

Jiri T. Kolaja

Notatka o badaniach struktury społecznej pewnego amerykańskiego szpitala

Przegląd Socjologiczny Sociological Review 12, 341-345

1958

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Trudno w krótkiej informacji omówić bliżej badaną zbiorowość, metody badań i ich częściowe wyniki. Nasze zainteresowanie tymi badaniami nie jest przypadkowe. Nauczyciele stanowią liczną i zwartą grupę zawodową w naszym kraju. Część jej stanowi już przedmiot zainteresowania naszych socjologów w ramach socjologicznych badań nad inteligencją, prowadzonych przez Zakład Badań Socjologicznych PAN⁶. Dotyczy to grupy nauczycieli, którzy ukończyli względnie przerwali studia uniwersyteckie (U.Ł.) w latach akademickich objętych badaniami (1948/1949, 1951/1952, 1953/1954). Uzyskane dotychczas materiały badawcze wskazują na konieczność pogłębienia badań socjologicznych nad tą grupą inteligencji zawodowej, której ogromna rola w naszym społeczeństwie nie wymaga uzasadnienia. Doświadczenia socjologów francuskich, szczególnie w zakresie metod i techniki badań w tym środowisku, mogą znacznie ułatwić pracę nad uzyskaniem pełnej socjologicznej znajomości grupy zawodowej, stanowiącej dużą część naszej inteligencji, a jednocześnie mającej zasadniczy wpływ na kształcenie jej przyszłych kadr. Dlatego też wydaje się słuszne systematyczne interesowanie się przebiegiem i wynikami badań naszych francuskich kolegów. Badania te mają charakter długofalowy i objęte mają z czasem teren całej Francji.

Jan Woskowski

NOTATKA O BADANIACH STRUKTURY SPOŁECZNEJ PEWNEGO AMERYKAŃSKIEGO SZPITALA

Notatka niniejsza opiera się na socjologicznych badaniach terenowych przeprowadzonych na terenie małego katolickiego szpitala amerykańskiego przez zespół badawczy New York State School of Industrial and Labor Sociology przy Cornell University¹. Autor miał możliwość przestudiowania spisanych przez badaczy wywiadów przeprowadzonych indywidualnie ze wszystkimi pracownikami badanego szpitala. W materiałach tych system społeczny szpitala został przedstawiony z punktu widzenia wszystkich jego uczestników, z uwzględnieniem wszystkich perspektyw.

Szpital stanowi system funkcji powiązanych ze sobą i mniej lub więcej współzależnych. Nie wszystkie jednak funkcje posiadają jednakową doniosłość dla zapewnienia jego działania. Szpital mógłby się np. obejść przez pewien czas bez sprzątaczk, natomiast nawet jednodniowy brak chirurga zostałby dotkliwie odczuty. Cały system podzielimy na dwa subsystemy: subsystem produkcyjny złożony z lekarzy, pielęgniarek i techników laboratoryjnych oraz subsystem pomocniczo-regulacyjny składający się z administracji i działu gospodarczego. Jak można przypuszczać, pomiędzy niektórymi częściami obu subsystemów może dochodzić niekiedy do drobnych konfliktów. Administracja stara się narzucać lekarzom kontrolę i wymaga od nich sprawozdawczości, którą oni mogą uznawać za dokuczliwą i zbędną papierkową robotę.

Inna sfera napięć może powstawać w wyniku zetknięcia się na terenie szpitala dwóch różnych ideologii. Jedną z nich to humanitarna ideologia oparta na chrześcijańskich zasadach i wysokiej ocenie wartości indywidualnego życia, skąd wynika postulat niesienia pomocy i ulgi każdemu choremu. Drugą to ideologia interesu oparta na zasadzie współzawodnictwa, również właściwa społeczeństwu amerykańskiemu, jak to wykazali K. Horney, T. Parsons, R. M. Williams i inni. Ta sprzeczność występująca w obrębie

⁶ Por. W. Piotrowski, *Socjologiczne badania nad inteligencją*, „Przegląd Socjologiczny”, t. XI, 1957.

¹ Rezultaty badań zostały opublikowane w pracy: T. Burling, E. Lentz, R. N. Wilson, *The Give and Take in Hospitals. A Study of Organization*, New York 1956 Putnam's Sons, s. 355.

amerykańskiego systemu wartości nieustannie dochodzi do głosu w działalności biura szpitalnego². Należy przy tym zauważyć, że osoby, do których kompetencji należy inkasowanie należności, same mogą odznaczać się humanitarną postawą. Nie należy identyfikować osoby wypełniającej jakąś funkcję w obrębie systemu społecznego z samą tą funkcją. W ogóle ideologia nie musi być ustalona ze względu na charakter poszczególnych funkcji. Odnosi się to w danym wypadku nie tylko do ideologii interesu i zysku, lecz także do ideologii humanitarnej. Główny cel działania „jednostki produkcji”, jaką jest szpital, stanowi przywrócenie zdrowia chorym. Wśród pracowników szpitala, szczególnie na niższym szczeblu uposażeń w ramach subsystemu pomocniczo-regulacyjnego, były jednak osoby nie identyfikujące się z tym ogólnym celem. Na podstawie ich wypowiedzi można stwierdzić, że w ogóle sobie one tego celu nie uświadamiały. Z drugiej strony siostry szpitalne identyfikowały swe zadania w wysokim stopniu z humanitarnym celem szpitala.

Różnice w identyfikacji z celem zbiorowym są równoległe do różnic w percepcji pozycji społecznej (status). Tu jednak stosunek jest niemal odwrotny. Pracownicy pomocniczy, należący do niższych grup uposażeń, wydają się szczególnie wrażliwi na te sprawy. Tak więc np. pielęgniarki wiele uwagi poświęcają grupie zajmującej najwyższą pozycję, tj. lekarzom. Osoby zajmujące niższe pozycje często wspominają o zajmujących wyższe, natomiast ci ostatni rzadko wspominają o osobach na niższych pozycjach. Brak tu zatem wzajemności perspektyw. Np. osoby z działu gospodarczego często rozmawiały na temat lekarzy, natomiast lekarze nie wspominali w ogóle o pracownikach gospodarczych.

Ten brak wzajemności perspektyw ogranicza w znacznym stopniu liczbę możliwych kontaktów międzypersonalnych. Przy stu osobach zatrudnionych istnieje teoretyczna możliwość 4950 kontaktów pomiędzy dwoma osobami. Na szczęście, przynajmniej z punktu widzenia biura personalnego, wszyscy z wszystkimi w szpitalu się nie kontaktują. Napięcie w stosunkach międzypersonalnych występuje głównie na linii pionowej, wiodącej od niższych do wyższych pozycji³. Jest to naturalne, ponieważ strumień rozkazów płynie w kierunku pionowym. Kłopoty pracowników w ogromnej większości odnoszą się do ich stosunków ze zwierzchnikami⁴. Szczególnie dokuczliwa była dla nich sytuacja, gdy ktoś nie będący ich bezpośrednim zwierzchnikiem wydawał im rozporządzenia nie orientując się, jak wiele czasu może zająć wyznaczona praca itp. Np. telefonistka z centrali szpitalnej została obciążona ogromną ilością osobistych, prywatnych poleceń. Wydajęcy te polecenia nie zdawali sobie sprawy z faktu, iż rzeczywiście drobne z punktu widzenia każdego z nich usługi narastając i mnożąc się stawały się dla telefonistki „prawdzi-

² Patrz E. Lentz, *Moral in a Hospital Business Office*, „Human Organization”, 1950, t. IX, z. 3.

³ E. Lentz kwestionuje to twierdzenie. Według niej najsilniejsze napięcia powstają pomiędzy pozycjami zajmującymi sąsiednie poziomy, nie zaś pomiędzy wyższymi i niższymi. Moje wnioski oparte jedynie na znajomości spisanych rezultatów badań są oczywiście mniej pewne aniżeli jej opinie. Niemniej zestawienie tych wniosków jest ciekawe, wskazuje bowiem na ograniczoność metod „jakościowej analizy treści”.

⁴ Nie sądzę, aby koncentracja uwagi na kwestii stosunku do zwierzchników była wynikiem pytań stawianych przez pannę Lentz. Wywiad miał charakter na pół swobodny. Pytania, ku którym panna Lentz starała się kierować odpowiadających, brzmiały: Jakie są warunki twego życia i dzieje życia? Co cię skłoniło do wyboru pracy w szpitalu? Jak ci się podoba twoja praca? Co cię zadowala, co budzi niezadowolenie? Do kogo zwracasz się po radę? Jakie miewasz kłopoty? Co w stosunkach panujących w tym szpitalu można by według ciebie poprawić? Czego oczekujesz w przyszłości?

wą nową robotą". Specjalizacja funkcji w obrębie jednostki produkcyjnej wywołuje w ogóle konieczność zastosowania pewnych środków zaradczych. Podobnie jak w dziedzinie nauki wzrasta tutaj potrzeba badań rozciągających się na wszystkie oddziały lub raczej potrzeba specjalisty w dziedzinie syntezy. Jednostka produkcyjna może wymagać specjalisty zdolnego do syntetycznego ujmowania stosunków ludzkich, posiadającego znajomość wszystkich powiązanych ze sobą funkcji.

Materiały dotyczące się stosunku pracowników do problemu zwierzchnictwa przedstawiają się szczególnie interesująco. Niektóre spośród starszych siostr pamiętających „dawnie czasy” twierdzą, że stosunki zatrudnienia noszą obecnie bardziej demokratyczny charakter, że większy nacisk kładzie się na równość i mniej wymagań stawia się pracy. Biorąc pod uwagę amerykański system wartości społecznych łatwo zrozumieć, dlaczego przeciętny Amerykanin nie lubi znajdować się pod zbyt ścisłym nadzorem. Zgodnie z jedną z wypowiedzi „dobry zwierzchnik nie powinien być człowiekiem naiwnym, którego łatwo nabrać, ale nie powinien też siedzieć ciągle ludziom na karku”. A oto inna wypowiedź: „Dobry zwierzchnik to taki, który wymaga, ale jest także gotów zrobić coś dla ciebie”. W ogóle dobrym zwierzchnikiem jest człowiek, który w stosunkach z podwładnymi umie zachować równowagę pomiędzy nadzorem a swobodą.

Podobną definicję sformułował von Wiese⁵. Podobieństwo pomiędzy stwierdzeniami teoretyka nauk społecznych oraz osób nie będących uczonymi potwierdzają obserwacje badacza norweskiego, Arne Ness, który doszedł do wniosku, że wszystkie filozoficzne teorie prawdy, z wyjątkiem teorii „prawdy formalnej”, można odnaleźć w poglądach osób nie posiadających żadnego filozoficznego wykształcenia⁶. Wydaje się zatem także prawdopodobne, że stosunek autorytetu i podporządkowania należy do tych elementarnych stosunków, które w pełni są przez wszystkich percypowane. W każdym razie trudności i powikłania występujące niekiedy w związku z podwójnym autorytetem trudno byłoby lepiej zdefiniować teoretykowi z zakresu stosunków międzyludzkich.

Trudności podnoszone przez pracowników wynikały z faktu, że na wielu oddziałach siostry dzieliły odpowiedzialność, a w konsekwencji także autorytet z innymi osobami. Istniało stanowisko naczelniej pielęgniarki, ale pielęgniarki podlegały także zwierzchnictwu siostry. W ogóle pozycja społeczna siostr w strukturze społecznej szpitala była bardzo interesująca. Grupa siostr stanowiła rodzaj kręgosłupa, wokół którego skupiali się wszyscy inni pracownicy. Dzięki oddaniu wspólnemu celowi oraz dzięki dobroci większości przynajmniej z nich siostry przyczyniały się do wytworzenia dobrej, serdecznej atmosfery. Niektórzy z pracowników pozytywnie oceniali swą pracę w szpitalu właśnie ze względu na panujący w nim nastrój rodzinny i pełen spokoju. Zważywszy, że siostry były zatrudnione na wszystkich prawie oddziałach szpitala, można się dziwić, że występowało tam względnie niewiele przypadków napięcia wynikłego z podwójnego autorytetu. Prawdopodobnie można to wytłumaczyć faktem, że siostry zgodnie z prawem kanonicznym obowiązane były co trzy lata zmieniać swe miejsca pracy; w rezultacie tego napotykały one ciągle nowe warunki, musiały rozwijać nowe umiejętności współpracy oraz wykonywać pracę na wyższym lub niższym stanowisku. To także przyczyniało się do ich większej lub mniejszej obojętności na różnice pozycji społecznej pracowników. Siostry w większości przypadków były nieformalnymi przywódcami, osobami, do których bez żadnych obaw można się było zwrócić po radę.

⁵ L. v. Wiese, *Zehn Gebote der Kunst der Organisation*, „Kölner Zeitschrift für Soziologie”, 1950—1951, t. III, z. 3, s. 315—317.

⁶ A. Ness, „Truth” as Conceived by Those Who are not Professional Philosophers, Oslo 1938.

Inną obok siostr grupę o doniosłym znaczeniu stanowili oczywiście lekarze. Także pielęgniarki i pielęgniarki-studentki podnosiły głos domagając się uznania swej pozycji społecznej. W szpitalu można było zauważyć wyraźny nurt w kierunku „prawa współstanowienia”. Charakterystyczne jest, że grupy w jakiś sposób zorganizowane posiadały wyższy stan społeczny. Teoretycznie można przyjąć, że każda grupa zawodowa, w której wykształci się poczucie łączności wyrażające się w użyciu zaimka „my”, wzbudza większy szacunek wśród swych członków. Izolowana jednostka w większości wypadków nie jest zdolna do wzbudzenia większego poszanowania dla swego zawodu. Pomocniczym pracownikom szpitalnym brak było tego poczucia „my”. Ich morale i percepcja własnej pozycji były słabe. Z drugiej strony należy wziąć pod uwagę, że pracownicy pomocniczy nie posiadają w szpitalu żadnych możliwości ruchliwości pionowej. Jedyną możliwością zmiany leżała dla nich w ruchliwości poziomej — polegała na możliwości opuszczenia szpitala. Nie jest zatem dziwne, że płynność kadr była największa właśnie w oddziale gospodarczym.

Największa stosunkowo ruchliwość pionowa występowała w przypadku pielęgniarek-studentek. Po zrobieniu dyplomu stawały się one z dnia na dzień pełnoprawnymi pomocnikami lekarzy. Jak wyraziła się jedna z nich: „Lekarze oczekują, że z dnia na dzień opanujemy wszystkie umiejętności”. W porównaniu z fabryką szpital dostarczał szczupłych możliwości awansu społecznego. Zawód lekarzy stanowił kastę w tym znaczeniu, że bez uzyskania stopnia naukowego nikt nie mógł do niego wejść. Natomiast robotnik może osiągnąć stanowisko dyrektora bez formalnych egzaminów itp., jakkolwiek staje się to coraz rzadszym zjawiskiem.

W ogólnym swoim obrazie szpital przedstawiał odbicie pluralistycznego amerykańskiego społeczeństwa. Występowało tam nie tylko współlistnienie ideologii humanitaryzmu i współzawodnictwa, lecz także różnorodność wyznaniowa, gdyż znaczna część pracowników była wyznania protestanckiego, a kilka osób żydowskiego. Liczne były grupy mniejszościowe: włoska, irlandzka i murzyńska oraz grupa osób przesiedlonych z krajów bałtyckich. Wyspę wśród tej różnorodnej zbiorowości tworzyły siostry powiązane nie tylko zewnętrzną orientacją, lecz także specyficzną regułą⁷. Przy tym wszystkim personelowi szpitalnemu główny ton nadawało dążenie do zrównania pozycji (status). Trudno rozstrzygnąć, w jakim stopniu dążenie to wynika z ogólnoludzkich cech, w jakim zaś jest właściwe kulturze amerykańskiej. Prawdopodobnie warunkiem podjęcia odpowiedzialności jest dla każdego człowieka szacunek dla samego siebie. Odpowiedzialność bowiem zakłada zawsze skłonność do spojrzenia na samego siebie z punktu widzenia drugich, jeśli mamy użyć terminów G. H. Meada. Wydaje się, że ten dialektyczny stosunek rozważany przez T. Litta, M. Heideggera, M. Schelera, C. H. Cooleya, G. H. Meada i innych stanowi podstawę moralności⁸. Stawiając się w roli „tego drugiego” człowiek musi obserwować samego siebie jednocześnie z dwóch punktów widzenia: z punktu widzenia własnego oraz innej osoby. W rezultacie występuje tendencja do zrównania obu punktów widzenia, ponieważ w rzeczywistości istnieje tylko jeden obserwator. I tu leży źródło nieustającego dążenia do sprawiedliwości w społeczności ludzkiej. Jak powiedział kiedyś T. G. Masaryk: „Sprawiedliwość jest matematyką miłości”. Sprawiedliwość to równość,

⁷ Grupa siostr nie jest oczywiście „typowo amerykańska”.

⁸ „Moralność to stopień naszej integracji z celem innych działających osób”. Hadley Cantril, *The „Why” of Man Experience*, New York 1950, s. 167. Integracja z innymi wymaga porządku. „Jeśli prawo stanowi sformalizowany obiektywny porządek społeczeństwa, moralność jest subiektywną siłą, poprzez którą osoba tworzy spontanicznie porządek społeczny”. Patrz A. Blaha, *Filosofie mravnosti*, Brno 1922, s. 17—18.

wzajemność perspektyw. Albo jak powiedziała murzyńska dziewczyna zatrudniona w szpitalu: „Gdy ktoś jest dla mnie grzeczny, ja też jestem grzeczna, jak nie — to nie zwracam na niego uwagi”. Ta młoda Murzynka najwyraźniej zastosowała dobrą technikę samoobrony. Grupa społeczna nie może jednak zdecydować się na izolację. Ludzie muszą „zwracać uwagę” na siebie wzajem. Niepodobna odrzucić postulatu wzajemnie ekwiwalentnych perspektyw. Współpraca konieczna jest dla rozwinięcia kultury.

(Tłum. A. K.)

Jiri T. Kolaja

Talladega College (St. Zj. A. P.)

SOCJOLOGIA W HOLANDII

Zapoczątkowane po wojnie międzynarodowe kongresy socjologiczne jak dotąd odbywały się w krajach, których dorobek w zakresie socjologii nie należy do najbardziej znanych (Szwajcaria, Belgia, Holandia). Kongresy te dały gospodarzom zjazdów okazję do przedstawienia swoich dotychczasowych osiągnięć w zakresie socjologii za pośrednictwem różnych publikacji. Taką publikacją jest specjalne wydanie holenderskiego czasopisma „Mens en Maatschappij” (Człowiek i Społeczeństwo), które ukazało się w Amsterdamie w 1956 r. z okazji III Światowego Kongresu Socjologicznego¹.

Zeszyt ten został wydany w języku angielskim. Składa się on z trzech części. Pierwsza z nich mówi o rozwoju socjologii i badań społecznych w Holandii od ich początków w XIX wieku aż do chwili III Kongresu Socjologicznego. Jest to część historyczna. Dwie części następne przedstawiają aktualny stan socjologii holenderskiej w zakresie organizacji studiów i badań oraz naukowych publikacji.

Część pierwsza pracy — najobszerniejsza — jest częścią zasadniczą i stąd też warto zreferować ją szczegółowiej. Jej autor, J. A. A. Van Doorn, wyróżnił w historycznym rozwoju socjologii w Holandii kilka okresów. Okres pierwszy, określony przez niego jako „Preludium”, obejmuje lata od 1852 do 1921. W tym czasie zostały położone podwaliny pod późniejszy rozwój socjologii.

Początki socjologii w Holandii — zdaniem J. A. A. Van Doorna — nie łączą się ani z określonymi ruchami społecznymi i rewolucyjnymi przemianami, ani z intensywną industrializacją, ani też z gwałtownym wzrostem ogólnej nędzy ludności. Zainteresowanie socjologią w Holandii wyrosło na gruncie teoretycznych studiów akademickich, głównie ekonomicznych. Charakterystyczne jest, że najbardziej znani uczeni socjologowie tego okresu, jak J. De Bosch Kempner, H. P. G. Quack, Treub, Van Embden, H. J. Hamaker, W. A. Bonger i najslawniejszy z nich S. R. Steinmetz, przeważnie byli z wykształcenia prawnikami i ekonomistami. Niektórzy z nich byli pod dużym wpływem niemieckiej ekonomicznej szkoły historycznej. Ich zainteresowanie współczesnymi problemami społecznymi własnego kraju było zjawiskiem wtórnym w stosunku do studiów teoretycznych.

Socjologiczne zainteresowania w tym okresie wiązały się z różnymi kierunkami naukowymi i prądami ideologicznymi. Pewną rolę w tym zakresie odegrał liberalizm i, zwłaszcza w końcu XIX wieku, demokratyczny radykalizm. W początkach XX wieku ukazało się pierwsze studium socjologiczne określone przez Van Doorna jako marksistowskie. Pewien wkład do socjologii wniósł również emancypacyjny ruch holenderskich katolików.

Spośród ówczesnych uczonych, twórców holenderskiej socjologii, autor najwięcej miejsca poświęca S. R. Steinmetzowi. Ten znakomity etnolog był jednocześnie wybitnym

¹ „Mens en Maatschappij”, Amsterdam 1956, t. XXXI, nr 4.