

Anna Godlewska-Zaorska

ORCID: 0000-0001-7913-0286

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski

Tożsamość zawodowa terapeutów zajęciowych w kontekście sytuowania się na kontinuum od anomii do autonomii – doniesienia z badań

Artykuł stanowi doniesienie z badań nad tożsamością zawodową terapeutów zajęciowych w kontekście sytuowania się na kontinuum od anomii do autonomii. Prowadzonym pracom eksploracyjnym, opisowym i wyjaśniającym nad tożsamością zawodową terapeutów zajęciowych bliskie stały się ujęcia sytuujące podmiot na kontinuum przedmiotowość – podmiotowość, oddające logikę przekształceń od przedkonwencjonalnego, przez konwencjonalne, po postkonwencjonalne poziomy rozumienia i działania.

Słowa kluczowe: terapeuta zajęciowy, tożsamość, tożsamość zawodowa, tożsamość anomijna, tożsamość roli, tożsamość autonomicznego „Ja”

The professional identity of the occupational therapists with reference to the continuum from anomie to autonomy – research report

The article is a research report on the professional identity of occupational therapists in the context of situating themselves on the continuum from anomy to autonomy. The exploratory, descriptive and explanatory tasks which focused on the professional identity of the occupational therapists became related to the subject of conceptualization – showing the transformation logic, from pre-conventional through conventional to post-conventional levels of understanding and acting.

Key words: occupational therapist, identity, professional identity, anomic identity, role identity, identity of the autonomous „Me”

Wprowadzenie

Pedagogika – na co wskazuje Lech Witkowski – nie przyswoiła sobie możliwości artykulacji własnych zadań oraz opisu barier, w terminach problemów związanych z kształtowaniem (się) tożsamości, z odniesieniem się do rozmaitych

poziomów zaawansowania tożsamości oraz jej odmiennych stanów (2007: 154). Tymczasem perspektywy myślowe, jakie otwierają koncepcja cyklu życia Erika H. Eriksona (1968), zoperacjonalizowana dzięki teorii statusów tożsamości Jamesa Marcii (1980) oraz poznawczo-rozwojowa teoria moralności Lawrence'a Kohlberga (1973), zdają się nieść gotową aparaturę w tym zakresie, a zwrócenie uwagi na ich założenia może stać się impulsem do nowych badań i ujęć na styku filozofii, socjologii, psychologii i pedagogiki.

Rozwój, w ujęciu zasygnalizowanych teorii, jest dążeniem do emancypacji, stopniowym uwalnianiem się od zewnętrznych uwarunkowań aktywności podmiotu. Inaczej mówiąc, zmiana rozwojowa to taka, która przynosi docelowo wzrost autonomii jednostki, czego wyrazem jest, po pierwsze, krytyczne dystansowanie się wobec istniejących wzorców myślenia, narzucanych jednostce przez otoczenie społeczne i kulturowe, a po drugie, poszukiwanie własnego sposobu bycia i dotrzymywanie wierności własnej koncepcji świata i sobie oraz własnemu rozumieniu wartości, które tworzą ważną dla jednostki przestrzeń aksjologiczną i komunikacyjną (Kwaśnica 1995: 25). W myśl tak przyjętych założeń, logika rozwoju tożsamości kieruje się tendencją do uniezależnienia się mechanizmów regulacji osobowościowej od wpływów zewnętrznych. Innymi słowy, przejściem od anonii do autonomii.

Zatem, można przyjąć, że linia rozwojowa tożsamości oddaje logikę przekształceń od przedkonwencjonalnego, przez konwencjonalne, po postkonwencjonalne poziomy rozumienia i działania. Jest to zapożyczenie poglądów Lawrence'a Kohlberga wykorzystane m.in. w analizie logiki rozwoju zawodowego nauczycieli przez Roberta Kwaśnicę (1990: 302–304) oraz stadiów rozwoju profesjonalizmu pracownika socjalnego autorstwa Krystyny Marzec-Holki (2001: 252–254).

Rozważania teoretyczne zaproponowane przez Krystynę Marzec-Holkę korespondują w dużej mierze z teorią logiki rozwoju zawodowego nauczyciela wprowadzoną na gruncie pedeutologii przez Roberta Kwaśnicę. Zasadniczo można odnaleźć tylko dwie różnice pomiędzy tymi koncepcjami. Pierwsza dotyczy nazewnictwa, z kolei druga – grupy zawodowej. Mianowicie logika rozwoju zawodowego została zastąpiona logiką rozwoju profesjonalizmu, natomiast grupa zawodowa nauczycieli – pracownikami socjalnymi. Sedno obu tych koncepcji jest jednak takie samo, tj. sprowadza się do trzech stadiów rozwoju, których następowanie prowadzi do wzrostu autonomii jednostki. Z uwagi na podobieństwo tych koncepcji, autorka przybliży je razem.

Stadium przedkonwencjonalne – wchodzenie w rolę zawodową. W tej fazie zarówno problemy interpretacyjne jak i realizacyjne rozwiązywane są przede wszystkim poprzez naśladowanie wzorów zachowań, które uchodzą za typowe w otoczeniu zawodowym. Jest to czas, kiedy dla pracownika najważniejsze znaczenie mają opinie osób przełożonych, chęć sprostania obowiązkom zawodowym

oraz wymogom otoczenia. Wybierane są takie wzory zachowań, które nie narażają na negatywną ocenę w środowisku pracy, które spotykają się z akceptacją, lub z milczącym przyzwoleniem. Wybory te nie są poprzedzone świadomością uzasadniających je racji (Kwaśnica 1990: 302–304; Holka 2001: 252–254). W tej fazie pracownik odtwarza pewną konwencję, kopiuje. Jego wartość zależy, więc od tego jakie zachowania naśladuje.

Stadium konwencjonalne – adaptacja do roli zawodowej. W tej fazie pracownik zna i rozumie wzorce interpretacyjne i realizacyjne oraz jest świadom ich uzasadnień. Jest to czas, sprawnego posługiwania się wiedzą i umiejętnościami zawodowymi, ale w sposób odtwórczy i przedkrytyczny. Oznacza to, że głównym motywem uprawomocniającym decyzje pracownika jest dążenie do sprośnięcia uświadamianej konwencji. Ową konwencją jest przepis roli zawodowej, definiowany i wypowiedziany w postaci zinstytucjonalizowanych wzorców postępowania. Pracownik może okazywać swoistą innowacyjność, wprowadzając metody i środki, które podnoszą sprawność działania, ale tylko takie, które mieszczą się w obowiązującej konwencji (tamże). Pełna adaptacja pracownika do roli zawodowej polega na akceptacji przepisu tej roli: celów działania, powinności, reguł pełnienia funkcji i realizacji wynikających z nich zadań. Jedynie środki działania można poddać dyskusji i modyfikacji.

Stadium postkonwencjonalne – twórcze przekraczanie roli zawodowej. Na tym poziomie pracownik dąży i ujawnia postkonwencjonalne formy rozumienia i działania, co wiąże się z krytycznym posługiwaniem się wiedzą, rewidowaniem instytucjonalnie zdefiniowanej roli zawodowej, modyfikowaniem związanych z tą rolą standardów interpretacyjnych i realizacyjnych. To stadium zawiera dążenie do emancypacji z zastanych konwencji, któremu towarzyszy twórcze wykorzystanie wiedzy, czego wyrazem jest opracowanie własnej koncepcji rozumienia rzeczywistości zawodowej i własnych sposobów funkcjonowania w tej przestrzeni (tamże). Postkonwencjonalność wyraża się w myśleniu i działaniu zmierzającym do złamania konwencji poprzez dyskutowanie jej uzasadnień, rewidowaniu i przekraczaniu przepisu roli oraz wytwarzaniu własnej definicji zawodu.

Adaptacji koncepcji Lawrence’a Kohlberga, do problematyki rozwoju tożsamości, dokonał również Lech Witkowski, wyodrębniając odpowiednio – tożsamość anomijną, tożsamość roli i tożsamość autonomicznego „Ja” (2007: 154–156). Wyróżnione typy tożsamości tworzą hierarchiczny układ, sytuując tę kategorię wzdłuż kontinuum anomia – autonomia lub inaczej ujmując, przedmiotowość – podmiotowość. Stratyfikacja poziomów tożsamości oparta jest na różnicach w zakresie charakterystyk kompetencji, podobnie zresztą jak w przypadku analiz przedstawionych powyżej.

Tożsamość anomijna – zdominowana jest orientacją na unikanie kary bądź troską o wzajemnie korzystny efekt interakcji, przy jednoczesnym braku zdolności i/lub gotowości do uwzględniania kontekstu normatywnego działania, zarówno w sensie wartości przekraczających ramy indywidualnie postrzeganego interesu jak i zgodności działań z „regułami gry”, które występują w danej instytucji (tamże). Innymi słowy, jednostka przyjmuje w sposób naturalny obecne w danej sytuacji uregulowania normatywne, a ich akceptacja zapewnia jej poczucie bezpieczeństwa. Wyraża się to w kopiowaniu, naśladowaniu wzorców działania, czemu nie towarzyszy refleksja nad zasadnością powielanej konwencji, nie pojawiają się pytania natury aksjologicznej.

Tożsamość roli – zdominowana jest troską o zasłużenie na uznanie za ściśle respektowanie kanonu konwencji normującej zachowania poprzez standaryzację formalną (reguły), jak i merytoryczną (afirmacja treści). W ramach tego poziomu tożsamości, należy się wcielać w role zgodnie z założonymi z góry kryteriami poprawności, których prawomocność nie podlega dyskusji (tamże). Inaczej mówiąc, jest to próba „czytania” tego, co jednostka musi spełnić, jakim wymaganiom społecznym mają sprostać role, które realizuje. Z kolei role skrojone są na miarę świata dobrze pomyślanego i uporządkowanego, tak by zasługiwały na akceptację i aprobatę.

Tożsamość autonomicznego „Ja” – zdominowana jest potrzebą i zdolnością do uczestnictwa w definiowaniu sytuacji i warunków obecnych w grze społecznej, w postaci wpływania na unormowania normatywne. Konwencja nie ma, więc statusu apriorycznego, a podlega krytycznej renegotjacji zawsze, gdy postawiony zostanie problem jej legitymacji aksjologicznej czy poprawności strukturalnej. Kryteria negocjowania oswojonych wartości i przyjmowania nowych nie są ostre. Narąza to jednostkę na ustawiczne poczucie ambiwalencji (tamże). Wobec tego, szczytowy poziom tożsamości jest dziełem człowieka refleksyjnego, podejmowanym wobec siebie i z myślą o sobie. Nie jest wynikiem zewnętrznego nadania, a ma swoje źródło w intencji własnej podmiotu.

Triada rozwojowa otwiera przed człowiekiem nowy pułap, wsparty nie tyle na adaptacji do zastanego zestawu norm i zasad, ile na socjalizacji krytycznej umożliwiającej człowiekowi emancypację. Ta funkcja tożsamości wskazuje, że jednostka może zajmować w strukturach społecznych różne miejsca i pozycje, choć w dużej mierze zależy to również od charakteru organizacji społecznej, zbudowanej z różnych statusów, wokół których ludzie wypełniają swoje role oraz oczekiwań dotyczących zachowania się ludzi o określonej pozycji.

Teoretyczne ustalenia Lecha Witkowskiego wykorzystana w badaniu swoistości nauczycielskiego rozwoju w zawodzie Henryka Kwiatkowska (2005: 151). Uznając, że rozwój wpisany jest w zawód nauczyciela, zbadała czterysta dwadzieścia osiem osób, wykorzystując trzydzieści atrybutywnych stwierdzeń, po

dziesięć dla trzech rodzajów tożsamości: anomijnej, roli i autonomicznego „Ja”. Stwierdzenia podała w układzie przypadkowym, a zadaniem badanych było wyrażenie do nich swojego stosunku przez określony poziom akceptacji na czterostopniowej skali.

Prowadzonym pracom eksploracyjnym, opisowym i wyjaśniającym nad tożsamością terapeutów zajęciowych, bliskie są ujęcia sytuujące podmiot na kontinuum przedmiotowość – podmiotowość. Zgodnie, z którymi rozwój w dużej mierze, wyznaczany jest, przez jakość myślenia, działania i odpowiedzialność podmiotu. W takim rozumieniu człowiek stanowi istotę transgresyjną¹, co wyraża się w ogólnej tendencji do przekraczania siebie i granic własnych osiągnięć, w przeciwieństwie do działań ochronnych, których celem jest utrzymanie dotychczasowego stanu rzeczy, a więc utrzymanie tego, co jednostka ma i czym jest.

Perspektywa metodologiczna

Każdy badacz powinien zmierzać do tego, by dać prawdziwy obraz wycinka rzeczywistości, który bada (Brzeziński: 30). Dlatego też zasadne wydaje się uznanie prawdy jako intencji naczelnej poznania naukowego. Prawda dotyczy poznania, jak również sposobu przybliżania się do rzeczywistości, związana jest z takimi zabiegami jak odkrywanie, odsłanianie, ujawnianie. Poszukiwanie prawdy oraz dociekanie jej natury wymaga, więc wysiłku, otwarcia i szczerości, który autorka starała się poczynić.

W przypadku podjętych badań cele zostały zoperacjonalizowane w oparciu o ujęcie W. Lawrence’a Neumana (2000: 22). W związku z powyższym zamiarem stała się w szczególności eksploracja, a następnie opis i wyjaśnianie. Cel eksploracyjny badania wiązał się z dążeniem do rozpoznania zbiorowości terapeutów zajęciowych w aspekcie tożsamości zawodowej w kontekście sytuowania się na kontinuum tożsamość anomijna – tożsamość autonomicznego „Ja”. Cel opisowy badania odnosił się do sporządzenia szczegółowych opisów badanego zjawiska. Z kolei cel wyjaśniający badania dotyczył wzbogacenia dotychczasowej teorii dotyczącej tożsamości zawodowej terapeutów zajęciowych o nowe kwestie.

Problem główny przyjął formułę następującego pytania: Jak terapeuci zajęciowi sytuują się na kontinuum tożsamość anomijna – tożsamość autonomicznego „Ja”? Zmiennymi niezależnymi uczyniono cechy społeczno-demograficzne, takie jak wiek respondentów (do 30 lat, powyżej 30 do 40 lat, powyżej 40 lat), staż pracy w zawodzie terapeuty zajęciowego (do 5 lat, powyżej 5 do 10 lat, powyżej 10 lat), podregion (położenie miejsca zatrudnienia terapeutów zajęciowych

¹ Koncepcję człowieka, jako istoty transgresyjnej odnajdzie Czytelnik w utworach Józefa Kozielkiego.

w ramach trzech podregionów województwa warmińsko-mazurskiego: elbląski, olsztyński, ełcki).

Badania zostały osadzone w podejściu ilościowym, ze względu na najbardziej odpowiednie do osiągnięcia zamierzonych celów badawczych. Bowiem, szczególne walory badania ilościowe wykazują w odniesieniu do realizacji funkcji eksploracyjnych. Równie wysoko można cenić ich funkcję opisu i objaśniania badanego obszaru rzeczywistości. Strategię badań ilościowych uznano także za zasadną z innego powodu, nadaje ona rodzaj precyzyjnej formy, która z góry zakłada procedurę zbierania, analizowania i wartościowania zjawisk, stanowi źródło, z którego płyną wskazówki dotyczące prowadzenia, analizy i interpretacji badań.

Podjęte badania miały charakter sondażowy, co wyznaczyło przyjęcie schematu badań przeglądowych. W procedurze badawczej uwzględniono trzy klasy metod: doboru próbki, zbierania danych oraz analizy danych. Chcąc odtworzyć strukturę badanej populacji zastosowano dobór losowy kwotowy, zapewniający proporcjonalny udział poszczególnych elementów populacji w badanej próbce. Zmienną warstwującą było położenie miejsca zatrudnienia terapeutów zajęciowych w ramach trzech podregionów województwa warmińsko-mazurskiego: elbląskiego, olsztyńskiego i ełckiego². Każdy z podregionów obejmuje określone powiaty: (1) elbląski: braniewski, działdowski, elbląski, iławski, nowomiejski, ostródzki, elbląski grodzki; (2) olsztyński: bartoszycki, kętrzyński, lidzbarski, mrągowski, nidzicki, olsztyński, szczycieński, olsztyński grodzki; (3) ełcki: ełcki, giżycki, olecki, piski, gołdapski, węgorzewski. W każdym podregionie nastąpiło losowanie elementów potrzebnych do badań. Z podregionu elbląskiego dwa powiaty (iławski, ostródzki), z podregionu olsztyńskiego trzy powiaty (szczyeński, nidzicki, olsztyński grodzki), z podregionu ełckiego dwa powiaty (ełcki, giżycki). Liczba losowanych powiatów w danym podregionie odpowiadała jednej trzeciej ogólnej liczby powiatów w poszczególnych podregionach. Następnie dzięki wykorzystaniu informacji z *Bazy placówek, instytucji i ośrodków wsparcia umożliwiających rehabilitację osób niepełnosprawnych w województwie warmińsko-mazurskim* dotarto do wszystkich instytucji zatrudniających terapeutów zajęciowych, na terenie wylosowanych powiatów, w ramach trzech wymienionych podregionów. Zakres wielkości próbki przy przeprowadzaniu ankiet wyniósł dwieście pięć osób (poziom realizacji próby w badaniu wyniósł 86,86%). Należy jednak przestrzec Czytelnika, by nie uogólniał wyników na całą populację terapeutów zajęciowych, a jedynie ograniczył się do województwa warmińsko-mazurskiego.

² Trzy podregiony województwa warmińsko-mazurskiego zostały wylonione na podstawie Klasyfikacji Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych stworzonej przez Komisję Europejską.

Tabela 1. Dobór próbki

Nazwa powiatu	Liczba instytucji zatrudniających terapeutów zajęciowych	Liczba instytucji, które wyraziły zgodę na badania	Liczba rozdysponowanych kwestionariuszy ankiety	Liczba zwróconych kwestionariuszy ankiety
PODREGION ELBLĄSKI				
iławski	7	7	35	31
ostródzki	9	9	44	38
Razem	16	16	79	69
PODREGION OLSZTYŃSKI				
szczycieński	4	4	18	16
niedzicki	5	5	19	14
m. Olsztyn	24	18	75	64
Razem	33	27	112	94
PODREGION EŁCKI				
ełcki	6	5	20	19
giżycki	5	5	25	23
Razem	11	10	45	42
Ogółem	60	53	236	205

Źródło: opracowanie własne.

W celu gromadzenia danych wykorzystano ankietę. Odpowiada ona przyjętej ilościowej strategii badań. Zorganizowane zadawanie pytań stało się możliwe dzięki wcześniej skonstruowanemu kwestionariuszowi ankiety, a tu inspirujące okazały się wspomniane wcześniej badania przeprowadzone przez Henrykę Kwiatkowską. Pozyskane dane ilościowe poddane zostały analizie statystycznej, z wykorzystaniem programu IBM SPSS Statistics. Uznanie statystyki opisowej za niewystarczającej, nałożyło wymóg wykorzystania wnioskowania statystycznego.

Doniesienia z badań

Materiał empiryczny przedstawiono ze wskazaniem poszczególnych typów tożsamości w układzie hierarchicznym, odpowiednio: tożsamość anomijna, tożsamość roli, tożsamość autonomicznego „Ja”. Przybliżono wartości średnich dla poszczególnych itemów tożsamości oraz wskazano na deklarowany poziom wykonywania zawodu (tożsamości zawodowej w kontekście sytuowania się na kontinuum od anomii do autonomii) przez terapeutów zajęciowych.

Swoistość rozwoju terapeuty zajęciowego w zawodzie badano poprzez ustosunkowanie się do trzydziestu atrybutywnych stwierdzeń, po dziesięć dla trzech

stadiów tożsamości. Stwierdzenia zostały podane w sposób przypadkowy, a badani wyrażali do nich swój stosunek poprzez określony poziom ich akceptacji (skala czterostopniowa: (2) zdecydowanie się zgadzam, (1) zgadzam się, (-1) nie zgadzam się, (-2) zdecydowanie się nie zgadzam). Następnie zliczano współczynnik akceptacji dla poszczególnych stwierdzeń atrybutywnych, właściwych dla danej tożsamości. Przy czym przyjęto następujące przedziały akceptacji:

- 2–1 bardzo wysoki poziom akceptacji;
- 0,9–0,5 wysoki poziom akceptacji;
- 0,4–(-0,4) średni poziom akceptacji;
- (-2)–(-1) bardzo niski poziom akceptacji;
- (-0,9)–(-0,5) niski poziom akceptacji.

Poniżej zamieszczono statystyki wartości średnich dla itemów danej tożsamości w zależności od zmiennych: wiek, staż pracy jako terapeuta zajęciowy, podregion (tab. 2)..

Wyniki empiryczne dowodzą, że poziom akceptacji stwierdzeń atrybutywnych odnoszonych do tożsamości anomijnej ma największą rozpiętość: od aprobaty wyrażonej współczynnikiem 1,2 do dezaprobaty wyrażonej współczynnikiem (-0,8). Tożsamość anomijną badanych terapeutów zajęciowych charakteryzują następujące właściwości:

Przy akceptacji bardzo wysokiej (bardzo wysoki poziom akceptacji):

- zależność między poczuciem własnej wartości a sukcesem (wsp. 1,2) – „Zdecydowanie wzrasta moje poczucie wartości, gdy coś mi się udaje”;
- potrzeba zewnętrznej aprobaty (wsp. 1,0) – „Staram się tak postępować, żeby nikt nie miał do mnie pretensji, unikam konfliktów”.

Przy dezaprobatie (niski poziom akceptacji):

- rezygnacja z podjętych inicjatyw (wsp. (-0,8)) „Często zdarza mi się, że nie mogę wytrwać w realizacji działań, które podjęłam (-jąłem)”;
- zaniechanie rozpoczętej inicjatywy, gdy pojawiają się przeszkody (wsp. (-0,7)) „Jeśli podejmuję nową inicjatywę i widzę dużo przeszkód, to rezygnuję z niej”;
- lęk przed ryzykiem (wsp. (-0,5)) „Z trudem znoszę sytuację, gdy mi się coś nie udaje”.

Wyniki badań dotyczące tożsamości roli, wskazują na następujące preferencje.

Przy akceptacji bardzo wysokiej (bardzo wysoki poziom akceptacji):

- dyscyplina w wypełnianiu obowiązków (wsp. 1,4) – „Pilnie przestrzegam tego, aby robić to, co do mnie należy”;
- podporządkowanie się konwencji roli, jej przepisom (wsp. 1,3) – „W pracy zawodowej staram się pracować zgodnie z wymaganiami roli zawodowej”;
- precyzyjne określenie zakresu obowiązków (wsp. 1,1) – „Lubię działać, gdy mam jasno określone wymagania, wtedy wiem »czego się trzymać«”.

Akceptuję innowacje tylko w pewnych granicach, tak aby nie burzyły mojej pracy	0,3	0,5	0,1	0,3	0,3	0,3	0,2	0,5	0,1	0,3	0,3	0,2	0,5	0,1	0,3
W pracy zawodowej staram się pracować zgodnie z wymaganiami roli zawodowej	1,3	1,4	1,1	1,4	1,2	1,3	1,4	1,3	1,3	1,2	1,3	1,4	1,3	1,3	1,2
Lubię działać, gdy mam jasno określone wymagania, wtedy wiem „czego się trzymać”	1,1	1,2	1,1	1,1	1,1	1,2	1,1	1,3	1,0	1,1	1,2	1,1	1,3	1,0	1,0
W pracy nie można dyskutować z wymaganiami przepisu roli zawodowej	0,2	0,1	0,1	0,3	0,1	0,2	0,3	0,3	0,1	0,1	0,2	0,3	0,3	0,1	0,0
Krepuje mnie i peszy, gdy czegoś nie wiem	0,0	0,2	0,0	-0,3	0,0	0,0	-0,2	0,0	-0,1	0,0	0,0	-0,2	0,0	-0,1	0,1
Trudno podejmuję decyzje, ponieważ wnikliwie rozpatruję za i przeciw, ciągle mam poczucie niepewności	-0,5	-0,6	-0,3	-0,6	-0,5	-0,3	-0,5	-0,3	-0,6	-0,5	-0,3	-0,5	-0,3	-0,6	-0,5
W pracy dążę do uwolnienia się od reguł i zasad, do których mam krytyczny stosunek	0,6	0,6	0,5	0,6	0,5	0,5	0,7	0,5	0,6	0,5	0,5	0,7	0,5	0,6	0,6
Jestem otwarta (-ty) na cudze pomysły, gdy są słuszne, przyznaję im rację	1,5	1,7	1,4	1,6	1,5	1,5	1,5	1,6	1,5	1,5	1,5	1,5	1,6	1,5	1,5
Najlepiej się czuję, gdy realizuję własne projekty działania	0,7	1,1	0,7	0,4	0,8	0,5	0,7	0,7	0,7	0,8	0,5	0,7	0,7	0,7	0,5
Zdobytej wiedzy i doświadczenia nie traktuję jako „świętości”. Gdy są mało efektywne nie mam trudności, by się z nimi rozstać	1,0	1,0	0,9	1,1	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0
Mam krytyczny stosunek do norm, zasad odgórnie ustanowionych, mam potrzebę ich sprawdzania, pytam o ich zasadność	-0,1	-0,2	-0,2	0,0	-0,3	-0,2	0,2	-0,2	-0,1	-0,3	-0,2	0,2	-0,2	-0,1	-0,2
Lubię trudne i nowe zadania, nie lubię powtarzania	0,8	1,0	0,8	0,6	0,9	0,6	0,8	0,8	0,7	0,9	0,6	0,8	0,8	0,7	0,7
Gdy mam trudność, to pytam, nie obawiam się, co kto o mnie pomyśli, na przykład, że nie wiem	1,2	1,3	1,1	1,3	1,2	1,1	1,3	1,1	1,2	1,2	1,1	1,3	1,1	1,2	1,3
Przeciwności mnie mobilizują, nie są przeszkodą	0,8	0,7	0,7	0,9	0,8	0,8	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,8
Gdy nie udaje mi się zaplanowane zadanie, poprawiam je w trakcie, nie rezygnuję	1,1	0,9	1,1	1,2	1,0	1,1	1,2	1,1	1,1	1,0	1,1	1,2	1,1	1,1	1,0
Uzasadnienia słuszności podejmowanych decyzji szukam w swojej wiedzy i doświadczeniu, a nie w zaleceniach zewnętrznych	0,8	0,9	0,8	0,7	0,6	0,9	0,9	1,0	0,7	0,6	0,9	0,9	1,0	0,7	0,6

Źródło: opracowanie własne.

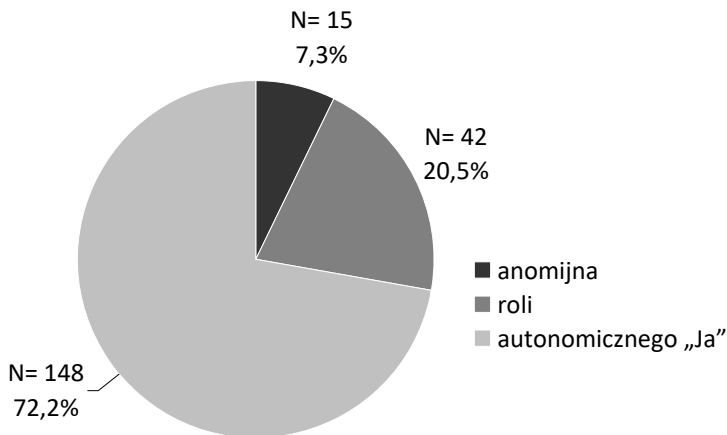
Przy dezaprobacie (niski poziom akceptacji):

- poczucie niepewności w podejmowaniu decyzji (wsp. (-0,5)) „Trudno podejmuję decyzje, ponieważ wnikliwie rozpatruję za i przeciw, ciągle mam poczucie niepewności”.

Poniżej przedstawiono niezależność terapeutów zajęciowych wyrażoną za pomocą bardzo wysokiego poziomu akceptacji atrybutywnych cech autonomicznych zachowań.

Przy akceptacji bardzo wysokiej (bardzo wysoki poziom akceptacji):

- otwartość na cudze pomysły (wsp. 1,5) – „Jestem otwarta (-ty) na cudze pomysły, gdy są słuszne, przyznaję im rację”;
- wysokie poczucie własnej wartości, brak obaw o utratę prestiżu (wsp. 1,2) – „Gdy mam trudności, to pytam, nie obawiam się, co kto o mnie pomyśli, na przykład, że nie wiem”;
- determinacja w realizacji podjętych zadań (wsp. 1,1) – „Gdy nie udaje mi się zaplanowane zadanie, poprawiam je w trakcie, nie rezygnuję”;
- elastyczność w podejściu do zdobytej wiedzy i doświadczenia (wsp. 1,0) – „Zdobytej wiedzy i doświadczenia nie traktuję, jako „świętości”. Gdy są mało efektywne nie mam trudności, by się z nimi rozstać”.



Wykres 1. Tożsamość – triada rozwojowa

Źródło: opracowanie własne

W celu usytuowania terapeutów zajęciowych na kontynuum: od tożsamości anomijnej do tożsamości autonomicznego „Ja” zastosowano procedurę przeliczania otrzymanego zbioru wyników dotyczącego poziomu akceptacji dla poszczególnych stwierdzeń atrybutywnych, właściwych dla danej tożsamości, w odniesieniu do poszczególnych osób. Maksymalny wynik przy bardzo wysokim

poziomie akceptacji dziesięciu stwierdzeń atrybutywnych odnoszonych do konkretnego stadium tożsamości mógł wynieść 20, a minimalny przy bardzo niskim poziomie akceptacji (-20). Na podstawie otrzymanych wyników określono, jaką część badanej zbiorowości terapeutów zajęciowych stanowią osoby o tożsamości anomijnej, tożsamości roli i tożsamości autonomicznego „Ja”.

Uzyskane wyniki potwierdzają, że zdecydowana większość (N=148; 72,2%) badanych terapeutów zajęciowych swoje funkcjonowanie w zawodzie określa na poziomie tożsamości autonomicznego „Ja”. Warto zaznaczyć, że sytuowanie respondentów na kontinuum: od tożsamości anomijnej do tożsamości autonomicznego „Ja” nie zależy $p > 0,05$ od zmiennych: wiek, staż pracy jako terapeuta zajęciowy, podregion.

Podsumowanie

Odtworzenie wewnętrznych dynamizmów w obszarze tożsamości zawodowej, umożliwiło przedstawienie terapeutów zajęciowych jako specyficznej grupy zawodowej. Ta perspektywa ma szczególne znaczenie dziś, kiedy to przed terapią zajęciową pojawią się nowe zadania związane z ugruntowaniem jej pozycji jako działalności profesjonalnej.

Analiza i interpretacja wyników badań pozwala nakreślić całkiem spójny, jedynie miejscami zagadkowy, tożsamościowy obraz terapeutów zajęciowych uczestniczących w badaniu. Można odnieść wrażenie, że ich ustosunkowania do atrybutywnych stwierdzeń są ze sobą logicznie powiązane. Uzyskane wyniki potwierdzają, że zdecydowana większość (N=148; 72,2%) badanych terapeutów zajęciowych swoje funkcjonowanie w zawodzie określa na poziomie tożsamości autonomicznego „Ja”. Jednomyślności tej nie różnicuje ani wiek, ani staż pracy jako terapeuta zajęciowy, ani nawet podregion. Jest to, zatem grupa bardzo jednorodna w swoich ustosunkowaniach do stwierdzeń atrybutywnych odnoszonych do trzech stadiów tożsamości.

Można, zatem przypuszczać, że terapeuci zajęciowi przełamują bariery własnej niemocy, wygodnego poczucia stabilizacji, nie ulegają naciskom zewnętrznym i nie rezygnują z dążeń emancypacyjnych za cenę bezpiecznej pasywności. Możliwe, że napotykać na mniej blokad w rozwoju zawodowym niż nauczyciele (według wyników badań Henryki Kwiatkowskiej w większości zatrzymują oni swój rozwój zawodowy na poziomie tożsamości roli), możliwe także, że zawód ten podejmują i realizują osoby o specyficznym profilu osobowościowym, który to wiąże się z większą tendencją do działań kreatywnych, twórczych, refleksyjnych, krytycznych.

Wnioski i interpretacje, które sformułowano, nie mają charakteru ostatecznego. Autorka jest świadoma, że na podstawie zebranego materiału empirycznego, można zrobić więcej, że analiza mogłaby być lepsza, bardziej pogłębiona, a interpretacja szersza, bardziej „żywa”. Warto jednak zaznaczyć, że biorąc pod uwagę eksploracyjny charakter niniejszego przedsięwzięcia badawczego można uznać, iż zalety osiągniętych wyników przeważają nad pewnymi niedociągnięciami procedur planowania, realizacji oraz analizy i interpretacji.

Bibliografia

- Brzeziński J. (2007), *Metodologia badań psychologicznych*, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
- Erikson E.H. (1968), *Identity, Youth and Crisis*, W.W. Norton Company, New York.
- Kohlberg L. (1973), *The claim to moral adequacy of a highest stage of moral judgment*, „Journal of Philosophy”, 70.
- Kozielecki J. (1987), *Koncepcja transgresyjna człowieka: analiza psychologiczna*, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
- Kwaśnica R. (1990), *Ku pytaniom o psychopedagogiczne kształcenie nauczyciel [w:] Ku pedagogii pogranicza*, red. Z. Kwieciński, L. Witkowski, Wydawnictwo UMK, Toruń.
- Kwaśnica R. (1995), *Wprowadzenie do myślenia o wspomaganiu nauczycieli w rozwoju [w:] Z zagadnień pedeutologii i kształcenia nauczycieli*, red. H. Kwiatkowska, T. Lewowicki, Wydawnictwo PAN, Warszawa.
- Kwiatkowska H. (2005), *Tożsamość nauczycieli. Między anomią a autonomią*, Wydawnictwo GWP, Gdańsk.
- Marcia J.E. (1980), *Identity in adolescence [w:] Handbook of adolescence psychology*, red. J. Adelson, Wiley, New York.
- Marzec-Holka K. (2001), *Profesjonalizm pracownika socjalnego a jakościowe formy jego rozwoju [w:] Pedagogika społeczna. Tradycja – Teraźniejszość – Nowe Wyzwania*, red. E. Trempała, M. Cichosz, Wydawnictwo Wszechnica Mazurska, Olecko.
- Neuman W. L. (2000), *Social research methods. Qualitative and quantitative approaches*, Allyn nad Bacon, Boston.
- Witkowski L. (2007), *Edukacja i humanistyka: nowe (kon)teksty dla nowoczesnych nauczycieli*, Wydawnictwo IBE, Warszawa.