej identyfikowanymi źródłami trudności rodzicielstwa zastępczego były: problemy z zachowaniem dzieci, niekorzystne stosunki z rodziną biologiczną, obciążenie obowiązkami i stresem, niewystarczające wsparcie instytucji i wysokość wynagrodzenia (Coakley i in., 2006; Murray, Tarren-Sweeney, France, 2011; García-Martín i in., 2015a, 2015b; López, del Valle, 2016). Wyniki badania własnego dowiodły, że pomimo różnic w organizacji pieczy zastępczej na świecie, trudności opiekunów zastępczych występują w podobnych obszarach i dotyczą: problemów z zachowaniem dzieci, wpływu rodzin biologicznych oraz niewystarczającego wsparcia instytucji.

W drugim pytaniu badawczym szukano związku pomiędzy natężeniem trudności oraz poziomem własnej skuteczności a poziomem wypalenia zawodowego w pracy opiekunów zastępczych. Pomimo braku w literaturze przedmiotu badań empirycznych w tym obszarze, mogących służyć porównawczo, założono w badaniu, że praca opiekuna zastępczego zwiększa obciążenie trudnościami, a co za tym idzie, ryzyko wypalenia zawodowego. Uzyskane wyniki w badaniu wykazały umiarkowany, dodatni związek pomiędzy poziomem obciążenia rodzin zastępczych a wypaleniem zawodowym tych rodzin. Obszarami trudności szczególnie przyczyniającymi się do wypalenia zawodowego okazały się: obciążenie psychiczne i fizyczne opiekunów zastępczych, trudności w relacjach z dzieckiem oraz w obszarze rodziny jako systemu. Zatem badanie pozwoliło stwierdzić, że im bardziej rodziny zastępcze są obciążone trudnościami,

tym bardziej zwiększa się ich poziom wypalenia zawodowego. Co oznacza również, że rodziny zastępcze ujawniające syndrom wypalenia zawodowego: wyczerpanie i brak zaangażowania, w swojej pracy opiekuna zastępczego postrzegają więcej trudności.

W badaniu sprawdzano również związek pomiędzy poziomem własnej skuteczności a poziomem wypalenia zawodowego opiekunów zastępczych i poziomem obciążenia. Badanie wykazało zależności negatywne, co oznaczało, że rodzice zastępczy o niskim poczuciu własnej skuteczności okazali się bardziej podatni na wyczerpanie i brak zaangażowania w swojej pracy, a także większe obciążenie trudnościami zarówno w sferze psychicznej, jak i fizycznej. Według Farbera (za: Sęk, 2011) wypalenie zawodowe jest skutkiem stresu, który nie został poddany własnej aktywności zaradczej. Natomiast własna skuteczność, zdaniem Aleksandry Łuszczynskiej i Ralfa Schwarzera (2005), pozwala poradzić sobie ze stresem i trudnymi sytuacjami oraz bezpośrednio wpływa na poziom motywacji i zachowanie jednostki. W badaniu udało się dowiedzieć, że wyższy poziom poczucia własnej skuteczności opiekunów zastępczych przyczynia się do identyfikowania przez nich mniejszej ilości trudności oraz niższego poziomu obciążenia. Ponadto posiadanie w swoich zasobach wysokiego poziomu poczucia własnej skuteczności pozwala na uruchomienie mechanizmów zaradczych i niską podatność na wypalenie zawodowe opiekunów zastępczych.

W badaniu sprawdzano również, w jaki sposób dane metryczkowe, takie jak: wiek, płeć, stan cywilny, miejsce zamieszkania, wykształcenie, okres pełnienia funkcji rodziny zastępczej, rodzaj rodziny zastępczej, liczba dzieci w rodzinie zastępczej, różnicowały wyniki w zakresie wypalenia zawodowego, poziomu własnej skuteczności i obciążenia rodzin zastępczych. Poziom wypalenia zawodowego różnicowały dwie zmienne: wiek i rodzaj rodziny zastępczej. Wyniki badania wykazały, że podatność na wypalenie zawodowe wzrasta wraz z wiekiem rodziców

zastępczych i jest najwyższa w pogotowiacz rodzinnych, następnie kolejno w rodzinach zastępczych spokrewnionych i niezawodowych, zdecydowanie niższa w rodzinach zawodowych i rodzinnych domach dziecka.

Poziom własnej skuteczności różnicowały również dwie zmienne, a mianowicie liczba dzieci w rodzinie zastępczej oraz rodzaj rodziny zastępczej. Najwyższy poziom poczucia własnej skuteczności był wśród osób prowadzących rodzinne domy dziecka oraz rodziny niezawodowe, a najniższy w pogotowiacz rodzinnych. Opiekunowie zastępczy o wyższym poziomie własnej skuteczności zdecydowali się na przyjęcie do rodziny zastępczej większej liczby dzieci. Poziom obciążenia rodzin zastępczych różnicowała największa liczba zmiennych metryczkowych: poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania, liczba dzieci w rodzinie zastępczej, okres pełnienia funkcji rodziny zastępczej oraz rodzaj rodziny zastępczej. Wyniki uzyskane w badaniu własnym wykazały, że różnicujący wpływ zmiennych metryczkowych dotyczył wybiórczych obszarów trudności w pracy opiekunów zastępczych. Osoby z wyższym i średnim wykształceniem zdecydowanie wyżej od grupy z niskim wykształceniem oceniały jako źródło trudności problemy z zachowaniem dziecka oraz opieką instytucjonalną. Wysokość świadczeń na dziecko oraz sytuacja bytowa rodziny stanowiły większy problem dla osób zamieszkujących miasta niż dla osób z terenów wiejskich, co mogło wynikać z wyższych kosztów utrzymania się w miastach niż na wsi. Opiekunowie wychowujący większą liczbę dzieci w rodzinie zastępczej mniej skarżyli się na wysokość świadczeń i lepiej oceniali swoją sytuację bytową. Osoby dłużej pełniące funkcję rodziny zastępczej spostrzegały więcej trudności wychowawczych i radzenie sobie z nimi na co dzień było dla nich bardziej obciążające. Obszar opieka instytucjonalna okazał się najbardziej problemowy dla rodzin zawodowych, w mniejszym stopniu dla rodzin niezawodowych, natomiast najmniej problemowy dla rodzinnych domów dziecka.

Badania własne pozwoliły na wyjaśnienie identyfikowanych korelatów wypalenia zawodowego wśród opiekunów zastępczych. Ryzyko wypalenia zawodowego opiekunów zastępczych wzrasta wraz z wiekiem oraz stażem w pełnieniu takiej funkcji i jest największe wśród rodzin zawodowych o charakterze pogotowia rodzinnego oraz rodzin spokrewnionych. Badania potwierdziły również istotny wpływ poziomu obciążenia trudnościami na wypalenie zawodowe. Opiekunowie zastępczy odczuwający większe obciążenie, z tendencją do wypalenia zawodowego, mają zdecydowanie niższy poziom własnej skuteczności, a co za tym idzie, mniejsze możliwości zaradcze.

Ograniczenia prowadzonego badania

Największym ograniczeniem badania było prowadzenie go za pośrednictwem Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie (PCPR), instytucji prowadzącej merytoryczny nadzór oraz organizującej system wsparcia dla wszystkich istniejących rodzin zastępczych na określonym terytorialnie obszarze. Osoby badane mimo zapewnień o anonimowości mogły interpretować obszar badania jako pomiar ich niezaradności w pełnieniu funkcji rodziny zastępczej i w konsekwencji unikać otwartości i rzetelnej oceny poziomu obciążenia trudnościami.

Podsumowanie i wnioski

Prezentowane badanie poświęcone było identyfikowaniu szczególnie trudnych problemów dla rodzin zastępczych wychowujących dzieci w pieczy zastępczej oraz analizie związku pomiędzy natężeniem tych trudności a poziomem własnej skuteczności oraz poziomem wypalenia zawodowego. Na potrzeby badania własnego opracowano *Listę problemów w sytuacji rodzicielstwa zastępczego*, autorskie narzędzie służące do identyfikacji źródeł trudności w pełnieniu funkcji rodziny. Badania dowiodły, że trudności opiekunów zastępczych, mimo różnic w organizacji pieczy zastępczej na świecie, występują w podobnych obsza-

rach i dotyczą: problemów z zachowaniem dzieci, wpływu rodzin biologicznych oraz niewystarczającego wsparcia instytucji. Ponadto w przeprowadzonym badaniu stwierdzono związek pomiędzy poziomem poczucia własnej skuteczności a podatnością na obciążenie trudnościami i wypalenie zawodowe. Wysoki poziom poczucia własnej skuteczności sprzyja uruchamianiu zasobów zaradczych, wpływa na lepsze radzenie sobie z trudnościami i postrzeganie mniejszej liczby problemów w pracy opiekuna zastępczego.

Badanie dowiodło, że na powodzenie w sprawowaniu funkcji rodzica zastępczego mają wpływ zasoby psychologiczne, natomiast niewystarczający system wsparcia jest identyfikowany jako jeden z najbardziej problemowych obszarów rodzicielstwa zastępczego. Wnioski z badania stanowią implikację do tworzenia modeli wspierania i szkolenia opiekunów zastępczych w taki sposób, aby wzmacniać ich wewnętrzne zasoby i redukować deficyty, które z upływem czasu jeszcze bardziej ograniczają zasoby. W organizacji systemu pieczy zastępczej w Polsce, pomimo wdrożonej reformy, dominuje podejście skoncentrowane na ocenianiu, wychwytywaniu problemów i dysfunkcji rodziców zastępczych oraz przewadze funkcji nadzorczej nad wspierającą. Rodzicielstwo zastępcze zdecydowanie wykracza poza normatywne doświadczenia rodzicielstwa, gdyż wiąże się z większym obciążeniem dodatkowymi obowiązkami, problemami z zachowaniem dzieci, ich rodzinami pochodzenia, uwikłaniem w system pieczy zastępczej, narażeniem na nadmierne zainteresowanie otoczenia i ocenę społeczną. Wszystko to sprawia, że coraz mniej mówi się o ideach i satysfakcji z rodzicielstwa zastępczego, mało widoczne są także pozytywne przykłady w mediach. Postulatem w organizacji systemu wsparcia dla rodzin zastępczych jest zatem konieczność dostrzegania sukcesów i pozytywnych stron rodzicielstwa zastępczego oraz redukowanie deficytów poprzez wzmacnianie zasobów.

Bibliografia

- Badora, S. (2002). Teoretyczne aspekty sieroctwa i jego opiekuńczej kompensacji. W: S. Badora, D. Marzec (red.), *System opieki kompensacyjnej w zjednoczonej Europie* (s. 55–94). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Badora, S. (2005). Rodzina zastępcza. W: J. Brągiel, S. Badora (red.), *Formy opieki, wychowania i wsparcia w zreformowanym systemie pomocy społecznej* (s. 275–288). Opole: Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.
- Coakley, T.M., Cuddeback, G., Buehler, C., Cox, M.E. (2006). Kinship foster parents' perceptions of factors that promote or inhibit successful fostering. *Children and Youth Services Review*, 29, 92–109.
- García-Martín, M.A., Salas, M.D, Bernedo, I.M., Fuentes, M.J. (2015a). Children's Emotional and Behavioral Problems in the Foster Family Context. *Journal of Child and Family Studies*, 24, 1373–1383.
- García-Martín, M.A., Salas, M.D, Bernedo, I.M., Fuentes, M.J. (2015b). Foster Care Profiles: A Guide to Identifying At-Risk Placements. *Journal of Child and Family Studies*, 24, 2579–2588.
- Juczyński, Z. (1998). Poczucie własnej skuteczności jako wyznacznik zachowań zdrowotnych. *Promocja Zdrowia, Nauki Społeczne i Medycyna*, 14, 54–63.
- Juczyński, Z. (2001). *Narzędzia w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Kosmala, J. (2002). Funkcjonowanie systemu opieki kompensacyjnej w warunkach reformy. W: S. Badora, D. Marzec (red.), *System opieki kompensacyjnej w zjednoczonej Europie* (s. 207–231). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- López, M., del Valle, J.F. (2016). Foster carer experience in Spain: Analysis of the vulnerabilities of a permanent model. *Psicothema*, 28(2), 122–129.
- Łuszczynska, A., Schwarzer, R. (2005). Social cognitive theory. W: M. Conner, P. Norman (red.), *Predicting health behaviour* (2nded., s. 127–169). Buckingham: Open University Press.
- Sęk, H. (2011). Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie Zawodowe. Przyczyny i Zapobieganie* (wyd. 4, s. 83–113). Warszawa: WN PWN.
- Schulz, U., Dona, B.G., Sud, S., Schwarzer, R. (2002). Is General Self-Efficacy a Universal Construct? Psychometric Findings from 25 Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 242–251.
- Weigl, B. (2011). Osoby prowadzące rodzinny dom dziecka. Obciążenie i zasoby w pełnym cyklu życia. W: L. Drozdowski, B. Weigl (red.), *Rodzinne domy dziecka – opieka, wychowanie, terapia* (s. 21–29). Warszawa: Fundacja ORLEN DAR SERCA.

SELECTED FACTORS CONCERNING JOB BURNOUT AMONG FOSTER PARENTS

Abstract

The challenges of providing care for children in foster care go far beyond normative experiences of parenthood. The aim of the study was to identify particular difficulties encountered by families raising children in foster care as well as to analyse the relationship between the intensity of these difficulties, the level of self-efficacy, and the level of burnout. The data in the study were collected in a form of a questionnaire conducted among foster parents from Rawicz and Gostyń counties, in the local Family Help Centers. The study involved 35 people serving as foster parents of different natures: kinship, non-professional and professional foster parents; family foster home, and a professional serving as family emergency. In order to measure the variables, the following set of questionnaires was used: 1) *The Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI) 2) *The General Self-Efficacy Scale* 3) *The List of difficulties to be found in foster care environment* – an authorial tool to measure the burden of foster care. The study demonstrated that the difficulties encountered by foster parents, despite differences in the organization of foster care in the world, occur in similar areas and refer to: behavioral problems in children, the influence of biological families, and inadequate institutional support. Foster families showing burn-out syndrome, which considers exhaustion and lack of engagement, perceive more difficulties in their role as foster parents. The high level of self-efficacy presented by the foster parents contributes to the perception of fewer difficulties and a lower level of burden of foster care. Additionally, the high level of self-efficacy fosters the launch of counter-measures needed and leads to a lower susceptibility of job burnout.

Key words: foster family, problems of foster care, burnout, perceived self-efficacy, burden of foster care