

Olga Łodyga

Zawód jako kategoria badań socjologicznych

Prace Naukowe. Pedagogika 8-9-10, 165-171

1999-2000-2001

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.

Olga Łodyga (Częstochowa)

Zawód jako kategoria badań socjologicznych

Wprowadzenie

Socjologia jest dziedziną zajmującą się badaniem zachowań i układów społecznych.

W socjologii wyróżniamy różne działy. Jednym z nich jest socjologia struktur społecznych, zajmująca się badaniem zjawisk występujących w społeczeństwie. Przy badaniu struktury społecznej, pojawia się pojęcie zawodu. W związku z tym z socjologii struktur wyodrębniono socjologię zawodu.

Zawód jest kategorią badawczą nieodzowną do poznania społeczeństwa i zależności występujących w społeczeństwie. W związku z tym zawód jest jedną z kategorii badań socjologicznych.

Pojęcie zawodu

Wg J. Szczepańskiego zawód to: system czynności czy prac, który jest wewnętrznym spójny, skierowany na wytwarzanie jakiegoś przedmiotu czy usług zaspokajających określone potrzeby. W definicji zawodu zawierają się następujące elementy:

- a) system czynności wewnętrznym spójny, oparty na określonej wiedzy i umiejętnościach, skierowany na wytworzenie pewnego przedmiotu lub usług zaspokajających szeroko pojęte potrzeby;
- b) czynności lub prace wykonywane przez pracownika systematycznie lub trwale. Wykonuje swój zawód ktoś, kto wykonuje stale czynności wyuczone i wykorzystuje wiedzę potrzebną do ich wykonania;
- c) wykonywanie tych czynności jest podstawą ekonomicznego bytu pracownika, utrzymania dla niego i rodziny;
- d) czynności te i związane z nimi konsekwencje społeczne są podstawą prestiżu i pozycji społecznej pracownika.¹

Istnieje również wiele innych definicji zawodu; przedstawiam poniżej kilka z nich.

¹J. Szczepański, *Czynniki kształtujące zawód i strukturę zawodową*, [w:] *Socjologia zawodów*. Praca zbiorowa pod redakcją A. Sarapaty, KiW, Warszawa 1965, s. 15–16.

Zawód jest wydzielonym w procesie pracy systemem czynności, wymagających od pracownika kwalifikacji, zdobywanych w kształceniu w systemie szkolnym lub pozaszkolnym, wywołującym rozwój osobowości zawodowej i potrzebę nieustannego doksztalcenia się i doskonalenia. Zawód wprowadza w świat odpowiedzialności pracowniczej i ma wpływ na tworzenie moralności i kultury zawodowej. Jest jednym z najważniejszych pól działania jednostki.²

Zawód to system czynności wykorzystujących skłonności i zdolności pracownika. Czynności zawodowe wpływają na kształtowanie się osobowości, na postępowanie wobec ludzi i otoczenia pozaludzkiego, na rozwój procesów poznawczych, przebieg życia emocjonalnego i rodzaj kolejnych faz rozwojowych osobowości.³

Zawód jest wydzielonym przez podział pracy układem czynności, wykonywanym przez dłuższy czas i zapewniającym środki utrzymania oraz możliwość awansów.⁴

Zawód wynika z podziału pracy jako podział pracowników na różne grupy i kategorię stanowi podstawę do zaistnienia w grupie pracowników oraz w różnych grupach społecznych, związanych z podziałem zawodowym. Daje pracownikowi przynależność do określonej grupy zawodowej, interakcje społeczne, status społeczny, prestiż.⁵

Zawód to określona wartość dla człowieka, którą stara się osiągnąć, która go dynamizuje, ukierunkowuje, reguluje jego rozwój, życie, zachowanie, działanie.⁶

Zawód w kategoriach obiektywnych

Zawód w tym znaczeniu można rozpatrywać jako wyznacznik obiektywnego położenia jednostek lub grup społecznych. W tym przypadku określa się poziom życia przedstawicieli określonych zawodów, biorąc pod uwagę wysokość zarobków, poziom życia, warunki mieszkaniowe, posiadanie dóbr luksusowych, sposób spędzania wolnego czasu, kręgi towarzyskie itp.⁷

Zawód w kategoriach subiektywnych

Zawód w kategoriach subiektywnych może być rozpatrywany jako wyznacznik miejsca w hierarchiach społecznych. Hierarchie są wynikiem istnienia obiektywnego zróżnicowania oraz procesu wartościowania. W procesie wartościowania powstają w oparciu o różne kryteria liczne hierarchie, drabiny społeczne. Również

²T.W. Nowacki, *Zawodoznawstwo*, Instytut Technologii Eksploatacji. Radom 1999, s. 81.

³Tamże.

⁴Tamże.

⁵Tamże.

⁶K. Czarnecki, S. Karaś, *Profesjologia w zarysie (rozwój zawodowy człowieka)*, Radom 1996, s. 17.

⁷A. Sarapata, *Zawód jako wyznacznik miejsca w społeczeństwie*, [w:] *Socjologia zawodów*. Praca zbiorowa pod redakcją A. Sarapaty, KiW, Warszawa 1965, s. 145.

zawód bywa oceniany i przypisuje mu się określone miejsce w hierarchiach społecznych.⁸

Różne czynniki mogą decydować o miejscu zawodu w hierarchiach społecznych. Należą do nich: sytuacja materialna, użyteczność zawodu, wykształcenie, władza, prestiż.

Które z nich są wybierane, zależy od systemu wartości wyznawanego w danym społeczeństwie. Również miejsce zawodu w danym społeczeństwie zależy od systemu wartości wyznawanego przez społeczeństwo.

Zawód jako wyznacznik miejsca w społeczeństwie

O miejscu jednostki w społeczeństwie decyduje wiele czynników. Możemy do nich zaliczyć: poziom wykształcenia, sytuację materialną, pochodzenie społeczne, przynależność organizacyjną, zawód, miejsce pracy, uzdolnienia. Jednym z istotnych czynników jest wykonywany zawód.

Wartość zawodu jako wyznacznika miejsca w społeczeństwie wynika z różnic między poszczególnymi zawodami. Zawód daje prawo do określonej, uznawanej społecznie aktywności. W systemie społecznym zawód jest zasadniczym elementem wymiany usług i świadczeń, praw i obowiązków, kompleksem określonych czynności technicznych, odzwierciedleniem przypisanej roli społecznej. Trwałe wykonywanie zawodu kształtuje osobowość pracownika, jego nawyki, sposób zachowania, określony styl życia, etykę zawodową, zawodowe wzorce i stereotypy. Dlatego przedstawiciele poszczególnych zawodów różnią się między sobą ze względu na charakter pracy, warunki wykonywania pracy zawodowej, poziom wykształcenia, sytuację materialną, zainteresowania, prawa i obowiązki, rolę i pozycję zawodową.⁹

Określony zawód jest wyznacznikiem miejsca jednostki w społeczeństwie i zależy ono od prestiżu tego zawodu.

Prestiż zawodów

Prestiż to ocena społecznej „wyższości–niższości” przypisywana danym obiektom przez określone zbiorowości.¹⁰

Prestiż zawodów jest zjawiskiem subiektywno-obiektywnym. Z jednej strony zależy od pewnych obiektywnych cech społecznych, jakimi charakteryzują się wykonawcy określonych zawodów. Mogą to być takie czynniki, jak: wysokość zarobków, poziom wykształcenia, stopień posiadanej władzy. Z drugiej strony prestiż zależy od systemu wartości wyznawanego w danym społeczeństwie. System warto-

⁸Tamże, s. 146–147.

⁹Tamże, s. 144–145.

¹⁰K.M. Słomczyński, K. Janicka, W. Wesołowski, *Badania struktury społecznej Łodzi: doświadczenia i perspektywy*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1994, s. 79.

ści decyduje o tym, jakie obiektywne cechy są brane pod uwagę w ocenach prestiżu i jaki jest kierunek tych ocen.

Chodzi o to, czy większe bogactwo oceniane jest pozytywnie, czy negatywnie, czy wyższy poziom wykształcenia jest zjawiskiem pozytywnym, czy wręcz przeciwnie.¹¹

Mówiąc o prestiżu zawodów, możemy stwierdzić, że:

- w każdym społeczeństwie istnieje określona hierarchia zawodów i stanowisk ugruntowana w społecznej świadomości,
- poglądy na prestiż zawodów wykazują dużą zgodność, przede wszystkim w odniesieniu do zawodów zajmujących najwyższe miejsca w hierarchii,
- prestiż zawodowy zależy od ocen różnych elementów związanych z zawodem (zarobki, wykształcenie) oraz określony system wartościowania tych elementów,
- hierarchie prestiżu są charakterystyczne dla danego społeczeństwa,
- w hierarchii prestiżu społeczeństwa rynkowego wyższe miejsca zajmują prace umysłowe, wymagające wyższego poziomu wykształcenia oraz działań analitycznych czy decyzyjnych, natomiast niższe miejsca zajmują prace fizyczne, nie wymagające twórczego myślenia,
- nie ma jednego uniwersalnego systemu wartościowania pracy i prestiżu zawodów.

Rozwój zawodowy

Rozwój zawodowy to społecznie pożądanym i ukierunkowanym procesem przemian ilościowych i jakościowych człowieka, warunkującym jego świadomy, celowy, aktywny, kontrolowany i odpowiedzialny udział w kształtowaniu samego siebie, a przez to bliższego i dalszego otoczenia.¹²

Rozwój zawodowy człowieka jest związany z etapami życia. Wg Supera miarą rozwoju zawodowego jest stopień osiągania przez jednostkę poszczególnych zadań rozwoju zawodowego, charakterystycznych dla poszczególnych stadiów rozwoju człowieka w czasie jego życia. D. Super podkreśla znaczenie tożsamości jednostki, czyli rozwój zawodowy jest uzależniony od konkretnych uwarunkowań każdego człowieka i w każdym przypadku może przebiegać inaczej. Istotne jest, że tożsamość zawodowa stanowi siłę napędową kariery zawodowej. Wyróżniamy następujące fazy rozwoju zawodowego:

- I. wzrost (od narodzin do 14, 15 roku życia), okres ten charakteryzuje się rozwojem uzdolnień, zainteresowań, postaw.
- II. eksploracja (15–24 rok życia) jest okresem poszukiwania i wyboru zawodu. Następuje w tym okresie rozwój procesów poznawczych formułujących cele rozwoju zawodowego, poprzez uświadamianie sobie dostępnych zasobów,

¹¹W. Wesołowski, *Prestiż zawodów – system wartości – uwarstwienie społeczne*, [w:] *Socjologia zawodów*, dz. cyt., s. 176.

¹²K. Czarnecki, S. Karaś, *Profesjologia w zarysie (rozwój zawodowy człowieka)*, Radom 1996, s. 18.

uwarunkowań, zainteresowań, planów. Jest to okres określania aspiracji i planów kariery zawodowej.

Po czym następuje konkretyzowanie tych planów i ich realizacja (poprzez zdobywanie wykształcenia zawodowego i podejmowanie roli zawodowej, czyli praca).

III. stabilizacja (25–44 rok życia) oznacza konkretyzację i sprawdzanie wybranego zawodu. Czyli potwierdzanie realizowanej kariery poprzez aktywne wykorzystywanie swoich kwalifikacji i zdolności. Efektem tego jest awansowanie, sukcesy w pracy i ugruntowanie swojej pozycji zawodowej.

IV. podtrzymanie (45–64 rok życia) charakteryzuje się stałym dążeniem do poprawy pozycji i sytuacji zawodowej.

V. schyłek (po 65 roku życia) okres zdominowany decyzjami dotyczącymi emerytury.¹³

Z powyższych faz wynika, iż rozwój zawodowy stanowi proces ciągły. W rozwoju tym odgrywają rolę przede wszystkim trzy czynniki: czynnik roli społecznej, czynniki osobiste (uzdolnienia, zainteresowania, aspiracje, system wartości, postawy), czynniki sytuacyjne (warunki społeczno-ekonomiczne rodziny, postawy i aspiracje rodziców, sytuacja gospodarcza kraju).

Zawód a aspiracje

Łacińska etymologia pojęcia aspiracje (*aspiratio* – tchnienie) sugeruje, że spełniają one funkcje katalizatora ekspansji życiowej człowieka. Cel ludzkiego działania wymaga świadomego wysiłku woli, umożliwiającego realizację postawionych sobie zadań.

Aspiracje związane są z działaniem, które krystalizuje się w postaci planu życiowego jednostki. Aspiracje zawodowe należą do najistotniejszych czynników motywacyjnych ludzkiego działania, są wyrazem dążeń, nadziei i pragnień nadających określony kierunek życiu człowieka. Oprócz aspiracji zawodowych wyróżniamy: aspiracje materialne, aspiracje społeczne, aspiracje kulturalne, aspiracje twórcze.¹⁴

Jakie aspiracje życiowe ma obecnie młodzież w naszym kraju?

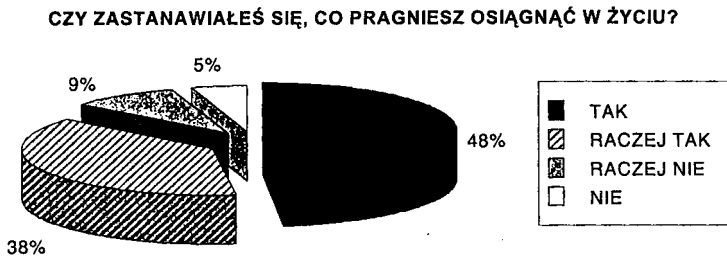
Chcąc znaleźć odpowiedź na powyższe pytanie, autorka przeprowadziła badania ankietowe wśród młodzieży szkół średnich. Badaniami objęto 108 uczniów szkół średnich ogólnokształcących (43 uczniów) i średnich zawodowych (65 uczniów) w Częstochowie. Spośród tej grupy 49% wywodzi się z rodzin inteligentnych, 47% z rodzin robotniczych, a 4% z rodzin chłopskich. Badania przeprowadzono w okresie wrzesień–październik 1998r. Była to próba pilotażowa dobrana w sposób celowy, w związku z czym wnioski z powyższych badań można uznać za

¹³A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*, Poznań 1995, s. 135–137; M. Trzeciak, *Socjologia pracy*, WSI, Radom 1986, s. 72–74.

¹⁴A. Radziejewicz-Winnicki, *Identyfikacja z zawodem, grupą roboczą i zakładem pracy*, UŚ, Katowice 1979, s. 86–87.

reprezentatywne dla badanych uczniów. Są to badania pilotażowe, które zwracają uwagę na pewne zjawiska i ich tendencje. Celem badań jest określenie aspiracji życiowych młodzieży i miejsca zawodu w hierarchii aspiracji życiowych.

Czy młodzież zastanawia się nad tym, co pragnie osiągnąć w życiu: tak (48%), raczej tak (38%), raczej nie (9%), nie (5%). Z powyższego wynika, iż większość badanej młodzieży (86%) zastanawia się nad swoją przyszłością.



Rys. 1.

W celu określenia, jak kształtują się oczekiwania uczniów, poproszono ich o podkreślenie spośród pięciu wymienionych możliwości tych, które ich dotyczą.

Tak określili swoje oczekiwania:

- chcę mieć zawód dający mi zadowolenie (65 odpowiedzi),
- chcę mieć pieniądze (21),
- chcę osiągnąć szacunek w społeczeństwie (18),
- chcę pomagać innym ludziom (15),
- chcę zostać przedsiębiorcą (3).

Natomiast uczniowie, którzy nie zastanawiali się nad swoją przyszłością (15%), udzielili odpowiedzi dotyczących przyczyny tego stanu.

Są one następujące:

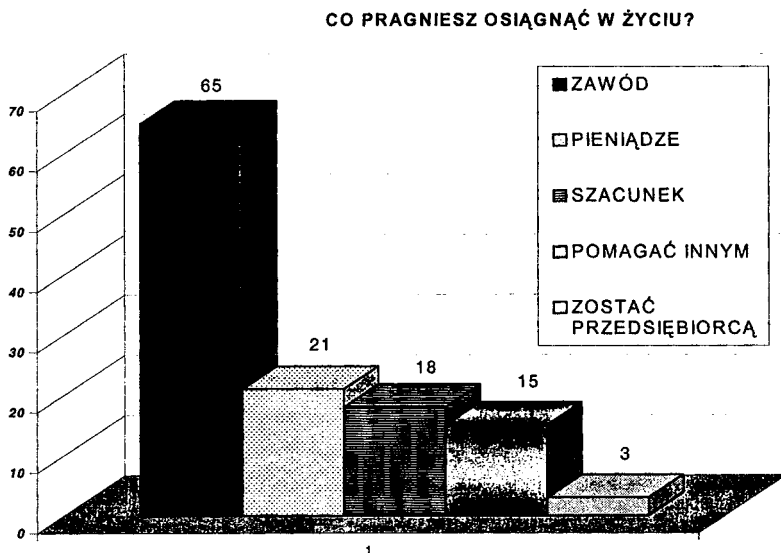
- o życiu decyduje przypadek (4 odpowiedzi),
- nie wiem, co mnie czeka w przyszłości (3),
- szkoda czasu na rozmyślenia (3),
- nie wybrałem jeszcze kierunku studiów (3),
- zastanowię się po skończeniu studiów (2).

Z powyższych odpowiedzi wynika, że oczekiwania młodzieży koncentrują się przede wszystkim na posiadaniu zawodu dającego zadowolenie (65 odpowiedzi) oraz posiadaniu pieniędzy (21) i osiągnięciu szacunku w społeczeństwie (18). Wśród respondentów zawód stanowi jeden z podstawowych elementów aspiracji życiowych.

Zawód jako wyznacznik oceny własnej pozycji

Pozycja to położenie jednostki w stosunku do innych, miejsce w społeczeństwie, grupie, stanowisko.

Czynniki wpływające na ocenę pozycji społecznej to przede wszystkim: wykształcenie, zawód, miejsce pracy, wynagrodzenie.



Rys. 2.

W ocenie własnej pozycji społecznej dużą rolę odgrywa ocena zawodu przez społeczeństwo i państwo. Ocena własnej pozycji w społeczeństwie i własnego zawodu jest związana z zagadnieniem zbieżności pozycji zajmowanych przez zawód w różnych skalach. Rozchwianie między różnymi hierarchiami społecznymi powoduje, że wyższym szczeblom wykształcenia i posiadanych kwalifikacji oraz ponoszonej odpowiedzialności nie odpowiadają odpowiednio wyższe szczeble w hierarchii wynagrodzenia, prestiżu i władzy.¹⁵

Ocena własnej pozycji przez przedstawiciela określonego zawodu może wynikać z ocen występujących w świadomości społecznej. Może być zbieżna z tymi ocenami, jak również może być niezależna od tych ocen, kształtuje się wówczas na poziomie wyższym lub niższym. Zależy to od indywidualnych doświadczeń zawodowych i systemu ocen stosowanych przez jednostkę.

¹⁵A. Sarapata, *Zawód jako wyznacznik miejsca w społeczeństwie*, [w:] *Socjologia zawodów*. Praca zbiorowa pod redakcją A. Sarapaty, KiW, Warszawa 1965, s. 173–175.