

Uniwersytet Jagielloński Collegium Medium, Instytut Pielęgniarstwa,
Pracownia Teorii i Podstaw Pielęgniarstwa, Kraków
The Jagiellonian University, Collegium Medicum, The Institute of Nursing, The Department
of Theory and Basics of Nursing, Kraków

BEATA OGÓREK-TECZA, JOANNA ZALEWSKA-PUCHAŁA

*The value of idealization for man's functioning
in the social service professions*

**Wartość idealizacji dla funkcjonowania człowieka
w zawodach o charakterze służb społecznych**

Zrozumienie centralnego sensu ideałów życia zawodowego jest możliwe dzięki procesowi idealizacji. Pozwala on w sposób pełniejszy dostrzec człowieka w organizacji i motywację jego działalności, wskazując także na nowe możliwości motywowania ludzi i tworzenia nowej wiedzy organizacyjnej. Idealizacja obecna jest we wszystkich sferach ludzkiej aktywności, gdyż stanowi część aktualnego procesu myślowego. Ideały są tworzone i odtwarzane w ciągu całego życia człowieka, istnieją w umysłach i zawsze stają się punktem odniesienia dla naszego postępowania, chociaż nie ma możliwości ich bezpośredniego wyobrażenia sobie, są możliwe do zrozumienia i identyfikacji dzięki konceptualizacji popartej doświadczeniem i intuicją. Na zawody o szczególnej doniosłości społecznej można popatrzeć pod kątem swoistej relacji interpersonalnej, w jaką wchodzi przedstawiciel tego zawodu z odbiorcami swych usług. O istocie poszczególnych profesjonalnych relacji społecznych decyduje rodzaj dobra, które wchodzi w grę w danym zawodzie, na przykład zdrowie w zawodach medycznych, wykształcenie młodego człowieka w zawodzie nauczyciela, efektywność ludzkiego działania w zawodzie menedżera. O to dobro troszczyć się umie profesjonalista dzięki swojej wiedzy fachowej i zdolności do utrzymania swojego nastawienia na tym dobru. Człowiek zdrowy, człowiek wykształcony, człowiek efektywny – to są idealizacje, które podobnie jak człowiek sprawiedliwy, czy uczciwy – podlegają interpretacji, a ona zmienia się w zależności od wielu czynników. Jednym z istotnych kierunków tej zmiany są zmiany rozwojowe, które mogą zachodzić z wiekiem i z doświadczeniem zawodowym.

Celem badań było poznanie odpowiedzi na pytania: czy i jakie idealizacje ludzkiego życia w kontekście pracy w związkach interpersonalnych można wyodrębnić w myśleniu ludzkim? Czy i jak zmieniają się interpretacje ideałów w zależności od wykonywanego zawodu? Czy istnieje związek między wiekiem badanych, a ich zdolnością do rozumienia ideałów życia zawodowego?

MATERIAŁ

Badaniami objęto 150 osób z trzech grup zawodowych, menedżerów, nauczycieli i pielęgniarki. Uzyskano zwrotnie 103 ankiety, 13 odrzucono ze względu na znaczne braki w odpowiedziach. Do analizy materiału wykorzystano ankiety zebrane od 90 osób, przedstawicieli trzech grup zawodowych: menedżerów, nauczycieli i pielęgniarek, po 30 osób z każdej z nich. W sumie cały materiał badawczy obejmował 270 jednostek analizy, ponieważ każda osoba badana rozwiązywała trzy dylematy. W grupie osób badanych znalazło się 68 kobiet i 22 mężczyzn. Uczestników badania podzielono ze względu na wiek wyodrębniając trzy grupy: 31 osób znalazło się w przedziale 23 – 33 lat, 31 osób w przedziale 34 – 45 lat, a 28 osób w 46 – 60 lat. Staż pracy osób badanych przedstawiał się następująco:

30 osób posiadało staż do 10 lat pracy, 29 osób pracowało w zawodzie od 11 do 23 lat, pozostali badani (31) pracowali zawodowo od 24 do 40 lat.

METODA

W badaniach posłużono się autorską ankietą o Dylematach Życia Zawodowego. Badanie polegało na zapoznaniu osoby badanej z dylematami zawodowymi, zawartymi w trzech opowiadaniach. Zawierały one opis sytuacji konfliktowej związanej z wykonywaniem zawodu o wyraźnie zaznaczonej misji społecznej, wymagającej rozwiązania, jakie osoba badana dawała odpowiadając na zestaw pytań. Osoba badana proszona była również o podanie argumentów przemawiających za wyborem takiego właśnie postępowania. W ten sposób ujawnione zostały wartości osoby badanej, zgodnie z którymi dokonywała ona wyborów.

Badania zostały opracowane według następującego schematu: w etapie pierwszym wyodrębniono preskrypcję, wartość bezpośrednią, wartość finalną oraz sformułowano sąd wyrażony. W drugim etapie w celu identyfikacji ideału zinterpretowano troskę centralną, składniki obiektu troski centralnej, wyłoniono strukturę życia ludzkiego jako obiektu troski. W ostatnim etapie dokonano porównań rozumienia ideałów pomiędzy przedstawicielami badanych grup zawodowych.

WYNIKI I OMÓWIENIE

Całość zebranego materiału badawczego - 90 osób (270 jednostek analizy) została poddana analizie zgodnie z procedurą przedstawioną powyżej, ze względu na ograniczone możliwości prezentacji materiału skoncentrowano się w niniejszym artykule na analizie ilościowej.

W przypadku całego zebranego materiału udało się w pierwszym etapie wyodrębnić preskrypcję, a następnie sąd wyrażony, w drugim zaś wyłonić idealizację życia zawodowego. Następnie dokonano porównań między badanymi grupami zawodowymi: menedżerami, nauczycielami i pielęgniarkami pod kątem pełni rozumienia ideałów przedstawianych w kontekście wszystkich wymienionych zawodów. Następny krok umożliwił dokonanie porównania pomiędzy grupami wiekowymi w odniesieniu do pełni rozumienia ideałów.

Przeprowadzone badania potwierdziły różnorodność idealizacji życia ludzkiego będąca wyrazem różnego ujmowania ideałów życia zawodowego w kontekście pracy zawodowej przez osoby wykonujące różne zawody w odniesieniu do tych samych dylematów, a także przez osoby tego samego zawodu rozwiązujące różne dylematy.

Tabela 1. Kategorie idealizacji ze względu na wykonywany zawód

	Nauczyciele	Pielęgniarki	Menedżerowie
Jakość relacji zawodowych	23 (25,6%)	35 (38,9%)	16 (17,9%)
Realizacja zasad i wartości moralnych	36 (40,0%)	31 (34,4%)	38 (42,2%)
Dobro instytucji oparte na zasadach moralnych i jakościowo dobrych relacjach	11 (12,2%)	5 (5,6%)	18 (20,0%)
Bycie wzorem postępowania dla innych	11 (12,2%)	11 (12,2%)	12 (13,3%)
Dojrzałość, niezależność podmiotu w relacjach	7 (7,8%)	5 (5,6%)	2 (2,2%)
Kształtowanie osobowości, rozwój jednostki	2 (2,2%)	3 (3,3%)	4 (4,4%)
Razem	90 (100,0%)	90 (100,0%)	90 (100,0%)

Chi2=19,1397, l.s.s.=10, p=0,039

W idealizacjach używanych przez przedstawicieli trzech grup zawodowych można zauważyć istniejące różnice w pojmowaniu ideałów życia zawodowego, pomimo takiego samego kontekstu opowiadań. Dla grupy nauczycieli najistotniejsze znaczenie mają zasady i wartości moralne (40,0%), ważna jest także jakość relacji zawodowych (25,6%). Objęte badaniami pielęgniarki wskazują na wagę relacji interpersonalnych (38,9%), podobnie wysoko oceniają kierowanie się zasadami i wartościami w pracy zawodowej (34,4%). Dla menedżerów najważniejsze są zasady i wartości (42,2%), ale też najwyraźniej ze wszystkich grup dostrzegają oni znaczenie dobra samej instytucji, której działanie oparte jest na zasadach i jakościowo dobrych relacjach (20,0%).

W badaniach znalazła potwierdzenie przesłanka mówiąca o tym, że osoby wykonujące poszczególne zawody w sposób pełniejszy winny ujmować ideały swojej profesji, aniżeli ideały pozostałych dwóch zawodów. Na przykład ideał życia zawodowego odnoszący się do sfery zarządczej powinien

być szerzej ujmowany przez badanych menedżerów, aniżeli ideał zawodu pielęgniarki, czy ideał zawodu nauczyciela. We wszystkich analizowanych przypadkach znajduje potwierdzenie fakt mówiący o pełniejszym ujmowaniu ideałów przez osoby wykonujące zawód nauczyciela, pielęgniarki, menedżera w kontekście swojej profesji, niż w kontekście pozostałych. Stwierdzono zależność istotną statystycznie pomiędzy adekwatnością rozumienia ideałów, a wykonywanym zawodem.

Tabela 2. Interpretacja ideałów zawodowych. Większa adekwatność w porównaniu do innych zawodów w zależności od treści dylematu moralnego

	Nauczyciele	Pielęgniarki	Menedżerowie	Razem
Dylemat 1 (menedżerski)	13 (28,9%)	14 (31,1%)	18 (40,0%)	45 (100,0%)
Dylemat 2 (nauczycielski)	23 (51,1%)	13 (28,9%)	9 (20,0%)	45 (100,0%)
Dylemat 3 (pielęgniarski)	11 (24,4%)	26 (57,8%)	8 (17,8%)	45 (100,0%)
Razem	47 (34,8%)	53 (39,3%)	35 (25,9%)	135 (100,0%)

Chi2=12,4011, l.s.s.=4, p = 0,003

W przeprowadzonym badaniu stwierdzono także, że wraz z wiekiem charakterystyczne jest bardziej adekwatne rozumienie ideałów, co jest równoznaczne z tym, że mają one charakter rozwojowy. W wyodrębnionych dwóch grupach wiekowych dokonano porównań, poszukując odniesienia do adekwatności wypowiedzianych idealizacji z uwzględnieniem wieku. Porównania dotyczyły osób z jednej grupy zawodowej i odnosiły się do opowiadania przedstawionego w kontekście zawodu osoby badanej.

Tabela 3. Zmiany adekwatność rozumienia ideału własnego zawodu w zależności od wieku w grupie menedżerów

	Bardziej adekwatne rozumienie ideałów	Plateau	Mniej adekwatne rozumienie ideałów	Razem
26 – 47 lat	5 (16,7%)	6 (20,0%)	4 (13,3%)	15 (50,0%)
48 – 60 lat	4 (13,3%)	6 (20,0%)	5 (16,7%)	15 (50,0%)
Razem	9 (30,0%)	12 (40,0%)	9 (30,0%)	30 (100,0%)

Chi2=0,2222, l.s.s.=2, p=0,895

Tabela 4. Zmiany adekwatności rozumienia ideału własnego zawodu w zależności od wieku w grupie nauczycieli

	Bardziej adekwatne rozumienie ideałów	Plateau	Mniej adekwatne rozumienie ideałów	Razem
23 – 35 lat	2 (6,7%)	4 (13,3%)	9 (30,0%)	15 (50,0%)
36 – 57 lat	9 (30,0%)	4 (13,3%)	2 (6,7%)	15 (50,0%)
Razem	11 (36,7%)	8 (26,6%)	11 (36,7%)	30 (100,0%)

Chi2=8,9091, l.s.s.=2, p=0,012

Tabela 5. Zmiany adekwatności rozumienia ideału własnego zawodu w zależności od wieku w grupie pielęgniarek

	Bardziej adekwatne rozumienie ideałów	Plateau	Mniej adekwatne rozumienie ideałów	Razem
23 – 33 lat	3 (10,0%)	2 (6,7%)	10 (33,3%)	15 (50,0%)
34 – 60 lat	10 (33,3%)	2 (6,7%)	3 (10,0%)	15 (50,0%)
Razem	13 (43,3%)	4 (13,4%)	13 (43,3%)	30 (100,0%)

Chi2=7,5385, l.s.s.=2, p=0,023

Badani nauczyciele i pielęgniarki ze starszej grupy wiekowej pełniej rozumieją ideały życia zawodowego, niż osoby młodsze w tej grupie zawodowej, co przemawia za tym, że zmiany rozumienia ideałów życia zawodowego mają charakter rozwojowy. Zależności te są istotne statystycznie. Jedynie w grupie menedżerów nie znajdujemy potwierdzenia faktu pełniejszego rozumienia ideałów zawodo-

wych w starszej grupie wiekowej, być może jest to związane ze specyfiką badanej podgrupy oraz tradycyjnym rozumieniem przez menedżerów ze starszego pokolenia swojej roli zawodowej.

WNIOSKI

1. Odniesienie do procesu idealizacji w zarządzaniu, edukacji, ochronie zdrowia pozwala na zrozumienie sposobu ludzkiego myślenia w organizacji i może przynieść nowe możliwości motywowania dbającego zarówno o dobro człowieka, jak i samej instytucji. Poznanie stopnia rozumienia ideałów życia zawodowego jest jednoznaczne ze zrozumieniem istoty samego rozwoju zawodowego.
2. Sposób rozumienia troski o zdrowie, edukację, czy efektywność ludzkiego działania jest wewnętrzną normą każdego człowieka regulującą przekonania i działania realizowane w określonych zawodach. Poznanie idealizacji przyczynia się do wzbogacenia wiedzy o człowieku, zarówno na poziomie jednostkowym, jak i organizacyjnym.
3. Lepsze poznanie człowieka i jego sposobu myślenia o świecie, zwłaszcza w aspekcie zawodowym wskazuje na nowe możliwości budowania relacji w organizacji oraz motywowania ludzi, które uwzględniłoby jego indywidualność i niepowtarzalny charakter.
4. U podstaw zainteresowań zarówno zarządzających w służbie zdrowia, szkolnictwie, czy działalności rynkowej powinien znaleźć się człowiek, który realizując się zawodowo ukierunkowany jest na dobro innych. Dbanie o każde dobro, a w szczególności dobro typu zdrowie, edukacja, czy efektywność wytwarzania dóbr i usług staje się dla człowieka źródłem satysfakcji wynikającej z wnoszenia swojego wkładu w życie społeczne i poprzez to poczucia budowania czegoś bardziej trwałego, aniżeli indywidualne życie.

PIŚMIENNICTWO

1. Blum L. (1994) *Moral perception and particularity*, New York University Press, New York
2. Brentano F.C. (1999) *Psychologia z empirycznego punktu widzenia*, PWN, Warszawa
3. Hofstede G.H. (2000) *Kultury i organizacje: zaprogramowanie umysłu*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa
4. Macnamara J. (1990) *Ideals and psychology*, *Canadian Psychology*, 31, ss. 14 – 25
5. Morgan G. (2002) *Obrazy organizacji*, PWN, Warszawa
6. Nonaka I. (1994), *A dynamic theory of organizational knowledge creation*, *Organization Science*, vol. 5, no. 1, ss. 14-37
7. Niemczyński A. (2000) *Szansa na powrót ideałów do rozwoju poznawczego*, *Psychologia Rozwojowa*, tom 5, nr 1-2, ss. 11 – 25

STRESZCZENIE

Zastanawiając się nad szczególnie ważnymi aspektami ludzkiej egzystencji, w tym też funkcjonowania człowieka w ramach organizacji, niewątpliwie na plan pierwszy wysuwają się zagadnienia sensu i wartości relacji społecznych. Niezależnie od tego, czy rozumiane są one zupełnie wąsko i odnoszą się do jednego aspektu ludzkiego funkcjonowania, jak na przykład uczestniczenia w życiu organizacyjnym, czy też w sposób bardzo szeroki odwołują się do miejsca człowieka w społeczeństwie – wszystkie one są czynnikiem determinującym jego rozwój, kształtującym wrażliwość i dającym możliwość lepszego zrozumienia człowieka i wszelkich aktywności przez niego podejmowanych. Przeprowadzone badania empiryczne ukazują wagę i znaczenie ideałów w funkcjonowaniu człowieka w różnych obszarach działalności organizacyjnej, także ochrony zdrowia. Wskazują na możliwość lepszego zrozumienia ludzkiej aktywności, dzięki poznaniu specyficznej treści społeczno – moralnej zawodów o wyraźnie wyodrębnionej misji. Zwracają równocześnie uwagę na istnienie istotnych różnic w rozumieniu ideałów życia zawodowego związanych z pełnieniem roli zawodowej oraz stażem pracy.

SUMMARY

While thinking about the particularly important aspects of human existence, including man's functioning in an organization, the concepts of sense and value of social relations get in the forefront. No matter if they are perceived narrowly and refer merely to one aspect of human functioning, for example to the participation in organizational life, or if they refer widely to man's place in society – all of them are determining factors in man's development, shaping his sensitivity and they make it possible to understand people and their activities better.

The empirical examination shows the value and importance of ideals for man's functioning in various areas of organizational activities including health care. They indicate the possibility of understanding human actions better by getting to know the specific social-moral content of professions with a clearly defined mission. Simultaneously, they point out the crucial differences in the understanding of the professional life ideals referring to the professional role and years of work.