

Znaczenie kompetencji społecznych w zawodzie pielęgniarki – wyniki badań własnych

Daria Smarżewska

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: d.smarzewska@pb.edu.pl

Streszczenie

Pojęcie kompetencji w literaturze przedmiotu od wielu lat cieszy się zainteresowaniem badaczy. Różność w jego definiowaniu wynika głównie z możliwości łączenia lub oddzielania kompetencji od osobowości danego człowieka. Istnieje wiele podziałów kompetencji pracowników. Jeden z nich zakłada wyróżnienie kompetencji osobistych, społecznych, menedżerskich oraz zawodowych. Posiadanie odpowiednich kompetencji do wykonywania zawodu znacząco wpływa na jakość realizowanych zadań. Jednym z zawodów, w którym pełnią one ważną rolę jest zawód pielęgniarki. Spowodowane jest to przede wszystkim odpowiedzialnością oraz stałym kontaktem z innymi osobami, w szczególności z pacjentem. Istotną rolę w opisywanej grupie zawodowej stanowią kompetencje społeczne. Pomagają one w adaptowaniu się do odgrywania różnego rodzaju ról społecznych oraz przyczyniają się do zmniejszania ryzyka pojawienia się zjawiska wypalenia zawodowego. Celem niniejszego artykułu jest identyfikacja stopnia ważności poszczególnych kompetencji społecznych w zawodzie pielęgniarki. Badanie przeprowadzono na grupie 60 pielęgniarek. Jego wyniki wskażą, które z kompetencji społecznych są najważniejsze z punktu widzenia badanych respondentów.

Słowa kluczowe

kompetencje, kompetencje społeczne, pielęgniarka

Wstęp

Termin kompetencje społeczne występuje w literaturze dość powszechnie. Często jest on używany zamiennie z takimi pojęciami jak umiejętności społeczne, umiejętności interakcyjne czy też umiejętności komunikacyjne. W związku z tym, nie ma

jednoznacznej zgodności co do sposobu definiowania tego terminu [Tomorowicz, 2011, s. 91; Wasiluk, 2011, s. 146]. Rosnące zainteresowanie tym tematem wynika w szczególności ze zmian jakie dokonują się w sferze kulturowo-cywilizacyjnej. Coraz częściej o jakości życia danego człowieka decyduje to, czy i w jaki sposób potrafi on radzić sobie w różnych sytuacjach społecznych [Martowska, Matczak, 2013, s. 43]. Jedną z grup zawodowych, w pracy której kompetencje społeczne mają istotne znaczenie są pielęgniarki. Codzienny, stały kontakt z pacjentem wymusza na pielęgniarkach rozwój nie tylko ich kompetencji zawodowych, ale także kompetencji miękkich, w tym głównie społecznych. Istota oraz znaczenie kompetencji społecznych w zawodzie pielęgniarki wpływa na dostosowanie opieki do indywidualnych potrzeb pacjenta, uzależnionych od jego sytuacji [Chrzan-Rodak, Ślusarska, 2018, s. 83].

Celem niniejszego tekstu jest identyfikacja stopnia ważności poszczególnych kompetencji społecznych w zawodzie pielęgniarki.

Badanie zostało przeprowadzone z wykorzystaniem metody sondażu diagnostycznego, wśród 60 pielęgniarek zatrudnionych w jednym ze szpitali publicznych znajdujących się na terenie województwa podlaskiego. Wyniki badań opracowane w niniejszej publikacji pozwolą na wyodrębnienie najważniejszych kompetencji społecznych w opinii badanych pielęgniarek.

1. Istota i znaczenie kompetencji społecznych

Etymologii słowa kompetencje należy doszukiwać się w języku łacińskim, w którym to słowo *competentia* oznacza odpowiedniość, zakres uprawnień, czy też właściwość [Bandach, 2013, s. 83]. Literatura przedmiotu prezentuje szeroki wachlarz definicji kompetencji. Mogą być one rozumiane w kontekście posiadania uprawnień do podejmowania decyzji lub jako zbiór wiedzy, umiejętności, doświadczenia [Serafin, 2016, s.18]. J.M. Moczydłowska zwraca uwagę na różnorodność w definiowaniu pojęcia kompetencji. W literaturze przedmiotu można odnaleźć definicje, które wyraźnie oddzielają kompetencje od osobowości oraz takie, które je łączą [Moczydłowska, 2008, s. 28]. Przykładowe definicje pojęcia kompetencji w różnych ujęciach przedstawiono w tabeli 1.

Tab. 1. Wybrane definicje pojęcia kompetencji

Autor	Definicja
Janowska	„kompetencje to wiedza, doświadczenie, umiejętności i zaangażowanie pracowników”
Montmollin	„kompetencje to ustalone zbiory wiedzy, umiejętności, typowych zachowań, standardowych procedur, sposobów rozumowania, które można zastosować bez nowego uczenia się”
Klemp	„kompetencja to zespół cech danej osoby umożliwiających jej skuteczne i wyróżniające się wypełnianie zadań związanych z wykonywaną pracą”
Boyatzis	„zespół cech danej osoby, na który składają się charakterystyczne dla danej osoby elementy, takie jak motywacja, cechy osobowości, umiejętności, samoocena związana z funkcjonowaniem w grupie oraz wiedza, którą ta osoba sobie przyswoiła i którą się posługuje”
Skrzypczak	„zdolność do czegoś, zależna zarówno od znajomości wchodzących w nią wiadomości, umiejętności i sprawności, jak i od stopnia przekonania o potrzebie posługiwania się tą zdolnością
Kwiatkowski, Sępkowska	„zdolność wykonywania czynności w zawodzie dobrze lub skutecznie, zgodnie ze standardami wymaganymi na stanowiskach pracy, wspierana określonymi zakresami umiejętności, wiadomości i cechami psychofizycznymi, jakie powinien posiadać pracownik”

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Moczydłowska, 2008, s. 28-29; Różański, 2018, s. 140-141].

Literatura przedmiotu wskazuje podział kompetencji na dwa kluczowe rodzaje, mianowicie kompetencje miękkie oraz kompetencje twarde. Kompetencje miękkie są to wszystkie umiejętności osobiste, społeczne, interpersonalne oraz komunikacyjne. Kompetencje te skupiają się głównie wokół sposobu zachowania osoby, w zależności od sytuacji w jakiej się znajduje. Można powiedzieć, że są one wynikiem sumowania się umiejętności emocjonalnych, komunikacyjnych oraz społecznych. Z kolei kompetencje twarde odnoszą się do konkretnych, mierzalnych cech, niezbędnych do wykonywania określonej pracy. Cechy te, ze względu na swoją mierzalność powinny mieć swoje potwierdzenie w dokumentacji takiej jak certyfikaty, świadectwa czy też dyplomy. W związku z tym, mogą być uznawane za podstawowe kompetencje, bez których udział w rekrutacji na określone stanowisko nie jest możliwy [Szmit, 2018, s. 21-23].

Najpopularniejszym podziałem jest jednak występujący w literaturze przedmiotu jest ten wyróżniający cztery rodzaje kompetencji: zawodowe, osobiste, menedżerskie oraz społeczne [Lula, Oczkowska, Wiśniewska, 2018, s. 134]. Kompetencje zawodowe, inaczej nazywane specjalistycznymi, są ściśle związane z branżą lub specyfiką wykonywanego zawodu. Kompetencje osobiste stanowią zbiór atrybutów

pracownika, wśród których możemy wymienić np. jego zaangażowanie czy też kreatywność. Do kompetencji menedżerskich bez wątpienia zaliczać się będą delegowanie, organizowanie pracy zespołu, itp. [Różański, 2018, s. 141-142]. Ostatnią grupę w opisywanym podziale stanowią kompetencje społeczne. Wybrane definicje pojęcia kompetencji społecznych przedstawiono w tabeli 2.

Tab. 2. Wybrane definicje pojęcia kompetencji społecznych

Autor	Definicja
Arygle	„zdolność, posiadanie niezbędnych umiejętności do tego, aby wywrzeć pożądaną wpływ na innych ludzi w sytuacjach społecznych”
Matczak	„złożone umiejętności warunkujące efektywność regulacji emocjonalnej i radzenia sobie w różnego rodzaju sytuacjach społecznych”
Goleman	„są, obok rozumienia siebie i własnych emocji, czyli samoświadomości, umiejętności kierowania i kontrolowania emocji, oraz zdolności samomotywacji i empatii, podstawą inteligencji emocjonalnej jednostki”
Smółka	„zdolność do generowania zachowań społecznych, które umożliwiają oraz ułatwiają inicjowanie i podtrzymywanie pozytywnych relacji interpersonalnych”

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Bandach, 2013, s. 84-85].

Pomimo różnorodności w definiowaniu pojęcia kompetencji społecznych, w każdej z definicji można dostrzec wspólne elementy. Wszystkie przedstawione definicje wskazują na fakt, iż kompetencje społeczne wpływają w znaczący sposób na efektywność funkcjonowania danej jednostki [Bandach, 2013, s. 85].

Do kompetencji społecznych można zaliczyć [Szmít, 2018, s.19-20]:

- budowanie relacji;
- dzielenie się wiedzą i doświadczeniem,
- identyfikowanie się z firmą,
- komunikatywność,
- rozwiązywanie konfliktów,
- współpraca w zespole/firmie,
- wywieranie wpływu,
- rozwiązywanie konfliktów.

Kompetencje społeczne mają istotne znaczenie w funkcjonowaniu nie tylko społeczeństwa, ale także gospodarki kraju. Dzięki nim możliwe jest poprawne kreowanie interakcji społecznych. Wpływają także na ułatwienie współpracy, poprzez tworzenie sieci powiązań społecznych, czy też budowaniu zaufania. Są one traktowane jako wymóg, niezbędny w procesie tworzenia relacji społecznych, poprzez co stanowią podstawę formowania kapitału społecznego [Miłaszewicz, 2015, s. 298-299].

Kompetencje społeczne są także podstawą do formułowania skutecznej strategii radzenia sobie z konfliktami występującymi nie tylko w życiu prywatnym, ale również zawodowym [Schuller, Demetriou, 2018, s. 40].

Należy podkreślić, iż pojęcie kompetencji społecznych nie powinno być utożsamiane z pojęciem inteligencji społecznej. Pierwsze z nich ma charakter behawioralny, z kolei drugie odnosi się głównie do zdolności poznawczych. Powstawanie kompetencji jest skutkiem tzw. treningu społecznego, który jest rozumiany jako aktywne angażowanie się w różnego rodzaju sytuacje społeczne [Chrzan-Rodak, Ślusarska, 2019, s. 80].

2. Wpływ kompetencji społecznych na zawód pielęgniarki

Rola oraz znaczenie zawodu pielęgniarki zmienia się nieustannie. Zmiany te wynikają głównie z ogólnego rozwoju medycyny, ale także z wszelkiego rodzaju zmian społecznych dokonujących się na przestrzeni lat [Wasiluk, 2011, s. 68]. Niemniej jednak, w tym zawodzie oczekiwania dotyczące profesjonalizmu oraz perfekcjonizmu pozostają niezmiennie na wysokim poziomie. Od kadr pielęgniarskich oczekuje się, że w ramach wykonywanych zadań, będą one nie tylko opiekować się pacjentem pod kątem medycznym, ale także pod kątem psychiczno-duchowym [Rutkowska, 2012, s. 319].

Kompetencje społeczne mają istotne znaczenie w procesie socjalizacji jednostki, która z kolei wiąże się z dojrzałością do wykonywania różnego rodzaju ról w społeczeństwie, np. ucznia, żony, męża, rodzica czy też pracownika. W związku z tym rozwój i doskonalenie kompetencji społecznych pełni kluczową rolę [Bandach, 2013, s. 86].

W zawodzie pielęgniarki kompetencje społeczne pełnią ważną rolę ze względu na regulowanie procesów, które wiążą się z autokreacją. Dzięki nim, możliwa staje się poprawa relacji międzyludzkich, o czym decyduje nie tylko sprawna komunikacja, ale też proces poznawania innych ludzi, czy też wywierania na nich wpływu. Ponadto, posiadanie wysoko rozwiniętych kompetencji społecznych wpływa pozytywnie na niwelowanie poziomu stresu związanego z pracą. Rutkowska wskazuje także na fakt, iż rozwinięte kompetencje społeczne przyczyniają się do zmniejszenia prawdopodobieństwa związanego z wcześniejszym odejściem z zawodu [Rutkowska, 2012, s. 322].

Ważną rolą kompetencji społecznych jest ich wpływ na syndrom wypalenia zawodowego. W tym miejscu należy przytoczyć definicję wypalenia zawodowego, która brzmi następująco „wypalenie zawodowe jest psychologicznym zespołem wy-

czerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonania osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób” [Cichońska i in., 2015, s. 22]. Kompetencje społeczne mogą w znaczący sposób przyczyniać się do hamowania zjawiska wypalenia zawodowego, szczególnie w zawodzie pielęgniarstwa. Wiadome jest, że im dłuższy staż pracy posiada dana osoba, tym większe jest ryzyko pojawienia się wypalenia zawodowego. Literatura przedmiotu wskazuje jednak, iż kompetencje społeczne stanowią swego rodzaju ochronę przed tym syndromem [Chrzan-Rodak, Ślusarska, 2019, s. 83].

Należy także zaznaczyć, iż kształtowanie kompetencji społecznych w grupie zawodowej pielęgniarek rozpoczyna się już na etapie studiów. W Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie standardów kształcenia dla kierunków studiów: lekarskiego, lekarsko-dentystycznego, farmacji, pielęgniarstwa i położnictwa, odnajdujemy zapis odnoszący się do kompetencji społecznych [Rozporządzenie..., 2012, s. 45]. Kompetencje te są składową ogólnych efektów kształcenia przewidzianych dla kierunku studiów pielęgniarstwo. Wśród nich wymieniane są: skuteczne i empatyczne porozumiewanie się z pacjentem, posiadanie świadomości czynników wpływających na reakcje własne i pacjenta oraz posiadanie świadomości konieczności permanentnego, ustawicznego kształcenia się. Ponadto, w ramach nauk związanych z opieką specjalistyczną nad pacjentem, ustawodawca wymienia następujące kompetencje społeczne [Rozporządzenie..., 2012, s. 55]:

- szanowanie godności i autonomii osób powierzonych opiece;
- systematyczne wzbogacenie wiedzy zawodowej i kształtowanie umiejętności, dążenie do profesjonalizmu;
- przestrzeganie wartości, powinności i sprawności moralnych w opiece;
- wykazywanie odpowiedzialności moralnej za człowieka i wykonywanie zadań zawodowych;
- przestrzeganie praw pacjenta;
- rzetelne i dokładne wykonywanie powierzonych obowiązków zawodowych;
- przestrzeganie tajemnicy zawodowej;
- współdziałanie w ramach zespołu interdyscyplinarnego w rozwiązywaniu dylematów etycznych z zachowaniem zasad kodeksu etyki zawodowej;
- otwartość na rozwój podmiotowości własnej i pacjenta;
- przejawianie empatii w relacji z pacjentem i jego rodziną oraz współpracownikami.

3. Metodyka badań własnych

Aby zrealizować cel niniejszego artykułu postawiono następujący problem badawczy: które z kompetencji społecznych są najbardziej istotne w opinii badanych pielęgniarek. W celu rozwiązania postawionego problemu badawczego, przeprowadzono badanie za pomocą metody sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety. Respondentów poproszono o ocenę ważności poszczególnych kompetencji społecznych w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało że dana kompetencja nie ma żadnego znaczenia, a 5 oznaczało że jest bardzo ważna. Osoby badane poproszono również o wskazanie trzech, ich zdaniem najważniejszych kompetencji społecznych w zawodzie pielęgniarki. Badanie zostało przeprowadzone w jednym z białostockich szpitali publicznych. W badaniu wzięło udział 60 pielęgniarek.

Tab. 3. Struktura respondentów z podziałem na wiek i wykształcenie

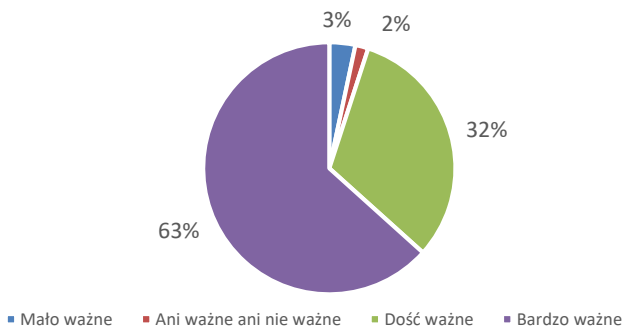
Wykształcenie/Wiek	20-30 lat		31-40 lat		41-50 lat		> 50 lat	
	n	[%]	n	[%]	n	[%]	n	[%]
Licencjat	4	6,66	2	3,33	12	20	5	8,33
Magisterskie	2	3,34	2	3,33	4	6,66	4	6,66
Magisterskie + specjalizacja	3	5	7	11,67	11	18,34	4	6,66

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród respondentów najbardziej liczną grupę reprezentowały pielęgniarki w wieku pomiędzy 41 a 50 lat (45%) (tab. 3). Najmniej liczną grupę reprezentowały pielęgniarki w wieku od 20 do 30 lat (15%). Najwięcej pielęgniarek posiada nie tylko wykształcenie wyższe magisterskie, ale także ma ukończoną specjalizację – 25 respondentów (41,67%). Równie liczną grupę stanowią pielęgniarki z wykształceniem licencjackim – 23 respondentów (38%). Pozostali respondenci posiadają wykształcenie wyłącznie magisterskie (tab. 3).

4. Wyniki badań własnych

Większość badanych (63%) uważa, iż kompetencje społeczne w zawodzie pielęgniarki są bardzo ważne. Prawie połowa mniej (32%) stwierdziła, iż są one dość ważne. Natomiast 2% badanych stwierdziło, że nie są one ani ważne ani nie ważne, a pozostali respondenci (3%) określili te kompetencje jako mało ważne (rys. 1).



Rys. 1. Znaczenie kompetencji społecznych w zawodzie pielęgniarstwa w opinii respondentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

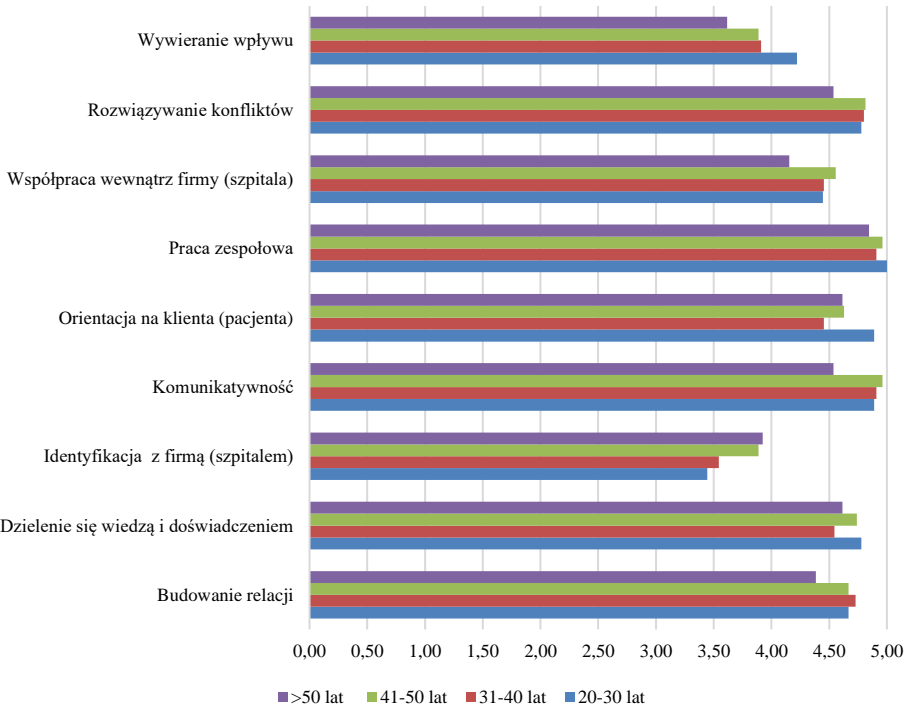
Respondentów zapytano o stopień ważności poszczególnych kompetencji w zawodzie pielęgniarstwa. Ocen dokonywano przy użyciu 5-cio stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało, że dana kompetencja jest w ogóle nie ważna, a 5 że jest bardzo ważna.

Tab. 4. Ocena stopnia ważności kompetencji społecznych w zawodzie pielęgniarstwa w opinii respondentów ogółem

Wyszczególnienie	1		2		3		4		5	
	n	[%]	n	[%]	n	[%]	n	[%]	n	[%]
Budowanie relacji	-		2	3,33	1	1,66	15	25	42	70
Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem	-	-	-	-	2	3,33	15	25	43	71,66
Identyfikacja z firmą (szpitalem)	2	3,33	3	5	17	28,33	23	38,33	15	25
Komunikatywność	-	-	1	1,66	-	-	6	10	53	88,33
Orientacja na klienta (pacjenta)	2	3,33	1	1,66	-	-	11	18,33	46	76,66
Praca zespołowa	-	-	-	-	-	-	4	6,66	56	93,33
Współpraca wewnątrz firmy (szpitala)	-	-	1	1,66	4	6,66	23	38,33	32	53,33
Rozwiązywanie konfliktów	-	-	-	-	1	1,66	13	21,66	45	75
Wywieranie wpływu	4	6,66	6	10	6	10	21	35	23	38,33

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród wymienionych kompetencji społecznych, jako najważniejsze w zawodzie pielęgniarki w opinii respondentów zostały wskazane: praca zespołowa (93,33%), komunikatywność (88,33%), orientacja na pacjenta (76,66%) (tab. 4). W opinii badanych, najmniejsze znaczenie ma identyfikacja z firmą (szpitalem), w przypadku której jedynie 25% osób oznaczyło ją jako bardzo ważną, z kolei najczęściej pytanym (28,33%) uważa, że jest ona ani ważna ani nie ważna.



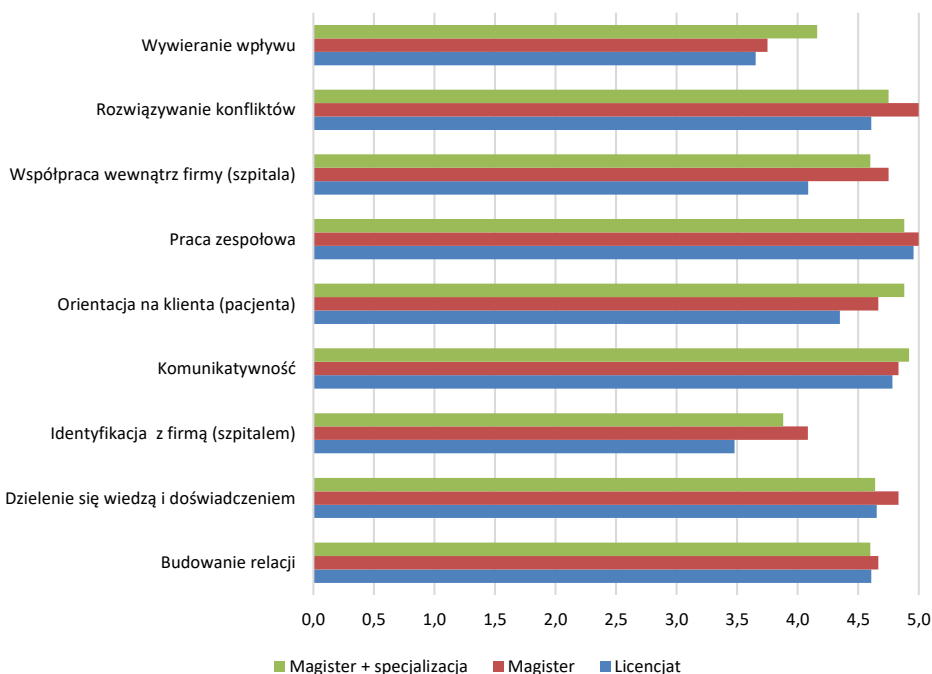
Rys. 2. Średnia ocen ważności kompetencji społecznych w zawodzie pielęgniarki w opinii respondentów z podziałem na grupy wiekowe

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Analiza odpowiedzi respondentów z uwzględnieniem ich wieku, pozwala na wywnioskowanie, iż w każdej z grup wiekowych wysoko oceniano zarówno pracę zespołową jak i komunikatywność (rys. 2). W przypadku tych dwóch kompetencji nie ma znaczących różnic w średniej ocen. Największe różnice w skali ocen respon-

dentów zauważono dla następujących kompetencji: wywieranie wpływu oraz identyfikacja z firmą (szpitalem). W przypadku tej pierwszej, za ważniejszą uznały ją osoby w wieku od 20 do 30 lat, z kolei w przypadku drugiej, więcej wyższych ocen zostało przyznanych przez osoby w wieku powyżej 50 lat.

Dokonano także analizy średnich ocen z podziałem na wykształcenie badanych pielęgniarek (rys. 3). Podobnie, jak w przypadku analizy z uwzględnieniem wieku, największe różnice w odpowiedziach zidentyfikowano w przypadku kompetencji: wywierania wpływu oraz identyfikacji z firmą (szpitalem). Dodatkowo różnice uwidaczniają się także w przypadku kompetencji odnoszącej się do współpracy wewnątrz firmy (szpitala), czy też orientacji na pacjenta. W przypadku tych kompetencji są one mniej ważne w ocenie osób z wykształceniem licencjackim niż w ocenie osób z wykształceniem magisterskim posiadających dodatkowo specjalizację. Ponownie, jako najbardziej ważne we wszystkich grupach wykształcenia zostały wyróżnione: praca zespołowa oraz komunikatywność.



Rys. 3. Średnia ocen ważności kompetencji społecznych w zawodzie pielęgniarstwa w opinii respondentów z podziałem na wykształcenie

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Badanych poproszono także o wskazanie trzech, ich zdaniem najważniejszych kompetencji społecznych w wykonywanym zawodzie (tab. 5).

Tab. 5. Ranking kompetencji społecznych w opinii respondentów

Wyszczególnienie	Liczba wskazań	[%]
Praca zespołowa	43	72%
Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem	30	50%
Komunikatywność	29	48%
Orientacja na klienta (pacjenta)	25	42%
Budowanie relacji	23	38%
Rozwiązywanie konfliktów	16	27%
Współpraca wewnątrz firmy (szpitala)	8	13%
Identyfikacja z firmą (szpitalem)	4	7%
Wywieranie wpływu	1	2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jako trzy najważniejsze kompetencje społeczne w zawodzie pielęgniarki respondenci wskazali: pracę zespołową (72% wskazań), dzielenie się wiedzą i doświadczeniem (50% wskazań) oraz komunikatywność (48% wskazań). W nawiązaniu do wyników ogólnych ocen ważności poszczególnych kompetencji (tab. 4) można zauważyć, iż praca zespołowa oraz kompetencje były najwyżej oceniane oraz zostały wymienione najczęściej przez badanych. W przypadku dzielenia się wiedzą i doświadczeniem, pod względem skali oceny zajęły one czwarte miejsce (tab. 4), natomiast zostały uznane jako drugie najbardziej istotne w opinii badanych pielęgniarek.

Podsumowanie

Kompetencje społeczne stanowią nieodzowny element pracy pielęgniarki. Ich kształtowanie odbywa się już na poziomie kształcenia zawodowego. Rozwijanie tych właśnie kompetencji ma kluczowe znaczenie w relacjach z otoczeniem pielęgniarek, w szczególności w kontakcie z pacjentem. Z badań zaprezentowanych w niniejszej publikacji wynika, iż do najważniejszych w opisywanym zawodzie kompetencji społecznych należą komunikatywność, praca zespołowa oraz dzielenie się wiedzą i doświadczeniem. Przedstawione wyniki wskazują, iż nie ma znaczących różnic analizując odpowiedzi ze względu na wiek, czy też wykształcenie. Wskazanie przez respondentów identyfikacji z firmą (szpitalem) jako mniej ważnej kompetencji, w ich opinii, może być spowodowane tzw. powołaniem zawodowym. Pielęgniarka bowiem powinna przede wszystkim skupiać się na pracy z pacjentem oraz zapewnieniu mu możliwie jak najbardziej przyjemnego pobytu w trakcie leczenia.

Literatura

1. Bandach M. (2013), *Teoria umiejętności społecznych jako forma podnoszenia kompetencji społecznych*, Economics and Management 4, s. 82-97
2. Chrzan-Rodak A., Ślusarska B. (2019), *Inteligencja emocjonalna i kompetencje społeczne – założenia teoretyczne i znaczenie dla praktyki pielęgniarstwa*, Pielęgniarstwo Polskie 71(1), s. 80-85
3. Cichońska D., Stelmach I., Matusiak P., Albin E., Krakowiak J. (2015), *Wypalenie zawodowe wśród pielęgniarek jako problem w zarządzaniu zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie medycznym*, Przedsiębiorczość i Zarządzanie 10, s. 21-38
4. Lula P., Oczkowska R., Wiśniewska S. (2018), *Identyfikacja oczekiwań pracodawców dotyczących kompetencji zatrudnianych pracowników na podstawie eksploracyjnej analizy ofert pracy*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu 507, s. 133-141
5. Martkowska K., Matczak A. (2013), *Pomiar kompetencji społecznych – prezentacja nowego narzędzia diagnostycznego*, Psychologia Jakości Życia 12(1), s. 43-56
6. Miłaszewicz D. (2015), *Kompetencje społeczne polskich i litewskich studentów – analiza porównawcza*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu 401, s. 296-305
7. Moczydłowska J.M. (2008), *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników*, Difin, Warszawa
8. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 czerwca 2012 r. w sprawie standardów kształcenia dla kierunków studiów: lekarskiego, lekarsko-dentystycznego, farmacji, pielęgniarstwa i położnictwa (Dz. U. 2012, poz. 631)
9. Różański A. (2018), *Kompetencje społeczne menedżerów – oczekiwania pracodawców w Polsce i USA w świetle opublikowanych ofert pracy*, Edukacja-Technika-Informatyka nr 3(25), s. 139-145
10. Rutkowska K. (2012), *Kompetencje społeczne – bufor wypalenia zawodowego pielęgniarek*, Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu 4(18), s. 319-323
11. Schuller I., Demetriou Y. (2018), *Physical activity interventions promoting social competence at school: A systematic review*, Educational Research Review 25, pp. 39-55
12. Serafin K. (2016), *Kompetencje pracownicze determinantą kreacji wartości kapitału intelektualnego organizacji*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach 238, s. 16-28
13. Szmít D. (2018), *Zarządzanie kompetencjami pracowniczymi w aspekcie rozwoju organizacji*, Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej 29, s. 17-29
14. Tomorowicz A. (2011), *Struktura kompetencji społecznych w ujęciu interakcyjnym*, Psychiatria 31, s. 91-96

15. Wasiluk A. (2011), *Kompetencje menedżerów firm podlaskich w opinii podwładnych*, *Ekonomia i Zarządzanie* 1(3), s. 145-155
16. Wasiluk A. (2011), *Tworzenie klastra specjalistycznych usług medycznych*, *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw* 12, s. 67-77

The importance of social competences in the nurse profession – results of own research

Abstract

The concept of competences in the subject literature has been popular among researchers for many years. The difference in its definition results mainly from the possibility of combining or separating competences from the personality of a given person. There are many divisions of employee competencies. One of them assumes the distinction of personal, social, managerial and professional competences. Having the right competences to perform a job significantly affects the quality of tasks. One of the occupations in which they play an important role is the nurse profession. It is caused above all by the responsibility and constant contact with other people, in particular with the patient. An important role in the described professional group are social competences. They help in adapting to play various social roles and contribute to reducing the risk of burnout. The purpose of this article is to identify the degree of importance of individual social competences in the nurse profession. The study was conducted on a group of 60 nurses. The results will show which social competences are the most important from the point of view of respondents.

Keywords

competences, social competences, nurse