

Introducere

Lucrarea de față se dorește a fi o modestă contribuție la reînvierea interesului științelor sociale pentru problematica valorilor. Conceptul se situează mereu la granița dintre abstract și concretul trăit al vieții sociale. Deși se referă la interioritatea individului, interesul sociologiei pentru valori rămâne strâns legat de determinarea lor socială¹. Considerând că valorile rămân un fenomen social latent, dar nu unul cu totul eluziv, ne propunem, în loc de orice altă introducere, să prezentăm câteva premise epistemologice *sine qua non* în cercetarea lor.

Vom spune întâi că sensul individual și cel cultural al noțiunii de valoare nu pot fi separate. Chiar dacă sunt surprinse întotdeauna la nivel individual, valorile pot fi considerate expresii sau manifestări ale acelei culturi de grup specifice, împărtășite într-un mod viu, angajant, de o anumită colectivitate. În aceste condiții, orice abordare autentic sociologică a problemei valorilor presupune o necesară delimitare față de demersurile psihologizante care tind uneori să confunde, la nivel conceptual, valorile cu atitudinile. Motivul pare unul relativ simplu: ca variabile de studiat din punct de vedere empiric, în demersurile psihologice valorile apar uneori interschimbabile cu atitudinile. Cei mai mulți autori tind să identifice valorile profesionale cu atitudinile față de muncă, atitudini ce se formează ca urmare a unui proces de socializare cumulativ, reflectat la nivel individual atât din punct de vedere emoțional cât și cognitiv. Următoarele repere sunt relevante din punct de vedere epistemologic.

¹ Ar trebui deci abordate în aceeași manieră în care abordăm normele, cutumele sau ideologiile, Bogdan Voicu, Mălina Voicu, „Introduction. Romania and the comparative study of values”, B. Voicu, M. Voicu, (Ed.), *The Values of Romanians: 1993-2006 A sociological perspective*, Editura Institutul European, Iași, 2008, p. 12.

În primul rând, luăm în considerare valorile sunt aspecte ale culturii care motivează comportamentul individual și de grup, jucând un rol important în procesele decizionale.

În al doilea rând, valorile sunt concepte abstracte, dar nu atât de abstracte încât să nu poată fi „capturate” empiric. Relația dintre valori și atitudini sau opinii este aceea dintre latent și manifest, deci valorile pot fi inferate în mod justificat din atitudini și practici sociale.

Cele două dimensiuni de analiză ale alegerii unei profesii, cea structurală, macrosocială și cea individuală pot fi conciliate abordându-le la nivel mediu, adică la nivelul grupului social. Deși i s-a reproșat că nu acordă „șanse” prea mari valorilor să varieze la nivel microsocial, considerăm că funcționalismul a sesizat rolul discret pe care valorile îl joacă la nivel macrosocial, în probleme ca mobilitatea socială verticală, în contextul interacțiunii dintre variabile structurale cum sunt statutul familiei de origine, realizările educaționale și influența grupurilor de socializare secundare. Grupul rămâne contextul social privilegiat și cadrul implicit de referință pentru toate opțiunile individuale, inclusiv cele educaționale. În cele ce urmează intenționăm să utilizăm teoria grupului pentru a pregăti, din punct de vedere teoretic, investigația empirică a corelației dintre valorile profesionale ale studenților și programul de studiu pe care l-au ales. Ne preocupă influența valorilor asupra orientării în carieră.

Luând în considerare socializarea universitară ca și socializare profesională anticipativă și folosindu-ne de teoria grupului, așa cum este formulată de Robert K. Merton, vom arăta că opțiunile educaționale pot fi descrise ca interacțiuni între variabilele structurale, cu valorile lor culturale asociate și acele presiuni situaționale ce sunt resimțite la nivel individual. Dorim să explorăm influența pe care o orientare pozitivă prealabilă către valorile specifice unei profesii îl poate avea în alegerea unui program de studiu ce pregătește pentru practicarea ei. Internalizarea valorilor și a eticii profesionale este parte integrantă din procesul de socializare profesională. Implementarea educației pentru valori este, în munca de îngrijire, o prioritate declarată la nivel de grupuri profesionale. Grupele de studenți formate prin alegerea și urmarea unui anumit program de studiu pot fi tratate ca grupuri de socializare profesională.

În condiția în care valorile profesionale sunt internalizate atât în grupurile primare cât și în cele secundare, relația dintre grupurile de apartenență și grupurile de referință se constituie în contextul social în care valorile sunt asimilate la nivel individual. Ca viitori membri ai unui grup la care sunt motivați să se afilieze, indivizii tind să asimileze valorile și să se conformeze anticipat normelor grupului respectiv. Intenționăm să arătăm că paradigma socializării anticipative permite abordarea teoretică a schimbării valorilor profesionale de-a lungul educației universitare. Colectivitățile formate prin alegerea și urmarea unui anumit program de studiu sunt grupuri de socializare anticipativă. Membrii lor sunt motivați, ca viitori profesioniști într-un anumit domeniu, să adopte cultura (inclusiv valorile) viitoarei categorii profesionale din care aspiră să facă parte, așa cum aceasta este socializată prin curriculum.

Scopul declarat al oricărui parcurs universitar este legitimarea prin licențiere a participării absolvenților la practica respectivelor grupuri ocupaționale și absorbirea absolvenților în interiorul organizațiilor profesionale respective. De-a lungul traiectoriei educaționale, profesionalizarea poate presupune incongruențe și chiar conflicte între valorile proprii și cele ale grupului de referință.

Pornind de la premisa raportării pozitive a aspiranților la o carieră în profesiile îngrijirii la atitudinile, percepțiile, judecățile și valorile grupului de referință, paradigma socializării anticipative oferă instrumente conceptuale utile în studierea opțiunilor educaționale. Există diferite grade de angajare în procesul de socializare anticipativă și, prin urmare, de adoptare efectivă a valorilor profesionale la nivel individual. Asimilarea valorilor profesionale socializate prin educație poate conduce la abandonarea, într-o oarecare măsură, a valorilor familiei. Pe de altă parte, influența acesteia nu încetează. Ne așteptăm, deci, ca valorile profesionale socializate prin curriculum să fie adoptate în mod selectiv. Convingerile curente pot fi provocate și perspectiva asupra practicii profesionale se poate modifica semnificativ de-a lungul traseului educațional. Incompatibilități valorice de natură culturală pot afecta motivația în muncă și angajarea față de organizațiile profesionale. Pentru că valorile anterioare pot frâna semnificativ sau chiar împiedica adoptarea și punerea eficientă în practică a celor socializate în

cursul studiilor, congruența valorilor poate deveni una din condițiile reușitei procesului de profesionalizare.

Vom arăta în plus că teoria valorilor de bază poate fi aplicată cu succes în context ocupațional. Prin transculturalitatea lui, modelul propus de Schwartz se constituie într-un cadru teoretic suficient de comprehensiv pentru abordarea valorilor într-un context organizațional.

Elucidarea conținutului sociologic al relației dintre valori și deciziile educaționale necesită explorarea sensului pe care noțiunea de valoare îl primește în raport cu acțiunea socială. De aceea ne propunem să ajungem la o definiție a noțiunii de valoare profesională în contextul sus menționat, având în vedere rigorile epistemologice cerute de Rokeach: intuitivitate și operaționalitate, evitarea termenilor interșanjabili sau circulari și, în sfârșit, evidențierea relațiilor cu concepte înrudite ce țin de practica socială, cum sunt atitudinile și opiniile. În acest scop, vom arăta întâi că valorile pot fi tratate ca aspecte ale culturii de grup. Apoi, în cadrul conceptual oferit de viziunea funcționalistă asupra socializării profesionale, intenționăm să arătăm că procesele de profesionalizare pot conduce la emergența unor sisteme normative de valori. Aceasta ne va permite să formulăm o definiție operațională a noțiunii de valoare profesională care, aplicată profesiilor îngrijirii, permite identificarea unui set de valori comune.

Așa cum am spus, am ales o teorie a valorilor, cea elaborată de Shalom Schwartz, care este construită pornind de la trebuințele existenței sociale. Abordarea valorilor prin prisma relației dintre structura socială și cultură poate asigura un cadru conceptual relevant în problemele identificării valorilor profesionale și a variației lor, probleme care ne interesează în mod direct. Ca aspecte integrante ale culturii de grup, valorile derivă din nevoi, biologice și sociale deopotrivă și reprezintă, în forma scopurilor asumate conștient la nivel individual, răspunsul la provocările la care toți indivizii și societățile trebuie să se adapteze. Poate fi identificată prezența discretă a zece domenii valorice, universal umane, subsumate unor dimensiuni mai cuprinzătoare: deschiderea la schimbare, conservatorismul, autoconfirmarea și autodepășirea. Vom arăta că modelul circumplex propus de Schwartz se constituie într-un cadru teoretic suficient de comprehensiv pentru abordarea valorilor în context organizațional. În condiția în care munca este

mijlocul necesar pentru atingerea oricărui scop social dezirabil, valorile profesionale pot fi considerate expresii în context ocupațional ale valorilor universal umane, cu validitate transculturală. Înțelese ca motivații ale acțiunii sociale și redefinite în context ocupațional, cele zece tipuri de valori identificate de Schwartz pot fi luate în considerare ca factori care influențează alegerea viitoarei profesii.

Prezentăm în final, ca argumente în favoarea demersului empiric pe care ni-l propunem, câteva din rezultatele, considerăm convingătoare, obținute în studii ce pornesc de la teoria lui Schwartz, privind corelațiile dintre gen, vârstă, nivel educațional și orientările valorice individuale, rezultate ale unor studii anterioare care vin în sprijinul afirmației noastre că modelul propus de el este relevant inclusiv în aspectele legate de muncă ale vieții sociale.

În privința variabilei apartenenței la gen, valorile conformității, universalismului, tradiției, benevolenței și securității corelează pozitiv cu genul feminin, în timp ce hedonismul, autodeterminarea, puterea și stimularea corelează negativ. Situația se inversează în privința genului masculin. Aspectul este potențial relevant în alegerea traseului profesional încă din etapa lui educațională.

În privința variabilei vârstă, valorile hedonismului, autorealizării și puterii corelează pozitiv cu categoriile de vârstă care ne interesează în mod direct, cele cuprinse între 18 și 35 de ani. Având o capacitate remarcabilă de a-și asuma riscuri, adulții tineri acordă tradiției, securității și conformității o importanță mult mai redusă decât cei care se apropie de finalul vieții profesionale.

În privința variabilei statut educațional, valorile stimulării, autodeterminării și autorealizării corelează pozitiv cu nivelul de diplomă atins, în detrimentul securității, tradiției și a conformității. Explicația dată de Schwartz confirmă concluziile lui Kohn că, pe fondul achiziționării unor competențe intelectuale, educația superioară promovează inovarea culturală și autodeterminarea în detrimentul conformității cu tradiția familială.

În final, prezentăm obiectivele cercetării exploratorii pe care ne-o propunem, precizând din start că este concepută ca un studiu de caz,

populația investigată fiind constituită din studenții Universității Ștefan cel Mare din Suceava ce urmează ciclul de studii de licență.

Primul obiectiv este explorarea relației dintre opțiunea studenților de a urma un program de studiu ce pregătește pentru munca de îngrijire, luată în considerare ca variabilă independentă și valorile lor profesionale, luate în considerare ca variabile dependente. Urmărim să evaluăm comparativ importanța relativă acordată diferitelor valori profesionale, în funcție de grupul de apartenență - programul de studiu ales.

Al doilea obiectiv este explorarea relației dintre variabilele sociodemografice potențial relevante în variația valorilor ca aspecte ale culturii de grup și valorile profesionale ale studenților ce se pregătesc pentru munca de îngrijire.

O primă categorie de variabile potențial relevante în variația valorilor profesionale ca aspecte ale culturii grupului primar de apartenență sunt statutul educațional, ocupație și mediul sociocultural al familiei de proveniență.

O a doua categorie de variabile de grup social cu relevanță specială în problema valorilor asociate muncii de îngrijire, sunt religiozitatea individualizată și instituționalizată și apartenența confesională.

O a treia categorie este constituită din sociocorelate de ordin demografic ce pot influența valorile profesionale cum sunt genul și vârsta.

Dacă normele sociale presupun impunere din exterior, valorile apar întotdeauna ca idealuri internalizate cultural. De aceea, o variabilă implicit relevantă în problema socializării valorilor profesionale de-a lungul parcursului universitar este apartenența la anul de studiu.

Al treilea obiectiv al cercetării noastre este surprinderea schimbării valorilor profesionale ca urmare a socializării academice, luată în considerare ca parte a procesului socializării profesionale anticipative, proces ce presupune, în cazul profesiilor îngrijirii, pe lângă achiziționarea de competențe de specialitate și internalizarea valorilor profesionale specifice.

I. Universul valorilor - scurt rațional

Deși se referă la interioritatea individului, interesul sociologiei pentru valori rămâne legat de determinarea lor socială. Considerând că, din punct de vedere sociologic valorile sunt un fenomen social latent, dar nu unul cu totul eluziv, ne propunem să prezentăm întâi câteva premise epistemologice sine qua non în cercetarea valorilor. Vom spune întâi că sensul individual și cel cultural al noțiunii de valoare nu pot fi separate. Valorile sunt aspecte ale culturii care motivează comportamentul individual și de grup, jucând un rol important în procesele decizionale. Valorile sunt concepte abstracte, dar nu atât de abstracte încât să nu poată fi „capturate” empiric. Relația dintre valori și atitudini sau opinii este aceea dintre latent și manifest, deci valorile pot fi inferate în mod justificat din atitudini și practici sociale. Scopul declarat al oricărui parcurs universitar este legitimarea prin licențiere a participării absolvenților la practica respectivelor grupuri ocupaționale și absorbirea absolvenților în interiorul organizațiilor profesionale respective. De-a lungul traiectoriei educaționale, profesionalizarea poate presupune incongruențe și chiar conflicte între valorile proprii și cele ale grupului de referință. Paradigma socializării anticipative oferă instrumente conceptuale utile în studierea opțiunilor educaționale.

I.1. Ce sunt valorile?

Colectivitățile umane dezvoltă seturi de valori comune membrilor lor, care asigură coeziunea socială și posibilitatea conviețuirii, dar permit și orientări de valoare specifice unor subgrupuri sau chiar indivizi care aderă la valorile comune².

² Bogdan Voicu, Mălina Voicu, *Valori ale românilor: 1993-2006. O perspectivă sociologică*, Institutul European, Iași 2007, pp. 11-13.

Atât Kluckhon³ cât și Rockeach⁴ definesc valorile ca fiind concepții statornice, individuale sau de grup, despre ceea ce este dezirabil, concepții care influențează atât scopurile cât mijloacele acțiunii sociale, tratându-le ca factori de natură culturală ce o influențează. Ca și concepții abstracte, cu caracter general, caracteristice unui grup, valorile pot fi asociate unor culturi anume, în sensul că ne gândim la o cultură inclusiv în termenii unor valori împărtășite, ca dovadă variația lor în funcție de cultură rurală versus cultură urbană, în funcție de criterii etnice etc. Statornicia lor se datorează faptului că sunt transmise și reproduse cultural de-a lungul timpului.

Inglehart observă că formarea orientărilor culturale, începută în perioada socializării primare prin procese de internalizare, continuă în perioada adolescenței târzii prin achiziționare dimensiunii axiologice a cunoașterii sociale specifice grupării și stratului social de apartenență⁵. Internalizarea unei culturi profesionale și consecințele ei, dezvoltarea identității profesionale și achiziționarea valorilor, începe încă din etapa socializării primare.

Dezirabilitatea presupune credințe împărtășite, dar și angajamente asumate colectiv. Dacă aceste cerințe și așteptări nu sunt împlinite la nivel individual atunci trezesc sentimente de indignare sau dispreț din partea celorlalți sau, dacă sunt împlinite, mândrie și respect. În aceste condiții, înțelegând existența socială ca viață de grup, se poate afirma că noțiunea de valoare conține un element de normativitate.

Valorile influențează practica socială, deși nu sunt singurii ei determinanți. Rockeach, de exemplu, observă că valorile terminale pot modela atitudini specifice, referitoare la situații anume⁶. Respectul pentru mediu poate, de exemplu, modela atitudinea cuiva *vis a vis* de reducerea numărului de mașini pe motorină în favoarea celor electrice. Valorile modelează atitudinile la nivel colectiv.

³ Clyde Kluckhohn, „Values and value orientations in the theory of action”, în T. Parsons, E.A. Shils (Eds), *Toward a General Theory of Action*, Harper, New York, 1951, p. 395.

⁴ Milton Rockeach *The nature of human values*, Free Press, Glencoe, 1973, p. 5.

⁵ Ronald Inglehart, *The Silent Revolution: Changing values and political styles among Western publics*, Princeton University Press, Princeton, 1977, pp. 100-101.

⁶ Milton Rokeach, *op. cit.*, p. 12, 16.