



ka Akademia Nauk  
i Filozofii i Socjologii

62473

Henryk Domański  
Zbigniew Sawiński

# Wzory prestizju a struktura społeczna





POLSKA AKADEMIA NAUK  
INSTYTUT FILOZOFII I SOCJOLOGII

62473

Henryk Domański  
Zbigniew Sawiński

Wzory prestiżu  
a  
struktura społeczna

G-VI-37

Wrocław • Warszawa • Kraków  
Zakład Narodowy im. Ossolińskich  
Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk  
1991



62473

Do druku opiniowali: Adam Sarapata i Irena Reszke

P.62473



19062473000000



Okladkę projektowała  
Jolanta Suchar

Redaktor Wydawnictwa  
Krzysztof Wichary

Redaktor techniczny  
Bożena Sobota

Korekta  
Ewa Nagajewska

© Copyright by H. Domański and Z. Sawiński, 1991

Printed in Poland

ISBN 83-04-03645-2

Skład komputerowy wykonano w Instytucie Filozofii i Socjologii  
Polskiej Akademii Nauk

Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo. Wrocław 1991  
Objętość: ark. wyd. 13,20, ark. druk. 15,5  
Wrocławskie Zakłady Graficzne. Zam. 79/91

K.  
19.10.91  
A. 94/91

<http://rcin.org.pl>



## Spis treści

Wprowadzenie .....	5
<b>Rozdział 1: Definicja prestiżu .....</b>	<b>11</b>
1.1. Elementy prestiżu .....	12
1.2. Czynniki społecznego znaczenia prestiżu .....	15
<b>Rozdział 2: Normy prestiżu w procesie społecznej strukturalizacji ...</b>	<b>19</b>
2.1. Prestiż jako czynnik integracji społecznej i regulacji zachowań .....	20
2.2. Sformalizowany szacunek .....	24
2.3. Koordynacja reguł dystrybucji dóbr i wzorów zachowań .....	31
2.4. Prestiż sytuacyjny .....	40
2.5. Zakończenie .....	45
<b>Rozdział 3: Wzory prestiżu zawodów jako płaszczyzna analizy     prestiżu społecznego .....</b>	<b>47</b>
3.1. Zróżnicowanie zawodowe jako płaszczyzna krystalizacji wzorów prestiżu .....	48
3.2. Społeczny konsensus w ocenach prestiżu zawodów .....	57
3.3. Międzykrajowe i międzygrupowe podobieństwo ocen prestiżu .....	60
3.4. Formy strukturalizacji kreowane przez prestiż zawodów .....	66
3.5. Kwestia jednowymiarowości .....	68
3.6. Kryteria prestiżu zawodów .....	72
3.7. Podsumowanie .....	77
<b>Rozdział 4: Badania nad prestiżem zawodów w Polsce .....</b>	<b>81</b>
4.1. Kształt hierarchii prestiżu zawodów w Polsce .....	82
4.2. Kryteria społecznego poważania zawodów .....	93
4.3. Stopień zgodności w ocenach prestiżu zawodów .....	100
4.4. Stabilność ocen prestiżu w czasie .....	105
4.5. Zakończenie .....	108
<b>Rozdział 5: Hierarchia prestiżu zawodów w Polsce w 1987 roku .....</b>	<b>111</b>
5.1. Rezultaty uzyskane metodą listy zawodów .....	111
5.2. Badania prestiżu metodą swobodnego wyboru .....	120
5.3. Postrzeganie obiektów prestiżu .....	126
5.4. Podsumowanie .....	130

<b>Rozdział 6: Przemiany w hierarchii prestiżu zawodów w latach 1958—1987</b>	131
6.1. Społeczny kontekst prestiżu zawodów	131
6.2. Problem, dane i metoda analizy	138
6.3. Dynamika ocen prestiżu w latach 1975—1987	141
6.4. Rozszerzenie okresu obserwacji na lata 1958—1975	149
6.5. Podsumowanie	155
<b>Rozdział 7: Społeczny konsensus co do oceny zawodów</b>	157
7.1. Podobieństwo hierarchii prestiżu ustalonych dla różnych środowisk społecznych	158
7.2. Metoda porównań międzyjednostkowych	162
7.3. Problem wyboru miary	164
7.4. Zgodność oceny prestiżu zawodów między jednostkami	170
7.5. Podobieństwo ocen prestiżu w różnych środowiskach społecznych	175
7.6. Zgodność co do prestiżu określonych zawodów	179
7.7. Społeczny konsensus w wyborach zawodów najbardziej poważanych	182
7.8. Podsumowanie i wnioski	191
<b>Rozdział 8: Przejawy prestiżu w postawach i zachowaniach</b>	195
8.1. Relacje mikrostrukturalne a postawy prestiżu	196
8.2. Środowiska społeczne cenione bardziej i mniej	203
8.3. Orientacja prestiżowa a normy przeciwstawne	208
8.4. Zakończenie	219
<b>Rozdział 9: Konsekwencje dyskonsensusu — próba podsumowania</b>	223
Literatura cytowana	231
Summary	245



## WPROWADZENIE

Sposób postrzegania przez ludzi rzeczywistości społecznej wyznacza ważną płaszczyznę nierówności oraz szans i barier życiowych. Istotne pod tym względem znaczenie mają oceny własnej pozycji w społeczeństwie, samoidentyfikacje przynależności klasowej, potoczne wizje podziałów klasowo-warstwowych oraz percepcja innych postaci zróżnicowania społecznego. Obecność tych treści potocznego myślenia w świadomości jednostek jest jednym z czynników formowania się dystansów, barier i nierówności między ludźmi, oddziałuje na możliwość przechodzenia z pozycji na pozycję oraz kształtuje wiele innych zjawisk i procesów, które konstytuują strukturę społeczną. Wpływ potocznego myślenia o rzeczywistości na formowanie się struktury społecznej można więc porównywać z rolą, jaką przypisuje się pod tym względem czynnikom obiektywnym, takim jak procesy klasotwórcze, zasady dystrybucji dochodów i innych dóbr czy relacje władzy.

Przedmiotem naszych rozważań będzie jeden z aspektów subiektywnie ujmowanego systemu nierówności, określane mianem prestiżu. Zjawisko to jest stałym obiektem analiz socjologicznych od czasu rozpoczęcia systematycznych badań nad strukturą społeczną. Zróżnicowanie według kryterium prestiżu traktowane jest jako jeden z kluczowych wymiarów społecznych nierówności oraz ważna charakterystyka kształtu struktury społecznej. W tym właśnie znaczeniu prestiż społeczny będzie przedmiotem naszych analiz. Postaramy się scharakteryzować istotę zróżnicowania w tym wymiarze w społeczeństwie polskim oraz ustalić jego wpływ na kształtowanie się społecznych nierówności i podziałów.

Podstawą naszych rozważań będzie analiza wyników badań przeprowadzonych na reprezentatywnych próbach ludności Polski.



Niewiele mniej miejsca poświęcimy jednak teoretycznej refleksji zmierzającej do ustalenia, jakie aspekty zachowań i postaw wchodzi w zakres zjawiska prestiżu, na czym polega jego wpływ na procesy strukturalizacji społecznej oraz jakie są mechanizmy tego wpływu. Zagadnienia te rozważymy w pierwszej kolejności, traktując je jako punkt wyjścia do ustaleń substancywnych. Dopiero po rozstrzygnięciu tych kwestii przejdziemy do odtworzenia nierówności w wymiarze prestiżu na podstawie danych empirycznych. Skoncentrujemy się na analizie prestiżu zawodów, który będziemy traktować jako syntetyczną charakterystykę szerokiej gamy aspektów prestiżu społecznego.

Problematyka niniejszej pracy nie ogranicza się jednak do scharakteryzowania roli tego zjawiska w kształtowaniu struktury społeczeństwa polskiego. Równoległy nurt przedstawionych analiz ogniskuje się wokół kwestii, jak badać oddziaływanie prestiżu na formowanie się dystansów społecznych i nierówności.

Prowadzone do tej pory empiryczne studia nad prestiżem są osadzone w ściśle określonej tradycji badawczej. Prawie wyłącznie dotyczą zróżnicowania w wymiarze prestiżu zawodów będącego, zdaniem większości autorów, trafnym odwzorowaniem miejsca grup i jednostek na skali społecznego szacunku. Prestiż zawodów ustalany jest na podstawie ocen dokonywanych przez respondentów w badaniach sondażowych. Badacze dokonują agregacji tych ocen w średnie punktacje odpowiadające zawodom uwzględnionym w badaniu, a następnie konstruują hierarchie prestiżu zawodów będące wyjściowym materiałem do rozmaitych analiz. Dotychczas formułowano na tej podstawie ustalenia na temat kształtu uwarstwienia w wymiarze prestiżu, postrzeganych przez ludzi kryteriów wyższości i niższości społecznej oraz dominującego w społeczeństwie systemu wartości.

Strategia badania prestiżu, którą zastosowaliśmy w tej pracy, odbiega w znacznym stopniu od tradycyjnego podejścia. Podstawą większości kluczowych ustaleń jest analiza ocen prestiżu dokonywanych przez jednostki, nie zaś hierarchii zagregowanych punktacji, przypisanych zawodom, co stanowiło istotę dotychczasowych metod badania prestiżu. Postaramy się wykazać, że spojrzenie na prestiż z perspektywy jednostek pozwala odpowiedzieć na znacznie szerszy zestaw pytań dotyczących jego oddziaływania na strukturę

społeczną. Dostarcza o wiele bardziej wszechstronnej charakterystyki wzorów społecznego poważania, ujawnia ich różnorodność, daje możliwość wnioskowania na temat psychospołecznych mechanizmów warunkujących oceny prestiżu dokonywane przez jednostki.

Problemy wiążące się z zastosowaniem tradycyjnego schematu analizy nie sprowadzają się jedynie do ograniczenia zakresu zagadnień możliwych do podjęcia na jego gruncie. Wiele wniosków, które sformułowano dotychczas na podstawie analizy zbiorczych hierarchii prestiżu zawodów, prowadzi do daleko posuniętego upraszczania rzeczywistości lub nawet dokonywania nieuprawnionych uogólnień. Dotyczy to w pierwszym rzędzie tezy o znacznym podobieństwie ocen prestiżu zawodów dokonywanych przez przedstawicieli rozmaitych środowisk, przez członków różnych społeczeństw, a także stwierdzeń mówiących o wysokiej stabilności ocen prestiżu w czasie. Pogląd o istnieniu silnego konsensusu co do wzorów poważania zawodów wszedł do obiegowej wiedzy socjologicznej i od kilkudziesięciu lat wywiera wpływ na sposoby ujmowania struktury społecznej w różnych modelach teoretycznych. Jak wykażemy na podstawie analiz empirycznych, utarta opinia o braku znaczących różnic w ocenach prestiżu nie koresponduje z faktem silnego zróżnicowania ocen, które ujawnia się przy porównywaniu opinii jednostek. Ustalenia dotychczasowych badań wymagają więc reinterpretacji. Jest to jedno z zadań, które podejmujemy w niniejszej pracy.

Zmierzając do udzielenia odpowiedzi na pytanie, jak badać prestiż, będziemy się starali wyodrębnić różne aspekty tego zjawiska. Utożsamianie prestiżu społecznego z prestiżem zawodów stało się tak powszechne, że krytycy przedsięwzięć nastawionych na ujawnianie opinii dotyczących poważania ról zawodowych zgłaszają oczekiwania, które na gruncie tych badań nie mogą być spełnione. Zapomina się, że zjawisko prestiżu społecznego ma wiele odcieni, które nie dają się w pełni uchwycić przez pryzmat potocznej oceny ról zawodowych. Sygnalizuje to potrzebę pogłębionej refleksji na temat rodzajów prestiżu i ich roli w życiu społecznym.

Tematyka pracy ujęta jest w dziewięciu rozdziałach. Dwa pierwsze mają charakter teoretyczny. Są one poświęcone zarysowaniu treści zjawiska prestiżu i jego roli w szerokim kontekście



funkcjonowania systemu społecznego oraz stosunków między ludźmi. W rozdziale 1 definiujemy pojęcie prestiżu, w rozdziale 2 omawiamy zaś różnorodne zjawiska wchodzące w jego zakres w kontekście ich wpływu na integrację systemu społecznego i regulowanie zachowań jednostek.

Rozdział 3 jest pomostem łączącym refleksję teoretyczną z empiryczną częścią pracy. Podjęte w nim problemy dotyczą kwestii, na ile wzory prestiżu społecznego mogą być ujmowane w kategoriach prestiżu zawodów. Przedstawiając najważniejsze ustalenia przeprowadzonych dotychczas na świecie badań nad prestiżem zawodów staramy się rozstrzygnąć, w jakim stopniu otrzymywane rezultaty dostarczają odpowiedzi na pytania, które były punktem wyjścia tych analiz. Rozważania te pozwalają wydobyć najsłabsze ogniwa stosowanych powszechnie strategii badawczych i sformułować propozycje przewyższenia niektórych z ograniczeń. Kwestie te podejmujemy raz jeszcze w rozdziale 4, poddając krytycznej analizie badania nad prestiżem zawodów zrealizowane w Polsce.

Pozostała część pracy poświęcona jest prezentacji ustaleń empirycznych. W czterech kolejnych rozdziałach staramy się odtworzyć wzory poważania zawodów w społeczeństwie polskim, opierając się głównie na wynikach dwóch badań przeprowadzonych w 1987 roku na próbach ogólnokrajowych. Rozdział 5 zawiera omówienie generalnego kształtu uwarstwienia ról zawodowych w wymiarze prestiżu, ustalonego za pomocą dwóch różnych technik zbierania informacji na temat poważania zawodów. Interpretację otrzymanych rezultatów staramy się następnie wzbogacić, zestawiając je z wynikami wcześniejszych badań, co umożliwi orientację w rozmiarach przemian w hierarchii prestiżu zawodów, jakie miały miejsce w Polsce w ciągu ostatnich trzydziestu lat. Zagadnieniom tym poświęcony został w całości rozdział 6.

Prowadzone do tego miejsca analizy nie wykraczają zasadniczo poza ramy tradycyjnej konwencji badania prestiżu zawodów, opartej na analizie zagregowanych hierarchii. Optyka ta zmienia się w rozdziale 7, w którym podejmujemy problem stopnia społecznego konsensusu poglądów dotyczących prestiżu. Istota zastosowanych metod polega na badaniu podobieństwa jednostkowych wzorów oceniania zawodów. W opozycji do dotychczasowych ustaleń



wykazujemy, że stopień społecznego konsensusu rozpatrywany z tej perspektywy jest niski. Pogłębioną analizę konsekwencji tego zjawiska kontynuujemy w rozdziale 8, starając się rozstrzygnąć, czy postawy prestiżu manifestują się w bezpośrednich relacjach między ludźmi. Podstawą ustaleń w tym zakresie jest analiza preferencji rodziców z różnych środowisk społecznych co do wyboru towarzysza zabaw dla dziecka.

Ostatni, dziewiąty rozdział pracy, zawiera podsumowanie i wniosek płynące z analiz. Uwagę koncentrujemy na kwestii, czy rezultaty badań nad prestiżem zawodów wzbogacają naszą wiedzę na temat prawidłowości kształtowania się struktury społecznej.



## ROZDZIAŁ 1

# DEFINICJA PRESTIŻU

Pojęcie prestiżu społecznego odnosi się do szerokiej sfery zjawisk. Obejmuje ona syndrom wartości i postaw związanych z ocenami i odczuciami dotyczącymi usytuowania jednostek i kategorii społecznych w systemie nierówności. W tym kontekście prestiż będziemy rozumieć jako układ kryteriów integrujących ów sposób oceniania.

W rozdziale 1 dokonamy bliższej charakterystyki proponowanego ujęcia prestiżu. Wyróżnimy podstawowe elementy przyjętej definicji, omówimy ich teoretyczny sens oraz wskażemy na zachodzące między nimi relacje.

Aby uniknąć nieporozumień, zacznijmy od wskazania na ważną dystynkcję proponowanego rozumienia prestiżu w stosunku do definicji dominujących w literaturze socjologicznej. Dotychczas było ono przede wszystkim traktowane jako własność przysługująca jednostkom, pozycjom bądź kategoriom społecznym (Weber, 1957; Wesołowski, 1962; Lenski, 1966; Shils, 1968; Ossowski, 1968; Goode, 1977). W myśl tych ujęć prestiż stanowił podstawę okazywania i uzyskiwania społecznego szacunku. Przysługuje on w mniejszym lub większym stopniu poszczególnym kategoriom społecznym, co kształtuje zarówno relacje międzygrupowe (Weber, 1957; Ossowski, 1968), jak też sprzyja zinternalizowaniu zasad organizacji wertykalnego porządku społecznego (Dumont, 1970; Parsons, 1972).

Nasze rozumienie prestiżu jest bardziej ogólne. Zjawisko to traktujemy nie jako własność przynależną obiektom, lecz jako zasady nadawania im tej własności. Zasady te znajdują oparcie w normach i wartościach umiejscowionych w świadomości społecznej. Ich



przedmiotem są atrybuty jednostek i kategorii społecznych będących obiektem oceny.

Prestiż społeczny jest uzewnętrznieniem tych norm i wartości w potocznym myśleniu ludzi o rzeczywistości społecznej oraz w ich zachowaniach.

## 1.1 ELEMENTY PRESTIŻU

Prestiż rozumiany jako sposób oceniania obejmuje kilka elementów. Należą do nich przede wszystkim kryteria ewaluacji poszczególnych atrybutów. Chodzi o sposób transformacji metryki danego atrybutu w metrykę ocen. Spróbujmy wyjaśnić to na przykładach. Jednym z atrybutów charakteryzujących miejsce ludzi w strukturze społecznej są dochody, których zróżnicowanie wyraża się w jednostkach monetarnych. Mówiąc o kryteriach ewaluacji tej cechy mamy na myśli kierunek wartościowania dochodów oraz zasady ustalania dystansów między osobami o różnych dochodach. Na przykład we współczesnych społeczeństwach dochody wartościowane są w ten sposób, że wyższy ich poziom ceni się bardziej. Można jednak wyobrazić sobie kultury, w których kierunek ewaluacji dochodów byłby odwrotny. Z kolei zasady ustalania dystansów dotyczą przede wszystkim ekwiwalentności dystansów w różnych obszarach skali. Odwołując się do wyników analiz empirycznych można przyjąć, że przyrost dochodów o 1000 dolarów zostanie oceniony inaczej w wypadku osób o niskich dochodach, a inaczej w wypadku milionera (Hamblin, 1971; Shinn, 1974; Coleman i Rainwater, 1979).

Rozważmy jeszcze jeden atrybut — stopień urbanizacji miejsca zamieszkania. Jeżeli miejscowości podzielimy dychotomicznie na miasta i wsie, to w każdym z tych członów podziału istnieje znaczne zróżnicowanie ich wielkości i poziomu infrastruktury. Jest jednak wielce prawdopodobne, że większość ludzi nie dostrzega istniejących różnic między wsiami w takim stopniu, jak między miastami. Może więc dojść do sytuacji, gdy w metryce ocen wszystkie wsie utworzą zbitkę, miasta zaś pozostaną zróżnicowane według stopnia urbanizacji. Brak zgody dotyczyć także może

samego kierunku ocen. Część społeczeństwa dostrzega więcej zalet w życiu na wsi, stąd też wieś lokuje się wyżej w ich skali wartości.

Jako drugi element tak rozumianego prestiżu jako sposób oceniania jednostek i pozycji społecznych wyróżnimy ważność poszczególnych atrybutów. W literaturze poświęconej omawianemu zagadnieniu wskazywano na wiele cech położenia społecznego, które stanowią podstawę prestiżu. Należą do nich: dochody, wykształcenie i kwalifikacje zawodowe, osobowościowe predyspozycje, wzory konsumpcji, sposoby spędzania wolnego czasu, zakres władzy, pozycja w sformalizowanej hierarchii stanowisk, stopień odpowiedzialności wykonywanych zadań, uciążliwość pracy oraz społeczna przydatność pełnionych ról (Garbin i Bates, 1966; Eisenstadt, 1968; Goode, 1977). Przyjmujemy, że zarówno w świadomości społecznej, jak i w świadomości jednostek atrybutom tym nadaje się niejednakową rangę przy dokonywaniu ocen.

Trzecim elementem prestiżu są uogólnione oceny inferowane na podstawie branych pod uwagę atrybutów. Uogólnione oceny nazwiemy hierarchicznymi układami dla zaakcentowania pewnego porządku, który określają one na zbiorze ocenianych obiektów. Tym samym z zakresu pojęcia „prestż” wyłączymy takie wizje i obrazy struktury społecznej, które nie mają charakteru gradacyjnego. Przyjmujemy, że uogólnione oceny nie muszą być prostą wypadkową ocen poszczególnych atrybutów. W świadomości społecznej istnieją pewne normy co do związków między atrybutami, o czym między innymi świadczą wyniki badań na temat psychologicznych następstw rozbieżności czynników statusu. Przedmiotem uogólnionych ocen jest raczej profil branych pod uwagę atrybutów niż poszczególne atrybuty traktowane odrębnie. Na przykład osoby o wysokich dochodach i niskim wykształceniu mogą być oceniane niżej od osób posiadających niskie dochody i niskie wykształcenie. Prowadzi to zarazem do sytuacji, w której te same oceny prestiżu mogą być przypisane różnym profilom. Inaczej mówiąc, różne kombinacje cech położenia społecznego generują zbliżony prestiż. Na przykład wysokie dochody przy niskim wykształceniu mogą być w potocznej świadomości traktowane podobnie jak połączenie wysokiego wykształcenia z niskimi dochodami.

Czwarty z elementów prestiżu jako sposobu oceniania odnosi się



do relacji między hierarchicznymi układami ocen. Układy te mogą tworzyć jedną spójną hierarchię, lecz niekoniecznie. Druga z tych sytuacji ma swoje podłoże w czymś co nazwano niewspółmiernością skal wartości. Zjawisko to objawia się naszym zdaniem w stosowaniu odmiennych zestawów kryteriów do różnych klas obiektów. Prestiż górnika może się opierać na uciążliwości jego pracy i jej przydatności z punktu widzenia gospodarki, natomiast podstawą oceny profesora wyższej uczelni byłyby: intelekt, kwalifikacje fachowe i udział w tworzeniu wartości kulturowych. Dobór atrybutów stanowiących podstawę oceny zależy w tym wypadku od tego, które z obiektów podlegają ocenie.

W rezultacie na oceny prestiżu może się składać kilka odrębnych skal. Odrębność polega na tym, że pozycje na poszczególnych skalach nie są porównywalne. Oznacza to, że w potocznym myśleniu nie dokonuje się synteza poszczególnych wymiarów oceny, ale funkcjonują one w postaci odrębnych konstruktów odnoszących się do różnych zjawisk. Niewspółmierności skal nie należy przy tym traktować jako zjawiska kategorycznie przeciwstawnego stanowi uniwersalnej zgodności ocen, lecz jak stan stopniowalny. W wielu sytuacjach mamy bowiem do czynienia z porządkowaniem niektórych pozycji należących do odmiennych skal, co wyznacza w większym lub mniejszym stopniu ogólną hierarchię prestiżu.

Piąty element prestiżu dotyczy zasad wyróżniania obiektów będących przedmiotem oceny. Jak stwierdziliśmy we wstępie, oceny prestiżu są przypisywane jednostkom, pozycjom i kategoriom społecznym. Wszystkie te przedmioty oceny będziemy określać mianem obiektów. Obiektami są przykładowo poszczególne osoby, wśród których obracamy się na co dzień; osoby publiczne, na przykład konkretni politycy, grupy osób, jak rodzina, sąsiedzi, koledzy z pracy; zbiorowości osób, jak inteligencja, ludzie bogaci, Murzyni, katolicy; czy też zgeneralizowane pozycje, jak np lekarz, kierownik zespołu, „prywaciarz”, reprezentant bohemy artystycznej.

Z uwagi na wielość możliwych podziałów podstawowe znaczenie dla zjawiska prestiżu mają zasady wyróżniania obiektów będących przedmiotem oceny. Zasady te są kreowane przez interakcje jednostek w ich bezpośrednim otoczeniu oraz przez doświadczenia czerpane z szerszego społecznego kontekstu. Oddziaływania bezpośrednie prowadzą do identyfikacji konkretnych



osób, przez co stają się one obiektami oceny prestiżu. Z kolei funkcjonowanie w szerszym kontekście sprzyja z konieczności pewnym uogólnieniom polegającym na tym, że nie postrzega się konkretnych osób, lecz wyróżnia pewne ich klasy. Sposoby klasyfikowania ludzi odzwierciedlają w przeważającym stopniu zasady organizacji społeczeństwa. Przykładem może być dostrzeganie przez ludzi podziałów zawodowych, stanowiących łatwo dostępny społecznej percepcji element zobiektywizowanego podziału pracy. Podobnie podziały religijne mogą wyznaczać ważną zasadę wyróżniania przez ludzi obiektów będących nośnikami ocen prestiżu, o ile kwestie religijne stanowią ważny aspekt życia społecznego. Istniejące podziały społeczne ujmowane przez pryzmat jednostkowych doświadczeń znajdują swój wyraz w świadomości społecznej w postaci mniej lub bardziej usystematyzowanych obrazów i przedstawień społecznej rzeczywistości. Zarazem zależność ta zachodzi w odwrotnym kierunku. Funkcjonujące w świadomości społecznej wizje podziałów narzucają w znacznym stopniu zasady wyróżniania przez ludzi obiektów, którym następnie przypisywany jest prestiż.

Ostatnim elementem prestiżu, na który chcemy zwrócić uwagę, jest możliwość występowania klas obiektów traktowanych zgodnie z przyjętym sposobem oceniania jako równych bądź odpowiadających sobie. Ilustracją tego zjawiska jest na przykład wymiana aktów rewerencji przez reprezentantów tego samego stanu w społeczeństwie feudalnym. Relacje równoważności są ważnym aspektem sposobu oceniania, aczkolwiek należy zaznaczyć, że nigdy nie występują one w oderwaniu od relacji porządku ocenianych obiektów. Hierarchiczność, jak zwróciliśmy wyżej uwagę, stanowi bowiem warunek konieczny mówienia o prestiżu. W procesie społecznej ewaluacji akcentowanie równości obiektów służy, naszym zdaniem, w większości sytuacji uwydatnieniu wertykalnego porządku, nie zaś jego zacieraniu.

## 1.2 CZYNNIKI SPOŁECZNEGO ZNACZENIA PRESTIŻU

Oprócz wymienionych konstytutywnych elementów prestiżu tym, co określa treść tego zjawiska, są różnorodność jego przejawów oraz funkcje pełnione w życiu społecznym.

Wielość form występowania prestiżu sprowadzić można do trzech zasadniczych jego rodzajów: prestiżu personalnego, sytuacyjnego i globalnego. Prestiż personalny przysługuje jedynie osobom i jest przyznawany na podstawie znajomości ich cech indywidualnych — fizycznych, osobowościowych czy psychospołecznych. Zasięg jego oddziaływania jest każdorazowo ograniczony do wąskiego kręgu oceniających jednostek. Zasady przyznawania prestiżu personalnego nie mogą więc mieć charakteru powszechnego.

Z kolei prestiż sytuacyjny realizuje się w bezpośrednich interakcjach, na ogół jako konsekwencja asymetrycznych stosunków społecznych. Przykładem mogą być relacje zależności mentora od urzędnika czy pacjenta od lekarza, lub też kontakty między pracownikami fizycznymi i umysłowymi. Prestiż sytuacyjny jest wymuszony przez konkretne okoliczności, co zawęża zasięg jego występowania do pewnych układów społecznych. Niemniej fakt, że mamy z nim do czynienia w codziennych sytuacjach życiowych powoduje, iż jego przejawy pełnią ważną rolę w utrwalaniu lub osłabianiu społecznych dystansów.

Wreszcie prestiż globalny płynie z pełnienia określonych ról i zajmowania pozycji w globalnym systemie nierówności. Jest to zarówno prestiż znanej powszechnie osobistości, jak też prestiż kategorii społecznej zajmującej określoną pozycję (np. ludzie bogaci). Zjawisko to opiera się na wzorach społecznie utrwalonych, powszechnie dostępnych percepcji jednostek i niejednokrotnie sformalizowanych. W tym ostatnim wypadku przykładem są obowiązujące reguły demonstrowania przez podwładnych podległości służbowej w instytucjach takich jak wojsko czy kościół.

Prestiż globalny i sytuacyjny potraktujemy jako najważniejsze aspekty wzorów szacunku i poważania społecznego. Im też poświęcimy najwięcej uwagi w naszych rozważaniach. Mniejszą wagę teoretyczną ma, naszym zdaniem, prestiż personalny, aczkolwiek przy interpretacji niektórych zjawisk — zwłaszcza ze sfery mikroukładów społecznych — użyteczność tego pojęcia może być znaczna.

W ramach wyróżnionych rodzajów prestiżu realizują się jego funkcje społeczne. Ważność prestiżu wynika stąd, iż jako element świadomości społecznej stanowi on jedną z zasad organizacji



systemu nierówności. Normy prestiżu określają zarówno znaczenie poszczególnych atrybutów jako wyznaczników położenia społecznego, jak też reguły wzajemnej konwersji między atrybutami. W społeczeństwach przemysłowych rozpowszechnione jest przekonanie, że wyższemu wykształceniu i kwalifikacjom zawodowym powinny odpowiadać wyższe zarobki. Dominuje też pogląd, że wysokie pozycje zawodowe powinny być obsadzone przez ludzi o najwyższych kwalifikacjach formalnych (Homans, 1961: 75; Runciman, 1972; Phelps Brown, 1977). Zespół norm tego typu tworzy swoistą mapę przestrzeni społecznej ukierunkowującą dążenia i działania jednostek. Uświadamiając sobie istnienie hierarchii pozycji, warunki ich dostępności oraz wielkość przysługujących im wynagrodzeń ludzie dokonują bilansu korzyści i strat związanych z realizacją celów życiowych leżących w polu ich możliwości. W ten sposób prestiż wytwarza mechanizmy regulujące kluczowe sfery zachowań ludzi. Efektem jest integracja wokół wspólnych norm i orientacji.

Równocześnie samo zjawisko prestiżu jest wytworem realizacji wspólnych działań i potrzeb. Wizja hierarchii prestiżu może się na przykład kształtować w wyniku uzyskiwania świadomości istnienia pionowych zależności między ludźmi, nabywanej przez jednostki w miarę uzyskiwania doświadczeń związanych z osiągnięciem celów życiowych. Oznacza to, że prestiż społeczny będąc wynikiem krystalizacji systemu nierówności sam jest produktem tego systemu, odzwierciedlającym jego wewnętrzną dynamikę.

Zasady, zgodnie z którymi prestiż społeczny „reguluje” zachowania uczestników życia zbiorowego, nie są określone według jednolitego wzoru. W sposobach oceniania pozycji i ról znajduje odzwierciedlenie niewspółmierność skal wartości różnych środowisk społecznych. Przyjmijmy, że ustalone na tej drodze hierarchie prestiżu mają niejednakową moc regulującą postawy ludzi i ich działania. Bierze się to między innymi stąd, że prestiż społeczny jest odbiciem wielu obiektywnych zasad organizacji systemu nierówności, posiadających niejednakową ważność strukturotwórczą. Jak wynika z analiz empirycznych, jedna z dominujących zasad opiera się na istnieniu uniwersalnej osi hierarchizującej pozycje społeczne z punktu widzenia dostępu do cenionych dóbr, stylu życia, afiliacji rodzinnych i towarzyskich, wzorów doboru małżeńskiego i innych



czynników formowania się dystansów społecznych (Blau i Duncan, 1967; Laumann, 1973; Hout, 1983; Sawiński i Domański, 1986). Wymiar ten utożsamiany jest przez większość badaczy ze statusem lub pozycją społeczno-ekonomiczną (Duncan, 1961; Featherman i Stevens, 1982). Istnieje szereg ustaleń, które wskazują, że różnicowanie w tym wymiarze ma w świadomości społecznej swój odpowiednik w postaci osi prestiżu kształtującej sposób oceniania pozycji i ról społecznych. Świadczy o tym na przykład wysoka zbieżność między pozycjami zawodowymi w hierarchiach prestiżu i społeczno-ekonomicznego statusu (Burton, 1972; Grasmick, 1976; Kraus i in., 1978). Zjawisko prestiżu społecznego ma zatem pewną wewnętrzną strukturę, w której znaczenie poszczególnych hierarchii wiąże się z ważnością „obiektywnych” mechanizmów strukturalizacji.

Omówione zjawiska stanowią — naszym zdaniem — o istocie prestiżu. Uświadamiają zarazem, że jego bardziej pogłębiona charakterystyka wymaga odwołania się do szerokiego kontekstu stosunków między ludźmi i kategoriami społecznymi. Ograniczyliśmy się jedynie do wyróżnienia rodzajów prestiżu i krótkiej charakterystyki jego społecznej funkcji. Ze względu na ważność tych zjawisk dla zrozumienia istoty prestiżu każde z nich zostanie szerzej omówione w następnym rozdziale. Jest to niezbędne zarówno dla całościowej interpretacji wyników dotychczasowych badań nad prestiżem, jak też stanowić będzie punkt wyjścia analiz przedstawionych w empirycznej części pracy.



## ROZDZIAŁ 2

# NORMY PRESTIŻU W PROCESIE SPOŁECZNEJ STRUKTURALIZACJI

Oddziaływanie zjawisk prestiżu na przebieg strukturalizacji polega na tworzeniu trwałych wzorów regulujących zachowania jednostek i grup społecznych. Są to zasady interakcji między ludźmi, sposoby reagowania w konkretnych sytuacjach, a także wzory oceniania osób, pozycji społecznych i ról. Układ tych norm stanowi podłoże koordynacji zachowań ludzi i wyznacza ich orientacje życiowe. Kreuje również mechanizmy wzajemnego dopasowania zasad dystrybucji cenionych dóbr oraz zasad obsadzania pozycji społecznych według reguł, które sprzyjają integracji i stabilności systemu społecznego. Te właśnie funkcje prestiżu przesądzają — naszym zdaniem — o jego oddziaływaniu na kształtowanie się nierówności, barier i dystansów społecznych.

Rozwinięciu tej tezy podporządkowane są rozważania w niniejszym rozdziale. Postaramy się scharakteryzować wpływ wzorów prestiżu na zasady organizacji systemu społecznego. Rozpoczniemy od przedstawienia generalnych prawidłowości, dzięki którym reguły dystrybucji poważania i szacunku zapewniają trwałość norm określających strukturotwórcze relacje między ludźmi. Następnie wskażemy bardziej konkretne przejawy tego zjawiska we współczesnych społeczeństwach. Omówimy wpływ wzorów prestiżu na charakter sformalizowanych stosunków między przedstawicielami różnych klas i warstw, ich oddziaływanie na zasady podziału cenionych dóbr oraz na zachowania jednostek w bezpośrednich interakcjach. Zależności te będą rozpatrywane na tle związków

zachodzących pomiędzy wzorami prestiżu, funkcjonowaniem systemu społecznego i zasadami społecznej strukturalizacji.

## 2.1 PRESTIŻ JAKO CZYNNIK INTEGRACJI SPOŁECZNEJ I REGULACJI ZACHOWAŃ

Jednym z naczelných imperatywów funkcjonowania układów społecznych jest zachowanie ich tożsamości i ciągłości istnienia. Cel ten jest realizowany poprzez wytworzenie wewnętrznej struktury spajającej poszczególne elementy systemu, wyznaczającej ich miejsce oraz rolę w ramach całości. Istnienie wewnętrznej struktury jest równoważne z procesami integracji systemu, rozumianej jako koordynacja jego elementów składowych — jednostek, kategorii społecznych i instytucji. Regulatorem procesów integracji jest system wartości. Można przyjąć, że jest to nadrzędny układ wzorów, z którego wynikają normy działania obiektów społecznych w konkretnych sytuacjach. System wartości reguluje całość funkcjonowania układu społecznego, określa jego tożsamość i jest wewnętrznie spójny.

Wpływ systemu wartości na działania obiektów realizuje się poprzez mechanizmy internalizacji i instytucjonalizacji wzorów i norm, które ten system kreuje. Internalizacja polega na wpajaniu jednostkom wzorów i norm, powstawaniu w nich wewnętrznego przekonania, że są one zasadne. Z kolei instytucjonalizacja sprowadza się do upowszechnienia i zgeneralizowania danego wzoru czy normy, nadaniu im trwałości i mocy obowiązującej. Mechanizm, o którym mówimy, polega na swoistej legitymizacji części spośród potencjalnych działań jednostek. Prowadzi do translacji systemu wartości w konkretne działania obiektów społecznych, definiuje klasy działań pożądanych i niepożądanych z punktu widzenia nadrzędnych celów systemu.

Prestiż jest jednym z aspektów systemu wartości. Trawestując określenie Parsonsa (1971: 120), pełni rolę węzła komunikacyjnego, za pośrednictwem którego czynniki istotne dla integracji systemu mogą być zestawiane, oceniane i porównywane. Obecność prestiżu narzuca zgodę w kwestii alokacji praw i obowiązków, oczekiwań co do określonych działań, sposobu obsadzania i pełnienia ról oraz



dystrybucji nagród, zgodę ujmowaną w terminach wkładu do wspólnego dobra, do wspólnej pomyślności.

O istocie integracyjnej funkcji prestiżu stanowi — naszym zdaniem — zdolność hierarchizowania i moc syntetyzująca. Pierwsza z własności sankcjonuje asymetryczność pewnych relacji między elementami systemu. O relacjach asymetrycznych założymy, że istnieją w każdym systemie, nie wnikając w ich ontogenezę ani w to, jaki jest ich względny udział we wszystkich stosunkach między elementami systemu. Przykładem asymetrycznych stosunków w rodzinie może być dominująca rola ojca, w organizacji biurokratycznej relacja przełożony-podwładny, na szczeblu społeczeństwa stosunki ekonomicznej eksploatacji jednej klasy przez drugą. Funkcją prestiżu jest legitymizacja asymetrycznych zależności, utrwalanie przekonań o ich prawomocności.

Zdolność hierarchizowania nie wyczerpuje systemowych zadań prestiżu. Sieć wertykalnych powiązań między elementami systemu można bowiem sprowadzić do relacji określonych na parach elementów. O ile asymetria pewnych relacji jest niezbędnym warunkiem funkcjonowania systemu, to z tego punktu widzenia wystarczyłoby, aby prestiż sankcjonował relacje określone na parach.

Takie ujęcie asymetrii stosunków między elementami systemu pozwoliłoby opisać hierarchiczność prestiżu, lecz nie oddałoby pełnej istoty tego zjawiska. Zdolność hierarchizowania występuje bowiem nierozłącznie z mocą syntetyzującą. Ta ostatnia własność polega na tym, że sieć asymetrycznych relacji pewnego obszaru podlega zestawieniu w jeden wymiar. Obszar ten obejmować może całość systemu, jego fragment bądź pewne klasy relacji. Ważne jest, że akt syntezy polega na „uproszczeniu” istniejącej sieci powiązań, uwypukleniu jednych kosztem pominięcia innych. Sieć relacji jest bowiem strukturą złożoną. Pewne pary elementów pozostają w stosunkach bezpośredniej zależności, co tworzy ogniwa sieci, a zarazem wystarcza, aby wszystkie elementy systemu były ze sobą powiązane. Jednak dla większości par elementów relacje wzajemnej zależności nie muszą być określone. Można powiedzieć, iż rzeczywistość w układzie wertykalnym to układ odrębnych ciągów hierarchicznych między elementami systemu. W zjawisku prestiżu znajduje odzwierciedlenie ich kompresja w jedną hierarchię. Wielość

częściowych uporządkowań zostaje zastąpiona przez zunifikowaną oś porównywalnych ze sobą pozycji, na której każdy z elementów uzyskuje swoje miejsce.

Moc syntetyzująca prestiżu pełni jakościowo odmienną funkcję w porównaniu z jego zdolnością do hierarchizowania obiektów. Stanowi bowiem łącznik pomiędzy funkcjonowaniem jednostek w ich bezpośrednim otoczeniu a globalnymi charakterystykami systemu. Każda z jednostek jest zaangażowana w stosunki z innymi uczestnikami życia społecznego, w pewną liczbę relacji. Tak określone pole jej funkcjonowania z reguły nie jest tożsame z całością systemu, lecz obejmuje jedynie jego fragment. Szczególnie w wypadku układów o dużej złożoności poza zasięgiem bezpośrednich doświadczeń pozostają rozległe obszary społecznej rzeczywistości. Nie znaczy to jednak, że ludzie swoją percepcją nie są w stanie objąć całości. Globalnego wizerunku systemu, zasad jego ustrukturalizowania, typologii instytucji i ról społecznych dostarcza właśnie prestiż. Wizje te nie są pełne, to znaczy nie stanowią szczegółowego odwzorowania rzeczywistej sieci relacji między elementami systemu. Jest to obraz selektywny, w którym dominują reguły i zasady najbardziej istotne dla integracji społecznej. Można tu mówić o aksjologii, która wiąże działania jednostek z zasadami działania systemu.

Wymienione własności stanowią o funkcjonalnej roli prestiżu wobec systemu społecznego. Jak wspomnieliśmy wyżej, zdolność hierarchizowania sankcjonuje asymetryczność relacji, których istnienie — jak zakładamy — jest jednym z warunków sprawności działania każdego systemu. Znaczenie mocy syntetyzującej wiąże się natomiast z potrzebą orientowania działań i dążeń jednostek w kierunku zgodnym z celami systemu.

Funkcja ta może być realizowana na różne sposoby. Prestiż znajduje ucieleśnienie w wielu społecznych normach o kluczowym znaczeniu. W grę wchodzi wskazania, jakie funkcje społeczne są potrzebne i jak powinny być realizowane. Normy określają też, komu przysługuje prawo decydowania i kontroli zachowań, jakie powinny być zasady obsadzania pozycji i pełnienia ról społecznych, i wreszcie, jakie mechanizmy wynagradzania za pełnienie ról należy traktować jako oczywiste. Poprzeż tego typu normy prestiż określa kryteria działania w różnych sytuacjach, pozwala dokonać wyborów



i rozstrzygnięć, kształtuje aspiracje i dążenia. Motywuje jednostki do działań w określonym kierunku.

Na inny aspekt motywującej roli prestiżu zwracali uwagę wcześniejsi funkcjoniści (Davis i Moore, 1945). W ich ujęciu efektywność systemu zależy od tego, kto konkretnie będzie pełnił poszczególne role społeczne, a zwłaszcza role, które Davis i Moore nazywają „funkcjonalnie ważnymi”. Ponieważ ludzie z natury rzeczy różnią się predyspozycjami do pełnienia ról społecznych, system tworzy mechanizmy selekcji, których celem jest optymalna alokacja osób do ról. Aby selekcja taka mogła się dokonywać, konieczna jest zgodność w postrzeganiu wertykalnych aspektów społecznego zróżnicowania oraz przekonanie o atrakcyjności pozycji usytuowanych na wyższych szczeblach hierarchii. Prestiż wyznacza płaszczyznę odniesienia dla obu tych wymogów. Z jednej strony dostarcza hierarchicznej wizji porządku społecznego, z drugiej zaś niejednakowych nagród za pełnienie poszczególnych ról.

Na syntetyzującą moc prestiżu można spojrzeć także i z innej strony. Poprzez zdolność tworzenia uogólnionych hierarchii prestiż wprowadza stan równowagi pomiędzy atrybutami, czyli własnościami i charakterystykami elementów systemu. Operacja ta dokonuje się poprzez zestawienie atrybutów ze sobą i określenie ich właściwych proporcji. Przykład mechanizmów tego rodzaju stanowi zasada konwersji nakładów w nagrody. Wyznacza zakres roszczeń, które powinny być spełnione w zamian za określony wkład do wspólnego dobra. W tym wypadku wysokie nakłady i nagrody decydowałyby o wysokiej ocenie. Innym przejawem równoważenia atrybutów są reguły ich wzajemnej ekwiwalentności. Określają one, jakie atrybuty i w jakich proporcjach mogą być traktowane zamiennie oraz definiują społeczne ramy wymiany jednych atrybutów na drugie.

Należy zaznaczyć, że spojrzenie na integracyjne funkcje prestiżu poprzez pryzmat atrybutów jest równoważne ujęciu z perspektywy układu norm będących jego ukonkretnieniem. Podejście „atrybutywne” bardziej bezpośrednio wskazuje na rolę zróżnicowania prestiżu jako wymiaru struktury społecznej, podczas gdy w perspektywie normatywnej prestiż jest traktowany jako aspekt systemu wartości.

Wskazując na znaczenie prestiżu jako aspektu systemu wartości

scharakteryzowaliśmy najogólniejsze prawidłowości, które określają istotę tych mechanizmów. W kolejnych fragmentach tego rozdziału postaramy się dokonać konkretyzacji dokonanych ustaleń rozpatrując integracyjne i regulacyjne funkcje prestiżu w realnie istniejących układach społecznych. Omówimy najpierw sformalizowane przejawy szacunku społecznego, określające charakter stosunków między podstawowymi kategoriami systemu nierówności. Następnie przedstawimy wpływ norm prestiżu na związki między pozycjami społecznymi a zasadami dystrybucji ważnych i cenionych dóbr. Na koniec scharakteryzujemy oddziaływanie wzorów prestiżu na kształt bezpośrednich interakcji między ludźmi.

## 2.2 SFORMALIZOWANY SZACUNEK

Punktem wyjścia naszych rozważań na temat sformalizowanych przejawów prestiżu będą uogólnienia dokonane przez Webera (1968), z którego myśli wywodzi się zainteresowanie problematyką prestiżu jako bazą formowania się nierówności społecznych. Dla scharakteryzowania tego aspektu położenia społecznego jednostek, który nazywamy obecnie prestiżem, Weber posługiwał się jeszcze kilkoma innymi określeniami, a wśród nich najczęściej terminami szacunku i honoru. Wyróżnione przejawy prestiżu były przez niego traktowane jako atrybuty położenia stanowego. Jak wiadomo, podział na stany jest w teorii weberowskiej jedną z trzech podstawowych form strukturalizacji społecznej, obok porządku klasowego i nierównego udziału we władzy. Zróżnicowanie prestiżu, szacunku i honoru wyznaczało zasadniczą oś podziałów społecznych w systemach, które swój byt opierały na zasadach ściśle określających odrębność między stanami — podstawowymi segmentami struktury społecznej — na mocy sankcji prawnych, religijnych oraz norm kulturowych. Należy podkreślić, że podziały stanowe, utrwalone przez reguły dystrybucji prestiżu, traktował Weber nie tylko jako zasadę organizacji globalnego systemu społecznego, ale również jako jedną z zasad funkcjonowania rozmaitych instytucji, takich jak wojsko, czy organizacje biurokratyczne — w tym także w społeczeństwach postfeudalnych (por. Kozyr-Kowalski, 1979). W rozmaitych wątkach teorii Webera prestiż



był zatem atrybutem stanów rozumianych bardziej lub mniej uniwersalnie. W najszerszym rozumieniu były to kategorie najwyższego rzędu, natomiast na szczeblu instytucji społecznych określenie to przysługiwało na przykład „stanowi” urzędniczemu.

Analizy prowadzone przez Webera, a następnie przez innych historyzujących socjologów (np. Eisenstadt, 1968) potwierdzają, że nierówno dystrybuowany prestiż społeczny był jedną z dystyngtywnych, globalnych charakterystyk społeczeństwa przedkapitalistycznego. Odwołując się do tych ustaleń warto zwrócić uwagę na pewien aspekt prestiżu, który występuje również obecnie, jako dziedzictwo systemu stanowego. Chodzi o prestiż przejawiający się w postaci zinstytucjonalizowanych oznak szacunku okazywanych i odbieranych w przeszłości w kontaktach między reprezentantami określonych stanów. Usankcjonowany przez prawo podział na stany był jedną z najbardziej znamiennych cech społeczeństwa feudalnego w Europie i jego odpowiedników w krajach pozaeuropejskich. Czynnikiem gwarantującym stabilność tych społeczeństw było zalegalizowanie trwałej przynależności do poszczególnych stanów, którą z reguły przekazywano z pokolenia na pokolenie. Układ ten był wspierany przez określone przywileje, uprawnienia i obowiązki przynależne każdemu ze stanów. Wzajemna wymiana świadczeń między omawianymi kategoriami — usankcjonowana prawnie — zapewniała funkcjonowanie systemu społecznego.

Jednym z uprawnień, które dawała przynależność do stanów usytuowanych na wyższych piętach drabiny społecznej, był przywilej odbierania oznak szacunku ze strony przedstawicieli kategorii o gorszym położeniu stanowym. W bezpośrednich kontaktach między chłopami czy mieszczaństwem a szlachtą i duchownymi oczekiwano od reprezentantów dwóch pierwszych stanów zachowań wyrażających uznanie własnej niższości społecznej. Z przekazów historycznych rozpowszechnionych przez literaturę wiemy, że przejawiało to się między innymi w postaci głębokich ukłonów, całowaniu rąk, stosowania w rozmowie zwrotów typu „Wielmożny Panie” czy „Wasza Wielmożność” oraz przyjmowaniu w obecności osób „lepiej urodzonych” postaw wyrażających uniżoność i usługowość (Bystroń, 1936: 154).

Tłem dla tych zachowań były podejmowane przez stronę przeciwną zabiegi zmierzające do utrzymania dystansu społecznego.

Członkowie stanów uprzywilejowanych starali się zachować odrębność poprzez ograniczanie stosunków towarzyskich do własnej sfery, zacieśnianie więzi rodzinnych, właściwy dobór współmałżonka oraz przypisanie sobie prawa do posiadania „honoru”, obejmującego między innymi męstwo, rycerskość, czy wielkoduszność dla pokonanych w walce (O'Malley, 1981: 819; Tazbir, 1983: 38).

Honor był szczególnym wyznacznikiem statusu, który nie ma odpowiednika w społeczeństwie przemysłowym. W większości krajów europejskich posiadanie honoru było zastrzeżone dla „szlachetnie urodzonych”, natomiast odmawiano go pozostałym stanom. Przejawem troski o zachowanie wyłącznych praw do tego dobra był obowiązek i potrzeba ochrony honoru, co manifestowało się między innymi pojedynkami w wypadku poczucia jego naruszenia. Monopolizacja honoru dostarczała uzasadnienia dla przywilejów materialnych i politycznych szlachty, pełniła rolę symbolu akcentującego wyższość i ekskluzywność tego środowiska oraz wzmacniała jego spójność wewnętrzną (Bloch, 1967: 299; Berger i in. 1974: 80).

Dla podkreślenia ekskluzywnego charakteru swojego środowiska stosowano także szereg innych symboli, takich jak stosowny ubiór, sprawowanie urzędów choćby wyłącznie tytularnych lub fikcyjnych, legitymowanie się rodowymi herbami i genealogią czy ostentacyjna konsumpcja. Również te atrybuty były zastrzeżone dla sfer wyższych. Na przykład w feudalnej Polsce noszenia elementów strojów szlacheckich, takich jak pas, szabla, czy kontusz, przez mieszczan lub chłopów zakazywano pod karą grzywny (Tazbir, 1983: 53). Innym ze sposobów skłaniających do przyjmowania postaw szacunku wraz z towarzyszącym mu poczuciem dystansu społecznego był ceremoniał obowiązujący na dworze królewskim oraz na dworach magnackich.

Omawiane formy zachowań występowały też do pewnego stopnia w ramach poszczególnych stanów. Na gruncie europejskim, w epoce wczesnofeudalnej, dotyczyło to zwłaszcza stosunków wewnątrz stanu rycerskiego pomiędzy suwerenami a wasalami (Anderson, 1974: 409—10). Publiczne okazywanie czci panom feudalnym w połączeniu ze świadczeniem wzajemnych usług było jednym z elementów więzi spajającej system społeczny. W Polsce formą zachowań wyrażających społeczną estymę były stosunki typu



patron-klient pomiędzy magnatami a drobną szlachtą, które rozpow szechniły się od końca XVI wieku (Maciszewski, 1968: 129). Można je także odnaleźć w środowisku miejskim — w postaci roszczeń odbierania przejawów prestiżu zgłaszanych przez patrycjat w stosunku do plebsu i pospółstwa. W sumie zachowania wyrażające społecznie zinstytucjonalizowane wzory szacunku wyznaczały płaszczyznę różnicowania nie tylko pomiędzy stanami, lecz także między warstwami wyodrębniającymi się w ramach poszczególnych stanów. Świadczy to o istnieniu uniwersalnej osi zinstytucjonalizowanego szacunku wykraczającej poza hierarchię stanową.

Czynnikiem wzmacniającym te stosunki było nadanie ceremonialnego charakteru niektórym formom kontaktów między przedstawicielami tej samej warstwy społecznej, co służyło zaznaczeniu równej pozycji uczestników tych interakcji. Zjawiska te są najbardziej rozpoznane w stosunku do wyższych stanów społecznych, jak dwór królewski, magnateria, szlachta czy duchowieństwo. W wypadku szlachty szereg elementów podkreślających symetrię stosunków społecznych między „równymi sobie” możemy na przykład odnaleźć w rytuale towarzyszącym powitaniu i pożegnaniu, etykiecie obowiązującej przy biesiadowaniu, w toastach, mowach pochwalnych czy kondolencyjnych (Łoziński, 1978: 201, 214). Można sądzić, że analogiczne formy wypracowano też w ramach stanów i warstw o najniższym położeniu społecznym, aczkolwiek na ten temat niewiele wiadomo.

Jest rzeczą istotną, że instytucjonalizacja rozpatrywanych zachowań dokonywała się najczęściej w postaci norm kulturowych i utrwalonych zwyczajów, rzadziej natomiast przybierała postać regulacji prawnych. Kodyfikacja prawna dotyczyła spraw, które uznawano za najbardziej kluczowe, takich jak kryteria przynależności do poszczególnych stanów, udział w życiu politycznym czy kwestia własności środków produkcji. Niemniej sfera legislacyjna podtrzymywała prawomocność zwyczajów i wzorów kulturowych. Można zresztą sądzić, że w społeczeństwach przedkapitalistycznych, w których ład społeczny opierał się w większym stopniu na tradycji, utrwalone zwyczaje i normy kulturowe egzekwowane były z niewiele mniejszą siłą niż normy prawne.

Scharakteryzowany układ zależności społecznych był jednym z mechanizmów gwarantujących stabilność systemu. Przyjmowanie

postaw znamionujących szacunek wobec kategorii zajmujących wyższe szczeble hierarchii społecznej i odbieranie przez nich jego przejawów stanowiło ważny aspekt uprawomocnienia istniejącego porządku. Zachowania te obejmowały wszystkich uczestników życia społecznego. Utrwały one przekonanie, że istniejący system nierówności jest akceptowany przez kategorie usytuowane mniej korzystnie w tym układzie jako naturalny i niekwestionowany. Z tego punktu widzenia było sprawą drugorzędną, czy okazywaniu szacunku wobec określonych osób towarzyszyło rzeczywiste przeświadczenie o ich wyższości społecznej i własnej podległości. Można przypuszczać, że w niektórych relacjach publiczne uznanie czyjejs pozycji było rzeczywiście przejawem głębszej internalizacji postaw szacunku. Nie był to jednak warunek konieczny, aby analizowane zachowania służyły legitymizacji systemu. Warunkiem wystarczającym było ich manifestowanie na zewnątrz, na użytek szerszego audytorium.

Podsumowując rozważania na temat przejawów zinstytucjonalizowanego szacunku w społeczeństwie stanowym należy stwierdzić, że omawiane normy i wzory zachowań miały charakter uniwersalny, obejmując swoim zasięgiem całe społeczeństwo. Były zarazem silnie utrwalone w świadomości przedstawicieli poszczególnych warstw i kategorii. Stanowiło to podstawę dla utrzymywania się klarownych zasad dystrybucji szacunku, wzmacniających reguły wyższości i niższości społecznej. Można stąd wnioskować, że struktura stanowa była postrzegana jako spójna i przejrzysta, zaś mechanizmy zinstytucjonalizowanego szacunku — na zasadzie sprzężenia zwrotnego — obraz taki utrwały.

Spróbujmy teraz odpowiedzieć na pytanie, w jakim zakresie zinstytucjonalizowane formy nierównej dystrybucji szacunku społecznego przetrwały do chwili obecnej. W naszym przekonaniu, we współczesnych społeczeństwach przemysłowych ich znaczenie jest relatywnie mniejsze, aczkolwiek występują i pełnią określone funkcje. Zanim jednak wskażemy na konkretne przejawy tej formy zróżnicowania społecznego, spróbujemy określić przyczyny zmniejszenia się jej strukturotwórczej ważności.

Znaczenie podstawowe należałoby przypisać zmianom w zasadach organizacji systemu społecznego. Funkcjonowanie społeczeństw przemysłowych podporządkowane jest konieczności ciąg-



tego dostosowywania stosunków i instytucji społecznych do dynamicznie rozwijających się sił wytwórczych i innych przemian w sferze gospodarki. Wymaga to między innymi wysokiej mobilności zawodowej i terytorialnej, a w związku z tym osłabienia sztywności barier i dystansów między klasami i warstwami społecznymi. Przeciwnie więc niż w społeczeństwach przedindustrialnych, sprawność systemu zależy w dużym stopniu od tego, na ile role zawodowe i kluczowe stanowiska są obsadzone przez ludzi o odpowiednich predyspozycjach i kwalifikacjach formalnych, a nie przekazywane drogą dziedziczenia. W tych okolicznościach wzmacnianie istniejących nierówności — poprzez wymuszanie zachowań wyrażających podległość lub wyższość społeczną — stanowi przeszkodę w efektywnym funkcjonowaniu systemu. Szczególnie nieuzasadnione jest w tym kontekście podtrzymywanie zastanych podziałów społecznych, w związku z czym w wymiarze zinstytucjonalizowanego szacunku stopniowo przestają być one egzekwowane.

Omawianym zjawiskom towarzyszyły konieczne przemiany w świadomości społecznej. W systemach wartości dominujących w społeczeństwach przemysłowych mocno zakorzenione są idee równości praw i obowiązków, a także równości szans (Lipset, 1964), co stoi w sprzeczności z normami wyższości i niższości społecznej, aczkolwiek ich nie wyklucza. W efekcie zachodzących przemian ulegają stopniowemu zanikowi wzory zachowań skłaniające do przyjmowania i okazywania postaw szacunku. Obecnie w kontaktach między reprezentantami różnych klas i warstw społecznych w dobrym tonie jest raczej podkreślanie braku różnic, niż akcentowanie ich występowania. W coraz mniejszym stopniu manifestuje się przynależność społeczną w formie zewnętrznych symboli. Członkowie rodzin panujących w wielu oficjalnych sytuacjach występują już bez insygniów władzy. Wysocy oficerowie na przyjęcie czy do teatru udają się z reguły w garniturze. Wiele zachowań wyrażających szacunek zanikło w znacznym stopniu (np. całowanie ręki) lub całkowicie (np. padanie do nóg). Znacznie zdemokratyzowały się formy wzajemnego komunikowania stosowane podczas rozmowy. Zwroty „panie premierze” i „panie kierowco” mają dziś identyczną postać.

Konsekwencją tego stanu rzeczy jest osłabienie znaczenia

zinstytucjonalizowanych form okazywania szacunku jako płaszczyzny społecznej strukturalizacji. Osłabienie to ujawnia się przede wszystkim na poziomie globalnym. We współczesnych społeczeństwach normy tego rodzaju ograniczają się do osób zajmujących najwyższe pozycje w instytucjach, takich jak aparat państwowy, Kościół czy wojsko, do przedstawicieli arystokracji, niektórych grup zawodowych, czy przywódców ruchów i organizacji społecznych. Na przykład pewien ceremoniał obowiązuje w oficjalnych sytuacjach z udziałem głowy państwa, członków rządu, duchownych o najwyższej randze, wysokich oficerów. Zachowania z tym związane mają jednak charakter konwencjonalny i nie musi im towarzyszyć poczucie wyższości-niższości społecznej. Podobną sytuację mamy w przypadku admiracji, okazywanej przez niektórych ludzi przedstawicielom starych, arystokratycznych rodów. W grę wchodzi tu raczej sentyment, a nawet słabość do wartości reprezentowanych przez te kategorie, niż uznanie ich wyższości społecznej.

Omawianym zjawiskom trudno więc przypisać rolę ważnego czynnika kształtującego i utrwalającego nierówności na szczeblu systemu społecznego. Znacznie ważniejsze funkcje pełnią one w obrębie niektórych układów instytucjonalnych. Najbardziej spektakularnym przykładem są organizacje o sztywnej hierarchii zależności służbowych, jak wojsko, kościół, niektóre urzędy administracji państwowej. Zachowania, o których mowa, są w tych instytucjach jednym ze środków utrzymania dyscypliny i karności pracowników. Na przykład w wojsku oznaką niższego usytuowania w ramach instytucji jest obowiązek oddawania honorów przełożonym i osobom o wyższej randze.

Podobne elementy odnaleźć można w ramach innych instytucji i organizacji. W wielu korporacjach kapitalistycznych demonstrowanie wieloszczeblowej hierarchii nadrzędności jest traktowane przez kierownictwo jako ważny element efektywnego funkcjonowania organizacji. Do symboli określających rangę stanowiska należą wielkość i wyposażenie gabinetu, jego usytuowanie, marka służbowego samochodu, wymagany od podwładnych sposób zwracania się i szereg innych elementów przypisanych do poszczególnych szczebli hierarchii (Packard, 1958: 120—30). Inny przykład może stanowić sposób wzajemnego zwracania się do siebie. W Polsce



pracownicy będący na zbliżonych stanowiskach zwracają się do siebie z reguły po imieniu (np „panie Krzysztofie”, „pani Alino”) lub są „na ty”. Nie byłoby jednak zgodne z normą, gdyby sekretarka w oficjalnej sytuacji zwróciła się w ten sposób do dyrektora (Brown i Ford, 1961). Gdy między pracownikami istnieje różnica w hierarchii stanowisk, to zwracając się do osoby zajmującej wyższe stanowisko jesteśmy zwyczajowo zobowiązani podać jej funkcję lub tytuł służbowy, na przykład „panie kierowniku”, „panie dyrektorze”, „panie docencie”.

Zakres wspomnianych zachowań zawężony jest jednak do sfery służbowej i w zasadzie nie rzutuje na życie prywatne. Zarówno ten fakt, jak i to, że omawiane relacje występują jedynie w wybranych środowiskach, przesądza o ich ograniczonym znaczeniu jako czynnika formowania się nierówności.

### 2.3 KOORDYNACJA REGUŁ DYSTRYBUCJI DÓBR I WZORÓW ZACHOWAŃ

Omówione przejawy sformalizowanego szacunku są odzwierciedleniem prawidłowości związanych z rolą prestiżu jako czynnika integracji społecznej. Obecnie zajmujemy się inną grupą mechanizmów warunkujących spójność na makrospołecznym szczeblu. Najogólniej mówiąc, chodzi o wzajemne dopasowanie pewnych istotnych płaszczyzn zróżnicowania społecznego, równoważenie atrybutów i pozycji jednostek. Postaramy się wykazać, że ten aspekt integracyjnej funkcji prestiżu stanowi immanentną charakterystykę współczesnych społeczeństw, co dowodzi jego ważności w kontekście podtrzymywania i ciągłości wzorów kulturowych niezbędnych dla trwałości systemu.

Znaczenie prestiżu dla koordynacji poczynań obiektów społecznych wynika z jego udziału w procesach upowszechniania norm. Zinstytucjonalizowane normy i wzory kulturowe regulujące zachowania jednostek i grup społecznych kreuja między innymi układy hierarchii, podziałów i innych form zróżnicowania społecznego. Co ważniejsze jednak, wyznaczają zasady wzajemnych powiązań między poszczególnymi elementami tych układów. Rozmiary prestiżu przypisywane różnym obiektom są w pewnym sensie

produktem uzgadniania tych norm. Są niejako ich „uprzedmiotowieniem”, które dokonuje się w następstwie konwersji jednych atrybutów prestiżu w inne oraz występowania reguł ekwiwalentności ustalających wzajemne proporcje atrybutów. Rozpatrywane zasady wymiany z jednej strony regulują kształt dystrybucji prestiżu w społeczeństwie, a równocześnie, integrują pewne kluczowe sfery różnicowania określające bazę społecznego szacunku.

Spróbujmy odpowiedzieć na pytanie, dlaczego wzajemne dopasowanie płaszczyzn strukturalizacji społecznej jest ważne z punktu widzenia celów integracji systemu. W tym celu rozpatrzmy przykłady związków między atrybutami jednostek uznawanymi za wyznaczniki ich położenia społecznego. Będziemy starali się odtworzyć normy sankcjonujące kształt tych związków, określające stopień koniecznej zgodności atrybutów, zasady ich wzajemnej ekwiwalentności i substytucyjności. Ujawniony tą drogą zespół norm poddamy analizie pod kątem ich roli w procesie integracji.

Charakterystyczną cechą postrzegania przez ludzi otaczającej ich rzeczywistości jest ujmowanie atrybutów położenia społecznego jako występujących ze sobą w ścisłym związku. Być może najbardziej spektakularnym przykładem są tu oczekiwania co do uzależnienia zarobków od poziomu wykształcenia. W cywilizacji przemysłowej dominuje system wartości, zgodnie z którym dystrybucja korzyści finansowych pomiędzy jednostki powinna odzwierciedlać różnicowanie ich produktywności, przy czym jako jej wyznacznik traktuje się poziom kwalifikacji formalnych. Znajduje to odbicie zarówno w zinstytucjonalizowanych regulacjach prawnych, uzależniających wysokość płacy od poziomu i rodzaju wykształcenia, jak też w świadomości społecznej w postaci pewnych przekonań, bądź wręcz ideologii. Przykład stanowić może rozpowszechniana od lat dwudziestych w społeczeństwie amerykańskim wiara w istnienie bezpośredniej zależności uzyskiwanych dochodów od poziomu wykształcenia (Goldman i Tickmayer, 1984), która uległa szczególnej intensyfikacji w latach sześćdziesiątych znajdując wyraz w ideologii „human capital” (Bowles i Gintis, 1976). W myśl tej ideologii nakłady na zdobycie wykształcenia stanowią inwestycję, której jednostka może dokonać, wykształcenie zaś jest swoistą formą kapitału dostępną dla wszystkich. Poniesione nakłady powinny się zwrócić, stąd też im wyższy poziom wykształ-



cenia jednostka osiągnie (im poniesione nakłady są większe), tym wyższe powinny być jej dochody z racji zdobytego wykształcenia (Becker, 1964).

Wzrost popularności ideologii „human capital” w Stanach Zjednoczonych w latach sześćdziesiątych nie jest przypadkowy. W okresie tym w opinii publicznej narastało przekonanie o konieczności przyspieszenia tempa rozwoju naukowo-technicznego, wywołane między innymi przez „szok sputnika”. Jedną z sił napędowych wzrostu upatrywano w podniesieniu poziomu wykształcenia społeczeństwa. Realizacja tego celu wymagała ukierunkowania dążeń jednostek na osiągnięcia edukacyjne. W tych okolicznościach przekonanie o istnieniu zależności dochodów od wykształcenia było czynnikiem motywującym do jego zdobywania, oddziałując tym samym na rzecz integracji systemu.

Rozważmy obecnie inny związek — między poziomem kwalifikacji a pozycją zawodową. Nietrudno uzasadnić, że warunkiem prawidłowego wykonywania niektórych zawodów jest możliwie jak najwyższy poziom kwalifikacji. Przykład stanowi zawód lekarza. Z punktu widzenia zaspokojenia potrzeb społecznych jest tym lepiej, im lekarze mają wyższe kwalifikacje. Dlatego też norma prestiżu wiąże zawód lekarza z ich odpowiednim poziomem. Obserwuje się kilka wyraźnych przejawów występowania tej normy. Jednym z nich jest stosowanie praktyk restryktywnej selekcji do zawodu, co stanowi przykład działań na rzecz monopolizacji przez pewne grupy dostępu do zajmowanych przez nie pozycji i wyraz ich dbałości o zapewnienie wysokiego poziomu świadczonych usług. Kategorie grupujące specjalistów o najwyższych kwalifikacjach stosują w tym celu tak zwane strategie profesjonalizacji (Larson-Sarafatti, 1977; Macdonald, 1985). W wypadku lekarza uzyskanie statusu „profession” wymaga zdobycia dyplomu wyższej uczelni o odpowiednim profilu, a w wielu społeczeństwach odbycia dodatkowo kilkuletniej praktyki zawodowej w określonych instytucjach (Child i in., 1983).

W Polsce jednym z przejawów zjawisk profesjonalizacji są zasady dopuszczenia do wykonywania zawodu adwokata. W myśl regulacji ustanowionych przez Naczelną Radę Adwokacką, od kandydata wymaga się nie tylko kwalifikacji potwierdzonych dyplomem uniwersyteckim, ale również kilkuletniego stażu aplikanckiego. Ostatni

z wymogów jest ściśle przestrzegany, co znacznie zawęża zakres potencjalnych kandydatów do wykonywania tego zawodu.

Normy określające zgodność pomiędzy wykonywanym zawodem a poziomem kwalifikacji nie ograniczają się jedynie do najwyższych szczebli hierarchii zawodowej. Ich zasięg jest szerszy i dotyczą one również pozycji zawodowych ulokowanych na środkowych lub nawet najniższych piętrach drabiny społecznej. Przykładem są pozycje wysoko wykwalifikowanych specjalistów w zawodach robotniczych (craftsmen) w rozwiniętych społeczeństwach kapitalistycznych. Organizacje zawodowe zajmujące się ochroną interesów tych kategorii monopolizują dostęp do nich wymagając spełnienia szeregu kryteriów. Podstawowym jest odbycie wieloletniego stażu w zawodzie (*apprenticeship*). Kandydata obowiązuje ponadto zaliczenie określonych egzaminów, które często mają charakter kilkietapowy i są bezpośrednio powiązane z poszczególnymi fazami stażu w zawodzie (Caplow, 1964; Brown i Brannen, 1971). Wymogom tym mogą towarzyszyć inne ograniczenia. W Stanach Zjednoczonych warunkiem wykonywania niektórych wyspecjalizowanych zawodów robotniczych jest przynależność do związków zawodowych oraz konieczność poniesienia wysokich opłat związanych z wykupem kart licencyjnych (Kerr, 1954; Form i Huber, 1976).

Jest rzeczą interesującą, że można wskazać przykłady stosowania praktyk restryktywnej selekcji do zawodu nie w celu zapewnienia dopływu kandydatów o wysokich kwalifikacjach, lecz wręcz przeciwnie — w celu obniżenia ich poziomu. Jest to swoista forma wykorzystywania istniejących norm prestiżowych dla realizacji określonych celów. Przykładu dostarcza polityka edukacyjna okupanta niemieckiego na terenach Wielkopolski w okresie II wojny światowej. Rozpowszechnioną formę organizacyjną szkół powszechnych w tym okresie stanowiły tzw. Polenschulen. Program ograniczał się do nauki mówienia, czytania i pisania w języku niemieckim oraz do nauki liczenia. W szkołach tych miały prawo nauczać wyłącznie osoby narodowości niemieckiej bez żadnych kwalifikacji pedagogicznych. Brak kwalifikacji był w tym wypadku traktowany jako wymóg formalny. Praktyka taka miała na celu obniżenie poziomu nauczania, co było podporządkowane daleko-



siężnym celom polityki władz niemieckich wobec ludności polskiej (Krasucki, 1971: 236—239).

Rozpatrując uniwersum prestiżowych norm ustalających wzajemną odpowiedniość kluczowych atrybutów położenia społecznego warto nieco więcej uwagi poświęcić dochodom. Zróżnicowanie w wymiarze dochodów jest powszechnie postrzegane jako płaszczyzna nierówności, silnie społecznie wartościowane i stanowi zasadnicze podłoże konfliktów wokół zasad dystrybucji dóbr. Okoliczności te powodują, że regulująca rola prestiżu w tej sferze jest szczególnie ważna z punktu widzenia integracji systemu. Dotychczas omówiliśmy normy dotyczące związku dochodów z wykształceniem. Obecnie zajmujemy się normami określającymi zasady powiązania dochodów z przynależnością zawodową oraz z pozycją w systemie władzy.

Zespół norm określających dochody „właściwe” dla reprezentantów poszczególnych zawodów jest silnie utrwalony w świadomości społecznej. Fakt ten znalazł potwierdzenie w badaniach empirycznych, w których proszono badanych o określenie wysokości zarobków właściwej dla wykonywanego przez nich zawodu. Okazało się, że kwoty podawane przez przedstawicieli różnych grup zawodowych były niejednakowe. Przy czym ich zróżnicowanie odzwierciedlało usytuowanie poszczególnych grup w syntetycznie rozumianej hierarchii położenia społecznego. Zauważmy, że ujawniona tą drogą norma prestiżu przeważa nad interesem jednostkowym, zgodnie z którym postulowane dla siebie dochody powinny być jak najwyższe. Występowanie omawianego zjawiska stwierdzono w społeczeństwach o odmiennych systemach ekonomicznych i politycznych (Hyman, 1954; Domański, 1987b).

Normy ustalające wysokość zarobków w różnych zawodach są obecne w sferze zachowań i postaw życia codziennego. Korzystając z usług przedstawicieli poszczególnych zawodów ludzie mają określone wyobrażenie sprawiedliwych stawek, należących się za daną usługę. Na przykład na rynku wolnych zawodów zapłata z daną usługę nie powinna zejść poniżej pewnego poziomu. Jeśli wykonawca zawodu żąda kwoty niższej, to fakt ten podważa zaufanie klientów do jego fachowości, osłabia wiarygodność jako przedstawiciela danego zawodu (Phelps Brown, 1977: 128). Częste występowanie tego zjawiska powodować może obniżenie społecz-

nej rangi zawodu. Obawę przed tym należy uznać za jeden z czynników skłaniających organizacje profesjonalne do utrzymywania i egzekwowania pewnych minimalnych stawek za usługi świadczone przez ich członków (Prandy, 1965: 72—82). Poprzez działalność tych organizacji uzewnętrznia się w istocie norma prestiżu określająca związek między zarobkami a wykonywanym zawodem.

W niektórych sytuacjach wzory prestiżu wyznaczają górną granicę zarobków, dopuszczalnych dla zawodu w odczuciu społecznym. Normy tego rodzaju wyrażają się częściej w dostępnych potocznej obserwacji postawach ludzi wobec pozycji zawodowych o umiarkowanym lub niskim statusie, niż wobec zawodów ulokowanych w górnych partiach drabiny społecznej. Bardziej prawdopodobna wydaje się sytuacja, w której żądanie wysokiej kwoty przez hydraulika zostanie potraktowane jako roszczenie zbyt wygórowane, niż zażądanie tej samej kwoty przez lekarza.

Bardziej złożony charakter mają relacje między dochodami a pozycją w systemie władzy. Można tu mówić o obustronnych zależnościach. Z jednej strony uważa się, że stanowiska w hierarchii władzy powinny być obejmowane przez osoby, które rozporządzają wysokimi dochodami. Uzasadnienie jest tu dwojakie. Po pierwsze, posiadanie wysokich dochodów może być traktowane jako wskaźnik pewnych zdolności, predyspozycji i umiejętności doboru środków zapewniających wysoką pozycję materialną. W tym sensie świadczyłyby o rozumieniu mechanizmów działania układów instytucjonalnych nie tylko w zakresie dystrybucji dóbr, lecz i w szerszej sferze, obejmującej także politykę i organizacje gospodarcze. Po drugie, znaczne zasoby materialne stanowią rodzaj gwarancji, że objęcie stanowiska w hierarchii władzy nie pociągnie za sobą nadużyć, których celem byłoby szybkie wzbogacenie się. Druga z wymienionych zasad leży u podstaw występujących w niektórych społeczeństwach przekonań, że warstwą najbardziej predysponowaną do sprawowania władzy jest stara arystokracja. Trafną ilustracją tego poglądu jest stwierdzenie premiera rządu Wielkiej Brytanii z końca XIX wieku Lorda Salisbury, iż jest słuszne i sprawiedliwe, aby sprawy publiczne podlegały ludziom, których „nie plami plugawa chciwość” (Tuchman, 1987: 25).

Omawiana zależność między dochodami a władzą zachodzi także



w przeciwnym kierunku. Osiągnięcie wysokiej pozycji w hierarchii władzy traktowane jest jako atrybut legitymizujący osiąganie wysokich dochodów. Norma ta leży u podstaw przepisów uzależniających wielkość zarobków od zajmowanego stanowiska, w większości organizacji gospodarczych, politycznych, w administracji i w innych sformalizowanych układach instytucjonalnych, których funkcjonowanie opiera się na hierarchii władzy (Kalleberg i in., 1981: 67). Również w potocznych przekonaniach ujawnia się zasada progresywnego wynagradzania w zależności od stanowiska. W społeczeństwie polskim zjawisko to odnotowano w badaniach dotyczących sprawiedliwych płac. Wśród blisko trzydziestu pozycji zawodowych drugi co do wysokości poziom zarobków przyznano ministrowi (Sarapata, 1965). Z kolei w Czechosłowacji minister znalazł się na pierwszym miejscu w hierarchii 30 zawodów ocenianych przez respondentów według kryterium sprawiedliwych płac (Brenner i Hrouda, 1969).

Wszystkie dotychczas opisane przypadki stanowią ilustrację mechanizmów oddziaływania norm prestiżu w kierunku ustanowienia zgodności między wartościami różnych atrybutów. Nie jest to jedyny sposób, w jaki normy te sprzyjają integracji systemu. Zachowanie wzajemnych relacji między atrybutami dokonuje się również poprzez narzucenie sankcji za odstępstwa od dominującego wzoru. Mechanizm ten wzmacnia skuteczność norm określających wzajemną substytucyjność i współwystępowanie atrybutów.

Fakt występowania sankcji przeciwdziałających odstępstwom powiązań między atrybutami położenia społecznego od ustalonego wzoru był od dawna dostrzegany. W socjologii znalazło to wyraz we wpływowym — w swoim czasie — nurcie teoretycznych analiz i empirycznych badań nad rozbieżnością czynników statusu. Zjawisko to zdefiniowano poprzez wyodrębnienie kilku najważniejszych atrybutów położenia społecznego (takich jak wykształcenie, zarobki, pochodzenie etniczne, wykonywany zawód) oraz ustalenie dominujących typów powiązań między nimi. Sytuacje, w których profil powiązań atrybutów odbiega od dominującego wzoru, nazwano rozbieżnością czynników statusu. Zasadniczym przedmiotem zainteresowań badaczy był problem wpływu tak rozumianej rozbieżności na postawy i zachowania jednostek. Z punktu widzenia naszych rozważań istotne jest, w jakim stopniu stan obiektywnej

rozbieżności atrybutów położenia jest przez ludzi uświadamiany oraz czy wywołuje działania zmierzające do jego usunięcia.

Aczkolwiek literatura na ten temat jest bogata, interesująca nas kwestia nie znalazła jednoznacznego rozstrzygnięcia. W wielu wypadkach stwierdzono wpływ rozbieżności na występowanie postaw znamionujących poczucie dyskomfortu, stres, czy frustracje (Jackson i Burke, 1965), poczucie izolacji oraz unikanie społecznych kontaktów, liberalizm polityczny (Lenski, 1967), prawicowy eskstremizm (Rush, 1967). Wyniki te interpretowano jako świadectwo istnienia psychologicznych następstw niespójności cech położenia społecznego. Fakt, że wiele z tych następstw jest odczuwanych jako stan niepożądany, patologiczny, wymagający usunięcia, mógłby stanowić argument na rzecz tezy o istnieniu norm negatywnie wartościujących brak zgodności pomiędzy czynnikami statusu.

Zasadność tego rozumowania może być jednak kwestionowana z dwóch powodów. Po pierwsze, wyniki badań empirycznych przeprowadzonych w ramach rozważanego nurtu nie są wewnętrznie spójne. Wiele cytowanych wyżej rezultatów nie znalazło potwierdzenia w innych analizach, bądź nawet stwierdzono wystąpienie tendencji odwrotnych. Również pewne mechanizmy, które ujawniły się w niektórych krajach, zupełnie nie występują w innych, co podważałoby ich uniwersalność. W sumie rezultaty badań nad rozbieżnością czynników statusu nie układają się w spójny system, co uniemożliwia ich jednoznaczną interpretację.

Wątpliwości drugiego rodzaju mają charakter ściśle metodologiczny i wiążą się z problemem identyfikacji tak zwanego efektu rozbieżności czynników statusu. Dotychczas nie wypracowano bowiem zadowalających metod analitycznych, które umożliwiłyby oddzielenie efektu rozbieżności od oddziaływania poszczególnych atrybutów położenia społecznego na wyjaśniane zjawisko. Wpływ rozbieżności czynników statusu jednostek na ich postawy, który identyfikowano, był więc rezultatem nie tylko samej rozbieżności, ale również zajmowanych przez te jednostki pozycji w analizowanych wymiarach nierówności. Gdy w wyniku zastosowania bardziej zaawansowanych technik statystycznych wpływy obydwu komponentów omawianej zależności próbowano specyfikować osobno, okazywało się, że zjawisko rozbieżności nie determinuje w znaczący



sposób wyjaśnianych postaw i poglądów (Jackson i Curtis, 1972; Hope, 1975). Z drugiej strony wysuwane jest jednak przypuszczenie, iż niepowodzenia w zakresie identyfikacji efektu rozbieżności są konsekwencją metodologicznych niedostatków stosowanych technik analizy, nie zaś przejawem jego niewystępowania. Zwolennicy tego stanowiska wskazują, iż dotychczasowe próby wyspecyfikowania efektu niespójności czynników statusu niezależnie od jego komponentów powodowały każdorazowo wyeliminowanie efektu niespójności, co było wadą stosowanych procedur, a nie przejawem braku rzeczywistych zależności (Sobel, 1981; Brown i in., 1986).

Z podanych wyżej powodów rezultaty badań nad konsekwencjami rozbieżności czynników statusu nie mogą być traktowane jako argument na rzecz tezy o istnieniu norm negatywnie sankcjonujących wystąpienie nietypowych powiązań pomiędzy atrybutami jednostek. Dowodów przemawiających za słusnością tego poglądu należy zatem szukać w danych innego rodzaju. Metody, które omijają wspomniane trudności metodologiczne, wypracowano na gruncie psychologii eksperymentalnej. W badaniach kilkunastoosobowych grup zadaniowych starano się ustalić związek między zbieżnością atrybutów określających funkcjonalną pozycję w grupie a sposobem reagowania w pewnych sytuacjach oraz stopniem internalizacji norm grupowych. Dwa z otrzymanych rezultatów wydają się znaczące. Po pierwsze, stwierdzono wyraźne dążenia do redukcji rozbieżności cech traktowanych jako ważne poprzez stosowanie specjalnych strategii. Po drugie, zaobserwowano istnienie negatywnego wpływu zjawiska rozbieżności na spójność grupy oraz na stopień wzajemnego zaufania i przyjaźni (Adams, 1953: 16; Malewski, 1964: 164).

Istnieją również bezpośrednie obserwacje świadczące o tym, że sytuacjom rozbieżności czynników statusu towarzyszą starania o zmianę usytuowania w tych wymiarach, które definiują niespójność zajmowanej pozycji. Przykład stanowić może tendencja do uzupełniania wykształcenia powszechna wśród osób, które awansowane zostały na stanowiska kierownicze drogą mianowania, na podstawie kryteriów niemerykratycznych. Jak wynika z badań nad kadrą kierowniczą przedsiębiorstw w Polsce, awans na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa kandydata bez ukończonych studiów

wyższych powodował z reguły podjęcie starań o rozpoczęcie kształcenia na wyższej uczelni (Wasilewski, 1981: 79—80).

Z przedstawionych rozważań wynika, że normy prestiżu określające wzajemne relacje między ważnymi atrybutami jednostek przejawiają się w różnorodnych formach ludzkich zachowań oraz zinstytucjonalizowanych regulacji. Istnieją zarówno normatywne wzory dotyczące pożądanых powiązań między atrybutami, jak też normy generujące sankcje za odstępstwa od tych powiązań. Jedne i drugie przejawiają się między innymi: w społecznych przekonaniach jak być powinno, zinternalizowanych wzorach działania, w jednostkowych systemach aspiracji i dążeń, obowiązujących przepisach prawnych, działaniach zorganizowanych grup interesu, strategiach rekrutacji i awansowania przyjmowanych przez organizacje i instytucje.

Wielość form zapewnia skuteczność regulacyjnych funkcji prestiżu. Możliwość zaadaptowania norm prestiżowych do różnych sytuacji pozwala pokryć zasięgiem ich oddziaływania znaczny obszar funkcjonowania systemu. Równocześnie fakt ten dowodzi, że normy dotyczące powiązań i zgodności atrybutów jednostek stanowią jedną z kluczowych składowych prestiżu, a zarazem pełnią ważną funkcję w procesie integracji.

## 2.4 PRESTIŻ SYTUACYJNY

Analiza zjawisk zachodzących we współczesnych społeczeństwach skłania do wniosku, że najbardziej widocznym przejawem nierówności prestiżu są zachowania i postawy ludzi oparte na pewnym wartościującym stereotypie. Wynika on z przekonania, że niektóre pozycje i kategorie społeczne są „lepsze”, a inne „gorsze”. Obserwacja codziennych stosunków między ludźmi pozwala dostrzec, że są jednostki obdarzane pewnym respektem lub nawet czymś w rodzaju estymy, podczas gdy inne bywają w pewnych sytuacjach traktowane z lekceważeniem lub — w krańcowych przypadkach — są otaczane pogardą. Jako „lepsze” traktowane są między innymi osoby o wyższym wykształceniu, ludzie elegancko ubrani, posiadacze luksusowych samochodów i mieszkań, reprezentanci wolnych zawodów, ludzie o „dobrym nazwisku”. Z kolei do



„gorszych” zalicza się ludzi, których sposób zachowania znamionuje brak oglądy towarzyskiej, niedostatek materialny czy ubóstwo, przynależność do mniejszości etnicznych, wykonawców zawodów kojarzących się z „brudną” pracą.

Zachowania, o których mówimy, stanowią uzewnętrznienie prestiżu określonego wcześniej mianem sytuacyjnego. Prestiż sytuacyjny realizuje się w bezpośrednich interakcjach między ludźmi. Podobnie jak inne przejawy prestiżu, odzwierciedla on globalne zasady organizacji systemu nierówności, asymetryczność relacji między jego podstawowymi segmentami. Jak pisaliśmy wcześniej, działania uczestników życia zbiorowego regulowane są przez prestiż na różne sposoby. Prestiż sytuacyjny stanowi jedną z form tej regulacji. Ujawnia się poprzez emocjonalne nastawienia i reakcje w stosunkach między ludźmi, wyraża bariery i podziały społeczne w codziennych sytuacjach życiowych (por. Narojek, 1982).

Przyjrzyjmy się bliżej specyficznym własnościom tego zjawiska. Charakterystyczna dla prestiżu sytuacyjnego jest jego okazalność. Wywołane emocje i zachowania zamykają się w akcie interakcji. Wzajemne nastawienia partnerów wobec siebie mają unikalny charakter, są szczególne dla danego momentu, dla konkretnych okoliczności. Relacje prestiżu są tu pochodną przypadkowych styczności i kontaktów, i na ogół zanikają z chwilą ich zakończenia.

Strukturotwórcze funkcje prestiżu sytuacyjnego realizują się nie w ramach pojedynczej interakcji, lecz wynikają z wielości interakcji, w które wchodzi każdy z uczestników życia zbiorowego. Zachowania w ramach pojedynczej interakcji są jedynie przejawem istniejących nierówności. W wypadku powtarzalności tych zachowań pojawia się tendencja do ich obiektywizacji. W świadomości jednostek dochodzi do głosu przekonanie, że mamy tu do czynienia z ogólną prawidłowością, a nawet czymś w rodzaju wzoru, który czyni reakcję w danym kontekście wyborem naturalnym. Prowadzi to do zgeneralizowania owego kontekstu, a pośrednio do swoistego uprawomocnienia niektórych spośród relacji między segmentami systemu nierówności, tych, w których jednostka — z racji swojego położenia społecznego — może osobiście uczestniczyć.

Wpływ prestiżu sytuacyjnego na formowanie się świadomościowych obrazów struktury społecznej nie jest jedynie konsekwencją doświadczeń zdobywanych przez jednostki poprzez osobiste uczestnictwo w interakcjach. Niemniej ważne znaczenie mają doświadczenia płynące z obserwacji konkretnych przejawów życia codziennego. Chodzi o obserwację kontaktów między innymi ludźmi, zewnętrznych cech partnerów interakcji, sposobu ich odnoszenia się do siebie. Okazji do takich obserwacji dostarcza między innymi środowisko pracy, życie sąsiedzkie, uczestnictwo w szerszych zbiorowościach. Ważnym źródłem wiedzy o wzorach interakcji są środki masowego przekazu, jak prasa czy telewizja. Lektura czasopism i oglądanie programów telewizyjnych stwarzają możliwość symbolicznego udziału w interakcjach, które nie są dostępne bezpośrednio doświadczeniu jednostki. Podobną rolę pełni przekaz fabularny, jak film czy literatura piękna.

Obserwacja międzyludzkich interakcji stanowi zatem istotne uzupełnienie osobistych doświadczeń. Wraz z nimi jest podstawą formowania się wyobrażeń i uogólnień dotyczących nierówności między ludźmi, które swoim zasięgiem są w stanie objąć większość kluczowych relacji wyznaczających bariery i dystanse społeczne. Powyższe uwagi wskazują na szczególny charakter oddziaływania prestiżu sytuacyjnego na przebieg społecznej strukturalizacji. Mimo iż realizuje się na mikroskopicznym poziomie życia społecznego — w międzyludzkich interakcjach — jego zakres oddziaływania obejmuje całość systemu. Można więc przyjąć, że jego strukturotwórcza rola jest nie mniej znacząca, niż innych form prestiżu.

Warto zwrócić uwagę, że prestiż sytuacyjny stanowi w istocie rzeczy bardzo silny mechanizm regulacyjny. Jest to widoczne zwłaszcza w pewnych okolicznościach, w których dochodzi do konfliktu norm prestiżowych z innymi układami norm. W tym ostatnim wypadku mamy na myśli szczególną klasę wzorów normatywnych, które są funkcjonalne wobec systemu, lecz podporządkowanie celom systemowym wymaga, aby pozostawały w sprzeczności z bardziej generalnymi normami. Niezgodność ta nie powoduje zachwiania równowagi pod warunkiem, że normy te mają charakter partykularny (lokalny), to znaczy ich zasięg ogranicza się ściśle do pewnych sfer funkcjonowania systemu.



Przykład tego typu normy stanowić może jedna z zasad merytokratycznej selekcji, w myśl której, aby wyłowić talenty należy wszystkim stworzyć równe szanse. W odniesieniu do współczesnych społeczeństw przyjmuje się, że zasada ta jest funkcjonalna wobec systemu (Young, 1958; Wesołowski, 1980). Pozostaje ona spójna z wymogami sprawnego funkcjonowania systemu pod warunkiem, że sytuacja „równych szans” ogranicza się wyłącznie do instytucjonalnego obszaru dokonywania selekcji. Poza tym obszarem „równość szans” nie obowiązuje, o czym świadczy chociażby drugi człon zasady, który głosi potrzebę wyławiania talentów w celu obsadzenia pewnych pozycji — jak z tego wynika — pozycji zróżnicowanych. Realizacja tej zasady według kryteriów systemowej funkcjonalności wymaga zatem istnienia mechanizmów przeciwdziałających próbom uogólnienia idei równych szans na inne obszary instytucjonalne, bądź w sferze normatywnej — w ideę równości.

Kreowanie takich mechanizmów stanowi jedną z funkcji prestiżu sytuacyjnego. W wypadku konfliktu norm oddziałuje on na rzecz wzmocnienia wpływu norm generalnych, będących odzwierciedleniem społecznego prestiżu przypisywanego rolom i pozycjom, a tym samym ogranicza zakres rozprzestrzeniania się (niezgodnych z nimi) norm partykularnych.

W celu zilustrowania sposobu ujawniania się prestiżu sytuacyjnego w przypadku konfliktu norm posłużymy się dwoma przykładami pochodzącymi z badań przeprowadzonych w Polsce. W zrealizowanych w 1986 roku badaniach młodzieży szkół ponadpodstawowych starano się między innymi ustalić, czy zdaniem respondentów, nauczyciele wszystkich uczniów w klasie traktują i oceniają według jednolitych kryteriów, czy też w swoich ocenach biorą pod uwagę pozycję społeczną rodziców ucznia (Sawiński, 1986b). Chodziło tu o ustalenie, czy w praktyce funkcjonowania szkoły jest realizowana zasada równych szans, obiektywnego oceniania wiadomości i wiedzy uczniów. Jak wiadomo, jest to jedna z pryncypialnych zasad organizujących pracę pedagogiczną nauczyciela, i jak wyżej sygnalizowaliśmy, jest jednocześnie zasadą funkcjonalną wobec systemu. Pozostaje przy tym w konflikcie z generalnymi normami prestiżu, które dyktują

zasady oceniania ludzi według cech stratyfikacyjnych, między innymi według pochodzenia społecznego.

Wśród badanej młodzieży około połowa jest przekonana, że w swoich ocenach i sposobie traktowania uczniów nauczyciele biorą pod uwagę pozycję społeczną rodziców, przy czym ankietowani z reguły definiowali ją odwołując się do kryteriów statusowych. Lepiej są traktowani uczniowie z rodzin inteligentnych, których rodzice zajmują stanowiska kierownicze, mają korzystne znajomości, są zamożni. Gorzej — synowie i córki robotników, rolników, osób na szeregowych stanowiskach, o niskim wykształceniu, źle sytuowanych materialnie. Rezultat ten dowodzi, że atrybuty nierówności statusowych ujawniają się w interakcjach nauczyciel-uczeń, co jest świadectwem oddziaływania prestiżu sytuacyjnego. Dzieje się tak mimo istnienia norm etycznych, nakazujących nauczycielowi jednakowe traktowanie wszystkich uczniów w celu realizacji zasady równych szans.

Drugi przykład pochodzi z badań nad funkcjonowaniem urzędów (CBOS, 1987). Zgodnie z zasadami racjonalności biurokratycznej, jednym z elementów sprawnego działania urzędu jest jednakowe (bezosobowe) traktowanie wszystkich petentów. Celem jest bowiem załatwianie spraw zgodnie z przepisami i ustaloną procedurą, niezależnie od personalnych atrybutów osób zgłaszających daną sprawę. Norma ta znajduje swój zapis zarówno w odpowiednich przepisach (np. w Polsce *Kodeks powinności urzędnika państwowego*), jak też jest elementem społecznych oczekiwań.

W badaniach, o których mowa, respondentów pytano czy ludzie są przez urzędników traktowani jednakowo, czy też jedni lepiej, a drudzy gorzej. Około 75% badanych wybrało drugą z możliwości. Jako podłoże nierównego traktowania najczęściej wskazywano atrybuty statusowe (zawód, pozycję, wykształcenie) i kulturowe (ogólny wygląd, obycie, sposób wysławiania się). I w tym wypadku mamy do czynienia z prestiżem sytuacyjnym, który narzuca perspektywę stratyfikacyjną wbrew regułom biurokratycznej racjonalności.

Podane przykłady nie wyczerpują okoliczności, w których ujawnia się działanie prestiżu sytuacyjnego. Znaczenie tego zjawiska bierze się stąd, że jego zasięg jest szeroki i obejmuje właściwie



większość zdarzeń i sytuacji, z którymi ludzie mają do czynienia na co dzień. Powielanie pewnych zachowań i reakcji, zarówno drogą osobistych doświadczeń jak i obserwacji, wzmacnia istniejące układy nierówności między ludźmi. Z wielości sytuacji formuje się w świadomości jednostek hierarchiczna wizja stosunków społecznych.

## 2.5 ZAKOŃCZENIE

Dokonane ustalenia wskazują na wielostronny charakter oddziaływania wzorów prestiżu na strukturę społeczną. Prestiż kształtuje hierarchiczne zależności między zbiorowościami rządu klas, warstw czy kategorii zawodowych. Narzuca reguły wzajemnego dopasowania między zasadami alokacji osób do pozycji społecznych a posiadanyymi przez nich atrybutami oraz dyspozycjami. Zarazem określa normy powiązań i zgodności między zakresami posiadania ważnych i cenionych dóbr. Strukturotwórcze znaczenie prestiżu ujawnia się również na mikroszenie życia społecznego. Demonstrowanie wyższości i niższości w bezpośrednich interakcjach między ludźmi reguluje ich zachowania i kształtuje orientacje życiowe.

— We współczesnych społeczeństwach istnieje zatem wiele wymiarów nierówności kreowanych przez różnicowanie prestiżu. Jak staraliśmy się wykazać, sposób, w jaki zjawiska te oddziałują na formowanie się struktury społecznej, jest ściśle związany z wpływem prestiżu na procesy społecznej integracji. Istota prestiżu polega bowiem na uzgadnianiu zachowań jednostek z naczelnymi celami i wymogami funkcjonowania systemu. Bez uwzględnienia tego faktu trafne odczytanie zjawisk strukturalizacji społecznej nie byłoby w wielu sytuacjach możliwe.





### ROZDZIAŁ 3

## WZORY PRESTIŻU ZAWODÓW JAKO PŁASZCZYZNA ANALIZY PRESTIŻU SPOŁECZNEGO

Rozważania prowadzone w poprzednim rozdziale koncentrowały się wokół roli prestiżu w procesach integracji społecznej i wpływu tego zjawiska na adaptację jednostkowych dążeń i zachowań do celów systemu. Mniej zajmowaliśmy się natomiast kwestią przekładalności tych mechanizmów w hierarchie i podziały społeczne kreowane przez wzory prestiżu. Zagadnienia te, będące głównym przedmiotem naszego zainteresowania, podejmiemy w niniejszym rozdziale.

Naszym celem jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, na ile dotychczasowe ustalenia empiryczne pozwalają scharakteryzować wpływ ocen prestiżu na nierówności między ludźmi i podziały społeczne. Przedstawimy na początek argumenty, że dogodną płaszczyzną ujmowania nierówności w wymiarze prestiżu jest sfera różnicowania zawodowego. Teza ta stanowi zasadniczą przesłankę dominującej w badaniach empirycznych praktyki rozpatrywania wzorów poważania społecznego w terminach prestiżu zawodów. Mając powyższe na uwadze odwołamy się następnie do wyników dotychczasowych badań tego zjawiska. Skoncentrujemy się na kilku grupach zagadnień, których analiza umożliwia naszym zdaniem scharakteryzowanie mechanizmów formowania się struktury społecznej i dostarcza adekwatnych kategorii jej opisu. Rozpocznemy od dyskusji problematyki społecznego konsensusu w sferze wzorów poważania i szacunku społecznego na podstawie wyników empirycznych analiz dotyczących międzyjednostkowej zgodności ocen

prestżu zawodów. Dalej omówimy ustalenia dominującego nurtu badań, w którym zjawisko podobieństw w ocenach prestiżu zawodów rozpatruje się na szczeblu zgodności ocen między grupami społecznymi, zgodności międzykulturowej oraz stabilności ocen prestiżu w czasie. Kolejny blok zagadnień dotyczy wewnętrznej spójności ocen prestiżu, stopnia jego krystalizacji w świadomości społecznej oraz istnienia wymiarów prestiżu. Na koniec podejmiemy próbę interpretacji treści prestiżu zawodów, nawiązując do analiz poświęconych kryteriom oceniania ról zawodowych.

### 3.1 ZRÓŻNICOWANIE ZAWODOWE JAKO PŁASZCZYZNA KRYSTALIZACJI WZORÓW PRESTIŻU

Rekonstrukcja podziałów i nierówności społecznych kreowanych przez wzory prestiżu może być realizowana na kilka sposobów. W ujęciu najbardziej ogólnym formy strukturalizacji kształtowane przez wzory prestiżu wyprowadza się z przesłanek teoretycznych. Bazą kształtowania się różnych form nierówności — wśród nich nierówności prestiżu — są w tym ujęciu układy funkcjonalnych powiązań między wyspecjalizowanymi sferami działań i ról zaspakajających potrzeby społeczne (Barber, 1957; Lenski, 1966; Parsons, 1972; Treiman, 1977). W ramach innej orientacji punktem wyjścia jest empiryczna analiza świadomościowych obrazów struktury społecznej. Chodzi o nurt badań zmierzający do określenia dominujących podziałów, hierarchii i postrzeganych kryteriów zróżnicowania. Na gruncie tego podejścia do odtworzenia wizji wertykalnych układów i relacji dąży się bezpośrednio, badając empirycznie treść świadomości jednostek. Studia te prowadzono głównie w amerykańskich społecznościach lokalnych (Hollingshead, 1946; Mills, 1946; Warner i in., 1949). Obok dwóch wspomnianych, sporadycznie stosuje się również trzecie ujęcie. Oparte jest ono na analizie treści bezpośrednich interakcji między ludźmi, co prowadzić ma do odtworzenia wzorów społecznej wyższości-niższości, natężenia barier między reprezentantami różnych warstw i kategorii społecznych (Svalastoga, 1959; Grasmick, 1976).



Jednakże najczęściej stosowany sposób opisu struktury społecznej w terminach wzorów prestiżu stanowią analizy nad prestiżem zawodów. Kierunek ten zawiera szereg istotnych elementów wszystkich trzech omówionych wyżej perspektyw badawczych. Analizy prestiżu zawodów prowadzi się na gruncie badań surveyowych, w których respondenci proszeni są najczęściej o ocenę pozycji wybranych zawodów na określonej skali. O popularności tego nurtu badań zadecydowała z jednej strony łatwość zbierania stosownych danych, z drugiej zaś fakt, że przyjmowane założenia miały dobre uzasadnienie w dominujących teoriach ujmowania struktury społecznej. Spowodowało to lawinowy rozwój analiz i badań poświęconych omawianemu zjawisku. Do chwili obecnej dane na temat prestiżu zawodów uzyskano w ponad 60 krajach (Treiman, 1977), przy czym dla części społeczeństw informacje zbierano wielokrotnie, niekiedy w odległych od siebie okresach czasu. Bogactwo zgromadzonego materiału stwarza szerokie możliwości jego wykorzystania w analizach nad strukturą społeczną. Z tego też względu dyskusji otrzymanych rezultatów poświęcimy dalszą część tego rozdziału, a sformułowane dotychczas uogólnienia będziemy traktować jako punkt odniesienia rozważań dotyczących strukturotwórczej roli prestiżu społecznego.

Należy zaznaczyć, że naszym celem nie jest prezentacja teoretycznych przesłanek badań nad prestiżem zawodów (zob. Treiman, 1977; Alestalo i Uusitalo, 1980; Reszke, 1984). W tym miejscu chcemy jedynie wykorzystać wyniki tych badań do identyfikacji zasad społecznej strukturalizacji kreowanych przez wzory prestiżu niezależnie od zamierzeń i orientacji przyjmowanych przez poszczególnych badaczy. Istotne jest zatem rozstrzygnięcie, w jakim stopniu materiał empiryczny tego rodzaju może być wykorzystany we wspomnianym wyżej celu. Zrekonstruujemy zatem założenia, których spełnienie jest konieczne, aby można było zasadnie wnioskować na temat kształtu struktury społecznej na podstawie danych dotyczących prestiżu zawodów.

Najbardziej generalne założenie dotyczy problemu definiowalności różnicowania społecznego w terminach zawodowego podziału pracy. Z jednej strony chodzi o to, na ile system zawodowy odzwierciedla układy dystansów społecznych, barier i płaszczyzn nierówności, z drugiej zaś strony o stopień spójności ról zawodo-

wych ze względu na kluczowe atrybuty sytuacji społecznej jednostek. Odrębnym zagadnieniem jest kwestia postrzegania zróżnicowania społecznego w kategoriach pozycji zawodowych. Traktowanie prestiżu zawodów jako realizacji wzorów prestiżu społecznego ma bowiem sens jedynie wtedy, gdy identyfikacja nierówności poprzez pryzmat ról zawodowych jest elementem percepcji jednostek.

Znaczenie zróżnicowania zawodowego jako mechanizmu strukturalizacji przestrzeni społecznej znajduje uzasadnienie w logice funkcjonowania społeczeństw przemysłowych, których organizacja opiera się na zawodowym podziale pracy. Proces wyodrębniania się ról zawodowych spośród innych form podziału pracy był wynikiem długotrwałej ewolucji. W systemach preindustrialnych aktywność dająca utrzymanie i będąca źródłem zaspokajania potrzeb była wykonywana w ścisłym powiązaniu z wypełnianiem obowiązków rodzinnych oraz miejscem przypisanym przez urodzenie i inne partykularne wyznaczniki położenia społecznego (Parsons, 1960: 148), natomiast w znacznym stopniu niezależnie od samodzielnych osiągnięć jednostek. System zawodowy był więc podporządkowany innej zasadzie organizacji społecznej, nastawionej bardziej na utrwalanie istniejącej rzeczywistości niż na jej zmiany. Dopiero industrializacja i powstanie społeczeństw rynkowych doprowadziły do emancypacji ról zawodowych w układy wyodrębnionych czynności, podlegających swobodnemu transferowi na rynku pracy (Polanyi, 1954). Był to zarazem warunek efektywnego wykorzystania systemu zawodowego jako czynnika rozwoju społeczno-gospodarczego.

Argumentem wspierającym tezę o wzajemnym uwarunkowaniu procesów rozwoju gospodarczego i zawodowego podziału pracy są rezultaty analiz treści ról zawodowych prowadzone dla kilkudziesięcioletnich okresów czasu. Wskazują one na postępujący wzrost złożoności zadań w zawodach reprezentujących różne kategorie podziału pracy (Spenner, 1979). Można wnioskować, że jest to reakcja na zwiększanie się wymogów stawianych przez rozwój społeczno-gospodarczy, a z drugiej strony niezbędny element tego procesu. W świetle tych uwag pogląd o kluczowym znaczeniu systemu zawodowego w społeczeństwach przemysłowych znajduje więc dobre uzasadnienie.



Układ pozycji istniejących na bazie ról zawodowych jest warunkiem istnienia społeczeństw przemysłowych zarówno ze względu na konieczność dostosowywania form organizacji pracy do dynamicznie rozwijających się sił wytwórczych, jak też zaspokojenia potrzeb wynikających ze stałego wzrostu aspiracji konsumpcyjnych jednostek. Za pośrednictwem ról zawodowych następuje alokacja środków produkcji i zasobów siły roboczej, ma miejsce produkcja dóbr i świadczone są usługi na rzecz gospodarki i społeczeństwa. Zawodowy podział pracy stwarza możliwość dynamizowania gospodarki i zaspokajania wzrastających potrzeb społecznych, ponieważ układy ról zawodowych funkcjonują na zasadach odpowiadających logice rozwoju społeczno-ekonomicznego: po pierwsze, są wyspecjalizowanymi systemami czynności, co sprzyja efektywnej realizacji zadań, po drugie, wykonywanie większości z nich opiera się na maksymalizacji efektów przy racjonalnym wykorzystaniu dostępnych środków, po trzecie, warunkiem pracy w określonych zawodach jest uzyskanie fachowej wiedzy i kwalifikacji. Wymienione okoliczności określają charakter oddziaływania systemu zawodowego na przebieg społecznej strukturalizacji. Istota tego wpływu opiera się na mechanizmach rekrutacji do ról zawodowych oraz zasadach podziału dóbr i wartości związanych z wykonywaniem tych ról.

Strukturotwórcza rola podziału zawodowego jest zatem konsekwencją, a zarazem warunkiem funkcjonowania systemu społecznego. Wynika stąd, że zróżnicowanie zawodowe powinno być uprawomocniane przez wzory prestiżu społecznego i ujawniać się w postaci prestiżu zawodów. Znaczenie prestiżu zawodów jako płaszczyzny strukturalizacji zależy przy tym od dwóch dodatkowych warunków. Po pierwsze, od stopnia, w jakim role zawodowe stanowią odzwierciedlenie innych płaszczyzn nierówności. Po drugie, czy są postrzegane przez ludzi jako charakterystyka sytuacji społecznej.

Zajmijmy się pierwszym z wymienionych zagadnień. Związki pomiędzy pełnioną rolą zawodową a innymi atrybutami położenia społecznego znajdują się w centrum zainteresowań badaczy struktury społecznej praktycznie od chwili powstania socjologii empirycznej. W celu rozpoznania istoty tych zależności stosuje się schemat oparty na klasyfikacji ról zawodowych w pewną liczbę

kategorii odzwierciedlających zróżnicowanie funkcji w szczegółowym podziale pracy. Następnie bada się, na ile wyróżnione kategorie identyfikują podziały i nierówności traktowane jako ważne aspekty strukturalizacji.

W zdecydowanej większości przeprowadzonych dotąd analiz stwierdzono, że tak wyodrębnione układy ról zawodowych silnie korelują z szeregiem wymiarów zróżnicowania społecznego. Do najsilniejszych należą związki roli zawodowej ze złożonością pracy, którą to cechę traktuje się jako ważny aspekt sytuacji zawodowej, warunkujący szeroki zakres orientacji i aspiracji życiowych (Kohn i Schooler, 1986). Na przykład w Polsce wartość stosunku korelacyjnego między rolą zawodową a złożonością pracy wynosi w 0,89 (Domański, 1985: 118). Niewiele słabsze związki odnotowano pomiędzy zawodem a poziomem kwalifikacji rozumianym bądź jako stopień wymaganego przygotowania fachowego (Jones, 1977), bądź poprzez poziom i rodzaj ukończonej szkoły (Kerckhoff i Jackson, 1982). Dla ilustracji podamy, że w Polsce współczynnik korelacji między zawodem a wykształceniem wynosi 0,84 (Sawiński, 1986a: 351). Stosunkowo wysoko zawód koreluje z miejscem w sformalizowanej hierarchii stanowisk (Kluegel, 1978; McLaughlin, 1978), a także z warunkami mieszkaniowymi (Tilly, 1961) i wyposażeniem gospodarstwa domowego w sprzęty trwałego użytku (Reissman, 1959). Zawód wiąże się również z szeregiem cech osobowościowych i psychologicznych. W społeczeństwie amerykańskim korelacja między zawodem a inteligencją wynosi 0,76 (Lorge i Blau, 1942). Z kolei na podstawie analiz przeprowadzonych w sześciu krajach zachodnich odnotowano silne związki pomiędzy zawodem a satysfakcją z osiągnięć życiowych i oczekiwaniami co do poprawy własnych warunków ekonomicznych (Inkeles, 1960). Warto również zauważyć, że przynależność zawodowa wiąże się z podziałami społecznymi określonymi przez asocjacje towarzyskie, członkostwo w klubach, przynależność do organizacji społecznych i religijnych. Jak stwierdzono w badaniach amerykańskich społeczności lokalnych, zawód jest najlepszym pojedynczym predyktorem wymienionych form strukturalizacji (Warner i in., 1949).

Szeregu spektakularnych danych dostarczają także badania, w których porównuje się porządek kategorii zawodowych w wyróżnionych wymiarach położenia społecznego. Tego typu analizy



przeprowadzono w wielu krajach. Ich rezultaty świadczą, że hierarchia grup zawodowych jest wyraźnie skryształizowana. Dotyczy to między innymi dochodów i innych aspektów materialnych warunków życia (Andorka i in., 1984: 70; Phelps Brown, 1977: 32; Wojciechowska, 1977; Beskid, 1987; Haller, 1987: 176—177), miejsca w sformalizowanej hierarchii stanowisk (Kappelhoff i Teckenberg, 1987), wpływu politycznego (Pohoski, 1985), uczestnictwa w kulturze (Glen i Alston, 1968; Wojciechowska, 1977) i stylu życia (Andorka i in., 1984; Wnuk-Lipiński, 1987).

Tak silne związki nie oznaczają rzecz jasna, że zróżnicowanie w ramach najistotniejszych płaszczyzn nierówności sprowadza się do podziałów zawodowych. Dystrybucję ważnych społecznie dóbr wyznacza cały szereg mechanizmów, częściowo tylko pokrywających się z zawodowym podziałem pracy. Rozważmy bliżej ten problem na przykładzie dochodów. Zarówno potoczne obserwacje jak i wyniki badań empirycznych świadczą, że wykonawcy tych samych zawodów otrzymują często znacznie różniące się wynagrodzenie za wykonywaną pracę. Bierze się to w dużej mierze stąd, że wysokość wynagrodzeń nie jest ustalana jednolicie w wyniku oddziaływania mechanizmów rynkowych wspólnych dla całego systemu, lecz jest regulowana w ramach poszczególnych organizacji gospodarczych i rynków pracy.

O istnieniu niejednakowych zasad wynagradzania decyduje występowanie pewnych naturalnych (np. terytorialnych) lub też zinstytucjonalizowanych barier, które ograniczają konkurencyjność i swobodny przepływ siły roboczej. W wypadku dochodów najważniejszą rolę odgrywają podziały ze względu na płeć, sektor gospodarki lub zatrudnienie w określonych przedsiębiorstwach. Przy rekrutacji do większości zawodów kobiety traktowane są jako gorsza kategoria pracowników, co jest głęboko uwarunkowane przez kulturowe wzory przypisujące mężczyznom i kobietom tradycyjnie odmienne role w podziale pracy. W porównaniu z mężczyzną kobieta pracująca w tym samym zawodzie — przy jednakowym poziomie kwalifikacji i stażu pracy — zarabia przeciętnie znacznie mniej, co stanowi fakt dobrze udokumentowany empirycznie (Suter i Miller, 1973; Treiman i Terell, 1975; Pohoski, 1979). Płeć stanowi więc czynnik, który wprowadza dodatkowe zróżnicowanie zarobków w ramach poszczególnych zawodów.

Z podobnym mechanizmem mamy do czynienia w wypadku podziałów między organizacjami gospodarczymi różnego szczebla, takimi jak sektory, działy gospodarki, przedsiębiorstwa, a nawet wydziały zakładów pracy. Przyczyną nierównego poziomu płac są odmienne zasady funkcjonowania jednostek gospodarczych, określone przez ich siłę rynkową, parametry technologiczne, stopień monopolizacji czy poziom koncentracji zatrudnienia. Uwarunkowania te powodują, że za pracę w tym samym zawodzie uzyskuje się w różnych organizacjach gospodarczych niejednakowe wynagrodzenie i nierówne są możliwości dochodzenia do wysokich stanowisk (Bibb i Form, 1977; Wallace i Kalleberg, 1981; Hodson i Kaufmann, 1982; Domański, 1987a). Podobne różnice wprowadzają podziały terytorialne (Erlanger, 1980), etniczne (Blisshen i Carrol, 1981) czy rasowe (Kluegel, 1978).

Przedstawione mechanizmy generujące wewnętrzne zróżnicowanie w ramach poszczególnych ról zawodowych nie podważają jednak znaczenia zawodowego podziału pracy jako płaszczyzny identyfikującej nierówną dystrybucję kluczowych atrybutów położenia społecznego. W skali globalnej istniejące związki należy bowiem uznać jako silne. Odwołując się raz jeszcze do przykładu zarobków, mimo oddziaływania wspomnianych wyżej mechanizmów zależność między zawodem a zarobkami jest wyraźna. Na przykład we Francji wartość stosunku korelacyjnego dla tego związku wynosi 0,69, w Republice Federalnej Niemiec 0,57 (Haller, 1987: 188).

Zarówno ten, jak i inne przytoczone argumenty empiryczne przemawiają za tym, aby zróżnicowanie zawodowe traktować jako płaszczyznę odzwierciedlającą w dostatecznym stopniu różnice położenia społecznego jednostek. Z tego punktu widzenia system zawodowy stanowi potencjalną oś krystalizacji prestiżu.

Na koniec zajmijmy się zagadnieniem postrzegania zróżnicowania społecznego w kategoriach podziałów zawodowych. Kwestia ta nie była przedmiotem systematycznych analiz empirycznych w takim stopniu, jak to miało miejsce w wypadku zależności między zróżnicowaniem zawodowym a innymi „obiektywnymi” płaszczyznami strukturalizacji. Podejmowano ją natomiast czasami na marginesie innych rozważań. Z tego też względu na temat percepcji nierówności społecznych poprzez pryzmat podziałów zawodowych



wnioskować możemy jedynie pośrednio, głównie na podstawie wyników badań nad świadomościowymi obrazami struktury klasowej. W badaniach tych respondentów prosi się z reguły o wyróżnienie najważniejszych segmentów struktury społecznej, określenie ich kompozycji, kryteriów wyodrębnienia, zachodzących między nimi relacji bądź też wskazanie dominujących osi podziałów społecznych (Zaborowski, 1981).

Z ustaleń dokonanych w różnych krajach wynika, że ludzie najczęściej postrzegają strukturę społeczną w postaci gradacji warstw bądź jako podział dychotomiczny. Z kolei najczęściej wymienianym kryterium wyróżnienia klas lub warstw społecznych jest stopień zamożności, bogactwa, wielkość dochodów. Inne kryteria występują rzadziej. Wśród nich wymienia się między innymi zakres władzy, wykształcenie, styl życia, własność środków produkcji, przynależność do określonej wspólnoty religijnej (Zaborowski, 1981; Kwiatkowski, 1987). Do tej samej grupy należy również zawód, rozumiany zarówno jako charakterystyka szerokich podziałów, takich jak fizyczni-umysłowi bądź inteligencja-robotnicy-rolnicy, lub też ujmowany bardziej szczegółowo, jako miejsce w organizacyjno-technicznym podziale pracy.

Zgodnie z rezultatami omawianego nurtu badań podziały zawodowe bywają postrzegane jako jedna z osi zróżnicowania, aczkolwiek w świadomości jednostek nie jest to wymiar najważniejszy. Nie świadczy to jednak, że zróżnicowanie zawodowe nie jest punktem odniesienia do identyfikacji stratyfikacyjnych układów i barier w codziennych interakcjach i zachowaniach. Wymienione badania nastawione bowiem były przede wszystkim na odtworzenie struktury społecznej ujmowanej w kategoriach globalnych makropodziałów. Zawód stanowi zaś szczegółową charakterystykę pełnionej roli, stąd też nie jest łatwo przekładalny na język zróżnicowań klasowo-warstwowych.

Wydaje się jednak, że na mikroszczenie życia społecznego zawód jest traktowany jako jedna z kluczowych charakterystyk pozycji zajmowanych przez ludzi w strukturze społecznej. Przykładów dostarcza obserwacja stosunków między ludźmi. Prawdopodobnie najczęściej w praktyce stosowanym sposobem zdefiniowania, czy też wyrobienia sobie ogólnego zdania na temat nieznanych dotąd osób jest ustalenie, co człowiek robi, gdzie pracuje, czym się

zawodowo zajmuje. Jest to widoczne w bezpośrednich interakcjach, na przykład przy zawieraniu znajomości na przyjęciach towarzyskich, w podróży lub z okazji udziału we wspólnych przedsięwzięciach (jak wycieczki, wesela, konferencje), na których spotykają się ludzie nieznający się dotychczas. W takich sytuacjach rozmowa prędzej czy później schodzi na temat sytuacji pracy, a przez to prowadzi do identyfikacji roli zawodowej. Inny przykład z życia potocznego stanowią reguły opisu sytuacji jednostek stosowane w dokumentach formalnych. W większości z nich obok podania imienia, nazwiska i adresu wymaga się informacji o wykonywanym zawodzie. Informacje tego typu znajdujemy w dowodach osobistych, w kwestionariuszach wizowych, we wnioskach o przyjęcie do organizacji społeczno-politycznych oraz w rozmaitych formularzach wypełnianych przez ludzi w sytuacjach urzędowych.

Warunkiem umiejscowienia ludzi w strukturze społecznej na podstawie wiedzy o ich zawodzie jest posiadanie wyobrażenia o miejscu zajmowanym przez wykonawców poszczególnych ról zawodowych w systemie nierówności. Można przyjąć, że ludzie charakteryzują się znajomością stosunkowo szerokiego kwantum ról zawodowych, przynajmniej tych najczęściej występujących, które cechują przedstawicieli podstawowych segmentów struktury społecznej. Pewnych dowodów potwierdzających zasadność tego założenia dostarczają wyniki badań nad percepcją struktury klasowej, na podstawie których można wnioskować, czy ludzie są w stanie definiować strukturę społeczną w terminach zawodowych. Badania takie przeprowadził Centers (1953) w Stanach Zjednoczonych na próbie ogólnonarodowej, prosząc respondentów o zaklasyfikowanie 24 kategorii zawodowych do czterech wyróżnionych klas społecznych (wyższej, średniej, robotniczej, niższej). Mimo podania szerokiego zakresu tytułów zawodowych oraz niezbyt precyzyjnego określenia klas społecznych, wśród badanych wystąpiła wysoka zgodność co do kompozycji zawodowej omawianego podziału. Fakt ten świadczy między innymi o istnieniu w społecznej świadomości wiedzy o treści poszczególnych ról zawodowych oraz zgody co do ich usytuowania w układzie nierówności.

Należy równocześnie podkreślić, że wiedza ta jest uzależniona od wykształcenia jednostek, charakteru wykonywanej pracy i innych aspektów globalnego statusu. Jak ustalono, w społeczeństwie



amerykańskim, wielkość korelacji między znajomością treści ról zawodowych a liczbą lat nauki wynosi 0,50 (Hodge i in., 1982: 1195), co świadczy, że zajmowanie wyższych pozycji społecznych zwiększa możliwości trafnego opisu różnicowania zawodowego.

Przedstawiona argumentacja uzasadnia traktowanie systemu zawodowego jako płaszczyzny krystalizacji prestiżu społecznego w wymiar nierówności. Podsumujmy trzy najistotniejsze elementy naszego wywodu. W pierwszej kolejności staraliśmy się wykazać na drodze teoretycznej, że różnicowanie zawodowe identyfikuje zasadnicze formy strukturalizacji w społeczeństwach przemysłowych. Dzieje się tak dlatego, że jako płaszczyzna szczegółowego podziału pracy system zawodowy stanowi efektywny mechanizm realizacji wymogów stawianych przez rozwój społeczno-gospodarczy. Następnie na podstawie analizy bogatego materiału empirycznego stwierdziliśmy, że układy ról zawodowych trafnie odzwierciedlają różnice położenia społecznego jednostek w kluczowych wymiarach nierówności. Na koniec podjęliśmy problem postrzegania struktury społecznej w kategoriach zawodowych. Aczkolwiek brak w tej kwestii jednoznacznych empirycznych rozstrzygnięć, to jednak szereg argumentów pozwala sądzić, że w świadomości ludzi zawód stanowi często stosowaną kategorię opisu pozycji jednostek i sposobu definiowania globalnych nierówności społecznych.

### 3.2 SPOŁECZNY KONSENSUS W OCENACH PRESTIŻU ZAWODÓW

O tym, na ile wzory prestiżu zawodów stanowią płaszczyznę nierówności społecznych, decyduje stopień, w jakim poszczególne pozycje zawodowe są jednakowo wartościowane przez rozmaite jednostki i kategorie społeczne. Jest rzeczą oczywistą, że pewna zgodność ocen jest konieczną, aby w ogóle można było mówić o istnieniu odrębnej płaszczyzny kształtowania barier i dystansów społecznych. Stąd też problematyce zgodności ocen prestiżu zawodów poświęca się sporo uwagi w analizach empirycznych.

Punkt wyjścia stanowi konsensus w tej kwestii między jednostkami. Jednostki są bowiem podmiotami oceniającymi i w ich

zachowaniach manifestują się wzory prestiżu. Siła oddziaływania tych wzorów na strukturę społeczną ujawnia się zatem poprzez międzyjednostkową zgodność ocen.

Stopień międzyjednostkowej zgodności ocen prestiżu ustalany jest poprzez porównywanie punktacji przypisywanych zawodom przez poszczególnych respondentów. Punktacje te porównuje się parami, a następnie oblicza średnią miarę zgodności dla danego zbioru par. W zależności od sposobu zestawienia par otrzymuje się tą drogą bądź charakterystykę zgodności dla całego społeczeństwa, dla jednej lub kilku wybranych grup czy kategorii społecznych, bądź też miarę zgodności ocen między grupami.

Stosując ten schemat analizy otrzymywano międzyjednostkowe korelacje zawierające się w szerokim przedziale — praktycznie od wartości ujemnych, poprzez brak zgodności (korelacje bliskie zeru), aż do wysokich korelacji dodatnich, świadczących o silnym podobieństwie w postrzeganiu prestiżu zawodów. Tak znaczny rozrzut jest zrozumiały, jeśli wziąć pod uwagę specyficzny i unikalny charakter ludzkich ewaluacji, w tym ich niewątpliwą zależność od czynników chwilowych i sytuacyjnych, jak np. kondycja psychofizyczna respondenta w momencie badania, czy też sposób rozumienia i interpretacji treści pytania o prestiż zawodów oraz przedłożonej skali ocen. W świetle tych faktów nie jest zasadne wyprowadzanie wniosków co do stopnia zgodności ocen na podstawie poziomu rozpiętości zakresu korelacji, lecz raczej należy tu posłużyć się przeciętną współczynników korelacji, co eliminuje przypadki skrajne.

Posługując się tą miarą w różnych krajach dla rozmaitych zbiorowości uzyskiwano zawsze wartości dodatnie, wyraźnie odbiegające od zera. Świadczy to o przewadze zgodności oceniania nad rozbieżnością ocen. Równocześnie otrzymywane tą drogą średnie korelacje często w widoczny sposób różniły się od siebie. Na poziomie całych społeczeństw stwierdzono między innymi, że dla Anglii średnia korelacja międzyjednostkowa równa jest 0,46 (Goldthorpe i Hope, 1974: 163), dla Australii 0,70 (Broom i in., 1977), dla Holandii 0,69 (Sixma i Ultee, 1984: 32), dla Izraela 0,65 (Kraus i in., 1978: 914), dla Kanady 0,45 (Powell i Jacobs, 1983: 396) oraz dla Stanów Zjednoczonych 0,75 (Balkwell i in., 1980: 873). Analogicznych porównań dokonywano w ramach rozmaitych



podziałów wewnątrz poszczególnych społeczeństw. Przykładowo dla Stanów Zjednoczonych wśród mężczyzn średnia międzyjednostkowa korelacja wyniosła 0,70, wśród kobiet 0,68, w zbiorowości pracowników umysłowych 0,76, wśród robotników 0,61, w kategorii osób z wykształceniem wyższym 0,81, średnim 0,67, podstawowym 0,52. Zestawiano również reprezentantów różnych kategorii, np. średnia zgodność ocen mężczyzn i kobiet w Stanach Zjednoczonych (przykład ten sam co powyżej) wyniosła 0,61, między pracownikami umysłowymi a fizycznymi 0,66, między osobami z wykształceniem wyższym i podstawowym 0,62 (Guppy i Goyder, 1984: 715).

Biorąc pod uwagę uzyskane wielkości średnich współczynników korelacji rezultaty omawianych analiz należy raczej traktować jako świadectwo wysokiej zbieżności poglądów na temat prestiżu różnych zawodów. Różnice międzykrajowe mogą być spowodowane stosowaniem niejednakowego zestawu tytułów zawodowych będących przedmiotem oceny i odmiennych procedur doboru próby (por. Balkwell i in., 1982: 1188). Zbyt szczupły materiał empiryczny nie pozwala jednak rozstrzygnąć tej kwestii.

Podobnie jak średnie wartości korelacji dla całych społeczeństw, również dane dotyczące zbieżności ocen w ramach różnych kategorii społecznych oraz między nimi nie są bogate. Oprócz cytowanych wyżej wyników dla Stanów Zjednoczonych istnieją jedynie analogiczne rezultaty dla Kanady (Guppy i Goyder, 1984). Mimo niewielkiej liczby badań poświęconych tej problematyce, zarysowujące się prawidłowości wydają się mieć charakter znaczący, zwłaszcza że znajdują częściowe potwierdzenie w rezultatach analiz innego typu. Prawidłowości te sprowadzają się do istnienia wyższego stopnia zgodności ocen w kategoriach usytuowanych wyżej w strukturze społecznej, niż w kategoriach o najmniej korzystnym społecznym położeniu. Dokumentują to zarówno cytowane wyżej dane dotyczące Stanów Zjednoczonych, jak też rezultaty dla Kanady. W tym ostatnim wypadku stwierdzono wśród pracowników umysłowych zgodność ocen (mierzoną średnią wartością współczynnika korelacji) równą 0,70, zaś wśród pracowników fizycznych 0,49. Traktując z kolei jako wskaźnik pozycji społecznej wykształcenie uzyskano średnią zgodność dla osób z wykształceniem wyższym równą 0,75, średnim 0,65, zaś podstawowym 0,45 (Guppy i Goyder, 1984: 715). Omawiana prawid-

lowość znalazła dodatkowe potwierdzenie w analizach, w których badano rozrzut ocen poszczególnych zawodów dla różnych grup i kategorii społecznych, stosując w tym celu miary koncentracji lub rozproszenia dokonywanych ocen (np. odchylenie standardowe). We wszystkich badaniach tego rodzaju grupy o wyższym statusie cechowały się mniejszym rozproszeniem dokonywanych ocen (Hall i Jones, 1950; Hodge i in., 1964; Alexander, 1972; Goldthorpe i Hope, 1974).

Rozpatrując problem międzyjednostkowej zgodności ocen prestiżu należy wspomnieć jeszcze o innych czynnikach, które oddziałują na rzecz obniżenia tej zgodności. Znaczną rolę odgrywa tzw. efekt *ego*, który polega na tym, że ludzie wykazują tendencję do przypisywania wyższych ocen wykonywanym przez siebie zawodom oraz zawodom o zbliżonym charakterze (Gerstl i Cohen, 1964; Alexander, 1972; Barkow, 1975; Blaikie, 1977). Bardziej ukrytą formą egocentryzmu zawodowego jest zaniżanie ocen zawodów, które w hierarchii prestiżu lokują się nieco tylko wyżej od zawodu osoby oceniającej. W ten właśnie sposób tłumaczył Svalastoga (1959: 104) zjawisko przypisywania przez robotników wykwalifikowanych w Danii stosunkowo niskich ocen pracownikom biurowym. Odwrotna strategia polega na przypisywaniu wyraźnie niższych ocen kategoriom zawodowym położonym w hierarchii statusu nieco niżej. Tego rodzaju pośrednie oznaki efektu *ego* w społeczeństwie amerykańskim stwierdził Blau (1957), dokonując wtórnej analizy danych z badań przeprowadzonych w 1947 r. na próbie ogólnonarodowej. Prawidłowością innego rodzaju jest pozytywna ewaluacja tych zawodów, z których przedstawicielami badani utrzymują kontakty (Stehr 1974). W sumie wymienione czynniki zwiększają stopień zindywidualizowania dokonywanych ocen prestiżu, a przez to obniżają korelacje między skalami ocen dla różnych osób.

### 3.3. MIĘDZYKRAJOWE I MIĘDZYGRUPOWE PODOBIENSTWO OCEN PRESTIŻU

Problematyce międzyjednostkowej zgodności ocen prestiżu poświęciliśmy sporo uwagi z tego względu, że zjawisko to powinno



być w naszym przekonaniu punktem wyjścia przy formułowaniu uogólnień dotyczących społecznego konsensusu co do wzorów prestiżu. Istotę problemu warto uwypuklić z tego względu, że większość badaczy omija etap analiz międzyjednostkowych, formułując wnioski na temat strukturotwórczej roli wzorów prestiżu na podstawie badania zgodności pomiędzy hierarchiami ustalonymi dla kategorii i grup społecznych bądź dla całych społeczeństw. W ramach tego podejścia zgromadzono niezwykle obszerny i wszechstronny materiał empiryczny, który mimo wymienionych ograniczeń jest wart omówienia.

Zainteresowanie problematyką podobieństwa ocen prestiżu zawodów na gruncie socjologii empirycznej sięga początku lat dwudziestych. Wówczas to przeprowadzono pierwszą analizę w tym zakresie, której przedmiotem było zestawienie różnic i podobieństw ocen prestiżu przypisywanego zawodom w dwóch krajach — w Stanach Zjednoczonych i w Rosji Radzieckiej (Davies, 1927). Autorowi analizy chodziło o zilustrowanie wpływu przemian ustroju społeczno-politycznego na system wartości. Podstawę wnioskowania stanowiło zestawienie ocen przypisywanych przez uczniów szkół średnich kilkudziesięciu tytułom zawodowym. Mimo licznych metodologicznych niedoskonałości, przeprowadzona analiza zasługuje na uwagę. Chociaż jej bezpośrednim celem było uwypuklenie istniejących różnic w ocenach przypisywanym niektórym pozycjom zawodowym (m.in. funkcjonariusze władzy, duchowni), stwierdzono zarazem istnienie sporych podobieństw generalnej hierarchii ocen.

Systematyczną eksplorację zagadnień międzykrajowej zgodności ocen prestiżu zawodów rozpoczęto jednak dopiero w latach pięćdziesiątych. Pierwszą analizą tego typu, która zainspirowała serię dalszych przedsięwzięć badawczych, było porównanie przeprowadzone przez Inkelesa i Rossiego (1956) na podstawie danych z sześciu krajów różniących się tradycją kulturową i ustrojem politycznym (Stany Zjednoczone, Wielka Brytania, Nowa Zelandia, Republika Federalna Niemiec, Japonia, Związek Radziecki). Porównując hierarchie zawodów ustalone na podstawie ocen prestiżu przypisywanych tym samym tytułom zawodowym stwierdzono ich wysokie podobieństwo. Wszystkie obliczone współczynniki korelacji między hierarchiami zawierały się w przedziale od 0,74 do 0,96,

przy czym większość z nich przekraczała 0,90. Wyniki te skłoniły autorów do konkluzji, że we wszystkich analizowanych krajach istnieją wspólne wzory oceniania kategorii zawodowych według kryterium prestiżu (Inkeles i Rossi, 1956: 333).

Wyniki badań Inkelesa i Rossiego zostały empirycznie potwierdzone przez rezultaty innych studiów porównawczych, prowadzonych także w krajach rozwijających się. Między innymi Thomas (1962) obliczył korelacje między skalą prestiżu zawodów dla Indonezji a odpowiednimi punktacjami dla sześciu krajów uwzględnionych przez Inkelesa i Rossiego, otrzymując wartości od 0,92 do 0,94. W analizach podejmowanych w następnych latach zbiór danych uzupełniono o ustalenia dokonane w Brazylii (Hutchinson, 1957), na Filipinach (Tiryakian, 1958), w Chile (Carter i Sepulveda, 1964) i w wielu innych krajach. Kolejnym potwierdzeniem tezy o wysokiej zgodności hierarchii prestiżu zawodów w różnych krajach stały się wyniki analiz Hodge'a, Treimana i Rossiego (1966), w których uwzględniono dane z 24 krajów. Średnia wartość współczynnika korelacji między skalą prestiżu zawodów dla Stanów Zjednoczonych a analogicznymi skalami dla pozostałych krajów wyniosła 0,91. Uwieńczenie omawianego nurtu analiz porównawczych stanowiła praca Treimana (1977), który zgromadził hierarchie zawodów otrzymane w 60 społeczeństwach, częstokroć diametralnie różniących się pod względem kulturowym, poziomem ekonomicznego rozwoju, zasadami organizacji systemu gospodarczego oraz typem ustroju politycznego. I w tym wypadku stwierdzono wysoką zgodność między porównywanymi hierarchiami. Autor interpretuje uzyskany wynik jako świadectwo istnienia uniwersalnych wzorów oceniania i hierarchizowania pozycji zawodowych w wymiarze prestiżu, niezależnych od różnic społecznych i kulturowych.

Biorąc pod uwagę istnienie międzykrajowych podobieństw można było wnioskować, że otrzymany obraz odzwierciedla w przybliżeniu stan świadomości społecznej w każdym z rozpatrywanych krajów. W tych okolicznościach konieczne było również stwierdzenie, czy zarysowany wyżej wzór zróżnicowania prestiżu jest dostatecznie rozpowszechniony w ramach każdego ze społeczeństw. Czy reprezentanci rozmaitych segmentów struktury społecznej oceniają prestiż zawodów w ten sam sposób.

Zagadnienie międzygrupowej zgodności hierarchii prestiżu ba-



dano w wielu krajach. Z reguły stosowano identyczny schemat analizy, polegający na ustaleniu oddzielnej hierarchii ocenianych zawodów w każdej z kategorii społecznych wyróżnionych według rozmaitych kryteriów. Hierarchie te następnie zestawiano ze sobą. Brak różnic traktowano jako świadectwo jednolitości w sposobie oceniania zawodów w różnych grupach społecznych, jako dowód konsensusu w sferze dominujących wartości. Jako kryteria podziału uwzględniano cechy demograficzne (płeć, wiek), cechy przypisane (pochodzenie społeczne), charakterystyki zajmowanych przez jednostki pozycji (wykształcenie, grupa zawodowa, poziom dochodów, stanowisko w pracy) oraz różnice kulturowe i regionalne.

Rezultaty prowadzonych badań świadczą, że hierarchie ustalone dla różnych grup są do siebie zbliżone. Na przykład w Polsce średnia zgodność hierarchii mierzona wartością współczynnika korelacji rang Spearmana wynosi dla grup wiekowych 0,97, dla kategorii wykształcenia oraz grup wyróżnionych ze względu na stopień urbanizacji miejsca zamieszkania po 0,95, dla grup dochodowych 0,97, dla kategorii społeczno-zawodowych 0,98 (Pohoski i in., 1976: 63—66). Wysokie wartości współczynników korelacji otrzymano także w podobnych analizach wykonanych w innych krajach (Treiman, 1977: 61—69). Jedynie przy porównywaniu kategorii społecznych znacznie różniących się pod względem kulturowym (np. tubylcze plemiona w Brazylii i Tajlandii, przedstawiciele tradycyjnych kultur w społecznościach lokalnych w Japonii, robotnicy londyńskiego East Endu) zgodność z ogólnonarodowymi hierarchiami okazywała się niższa (Young i Willmot, 1956; Haller i Lewis, 1966; Haller i in., 1972; Seligson, 1977; Treiman, 1977).

Jako dodatkowe potwierdzenie spójności ocen prestiżu potraktowano silną stabilność otrzymanych hierarchii w czasie. Przedmiotem porównań były w tym wypadku rezultaty analiz przeprowadzonych w odległych, niekiedy kilkudziesięcioletnich odstępach czasu. Otrzymane wyniki wskazują na znaczne podobieństwo ocen prestiżu przypisywanych poszczególnym zawodom. Na przykład w Stanach Zjednoczonych stopień zgodności hierarchii ustalonych w 1925 i 1964 roku mierzony współczynnikiem korelacji wynosi 0,94 (Hodge i in., 1964: 297), w Japonii dla okresu 1952—64 wielkość ta osiąga poziom 0,96 (Treiman 1977: 74), w Holandii 0,97 dla lat 1953—82 (Sixma i Ultee, 1984: 32)

i wreszcie w Polsce stwierdzono istnienie korelacji równej 0,93 pomiędzy wynikami badań zrealizowanych w 1958 i 1975 roku (Pohoski i in., 1976: 73).

Silna zbieżność między hierarchiami prestiżu zawodów ustalonymi na poziomie całych społeczeństw, w poszczególnych zbiorowościach, a także ich stabilność w czasie stanowią w opinii wielu badaczy argument na rzecz tezy o istnieniu konsensusu w percepcji uwarstwienia społecznego. Łatwo jednak zauważyć, że stwierdzona zgodność jest jedynie warunkiem koniecznym istnienia w miarę ujednoczonych poglądów na temat prestiżu. Nie stanowi natomiast warunku wystarczającego. Z wysokiej międzygrupowej zgodności nie można na dobrą sprawę wyprowadzić żadnych wniosków na temat stopnia zgodności międzyjednostkowej.

Konsekwencje tego faktu zostały dostrzeżone i stały się podstawą krytyki analiz międzykrajowej i międzygrupowej zgodności ocen prestiżu. Krytycy skoncentrowali się na dwóch sprawach. Po pierwsze twierdzono, że wysokie korelacje międzygrupowe są artefaktem badawczym wynikającym z wzajemnego znoszenia się międzyjednostkowych różnic podczas agregowania indywidualnych ocen w zbiorcze hierarchie (Kriesberg, 1962; Gerstl i Cohen, 1964: 257; Blaikie, 1977). Po drugie zwracano uwagę, że w stosunku do wielkości korelacji między zagregowanymi hierarchiami korelacje międzyjednostkowe są stosunkowo niskie. Fakt ten starano się zinterpretować jako świadectwo braku konsensusu co do wzorów i zasad wartościowania ról zawodowych według kryterium prestiżu (Coxon i Jones, 1980; Powell i Jacobs, 1983).

Istnienie rozbieżności pomiędzy wartościami korelacji obliczonych dla danych jednostkowych oraz dla danych zagregowanych nie zostało, oczywiście, po raz pierwszy dostrzeżone na gruncie krytyki badań nad prestiżem zawodów. Problem jest ogólniejszej natury i wnikliwie został opisany już w latach pięćdziesiątych (Robinson, 1950). Wykazano wówczas, że próby ustalenia zależności między jednostkami na podstawie związków zachodzących na poziomie zbiorowości prowadzić w wielu wypadkach mogą do błędnych wniosków, co w metodologii określa się od tego czasu mianem „błędu ekologicznego”. Porównując hierarchie prestiżu zawodów ustalonych dla różnych kategorii społecznych czy dla różnych krajów mamy do czynienia właśnie z taką sytuacją.



Spojrzenie na zagadnienie zgodności ocen z perspektywy błędu ekologicznego pozwala uzmysłwić sobie, że zarówno rozważania badaczy dowodzących istnienia konsensusu na podstawie porównywania zbiorczych hierarchii, jak też prace podjęte przez krytyków tej strategii, nie doprowadziły nawet do poprawnego sformułowania samego problemu. Jest to w dużej mierze konsekwencją tego, że postawy zwolenników obu stanowisk zawierały zawsze pewien ładunek emocjonalny. Wielokrotnie potwierdzony fakt silnej zgodności, zarówno w ramach poszczególnych społeczeństw, jak i w porównaniach międzykrajowych, stanowił rezultat wysoce spektakularny, wręcz unikalny na terenie socjologii. Prowadzenie tego rodzaju komparatystyki dostarczało zawodowej satysfakcji, lecz stanowiło zarazem bodziec dla oponentów, którzy za wszelką cenę starali się podważyć rezultat powszechnie uznawany za doniosły. W efekcie sytuacja ciągłego dostarczania coraz to nowych argumentów dla umocnienia swoich stanowisk nie sprzyjała dochodzeniu do kompromisowych rozstrzygnięć i postępowi w tej dziedzinie wiedzy.

Naszym zdaniem, uniknięcie podanych trudności wymaga uświadomienia sobie, iż problem nie sprowadza się do kwestii, czy zgodność ocen jest wysoka, czy niska. Ocena stopnia zgodności jest bowiem sprawą arbitralną, zaś samo natężenie tego zjawiska jest „obiektywną” charakterystyką badanej rzeczywistości. Istotne jest natomiast, aby we właściwy sposób wyrazić ów stopień zgodności ocen. Badanie hierarchii zbiorczych posiada dwa poważne ograniczenia.

Pierwsze wynika stąd, że zagregowana hierarchia nie odpowiada żadnemu podmiotowi oceniającemu. Jest tworem analitycznym i może być przez badacza utworzona na wiele różnych sposobów, co wiąże się chociażby z wyborem syntetycznego miernika tendencji centralnej rozkładu ocen (najczęściej stosowane są średnia, mediana, lub proporcja ocen wysokich). Porównanie hierarchii utworzonych w tak arbitralny sposób ma niewielką wartość informacyjną, jeżeli chodzi o stopień zbieżności opinii między ludźmi.

Drugie ograniczenie wiąże się z faktem, że stosowane do ustalenia zgodności hierarchii mierniki związku między cechami (takie jak współczynnik korelacji Pearsona czy Spearmana) nie posiadają dostatecznej mocy rozdzielczej w górnym przedziale swoich wartości. Otrzymując tą metodą zgodność na poziomie 0,95

badacze często na stwierdzeniu tym poprzestawali, nie wnikając już, między którymi to kategoriami społecznymi zgodności są większe bądź mniejsze. Różnice między współczynnikami korelacji były bowiem relatywnie niewielkie wobec ich wysokich wartości.

### 3.4 FORMY STRUKTURALIZACJI KREOWANE PRZEZ PRESTIŻ

Międzynarodowe i międzygrupowe porównania zagregowanych hierarchii prestiżu zawodów nie pozwalają ocenić, na ile otrzymany obraz uwarstwienia społecznego postrzegany jest w sposób zgodny przez jednostki tworzące badane populacje. Fakt wysokich podobieństw hierarchii ustalonych dla całych społeczeństw i wybranych zbiorowości daje natomiast podstawę do wnioskowania na temat dominujących w świadomości społecznej wzorów uwarstwienia, konfiguracji dystansów oraz barier między kategoriami społecznymi. Aby scharakteryzować treść owych wzorów odwołamy się do rezultatów analizy, która stanowi syntezę ocen prestiżu zawodów z kilkudziesięciu porównywanych krajów. Chodzi o międzynarodową standardową skalę prestiżu opracowaną przez Treimana (1977). Zawiera ona punktację prestiżu dla ponad 500 tytułów zawodowych pogrupowanych w jednostki klasyfikacyjne międzynarodowej standardowej klasyfikacji zawodów (International Labor Office 1968). Analiza zróżnicowania prestiżu w ramach standardowej skali pozwala odpowiedzieć na dwa pytania:

- (1) jaki jest ogólny porządek kategorii zawodowych;
- (2) jak duże są rozmiary dystansów między kategoriami zawodowymi w układzie sprowadzonym do jednowymiarowej hierarchii.

Zacznijmy od pierwszego pytania. Jeśli kategorie zawodowe będące punktami na skali umownie pogrupowalibyśmy w pewne kategorie — według ich miejsca w technicznym podziale pracy — to najwyższym prestiżem charakteryzują się zawody związane ze sprawowaniem funkcji kierowniczych wysokiego szczebla, jak dyrektorzy przedsiębiorstw, najwyżsi urzędnicy państwowi. Nieco poniżej lokują się przedstawiciele wolnych zawodów oraz specjaliści wykonujący pracę twórczą o wysokiej złożoności. Obie te



kategorie dzieli pewien dystans od pozostałych pracowników umysłowych, z których wyżej lokują się technicy, zaś niższe pozycje zajmują urzędnicy wykonujący zrutynizowaną pracę biurową. Na zbliżonym poziomie sytuują się także wykwalifikowani pracownicy handlu i usług, wysoko wykwalifikowani robotnicy, brygadziści oraz farmerzy. Najniższe piętra w hierarchii prestiżu zajmują robotnicy rolni, niewykwalifikowani pracownicy usług oraz robotnicy do prac prostych (Treiman, 1977).

Podany porządek kategorii nie oznacza, że wszystkie zawody należące do grupy umiejscowionej przeciętnie wyżej mają wyższą punktację prestiżu niż zawody zaliczone do niższych kategorii. W rzeczywistości zakresy wymienionych grup zawodowych zachodzą na siebie. Świadczy to, że zróżnicowanie w wymiarze prestiżu ma w znacznym stopniu postać kontinualną i trudno byłoby wykazać, że w świadomości społecznej zawody ze względu na swój prestiż grupują się w pewne wiązki czy „warstwy”.

Z faktu tego nie wynika jednak, że dystrybucja prestiżu w przestrzeni społecznej jest równomierna. Stosunkowo wiele pozycji zawodowych charakteryzuje się zbliżonym prestiżem, zaś jedynie nieliczne zajmują wyraźnie dystynktywną pozycję — odbiegającą bądź w górę, bądź w dół od przeciętnej. Dotyczy to elity zawodowej (kierownicy i specjaliści), zaś na przeciwległym biegunie niewykwalifikowanych pracowników fizycznych. O ile odstępstwa od przeciętnej ocen prestiżu będziemy traktować jako odzwierciedlenie dystansów określonych przez społeczny prestiż, to najbardziej wyraziste bariery występują w górnej części hierarchii, pomiędzy elitą zawodową a pozostałymi pracownikami umysłowymi, farmerami i wysoko kwalifikowanymi robotnikami. Dystanse w dolnych partiach skali są słabsze.

Zbliżony obraz otrzymujemy porównując hierarchie zawodów ustalonych dla poszczególnych krajów i wybranych zbiorowości w ramach określonych społeczeństw. Należy jednak pamiętać o występowaniu pewnych rozbieżności w ocenach prestiżu zawodów. Chodzi tu zarówno o różnice między krajami, jak też — przede wszystkim — o wymienione w poprzednich podrozdziałach międzyjednostkowe różnice w sposobie oceniania zawodów. Zarysowany przez nas obraz hierarchii — w której na szczycie lokowali się kierownicy i specjaliści, zaś na przeciwległym biegunie robotnicy

niewykwalifikowani — ma status generalizacji opartej na uogólnieniu zagregowanych rezultatów otrzymanych dla poszczególnych krajów. Standardowa skala prestiżu pozwala odtworzyć pewne rysy wspólne, lecz zarazem zaciera specyfikę percepcji prestiżu przez jednostki, środowiska i całe społeczeństwa. Analizując treść wzorów prestiżu w konkretnym kraju lub w wybranym kręgu kulturowym, bardziej poprawne jest posłużenie się danymi z badań zrealizowanych w tej zbiorowości niż informacjami pochodzącymi z analiz porównawczych. Istotnym wzbogaceniem otrzymanych rezultatów byłoby też ustalenie, na ile w danej zbiorowości występuje zgodność co do form strukturalizacji kreowanych przez prestiż.

Scharakteryzowany wyżej obraz zróżnicowania w wymiarze prestiżu można więc uznać za przybliżony, ponieważ wykorzystana strategia nie dostarcza definitywnych rozstrzygnięć na temat wzorów organizacji przestrzeni społecznej warunkowanych przez prestiż. Obok wyżej wymienionych ograniczeń — których przewyciężenie wymaga odrębnej empirycznej eksploracji — do rozważenia pozostają dwie kwestie. Chodzi przede wszystkim o ustalenie, na ile jednowymiarowa postać hierarchii społecznej, odtworzona na podstawie skali prestiżu, stanowi trafne odzwierciedlenie rzeczywistego układu dystansów i nierówności społecznych. Drugie zagadnienie dotyczy treści prestiżu zawodów. W jakim stopniu stratyfikacja generowana przez prestiż pokrywa się z układem obiektywnych nierówności w kluczowych wymiarach zróżnicowania. Jest to zarazem pytanie o atrybuty, które są brane pod uwagę podczas oceniania poszczególnych pozycji i ról zawodowych. Rozważeniu obu tych problemów poświęcamy osobną uwagę w dwóch ostatnich fragmentach tego rozdziału.

### 3.5 KWESTIA JEDNOWYMIAROWOŚCI

Pytanie, czy prestiż zawodów jest zjawiskiem jednowymiarowym pojawiło się w związku z praktyką ujmowania wzorów prestiżu w postaci hierarchii ról zawodowych. Operowanie skalami zawodów sprzyja traktowaniu nierówności prestiżu jako jednowymiarowego kontinuum, na którym miejsce poszczególnych warstw, kategorii zawodowych i jednostek jest ściśle określone przez



stopniowalne rozmiary przypisywanego im poważania. Jednowymiarowa hierarchia stanowi również dogodną formę opisu zróżnicowania prestiżu zawodów, łatwo dostępną percepcji odbiorcy. Zabieg taki powoduje jednak, że istniejąca sieć relacji między ludźmi zostaje sprowadzona do postaci znacznie mniej złożonego układu, będącego pewnym uproszczeniem rzeczywistości.

Uświadamianie sobie niebezpieczeństw płynących z tego faktu skłoniło badaczy do podjęcia problemu, czy rozpatrywanie wzorów prestiżu w postaci jednowymiarowych skal zawodów jest posunięciem uprawnionym. Pytanie, na które starano się odpowiedzieć, brzmi następująco. W jakim stopniu hierarchia zawodów odzwierciedla realnie istniejące układy dystansów i nierówności, a na ile wywołuje obraz nieprzystający do rzeczywistości społecznej, który jest tylko sztucznym konstruktem narzuconym przez badacza.

Tak postawiony problem próbuje się rozstrzygnąć poprzez ustalenie, czy zróżnicowanie ocen prestiżu zawodów sprowadzone do postaci hierarchii ról zawodowych jest układem jednowymiarowym. Badacze, którzy zainicjowali analizy w tym kierunku, posługiwali się techniką skalogramu Guttmana (Hatt, 1961). Istota tej metody oparta jest na założeniu o kumulatywności odpowiedzi na poszczególne pozycje skali. W przypadku prestiżu zawodów skala spełnia kryterium kumulatywności, gdy hierarchie ocen indywidualnych są z dokładnością do błędu statystycznego zgodne z hierarchią otrzymaną na podstawie danych zagregowanych. Skalogram Guttmana jest zarazem operacyjną definicją skali porządkowej, która z założenia spełnia kryteria jednowymiarowości. Zestawienie własności skalogramu i rozkładu ocen poszczególnych zawodów stanowi więc podstawę do wnioskowania, czy hierarchia prestiżu zawodów jest konstruktem jednowymiarowym. Stwierdzenie znacznej proporcji ocen niezgodnych z zasadą kumulatywności powodowałoby odrzucenie hipotezy o jednowymiarowym charakterze hierarchii prestiżu. Jeśli zaś liczba niezgodności mieściłaby się w granicach statystycznego błędu, to nie byłoby podstaw do odrzucenia testowanej hipotezy.

Technikę Guttmana zastosowano do danych z badań przeprowadzonych w Stanach Zjednoczonych i w Polsce (Hatt, 1961; Reiss, 1961; Pohoski, 1968; Słomczyński, 1972). Z analiz tych wynika, że hierarchie utworzone ze wszystkich kilkudziesięciu

zawodów, które oceniali respondenci, nie spełniają kryteriów skal jednowymiarowych. Skale takie tworzą natomiast wybrane zestawy zawodów, reprezentujących szerokie segmenty układu klasowo-warstwowego. Przykładowo, dla Stanów Zjednoczonych w jeden wymiar układają się m.in. zawód lekarza, urzędnika, wykwalifikowanego ślusarza w fabryce i niewykwalifikowanego robotnika transportu (Reiss, 1961). Rezultaty te świadczą o tym, że ludzie przypisują niejednakowy prestiż w sposób wystarczająco spójny jedynie tym zawodom, które różnią się znacznie między sobą pod względem atrybutów określających ich miejsce w hierarchii społecznej. Można zatem wnioskować, że w świadomości społecznej zarysowuje się pewna jednowymiarowa wizja nierównego poważania zawodów, której przybliżonym odzwierciedleniem są hierarchie konstruowane na podstawie danych z badań nad prestiżem zawodów.

Wniosek ten uzyskuje potwierdzenie w wynikach otrzymanych w ramach innej strategii badawczej, gdy podstawą ustaleń jest analiza struktury podobieństw między ocenami poszczególnych zawodów. Punktem wyjścia jest określenie stopnia, w jakim różne zawody są przez ludzi traktowane jako podobne. W celu uzyskania danych tego rodzaju stosowano szereg metod, jak na przykład grupowanie zawodów, czy porównywanie parami. Następnie dążono do ujawnienia struktury określonych w ten sposób podobieństw, tzn. starano się zidentyfikować wymiary zróżnicowania ocen i wielkości dystansów między zawodami poprzez sprowadzenie danych do prostszej konfiguracji — z reguły dwuwymiarowej. Posługiwano się w tym celu różnymi technikami statystycznymi, przy czym najczęściej jedną z wersji wielowymiarowego skalowania.

Dla większości analiz, które przeprowadzono według tego schematu, w strukturze ocen podobieństwa poszczególnych zawodów udało się zidentyfikować dominujący wymiar. Interpretując następnie wartości skalowe przypisane poszczególnym zawodom w wyniku zastosowania danej techniki statystycznej autorzy stwierdzali, że uporządkowanie zawodów w tym wymiarze wykazuje silną zbieżność z ocenami prestiżu. Na przykład dla danych amerykańskich korelacja między wartościami skalowymi a hierarchią ustaloną na podstawie średniej punktacji prestiżu wyniosła 0,98 (Grasmick, 1976: 192). Identyczną wielkość otrzymano na pod-



stawie analogicznie przeprowadzonych obliczeń dla próby mieszkańców wybranych miast Izraela (Kraus i in., 1978: 810). Zbliżone rezultaty uzyskali również autorzy innych badań (Burton, 1972).

Brak skorelowania dominującego wymiaru ocen z prestiżem stwierdzono jedynie w izolowanej kulturowo zbiorowości rolników wsi chilijskiej (Seligson, 1976) i wśród mieszkańców Ottawy (Burshtyn, 1968). W tym ostatnim wypadku posłużono się jednak procedurą odbiegającą od metod zastosowanych przez innych badaczy, co może tłumaczyć stwierdzone różnice w rezultatach. Badanych proszono o dokonanie oceny prestiżu każdego z zawodów na dziewięciopunktowej skali, a następnie obliczono dla wszystkich par zawodów wartości współczynników korelacji pomiędzy otrzymanymi ocenami. Aczkolwiek zastosowana procedura miała na celu odtworzenie struktury podobieństw między zawodami, łatwo jest wykazać, że z tego punktu widzenia jest ona pozbawiona merytorycznego sensu. Współczynnik korelacji jest bowiem miarą współzmienności ocen, przez co jego wartość zależy ściśle od szeregu efektów ubocznych wobec rozpatrywanego problemu, takich jak skłonności badanych do generalnego zawyżania bądź zaniżania ocen, czy też tendencje do szerszego lub węższego wykorzystywania skali.

Ta metodologiczna dygresja ma pewne uzasadnienie. Staramy się mianowicie wykazać jedynie to, że wyniki dotychczasowych analiz potwierdzają na ogół tezę, w myśl której oceny poważania zawodów przybierają w generalnym zarysie postać jednowymiarowej hierarchii. Z faktu tego nie można jednak wyprowadzać dalej idących wniosków, a zwłaszcza twierdzić, że jednowymiarowa skala zawodów stanowi trafne odzwierciedlenie układu nierówności i dystansów społecznych kształtujących się na gruncie wzorów prestiżu (por. Kraus i in., 1978; Balkwell i in., 1980).

Rzecz bowiem w tym, iż dotychczasowe analizy dotyczące problemu jednowymiarowości nie dostarczyły dostatecznych podstaw do rozstrzygnięcia tej kwestii. Stwierdzenie, że hierarchia prestiżu zawodów ma jednowymiarową postać mówi jedynie o istnieniu pewnej prawidłowości statystycznej. Co więcej, prawidłowość tę stwierdzono wyłącznie na materiale zagregowanym na szczeblu zawodów. Uzyskane rezultaty nie dają natomiast podstaw do wnioskowania, czy również w świadomości ludzi dokonujących

ocen zaznacza się zbliżony, spójny wzór oceniania zawodów, skryształizowana hierarchia prestiżu, która byłaby przejawem ujednoliconego sposobu percepcji i stosunku ludzi do otaczającej ich rzeczywistości.

Nie można wykluczyć, że ujawniony w analizach zagregowanych ocen dominujący wymiar poważania zawodów jest wyrazem konsensusu między jednostkami. Jest jednak prawdopodobne, że konstruowane przez badaczy hierarchie zawodów są tylko wypadkową różniących się nawzajem wzorów ocen jednostkowych i środowiskowych mających własną specyfikę. Do takich wniosków skłaniają się autorzy porównujący wzory hierarchizacji zawodów dokonywanych przez jednostki. Rezultaty tych analiz sygnalizują występowanie znaczących rozbieżności między opiniami ludzi w kwestii, które zawody posiadają wyższą, a które niższą rangę społeczną (Coxon i Jones, 1980). W świetle nielicznych jeszcze studiów tego rodzaju jednowymiarowe skale zawodów utworzone na podstawie zagregowanych punktacji prestiżu są sztucznym konstruktem nie mającym odpowiednika w świadomości jednostek.

Powróćmy na koniec do podstawowego w tym kontekście pytania — czy redukcja ocen prestiżu do jednowymiarowej hierarchii jest zabiegiem uprawnionym. Dokonany przegląd ustaleń pozwala w sumie twierdzić, że postępowanie takie spełnia w wielu przypadkach kryteria metodologicznej poprawności. Jest to jednak raczej otwarcie problemu, niż jego rozstrzygnięcie. Kwestia, na ile jednowymiarowy obraz prestiżu znajduje potwierdzenie w postawach i opiniach jednostek wymaga dalszych badań empirycznych.

### 3.6 KRYTERIA PRESTIŻU ZAWODÓW

Na zakończenie pozostawiliśmy kwestie związane z interpretacją substantywnego znaczenia prestiżu zawodów. Chcemy tu rozważyć dwie sprawy. Po pierwsze, w jakim stopniu oceny prestiżu przyznawane w niejednakowym stopniu poszczególnym zawodom odwzorowują zróżnicowanie w innych wymiarach położenia społecznego. Po drugie, co konkretnie wyrażają określone postawy poważania wobec ról zawodowych, jakie treści przypisują ludzie



dokonywanym przez siebie ocenom. Czyli generalnie — jakie znaczenie uzyskuje zjawisko prestiżu zawodów w świadomości jednostek.

Podjmując odpowiedź na te pytania odwołamy się do analiz, w których starano się odtworzyć kryteria poważania zawodów. Otrzymywane w tym zakresie ustalenia badacze wykorzystywali do rozstrzygnięcia szerokiego zakresu różnych problemów dotyczących rozumienia prestiżu. Poniżej dokonamy zestawienia tych rezultatów pod kątem ich wykorzystania do interpretacji wzorów poważania zawodów jako płaszczyzny nierówności społecznych.

W celu odtworzenia społecznej treści prestiżu zawodów stosowano dwie metody. Pierwsza polegała na ustalaniu stopnia zbieżności pomiędzy hierarchiami zawodów według kryterium prestiżu a hierarchiami konstruowanymi według innych cech zawodów. Najczęściej brano pod uwagę charakterystyki obiektywne: przeciętny poziom wykształcenia wykonawców ról zawodowych oraz uzyskiwane dochody. Oprócz zależności z charakterystykami obiektywnymi analizowano korelacje między prestiżem a cechami zawodów, które przypisywali im respondenci, takimi jak stopień społecznej użyteczności lub postrzegane przez badanych korzyści materialne. Z kolei w ramach drugiej metody, znaczenie wzorów prestiżu starano się ustalić zadając respondentom pytanie, jakie kryteria brali pod uwagę, przyznając zawodom określone rozmiary prestiżu.

Analizy tego rodzaju przeprowadzono w krajach różniących się znacznie pod względem tradycji kulturowej, ustroju politycznego i ekonomicznego rozwoju, takich jak: Anglia, Filipiny, Australia, Dania, Polska, Tajwan i Stany Zjednoczone. Odwołując się do wypowiedzi respondentów na temat kryteriów prestiżu można stwierdzić, że wymieniali oni na ogół zbliżony zestaw charakterystyk zawodów. W Australii i w Polsce badani wskazywali najczęściej kwalifikacje, poziom wykształcenia i społeczną ważność zawodu jako te atrybuty, które zapewniają rolom zawodowym najwyższe poważanie (Taft, 1953; Pohoski, 1968; Reszke, 1984). Do podobnych konkluzji prowadzą wyniki uzyskane w Stanach Zjednoczonych na podstawie zastosowania tej samej metody, aczkolwiek w tym wypadku za najważniejszy czynnik poważania zawodów uznano poziom zarobków. Proporcja osób wskazujących na zarobki

(18% wśród ogółu badanych) nie różniła się jednak istotnie od odsetków deklarujących następane w kolejności czynniki prestiżu: użyteczność społeczną (16%), wymogi kwalifikacyjne, ciężką pracę oraz szacunek społeczny (po 14%) (National, 1953: 418).

W studiach nad kryteriami poważania zawodów prowadzonymi w ramach pierwszego podejścia badacze uwzględnili w sumie bardzo szeroki zestaw — kilkudziesięciu korelatów prestiżu. W większości analiz przedmiotem zainteresowania był poziom zbieżności prestiżu zawodów z wykształceniem i zarobkami, które traktowano jako atrybuty ról zawodowych przesądzające wielkość poważania. Autorzy analiz nawiązywali tu do rozpowszechnionej w latach sześćdziesiątych koncepcji teoretycznej, w myśl której zawody są cenione proporcjonalnie do nakładów ponoszonych przez ludzi w fazie przygotowania się do podjęcia pracy zawodowej oraz mają tym większy prestiż, im większe nagrody uzyskuje się w danym zawodzie (Duncan, 1961). Poziom wykształcenia i wielkość zarobków uznawane są w socjologii empirycznej za najbardziej naturalne wskaźniki nakładów i nagród, a ponadto dane te są dość łatwo dostępne w materiałach statystycznych. Z tych też względów wykorzystywano je najczęściej w analizach zmierzających do ustalenia społecznych uwarunkowań niejednakowego poważania przypisywanego zawodom.

W większości krajów poziom korelacji wykształcenia i zarobków z prestiżem zawodów jest raczej wysoki. Dla ponad dwudziestu krajów, w których przeprowadzono analizy tego rodzaju, przeciętna wielkość współczynnika korelacji dla obu par zmiennych oscyluje wokół 0,70—0,75, po wyłączeniu krańcowo niskiej wartości odnotowanej w Zambii. W tym ostatnim przypadku korelacja pomiędzy dochodami a prestiżem wyniosła dla 29 zawodów 0,17 (Alestalo i Uusitalo, 1980:48). Łączny wpływ obu zmiennych na zróżnicowanie średnich ocen prestiżu zawodów jest silny. W sumie wyjaśniają one 89% wariacji tych ocen w Polsce, około 80% w Finlandii, Kanadzie i Stanach Zjednoczonych, 68% w Indiach i 59% na Tajwanie (Treiman, 1977: 115; Słomczyński i Kacprowicz, 1979: 99; Alestalo i Uusitalo, 1980). Wyniki te pozwalają sądzić, że niejednakowe wymogi edukacyjne w poszczególnych zawodach i nierówne kwoty osiągniętych w nich zarobków należą do



podstawowych wyznaczników niejednakowego szacunku okazywanego przez ludzi wykonawcom ról zawodowych.

Rezultaty innych analiz prowadzą do wniosku, że w łańcuchu czynników określających rozmiary prestiżu wykształcenie jest ogniwem bardziej pierwotnym, niż dochody z pracy. Okazuje się bowiem, że przy wzajemnej kontroli oddziaływania obu tych zmiennych na poważanie zawodów wpływ zarobków ulega znacznej redukcji, natomiast znaczenie wykształcenia utrzymuje się na wysokim poziomie. Przykładowo w Finlandii zróżnicowanie przeciętnych osiągnięć edukacyjnych wyjaśnia samodzielnie 65% wariacji średnich ocen prestiżu, podczas gdy siła eksplanacyjna zarobków wynosi „na czysto” tylko 27% (Alestalo i Uusitalo, 1980: 49). Analogicznie ustalone wielkości dla Polski osiągają odpowiednio 67 i 29 procent (Słomczyński i Kacprowicz, 1979: 99). Różnice wpływu obu tych zmiennych na prestiż zawodów w innych krajach są mniejsze, chociaż równie znaczące.

Przytoczone wyniki świadczą o tym, że nierówne kwoty zarobków, które różnicują wielkość prestiżu, pokrywają się częściowo z niejednakowym poziomem wykształcenia osób wykonujących określone zawody. Natomiast osiągnięcia edukacyjne różnicują stosunkowo silnie rozmiary prestiżu tych zawodów, w których dochody są zbliżone, a więc ich wpływ jest w dużym stopniu niezależny od poziomu zarobków w tych zawodach. Silna korelacja dochodów z prestiżem bierze się więc w znacznej mierze stąd, że uzyskujący nierówne zarobki wykonawcy zawodów o różnym prestiżu charakteryzują się zarazem niejednakowym wykształceniem. W tym właśnie sensie poziom wykształcenia jest bardziej pierwotnym — niż dochody — źródłem poważania zawodów.

Co do innych zależności określających miejsce zawodów na skali społecznego poważania, to na miano pewnej prawidłowości zasługuje silny związek pomiędzy skalami prestiżu a hierarchiami zawodów utworzonych według kryterium zakresu władzy oraz ocenianej przez respondentów społecznej użyteczności ról zawodowych. Wskaźnikiem zakresu władzy była liczba podwładnych w zawodzie, którą to wielkość albo oceniali respondenci, albo też ustalała ją badacz na podstawie danych statystycznych. Dość wysoką korelację tej zmiennej z prestiżem stwierdzono w Danii (Svalastoga, 1959), na Tajwanie (Marsh, 1971) i w Stanach Zjednoczonych

(Garbin i Bates, 1966). Z kolei wysoką zbieżność między hierarchiami prestiżu a społeczną użytecznością odnotowano w społeczeństwie japońskim, amerykańskim (Ramsey i Smith, 1958) i w Czechosłowacji (Penn, 1975).

Szczególnie interesujące są zainicjowane na podstawie zastosowania techniki dyferencjału semantycznego próby uchwycenia treści znaczeniowych, które ludzie wiążą ze zjawiskiem prestiżu zawodów (Gusfield i Schwartz, 1963). Kilkuset amerykańskich studentów socjologii i architektury oceniło najpierw pozycję piętnastu zawodów kolejno na dwudziestu jeden siedmiopunktowych skalach, których bieguny określono przez kontrastowe przymiotniki w rodzaju: brudny—czysty, użyteczny—nieużyteczny, kobiecy—męski, miejski—wiejski, itp. Następnie obliczono korelacje między każdą z tych skal a hierarchią prestiżu. Najsilniejszymi korelatami poważania zawodów były pary określeń: „klasa średnia—klasa robotnicza” (wielkość korelacji 0,94), „sukces—brak sukcesu” (0,94), a ponadto „demokratyczny—republikański”, „dający poczucie bezpieczeństwa—niepewny”. Natomiast najniższe korelacje stwierdzono w wypadku określeń: „emocjonalny—beznamiętny” (0,13), „mający do czynienia z rzeczami—z ludźmi” (0,18) oraz „kobiecy—męski” (0,19) (Gusfield i Schwartz 1963: 270).

Należy podkreślić, że intencje badawcze cytowanej pary autorów były innego rodzaju, niż w omawianych dotąd analizach zmierzających do ustalenia, w jaki sposób wzory prestiżu zawodów są osadzone w drabinie stratyfikacyjnej. Analiza semantycznej treści miała przede wszystkim na celu rozstrzygnięcie kwestii, w jakim stopniu oceny prestiżu są opisową charakterystyką różnic między zawodami, a na ile zawierają konotacje wartościujące. W konkluzji stwierdzono, że w ocenach poważania ujawniają się oba te elementy, ponieważ zarówno określenia neutralne, jak i zabarwione nutą wartościującą okazały się skorelowane z hierarchią prestiżu. Wniosek ten w generalnym zarysie potwierdziły studia socjologów angielskich, którzy tak jak ich poprzednicy analizowali w tym celu zależności między ocenami prestiżu a opiniami respondentów na temat uporządkowania zawodów w innych wymiarach. W analizach tych wskaźnikiem komponentu wartościującego była ocena społecznej użyteczności zawodów (Coxon i Jones, 1980; Hope, 1982).



Wszystkie te ustalenia dają ogólną orientację, jakie wymiary zróżnicowania społecznego znajdują odzwierciedlenie w ocenach prestiżu zawodów. Trzeba jednak od razu dodać, że nie są to rezultaty na miarę oczekiwań, które można by wiązać z poszukiwaniami badawczymi zmierzającymi do odtworzenia kryteriów poważania ról zawodowych.

Podstawowe problemy, które badacz struktury społecznej chciałby rozstrzygnąć podejmując tego rodzaju analizy, można sformułować następująco. Jakie stany świadomości jednostek kryją się za ocenami poważania zawodów oraz jaki wpływ wywiera to zjawisko na kształtowanie się społecznych nierówności i podziałów. Na żadne z tych pytań nie uzyskujemy wiążącej odpowiedzi, stosując dominujące do chwili obecnej strategie badawcze.

W wypadku pierwszej z omówionych wyżej metod można mieć wątpliwości, czy wymieniane przez respondentów atrybuty ról zawodowych są rzeczywiście tymi właśnie czynnikami, które decydują o rozmiarach poważania przyznawanego określonym zawodom. Jeżeli zaś chodzi o analizy korelatów prestiżu, to wyniki dotychczasowych analiz mówią w gruncie rzeczy jedynie o tym, jakie wymiary uwarstwienia ról zawodowych powiązane są ze skalami zawodów według kryterium prestiżu silniej lub słabiej. Nie dają natomiast podstaw do wnioskowania na temat społecznych uwarunkowań jednostkowych ocen, które to oceny decydują w końcu o tym, jaką postać przybierają nierówności prestiżu. O każdym z tych ograniczeń powiemy szerzej w następnym rozdziale, omawiając rezultaty badań nad poważaniem zawodów w społeczeństwie polskim.

### 3.7 PODSUMOWANIE

Wpływ wzorów prestiżu na zachowania jednostek uzewnętrznia się w rozmaitych formach zachowania społecznego. Różnorodny charakter tych postaw powoduje jednak, że nie łatwo wyrazić je w języku społecznych podziałów i nierówności. Toteż istotną sprawą jest znalezienie płaszczyzny, która stwarzałaby dogodne ramy dla takiej prezentacji.

We wstępie do rozdziału przedstawiliśmy argumenty, że dobrym

rozwiązaniem tego problemu jest ujmowanie zróżnicowań kreowanych przez wzory prestiżu w postaci układu ról i pozycji zawodowych. Zróżnicowanie zawodowe stanowi bowiem trafną płaszczyznę odwzorowania istotnych podziałów i nierówności w społeczeństwach przemysłowych. Można więc przyjąć, że dogodnym sposobem odtworzenia nierówności prestiżu jest ich opis w terminach szacunku i poważania przynależnego rolem zawodowym. Obszerne materiały dostarczają tu wyniki przeprowadzonych do tej pory badań empirycznych dotyczących tego zjawiska. Omówieniu tych rezultatów poświęciliśmy pozostałą część rozdziału, starając się na ich podstawie zrekonstruować obraz nierówności kreowanych przez oceny poważania społecznego.

Generalne wnioski, które płyną z tych ustaleń, wskazują przede wszystkim, że zróżnicowanie prestiżu przybiera postać hierarchiczną. Najwyżej ocenianą kategorią są zawody umysłowe charakteryzujące się wysoką złożonością zadań, wymagające specjalistycznej wiedzy, wysokich kwalifikacji i związane z pełnieniem funkcji kierowniczych. Na drugim biegunie lokują się zawody niewykwalifikowanych pracowników fizycznych, otaczanych szacunkiem społecznym w najmniejszym stopniu. Można z tego wnioskować, że nierówności prestiżu realizują się jako układ zbieżny z różnymi wymiarami uwarstwienia społecznego, których istnienie dokumentuje obszerny materiał empiryczny. Hierarchia ta zarysowuje się w zbliżonej postaci zarówno w rozmaitych środowiskach wewnątrz poszczególnych społeczeństw, jak też odznacza się zgodnością międzykrajową.

Fakt odtwarzania się wzorów prestiżu w hierarchicznej postaci stanowi ważną charakterystykę tego zjawiska, niewiele jednak mówi jeszcze na temat jego oddziaływania na strukturę społeczną. Można założyć, że wpływ ten jest tym silniejszy, im większa jest zgodność opinii co do rozmiarów prestiżu przysługującego poszczególnym zawodom. Na to pytanie nie udzielono jednak zadowalającej odpowiedzi. W pełni miarodajnych rozstrzygnięć mogą tu jedynie dostarczyć ustalenia dotyczące podobieństwa ocen dokonywanych przez jednostki. Tymczasem na gruncie dominującego obecnie podejścia wnioski na temat stopnia społecznego konsensusu sformułowane na podstawie analizy zgodności pomiędzy zagregowanymi hierarchiami ocen utworzonymi dla różnych grup i kategorii



społecznych. Jak staraliśmy się wykazać, wnioskowanie oparte na tego rodzaju przesłankach nie jest uprawnione.

Potrzebę wyjścia poza dotychczasowy schemat sygnalizują rezultaty analiz zmierzających do ustalenia międzyjednostkowej zbieżności ocen. Wynika z nich, że zgodność opinii w kwestii — które zawody zasługują na wyższy, a które na niższy szacunek — jest umiarkowana. Studia empiryczne poświęcone temu zagadnieniu znajdują się dopiero we wstępnym etapie i uzyskanie pełniejszej wiedzy na temat wizji zróżnicowania prestiżu w świadomości jednostek wymaga kontynuowania prac w tym kierunku.

Oprócz wyników dotyczących kształtu hierarchii prestiżu i zgodności dokonywanych ocen trzecim źródłem istotnych ustaleń są rezultaty dotyczące kryteriów poważania zawodów. Można generalnie stwierdzić, że pewne atrybuty zawodów odgrywają tu większą rolę niż inne. Znaczącymi czynnikami prestiżu są charakterystyki ról zawodowych określające miejsce w drabinie stratyfikacyjnej, to jest wykształcenie i poziom zarobków. Ustalenia dokonane przez badaczy kryteriów prestiżu dokumentują poza tym, że oceny zawodów są jednocześnie odzwierciedleniem sądów wartościujących — tego, jak być powinno — a zarazem wyrażają przekonania ludzi, jakimi to cechami charakteryzują się zawody. Potwierdza to te koncepcje teoretyczne, w myśl których prestiż zawodów zawiera zarówno komponenty wartościująco-normatywne, jak i opisowe.

Omówione wyżej formy strukturalizacji uzewnętrzniające się w postawach prestiżu dotyczą uniwersalnych przejawów tego zjawiska, odnotowanych w różnych krajach. Obraz ten wymaga konkretyzacji, gdy ze szczebla międzykulturowych prawidłowości schodzimy na poziom poszczególnych społeczeństw posiadających własną specyfikę. Począwszy od następnego rozdziału ograniczymy się do analizy prawidłowości będących wyrazem strukturotwórczej roli prestiżu w społeczeństwie polskim.





## ROZDZIAŁ 4

# BADANIA NAD PRESTIŻEM ZAWODÓW W POLSCE

Wzory poważania zawodów, odtwarzane w badaniach empirycznych, mogą stanowić podstawę wnioskowania na temat roli prestiżu w kształtowaniu strukturotwórczych stosunków. Taki wniosek nasuwa się po dokonaniu przeglądu rezultatów badań nad prestiżem zawodów zrealizowanych w innych krajach. Równocześnie krytyczna analiza sformułowanych dotychczas ustaleń wykazała, że istnieją rozmaite ograniczenia strategii badawczej stosowanej z myślą o wykorzystaniu wyników tych badań do opisu struktury społecznej. Nie będzie więc przesadą stwierdzenie, że wiedza, którą posiadamy, dotyczy tylko wybranych sfer oddziaływania prestiżu na strukturę społeczną. Nie dociera natomiast do wielu istotnych aspektów tej zależności. W konsekwencji rezultaty przeprowadzonych dotąd analiz dają tylko bardzo ogólne wyobrażenie na temat sposobu, w jaki wzory prestiżu kształtują układy zależności między ludźmi.

Również ustalenia na temat prestiżu zawodów w społeczeństwie polskim opierają się na wynikach badań empirycznych prowadzonych w ramach scharakteryzowanego powyżej — dominującego podejścia. W tych okolicznościach każdorazowy akt podjęcia nowych badań wymaga oceny dotychczasowego stanu wiedzy w tej dziedzinie. Zadanie to podejmujemy w tym rozdziale. Jego celem jest odtworzenie hierarchii i zróżnicowań kreowanych przez wzory poważania zawodów w społeczeństwie polskim. Na podstawie rezultatów przeprowadzonych badań postaramy się odpowiedzieć na pytanie, co do tej pory zrobiono oraz jakie aspekty oddziaływania prestiżu na strukturę społeczną wymagają dalszych studiów.

Wskazemy też obszary nie będące dotychczas przedmiotem zainteresowań badawczych, a których rozpoznanie stanowi warunek uzyskania trafnego obrazu relacji między prestiżem a strukturą społeczną.

Spróbujemy rozstrzygnąć te kwestie rozpatrując cztery bloki zagadnień, których znaczenie jest pierwszoplanowe. Rozpocznemy od scharakteryzowania układu zróżnicowania społecznego kreowanego przez wzory nierówno ocenianych ról zawodowych. Następnie przejdziemy do ustaleń na temat kryteriów skłaniających ludzi do obdarzania jednych zawodów wyższym, a innych niższym prestiżem. Kolejny fragment dotyczy kwestii zgodności ocen i poglądów na temat szacunku przypisywanego różnym zawodom w społeczeństwie polskim. Ostatnia część poświęcona zostanie zagadnieniom trwałości form strukturalizacji istniejących na bazie oceny prestiżu zawodów.

Wymienione problemy były rozpatrywane w poprzednim rozdziale. Staraliśmy się na tej podstawie ustalić, w jakim stopniu rezultaty analiz nad prestiżem zawodów można wykorzystać do opisu struktury społecznej. Obecnie, podejmując te zagadnienia raz jeszcze — na gruncie polskim — chcemy sformułować problemy, których analizą zajmiemy się w empirycznej części pracy. Wyznaczają one najważniejsze kierunki poszukiwań badawczych zmierzających do ustalenia, na czym polega strukturotwórcza rola prestiżu w społeczeństwie polskim.

#### 4.1. KSZTAŁT HIERARCHII PRESTIŻU ZAWODÓW W POLSCE

Wiedza na temat zróżnicowania społecznego kreowanego przez wzory prestiżu opiera się w Polsce, podobnie jak w innych krajach, na wynikach badań surveyowych. Do chwili obecnej przeprowadzono ich kilkadziesiąt. Zasadniczym lub jednym z głównych celów tych badań było zawsze ustalenie, które zawody cieszą się w opinii społecznej wyższym, a które niższym poważaniem. W rezultacie zgromadzony materiał empiryczny pozwala na zarysowanie hierarchii zawodów według kryterium dokonywanych ocen,



która wyraża istotę prestiżu, chociaż nie wyczerpuje wszystkich aspektów tego zjawiska.

Pierwsze z badań zmierzających do odtworzenia hierarchii poważania zawodów w opinii społeczeństwa przeprowadził Ósrodek Badania Opinii Publicznej przy Polskim Radio w 1958 roku. Badanie zrealizowano w Warszawie, dobierając metodą udziałową próbę liczącą 958 mężczyzn i kobiet w wieku powyżej 18 lat. Poglądy respondentów na temat prestiżu zawodów ustalano posługując się metodą listy zawodów, która stanowiła wówczas powszechnie przyjęty w socjologii światowej standard badawczy. Zastosowana metoda polegała na przedstawieniu badanym osobom listy 30 tytułów zawodowych reprezentujących podstawowe segmenty struktury klasowo-warstwowej w Polsce, z prośbą o dokonanie oceny każdego z nich pod względem poważania i uznania, jakim cieszą się w społeczeństwie. Oceny wyrażano poprzez wybór jednej z kategorii pięciopunktowej skali, od bardzo wysokiego prestiżu do bardzo niskiego. Podczas opracowywania danych wielkość prestiżu przypisywanego poszczególnym zawodom ustalono poprzez obliczenie średniej ocen dokonanych przez jednostki. Zestawienie tych średnich potraktowano następnie jako odzwierciedlenie hierarchii zawodów według kryterium prestiżu (Wesołowski i Sarapata, 1961).

Zarówno metodologia badań przeprowadzonych w 1958 roku, jak i sposób opracowania danych przez ich autorów, zapoczątkowały pewien paradygmat badania prestiżu zawodów w Polsce. Schemat ten stosowano później wielokrotnie, co przesądzało, że zakres pytań i problemów w kolejnych badaniach pozostawał zbliżony.

W 1960 roku za pomocą identycznej metody zrealizowano następne z większych badań poświęconych prestiżowi zawodów, które objęło ogólnopolską próbę dorosłej ludności wiejskiej (Pohoski, 1968). Respondentów proszono o ocenę poważania dwudziestu zawodów. Ten sam schemat badania i analizy danych zastosował dwa lata później Sarapata (1965), prowadząc serię czterech badań w regionie płockim i w Jarosławiu. Obiektem analizy były opinie mieszkańców Płocka, rodziców uczniów szkół podstawowych z Płocka i okolicznych wsi oraz poglądy nauczycieli na temat poważania 16 zawodów. Kolejnym przedsięwzięciem w ramach

tego nurtu było badanie zrealizowane w Łodzi w 1967 roku (Słomczyński, 1972). W survey'u, którym objęto próbę 1000 pracujących mężczyzn, respondenci oceniali 42 tytuły zawodowe.

W późniejszym okresie przeprowadzono jeszcze kilka większych badań. Danych na temat sposobu hierarchizowania zawodów według poważania społecznego w środowisku lokalnym dostarczyły badania zrealizowane w Łomży w 1973 roku. Próba liczyła 820 losowo dobranych mężczyzn i kobiet, a na liście ocenianych zawodów znalazło się 30 pozycji reprezentujących szerokie spektrum ról zawodowych (Białobrzeski, 1977). W 1973 (Sarapata, 1975) i w 1975 roku (Pohoski i in., 1976) poglądy na temat prestiżu zawodów badano po raz pierwszy na reprezentacyjnych próbach ogólnopolskich. Badanym przedstawiono do oceny odpowiednio 26 i 30 zawodów. Równolegle podjęto próbę uchwycenia zmian w hierarchii prestiżu zawodów zachodzących w miarę upływu czasu. W tym celu powtórzono na próbie mieszkańców Warszawy schemat badania zrealizowanego przez Wesołowskiego i Sarapatę w 1958 roku (Pohoski i in., 1976).

We wszystkich dotychczas wymienionych badaniach posługiwano się jednolitym schematem listy zawodów. Nieco inne sposoby zastosowano w badaniu zrealizowanym w Warszawie w 1980 roku (Reszke, 1984). Zapytano z jednej strony o zawód najbardziej poważany (pytanie otwarte), z drugiej zaś respondentom przedstawiono zestaw 16 tytułów zawodowych z prośbą o wybór dwóch najbardziej poważanych. Na podstawie częstości wyborów w obu pytaniach wypowiedziano się na temat uporządkowania zawodów od cieszących się największym prestiżem do najmniej szanowanych.

Wymieniliśmy najbardziej znaczące próby zrekonstruowania dominującej w świadomości społeczeństwa polskiego hierarchii zawodów w wymiarze prestiżu. Prowadzone były one w różnych zbiorowościach i obejmowały różniące się od siebie zestawy tytułów zawodowych. Już choćby ze względu na wielostronny charakter tego materiału można go uznać za dobre źródło wiedzy na temat gradacji poważania społecznego w Polsce. Ustalenia sformułowane przez autorów wymienionych badań stanowić będą podstawę dokonanego poniżej opisu hierarchii prestiżu zawodów w Polsce. Materiału uzupełniającego dostarczą rezultaty pozostałych badań, do których będziemy się odwoływać podczas rozważań.



Należy zacząć od najbardziej generalnego stwierdzenia, że w społeczeństwie polskim różnym zawodom przypisuje się niejednakowy prestiż i szacunek. O zdecydowanej tendencji do nierównej oceny ról zawodowych świadczy fakt, że tylko niewielkie proporcje osób odmawiają hierarchizacji zawodów według kryterium prestiżu. W poszczególnych badaniach wielkość ta nie przekraczała z reguły 7—10% respondentów. Jeszcze niższy odsetek uzasadnia odmowę za pomocą stwierdzeń w rodzaju: „wszystkie zawody są ważne i powinny być tak samo ocenione” lub „nie wykonywany zawód, ale charakter człowieka decyduje o prestiżu”. Na przykład w cytowanym wyżej badaniu zrealizowanym w Warszawie w 1980 roku proporcja osób, które odwoływały się do tego typu argumentacji, wyniosła zaledwie 6% (Reszke, 1984: 92).

Bardziej bezpośrednich dowodów dostarczyły rezultaty badań, w których respondentów pytano wprost, czy rozmaite zawody mają w Polsce ten sam, czy też różny prestiż. W 1967 roku w Łodzi 65% badanych stwierdziło, że wykonywanie rozmaitych zawodów jest źródłem nierównego prestiżu (Słomczyński, 1972: 121). Podobny rezultat (77%) otrzymano kilkanaście lat później badając inżynierów jednego z przedsiębiorstw przemysłowych na Śląsku (Malinowska-Tabaka, 1981: 203).

Można stąd wysnuć wniosek, że akt niejednakowej oceny różnych ról zawodowych stanowi odzwierciedlenie rzeczywistych przekonań jednostek, nie jest zaś wymuszony przez sytuację wywiadu. Spróbujmy więc zarysować kształt zróżnicowania społecznego, którego odwzorowaniem są hierarchie prestiżu zawodów odtwarzane na podstawie opinii jednostek.

Przedstawiciele różnych środowisk są zgodni co do tego, że największe poważanie przysługuje wykonawcom zawodów umysłowych, charakteryzujących się wysoką złożonością zadań, wymagających z reguły wyższego wykształcenia. Reprezentanci tych zawodów — określanych w żargonie socjologicznym mianem „specjalistów” — tworzą trzon inteligencji. We wszystkich dotychczasowych badaniach najwyższy prestiż przypisywano zawodom: profesora wyższej uczelni, pracownika naukowo-badawczego, lekarza, nauczyciela, inżyniera, dziennikarza i adwokata, reprezentujących kategorię zawodów o najwyższej złożoności pracy. Na listach tytułów zawodowych obejmujących 30 pozycji wymienione

zawody lokowały się zazwyczaj wśród 8—10 najwyżej ocenianych, a „profesor wyższej uczelni”, „lekarz” i „nauczyciel” uzyskiwały z reguły najwyższą rangę.

Do kręgu zawodów cieszących się w Polsce wysokim poważaniem zaliczano również reprezentantów władzy państwowej, jak ministra, urzędnika administracyjno-państwowego oraz sędziego. Dwa ostatnie z wymienionych tytułów zostały wysoko ocenione w badaniach ograniczonych do wąskich środowisk lokalnych (Białobrzeski, 1977; Malinowska-Tabaka, 1981), natomiast zawód ministra zajmował na skali prestiżu wysoką pozycję we wszystkich badaniach, w których przedstawiono go badanym do oceny. Wysokim prestiżem obdarzany jest także inny zawód związany ze sprawowaniem władzy, a mianowicie dyrektor przedsiębiorstwa, o czym świadczą rezultaty badań zrealizowanych w różnym czasie i w różnych środowiskach.

Podobnie jak zbliżone są opinie na temat zawodów najwyżej cenionych, tak ludzie mają wyrobione poglądy na temat zawodów będących źródłem niskiego prestiżu. Przeciętnie najniższe oceny otrzymują zawody pracowników fizycznych, w których dominuje praca prosta, zrutynizowana, nie wymagająca kwalifikacji. Robotnik budowlany, robotnik rolny czy sprzątaczką są przykładami zawodów, których wykonywanie daje bardzo niski prestiż.

Mniej jednoznacznie określić można rozmiary szacunku przypisywanego pozostałym grupom zawodowym. Wśród pracowników umysłowych nie wchodzących w skład wąsko definiowanej inteligencji daje się zauważyć podział na dwie kategorie zawodów o nierównym prestiżu. Z jednej strony są to pracownicy biurowi szczebla wykonawczego, jak sekretarki czy referenci. Lokują się oni w dolnych piętrach skali poważania społecznego. Wyższy prestiż uzyskuje pokrewny pod względem treści zawód księgowego, który lokuje się blisko drugiej kategorii pracowników umysłowych, to jest techników. Jak wynika z badań łódzkich, przedstawiciele rozmaitych specjalności technicznych są wprawdzie mniej poważani od reprezentantów zawodów inteligenckich, ale mimo to przydawana im ocena jest wyższa od przeciętnej (Słomczyński, 1972).

Wyraźne różnice występują również między prestiżem poszczególnych zawodów robotniczych. Robotnicy niewykwalifikowani zajmują, jak wspomnieliśmy, najniższe szczeble w hierarchii



poważania społecznego. Znacznie większą estymą obdarzani są robotnicy pracujący w zawodach wymagających kwalifikacji, jednakże lokują się w różnych, niejednokrotnie odległych punktach skali. I tak najwyższym poważaniem charakteryzuje się zawód górnika, którego prestiż nie ustępuje niektórym profesjom inteligentkim. Niżej ceniony jest hutnik, obdarzany poważaniem zbliżonym do kategorii techników. Inne zawody robotników wykwalifikowanych — jak hydraulik, tkacz, murarz, tokarz, lokują się bliżej dolnego niż górnego krańca skali ocen.

Spośród innych prawidłowości na uwagę zasługuje stosunkowo niskie poważanie kategorii właścicieli zakładów rzemieślniczych, placówek handlowych lub innych warsztatów pracy. Zawody takie jak krawiec, ślusarz, kupiec, czy właściciel taksówki uzyskują mniej więcej taki sam prestiż, jak pracownicy umysłowi najniższego szczebla, a niższy w porównaniu z większością zawodów robotniczych o wysokich kwalifikacjach. Większym szacunkiem, niż prywatna inicjatywa, cieszy się natomiast inna — znacznie szersza kategoria przedstawicieli drobnej własności, to jest rolnicy indywidualni. W zestawieniu z pozostałymi grupami społeczno-zawodowymi ich poważanie w społeczeństwie polskim można generalnie określić jako przeciętne.

Uzupełniając obraz nierówności kreowanych przez wzory prestiżu warto jeszcze wspomnieć o ocenach przypisywanych bardziej specyficznym grupom zawodowym. Reprezentują je między innymi ksiądz, oficer WP oraz milicjant. Ostatni z wymienionych otrzymuje w opinii społecznej dość niską rangę. W wypadku księdza i oficera przypisywane im oceny nie są wprawdzie wysokie, ale też nie schodzą poniżej przeciętnych w ramach zestawów zawodów przedstawianych respondentom w poszczególnych badaniach.

Powyzszą charakterystykę zakończymy bardziej systematycznym opisem hierarchii prestiżu zawodów w Polsce. Posłużymy się w tym celu punktacją skali prestiżu obejmującą 340 szczegółowych tytułów zawodowych (Słomczyński i Kacprowicz, 1979). Duża liczba uwzględnionych zawodów stwarza możliwość ich pogrupowania w szersze kategorie, odpowiadające podstawowym segmentom struktury klasowo-warstwowej. Pozwala to określić homogeniczność tych kategorii pod względem prestiżu przypisywanego ich reprezentantom. Należy zaznaczyć, że wykorzystana skala

opracowana została na podstawie rezultatów wybranych pod tym kątem badań i w tym sensie nie stanowi syntezy wyników zrealizowanych dotychczas przedsięwzięć badawczych poświęconych prestiżowi zawodów. Tym niemniej jej punktacja koreluje wysoko z hierarchiami otrzymanymi w ważniejszych z badań, stąd też z analitycznego punktu widzenia wykorzystanie tej skali do celu globalnego opisu nierówności w wymiarze prestiżu wydaje się uzasadnione.

Podstawowe segmenty struktury społecznej wyodrębnimy posługując się schematem, który stosować będziemy również w dalszych częściach pracy. Zawiera on 14 następujących kategorii:

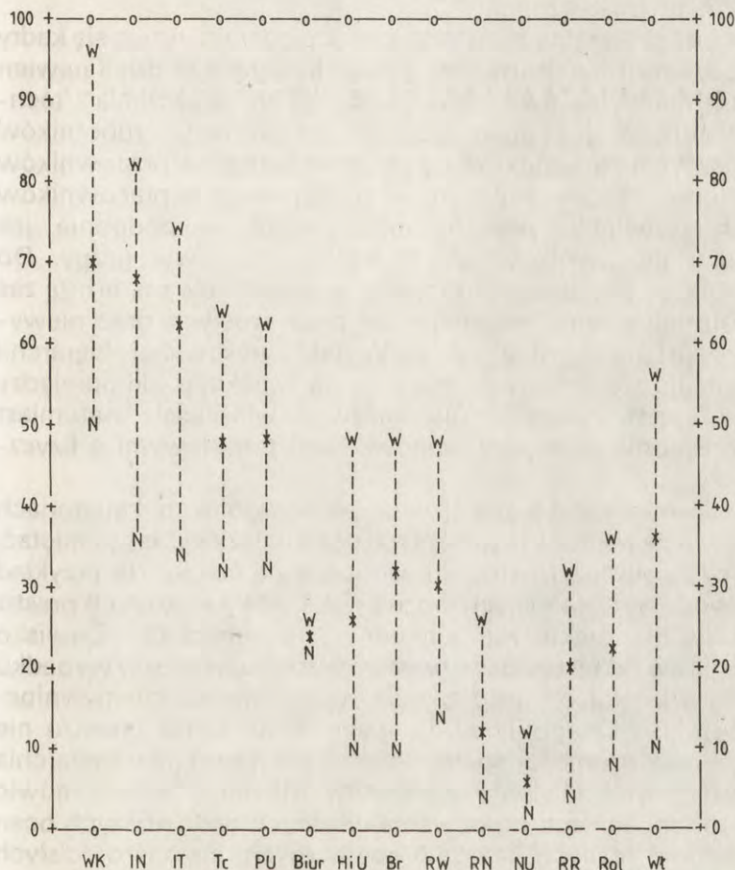
- 1) kierownictwo i wyższe kadry administracji państwowej, dyrektorzy zakładów pracy;
- 2) inteligencja nietechniczna;
- 3) inteligencja techniczna;
- 4) technicy;
- 5) pracownicy umysłowi średniego szczebla;
- 6) pracownicy biurowi;
- 7) pracownicy handlu i usług;
- 8) majstrowie i brygadziści;
- 9) robotnicy wykwalifikowani;
- 10) robotnicy do prac prostych;
- 11) niewykwalifikowani pracownicy usług;
- 12) robotnicy rolni;
- 13) rolnicy indywidualni;
- 14) właściciele zakładów wytwórczych i usługowych.

Klasyfikacja ta jest zasadniczo zgodna z większością schematów stosowanych dotychczas do analizy struktury społecznej w Polsce. Można pokazać, że trafnie odzwierciedla istotne podziały, układy dystansów społecznych i barier (Domański, 1985). Bliższe informacje co do kompozycji zawodowej poszczególnych kategorii zamieściliśmy w odrębnym opracowaniu (Sawiński i Domański, 1987, ).

Celem przeprowadzonej analizy jest określenie usytuowania tak wyróżnionych kategorii w wymiarze prestiżu. Wymaga to zarówno określenia przeciętnej pozycji zawodów zaliczonych do poszczególnych kategorii, jak też zakresu zróżnicowania przypisanych im ocen. Charakterystyki te zostały graficznie zobrazowane na rycinie 4.1.



Rycina 4.1. Zakresy i średnie punktacje prestiżu według polskiej standardowej skali (od 0 do 100 punktów) dla 14 kategorii społeczno-zawodowych



Nota: Symbol „W” oznacza najwyższą, symbol „\*” średnią, symbol zaś „N” najniższą punktację prestiżu dla zawodów wchodzących w skład danej kategorii społeczno-zawodowej. Poszczególne kategorie społeczno-zawodowe oznaczono następującymi skrótami: WK — wyższe kadry, IN — inteligencja nietechniczna, IT — inteligencja techniczna, Tc — technicy, PU — pracownicy umysłowi średniego szczebla, Biur — pracownicy biurowi, HiU — pracownicy handlu i usług, Br — brygadziści, RW — robotnicy wykwalifikowani, RN — robotnicy do prac prostych, NU — niewykwalifikowani pracownicy usług, RR — robotnicy rolni, Rol — rolnicy indywidualni, Wł — właściciele zakładów wytwórczych i usługowych.

Metryka prestiżu podana jest na osi pionowej wykresu. Dla każdej kategorii zawodowej zaznaczony został górny i dolny pułap prestiżu oraz średnia arytmetyczna.

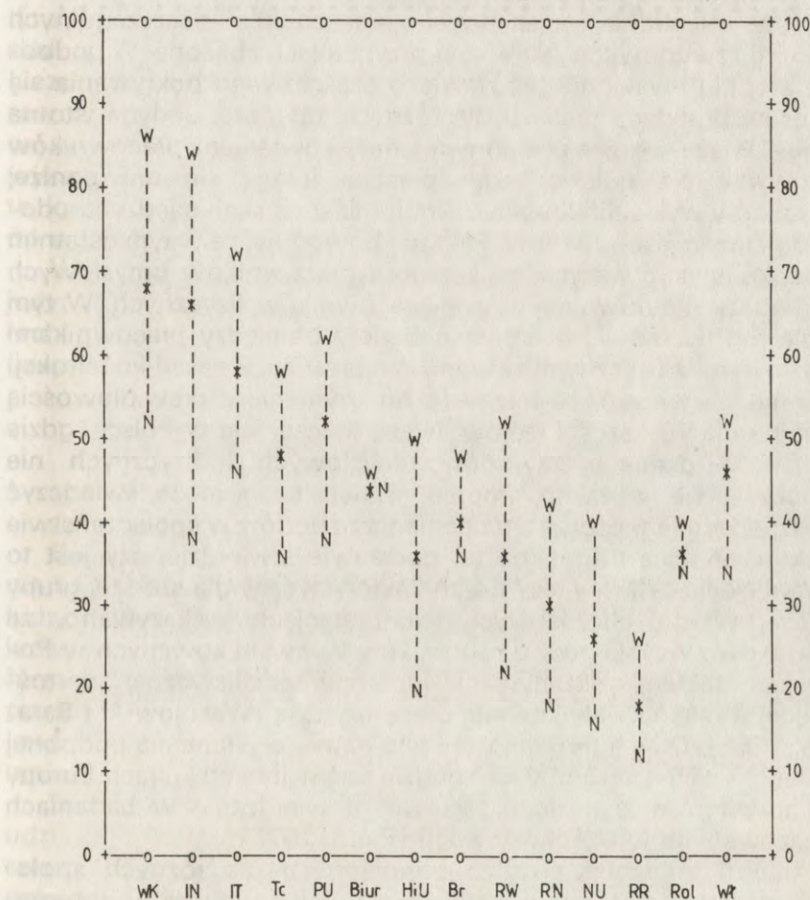
Najwyższą przeciętną punktacją prestiżu charakteryzują się kadry kierownicze oraz obie grupy inteligencji. Kategorie te dzieli pewien dystans od pracowników umysłowych średniego szczebla i techników. Natomiast już dużo niżej — na poziomie robotników wykwalifikowanych — lokuje się ostatnia kategoria pracowników umysłowych — pracownicy biurowi. Wśród kategorii pracowników fizycznych przeciętne prestiżu układają się — podobnie jak w wypadku pracowników umysłowych — w dwie grupy. Do wyższej należą brygadziści i robotnicy wykwalifikowani, niższą zaś tworzą robotnicy rolni, robotnicy do prac prostych oraz niewykwalifikowani pracownicy usług. W tak zarysowanej hierarchii rolnicy zajmują stosunkowo niską pozycję — lokując się pomiędzy dwiema grupami kategorii robotniczych, właściciele natomiast pozycję pośrednią pomiędzy pracownikami umysłowymi a fizycznymi.

Opisując dystrybucję prestiżu w poszczególnych kategoriach zawodowych za pomocą przeciętnych ocen należy jednak pamiętać, że rozkłady te w dużym stopniu zachodzą na siebie. Na przykład wśród zawodów robotniczych można wskazać takie, których prestiż jest wyższy niż niektórych zawodów inteligenckich. Zjawisko krzyżowania się zakresów ocen prestiżu występuje także w wypadku większości pozostałych grup zawodowych. Można zatem wnioskować, że układ kategorii zawodowych w wymiarze prestiżu nie rysuje się w świadomości społeczeństwa polskiego jako hierarchia ostro oddzielonych od siebie segmentów. Można tu jedynie mówić o pewnych tendencjach do dawania wyższych bądź niższych ocen reprezentantom różnych kategorii społecznych, nie zaś o ścisłych rozgraniczeniach.

Charakterystyka hierarchii prestiżu zawodów w Polsce będzie pełniejsza, jeśli przedstawimy ją na tle innych krajów. Dobry punkt odniesienia stanowi — omówiona w poprzednim rozdziale — Międzynarodowa Standardowa Skala Prestiżu, będąca wypadkową rezultatów badań nad prestiżem w kilkudziesięciu krajach. Na rycinie 4.2 zamieszczamy przeciętne i zakresy ocen prestiżu dla zestawu kategorii społeczno-zawodowych wyodrębnionych analogicznie jak



Rycina 4.2. Zakresy i średnie punktacje prestiżu według międzynarodowej standardowej skali dla 14 kategorii społeczno-zawodowych



Nota: Zob. objaśnienia do ryciny 4.1.

w przypadku Polski. Ich porównanie z wartościami na rycinie 4.1 pozwala odpowiedzieć na pytanie, na ile kształt hierarchii prestiżu dla Polski ma charakter specyficzny, a w jakim stopniu jest zgodny z ocenami zawodów uzyskiwanymi w innych krajach.

Prezentowane na poprzedniej stronie rezultaty zdają się świadczyć, że hierarchia przeciętnych prestiżu dla poszczególnych kategorii zawodowych jest w obu przypadkach zbliżona. W podobnym stopniu występuje też zjawisko częściowego pokrywania się zakresów punktacji prestiżu dla różnych kategorii. Jedyna istotna różnica wiąże się z nieco innym umiejscowieniem pracowników biurowych. Na polskiej skali prestiżu lokują się oni poniżej robotników wykwalifikowanych, natomiast na skali międzynarodowej kolejność jest odwrotna. Fakt ten powoduje, że w tym ostatnim wypadku prestiż wszystkich kategorii pracowników umysłowych jest wyższy niż dowolnej z grup pracowników fizycznych. W tym sensie można mówić o istnieniu bariery pomiędzy pracownikami umysłowymi a fizycznymi w wymiarze prestiżu. Z zasad konstrukcji skali można wnosić, że mamy tu do czynienia z prawidłowością wspólną dla większości krajów. Nieco inaczej jest w Polsce, gdzie różnice w ocenach zawodów umysłowych i fizycznych nie zaznaczają się w takim stopniu. Zjawisko to może świadczyć o pewnej odmienności zasad oceniania zawodów w społeczeństwie polskim, chociaż trudno na tej podstawie stwierdzić, czy jest to przypadek specyficzny, czy też charakterystyczny dla szerszej grupy krajów. W dotychczasowych interpretacjach wskazywano, że stosunkowo wysoki prestiż robotników wykwalifikowanych w Polsce jest efektem oddziaływania ideologii socjalistycznej, wartościującej wysoko kwalifikowaną pracę fizyczną (Wesołowski i Sarapata, 1961). O ile interpretacja ta jest trafna, wystąpienia podobnej prawidłowości należałoby się spodziewać w innych krajach Europy Wschodniej, co znalazło częściowe potwierdzenie w badaniach zrealizowanych w Czechosłowacji (Penn, 1975).

Analiza hierarchii prestiżu utworzonych dla różnych społeczeństw prowadzić zatem może do pewnych wniosków dotyczących społecznego poważania reprezentantów poszczególnych kategorii zawodowych. Należy jednak uświadamiać sobie istotne ograniczenia tej strategii. Wynikają one stąd, że zestaw tytułów zawodowych uwzględniony w ramach danej skali nie odzwierciedla



rzeczywistej kompozycji zawodowej porównywanych kategorii społecznych. Chodzi nam zarówno o sam dobór tych tytułów, jak też o ich względną częstość występowania w społeczeństwie. Przykładem braku odpowiedniości między pozycjami analizowanych hierarchii a realnie istniejącą strukturą zawodową jest szeroki zestaw tytułów zawodowych uwzględnionych przy konstrukcji polskiej skali prestiżu do identyfikacji najwyższych szczebli kierowniczych. Liczebność tego zestawu ma się odwrotnie do udziału tej kategorii zawodowej wśród ogółu pracujących. Dla porównania w omawianej skali wyróżniono jedynie 4 tytuły zawodowe pracowników wykonujących zrutynizowane prace biurowe, gdy tymczasem udział tej kategorii wśród ludności czynnej zawodowo jest w porównaniu do wyższych kadr kierowniczych kilkakrotnie większy.

Wnioski oparte na analizie hierarchii prestiżu mogą więc dać jedynie przybliżony obraz prawidłowości występujących we wzorach poważania zawodów. Zrozumienie tych zjawisk wymaga uzupełnienia stosowanych metod o inne techniki badawcze.

## 4.2 KRYTERIA SPOŁECZNEGO POWAŻANIA ZAWODÓW

Proby odtworzenia hierarchii poważania zawodów są nieodłącznie związane z pytaniem, dlaczego jedne role zawodowe są przez ludzi cenione wysoko, podczas gdy inne mają niski prestiż. Jakie ludzkie postawy i odczucia kryją się za takim a nie innym kształtem hierarchii zawodów, otrzymanym na podstawie dokonywanych przez społeczeństwo ocen. Innymi słowy, według jakich kryteriów i zasad jednym zawodom przypisuje się większy szacunek, a innym mniejszy.

W analizach prowadzonych w Polsce na pytania te próbowano udzielić odpowiedzi posługując się dwiema strategiami rozpowszechnionymi w socjologii światowej. Nawiązując do ustaleń dokonanych w poprzednim rozdziale przypomnijmy jedynie, że w ramach pierwszego podejścia badanych pyta się wprost o to, jakimi kryteriami kierowali się przypisując ocenianym zawodom niejednakowy prestiż. Druga z najczęściej stosowanych metod opiera się natomiast na porównywaniu hierarchii zawodów z hie-

rarchiami utworzonymi według innych kryteriów zróżnicowania społecznego, jak na przykład wykształcenie lub dochody.

Rezultaty uzyskane za pomocą obu tych metod stanowią podstawę do wnioskowania na temat znaczeń przypisywanych prestiżowi zawodów w opinii społeczeństwa polskiego. Podsumujemy najpierw główne ustalenia sformułowane w ramach pierwszego podejścia.

Pytanie o kryteria poważania zawodów zadano po raz pierwszy w badaniu przeprowadzonym na Śląsku Opolskim w 1959 roku (Żygulski, 1964). Respondenci dokonywali wyboru zawodu najbardziej poważanego z listy zawierającej 70 tytułów zawodowych, a następnie proszono ich o wskazanie powodów, dla których dany zawód wybrali. Do najczęściej podawanych kryteriów należały: poziom kwalifikacji, uciążliwość pracy, poświęcenie, użyteczność dla społeczeństwa (Żygulski, 1964: 135—137).

Zbliżony typ argumentacji powtarzał się we wszystkich pozostałych badaniach, w których o kryteria prestiżu zawodów pytano respondentów. W 1960 roku 40 % mieszkańców wsi twierdziło, że wykształcenie i ciężka praca są najważniejszymi czynnikami dużego lub bardzo dużego poważania, jakie mają dla różnych zawodów. Niższy odsetek, bo 32% badanych wskazało na wysokie kwalifikacje fachowe, a 29% uzasadniło dokonaną przez siebie ocenę wysokim poważaniem zawodu przez innych. Natomiast stosunkowo rzadko wśród kryteriów wymieniano poziom dochodów oraz to, czy wykonywanie danego zawodu wiąże się ze sprawowaniem funkcji kierowniczych (odpowiednio 13% i 9%) (Pohoski, 1968: 44). Należy zaznaczyć, że w badaniu tym respondenci dokonywali wyboru kryteriów spośród siedmiu cech przedstawionych im do oceny.

Identycznie sformułowane pytanie powtórzono w Łodzi w 1967 roku. I w tym wypadku do cech zawodów dających najwyższy prestiż zaliczono kwalifikacje fachowe oraz wykształcenie, natomiast o wiele mniejsze znaczenie w opinii badanych posiadały zarobki i funkcja kierownicza (Słomczyński, 1972: 129).

Istotnego wzbogacenia wiedzy na temat czynników kształtujących ocenę prestiżu zawodów dostarczyły badania zrealizowane w Warszawie w 1980 roku (Reszke 1984). Respondenci dokonywali samodzielnego wyboru kryteriów, które decydują — ich zdaniem



— o najwyższym poważaniu zawodów. Okazało się, że z ogólnej sumy wymienionych przyczyn 59% przypadło na cechy, które identyfikują społeczną wartość zawodu. Odpowiedzi zaliczone do tej kategorii zawierały najczęściej takie określenia jak: „pożytek”, „korzyść”, „służba ludziom”, „ważność funkcji zawodu”, „niezbędność”. Mieszkańcy Warszawy duże znaczenie przypisywali także syndromowi kryteriów obejmujących uciążliwość pracy, odpowiedzialność, ryzyko i poświęcenie. Charakterystyki te, znamionujące nakłady i wyrzeczenia ponoszone w związku z wykonywanym zawodem, stanowiły 48% odpowiedzi. Rzadziej wymieniano kwalifikacje i fachowe wykształcenie (w sumie 25%), a najmniejszą wagę przyznano korzyściom materialnym i innym nagrodom związanym z wykonywaniem ról zawodowych (5%) (Reszke, 1984: 79).

Jak dotąd pewne odstępstwa od prawidłowości ujawnionych w większości badań uwidoczniły się jedynie w opiniach mieszkańców Bełchatowa. Chodzi o rolę dochodów jako podłoża dokonywanych ocen. W badaniu przeprowadzonym w 1965 roku respondenci oceniali 17 zawodów, a następnie w pytaniu otwartym proszono ich o wskazanie kryteriów oceny zawodu najbardziej i najmniej poważanego. Zdecydowanie najczęściej wymienianym kryterium wysokiego prestiżu była użyteczność dla społeczeństwa, ale wśród pozostałych cech dochody wskazywano częściej niż warunki pracy czy kwalifikacje. Niski poziom dochodów decydował także — w przekonaniu badanych — o niskim prestiżu zawodów (Iwanicki, 1973). Komentując ten rezultat jesteśmy jednak skłonni twierdzić, że nie podważa on prawidłowości odnotowanych w szerokich kręgach społeczeństwa polskiego. Jest prawdopodobne, że występująca wśród mieszkańców Bełchatowa tendencja do podwyższania prestiżowego znaczenia dochodów jest zjawiskiem specyficznym, i może na przykład wynikać z mentalności środowisk społecznych w regionie poddanym procesom szybkiego uprzemysłowienia. Fakt, że zgodne deklaracje co do kryteriów prestiżu zawodów wystąpiły w większości pozostałych badań, przemawia za tym, że w społeczeństwie polskim jako czynniki kształtujące rozmiary przypisywanego zawodom poważania postrzega się przede wszystkim ich użyteczność, społeczną wartość i wymagane kwalifikacje. W mniejszym zaś stopniu zwraca się uwagę na korzyści materialne związane z wykonywaniem zawodu.

Wniosek ten uzyskuje częściowe potwierdzenie w rezultatach uzyskanych za pomocą alternatywnego schematu analizy, w którym kryteriów oceniania ról zawodowych w wymiarze prestiżu poszukiwano wśród korelatów tego zjawiska. Na podstawie wyników badań wykonanych w latach 1964—1967 w Łodzi, Szczecinie i Koszalinie stwierdzono, że skala prestiżu koreluje z niektórymi charakterystykami zawodów silniej, z niektórymi zaś słabiej. Najsilniejszym korelatem poważania zawodów okazało się wprawdzie wyposażenie w dobra trwałego użytku ustalone dla wykonawców rozpatrywanych ról zawodowych (0,84), jednak nie mniej silną zależność odnotowano biorąc jako kryteria uczestnictwo w kulturze (0,83) oraz wykształcenie (0,82). Natomiast stosunkowo słabszy związek stwierdzono w wypadku zarobków (0,65) i standardu mieszkaniowego (0,68) (Słomczyński i Kacprowicz, 1979: 94).

Wymienione korelaty operacjonalizowano w postaci hierarchii przeciętnego natężenia odpowiednich cech, określonego dla kilkudziesięciu kategorii zawodowych, o których prestiż pytano respondentów. Wielkość korelacji pomiędzy tak skonstruowanymi hierarchiami a skalą prestiżu może być podstawą wnioskowania na temat kryteriów poważania przypisywanego zawodom jedynie na gruncie pewnych założeń. Należy mianowicie przyjąć, że ludzie trafnie postrzegają stopień partycypacji różnych kategorii zawodowych w puli cenionych dóbr i na tej podstawie oceniają jedne zawody jako dające wyższy, a inne znów niższy prestiż. Dopiero przy założeniu słuszności tego rozumowania można twierdzić, że stosunkowo niższy związek zarobków z poważaniem zawodów świadczy o mniejszej roli tego czynnika w kształtowaniu opinii na temat prestiżu poszczególnych ról zawodowych.

Bardziej bezpośrednich dowodów na rzecz tej argumentacji dostarczyły analizy, w których brano pod uwagę nie obiektywne charakterystyki zawodów, ale sposób ich postrzegania. Najobszerniejszy materiał tego rodzaju zebrał Sarapata (1965) w badaniach przeprowadzonych w regionie płockim. Dokumentują one istnienie silnych korelacji pomiędzy poważaniem a ocenami zawodów w wielu innych wymiarach, takich jak stopień, w jakim praca w danym zawodzie jest interesująca, dostarcza zadowolenia, nie wiąże się z ryzykiem jej utraty, jest trudna do opanowania i wymaga wykształcenia. Z kolei na niskim poziomie kształtowała się zbieżność



prestżu z dochodami, które w opinii badanych daje wykonywanie określonych zawodów (Sarapata, 1965: 235).

Z analiz zmierzających do odtworzenia zasad obdarzania zawodów niejednakowym poważaniem wyłaniają się zatem pewne prawidłowości. Generalnie wyższą rangę w społeczeństwie polskim uzyskują niematerialne charakterystyki ról zawodowych — ich wkład w zaspokajanie potrzeb społecznych, wymagane kwalifikacje i uciążliwość pracy. Znaczną rolę odgrywają również psychologiczne gratyfikacje, to, czy praca jest interesująca i czy stanowi źródło zadowolenia. Można domniemywać, że w tym ostatnim wypadku do głosu dochodzi szacunek wobec zajęć traktowanych jako wykonywane w dużym stopniu „dla przyjemności”, nie zaś pod przymusem związanym z koniecznością uzyskania środków do życia. Tego rodzaju postawy mogą stanowić jeden z czynników wysokiej oceny zawodów inteligentkich, których wykonywanie kojarzy się ludziom z zaspokajaniem wyższych potrzeb i wartości. Równocześnie większość dotychczasowych ustaleń wskazuje, że niejednakowe poważanie zawodów nie łączy się w świadomości społeczeństwa polskiego z materialnymi wyznacznikami pozycji społeczno-ekonomicznej.

Ujawnione prawidłowości dostarczają częściowej wiedzy na temat kryteriów poważania zawodów w społeczeństwie polskim, aczkolwiek należy zdawać sobie sprawę z istnienia tu wielu ograniczeń. Dokonane ustalenia mają w gruncie rzeczy charakter bardzo ogólny. Sygnalizują co najwyżej występowanie pewnych zjawisk, nie dostarczając jednak precyzyjnego obrazu czynników, którymi kierują się ludzie oceniając zawody. Brak precyzji wynika z niedostatków stosowanych metod badawczych. Scharakteryzujemy bliżej niektóre z nich.

Podstawowym mankamentem wydaje się „kontekstowość” dokonywanych ocen, która jest wspólnym ograniczeniem obu stosowanych podejść. Polega ona na tym, że w badaniu nie zostają ujawnione ogólne kryteria wartościowania ról zawodowych, lecz kryteria oceny konkretnych tytułów zawodowych uwzględnionych przez badacza. Jest to szczególnie widoczne w tych wypadkach, gdy badanych proszono o podanie kryteriów poważania jednego bądź kilku zawodów, które wcześniej wybrali. Zawody te stanowią kontekst, do którego w rzeczywistości są ograniczone wnioski

dotyczące czynników ich społecznego poważania. Podobna trudność występuje na gruncie drugiego podejścia, w którym identyfikuje się kryteria prestiżu na podstawie korelacji z wybranymi atrybutami zawodów. W tym wypadku kontekst zostaje określony przez ustalenie zestawu zawodów przedstawionego badanym do oceny. Respondenci oceniają konkretne zawody, które wywołują określone skojarzenia. Nie jest to natomiast pełne spektrum ról i pozycji, które pozwalałoby wnioskować na temat zgeneralizowanych postaw.

Kontekstowość nie prowadziła do trudności interpretacyjnych tylko w sytuacji, gdyby stosowane kryteria odnosiły się w jednakowym stopniu do wszystkich zawodów, mówiąc inaczej, gdyby w świadomości społecznej wszystkim zawodom przysługiwały te same atrybuty, lecz w niejednakowym natężeniu. Należy jednak sądzić, że przy ocenie przynajmniej niektórych zawodów respondenci biorą pod uwagę odmienne zestawy atrybutów. Wydaje się wątpliwe, aby oceniając nisko zawód pracownika oczyszczania miasta badani kierowali się jego niskim wykształceniem, czy też nikłym wkładem w tworzenie dóbr kulturowych, które to kryteria byłyby z pewnością brane pod uwagę przy ocenach prestiżu lekarza czy profesora uniwersytetu. Zresztą na niemożność zastosowania wspólnej płaszczyzny oceny wskazują też niekiedy sami respondenci. Przytoczmy tu jedną z wypowiedzi odnotowanych w badaniach przeprowadzonych w Anglii, gdzie respondent wręcz stwierdził, że „bardzo trudno jest znaleźć elementy, które byłyby wspólne dla pielęgniarki, księgowego i protestanckiego księdza” (Coxon i Jones, 1980: 92). Tego rodzaju wnioski można znaleźć także i w polskich opracowaniach (Reszke, 1984: 86).

Kontekstowość dokonywanych ocen stanowi być może jeden z powodów, dla których rezultaty omawianych badań różnią się między sobą. Dotyczy to w szczególności korelacji prestiżu z innymi atrybutami zawodów. Na przykład w badaniu warszawskim z 1958 roku oszacowano wielkość korelacji prestiżu z postrzeganymi dochodami na poziomie 0,59, podczas gdy wśród mieszkańców wsi dwa lata później otrzymano wielkość równą 0,73 (Pohoski, 1968: 88). Podobne rozbieżności odnotowano również w badaniach zrealizowanych w rejonie Płocka (Sarapata, 1965: 235).

Sformułowane zarzuty nie wyczerpują jednak wątpliwości, jakie



powstają na gruncie dotychczasowych ustaleń dotyczących kryteriów zróżnicowanej ewaluacji zawodów. Można pójść dalej i postawić pytanie, czy stosując wymienione strategie badawcze docieramy do rzeczywistych motywów dokonywanych ocen. Czy właściwości stosowanych metod nie powodują, że zamiast wiedzy o rzeczywistych zależnościach uzyskujemy artefakty.

Zastrzeżenie można wysunąć pod adresem obu metod, aczkolwiek w obu wypadkach jest ono odmiennej natury. Pytając badanych o kryteria poważania wybranych zawodów narażamy się na niebezpieczeństwo wtórnej racjonalizacji. Respondent może być głęboko przekonany o tym, że ceni zawód lekarza, jednak nie musi uświadamiać sobie dlaczego przypisuje mu wysoką ocenę. Zapytany o to podczas wywiadu, a więc w sytuacji dość niecodziennej, stara się "na prędcę" skonstruować jakieś wyjaśnienie, które uzasadniałoby wyrażoną opinię. Zapisana przez ankietera odpowiedź może być powierzchowna, nieprzemyślana i nie musi wyrażać trwałych przekonań respondenta.

Z kolei pod adresem metody badania korelatów prestiżu można wysunąć zarzut, że otrzymywane za jej pomocą rezultaty nie są świadectwem istnienia zależności przyczynowo-skutkowych, lecz wskazują jedynie na pewien stopień zbieżności hierarchii zawodów według uwzględnionych kryteriów. Jak wiadomo, stwierdzenie współzbieżności zjawisk nie jest dowodem zachodzenia między nimi relacji sprawczej. Prócz tego nie mamy gwarancji, że uwzględniane przez badacza korelaty są dobierane trafnie, a więc rzeczywiście należą do klasy atrybutów, które stanowią podłoże ocen prestiżu.

W wypadku ostatniej z omawianych metod dochodzi do tego jeszcze jedno poważne zastrzeżenie, które sygnalizowaliśmy w poprzednim rozdziale interpretując wyniki dotyczące zgodności ocen prestiżu w różnych krajach i kategoriach społecznych. Korelacje między hierarchiami zawodów obliczane są na danych zagregowanych. Nie informują zatem o zależnościach na poziomie jednostkowym, a przez to nie zdają sprawy z faktu, jakie czynniki korelują z opiniami badanych osób na temat poważania zawodów. W istocie rzeczy to cechy zawodów — a nie opinie jednostek — są w ramach tego podejścia przedmiotem analizy.

Sygnalizowane trudności wynikają z własności obu metod i nie mogą być na ich gruncie wyeliminowane. Konieczne jest zatem

znalezienie alternatywnych sposobów identyfikacji kryteriów poważania zawodów, pozwalających na uniknięcie wymienionych ograniczeń. Jedną z takich możliwości stwarza odtworzenie owych kryteriów poprzez analizę związków zachodzących pomiędzy cechami respondentów a dokonywanymi przez nich ocenami prestiżu. Podejście takie pozwala bowiem wyjść poza dotychczasowy schemat wnioskowania, poprzez dodatkowe uwzględnienie istniejącej wiedzy na temat wartości i postaw różnych kategorii społecznych. Niejednokrotne oceny przypisywane zawodom byłyby w myśl tego ujęcia interpretowane jako element zróżnicowanego postrzegania społecznych nierówności przez określone warstwy i grupy.

Na użyteczność takiego podejścia zwrócił uwagę Słomczyński (1972: 130), analizując dane z badań łódzkich. Jednakże ani on, ani też inni autorzy nie podjęli systematycznych prac w tym kierunku. Trudno zatem ocenić, na ile ten nurt dociekań badawczych byłby owocną strategią identyfikacji kryteriów poważania zawodów.

#### 4.3 STOPIEŃ ZGODNOŚCI W OCENACH PRESTIŻU ZAWODÓW

Przeglądając prace poświęcone problematyce prestiżu zawodów odnosi się wrażenie, że odpowiedź na pytanie, czy w społeczeństwie polskim istnieje zgodność opinii w tej kwestii, zależy od wyboru sposobów jej rozstrzygnięcia. W różnych pracach natrafiamy bowiem na wnioski, które po ich zestawieniu nie prowadzą do jednoznacznych konkluzji. Większość badaczy wskazuje na występowanie zgodności ocen, powołując się na fakt wysokiej zbieżności hierarchii poważania zawodów w różnych środowiskach społecznych. Równocześnie jednak niektóre z rezultatów otrzymanych za pomocą innych technik analizy danych wniosek ten osłabiają. Brak konkluzyjnych rozstrzygnięć stwarza potrzebę ponownego spojrzenia na problem, a zwłaszcza na związki, jakie zachodzą między charakterem zastosowanej metody a uzyskanym rezultatem.

Nie będzie przesadą stwierdzenie, że uwagę badaczy przyciągał fakt wysokich korelacji pomiędzy skalami prestiżu zawodów



skonstruowanych dla różnych kategorii społecznych. Dane te mają wydzźwięk spektakularny, ponieważ otrzymywane korelacje są rzeczywiście wysokie, zwłaszcza przy porównaniu z wielkościami współczynników otrzymywanych przez badaczy innych sfer społecznego zróżnicowania. Poczynając od badania warszawskiego z 1958 roku stwierdzano, że reprezentanci poszczególnych środowisk zawodowych, grup wyróżnionych według wieku, kategorie osób o różnej płci, wykształceniu, i poziomie zarobków mają bardzo zbliżone poglądy na temat tego, które zawody cieszą się wysokim, a które niskim szacunkiem. Ilustracją tego stwierdzenia niech będzie fakt, że w ramach wymienionych podziałów korelacje między hierarchiami prestiżu zawodów ustalonymi dla różnych grup są wyższe niż 0,90, zaś w niektórych przypadkach osiągają wielkość maksymalną (1,00), świadczącą o identyczności porównywanych hierarchii (Pohoski i in. 1976: 66).

Równie wysoką zbieżność ocen prestiżu stwierdzono dla hierarchii ustalonych w grupach wyróżnionych według innych cech położenia społecznego. Z badań przeprowadzonych wśród ludności wiejskiej w 1960 roku wynika, że bardzo podobnych ocen dokonują mieszkańcy różnych województw, właściciele gospodarstw rolnych o niejednakowej wielkości, jak też osoby o różnych źródłach dochodów (Pohoski, 1968: 100—102).

Warto przy tym podkreślić, że tak wysoką zgodność uzyskiwano nie tylko w ramach podziałów dokonywanych w obrębie próby objętej konkretnym badaniem, lecz również zestawiając ze sobą wyniki różnych badań, realizowanych w odmiennych środowiskach. Przykładu dostarcza analiza, w której porównano hierarchie prestiżu zawodów odtworzone na podstawie ocen przedstawicieli tak różnych zbiorowości, jak nauczyciele szkół podstawowych, uczniowie tych szkół, rodzice uczniów, a także studenci uniwersytetu. Wartości wszystkich obliczonych współczynników korelacji przekroczyły poziom 0,90, co świadczyłoby o wysokiej międzyśrodowiskowej zgodności ocen (Pohoski i in., 1976: 67).

Metoda porównywania hierarchii prestiżu ustalonych dla różnych kategorii społecznych jest najczęściej stosowaną, lecz nie jedyną metodą badania stopnia zgodności w ocenach poważania zawodów. W Polsce oprócz niej stosowano w tym celu także technikę skalogramu Guttmana. Metoda ta ma charakter statystycz-

nego testu, służącego weryfikacji hipotezy o jednowymiarowości dokonywanych ocen. Z jej istoty wynika, że stanowi ona alternatywne ujęcie problemu stopnia konsensusu w ocenach prestiżu zawodów. Jeśli bowiem dla dwóch dowolnie wybranych zawodów panowałaby całkowita zgoda co do tego, że jeden z nich należy oceniać wyżej niż drugi, to fakt ten implikowałby istnienie pojedynczego wymiaru, odzwierciedlającego porządek wszystkich ocenianych zawodów. Trudno w badaniach sondażowych stwierdzić istnienie tak całkowitej jednorodności. Jeżeli jednak zaobserwowane odstępstwa od tego stanu rzeczy nie byłyby zbyt liczne, to można by je traktować jako przypadkowe, co nie podważałoby istnienia zjawiska jednowymiarowości skali prestiżu. Na gruncie metody skalogramu Guttmana możemy zatem wypowiadać się co do występowania bądź braku zgodności w ocenach prestiżu zawodów. Problem jednowymiarowości jest tu bowiem równoważny problemowi konsensusu.

Metodą skalogramu posłużono się dwukrotnie — raz w badaniu zrealizowanym na próbie ludności wiejskiej (Pohoski, 1968), a po raz drugi analizując rezultaty badań przeprowadzonych w Łodzi w 1967 roku (Słomczyński, 1972). W obu wypadkach ograniczono się do analizy wyselekcjonowanych zestawów tytułów zawodowych. Dobierano je kierując się ich wyraźnie odrębną pozycją na skali prestiżu, unikano zaś zestawiania ze sobą zawodów ocenianych w sposób zbliżony. Strategia ta jest konsekwencją własności stosowanej techniki, która wymaga, aby skalowane pozycje dostatecznie różniły się między sobą. Z tych względów zrezygnowano na przykład z jednoczesnego zestawiania ze sobą zawodu urzędnika i sekretarki, ponieważ oba te zawody są oceniane bardzo podobnie.

W ramach zestawów zawodów spełniających kryterium skalowalności znalazły się między innymi takie, co do których można przyjąć, że reprezentują podstawowe segmenty układu klasowo-warstwowego. Przykład stanowić może jeden z zestawów wyselekcjonowanych przez Słomczyńskiego (1972: 118), w którym przedstawicielem zawodów inteligenckich był „lekarz”, pozostałych pracowników umysłowych „technik budowlany” i „urzędnik archiwista”, robotników wykwalifikowanych „brygadzysta elektromonter” i „hydraulik”, zaś robotników niewykwalifikowanych „pracownik wodociągów”. Skalowalność tego rodzaju zestawów



interpretowano jako świadectwo istnienia jednolitych zasad oceny różnych zawodów w wymiarze prestiżu.

Nasuwa się pytanie, na ile rezultaty otrzymane za pomocą obu omawianych metod dostarczają wiedzy na temat zgodności wzorów poważania zawodów w społeczeństwie polskim. Jakie problemy zostały dotychczas podjęte, jakich zaś nie da się rozstrzygnąć na gruncie tych metod.

Zwróćmy uwagę, że ujawnione prawidłowości stwierdzono wyłącznie dla danych zagregowanych. Oznacza to, że przedmiotem analizy był konsensus co do oceny różnych zawodów, nie zaś stopień zgodności między jednostkami, które dokonywały ocen. Konsensus można rzecz jasna definiować w różny sposób. W ramach stosowanego dotąd podejścia otrzymujemy odpowiedzi dotyczące postrzeganego porządku zawodów w różnych grupach społecznych lub też stopnia, w jakim opinie na temat poważania dowolnego z zawodów są bardziej lub mniej rozbieżne. Cały czas poruszamy się jednak na płaszczyźnie relacji między zawodami. Ani metoda porównywania hierarchii ani skalogram Guttmana, niewiele mówią o tym, czy w społeczeństwie polskim ludzie oceniają zawody podobnie, czy też przeważa brak zgodności.

Rozstrzygnięcie tej kwestii nie jest możliwe na szczeblu danych zagregowanych. Konieczne jest tu bowiem odwołanie się do ocen dokonywanych przez jednostki. W Polsce, podobnie jak w innych krajach, próby podejmowane w tym kierunku były jak dotąd nieliczne. Ograniczano się w zasadzie do analizy rozkładów ocen prestiżu uzyskiwanych dla poszczególnych zawodów (Słomczyński, 1972; Sarapata, 1975). Bliższa analiza rozrzutu ocen pozwoliła stwierdzić, że praktycznie każdemu z zawodów przypisywano oceny z pełnego zakresu użytej skali, a więc wskazujące zarówno na wysokie, średnie, jak i niskie poważanie. Sygnalizuje to istnienie rozbieżnych opinii co do prestiżu przypisywanego poszczególnym zawodom przez różne osoby.

Dobrej ilustracji rozmiarów owej rozbieżności dostarcza zabieg dekompozycji zróżnicowania ocen uzyskanych od wszystkich respondentów w stosunku do wszystkich ocenianych zawodów. Jako przykład takiej analizy podamy wyniki własnych obliczeń przeprowadzonych dla danych z ogólnopolskiego badania z 1975 roku (Słomczyński i Kacprowicz, 1979: tabela III.2). Proporcja wariancji

ocen związanej z faktem oceniania różnych zawodów wyniosła 34% łącznego zróżnicowania ocen. Pozostałe 66% stanowiła wariancja będąca konsekwencją niejednakowego oceniania tych samych zawodów przez różne osoby. Wynik ten wskazuje, że rozmiary niezgodności dokonywanych ocen przewyższają stopień, w jakim ludzie są zgodni co do niejednakowego prestiżu różnych zawodów. Tymczasem badacze konstruując hierarchie prestiżu zawodów dla poszczególnych grup społecznych bądź dla całego społeczeństwa ograniczali się jedynie do tych ostatnich informacji, abstrahując od niezgodności międzyjednostkowych.

Powoływany przykład pozwala uświadomić sobie, że interpretacja gromadzonych danych w terminach konsensusu co do ocen prestiżu nie jest oczywista. Ograniczając się do analizy danych zagregowanych pomijamy ważny składnik tego konsensusu, jakim jest stopień zgodności międzyjednostkowej. Z drugiej strony przykład ten nie dowodzi bynajmniej, że ze względu na znaczne rozmiary zróżnicowania ocen dokonywanych przez różne osoby mówienie o tego typu konsensusie staje się wątpliwe. Stwierdzone zróżnicowanie może być bowiem efektem pewnych dodatkowych czynników, związanych z formą zadanego pytania i zastosowanej skali. Wspomnijmy w tym miejscu jedynie o zjawisku różnego zakotwiczenia skali, polegającego przykładowo na tym, że pewne kategorie respondentów wykazują skłonność do preferowania ocen średnich i wysokich — niezależnie od ocenianego zawodu — podczas gdy inne ujawniają preferencję do dawania ocen średnich i niskich (Brzeziński, 1980: 213). Zjawisko to powoduje wzrost zróżnicowania ocen w ramach poszczególnych zawodów niezależnie od stopnia konsensusu w badanej zbiorowości. Podobny efekt wywołuje niejednakowy stopień wykorzystania zakresu skali przez poszczególnych respondentów. Tego rodzaju czynniki powodują, że oceny uzyskane od respondentów, którzy mają zbliżoną wizję hierarchii prestiżu zawodów, mogą się między sobą różnić.

Istnienie wielu mechanizmów kształtujących zróżnicowanie ocen prestiżu wymaga wnikliwej analizy tych zjawisk. W ramach prowadzonych dotąd poszukiwań badawczych nie uwzględniono bowiem ani perspektywy zgodności międzyjednostkowej, ani też pozamerytorycznych czynników wpływających niezależnie od poglądów dotyczących prestiżu na treść dokonywanych ocen. Pod-



jęcie tych zagadnień wydaje się konieczne, o ile chcemy zasadnie wypowiadać się na temat stopnia, w jakim w społeczeństwie istnieje zgoda co do oceny prestiżu różnych zawodów.

#### 4.4 STABILNOŚĆ OCEN PRESTIŻU W CZASIE

W miarę kumulowania się wyników badań nad prestiżem narastało zainteresowanie problemem, czy oceny prestiżu poszczególnych zawodów wykazują stabilność w czasie, czy też podlegają zmianom. Zasadniczo jedyny kierunek poszukiwań badawczych w tym zakresie opierał się na zestawianiu ze sobą hierarchii uzyskanych w badaniach przeprowadzonych w różnych okresach czasu.

Aczkolwiek w Polsce badania nad prestiżem zawodów są prowadzone od ponad 30 lat, próby zestawienia ich rezultatów były jak dotąd nieliczne. Najbardziej systematycznych ustaleń w tym zakresie dostarczają analizy przeprowadzone przez Pohoskiego, Słomczyńskiego i Wesołowskiego (1976). Autorzy uwzględnili dane pochodzące z kilku badań. Porównano oceny prestiżu zawodów dokonane przez mieszkańców Warszawy w 1958 roku z rezultatami uzyskanymi dla analogicznie dobranej próby w 1975 roku. Zestawiono też ze sobą wyniki badań prestiżu zawodów wśród ludności wiejskiej dla 1960 i 1975 roku oraz dodatkowo porównano je z rezultatami badania ogólnopolskiego. W wymienionych badaniach stosowano te same narzędzia pomiaru prestiżu zawodów. W ograniczonym zakresie w przeprowadzonych porównaniach wykorzystano dodatkowo dane z innych spośród dostępnych badań.

Podstawowy z otrzymanych przez autorów wniosków dotyczy podobieństwa ocen prestiżu zawodów w czasie. Autorzy stwierdzają, że zgodność ta jest wysoka. Mierzona wartością współczynnika korelacji Spearmana wynosi 0,93 dla mieszkańców Warszawy badanych w 1958 i 1975 roku oraz 0,97 dla ludności wiejskiej badanej pomiędzy rokiem 1960 i 1975 (Pohoski i in., 1976: 73).

Tak wysoka zgodność nie oznacza jednak, że w przeciągu prawie dwudziestu lat, które upłynęły pomiędzy porównywanymi badaniami, pozycje niektórych zawodów w hierarchii prestiżu nie uległy

pewnym przesunięciom. Jak stwierdzono, wzrósł nieco prestiż kilku zawodów inteligenckich oraz zawodów związanych z pełnieniem funkcji kierowniczych. Natomiast niewielkiemu obniżeniu uległa pozycja zawodów reprezentujących w badaniu kategorię robotników wykwalifikowanych. Autorzy są jednak ostrożni i sformułowany na tej podstawie wniosek opatrują zastrzeżeniami. Nie wykluczają bowiem, że zaobserwowane różnice prestiżu są konsekwencją przypadkowych fluktuacji w doborze próby bądź w rzetelności pomiaru (Pohoski i in., 1976: 74—5). Hipoteza dotycząca wzrostu w latach siedemdziesiątych prestiżu wyspecjalizowanych pracowników umysłowych przy jednoczesnym obniżeniu się prestiżu pracowników fizycznych wymagałaby zatem dodatkowego potwierdzenia.

Zjawisko stwierdzonej stabilności hierarchii prestiżu pomiędzy schyłkiem lat pięćdziesiątych a połową lat siedemdziesiątych można rozpatrywać w kontekście zmian, które nastąpiły w porównaniu z latami międzywojennymi. Z tego okresu pochodzą dane z badań przeprowadzonych w 1932 roku przez Buławskiego (1932), w których autor odtworzył hierarchię prestiżu 14 szerokich kategorii zawodowych. Najwyżej lokowali się w niej ziemianie oraz właściciele wielkiego kapitału, to jest klasy posiadające, które po wojnie zniknęły z mapy społecznej naszego kraju. Natomiast miejsca pozostałych kategorii zawodowych na odtworzonej skali odpowiadały mniej więcej pozycjom zajmowanym przez ich reprezentantów w hierarchiach ustalonych w badaniach zrealizowanych po wojnie. Rezultat ten stanowiłby świadectwo braku zasadniczych zmian w poważaniu zawodów w przeciągu ostatnich kilkudziesięciu lat.

Jak stwierdziliśmy wyżej, analiza stabilności prestiżu w czasie metodą porównywania hierarchii zawodów była w zasadzie jedynym nurtem przedsięwzięć badawczych w tym zakresie. Pewne uzupełnienie otrzymanych tą drogą rezultatów stanowią wyniki badania nad postrzeganiem zmian w prestiżu wybranych zawodów przeprowadzone w 1962 przez Sarapatę (1965). Autor przedstawił badanym listę 22 zawodów prosząc o wskazanie, które z nich posiadają większy szacunek społeczny niż przed wojną, które mniejszy, a które taki sam. Dla większości uwzględnionych



zawodów stwierdzono, że poczucie zmian w ich poważaniu występuje częściej, niż pogląd o niezmienności ich prestiżu. Jako zawody, których prestiż wzrósł najbardziej, wymieniano: „górnika rębacza”, „murarza”, „prządkę” i „tokarza”. Przekonanie o spadku prestiżu dotyczyło „księdza” i przedstawicieli inicjatywy prywatnej, natomiast do grupy zawodów o stabilnym prestiżu zaliczono przede wszystkim „sędziego”, „maszynistkę pracującą w biurze” i „referenta”.

Zwraca uwagę fakt, że opinie o wystąpieniu zmian w rozmiarach szacunku przysługującego różnym zawodom mogą na pierwszy rzut oka wydawać się sprzeczne z rezultatami dokumentującymi stabilność hierarchii zawodów w czasie. Pamiętajmy jednak, że statyczny oraz dynamiczny kontekst oceny zawodów według kryterium prestiżu stwarzają odmienne perspektywy poznawcze. Odwołanie się w badaniu do kontekstu dynamicznego pozwala uzyskać dane dotyczące sfery postrzegania zmian, natomiast ujęcie statyczne dostarcza odpowiedzi na pytanie o zmiany we wzorach oceny zawodów odpowiadających stanom świadomości społecznej w kolejnych punktach czasowych. Mamy tu do czynienia z dwoma odrębnymi aspektami przemian prestiżu zawodów, przy czym można przypuszczać, że są one regulowane przez nieco inne zasady. O ile jednak badania nad stabilnością hierarchii prestiżu są już mocno zaawansowane, to wyniki uzyskane przez Sarapatę stanowią jedynie zaczątek rozważań nad prawidłowościami rządzącymi postrzeganiem dynamiki prestiżu.

Na koniec powróćmy do ustaleń sformułowanych w ramach dominującego kierunku badań. Spróbujmy raz jeszcze podjąć kwestię, na ile zawężenie analiz do danych zagregowanych ogranicza możliwości wniknięcia w istotę stwierdzonego zjawiska stabilności hierarchii prestiżu zawodów w czasie. Sądzimy, że powstające tą drogą ograniczenia mają mniejsze znaczenie niż w wypadku omawianych w poprzednim podrozdziale badań społecznego konsensusu dotyczącego oceny poszczególnych zawodów. Tam operacja agregacji danych pozostawała w wyraźnej sprzeczności z ideą rozumienia konsensusu jako zgodności poglądów między ludźmi. Natomiast przy rozpatrywaniu zmian w czasie przedmiotem naszego zainteresowania są przede wszystkim występujące tendencje, z których wiele daje się uchwycić

stosując analizę danych zagregowanych. Nie zmienia to faktu, że poza zasięgiem naszych rozważań pozostaje rozległa sfera mechanizmów kształtowania się przekonań na temat prestiżu poszczególnych zawodów w różnych momentach czasu. Uzyskanie tego rodzaju wiedzy na temat ewolucji poglądów wymaga odwołania się do poziomu danych jednostkowych, co narzucałoby w tym wypadku konieczność ustalania w różnych punktach czasowych opinii tych samych osób. Posłużenie się takim schematem analizy jest więc możliwe tylko na gruncie badań panelowych, których dotychczas ani w Polsce, ani w innych krajach nie przeprowadzono.

#### 4.5 ZAKOŃCZENIE

Linia argumentacji w tym rozdziale zawierała dwa akcenty: sprawozdawczy i krytyczny. Dokonałiśmy podsumowania wyników badań nad prestiżem zawodów w Polsce, co dało okazję do wskazania luk w wiedzy na temat wzorów społecznego poważania przypisywanego zawodom. Ustosunkowując się wobec dotychczasowych ustaleń zwracaliśmy uwagę na ich zawężenie do pewnych tylko aspektów uwarstwienia w wymiarze prestiżu i niektórych jedynie prawidłowości kształtowania się wzorów oceny zawodów. Staraliśmy się uzasadnić, że wynika to przede wszystkim stąd, iż stosowane dotąd podejścia do tej problematyki dostarczają odpowiedzi tylko na wybrane pytania. Pomijają natomiast inne sfery nierówności istniejące na gruncie niejednakowych ocen prestiżu i mechanizmy kształtowania się opinii co do szacunku przyługującego różnym zawodom.

Fakt zawężenia pola analiz do niektórych tylko aspektów rozpatrywanej sfery zjawisk nie stanowi rzecz jasna podstawy do zakwestionowania użyteczności tych ustaleń do zrozumienia istoty prestiżu. Staje się grzechem dopiero wtedy, gdy traktujemy te ustalenia jako zasadnicze lub jedyne źródło wiedzy. Krańcowym przejawem tego stanowiska byłoby formułowanie uogólnień претенdujących do miana jedynie miarodajnych w rozpatrywanych kwestiach. Nie twierdzimy bynajmniej że sytuacja taka ma miejsce w dziedzinie badań nad prestiżem zawodów. Jednakże wydaje się, że kontynuowanie analiz w ramach stosowanych dotąd tradycyj-



nych schematów może z czasem wytworzyć wśród badaczy przekonanie, że wiedza, którą dysponują, dotyczy istoty nierówności w wymiarze prestiżu, a ustalenia na temat prawidłowości rządzących tą sferą wartościowania obiektów społecznych nie wymagają dalszego pogłębienia.

Niebezpieczeństwo narastania takich przekonań jest największe w zakresie ustaleń dotyczących konsensusu co do poważania zawodów w społeczeństwie polskim. Obiegowa wiedza socjologiczna jest od lat zdominowana przez rezultaty mówiące o bardzo wysokiej zgodności opinii różnych środowisk społecznych na temat hierarchii zawodów w wymiarze prestiżu. Jak staraliśmy się pokazać, trafność tego poglądu może być podważana z różnych stron. Określenie rozmiarów konsensusu wymaga zastosowania odmiennego podejścia i dopiero zestawienie uzyskanych tą drogą wyników z rezultatami wcześniejszych analiz stworzy podstawę do rozstrzygnięć w kwestii zgodności ocen prestiżu.

Potrzeba wyjścia poza tradycyjny schemat analizy jest również odczuwalna w wypadku pozostałych bloków problemowych. Bardziej w sferze poszukiwań badawczych poświęconych identyfikacji kryteriów niejednakowego oceniania zawodów oraz prób odtworzenia kształtu zagadnień stabilności poważania zawodów w czasie.

Istniejące ograniczenia stosowanych dotychczas metod badania prestiżu zawodów skłaniają więc do zastosowania innych schematów badawczych. Postulat ten postaramy się częściowo zrealizować w następujących rozdziałach tej pracy, w których podstawą rozstrzygnięć dotyczących rozmaitych aspektów poważania zawodów będą wyniki analiz empirycznych. Uzyskane rezultaty wykorzystamy do uzupełnienia obrazu gradacji zarysowującej się w społeczeństwie polskim w płaszczyźnie prestiżu.





## ROZDZIAŁ 5

# HIERARCHIA PRESTIŻU ZAWODÓW W POLSCE W 1987 ROKU

Poniższy rozdział rozpoczyna empiryczną część naszych rozważań poświęconych strukturotwórczej roli prestiżu w społeczeństwie polskim. Odwołamy się tu wprost do danych surowych, co pozwoli na poszerzenie tradycyjnego zestawu metod analizy wyników badań nad prestiżem zawodów o nowe ujęcia analityczne. Wykorzystamy w tym celu rezultaty dwóch badań zrealizowanych w Polsce w 1987 roku metodą wywiadu kwestionariuszowego. W pierwszym z nich posłużono się konwencjonalnym narzędziem opartym na metodzie listy zawodów, natomiast w drugim z badań bezpośrednio pytano o zawody najbardziej poważane. Zestawienie ze sobą rezultatów uzyskanych za pomocą dwóch różnych metod badawczych rozszerza możliwości interpretacyjne, ponieważ każdy ze sposobów pytania o prestiż uwydatnia nieco inne aspekty dokonywanych ocen.

Tematyka tego rozdziału obejmuje podstawowe informacje na temat kształtu hierarchii prestiżu zawodów w Polsce w 1987 roku. Omówimy tu sposób realizacji obu badań, zastosowane narzędzia badawcze oraz podamy szczegółowe charakterystyki otrzymanych rozkładów ocen. Dokonamy też wstępnej interpretacji podobieństw i różnic między rezultatami uzyskanymi za pomocą każdej z metod.

### 5.1 REZULTATY UZYSKANE METODĄ LISTY ZAWODÓW

Pierwsze z omawianych badań zostało zrealizowane w okresie od maja do sierpnia 1987 roku przez Instytut Filozofii i Socjologii

Polskiej Akademii Nauk\*. Badanie to stanowiło jeden z etapów szerszego przedsięwzięcia zmierzającego do kompleksowego opisu struktury społeczeństwa polskiego. Jego zakres tematyczny obejmował zagadnienia formowania się klas społecznych, nierówności materialnych i ich uwarunkowań, zróżnicowania w innych wymiarach stratyfikacyjnych, kwestie postrzegania przez jednostki własnej sytuacji życiowej oraz problematykę podziałów na tle odmiennych postaw wobec różnych aspektów rzeczywistości. Badanie przeprowadzono na losowej próbie dobranej z populacji ludności Polski czynnej zawodowo. Zakres wieku badanych wynosił w wypadku mężczyzn 20—65 lat, w wypadku zaś kobiet 20—60 lat. Liczebność próby zrealizowanej wyniosła 1894 osoby. Bardziej szczegółowe informacje na temat sposobu doboru respondentów oraz podstawowe charakterystyki przebadanej zbiorowości zostały przedstawione w odrębnym opracowaniu (Sawiński, 1988).

Omawiane badanie zostało przeprowadzone metodą wywiadu kwestionariuszowego. Obok pytań o rozmaite aspekty nierówności społecznych w kwestionariuszu zamieszczono również pytanie o prestiż zawodów. Było ono dokładną replikacją analogicznego narzędzia zastosowanego w ogólnopolskich badaniach z 1975 roku. Na rozwiązanie takie zdecydowano się ze względu na chęć zestawienia wyników naszych analiz z rezultatami wcześniejszych badań w ramach jednolitego schematu. Badanym przedstawiono listę 29 tytułów zawodowych z prośbą o dokonanie ich oceny pod względem społecznego poważania. Pytanie brzmiało:

Chcielibyśmy dowiedzieć się, jak Pan(i) ocenia niektóre zawody i stanowiska. Chodzi nam o Pana(i) własne zdanie. Przeczytam Panu(i) kilkanaście różnych nazw zawodów i stanowisk i poproszę o ocenę ich według poważania i uznania, jakie Pan(i) ma dla nich.

---

\* Badanie zrealizowano w ramach Problemu CPBP 09.07 „Przeobrażenia społecznej struktury i świadomości jako czynnik rozwoju społeczno-ekonomicznego polskiego społeczeństwa socjalistycznego” przez sieć ankierską Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk. Koncepcję badań oraz zastosowane wskaźniki opracował zespół w składzie: Ireneusz Białecki, Henryk Domański (kierownik badań), Krystyna Janicka, Bogdan W. Mach, Zbigniew Sawiński, Joanna Sikorska, Kazimierz M. Słomczyński (kierownik programu badawczego) i Wojciech Zaborowski.



Czy — zdaniem Pana(i) — [nazwa zawodu] ma: bardzo duże poważanie, duże poważanie, średnie poważanie, małe poważanie, czy też bardzo małe poważanie?

Zestaw tytułów zawodowych przedstawionych badanym do oceny zamieszczamy w tabeli 5.1, zachowując zgodność co do użytych sformułowań. Zastosowany w kwestionariuszu porządek tytułów zawodowych był dla wszystkich badanych taki sam, aczkolwiek odmienny od podanego w tabeli 5.1.

Prezentację otrzymanych rezultatów rozpoczniemy od omówienia ogólnych charakterystyk rozkładów odpowiedzi na zadane pytanie. Na początek warto ustalić, na ile respondenci wykazywali skłonność do przypisywania zawodom niejednakowego prestiżu. Aczkolwiek można przyjąć, że forma zadanego pytania wymuszała niejako zróżnicowane oceny, to jednak sądziliśmy, że w wypadku silnie utrwalonego przekonania o jednakowym prestiżu wszystkich zawodów tego rodzaju postawa ujawni się poprzez odmowę dokonania oceny. W przebadanej próbie sytuacja taka wystąpiła jedynie w wypadku 10 respondentów, co stanowi 0,6% wszystkich badanych osób. Podana liczba nie stanowi jednak poprawnego oszacowania proporcji osób, które nie potrafią bądź nie chcą wskazać na różnice prestiżu między zawodami. Dalsze 1,8% badanych zmanifestowało tego typu postawę w sposób mniej otwarty, oceniając wszystkie tytuły zawodowe jednakowo — część spośród nich przypisała wszystkim zawodom prestiż najwyższy, część wysoki, zaś pozostali średni. W sumie wszystkie omawiane rodzaje zachowań wystąpiły u 2,4% badanych. Stanowi to stosunkowo niewielki odsetek, co pozwala twierdzić, że przeważająca większość społeczeństwa jest skłonna przypisywać niejednakowy prestiż różnym zawodom.

Przyjrzyjmy się obecnie rozkładowi tych niejednakowych ocen. Bliższego wyobrażenia na temat sposobu, w jaki badani różnicowali dokonywane wybory, dostarczyć może analiza częstości występowania poszczególnych ocen. Wszystkie kategorie przedstawionej w pytaniu skali (od „prestiż bardzo duży” do „prestiż bardzo mały”) wykorzystano 27% respondentów. Dominowały osoby posługujące się czterema kategoriami, które stanowiły 47% badanych. Dalsze 23% zawężyło wykorzystanie skali do trzech, a 3% do dwóch kategorii. Oznacza to, że spora część badanych nie różnicuje

w wyraźny sposób prestiżu przypisywanego poszczególnym zawodom. Postrzegają oni hierarchię ról zawodowych w wymiarze prestiżu w sposób bardziej spłaszczony niż reszta populacji.

Na rozkłady ocen dokonywanych przez poszczególnych badanych można także spojrzeć od strony wyboru oceny najczęściej stosowanej. Jeśli badany wykorzystałby wszystkie dostępne punkty skali w jednakowym stopniu, to każda z kategorii zostałaby użyta co najwyżej 6 razy. W rozpatrywanej przez nas zbiorowości sytuacja taka prawie nie występowała. Badani wykazywali skłonność do częstszego posługiwania się niektórymi z ocen. Ponad 5% oceniło co najmniej 20 spośród 29 zawodów przy pomocy tego samego określenia. Jeśli jako wskaźnik słabego różnicowania dokonywanych ocen przyjęlibyśmy fakt posłużenia się w przypadku co najmniej połowy tytułów zawodowych tą samą kategorią, to tak sformułowane kryterium spełnia prawie 50% badanej zbiorowości.

Pomimo więc, że odsetek osób odmawiających hierarchizacji zawodów lub wartościujących wszystkie przedstawione tytuły zawodowe w ten sam sposób jest znikomy, zróżnicowanie ocen w całej zbiorowości należy uznać jako umiarkowane. Świadczyć to może, iż w świadomości jednostek różnice prestiżu między poszczególnymi zawodami nie rysują się wyraźnie.

Inną charakterystyką sposobu dokonywania oceny przez poszczególnych badanych są preferencje do dawania wszystkim zawodom ocen wyższych bądź niższych. W całej zbiorowości średnia ocen wyniosła 3,56, czyli lokuje się powyżej punktu środkowego skali (3,00). Badani wykazywali zatem ogólną tendencję do dawania ocen wysokich niezależnie od ocenianego zawodu. Należy jednak zaznaczyć, że preferencje poszczególnych osób różniły się często znacznie. 6% badanych wykorzystywało przede wszystkim dolną połówkę skali, czemu odpowiadają średnie dokonywanych ocen nieprzekraczające 3,00. Z kolei w przypadku 15% badanych średnie te są wyższe niż 4,00, co dowodzi posługiwania się prawie wyłącznie dwiema najwyższymi spośród proponowanych kategorii oceny. Tak znaczne różnice co do sposobu wykorzystywania przedstawionej skali wskazują na istnienie silnego efektu zakotwiczenia, którego istotę scharakteryzowaliśmy w poprzednim rozdziale. Przypomnijmy, że efekt ten powoduje wzrost zróżnicowania ocen w ramach poszczególnych



zawodów, co należy uwzględnić analizując wzory społecznego poważania zawodów pod względem ich spójności.

Doszliśmy do miejsca, w którym można pokazać, w jaki sposób jednostkowe konfiguracje ocen odtwarzają się w zagregowanej hierarchii zawodów. W tabeli 5.1 zamieszczamy rozkłady ocen oraz średnie i odchylenia standardowe dla 29 tytułów zawodowych przedstawionych badanym w kwestionariuszu. Zawody uporządkowane zostały w kolejności według średnich ocen. Na szczycie tak utworzonej hierarchii znalazł się profesor uniwersytetu. Średnia ocen wyniosła w tym wypadku 4,48, co lokuje ten zawód pomiędzy kategoriami prestiżu dużego i bardzo dużego. Za nim — wśród najwyżej poważanych — znalazły się kolejno: górnik, lekarz, dyrektor, nauczyciel i minister. Zawody te dzieli pewien dystans od następnych, w przypadku których średnie ocen zawierają się już w przedziale od 3,00 do 4,00, czyli pomiędzy kategoriami „prestiż średni” a „prestiż duży”. Dolne szczeble skali zajmują zawody, których prestiż oceniono przeciętnie jako niższy od średniego (oceny poniżej 3,00). Są to: urzędnik, robotnik budowlany, sekretarka, sprzątaczką i robotnik rolny.

Tabela 5.1. Rozkłady ocen prestiżu, średnie i odchylenia standardowe dla 29 tytułów zawodowych ocenianych w pytaniu zamkniętym

Oceniany tytuł zawodowy	Oceny prestiżu (w %)					Średnia ocen	Odchylenie standardowe
	bardzo mały	mały	średni	duży	bardzo duży		
Profesor uniwersytetu	0	1	6	36	57	4,48	0,69
Górnik — robotnik wykwalifikowany	0	2	10	43	45	4,30	0,75
Lekarz	1	2	10	44	44	4,29	0,77
Dyrektor fabryki	1	1	12	54	32	4,14	0,74
Nauczyciel	0	2	16	45	36	4,14	0,79
Minister	2	5	14	35	43	4,13	0,98
Dziennikarz	1	3	26	54	17	3,83	0,76
Pielęgniarka	1	3	31	46	19	3,80	0,80
Adwokat	2	4	25	51	17	3,77	0,85
Inżynier pracujący w fabryce	0	3	30	52	14	3,76	0,75

cd. tabeli 5.1.

Ksiądz	3	6	28	38	25	3,74	1,00
Inżynier agronomii — inżynier rolnik	0	5	29	52	14	3,74	0,78
Rolnik indywidualny na średnim gospodarstwie	2	7	34	38	18	3,64	0,92
Oficer zawodowy (w randze kapitana)	2	8	31	46	13	3,61	0,87
Kierownik PGR	1	5	38	46	10	3,59	0,77
Ślusarz (własny warsztat)	1	6	41	44	9	3,55	0,77
Tokarz — robotnik wykwalifikowany	1	6	41	42	10	3,54	0,79
Technik-elektryk	0	4	47	42	7	3,52	0,69
Kierownik w urzędzie (naczelnik)	2	8	37	44	9	3,50	0,84
Krawiec (własna pracownia)	1	7	44	40	9	3,48	0,78
Kierowca ciężarówki	1	10	44	35	10	3,43	0,83
Brygadzysta w fabryce	1	7	49	38	5	3,3	0,74
Sprzedawczyni w sklepie	2	16	48	26	8	3,23	0,87
Kupiec — właściciel sklepu	4	14	47	29	6	3,18	0,90
Urzędnik — referent	6	26	50	17	2	2,83	0,83
Robotnik budowlany niewykwalifikowany	10	30	36	19	4	2,77	1,00
Sekretarka w urzędzie	8	27	48	15	2	2,76	0,89
Sprzątaczką	11	31	35	18	4	2,74	1,02
Robotnik rolny niewy- kwalifikowany w PGR	11	32	36	17	4	2,72	1,01

Nota: Tytuły zawodowe zostały uporządkowane w tabeli według średnich punktacji ocen prestiżu. Podczas obliczania średnich i odchyłeń standardowych ocenom od „bardzo mały” do „bardzo duży” przypisano odpowiednio wartości liczbowe od 1 do 5.

Już pobieżna analiza otrzymanej hierarchii zawodów pozwala stwierdzić, że generalnie nie odbiega ona od rezultatów uzyskanych we wcześniejszych badaniach. Z tego też względu zrezygnujemy w tym miejscu z omówienia jej ogólnego kształtu, ponieważ powtórzylibyśmy w ten sposób większość interpretacji przedstawionych w poprzednim rozdziale. O ile hierarchia dla 1987 roku



posiada jakieś cechy specyficzne, to warunkiem ich ujawnienia jest porównanie otrzymanych rezultatów z wynikami poprzednich badań. Zadanie to odkładamy do następnego rozdziału, który w całości poświęcony zostanie systematycznej analizie zmian zachodzących w hierarchii poważania zawodów w Polsce.

Prócz hierarchii średnich w tabeli 5.1 przedstawiliśmy także rozkłady ocen otrzymanych dla poszczególnych zawodów. W wypadku tytułów na szczycie hierarchii dominują oceny „bardzo duży” i „duży”. Odsetek obu najwyższych ocen prestiżu zmniejsza się w miarę przechodzenia do kategorii lokujących się coraz niżej. Spadek ten jest dość systematyczny w wypadku kategorii „bardzo duży” prestiż, aczkolwiek dają się tu zauważyć pewne nieregularności. Szósty w hierarchii tytuł zawodowy — minister — posiada nieco wyższy odsetek ocen w tej kategorii (43%), niż zawody sąsiadujące z nim w hierarchii (nauczyciel — 36% i dziennikarz — 17%). Z drugiej strony ministra obdarzano też częściej — w stosunku do zawodów wartościowanych podobnie — najbardziej negatywnymi ocenami. Zestawienie obu tych obserwacji prowadzi do wniosku, że w rozpatrywanym fragmencie hierarchii ocena zawodu ministra stanowiła wśród badanych przedmiot kontrowersji, co objawiło się stosunkowo większym rozrzutem ocen. Łatwo zauważyć, iż z analogicznym zjawiskiem mamy do czynienia w wypadku oceniania księdza i rolnika.

Omawianą prawidłowość ilustrują także wartości odchyłeń standardowych, zamieszczone w ostatniej kolumnie tabeli 5.1. Dla wszystkich trzech wymienionych zawodów przyjmują one wartości bliskie 1, gdy tymczasem dla pozostałych pozycji z górnej połówki hierarchii są z reguły nieco niższe. Posługiwanie się tą miarą jako wskaźnikiem braku wśród badanych zgody co do prestiżu poszczególnych zawodów powinna cechować jednak pewna ostrożność. Zwróćmy bowiem uwagę, że dla zawodów z dolnej części hierarchii odchylenia standardowe są przeciętnie większe niż dla zawodów lokujących się w jej górnym fragmencie. Obserwację tę potwierdza ujemna wartość współczynnika korelacji między wielkościami średnich i odchyłeń standardowych, która wynosi  $-0,550$ .

Można rzecz jasna wynik ten interpretować jako argument na rzecz tezy, że w społeczeństwie istnieje większy konsensus co do oceny zawodów postrzeganych jako najbardziej prestiżowe niż

w wypadku zawodów, które oceniane są jako przynoszące małe poważanie. Nie można jednak wykluczyć, że otrzymany rezultat jest artefaktem wynikającym z asymetrii rozkładów ocen. Jak wcześniej stwierdziliśmy, badani wykazywali generalną skłonność do dawania ocen pozytywnych, stąd też niskie wartości odchyień standardowych obserwowane w wypadku najwyższej ocenianych zawodów mogą stanowić typowy przejaw tzw. „efektu sufitu”. Efekt ten byłby rezultatem ograniczenia z góry dopuszczalnych ocen, przez co nie można „wyjść” poza kategorię „bardzo duży” prestiż. Jego przejawy są szczególnie widoczne, gdy analizie poddamy oceny przypisywane profesorowi uniwersytetu. Rozkład ten jest wyraźnie asymetryczny, przy czym aż 57% badanych wybrało najwyższą możliwą ocenę. Istnieje tu jakby pewna granica, która nie pozwala na dokonanie — przynajmniej przez część spośród tych osób — jeszcze wyższej oceny. Asymetria rozkładu wpływa zarazem na wielkość odchylenia standardowego, które jest w tym przypadku najniższe w stosunku do pozostałych ocenianych zawodów. W dolnych fragmentach hierarchii rola ograniczeń co do dopuszczalnych ocen jest natomiast mniejsza, ponieważ dawane przez ludzi oceny są bliższe środkowi skali, a przez to istnieje względna swoboda wyboru ocen wyższych i niższych. Prowadzić to może samo przez się do wzrostu odchylenia standardowego.

Na bazie prezentowanych danych nie można zatem definitywnie rozstrzygnąć, jaki jest stopień społecznego konsensusu co do oceny prestiżu poszczególnych zawodów. Problem ten wymaga bardziej zaawansowanych metod i powrócimy do niego w rozdziale specjalnie poświęconemu tym zagadnieniom.

Ostatnia ze spraw, którą chcielibyśmy poruszyć w tym miejscu, dotyczy również stopnia zgodności ocen prestiżu zawodów, jednakże rozpatrywanej z innej perspektywy. O ile uprzednio sygnalizowaliśmy istnienie większego lub mniejszego konsensusu co do prestiżu należnego niektórym z zawodów, obecnie rozważymy poziom ogólnej zgodności ocen — niezależnie od konkretnego tytułu zawodowego, którego oceny te dotyczą. Pominięcie tego problemu prowadzić może do powstania trudności interpretacyjnych dotyczących otrzymanej hierarchii, na co zwracaliśmy uwagę w podrozdziale 3.3.

Jak wynika z rozkładów prezentowanych w tabeli 5.1, w wypadku każdego z 29 zawodów występują oceny z pełnego zakresu skali.



Na przykład kategoria „bardzo mały” prestiż pojawiała się zarówno wśród ocen przypisywanych robotnikowi rolnemu, jak też profesorowi uniwersytetu, choć oczywiście w odmiennych proporcjach. Pełne wykorzystanie skali dowodzi, że wśród respondentów występują rozbieżności co do poważania poszczególnych zawodów. Nie można jednak wykluczyć, że część obserwowanego zróżnicowania ocen w ramach każdego z zawodów jest konsekwencją niejednakowego wykorzystania możliwości skali przez poszczególnych badanych. Pisaliśmy o tym wcześniej wskazując między innymi, że obliczone dla pojedynczych osób średnie dokonanych ocen różnią się znacznie między sobą, co jest przejawem odmiennego zakotwiczenia skali.

Aby się przekonać o względnym wpływie owego efektu na otrzymane rozkłady ocen posłużyliśmy się metodą dwuwymiarowej analizy wariancji. Każdy z badanych oceniał 29 tytułów zawodowych, co w całej przebadanej próbie po wyłączeniu braków danych daje ponad 53 tys. dokonanych ocen. Oceny te są zróżnicowane (od „bardzo mały” prestiż do „bardzo duży”), przy czym zakładamy w tym miejscu, że zróżnicowanie to ma dwa źródła. Pierwsze wiąże się z faktem dokonywania oceny różnych zawodów, którym przysługuje niejednakowy prestiż. Drugie zaś wynika stąd, że jedni badani wykazywali skłonność do dawania wyższych, inni zaś niższych ocen niezależnie od ocenianego tytułu zawodowego. Za pomocą standardowych miar stosowanych w metodzie analizy wariancji określiliśmy względną wagę tych dwóch źródeł. Fakt oceniania różnych zawodów wyjaśnia 25% zróżnicowania dokonanych ocen, niejednakowe natomiast wykorzystywanie przez badanych skali wyjaśnia dalsze 17%. Pozostałe 58% stanowi tzw. zróżnicowanie interakcyjne, które należy interpretować jako miarę istniejących wśród badanych rozbieżności co do oceny tych samych zawodów.

Okazuje się zatem, iż wpływ efektu zakotwiczenia na otrzymane rozkłady ocen jest znaczny i może być co do wielkości porównany z różnicami prestiżu, jakie wystąpiły pomiędzy ocenianymi zawodami. Ma to przede wszystkim znaczenie, gdy chcemy poprawnie oszacować wagę tego ostatniego źródła różnic w dokonywanych ocenach. W tym celu należy zróżnicowanie międzyjednostkowe wyłączyć z modelu, obliczając proporcję zróżnicowania wynikające-

go z oceny różnych zawodów z pominięciem tego czynnika. Tak oszacowana proporcja wyjaśnionej wariacji wzrasta jednakże tylko do 31%, czyli nie osiąga nawet połowy stwierdzonego zróżnicowania dokonywanych ocen.

Wynik ten stanowi ważną przesłankę interpretacji rezultatów badania, zwłaszcza w sytuacji, gdy ograniczamy się do analizy otrzymanej hierarchii zawodów. Otóż należy uświadomić sobie, że hierarchia utworzona na podstawie średnich ocen ma kruche podstawy. Jest ona bez wątpienia wypadkową poglądów badanych na temat prestiżu zawodów — i w tym sensie poglądy te odzwierciedla — lecz nie można pominąć faktu, że głoszone opinie są w większym stopniu niezgodne niż zgodne. Prowadzi to do konkluzji, że hierarchia ta w niedostatecznym stopniu odzwierciedla poglądy poszczególnych ludzi, podobnie jak znajomość średniej zarobków dla całej gospodarki niewiele nam mówi o tym, jak w rzeczywistości kształtują się zarobki w Polsce.

Tak sformułowanym wnioskiem zakończymy prezentację podstawowych wyników badania zrealizowanego w 1987 roku metodą listy zawodów. Nie wyszliśmy w tym miejscu poza tradycyjny schemat oparty na analizie danych na poziomie zagregowanym. Staraliśmy się zilustrować na przykładzie danych empirycznych większość trudności powstających na gruncie tego podejścia, które to trudności scharakteryzowaliśmy bliżej w rozdziałach poświęconych badaniom nad prestiżem zawodów przeprowadzonym dotychczas w Polsce i w innych krajach.

## 5.2 BADANIE PRESTIŻU METODĄ SWOBODNEGO WYBORU

Wielokrotnie stwierdzano, że różne metody zbierania danych na temat prestiżu zawodów prowadzą do uwypuklenia nieco odmiennych aspektów zróżnicowania w tym wymiarze. Z tego też względu omówione wyżej rezultaty otrzymane za pomocą tradycyjnej metody listy zawodów warto skonfrontować z wynikami badania przeprowadzonego w inny sposób. Istnieje możliwość skorzystania w tym celu z wyników badania nad prestiżem, w których posłużono się rzadko stosowaną metodą wolnego wyboru zawodów najbardziej poważanych. Badanie takie zrealizowane zostało przez Centrum Badania Opinii Społecznej w listopadzie 1987 roku. Ogólnopolska



próba ludności dorosłej została dobrana metodą udziałową i liczyła 1497 osób. Respondentom zadawano pytanie, które brzmiało: „proszę o wymienienie co najwyżej pięciu zawodów, które zasługują, Pana(i) zdaniem, na szczególne uznanie i szacunek”. Uzyskane tą drogą materiały będą przedmiotem naszych analiz.

Omówienie wyników rozpoczniemy od ogólnego scharakteryzowania reakcji respondentów na zadane pytanie. Zdecydowana większość, bo 96%, wymieniło co najmniej jeden zawód, który ich zdaniem wyróżnia się szacunkiem i uznaniem. Średnio zawodów takich podawano 4,2. Jedynie 2% badanych stwierdziło, że wszystkim zawodom należy się jednakowe poważanie (wypowiedzi typu: „uważam, że wszystkie zawody należy jednakowo szanować”). Do reakcji tego rodzaju zaliczyliśmy również odpowiedzi, w których poprzestawano na wskazaniu, za co należy się najwyższy szacunek, bez podawania konkretnych tytułów zawodowych. Są to na przykład stwierdzenia: „mam uznanie dla ludzi pracujących uczciwie, dobrze wykonujących swoją pracę” lub „na uznanie zasługują ci, co potrafią robić pieniądze, obojętnie w jakim zawodzie”. Pozostałe 2% respondentów albo nie potrafiło wymienić takich zawodów (odpowiedź „trudno powiedzieć”), albo nie odpowiedziało na całe pytanie. Stosunkowo niewielkie odsetki osób odmawiających wartościowania ról zawodowych to rezultat, który pozostaje w zgodzie z ustaleniami dokonanymi na podstawie stosowania metody listy zawodów. Potwierdza on wcześniej sformułowane spostrzeżenie, że społeczeństwo nasze jest skłonne niejednakowo oceniać różne zawody.

Przejdźmy teraz do udzielenia odpowiedzi na pytanie, które zawody cieszą się największym społecznym szacunkiem i uznaniem. W tabeli 5.2 przedstawiamy dwadzieścia zawodów, na które wskazywano najczęściej. W hierarchii tej zdecydowanie na pierwszym miejscu lokuje się „lekarz”. Aż 80 procent ankietowanych osób wymieniło zawód lekarza wśród pięciu najbardziej cenionych. Drugie miejsce w hierarchii zajmuje inny zawód inteligencki — zawód nauczyciela. Na kolejnych dwóch miejscach znajdują się górnik oraz rolnik. Przewaga czterech wymienionych zawodów nad pozostałymi jest znaczna. Proporcja osób wskazujących na kolejny, piąty z zawodów — zawód hutnika — jest już prawie dwa razy mniejsza niż w wypadku rolnika zajmującego czwarte miejsce w hierarchii.

Tabela 5.2. Dwadzieścia zawodów najbardziej cenionych przez społeczeństwo według częstości wyborów w pytaniu otwartym

Ranga	Określenie zawodu	Odsetek wyborów
1	Lekarz	80%
2	Nauczyciel	61%
3	Górnik	51%
4	Rolnik	39%
5	Hutnik	20%
6	Prawnik, adwokat	15%
7	Ksiądz	13%
8	Pielęgniarka	12%
9	Naukowiec	11%
10	Wojsko (żołnierz, oficer)	11%
11	Inżynier	10%
12	Milicjant	8%
13	Robotnik budowlany	7%
14	Aktor	6%
15	Kierowca	5%
16	Pilot	5%
17	Marynarz	4%
18	Rzemieślnik (prywatny)	4%
19	Tokarz	4%
20	Sprzedawca	3%

Dalsze miejsca w dwadzieście zawodów najbardziej przez społeczeństwo cenionych zajmują w pierwszej kolejności zawody związane z wyspecjalizowaną pracą umysłową. Wśród nich wymieniano reprezentantów zawodów prawniczych („prawnik”, „adwokat”, „prokurator”), pracowników nauki („naukowiec”, „profesor”), księdza, inżyniera, aktora. W środkowej części hierarchii pojawiają się coraz częściej zawody pracowników fizycznych („robotnik budowlany”, „kierowca”, „tokarz”).

Zamieszczone w tabeli 5.2 dwadzieścia najbardziej cenionych zawodów nie wyczerpuje rzecz jasna, wszystkich udzielanych przez badanych odpowiedzi. Zakres podawanych zawodów był kilkakrotnie szerszy, jednakże większość z nich wymieniano sporadycznie. Jeśli pomijanie danego zawodu wśród najbardziej cenionych potraktujemy jako przejaw braku szacunku oraz przekonania o jego niskim prestiżu, to warto odnotować fakt, że najrzadziej wymieniano



zawody należące do kategorii robotników wykonujących prace proste oraz niewykwalifikowanych pracowników usług (np. „sprzą-taczka”).

Stosunkowo niską pozycję uzyskali także przedstawiciele sektora nieuspołecznionego poza rolnictwem. Na zawody związane z prywatną działalnością wytwórczą lub usługową wskazało jedynie 4% badanych. Inną rzadko wymienianą grupę tworzą zawody, których elementem definicyjnym jest posiadanie władzy. Zawody takie nie znalazły się w dwudziestce najbardziej cenionych i pojawiają się dopiero na dalszych miejscach. Na przykład, około 2% badanych wymieniło jako godny szacunku zawód dyrektora, po około 1% „polityka” i ministra.

Z niskimi ocenami mamy również do czynienia w wypadku zawodów pracowników biurowych (np. urzędnika wymieniło 2% badanych) oraz w stosunku do zawodów reprezentujących sferę usług. Odsetki wskazań na takie zawody, jak „listonosz”, „fryzjerka”, czy „kucharz” nie przekraczały 1%, mimo iż zawody te wymagają określonych — często specjalistycznych kwalifikacji. Jedynie zawód sprzedawcy trafił z tej grupy do dwudziestki zawodów najwyższej cenionych, zajmując w niej jednak ostatnie miejsce.

Wyraźne niedoreprezentowanie zawodów ze sfery zarządzania, administracyjnej obsługi ludności oraz usług dowodzi, że dominujące w świadomości Polaków poglądy na temat zróżnicowania zawodowego świadczą o postrzeganiu zasad społecznego podziału pracy w kategoriach tradycyjnych. Ceni się pracę kwalifikowaną — zarówno umysłową, jak i fizyczną — lecz jedynie w zawodach od dawna traktowanych jako użyteczne dla funkcjonowania systemu społecznego, gdy jednocześnie przekonanie o tym jest trwałym elementem świadomości potocznej i nie budzi kontrowersji. Nie dostrzega się natomiast sfery organizacji, zarządzania, a także szeroko rozumianej sfery usług, której znaczenie we współczesnych społeczeństwach jest traktowane jako miara ich rozwoju.

Tradycyjny sposób postrzegania społecznych stosunków poprzez pryzmat szacunku przydawanego poszczególnym rolom zawodowym znajduje także wyraz w prawie całkowitym pomijaniu roli kobiet w zawodowym podziale pracy. Siedem najwyższej cenionych zawodów postrzegano prawie wyłącznie w kategoriach ról męskich. Określenia wskazujące na fakt, że ceniona rola

zawodowa może być wykonywana przez kobiety (np. „nauczycielka”, „lekarka”) pojawiały się sporadycznie. Dopiero ósmy w kolejności zawód (pielęgniarka) jest zawodem typowo kobiecym. Jest to jednak wyjątek. Wśród rzadziej wymienianych zawodów żeńskie końcówki ról zawodowych również prawie wcale nie występowały, pojawiając się jedynie w wypadku „sprzedawczyni”, „fryzjerki” i „sprzątaczkii”.

Sformułowane ustalenia stwarzają dogodną podstawę do zwrócenia uwagi na te cechy prestiżu, które ujawniają się wtedy, gdy stosujemy metodę swobodnego wyboru. Sądzimy, że preferencje najbardziej szanowanych zawodów są funkcją nie tylko ich społecznego poważania, lecz kształtują się w dużym stopniu na bazie stereotypowego myślenia o strukturze zawodowej. Stereotypowe obrazy powodowałyby, że niektóre z ról zawodowych byłyby bardziej dostępne myśleniu, w pierwszej kolejności wchodziłyby w obszar percepcji jednostki. Prowadziłoby to do określonych konsekwencji w sytuacji wyboru, kiedy to na preferencje związane ze społecznym poważaniem nakładałaby się obecność pewnych ról zawodowych w potocznym myśleniu.

Opisany mechanizm psychologicznej reakcji respondenta decyduje o specyfice metody swobodnego wyboru w stosunku do metody listy zawodów. W tej ostatniej sytuacji każdy z podanych tytułów zawodowych stanowi określony bodziec, co powoduje, że respondent bierze pod uwagę wyłącznie prestiż danego zawodu. Wyeliminowany zostaje tu czynnik swoistej „znajomości” czy też dostrzegania ról zawodowych. Stopień uświadamiania sobie istnienia określonych zawodów dochodzi natomiast do głosu w metodzie swobodnego wyboru. Należy zatem oczekiwać, że rezultaty otrzymane obiema metodami mogą być częściowo różne.

Spróbujmy zatem zestawić ze sobą obraz zróżnicowania prestiżu odtworzony na podstawie odpowiedzi respondentów na pytanie otwarte z hierarchią skonstruowaną w wyniku zastosowania metody listy zawodów. Jako punkt wyjścia przyjmijmy ostatnią z wymienionych hierarchii (tabela 5.1). Na jej szczycie znalazł się profesor uniwersytetu, podczas gdy zawody pracowników nauki (wśród nich również profesora) wymieniło w pytaniu otwartym jedynie 11% respondentów. Rozbieżność obu rezultatów można tłumaczyć tym, że zawód profesora uniwersytetu nie należy do grupy zawodów



obecnych w potocznym myśleniu, w codziennych kontaktach i doświadczeniach jednostek. Jeżeli celem analizy miałyby być określenie rozmiarów społecznego prestiżu profesora uniwersytetu, to sądzimy, że metoda listy zawodów dostarcza bardziej wiarygodnych oszacowań. Jako argument na rzecz takiej interpretacji można by traktować wyraźny dystans między profesorem a następnym w kolejności zawodem górnikiem, ujawniający się zarówno w średnich ocenach, jak i w proporcji ocen bardzo wysokich.

W podobny sposób można wyjaśnić inne różnice pomiędzy wynikami obu badań. W hierarchii ustalonej metodą listy zawodów czwarte miejsce zajął dyrektor fabryki, który w pytaniu otwartym w ogóle nie ujawnił się wśród 20 najczęściej wybieranych zawodów. Być może w potocznym myśleniu dyrektor fabryki nie kojarzy się ludziom z zawodem, lecz z innego typu rolą społeczną, np. funkcją lub stanowiskiem. Zbliżone mechanizmy psychologiczne mogły zadecydować o pomijaniu ministra wśród zawodów zasługujących na najwyższy szacunek, gdy tymczasem w pytaniu zamkniętym lokuje się on na wysokiej — szóstej pozycji. Nieobecność wśród najczęściej wymienianych zawodów dziennikarza, kierownika PGR i naczelnika w urzędzie również traktować można jako przejawy tej prawidłowości.

Sygnalizowane różnice w metodach badania prestiżu mogą więc prowadzić do przesunięć niektórych kategorii zawodowych na skali uznania społecznego. Nie są to jednak zmiany zasadnicze. Zwróćmy bowiem uwagę, że zawody o wysokim prestiżu, które są zarazem łatwo dostępne społecznej percepcji, uzyskały najwyższe odsetki wyborów w pytaniu otwartym. Dotyczy to lekarza, nauczyciela, górnika, rolnika, adwokata, księdza i pielęgniarki. Jednocześnie zawody, o których na podstawie metody listy zawodów wiadomo, że są nisko cenione, w metodzie swobodnego wyboru nie ujawniły się wśród najczęściej wymienianych. Przykładem mogą być takie zawody, jak sekretarka, sprzątaczką, robotnicy niewykwalifikowani oraz robotnicy rolni.

Podsumujmy krótko dokonane ustalenia. O wynikach otrzymanych obiema metodami można powiedzieć, że identyfikują w gruncie rzeczy to samo zjawisko, aczkolwiek uzewnętrzniają się w nich nieco odmienne wzory społecznego poważania zawodów. Stosując metodę listy zawodów wprowadzamy element standaryzowanego

bodźca, co powoduje odtworzenie „czystego”, czy też niezależnego od kontekstu prestiżu poszczególnych ról zawodowych. Prosząc respondentów o dokonanie swobodnego wyboru na tak określony prestiż nakłada się dodatkowo efekt sposobu postrzegania struktury zawodowej, niejednakowej dostępności różnych ról zawodowych percepcji jednostki.

Jak z tego wynika, żadna z tych metod nie może być traktowana jako dająca większy lub mniejszy wgląd w istotę prestiżu. Jeżeli traktować prestiż jako element systemu norm i wartości kształtujących postawy i zachowania jednostek, to obie metody dostarczają równorzędnych rezultatów, charakteryzujących różne sfery tych zachowań i postaw. Sądzymy, że hierarchia prestiżu uzyskana metodą listy zawodów odpowiada tym sytuacjom, w których okazywanie szacunku jest skutkiem bodźca polegającego na znajomości roli zawodowej osoby nim obdarzanej. Mechanizm ten stanowi o istocie prestiżu, który nazwaliśmy sytuacyjnym. Z kolei w wypadkach, gdy brak jest bezpośredniego bodźca w postaci konkretnego tytułu zawodowego, postępowaniem ludzi kieruje raczej ogólna znajomość struktury zawodowej, której prestiż jest jednym z elementów. Posługując się metodą wolnego wyboru bardziej bezpośrednio docieramy do czynników kierujących takimi zjawiskami psychologicznymi, jak orientacje życiowe, aspiracje, czy też wizje struktury społecznej.

### 5.3 POSTRZEGANIE OBIEKTÓW PRESTIŻU

Omawiając rezultaty badania zrealizowanego metodą swobodnego wyboru świadomie pominęliśmy analizę treści wypowiedzi respondentów. Dostarczają one niezależnego materiału, który można wykorzystać dla pogłębienia wiedzy na temat istoty wzorów oceniania zawodów. W poniższym fragmencie wypowiedzi te przeanalizujemy pod kątem sposobu, w jaki ludzie postrzegają obiekty prestiżu w momencie dokonywania oceny. Zdajemy sobie sprawę, że sformułowanie rozstrzygających ustaleń w tym zakresie wymagałoby odwołania się do danych innego typu, zbieranych specjalnie w tym celu. Tym niemniej uważamy, że próbę w tym zakresie podjąć warto, zważywszy na brak systematycznej wiedzy na



temat podłoża kształtowania się ocen prestiżu. Chodzi tu nie tylko o pełniejszą interpretację wyników zbieranych metodą swobodnego wyboru, lecz także o odtworzenie sposobu rozumienia przez respondentów tytułów zawodowych przedstawianych do oceny przy posługiwaniu się listą zawodów.

Analiza wypowiedzi respondentów wskazuje, że opinie na temat poważanych zawodów formułowane są w przeważającej większości przypadków w postaci prostych określeń typu: „lekarz”, „ksiądz”, „traktorzysta”, „właściciel sklepu”. W sumie 93 procent respondentów ograniczyło się w swoich wypowiedziach do podania tego rodzaju tytułów zawodowych. W pozostałych sytuacjach posługiwano się dodatkowo lub wyłącznie określeniami o innym charakterze. Te właśnie przypadki staną się przedmiotem naszych rozważań.

Na wstępie z ogółu nietypowych wypowiedzi wyłączymy dwie kategorie. Z jednej strony są to stwierdzenia, że wszystkim zawodom należy się jednakowy prestiż, czyli że poważanie nie zależy od wykonywanego zawodu (np. „trudno mi powiedzieć, chyba każdą pracę trzeba szanować” lub „wszyscy ludzie pracy powinni być szanowani”). Druga kategoria obejmuje wypowiedzi, w których oprócz wyliczenia tytułów zawodowych respondenci podawali dodatkowo uzasadnienie swojego wyboru (np. „rolnik, bo nikt go nie docenia”, „ratownicy, bo ich praca wiąże się z ryzykiem”). Przypadków tych nie będziemy analizować, ponieważ nie zawierają one informacji na temat sposobu wyróżniania obiektów dokonywanych ocen prestiżu.

Zjawisko to wystąpiło natomiast w pozostałych rozpatrywanych wypowiedziach, których było w sumie 98. Generalnie można wskazać dwie sytuacje. Pierwsza z nich polega na rozszerzeniu a druga na zawężeniu zakresu tytułu zawodowego jako obiektu, któremu przysługuje określony prestiż. Poszerzone definicje obiektów wystąpiły w kilku formach. Część respondentów wymieniała całą branżę gospodarki (np. „służba zdrowia”, „pracownicy przetwórstwa spożywczego”, „budowlańcy”, „górnictwo węglowe”, „pracownicy kultury”). Pojawiały się też określenia wskazujące na szerszą grupę zawodową (np. „pracownicy inżynieryjno-techniczni”, „duchowieństwo”, „robotnicy pracujący pod ziemią”), lub nawet klasę społeczną („robotnicy”). Zawód identyfikowano także

poprzez instytucję, co zdarzało się zwłaszcza w wypadku wymieniania w zestawie cenionych zawodów pracowników wojska lub milicji („wojsko”, „MO”), choć nie tylko (np. „PKP”). Poszerzoną definicją obiektu prestiżu posłużyło się ogółem 33 respondentów.

Znacznie częściej obiekty prestiżu wyróżniano poprzez zawężenie zakresu tytułu zawodowego (łącznie 73 osoby). Niektórzy respondenci dokonywali zawężenia przedmiotowego (np. „sędzia dla nieletnich”, „nauczyciel historii”, „nauczyciel upośledzonych”, „dyrektorzy wielkich zakładów produkcyjnych”), większość zaś poprzez podanie atrybutu, który powinien posiadać wykonawca danej roli zawodowej. Wśród atrybutów wskazywano kwalifikacje i fachowość (np. „robotnik-fachowiec”, „inżynier wynalazca”), doświadczenie zawodowe („mechanik doświadczony”), stosunek do obowiązków (np. „urzędnik, ale uczciwy”, „uczciwy rzemieślnik”, „nauczyciel zaangażowany”, „sprawiedliwy sędzia”) bądź posiadanie specjalnych predyspozycji do wykonywania zawodu („nauczyciel z powołania”, „lekarz z powołania”). Najszersza klasa atrybutów zawierała jednak określenia o charakterze ogólnym, o których można przypuszczać, że w świadomości badanych łączą w sobie konotacje wymienionych wyżej deskrypcji. Terminem zdecydowanie dominującym był tu przymiotnik „dobry” (np. lekarz, nauczyciel, pisarz, rzemieślnik).

Z całkiem odmiennym sposobem wyróżniania obiektów prestiżu mamy do czynienia w wypadku tych respondentów, którzy przedmiot szacunku określają wyłącznie poprzez wskazanie kryteriów najwyższego poważania (co wystąpiło w 14 przypadkach). Przykładami tego typu definicji są wypowiedzi: „ciężka praca”, „dobry fachowiec”, „zawody służące społeczeństwu”, „ginące zawody”, „zawody wymagające dużego ryzyka”. Zwróćmy uwagę, że definicje te nie stanowią ani zawężenia, ani rozszerzenia zakresu tytułów zawodowych. Dane kryterium może być bowiem przez ludzi ujmowane jako atrybut wielu różnych ról zawodowych, a zarazem nie wszyscy wykonawcy konkretnej roli zawodowej muszą owo kryterium spełniać.

Jak więc widać, obiekty prestiżu są przez ludzi postrzegane w różnorodny sposób. Uwaga jednostek koncentruje się przede



wszystkim na pozycjach i rolach zawodowych, ale również na kategoriach społecznych wyróżnianych ze względu na miejsce w szeroko rozumianym podziale pracy, takich jak instytucje, branże gospodarki czy grupy zawodowe. Dodatkowo poważanie manifestuje się w akcentowaniu kryteriów różnicujących rozmiary prestiżu — standardów oceniania ról zawodowych i wykonujących je jednostek.

Opisane mechanizmy świadczą, że operacjonalizacja wzorów prestiżu w kategoriach tytułów zawodowych — stosowanych w tym celu zazwyczaj przez badaczy — może okazać się w wielu wypadkach nieadekwatna. Posłużmy się w tym miejscu przykładem roli zawodowej „rzemieślnika”, którego wśród zawodów cenionych wymieniło 4% respondentów. Spośród nich 16% zastrzegło jednak, iż wysoki prestiż przysługuje tylko dobremu lub uczciwemu rzemieślnikowi. Oznacza to, że przedmiotem oceny jest kombinacja tytułu zawodowego oraz sposobu wykonywania pracy, co zawęża zakres wykonawców zawodu do pewnej tylko klasy. Posłużenie się w kwestionariuszu wyłącznie tytułem zawodowym jest dopuszczalne, aczkolwiek należy sobie zdawać sprawę, że bodziec ten u rozmaitych respondentów może wywoływać różne skojarzenia. W efekcie na poziomie analizy danych z całej zbiorowości może ujawnić się brak konsensusu co do prestiżu danego zawodu. Nie odzwierciedlałoby to jednak niezgodności opinii, lecz różnorodność sposobów rozumienia danego tytułu zawodowego.

Poruszona tu problematyka nasuwa pytanie co do zasięgu postrzegania obiektów oceny prestiżu w innych kategoriach, niż role i pozycje zawodowe. Jak już stwierdziliśmy, w analizowanych przez nas danych niestandardowe określenia obiektów prestiżu występowały raczej rzadko (u 7% respondentów). Wydaje się jednak, że rzeczywista skala tego zjawiska jest szersza, chociaż trudno wskazać tu jakąś konkretną granicę. W skrajnym wypadku można przyjąć, że każdy respondent postrzega dowolny z tytułów zawodowych nieco inaczej niż pozostali, w specyficzny dla siebie sposób. Natomiast to, co uzyskaliśmy, stanowi tylko część tego rodzaju postaw, ujawnionych w kontekście konkretnego narzędzia badania prestiżu, które — nota bene — nie było konstruowane z myślą o tym

problemie. Jest dość prawdopodobne, że zapytanie wprost o sposób definiowania ocenianych obiektów pozwoliłoby uchwycić znacznie szerszą proporcję osób, które prestiżu nie rozpatrują w terminach prostych tytułów zawodowych.

#### 5.4 PODSUMOWANIE

W rozdziale przedstawiliśmy podstawowe wyniki dwóch badań nad prestiżem zawodów, zrealizowanych w Polsce w 1987 roku na próbach ogólnokrajowych. W obu badaniach opinie respondentów na temat prestiżu zbierano za pomocą różnych pytań, co pozwoliło na uwydatnienie nieco innych jego aspektów. Stwierdzone różnice nie prowadzą jednak do niespójnych ustaleń i mogą być wyjaśnione na podstawie specyfiki zastosowanych narzędzi.

W rozważaniach nie wyszliśmy poza schemat klasyczny, w ramach którego rozpatruje się hierarchie ocen prestiżu zagregowane na poziomie zawodów. Szczegółowe rozważania doprowadziły do postawienia pewnych problemów, które, jak wykazaliśmy, nie mogą być rozstrzygnięte na gruncie tego podejścia. Sugerowaliśmy w związku z tym wyjście poza klasyczny schemat, w kierunku analizy zgodności dokonywanych ocen na poziomie jednostkowym. Podjęta została też próba określenia kategorii pojęciowych, w jakich ludzie postrzegają przedmiot dokonywanych ocen. Uzyskane rezultaty dokumentują szereg niedostatków standardowych sposobów badania prestiżu zawodów, opartych na przedstawieniu respondentom do oceny zestawu z góry ustalonych przez badacza tytułów zawodowych.

Pomimo pewnych ograniczeń klasycznego podejścia do badania prestiżu, niektóre z zagadnień mogą być tą drogą rozstrzygnięte. Dotyczy to w szczególności ogólnego kształtu uwarstwienia w tym wymiarze. W niniejszym rozdziale nie zajmowaliśmy się bezpośrednio tymi problemami, uznając, że bardziej gruntowna wiedza w tym zakresie wymaga rozpatrywania hierarchii prestiżu zawodów na tle szerszych uwarunkowań. Z tego też względu owocną strategią wydaje się analiza dynamiki zjawiska prestiżu, oparta na odwołaniu się do rezultatów wcześniejszych badań.



## ROZDZIAŁ 6

# PRZEMIANY W HIERARCHII PRESTIŻU ZAWODÓW W LATACH 1958–1987

Trafna charakterystyka nierówności w wymiarze prestiżu musi uwzględniać oddziaływanie innych zjawisk społecznych. Dopiero rozważenie szerszego kontekstu przekształceń zachodzących w strukturze i świadomości społecznej pozwala przypisać różnicom w ocenach prestiżu zawodów bardziej konkretne treści. Z tego też względu kształt hierarchii prestiżu zawodów zarysowanej w poprzednim rozdziale wymaga uzupełnienia. Mając to na uwadze rezultaty otrzymane dla 1987 roku będziemy obecnie rozpatrywać na tle wyników wcześniejszych badań. Postaramy się ustalić, jaki był kierunek przekształceń w hierarchii prestiżu zawodów w ciągu ostatnich 30 lat oraz spróbujemy sformułować hipotezy co do przyczyn stwierdzonych prawidłowości.

### 6.1 SPOŁECZNY KONTEKST PRESTIŻU ZAWODÓW

Analizy zaprezentowane w tym rozdziale są kontynuacją omówionych wcześniej badań nad stabilnością prestiżu zawodów w czasie. Przypomnijmy, że problem ten stanowił zawsze nieodłączny motyw zainteresowań badaczy podejmujących zagadnienia hierarchii poważania zawodów. Dotychczasowe ustalenia ugruntowały pogląd, że w społeczeństwie polskim kształt uwarstwienia kategorii zawodowych w wymiarze prestiżu nie ulega istotnym zmianom. Postaramy się rozstrzygnąć, czy wniosek ten uzyska potwierdzenie, gdy wydłużymy ciąg obserwacji o okres obejmujący

lata, które upłynęły od ostatniego badania zrealizowanego w 1975 roku.

Biorąc pod uwagę prawidłowości stwierdzone w innych krajach — gdzie obserwacją obejmowano okresy kilkudziesięcioletnie — należałoby oczekiwać, że istotniejsze zmiany w omawianym wymiarze uwarstwienia społecznego są mało prawdopodobne i że uzyskany przez nas rezultat nie będzie znacząco odbiegał od wyników poprzednich badań.

Z drugiej jednak strony trzeba wziąć pod uwagę, że lata, które upłynęły od badania przeprowadzonego w 1975 roku, stanowiły w powojennej historii Polski okres wyjątkowy. Kryzys gospodarczy po okresie przyspieszonego wzrostu, związane z tym znaczne obniżenie stopy życiowej ludności, wydarzenia lat 1980—81 zakończone wprowadzeniem stanu wojennego nie pozostały bez wpływu zarówno na kształt społecznego uwarstwienia, jak i na system wartości społeczeństwa. Można przypuszczać, że obie te sfery przemian znalazły z kolei wyraz w regułach poważania różnych ról i pozycji. Spróbujmy zatem pokrótce określić, jakie mechanizmy i procesy mogły tu odegrać rolę. Rozważania rozpocznijmy od zasygnalizowania zmian w układach stratyfikacyjnych, które mogły zmienić sposób myślenia ludzi o znaczeniu niektórych ról zawodowych i ich miejscu w hierarchii społecznej.

Mówiąc o układach stratyfikacyjnych mamy na myśli zasady podziału dóbr, takich jak dochody lub uzyskiwanych przez ludzi zasobów — jak na przykład wykształcenie — określających w sumie ich pozycję społeczną. Cenione dobra i zasoby są zarazem atrybutami zawodów, co powoduje, że reguły ich dystrybucji kształtują miejsce kategorii zawodowych w wymiarach nierówności. Między innymi rzutują na oceny poważania przyznawanego przez społeczeństwo wykonawcom różnych ról zawodowych.

Przedmiotem naszego zainteresowania jest układ uwarstwienia w okresie od połowy lat siedemdziesiątych do chwili obecnej. Dane, którymi dysponujemy, dokumentują, że w ciągu tych kilkunastu lat pozycja stratyfikacyjna niektórych kategorii zawodowych uległa pewnym zmianom. Należy podkreślić, że istniejący materiał empiryczny jest w sumie dość wyrwykowy, przez co pozwala odpowiedzieć jedynie na niektóre z pytań. Z tego też względu



przedstawione niżej hipotezy dotyczące wpływu uwarstwienia społecznego na prestiż zawodów są z konieczności częściowo oparte na wnioskowaniu, w którym odwołujemy się do faktów przebadanych jeszcze w niedostatecznym stopniu.

Jednym z niewielu źródeł są dane z badań ogólnopolskich przeprowadzonych w 1972 i 1982 roku, porównywanych wszakże w pełni tylko dla osób w wieku od 30 do 39 roku życia. Zestawienie rezultatów z obu tych punktów wskazuje, że zasadnicze przekształcenia w układzie stratyfikacyjnym dotyczą zmian w dystrybucji zarobków. Porównując przeciętne dochody z pracy w poszczególnych kategoriach zawodowych stwierdzamy, że najistotniejszą zmianą był relatywny wzrost zarobków właścicieli warsztatów rzemieślniczych i placówek handlowo-usługowych, którzy w 1982 roku stali się kategorią o najwyższych dochodach. Awansując na pierwsze miejsce właściciele wyprzedzili inteligencję i kadry kierownicze, to jest kategorie uzyskujące w pierwszej połowie lat siedemdziesiątych najwyższe zarobki. O rozległej skali tych przesunięć świadczy fakt, że o ile w 1972 roku płace inteligencji i kierowników przekraczały o 7% dochody właścicieli, to w 10 lat później ta ostatnia kategoria uzyskiwała zarobki o 63% wyższe. Zmiany w dystrybucji dochodów w tym okresie spowodowały więc powstanie znacznej rozpiętości między kategoriami, które na początku lat siedemdziesiątych lokowały się pod tym względem podobnie. Omawiany proces znalazł dalsze odzwierciedlenie w relacji między dochodami gospodarstw domowych porównywanych warstw społecznych, która również uległa odwróceniu na korzyść prywatnej inicjatywy (Pohoski, 1985: 12).

Z innych zmian daje się zaobserwować względny spadek zarobków pracowników biurowych najniższego szczebla. W 1972 roku zajmowali oni z kwotą 2900 zł miesięcznie lepszą pozycję finansową, niż pracownicy handlu i usług, robotnicy rolni i robotnicy niewykwalifikowani poza rolnictwem. Jednakże w ciągu następujących 10 lat udział pracowników biurowych w puli dochodów z pracy zmniejszył się do poziomu, który dawał im korzystniejszą pozycję jedynie w porównaniu z robotnikami wykonującymi pracę nisko kwalifikowaną.

Gdy rozpatrujemy bardziej podstawowe podziały społeczne, to należy odnotować również fakt istotnych zmian we wzajemnej

relacji dochodów rolników indywidualnych i kategorii zatrudnionych poza rolnictwem. Analizy prowadzone przez ekonomistów wskazują, że w latach siedemdziesiątych — podobnie zresztą jak i we wcześniejszym okresie — dochody rolników były znacznie niższe od kwot otrzymywanych przez pracowników gospodarki uspołecznionej. Sytuacja ludności chłopskiej uległa radykalnej poprawie na początku następczej dekady, kiedy to parytet dochodów po raz pierwszy w powojennej historii Polski zmienił się na korzyść rolników. W 1981 roku stosunek między tymi wielkościami wynosił 109 : 103, przyjmując wartość 100 jako poziom przeciętnych dochodów w Polsce. Wprawdzie po osiągnięciu tego kulminacyjnego punktu w latach następnych dokonuje się stopniowa redukcja rozpiętości między dochodami rolników indywidualnych a zarobkami pracowników sektora uspołecznionego, to jednak pieniężne przychody ludności chłopskiej są nadal relatywnie wyższe niż w poprzednim okresie (Górecki i in., 1984: 184).

Sfera podziału dochodów jest ściśle związana ze sferą konsumpcji. W tej dziedzinie od końca lat siedemdziesiątych utrzymuje się stan chronicznego niedoboru artykułów rynkowych. W konsekwencji zmniejsza się rola zasobów pieniężnych jako środka zaspokajania potrzeb materialno-bytowych, co otwiera pole do kształtowania się innych — oprócz dochodów — płaszczyzn nierównego dostępu do artykułów konsumpcyjnych. Rolę tę przejmuje częściowo dystrybucja dokonująca się w „drugim obiegu”, to jest poza rynkiem oficjalnym. W ramach wtórnej — nieoficjalnej — dystrybucji pewne kategorie społeczne zajmują pozycję korzystniejszą. Jeśli ograniczyć się do rynku dóbr konsumpcyjnych, to można przypuszczać, że stroną uprzywilejowaną w relacjach drugiego obiegu są pracownicy placówek handlowych, ponieważ bezpośredni udział w dystrybucji dóbr daje im większe możliwości ich nabywania (Kierczyński 1987). Ułatwia to zarazem zaopatrywanie się w deficytowe dobra, które w sytuacji niepełnego pokrycia pieniądza stanowić mogą niezależny atrybut poważania społecznego.

Zarysowany wyżej fragmentaryczny obraz przemian w układach stratyfikacyjnych nasuwa pewne hipotezy co do ich możliwego wpływu na prestiż niektórych pozycji zawodowych. O ile zmiany te są przez ludzi postrzegane, to należałoby się spodziewać wzrostu w ostatnich latach prestiżu zawodów reprezentujących sektor



nieuspołeczniony, to jest rolników indywidualnych i właścicieli zakładów wytwórczych i usługowych. Również prestiż pracowników handlu i usług powinien względem innych grup zawodowych ulec zwiększeniu. Natomiast ujawnienia się przeciwstawnej tendencji należałoby oczekiwać w wypadku pracowników umysłowych wykonujących proste prace biurowe.

Zmiany wzajemnego usytuowania warstw społecznych względem siebie nie są jedynym zjawiskiem ze sfery przemian w układach stratyfikacyjnych, które mogło zmodyfikować wzory obdarzania zawodów niejednakowym szacunkiem. Potencjalne pod tym względem znaczenie można by przypisać również mechanizmom, które doprowadziły do rozluźnienia związków między pozycją jednostek w kluczowych wymiarach nierówności.

Istnienie tego rodzaju mechanizmów jest najlepiej empirycznie udokumentowane w wypadku wzajemnych relacji między wykształceniem a dochodami z pracy. Jak wskazują wyniki badań z lat siedemdziesiątych, korelacja między tymi cechami była wówczas wyraźna. Na przykład w cytowanych już wyżej wynikach ogólnopolskiego badania z 1972 roku współczynnik korelacji zarobków z poziomem wykształcenia wyniósł dla mężczyzn 0,32, dla kobiet zaś 0,38 (Pohoski, 1979: 222—223). Podobne wielkości odnotowano dla męskiej reprezentacji mieszkańców Łodzi w 1976 i 1980 roku (odpowiednio 0,49 i 0,39; Domański, 1987c). Zmiany w zasadach wynagradzania za pracę, które dokonały się w późniejszym okresie — a szczególnie regulacja płac w 1982 — spowodowały jednak silną redystrybucję środków pieniężnych, co przyczyniło się do wyraźnego spadku siły omawianej zależności. W badaniach zrealizowanych w 1982 roku na próbie ogólnopolskiej stwierdzono zaskakująco niską korelację między wykształceniem a poziomem zarobków, która wyniosła jedynie 0,12 (Domański, 1987c). Wielkości tego rzędu uzyskiwano również w latach następnych. Z materiałów, którymi dysponujemy, wynika, że w 1987 roku w zbiorowości ludności pracującej korelacja ta była równa 0,18.

O ile zjawisko rozluźniania się związków między cechami położenia jednostek miałoby wpływ na wzory poważeń zawodów, to byłby on odmiennej natury, niż omówione wyżej konsekwencje zmian we wzajemnych relacjach między kategoriami. Należałoby mianowicie oczekiwać nie tyle względnych przesunięć poszczegól-

nych kategorii na skali prestiżu, lecz raczej „kompresji” całej skali. Byłoby to następstwem faktu, że kategorie oceniane wysoko — spójne dotychczas pod względem atrybutów społecznego poważania — w ostatnich latach w niektórych wymiarach lokowałyby się niżej. Można się zatem spodziewać, że ich globalna pozycja w hierarchii prestiżu uległaby przez to obniżeniu. I na odwrót, prestiż kategorii lokujących się na przeciwległym biegunie skali — uprzednio zgodnie upośledzonych pod wieloma względami — na tej samej zasadzie powinien ostatnio wzrosnąć. W efekcie zmalałaby rozpiętość między najwyższej i najniższej ocenianymi kategoriami zawodowymi.

Jak z tego wynika, przemiany w układach stratyfikacyjnych w ostatnich kilkunastu latach mogły mieć zarówno wpływ na pozycję poszczególnych kategorii zawodowych w hierarchii prestiżu, jak też na całkowity zakres nierówności w ramach owej hierarchii.

Oprócz przemian w drabinie stratyfikacyjnej drugim potencjalnym czynnikiem zmian we wzorach oceniania zawodów jest dynamika systemu wartości. Wyniki badań empirycznych pozwalają sądzić, że w ciągu ostatnich kilkunastu lat skala dominujących w społeczeństwie polskim wartości uległa znaczącym przekształceniom. Nie wnikając bliżej w złożoną strukturę systemu wartości naszego społeczeństwa przyjmujemy, że jednym z jego podstawowych rysów jest wyraźny podział na orientacje skupione wokół sfery życia prywatnego oraz wartości nakierowane bezpośrednio na osiągnięcia w układzie sformalizowanych instytucji i organizacji (Nowak, 1979). Ponieważ między tymi dwiema sferami istnieje znaczny rozdźwięk, rozróżnienie to może być traktowane jako dogodny punkt wyjścia dla omówienia przemian, które w systemie wartości miały miejsce w ostatnich latach.

Wyniki badań empirycznych niezmiennie wskazują na wyraźną dominację syndromu, który można określić mianem rodzinno-stabilizacyjnego nad instytucjonalno-karierowym. Pierwsza z tych sfer obejmuje dążenia i aspiracje związane z życiem rodzinnym, posiadaniem i wychowywaniem dzieci oraz zaspokajaniem potrzeb afiliacyjnych w kręgu przyjaciół i znajomych. Składnikiem tego syndromu są również dążenia materialno-bytowe, zorientowane na uzyskanie środków do życia oraz zapewnienie



należytego standardu materialnego obejmującego przede wszystkim mieszkanie i samochód. W świadomości społeczeństwa wartości rodzinne mają od lat znaczenie priorytetowe i nie stwierdza się pod tym względem istotniejszych zmian. Wyraźnie natomiast wzrosło znaczenie orientacji materialno-bytowej, co można przypisać zwiększeniu się trudności w zaspokajaniu tych potrzeb w warunkach kryzysu. Z rezultatów badań empirycznych wynika, że od początku lat osiemdziesiątych w hierarchii celów i dążeń społeczeństwa na plan pierwszy wysuwają się coraz częściej takie sprawy, jak uzyskanie wysokich dochodów, wyższe zarobki, posiadanie własnego mieszkania czy budowa domu (Nasalska i Sawiński, 1988). Wzrost nacisku na sferę materialną znajduje też potwierdzenie w opiniach na temat znaczenia rozmaitych wymiarów zróżnicowania społecznego jako czynników nierówności lub też w odczuciach ich konfliktogenego charakteru. W latach osiemdziesiątych ludzie wskazują znacznie częściej — niż w poprzedniej dekadzie — że różnice w dochodach i materialnej konsumpcji są źródłem konfliktów oraz zarysowujących się podziałów. W potocznej świadomości jest to zarazem najbardziej eksponowana płaszczyzna powstających napięć i sprzeczności, jeżeli porównać ją z innymi czynnikami zróżnicowania, takimi jak władza, wykształcenie, charakter pracy, czy różnice światopoglądowe (Domański, 1987d; Kwiatkowski, 1987).

Wyraźnemu wzrostowi roli wartości materialno-bytowych towarzyszył jednoczesny spadek dążeń do osiągnięć w sferze instytucjonalnej. Najbardziej zmiennym przejawem tego zjawiska było obniżenie się rangi wykształcenia w hierarchii celów życiowych (Nasalska i Sawiński, 1988). Spadek ten był wyraźny zwłaszcza w wypadku aspiracji do ukończenia studiów wyższych (Wiśniewski, 1986; Sawiński, 1987). Stwierdzone prawidłowości dowodzą, że na przełomie lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych zachwiane zostało przekonanie społeczeństwa o merytokratycznej funkcji zdobywanego wykształcenia. Zjawiska te współwystępowały z wzrastającym poczuciem niedostatecznego wykorzystania wiedzy i kwalifikacji w pracy zawodowej — co objawiało się najsilniej wśród osób z wykształceniem wyższym (Wiśniewski, 1986).

O wycofywaniu się ludzi ze sfery dążeń instytucjonalno-karierowych świadczy także fakt malejącej wartości stanowisk

kierowniczych jako przedmiotu aspiracji. Reorientacja, jaka w świadomości społeczeństwa polskiego dokonała się w tym zakresie na przełomie lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych, niewiele ustępuje rozmiarom obniżenia się roli wykształcenia (Nasalska i Sawiński, 1988). Nie można wykluczyć, że była ona następstwem częstszego postrzegania społecznych nierówności w kategoriach antynomii „my” i „władza”, co, zdaniem wielu badaczy, nasiliło się na początku lat osiemdziesiątych (Nowak 1984). Wiązać się też może z poczuciem malejącej atrakcyjności tych stanowisk. Obecnie przeważająca część zarówno pracowników na szeregowych stanowiskach jak i pełniących funkcje kierownicze wyraża niechętny stosunek wobec ewentualnego awansowania w hierarchii stanowisk (Sawiński, 1987: 97).

Sygnalizowane przemiany w systemie wartości mogły zmodyfikować sposób oceny miejsca poszczególnych zajęć i zawodów w ramach hierarchii prestiżu. Dotyczyłoby to przede wszystkim ról zawodowych posiadających atrybuty, których sposób oceny uległ szczególnie silnemu przewartościowaniu na przestrzeni ostatnich lat. Do atrybutów tych należy w pierwszym rzędzie zaliczyć: wysokie dochody, wykształcenie i stanowisko w hierarchii organizacyjnej. Znaczenie pierwszego z tych atrybutów wzrosło, dwóch pozostałych zmalało. Pozwala to przypuszczać, że zmniejszy się społeczny szacunek dla zawodów, których pozycja dotychczas była uwarunkowana przez wysoki poziom wykształcenia lub kwalifikacji. Wystąpienia podobnego zjawiska należałoby oczekiwać w przypadku zawodów wiążących się z piastowaniem stanowisk kierowniczych w strukturach instytucjonalnych. Natomiast wyższą rangę społeczną powinny uzyskać pozycje zawodowe zapewniające ich wykonawcom wysoki poziom dochodów.

## 6.2 PROBLEM, DANE I METODA ANALIZY

W świetle zarysowanych hipotez ważnym celem staje się rozpoznanie, czy zmiany w układach uwarstwienia oraz w systemie wartości społeczeństwa znajdują odzwierciedlenie w ocenach prestiżu zawodów. Rezultat, który świadczyłby o braku większych odstępstw od hierarchii ustalonych we wcześniejszych badaniach,



byłby kolejnym potwierdzeniem stabilności omawianego zjawiska w czasie. Dowodziłby zarazem głębokiego osadzenia wzorów prestiżu w społecznej świadomości, ich trwałej funkcji regulacyjnej w stosunku do ludzkich postaw i zachowań. Biorąc pod uwagę skalę przemian społecznych w przeciągu ostatnich kilku lat byłby to jednak mimo wszystko wynik dość zaskakujący, który należałoby wyjaśnić.

Z kolei wystąpienie istotnych zmian w hierarchii prestiżu zawodów byłoby zjawiskiem unikalnym w skali światowej. Fakt ten również wymagałby wyjaśnienia, przy czym pomyślną okolicznością w tym wypadku wydaje się być to, że jesteśmy w stanie wskazać zjawiska, które pojawiły się w rozpatrywanym okresie i mogły stanowić prawdopodobny czynnik zmian pozycji zawodów w hierarchii prestiżu. Mamy na myśli omówiony wyżej kompleks przemian w systemie wartości społeczeństwa oraz sygnalizowane zmiany w układach stratyfikacyjnych.

W celu weryfikacji hipotez dotyczących stabilności bądź przemian prestiżu zawodów w Polsce w ostatnich latach wykorzystamy omówiony w poprzednim rozdziale materiał zebrany za pomocą metody listy zawodów. Kierując się koniecznością spełnienia wymogów porównywalności uzyskanych rezultatów z wynikami wcześniejszych badań, w fazie projektowania narzędzia powtórzyliśmy *verbatim* sposób pytania o prestiż zawodów zastosowany w ogólnopolskich badaniach z 1975. Przedstawiony do oceny zestaw 29 tytułów zawodowych był identyczny jak w 1975 roku, zarówno pod względem użytych sformułowań, jak i kolejności. Zastosowanie tej samej procedury badawczej pozwoli na przeprowadzenie systematycznych porównań sposobu oceny prestiżu zawodów przez dorosłą ludność w 1975 i 1987 roku.

Porównania te uzupełnimy odwołując się do wyników badań zrealizowanych według tej samej procedury na przełomie lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych. Pozwoli to rozszerzyć objęty analizą horyzont czasowy. Posłużymy się w tym wypadku danymi zebranymi w badaniach prowadzonych w zbiorowości mieszkańców Warszawy i wśród ludności wiejskiej. W Warszawie badanie prestiżu zawodów po raz pierwszy zrealizowano w 1958 roku, a następnie powtórzono je w roku 1975. W obu wypadkach próbę dobrano metodą udziałową spośród ludności w wieku powyżej 18

lat. Do oceny przedstawiano badanym tą samą listę, obejmującą 30 tytułów zawodowych. Zestaw ten częściowo różni się od zawodów uwzględnionych w naszym badaniu z 1987 roku, tym niemniej 24 są identyczne. Badanie prestiżu zawodów wśród ludności wiejskiej przeprowadzono natomiast w 1960 roku, przedstawiając losowo dobranym respondentom listę zawierającą 21 tytułów zawodowych. Wszystkie z nich zostały następnie uwzględnione w badaniu ogólnopolskim z 1975 roku, na którym bezpośrednio wzorowane jest badanie obecne. Aby uzyskać porównywalność, w 1975 roku z przebadanej próby wydzielono ludność wiejską i dla tej podpróby dokonano osobnej analizy ocen prestiżu owych 21 zawodów (Pohoski i in., 1976).

W rezultacie podstawę wnioskowania co do stabilności oraz zmian w hierarchiach prestiżu zawodów stanowią będą dane z trzech szeregów czasowych. Pierwszy obejmuje zestawienie ogólnopolskich badań z 1975 i 1987 roku, dwa pozostałe zaś stanowią jego uzupełnienie, poszerzając okres objęty obserwacją do około 30 lat. Aczkolwiek ani o wynikach dotyczących mieszkańców Warszawy, ani o rezultatach badań ludności wiejskiej nie można powiedzieć, że odtwarzają obraz zróżnicowania prestiżu reprezentatywny dla całego społeczeństwa, to w sumie dane te w pewnym stopniu uzupełniają się. Porównując opinie ludności Warszawy i mieszkańców wsi uzyskujemy spojrzenie na prestiż z dwóch odmiennych perspektyw.

Wielkość prestiżu poszczególnych zawodów dla 1987 roku określimy obliczając dla każdego zawodu średnią ocen dokonanych przez jednostki. Obliczając średnie przypiszemy poszczególnym ocenom (od „bardzo duże” poważanie do „bardzo małe”) wartości liczbowe zachowujące równe interwały między ocenami. Taki sposób agregowania jednostkowych ocen w zbiorcze hierarchie jest w analizach porównawczych prestiżu zawodów stosowany powszechnie i w tej postaci dostępne są również dane z badań przeprowadzonych w 1958, 1960 i 1975 roku. Aby więc można było przeprowadzić stosowne porównania, posłużymy się podaną metodą agregacji, nie wnikając w jej zalety i wady.

Jedyna zmiana w prezentacji rezultatów w stosunku do wcześniejszych opracowań polegać będzie na sprowadzeniu średnich ocen prestiżu dla różnych badań do jednolitej skali — od 0 do



100 punktów. Normalizacja ta zostanie dokonana na dwa różne sposoby. Pierwszy oparty jest na przypisaniu maksymalnej możliwej ocenie (prestiz „bardzo wysoki”) wartości 100, zaś ocenie najniższej możliwej wartości skalowej 0. Pozwala to zrelatywizować średnią ocen dla danego zawodu do skali ocen możliwych. Drugi sposób różni się od pierwszego tym, że maksymalna i minimalna wartość skalowa zostają przypisane odpowiednio najwyższej i najniższej spośród otrzymanych w danym badaniu średnich ocen. Zawód najwyżej oceniony otrzymuje w ten sposób wartość skalową równą 100, oceniony zaś najniżej wartość 0. Pierwszy ze sposobów normalizacji pozwala na umieszczenie ocen przypisywanych poszczególnym zawodom w porównywanych badaniach na skali bezwzględnej. Sposób drugi stosować będziemy do porównań względnej oceny danego zawodu w stosunku do pozostałych ocenianych zawodów.

### 6.3 DYNAMIKA OCEN PRESTIŻU W LATACH 1975-87

W tabeli 6.1 zestawiliśmy punktacje ocen prestiżu otrzymane dla próby ogólnopolskiej w 1987 roku z analogicznymi rezultatami uzyskanymi w badaniach z roku 1975. Wyniki te stanowiąc będą podstawę ustaleń dotyczących zmian w sposobie oceny prestiżu poszczególnych zawodów, jakie zaszły w przeciągu tych 12 lat.

Tabela 6.1. Znormalizowane średnie ocen prestiżu dla poszczególnych tytułów zawodowych w badaniach ogólnopolskich w 1975 i 1987 roku

Oceniany tytuł zawodowy <sup>a</sup>	Średnie znormalizowane do przedziału:					
	ocen możliwych			ocen doko-		Z <sup>c</sup>
	1975	1987	$\Delta^b$	nanych 1975	1987	
Profesor uniwersytetu	90	87	-0,3	100	100	+0,0
Górnik — robotnik wykwalifikowany	72	83	+0,9	68	90	+1,8
Lekarz	86	82	-0,3	93	89	-0,3
Dyrektor fabryki	76	79	+0,2	76	81	+0,4
Nauczyciel	77	79	+0,1	78	81	+0,2
Minister	85	78	-0,6	91	80	-0,9

cd. tabeli 6.1.

Dziennikarz	71	71	+0,0	67	63	-0,3
Pielęgniarka	62	70	+0,7	52	61	+0,8
Adwokat	64	69	+0,4	56	60	+0,3
Inżynier pracujący w fabryce	72	69	-0,2	68	59	-0,8
Ksiądz	69	69	-0,0	64	58	-0,5
Inżynier agronomii — inż. rolnik	69	69	-0,0	64	58	-0,5
Rolnik indywidualny na średnim gospodarstwie	51	66	+1,3	33	52	+1,6
Oficer zawodowy w randze kapitana	65	65	+0,0	57	51	-0,5
Kierownik PGR	61	65	+0,3	51	49	-0,1
Ślusarz posiadający własny warsztat	50	64	+1,1	32	48	+1,3
Tokarz — robotnik wykwalifikowany	56	64	+0,6	41	47	+0,4
Technik-elektryk	55	63	+0,6	40	45	+0,4
Kierownik w urzędzie (naczelnik wydziału)	61	63	+0,2	49	44	-0,4
Krawiec posiadający własną pracownię	49	62	+1,1	30	43	+1,1
Kierowca ciężarówki	49	61	+1,0	29	40	+1,0
Brygadzysta w fabryce	58	60	+0,1	45	38	-0,6
Sprzedawczyni w sklepie	45	56	+0,9	23	28	+0,5
Kupiec — właściciel sklepu	45	55	+0,8	23	26	+0,2
Urzędnik — referent	42	46	+0,4	17	6	-0,9
Robotnik budowlany niewykwalifikowany	38	44	+0,6	10	3	-0,6
Sekretarka w urzędzie	41	44	+0,3	15	2	-1,1
Sprzątaczką	32	44	+1,0	0	1	+0,1
Robotnik rolny niewykwalifikowany w PGR	34	43	+0,8	3	0	-0,3

Nota: Zastosowany sposób normalizacji przypisanych punktacji prestiżu do „ocen możliwych” polega na tym, że ocenie najwyższej (prestiż „bardzo wysoki”) przypisano wartość 100, zaś najniższej możliwej ocenie (prestiż „bardzo niski”) wartość skalową 0. W przypadku normalizacji do „ocen dokonanych” wartości skalowe 100 i 0 przypisano odpowiednio najwyższej i najniższej średniej ocen.

\* Oceniane tytuły zawodowe zostały w tabeli uporządkowane według średnich ocen prestiżu dla 1987 roku. Porządek tytułów w kwestionariuszu był inny od podanego a zarazem jednakowy w obu badaniach.

<sup>b</sup> Przeciętny roczny przyrost punktacji prestiżu liczonej w jednostkach skali średnich znormalizowanych do zakresu ocen możliwych

<sup>c</sup> Przeciętny roczny przyrost punktacji prestiżu liczonej w jednostkach skali średnich znormalizowanych do zakresu określonego przez maksymalną i minimalną średnią.



W dwóch pierwszych kolumnach tabeli zamieszczone zostały średnie ocen dla 1975 i 1987 roku znormalizowane do przedziału ocen możliwych. Jak łatwo się przekonać, rozrzut dokonywanych ocen był w obu badaniach niejednakowy. W 1987 roku badani częściej unikali ocen skrajnych, zwłaszcza negatywnych. Zjawisko to samo w sobie jest interesujące i zasługuje na wyjaśnienie. Odwołamy się w tym miejscu do wcześniej sformułowanej hipotezy, w myśl której „kompresja” skali byłaby rezultatem wzrastającej rozbieżności między atrybutami zawodów, a zwłaszcza między zarobkami a wykształceniem — które to zjawisko zaznaczyło się silnie na przełomie lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych. Zaobserwowane zmniejszenie się rozrzutu ocen hipotezę taką potwierdza.

Konsekwencją kompresji skali jest wzrost punktacji prestiżu przypisanych zawodom lokującym się w jej dolnej części. Fakt ten ilustrują wartości przeciętnych rocznych przyrostów prestiżu zamieszczone w trzeciej kolumnie tabeli 6.1. Mniej więcej od połowy skali wszystkie one są dodatnie.

Charakterystyka zmian uwarstwienia w hierarchiach prestiżu nie powinna poprzestawać jednak na porównaniu tego rodzaju wskaźników absolutnych przesunięć na skali ocen. Ujawnione tą drogą awans bądź degradacja poszczególnych zawodów odzwierciedlają bowiem zarówno przesunięcia wspólne dla wszystkich pozycji, jak też zmiany ich wzajemnego usytuowania względem siebie. Dlatego też do analizy dynamiki prestiżu lepiej posłużyć się miarami względnymi. Wybraliśmy w tym celu średnie ocen dla poszczególnych zawodów znormalizowane do przedziału ograniczonego przez maksymalną i minimalną średnią ocen dokonanych. Rozwiązanie takie pozwala zachować stały dystans między zawodem ocenianym najwyżej i najniżej niezależnie od rozrzutu rzeczywistych średnich ocen (warto wspomnieć, że analogiczną własność ma inna — bodajże najczęściej w tym celu stosowana metoda prezentacji — polegająca na uporządkowaniu wszystkich ocenianych zawodów i posługiwaniu się w analizie ich rangami w utworzonej hierarchii). Znormalizowane w podany sposób średnie ocen dla roku 1975 i 1987, a także ich średnie roczne przyrosty, figurują w trzech ostatnich kolumnach tabeli 6.1.

W obu badaniach przedłożona respondentom do oceny lista

zawierała zawody reprezentujące — w myśl przyjętych założeń — podstawowe segmenty struktury klasowo-warstwowej. Stwarza to dogodny punkt wyjścia dla systematycznego scharakteryzowania zmian w ocenach prestiżu. Zaczniemy od kategorii inteligencji, której typowymi przedstawicielami wśród analizowanych zawodów są: „profesor uniwersytetu”, „lekarz”, „adwokat”, „dziennikarz”, „nauczyciel”, „inżynier pracujący w fabryce”, „inżynier agronom” i „ksiądz”. Generalną prawidłowością jest brak jednokierunkowych tendencji w dynamice ocen prestiżu wymienionych zawodów. Obserwujemy zarówno spadek prestiżu jednych, jak i wzrost poważania innych zawodów inteligenckich, przy czym amplituda zmian jest stosunkowo niewielka. Wyjątkiem jest „inżynier pracujący w fabryce”, którego prestiż obniżył się w badanym okresie o 9 punktów skali (co daje 0,8 punkta rocznie).

Sygnalizując zmiany prestiżu inteligencji celowo pominęliśmy zawody, których wykonywanie wiąże się z posiadaniem władzy. W przedstawionej respondentom liście do zawodów takich zaliczyć należy „ministra”, „dyrektora fabryki”, „oficera”, „kierownika PGR” i „kierownika w urzędzie”. Zgodnie ze sformułowaną wyżej hipotezą poważanie przypisywane przez społeczeństwo funkcjom kierowniczym i w ogóle pozycjom związanym ze sprawowaniem władzy uległo w ostatnich latach obniżeniu. Jak wynika z przedstawionych rezultatów, zjawisko to znalazło odzwierciedlenie w zmniejszeniu się w latach 1975—1987 prestiżu większości wymienionych zawodów. W tej sytuacji włączenie tych pozycji zawodowych do kategorii inteligencji musiałoby prowadzić do błędnej konkluzji, że prestiż całej tej warstwy społecznej uległ w badanym okresie obniżeniu.

Kolejną kategorią, którą należałoby potraktować osobno, są pracownicy umysłowi średniego i niższego szczebla, reprezentowanie w rozpatrywanym zestawie zawodów przez „technika-elektryka”, „pielęgniarkę”, „urzędnika-referenta” i „sekretarkę”. W wypadku czterech wymienionych zawodów zmiany prestiżu nie mają jednolitego charakteru. Nastąpił pewien wzrost prestiżu technika i pielęgniarki, przeciwstawna natomiast tendencja wystąpiła w wypadku pracowników biurowych. Jest to w ogóle najsilniejszy spadek prestiżu spośród wszystkich uwzględnionych zawodów, co można interpretować jako argument na rzecz tezy o wyraźnej odrębności kategorii urzędniczych wykonujących zruy-



nizowane i nisko kwalifikowane prace biurowe względem pozostałych pracowników umysłowych (Domański, 1985). Rezultat ten potwierdza prawidłowości stwierdzone w innych krajach (por. Abercrombie i Urry, 1983).

Przejdźmy do przedstawienia zmian w prestiżu pracowników fizycznych. Dokonał się systematyczny wzrost oceny pozycji robotników wykwalifikowanych (górnik, tokarz, kierowca ciężarówki), przy jednoczesnym utrzymaniu się niskiego prestiżu niewykwalifikowanych pracowników fizycznych (robotnik budowlany, sprzątaczką, robotnik rolny). Mamy więc do czynienia ze zjawiskiem postępującego rozwarstwiania się klasy robotniczej, przynajmniej w wymiarze prestiżu. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na pozycję „brygadzysty”, która na pierwszy rzut oka może wydawać się wyjątkiem od tej prawidłowości. Prestiż brygadzysty zmniejszył się, mimo że brygadziści należą do robotników wykwalifikowanych, a więc można by raczej oczekiwać wzrostu ich poważania. Fakt ten nie musi jednak — naszym zdaniem — stanowić kontrargumentu wobec tezy o wzroście prestiżu kwalifikowanych pracowników fizycznych. Brygadziści są bowiem pracownikami nadzoru i z racji tego mogą być w świadomości społecznej zaliczani do „władzy”.

Pozostały nam do omówienia jeszcze dwie kategorie zawodowe, zajmujące zbliżoną pozycję ze względu na stosunek do środków produkcji. Są to rolnicy indywidualni i właściciele zakładów wytwórczych i usługowych. Prestiż pierwszej z tych kategorii wzrósł bardzo wyraźnie. W przypadku właścicieli, którzy reprezentowani byli aż przez trzy tytuły zawodowe („ślusarz posiadający własny warsztat”, „krawiec posiadający własną pracownię” oraz „kupiec — właściciel sklepu”) również zaznaczył się pewien wzrost prestiżu, aczkolwiek nie we wszystkich przypadkach był on jednakowy.

Spróbujmy zinterpretować ujawnione tendencje w świetle hipotez sformułowanych przez nas na podstawie rezultatów analiz nad przemianami w układach uwarstwienia i w systemie wartości społeczeństwa na przełomie lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych. Stwierdzony w badaniach wzrost negatywnego wartościowania władzy, niechęć do awansu w hierarchii stanowisk kierowniczych, znalazły wyraz w dokonujących się przemianach prestiżu. Zawody związane ze sprawowaniem władzy w strukturach organizacyjnych są obecnie z reguły oceniane niżej, niż w połowie

lat siedemdziesiątych. Wysunięta hipoteza uzyskała więc pewne potwierdzenie. Podobnie rzecz się ma z hipotezą dotyczącą poważania dla pozycji korzystnie usytuowanych w ramach „drugiego obiegu”. Zgodnie z oczekiwaniami zawód sprzedawczyń, jedyny reprezentujący tę kategorię, cieszy się obecnie dużo większym prestiżem niż w latach siedemdziesiątych.

Inaczej jest w wypadku dwóch pozostałych hipotez, z których jedna przewidywała spadek poważania zawodów wymagających uzyskania wysokiego wykształcenia, druga zaś wzrost prestiżu zawodów wysoko wynagradzanych materialnie. Wbrew oczekiwaniom obserwowane w naszym społeczeństwie wyraźne oznaki dewaluacji wykształcenia nie doprowadziły do spadku prestiżu zawodów inteligenckich. Z kolei hipoteza dotycząca wpływu zmian w zarobkach na prestiż znalazła jedynie częściowe potwierdzenie. Z jednej bowiem strony wzrósł prestiż pewnych zawodów — związanych ze znacznymi dochodami — (np. prywatna inicjatywa), jak również zwiększyło się poważanie dla zawodu rolnika, w którym dochody uległy wzrostowi. Zarazem zmniejszył się prestiż pracowników biurowych (sekretarka w urzędzie), co może być następstwem relatywnego obniżenia się ich zarobków. Z drugiej jednak strony nie nastąpił spadek prestiżu zajęć, które w społecznym odczuciu są wynagradzane zbyt nisko (np. nauczyciel, pielęgniarka). Można więc powiedzieć, że mamy tu do czynienia z warunkiem wystarczającym, ale nie koniecznym zmiany społecznego poważania.

Dokonane spostrzeżenia skłaniają do wniosku, że reguły oceniań zawodów według kryterium prestiżu nie stanowią wiernego odbicia reguł dystrybucji dóbr, ani też nie są prostą funkcją rozpowszechnionego w naszym społeczeństwie systemu wartości. Fakt ten będziemy tłumaczyć tym, że kryteria ewaluacji zawodów, odzwierciedlając zasadnicze wzory strukturalizacji stosunków społecznych, są głęboko osadzone w świadomości jednostek. Ich charakter jest bardziej trwały, niż wartości, które ujawniano w dotychczasowych badaniach, a które regulują bezpośrednio ludzkie dążenia i działania. Jednostki nie reagują też w prosty sposób na wszystkie przekształcenia w drabinie stratyfikacyjnej.

W jaki więc sposób wyjaśnić można te spośród tendencji w ocenach prestiżu, które odbiegają od treści hipotez sfor-



mułowanych na podstawie wyników badań nad przemianami w społeczeństwie polskim. Biorąc pod uwagę charakter różnic w hierarchiach prestiżu dla 1975 i 1987 roku nasuwa się wyjaśnienie wskazujące na rolę zjawiska, które można by nazwać społeczną użytecznością zawodów dla systemu i społeczeństwa w danym kontekście ekonomicznych i politycznych uwarunkowań. Chodzi tu o społeczne odczucia, co do mechanizmów racjonalnego i efektywnego działania układów instytucjonalnych, których celem jest zaspokajanie potrzeb w makroskali. Punktem odniesienia dla tych odczuć jest zawarta w świadomości społecznej wizja systemu, reguł jego sprawnego funkcjonowania, istniejących powiązań między wyspecjalizowanymi instytucjami, takimi jak rodzina, szkoła, organizacje gospodarcze, partie polityczne czy kościół.

Można przyjąć, że tego rodzaju świadomościowy obraz reguł funkcjonowania systemu charakteryzuje się z jednej strony uniwersalnością, to jest posiada pewne rysy wspólne dla wielu systemów i społeczeństw, z drugiej zaś zawiera pewien margines elastyczności, pozwalający na jego ukonkretnienie, czy też dostosowanie się do istniejących warunków.

Jak staraliśmy się wykazać w pierwszych rozdziałach książki, prestiż zawodów można ujmować jako wyraz pewnych podstawowych i głęboko osadzonych zasad regulujących działanie systemu. W tym sensie wzory dystrybucji szacunku mają charakter uniwersalny i kształtują się podobnie w różnych społeczeństwach. Każdy system posiada jednak własną specyfikę, związaną ze sposobem sprawowania władzy, szczególnym modelem stosunków między podmiotami gospodarczymi oraz realizowaną strategią wzrostu, dominującymi typami więzi społecznych, tradycji kulturowej czy narodowej spuścizny. Specyfika ta jest jednym z elementów społecznej wizji systemu, a przez to znajduje odzwierciedlenie we wszelkich jej pochodnych, w tym także we wzorach oceny zawodów.

Należy przyjąć, że pod wpływem przekształceń rzeczywistości politycznej i ekonomicznej przełomu lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych dokonały się również przewartościowania kryteriów społecznej efektywności, w tym użyteczności poszczególnych zawodów i pozycji. Kierunek tych przemian sygnalizują rezultaty badań dotyczących opinii społeczeństwa na temat pożądanego

modelu ładu gospodarczego i rynku pracy w Polsce. Wskazują one na wzrost poparcia dla rozwiązań zbliżonych do modelu stosunków wolnorynkowych, wymuszających efektywność działań gospodarczych. W okresie od 1980 do 1984 roku zwiększyła się w pewnym stopniu aprobata dla zasady różnicowania zarobków w zależności od poziomu kwalifikacji a zarazem wzrosło przekonanie o potrzebie realizacji polityki planowanego bezrobocia. Dla przykładu proporcja zwolenników poglądu o potrzebie silnego zróżnicowania płac zwiększyła się w skali ogólnokrajowej z 53% w 1981 roku do 78% w roku 1984 (Kolarska-Bobińska, 1986: 620). Z danych pochodzących z tych samych badań wynika, że za wprowadzeniem praw rynku i konkurencji optowało w połowie lat osiemdziesiątych 81% dorosłej ludności Polski.

Kierunek zmian w sferze myślenia o kryteriach społecznej efektywności wydaje się więc oczywisty. W pierwszej połowie lat siedemdziesiątych, w okresie dynamicznego rozwoju gospodarki oraz odczuwalnego wzrostu stopy życiowej społeczną akceptację posiadał istniejący wówczas model sterowania gospodarką i życiem publicznym. Późniejsze lata wykazały jednak niesprawność tych rozwiązań, toteż zjawiskiem powszechnym stała się ich dezaprobata i przekonanie o potrzebie wprowadzenia rozwiązań alternatywnych.

Tego rodzaju reorientacja tłumaczyłaby większość stwierdzonych zmian w ocenach prestiżu. W porównaniu z 1975 rokiem, generalnie obniżyła się pozycja przedstawicieli władzy, będących integralnym elementem systemu lat siedemdziesiątych. Jednocześnie wyższą ocenę uzyskała prywatna inicjatywa, reprezentująca alternatywny model stosunków gospodarczych, oparty na mechanizmach rynkowych. Wzrost prestiżu rzemieślników i właścicieli może świadczyć o zwiększeniu się uznania dla inicjatywy i przedsiębiorczości nieskrępowanej zależnością od centralnych dyrektyw, co stanowiło podstawę systemu rozdzielczo-nakazowego. Krytycznym stosunkiem do scentralizowanego modelu gospodarki wyjaśnić również można wysoką ocenę zawodu rolnika w drugiej połowie lat osiemdziesiątych. Nasilenie tego rodzaju postaw mogło wystąpić na fali przekonania, że uspołecznione formy rolnictwa nie rokują nadziei na szybkie rozwiązanie problemu wyżywienia ludności.

Na wzrost znaczenia elementów efektywności i społecznej użyteczności wskazują również inne zmiany w ocenach prestiżu.



Najbardziej widocznym przejawem jest pewien wzrost poważania dla zawodów cechujących się fachowością, wysokim poziomem kwalifikacji bądź uciążliwością pracy. Z drugiej strony praca w nisko kwalifikowanych zawodach, o nieokreślonych bliżej zadaniach, niejasnej roli społecznej traci szacunek i uznanie. Na prawidłowość taką wskazuje wzrost prestiżu pielęgniarki, dyrektora i robotników wykwalifikowanych, w szczególności górnika, oraz spadek poważania pracowników biurowych

W świetle tych tendencji zmienna jest społeczna ocena użyteczności zadań realizowanych przez różne kategorie zawodowe. W badaniu przeprowadzonym w 1987 roku wśród osób zatrudnionych w dużych zakładach pracy respondentów pytano, jaki odsetek pracowników poszczególnych grup zawodowych można by zwolnić bez uszczerbku dla zadań wykonywanych przez zakład pracy. Okazało się, że najwyższą rangę według tego kryterium użyteczności posiada w opinii społecznej praca robotników. Aż 82% procent badanych wyraziło sprzeciw wobec redukcji zatrudnienia w ramach tej grupy zawodowej. Natomiast jako najmniej efektywni traktowani są pracownicy personelu administracyjno-biurowego, dla których analogiczny odsetek wyniósł tylko 18% (Zaclona, 1987: 31).

#### 6.4 ROZSZERZENIE OKRESU OBSERWACJI NA LATA 1958-1975

Interpretacja zmian w ocenach prestiżu w terminach społecznej użyteczności może zostać poddana częściowej weryfikacji poprzez odwołanie się do zmian w ocenach prestiżu zawodów, jakie dokonały się w poprzednich latach, to jest przed 1975 rokiem. Jak stwierdziliśmy wcześniej, dane takie mają charakter wycinkowy i dotyczą jedynie ludności wiejskiej oraz zbiorowości mieszkańców Warszawy. Zmiany w prestiżu zawodów, jakie miały miejsce począwszy od przełomu lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych do 1975 roku w każdej z tych populacji, prezentujemy w tabelach 6.2 i 6.3. W tabelach tych zamieściliśmy też dla porównania analogicznie skonstruowane hierarchie dla odpowiednich podprób z badania zrealizowanego w 1987 roku.

Tabela 6.2. Średnie ocen prestiżu dla poszczególnych tytułów zawodowych znormalizowane do przedziału ocen dokonanych w badaniach zrealizowanych w zbiorowości mieszkańców Warszawy w 1958, 1975 i 1987 roku

Oceniany tytuł zawodowy	Średnie znormalizowane do przedziału ocen dokonanych			Przeciętny roczny przyrost punktacji	
	1958	1975	1987	1958-75	1975-87
Profesor uniwersytetu	100	100	100	0,0	0,0
Lekarz	93	92	78	-0,0	-1,2
Nauczyciel	83	78	77	-0,3	-0,1
Minister	71	93	72	+1,3	-1,7
Pielęgniarka	61	56	61	-0,3	+0,5
Inżynier agronomii — inż. rolnik	74	76	59	+0,1	-1,3
Adwokat	74	85	59	+0,6	-2,2
Rolnik indywidualny na średnim gosp.	47	44	58	-0,2	+1,2
Inżynier pracujący w fabryce	81	78	58	-0,2	-1,7
Dziennikarz	69	76	52	+0,4	-2,0
Ksiądz	62	70	51	+0,5	-1,5
Tokarz — robotnik wykwalifikowany	64	53	47	-0,7	-0,5
Ślusarz posiadający własny warsztat	49	53	45	+0,3	-0,6
Krawiec posiadający własną pracownię	50	54	41	+0,2	-1,0
Kierownik w urzędzie: naczelnik wydziału	47	63	36	+0,9	-2,2
Brygadzista w fabryce	55	57	36	+0,1	-1,7
Sprzedawczyni w sklepie	19	22	30	+0,2	+0,6
Oficer zawodowy w randze kapitana	47	61	30	+0,8	-2,6
Kupiec — właściciel sklepu	39	48	27	+0,6	-1,8
Sprzątacza	3	0	9	-0,2	+0,8
Sekretarka w urzędzie	22	36	5	+0,8	-2,6
Robotnik rolny niewykwalifikowany w PGR	0	8	3	+0,5	-0,4
Robotnik budowlany niewykwalifikowany	7	12	0	+0,3	-1,0
Urzędnik — referent	25	35	0	+0,6	-2,9
Pilot	79	83	—	+0,2	—
Hutnik	67	59	—	-0,5	—
Księgowy	55	62	—	+0,4	—
Milicjant	32	39	—	+0,4	—
Konduktor	33	25	—	-0,5	—
Liczba badanych osób	753	600	96		

Nota: Zob. uwagi do tabeli 6.1. Tytuły zawodowe uporządkowane zostały według średnich ocen z 1987 roku. Zawody nieuwzględnione w 1987 roku zamieszczone zostały w drugiej części tabeli i uporządkowane według średnich ocen dla 1975 roku.



Tabela 6.3. Średnie ocen prestiżu dla poszczególnych tytułów zawodowych znormalizowane do przedziału ocen dokonanych w badaniach zrealizowanych wśród ludności wiejskiej w 1960, 1975 i 1987 roku

Oceniany tytuł zawodowy	Średnie znormalizowane do przedziału ocen dokonanych			Przeciętny roczny przyrost punktacji	
	1960	1975	1987	1960-75	1975-87
Profesor uniwersytetu	100	100	100	0,0	0,0
Górnik — robotnik wykwalifikowany	70	65	93	-0,4	+2,4
Lekarz	79	96	90	+1,2	-0,5
Nauczyciel	82	77	82	-0,3	+0,4
Minister	87	96	81	+0,6	-1,2
Inżynier pracujący w fabryce	76	69	60	-0,5	-0,7
Ksiądz	73	69	57	-0,3	-1,0
Inżynier agronomii — inż. rolnik	68	64	56	-0,3	-0,6
Kierownik w PGR	39	53	52	+0,9	-0,1
Oficer zawodowy w randze kapitana	60	62	52	+0,1	-0,9
Rolnik indywidualny na średnim gospodarstwie	43	29	50	-1,0	+1,8
Ślusarz posiadający własny warsztat	36	31	48	-0,4	+1,4
Kierownik w urzędzie: naczelnik wydziału	50	53	44	+0,2	-0,7
Tokarz — robotnik wykwalifikowany	51	36	44	-1,0	+0,7
Krawiec posiadający własną pracownię	34	27	42	-0,5	+1,2
Brygadzysta w fabryce	49	44	36	-0,3	-0,7
Kupiec — właściciel sklepu	24	22	24	-0,1	+0,1
Robotnik budowlany niewykwalifikowany	7	6	8	-0,1	+0,2
Urzędnik — referent	26	16	6	-0,6	-0,9
Robotnik rolny niewykwalifikowany w PGR	0	0	1	0,0	+0,1
Sekretarka w urzędzie	21	14	0	-0,5	-1,2
Liczba osób badanych	1426	— <sup>a</sup>	781		

Nota: Zob. uwagi do tabeli 6.1.

<sup>a</sup> Nie podana w tekście źródłowym.

Jak łatwo zauważyć, w wypadku wielu zawodów przemiany sposobu ich oceny przez mieszkańców wsi i ludność Warszawy nie

są zgodne i niejednokrotnie dokonują się w przeciwnych kierunkach (np. dotyczy to ocen prestiżu reprezentantów prywatnej inicjatywy). Pewne prawidłowości są jednak wspólne. Należy do nich zaliczyć wzrost do połowy lat siedemdziesiątych poważania zawodów związanych z pełnieniem władzy przy jednoczesnym spadku prestiżu robotników oraz rolników indywidualnych. Obydwie tendencje są spójne z zarysowaną wyżej interpretacją. Wzrost społecznego poważania dla przedstawicieli władzy był rezultatem poparcia i aprobaty dla przyjętego kursu polityki gospodarczej, która w pierwszej połowie lat siedemdziesiątych spowodowała odczuwalny wzrost stopy życiowej. Towarzyszyła temu negacja drobnotowarowych form gospodarowania, przedstawianych w propagandzie jako zacofane i nieefektywne. Fakt ten stanowić mógłby wyjaśnienie obniżenia się prestiżu rolnika. Równocześnie na fali ogólnego entuzjazmu w systemie wartości społeczeństwa nastąpiło przesunięcie akcentów w porównaniu z okresem budowy podstaw gospodarki socjalistycznej. Na dalszy plan zeszło uznanie dla pracy robotnika, silnie propagowane w latach pięćdziesiątych.

W późniejszych latach w obu rozpatrywanych zbiorowościach tendencje te uległy odwróceniu. Prestiż władzy uległ obniżeniu, wzrosło społeczne uznanie dla zawodu rolnika, a wśród ludności wiejskiej także dla kwalifikowanej pracy fizycznej. Są to tendencje zbliżone do stwierdzonych w trakcie analizy danych dla całego społeczeństwa i zostały omówione już wcześniej.

Proponowane interpretacje przemian w prestiżu zawodów na przestrzeni ostatnich 30 lat, nie obejmują rzecz jasna wszystkich zaobserwowanych tendencji. Nie sądzimy zresztą, aby skonstruowanie w miarę jednolitej i uniwersalnej koncepcji wyjaśniającej zachodzące zmiany było możliwe. Interpretując je bądź to w terminach przemian w układzie uwarstwienia, bądź jako odzwierciedlenie poglądów na społeczną efektywność i użyteczność dotykamy jedynie pewnych atrybutów poszczególnych ról zawodowych. W wielu przypadkach atrybuty te dominują sposób postrzegania i oceny danego zawodu, co ma na przykład miejsce w odniesieniu do zawodów związanych z pełnieniem władzy. W innych określają zaledwie częściowo społeczną treść danej roli zawodowej, pomijając jej specyficzne aspekty.

Należy sądzić, że te właśnie specyficzne atrybuty mogą deter-



minować społeczną ocenę niektórych zawodów, aczkolwiek nie można wykluczyć, że mamy tu do czynienia z pewnymi prawidłowościami wspólnymi dla szerszych kategorii społecznych, których nie jesteśmy w stanie ujawnić ze względu na ograniczony charakter materiału empirycznego. Dzieje się tak między innymi w przypadku zawodu „inżyniera”, którego prestiż od końca lat pięćdziesiątych systematycznie spada. Nie wiemy, czy zjawisko to odzwierciedla społeczne odczucia co do zmian roli i pozycji całej inteligencji technicznej, czy też ogranicza się jedynie do zawodu inżyniera, co przykładowo mogłoby się wiązać z obniżaniem się rangi inżynierów w zakładach pracy, bądź też z poszerzeniem społecznej bazy rekrutacji do tej kategorii. Z podobnymi trudnościami interpretacyjnymi mielibyśmy do czynienia w przypadku zmian prestiżu „sprzedawczyń” czy „księdza”.

Być może zarysowane wątpliwości mogłyby zostać rozstrzygnięte, gdyby zebrany materiał empiryczny był bogatszy i reprezentował pełne spectrum zawodowego zróżnicowania. Ze względu na ograniczenia wynikające z charakteru danych zebranych we wcześniejszych okresach część pytań pozostanie jednak bez odpowiedzi, wyjaśnienia zaś zaistniałych zmian nie wykrócą poza status ogólnych hipotez.

Porównanie punktacji prestiżu z lat 1958—1987 i 1960—1987 nasuwa jeszcze jedną istotną obserwację, dotyczącą efektu kompresji skali, który w próbie ogólnopolskiej odnotowaliśmy dla przełomu lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych. W zbiorowości mieszkańców Warszawy i wśród ludności wiejskiej zjawisko to ujawniło się na skali ocen możliwych, których tu nie prezentujemy. Od 1975 do 1987 roku — a więc w identycznym okresie, jak dla zbiorowości ogólnopolskiej — dokonał się wyraźny wzrost najniższych ocen prestiżu przypisywanych zawodom robotnika niewykwalifikowanego i robotnika rolnego w PGR. Na przykład w Warszawie dolna granica poważania przesunęła się o 10 punktów w górę — z 36 do 46. O taką wartość zwiększyła się bowiem średnia ocen przyznawanych robotnikowi rolnemu. Wśród ludności wiejskiej efekt kompresji zaznaczył się jeszcze silniej, na skutek wzrostu średniej najniższej ocenianego zawodu o 17 punktów. Dla porównania — analogicznie określone przyrosty średnich ocen dla okresu 1958-1960 do 1975 roku wynosiły odpowiednio jedynie 6 i 4 punk-

ty. Rozszerzenie pola obserwacji na okres przed 1975 rokiem w pełni więc dokumentuje sformułowane wyżej spostrzeżenie, że skokowy spadek rozpiętości skali prestiżu przypada na okres charakteryzujący się silnym wzrostem dekompozycji atrybutów poważania zawodów. Teza o wpływie zwiększającej się rozbieżności czynników statusu na zjawisko kompresji ocen uzyskuje tym samym mocniejsze wsparcie.

Na zakończenie nawiążemy do problemu zbieżności hierarchii zawodów ustalonych w różnych okresach. W tabeli 6.4 zamieszczamy wartości współczynników korelacji między hierarchiami prestiżu dla każdej z rozpatrywanych wyżej zbiorowości. Wartości te świadczą, że zgodność w ten sposób definiowana jest wysoka, co nie odbiega od wyników wcześniejszych analiz. Warto zauważyć, że w populacji mieszkańców Warszawy oraz wśród ludności wsi korelacje między hierarchiami ustalonymi dla roku 1987 i dla przełomu lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych są wyższe, niż przy zestawieniu ze sobą danych z lat 1987 i 1975. Skłaniałoby to do wniosku, że w połowie lat siedemdziesiątych zbiorczy obraz uwarstwienia zawodów w wymiarze prestiżu odznaczał się pewną specyfiką, w chwili obecnej natomiast obserwujemy pewien nawrót do wcześniejszych poglądów na ten temat.

Tabela 6.4. Korelacje pomiędzy hierarchiami prestiżu dla Polski 1975 i 1987, dla mieszkańców Warszawy 1958, 1975 i 1987 oraz dla ludności wsi 1960, 1975 i 1987

		Współczynnik korelacji	Liczba zawodów
Polska 1987	Polska 1975	0.945	29
	Warszawa 1958	0.934	24
	Warszawa 1975	0.948	24
	Warszawa 1987	0.902	24
	Ludność wiejska 1960	0.973	21
	Ludność wiejska 1975	0.996	21
	Ludność wiejska 1987	0.939	21
Polska 1975	Warszawa 1958	0.947	24
	Warszawa 1975	0.919	24
	Warszawa 1987	0.977	24
	Ludność wiejska 1960	0.926	21
	Ludność wiejska 1975	0.918	21



cd. tabeli 6.4.

	Ludność wiejska 1987	0.998	21
Warszawa 1958	Warszawa 1975	0.960	24
	Warszawa 1987	0.931	24
	Ludność wiejska 1960	0.944	19
	Ludność wiejska 1975	0.907	19
	Ludność wiejska 1987	0.938	19
Warszawa 1975	Warszawa 1987	0.871	24
	Ludność wiejska 1960	0.964	19
	Ludność wiejska 1975	0.962	19
	Ludność wiejska 1987	0.929	19
Warszawa 1987	Ludność wiejska 1960	0.906	19
	Ludność wiejska 1975	0.877	19
	Ludność wiejska 1987	0.971	19
Ludność wiejska 1960	Ludność wiejska 1975	0.965	21
	Ludność wiejska 1987	0.917	21
Ludność wiejska 1975	Ludność wiejska 1987	0.918	21

Fakt wystąpienia określonej konfiguracji korelacji między hierarchiami należy jednak interpretować z dużą ostrożnością. Mamy tu bowiem do czynienia z analizą danych zagregowanych na poziomie zawodów, która nie daje podstaw do wnioskowania na temat przemian w poglądach ludzi co do prestiżu przysługującego różnym rolom zawodowym. Właściwy obraz tych zmian może być odtworzony jedynie na drodze badania panelowego, na podstawie zestawienia ocen dokonywanych w różnych okresach czasu przez tych samych respondentów. Prezentowane tu wnioski co do dynamiki hierarchii prestiżu zawodów w okresie ostatnich 30 lat mogą stanowić więc jedynie podstawę sformułowania hipotez. Nie dostarczają natomiast rozstrzygnięć w tym zakresie.

## 6.5 PODSUMOWANIE

Rozpatrując kształt i przemiany hierarchii prestiżu zawodów w naszym kraju dokonaliśmy zestawienia wyników ogólnopolskiego badania z 1987 roku z rezultatami badań zrealizowanych w latach 1958—1975. Potwierdziliśmy tą drogą wcześniejsze ustalenia

innych badaczy, w których podkreślano znaczną trwałość ocen prestiżu zawodów i ich stabilność w czasie. Aczkolwiek radykalnych zmian w hierarchii prestiżu nie stwierdziliśmy, dały się zauważyć przesunięcia pozycji niektórych zawodów. Dotyczy to z jednej strony obniżenia się społecznego poważania dla zawodów związanych z kierowaniem i sprawowaniem władzy, z drugiej zaś wzrostu prestiżu przedstawicieli sektora nieuspołecznionego, a także zajęć i stanowisk, które znamionują społeczną użyteczność.

Otrzymane prawidłowości z jednej strony interpretujemy jako wynik zachodzących zmian w układach uwarstwienia, z drugiej zaś jako konsekwencję przeobrażeń w systemie wartości społeczeństwa, a zwłaszcza reorientacji postaw i przekonań dotyczących kryteriów społecznej użyteczności i efektywności. Jak stwierdziliśmy, zarówno zjawiska z jednej, jak i z drugiej z tych sfer przyczyniają się do wyjaśnienia przemian prestiżu poszczególnych zawodów. Żadna z zaproponowanych interpretacji nie daje się jednak uogólnić na wszystkie analizowane zawody, co może świadczyć o tym, że zasady przypisywania prestiżu różnym zawodom nie są jednolite. Zarazem części spośród stwierdzonych w hierarchii prestiżu przesunięć nie udało się nam wyjaśnić, toteż interpretacja niektórych tendencji pozostaje sprawą otwartą.

Należy jednak podkreślić, że przedstawione tu ustalenia charakteryzują zaledwie niektóre aspekty ewolucji poglądów na temat poważania zawodów w społeczeństwie polskim. Przedmiotem naszych rozważań były wyłącznie zagregowane oceny poszczególnych zawodów, co pozostawia poza polem obserwacji przemiany jednostkowych obrazów uwarstwienia według kryterium prestiżu. Ograniczenie to wynika z charakteru danych, które mogliśmy wykorzystać do porównań w czasie.



## ROZDZIAŁ 7

# SPOŁECZNY KONSENSUS CO DO OCENY ZAWODÓW

Przedstawione dotąd ustalenia ograniczają się do generalnej charakterystyki kształtu uwarstwienia społecznego w wymiarze prestiżu oraz zmian, które w tym zakresie zaszły na przestrzeni ostatnich 30 lat. Obraz ten pozostaje jednak niepełny, dopóki nie rozważymy problemu reprezentatywności otrzymanych hierarchii dla poglądów poszczególnych osób. Stosowane do tej pory metody agregacji ocen jednostkowych w zbiorcze hierarchie nie dają bowiem gwarancji, że otrzymane tą drogą rezultaty należycie odzwierciedlają poglądy jednostek na temat prestiżu. Konieczne jest zatem dokonanie odrębnych rozstrzygnięć, na ile w społeczeństwie polskim istnieje zgodność opinii co do tego, jakim zawodom należy się większy, a jakim mniejszy szacunek społeczny.

Analizę rozpoczniemy od scharakteryzowania międzygrupowych podobieństw zagregowanych hierarchii prestiżu, co stanowi istotę tradycyjnego podejścia. Jak wcześniej wielokrotnie wskazywaliśmy, podejście klasyczne wydaje nam się nieadekwatne do analizy problematyki społecznego konsensusu w ocenach zawodów. Jednakże ze względu na chęć kompleksowego ujęcia tego problemu zdecydowaliśmy się pokazać, do jakich rezultatów prowadzi zastosowanie metod tradycyjnych. Na tym tle sformułujemy alternatywny model badania zagadnień społecznej zgodności dokonywanych ocen, oparty na idei porównań międzyjednostkowych. Na podstawie otrzymanych wyników wykażemy, iż z tego punktu widzenia brak zgodności wyraźnie przeważa nad wspólnotą wzorów oceny zawodów. Tak sformułowana teza pozwoli na zakwestionowanie dominującej dotychczas interpretacji, w myśl której

wzory przyznawania rolem zawodowym poważania są w różnych warstwach i grupach społecznych silnie ujednoczone. Spojrzenie na prestiż zawodów z nieco innej perspektywy pozwoli przez to wykazać ograniczoność wniosków opartych na rezultatach zastosowania tradycyjnej metody.

## 7.1 PODOBIENSTWO HIERARCHII PRESTIŻU USTALONYCH DLA RÓŻNYCH ŚRODOWISK SPOŁECZNYCH

Na wstępie przypomnijmy, że na gruncie tradycyjnego podejścia stopień społecznego konsensusu bada się metodą zestawiania ze sobą hierarchii prestiżu zawodów ustalonych w ramach rozmaitych podziałów społecznych, np. dla różnych kategorii zawodowych, dla mieszkańców miast i wsi, grup wieku, czy też dla kobiet i mężczyzn. Metodę tę zastosujemy również w naszych analizach, posługując się danymi zebranymi w 1987 roku techniką listy zawodów. W pierwszym etapie analizy utworzyliśmy odrębne hierarchie prestiżu dla środowisk społecznych wyróżnionych ze względu na podstawowe atrybuty położenia społecznego. Uwzględniliśmy tu podziały ze względu na płeć, wiek, poziom dochodów z pracy, region geograficzny, wykształcenie, przynależność społeczno-zawodową oraz fakt zajmowania stanowiska kierowniczego. Zakres wziętych pod uwagę atrybutów pokrywa się z większością kryteriów podziału, uwzględnianych przez badaczy w dotychczasowych analizach zgodności ocen prestiżu. W drugiej fazie analizy hierarchie utworzone w ramach każdego z tych podziałów porównaliśmy ze sobą, obliczając wartości współczynników korelacji Pearsona dla każdej z możliwych par kategorii zastosowanego podziału.

Otrzymane przez nas wyniki nie odbiegają od sformułowanych wcześniej ustaleń. W tabeli 7.1 zamieszczamy przeciętne wartości współczynników korelacji określające stopień podobieństwa hierarchii ustalonych w ramach danego podziału. Wartości te są wysokie, co w świetle tradycyjnego stanowiska byłoby interpretowane jako argument na rzecz tezy o istnieniu międzyśrodowiskowej zgodności ocen prestiżu.



Tabela 7.1. Średnie wartości współczynników korelacji pomiędzy hierarchiami zawodów utworzonymi w ramach różnych podziałów społecznych

	Liczba kategorii	Średnia wartość
Płeć	2	0,983
Wiek	6	0,985
Region geograficzny	6	0,984
Wykształcenie	6	0,971
Kategoria zawodowa	14	0,961
Stanowisko kierownicze	2	0,987
Dochody z pracy	5	0,969

W celu zilustrowania stopnia podobieństwa hierarchii zagregowanych ocen rozważmy ich kształt w płaszczyźnie podziałów społeczno-zawodowych. Przykład ten wydaje nam się najbardziej interesujący z punktu widzenia procesów kształtowania się wzorów poważania społecznego. Zarazem prezentowane wyżej średnie wartości współczynników korelacji świadczą, iż podział ten bardziej od innych różnicuje utworzone hierarchie prestiżu.

Dane te zamieszczamy w tabeli 7.2. Informują one o średnich ocenach prestiżu 29 tytułów zawodowych oddzielnie dla każdej z czternastu wyróżnionych kategorii społeczno-zawodowych. Wartości te zostały znormalizowane do przedziału ocen dokonanych, przez co zakres ich zmienności jest we wszystkich wypadkach jednakowy. Pozwala to na bezpośrednie porównanie punktacji prestiżu przypisanych ocenianym zawodom przez reprezentantów rozpatrywanych kategorii zawodowych.

Porównanie punktacji ustalonych dla poszczególnych środowisk zawodowych potwierdza wniosek o silnej zbieżności zagregowanych hierarchii prestiżu. Te same tytuły zawodowe uzyskują podobne oceny wewnątrz każdej z rozpatrywanych kategorii, a występujące między nimi różnice są z reguły niewielkie. Odstępstwa od tej prawidłowości są stosunkowo nieliczne. Wśród najbardziej znaczących warto odnotować wyraźnie wyższą ocenę zawodu ministra przez przedstawicieli kadry kierowniczej. W opinii kierowników minister uzyskuje najwyższą rangę, podczas gdy

Tabela 7.2. Średnie ocen prestiżu 29 tytułów zawodowych znormalizowane do skali ocen dokonanych w ramach 14 kategorii społeczno zawodowych w badaniach ogólnopolskich w 1987 roku

Oceniany tytuł zawodowy	Kategoria społeczno-zawodowa													
	WK	IN	IT	Tc	PU	PB	HU	Br	RW	RN	NU	RR	Rol	WI
Profesor uniwersytetu	94	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Górnik — robotnik wykwalifikowany	89	81	84	93	89	92	86	99	90	90	84	84	98	87
Lekarz	79	87	84	89	89	86	88	93	91	90	89	95	92	85
Dyrektor fabryki	86	81	82	84	82	77	80	86	83	86	82	95	76	80
Nauczyciel	63	76	77	82	76	84	81	88	85	84	78	91	84	71
Minister	100	83	68	80	79	93	84	86	77	86	83	96	78	73
Dziennikarz	74	59	67	68	73	69	62	64	62	60	63	68	65	51
Pielęgniarka	59	62	71	65	63	67	61	68	58	64	61	61	67	61
Adwokat	61	66	70	66	61	66	59	68	62	61	67	75	52	55
Inżynier pracujący w fabryce	67	66	63	62	63	62	59	57	59	58	59	60	63	51
Ksiądz	60	58	61	53	54	55	50	59	60	71	62	77	63	64
Inżynier agronomii — inż. rolnik	61	61	62	59	63	61	56	55	60	60	53	63	58	49
Rolnik indywidualny na średnim gospodarstwie	64	61	63	63	54	51	47	64	53	50	40	56	51	62
Oficer zawodowy w randze kapitana	51	42	44	50	54	52	52	57	52	56	57	67	55	33
Kierownik PGR	60	52	59	52	49	48	45	49	51	51	53	74	52	42
Ślusarz posiadający własny warsztat	49	45	53	53	48	42	40	64	49	47	50	58	52	53
Tokarz — robotnik wykwalifikowany	47	50	54	55	47	51	40	63	50	47	47	39	43	51
Technik-elektryk	41	40	54	52	48	48	43	53	49	47	40	52	47	35
Kierownik w urzędzie; naczelnik wydziału	56	42	43	50	48	50	43	45	43	54	40	61	45	44
Krawiec posiadający własną pracownię	47	42	44	52	44	40	38	60	48	40	43	51	44	46



brygadzista w fabryce	46	47	54	41	43	39	32	46	41	40	35	42	34	35
Sprzedawczyni w sklepie	27	25	37	37	24	34	29	32	32	33	36	42	31	28
Kupiec — właściciel sklepu	34	33	28	38	25	17	21	34	28	20	28	40	30	38
Urzędnik — referent	23	13	13	12	11	17	7	5	6	11	11	30	7	0
Sekretarka w urzędzie	26	20	16	8	8	6	1	7	0	0	3	19	3	1
Robotnik budowlany niewykwalifikowany	0	0	0	3	2	0	0	3	5	9	10	4	16	3
Sprzątaczką	3	9	21	13	0	8	2	5	3	1	6	0	0	3
Robotnik rolny niewykwalifikowany w PGR	0	4	2	0	0	3	4	0	4	6	0	12	3	2

Nota: Zastosowano normalizację prestżu do „ocen dokonanych” polegającą na tym, że wartości skalowe 100 i 0 przypisano odpowiednio najwyższej i najniższej średniej ocen. Poszczególne kategorie społeczno-zawodowe oznaczono następującymi skrótami: WK — wyższe kadry, IN — inteligencja nietechniczna, IT — inteligencja techniczna, Tc — technicy, PU — pracownicy umysłowi średniego szczebla, PB — pracownicy biurowi, HU — pracownicy handlu i usług, Br — brygadziści, RW — robotnicy wykwalifikowani, RN — robotnicy do prac prostych, NU — niewykwalifikowani pracownicy usług, RR — robotnicy rolni, Rol — rolnicy indywidualni, Wl — właściciele zakładów wytwórczych i usługowych.

środowiskach zawodowych lokuje się z reguły na miejscach od piątego do siódmego. Stosunkowo wysoko oceniają zawód górnika robotnicy (zwłaszcza brygadziści) i rolnicy indywidualni, jest on natomiast otaczany niższym poważaniem przez pracowników umysłowych. Część wymienionych, a także innych zarysowujących się odstępstw może być tłumaczona oddziaływaniem efektu „ego”, jednak ogólnie rzecz biorąc, zjawisko to na szczeblu zagregowanych ocen nie uwydatnia się silnie.

Otrzymany rezultat jest więc zgodny z oczekiwaniami, które można by sformułować na podstawie wcześniejszych ustaleń, dokonanych za pomocą tradycyjnej metody badania zgodności prestiżu zawodów. Pozostając w kręgu założeń przyjmowanych w ramach tego stanowiska uzyskane wyniki traktować można jako wystarczające potwierdzenie testowanej hipotezy. Sytuacja ulega jednak zmianie, gdy przedmiotem naszych zainteresowań uczynimy nie kategorie społeczne, a poszczególne jednostki — i w tym kontekście zapytamy o rozmiary zgodności w sposobach oceniania zawodów. Perspektywa spojrzenia poprzez pryzmat zagregowanych hierarchii okazuje się wówczas niewystarczająca.

## 7.2 METODA PORÓWNAŃ MIĘDZYJEDNOSTKOWYCH

Istota zastosowanej metody badania konsensusu w ocenach prestiżu zawodów opiera się na idei porównywania ocen dokonanych przez poszczególne osoby. Jednostką analizy jest tutaj para osób między którymi ustalany jest stopień wzajemnej zgodności za pomocą odpowiednio dobranej miary. Podejście to trafnie oddaje intuicyjne rozumienie konsensusu jako stopnia, w jakim ludzie są ze sobą zgodni co do oceny różnych zawodów. Pozwala również uniknąć trudności, do jakich prowadzi klasyczna metoda badania konsensusu, oparta na porównywaniu zagregowanych hierarchii ocen.

Na gruncie zastosowanej metody poglądy każdego z członków badanej zbiorowości zestawiane są z poglądami każdej z pozostałych osób. Przyjmijmy, że rozważana zbiorowość liczy  $n$  osób. W tej sytuacji spośród członków tej zbiorowości możemy utworzyć  $n \times (n-1)/2$  różnych par. Każdej parze odpowiada określona



wartość przyjętej miary zgodności ocen osób stanowiących daną parę. Zbiór tych wartości (który oznaczymy jako  $M$ ) charakteryzuje stopień konsensusu ocen w całej zbiorowości. Stanowi on zarazem punkt wyjścia bardziej pogłębionych analiz. Poprzez odpowiedni wybór podzbiorów z tego zbioru możemy bowiem odpowiedzieć na szereg szczegółowych pytań dotyczących konsensusu w ramach lub między interesującymi nas kategoriami osób w rozważanej zbiorowości.

W pierwszym rzędzie istnieje możliwość scharakteryzowania pojedynczych członków rozpatrywanej zbiorowości pod względem stopnia, w jakim dokonywane przez nich oceny są zgodne z ocenami innych osób. W tym celu analizę ograniczamy do tych par, których jednym z elementów jest interesująca nas osoba. Par takich jest  $n-1$ . Zgodność poglądów pojedynczego członka rozważanej zbiorowości z pozostałymi osobami charakteryzuje w tej sytuacji zestaw  $n-1$  wartości miary zgodności ocen. Jak łatwo zauważyć, zestaw ten jest podzbiorem ze zbioru  $M$  wartości miary dla wszystkich możliwych par w danej zbiorowości.

Drugą możliwość stwarza wybór tylko tych wartości miary, które charakteryzują zgodność ocen pomiędzy osobami należącymi do pewnej kategorii członków rozważanej zbiorowości. Podzbiór ten charakteryzuje konsensus w ramach tej kategorii, a więc może być traktowany jako opis konsensusu „wewnątrzgrupowego”.

Trzecia możliwość polega na wyróżnieniu w rozpatrywanej zbiorowości dwóch odrębnych kategorii osób, a następnie ograniczeniu rozważań do takich par, w których jeden element należy do pierwszej z wyróżnionych kategorii, drugi zaś do drugiej. Jeśli pierwsza kategoria liczy  $k_1$  osób, druga zaś  $k_2$  osób, to par takich utworzyć można  $k \times k$ . Otrzymujemy tą drogą zestaw  $k_1 \times k_2$  wartości przyjętej miary zgodności ocen, który to zestaw charakteryzuje stopień konsensusu między wyróżnionymi kategoriami.

Na gruncie zastosowanego podejścia możliwa jest zatem analiza konsensusu na poziomie osób (jednostkowego), na poziomie kategorii osób (konsensus wewnątrzgrupowy), między wyróżnionymi kategoriami osób (konsensus międzygrupowy) oraz, w szczególnym wypadku, na poziomie całej rozpatrywanej zbiorowości (konsensus społeczny). Należy podkreślić, że we wszystkich wymienionych wypadkach stopień konsensusu charakteryzowany

jest w jednolity sposób, poprzez wybór odpowiedniego podzbioru ze zbioru  $M$  zawierającego wartości miar podobieństwa ocen dla wszystkich par osób dobranych z rozpatrywanej zbiorowości.

Opis konsensusu za pomocą podzbioru wartości wprowadzonej miary ma w praktyce pewne zalety i wady. Wynikają one stąd, że mamy tu do czynienia z opisem pełnym, obejmującym zgodność ocen pomiędzy każdą możliwą parą osób. Zalety takiego rozwiązania polegają na tym, że przez cały czas zachowujemy możliwość przechodzenia z jednego poziomu analizy na dowolny inny. W szczególności nie sprawia trudności identyfikacja jednostek o najniższej — czy też najwyższej zgodności ocen z innymi osobami, a także odszukanie par o określonym poziomie zgodności (np par osób dokonujących ocen przeciwstawnych). Pozwala to odwołać się bezpośrednio do charakterystyk jednostkowych, co może przyczynić się do wyjaśnienia zarysowujących się prawidłowości. Z drugiej strony opis za pomocą zbioru wartości miary posiada tę wadę, iż nie jest opisem syntetycznym. W wielu sytuacjach fakt ten utrudnia dokonywanie przejrzystych porównań.

Pewnym rozwiązaniem problemu braku syntetyczności opisu jest odwołanie się nie do zbioru wartości miary, lecz do wybranych parametrów rozkładu tych wartości. Wybór parametru zależy od przedmiotu analizy, a zakres istniejących możliwości jest szeroki. Należy sądzić, że najbardziej użyteczne w szerokiej klasie zastosowań są parametry opisujące tendencję centralną — takie jak średnia czy mediana. W wielu sytuacjach dogodnie jest także skorzystanie z mierników rozstępu bądź też stopnia koncentracji rozkładu miar zgodności między jednostkami.

### 7.3 PROBLEM WYBORU MIARY

Zastosowanie do pomiaru konsensusu metody porównań zgodności międzyjednostkowej wymaga zdefiniowania odpowiedniej miary, służącej określeniu stopnia podobieństwa ocen dla dowolnej pary jednostek z rozważanej zbiorowości. Rodzaj zastosowanej miary zależy w pierwszym rzędzie od charakteru zbieranych danych na temat prestiżu — od sposobu zadania pytania oraz zapisu



uzyskanych informacji. W ramach tak określonej dziedziny należy wybrać miarę, która stosunkowo wiernie oddaje przyjęty sposób rozumienia „zgodności” dokonanych ocen prestiżu. Można się w tym celu posłużyć którymś z mierników już istniejących, bądź też zastosować własne rozwiązanie. W pierwszym wypadku korzystamy z istniejącej już wiedzy na temat własności danej miary, w drugim zaś konieczne jest należyte przebadanie jej własności.

Dyskusję problemu wyboru stosowanej miary ograniczymy do przypadku, w którym przedmiotem analizy są dane uzyskane poprzez zadanie pytania zamkniętego o ocenę prestiżu 29 zawodów na ustalonej skali. Każdemu respondentowi odpowiada tu wektor 29 ocen przyjmujących wartości od 1 (prestiż „bardzo niski”) do 5 (prestiż „bardzo duży”) oraz dodatkowo wartość oznaczającą brak informacji. Problem polega na wyborze funkcji określającej stopień podobieństwa dwóch dowolnych wektorów tej postaci. Istota problemu kieruje naszą uwagę w kierunku klasy mierników stosowanych w socjologii do opisu natężenia związku między zmiennymi mierzonymi na co najmniej porządkowych skalach. Zmiennym odpowiadają tu bowiem oceny dokonane przez poszczególne osoby (jest na nich określony porządek), jednostkami zaś analizy byłyby oceniane zawody. Mierników tego rodzaju jest wiele, przy czym różnią się one sposobem uwzględnienia poszczególnych aspektów badanego związku między zmiennymi (zob. np. Sawiński, 1984). Warto wobec tego poddać bliższej analizie istotę tego rodzaju związków i rozpatrzeć, z jakimi sytuacjami „wzajemnej odpowiedniości” dokonanych ocen prestiżu możemy tu mieć do czynienia.

W tabeli 7.3 zamieszczamy cztery przykłady, w których porównujemy oceny przypisane 29 zawodom przez dwie fikcyjne osoby. W główce i w boczku każdej z tabel przedstawione są oceny, natomiast w ich wnętrzu, na przecięciu każdego wiersza i kolumny, podana została liczba zawodów oceniona w dany sposób przez jedną i drugą osobę. W przykładzie abstrahujemy od tego, jak każdy konkretny zawód został oceniony, ograniczając się jedynie do prezentacji związków zachodzących między ocenami dokonanymi przez dwie osoby w przypadku tych samych zawodów.

W przykładzie A między ocenami obu osób istnieje ścisła wzajemna odpowiedniość. Osoba X określiła prestiż trzech zawo-

dów jako „bardzo duży” (ocena 5) i jednocześnie osoba Y te same trzy zawody oceniła jako ciesząc się bardzo dużym prestiżem. Ponadto obie osoby tym samym dziesięciu zawodom przypisały prestiż duży (ocena 4), tym samym ośmiu prestiż średni, siedem zawodów oceniły zgodnie jako charakteryzujące się niskim pres-

Tabela 7.3. Przykłady rozkładów ocen prestiżu 29 zawodów dla par osób.

Przykład A		Dane fikcyjne	Przykład B	
Oceny osoby X	Oceny osoby Y 5 4 3 2 1		Oceny osoby X	Oceny osoby Y 5 4 3 2 1
5	3 0 0 0 0		5	0 0 13 0 0
4	0 10 0 0 0		4	0 0 0 11 0
3	0 0 8 0 0		3	0 0 0 0 5
2	0 0 0 7 0		2	0 0 0 0 0
1	0 0 0 0 1		1	0 0 0 0 0

Przykład C		Przykład D	
Oceny osoby X	Oceny osoby Y 5 4 3 2 1	Oceny osoby X	Oceny osoby Y 5 4 3 2 1
5	2 9 0 0 0	5	0 2 0 0 0
4	0 7 0 0 0	4	0 0 0 0 0
3	0 5 0 0 0	3	0 0 14 0 0
2	0 3 0 0 0	2	0 0 0 10 0
1	0 2 1 0 0	1	0 0 0 0 3

tiżem, ten sam jeden zaś wskazały jako zawód o bardzo niskim prestiżu. Omawiana sytuacja jest przypadkiem skrajnym w tym sensie, że mamy tu do czynienia z najwyższą zgodnością ocen, jaka jest możliwa przy pięciopunktowej skali. Przypadek ten określić można mianem ścisłej odpowiedniości w ramach przedstawionej skali.

Jak jednak wynika z ustaleń rozdziału 5, respondenci z reguły nie wykorzystywali podczas dokonywania ocen przedstawionej skali w jednakowy sposób. Szczególnie często posługiwano się jedynie niektórymi z pięciu proponowanych ocen, co między innymi



powodowało znaczne różnice w zakotwiczeniu skali. Stąd też pojęcie odpowiedniości warto rozszerzyć na przypadki, gdy skala została przez porównywane osoby wykorzystana w sposób różny. Jedną z istniejących w tym zakresie możliwości obrazuje przykład B. Osoba X posłużyła się w tym wypadku trzema ocenami z górnej połówki skali, natomiast osoba Y korzystała jedynie z trzech najniższych ocen. Fakt ten powoduje, że mamy tu do czynienia z odpowiednością innego rodzaju w porównaniu z przedstawioną w przykładzie A. O ile uprzednio poszczególne kategorie skali posiadały jednakowe znaczenie dla obu osób, obecnie każda z nich w inny sposób zdefiniowała kres górny i dolny dokonywanych ocen. Można tu zatem mówić o ścisłej odpowiedności, lecz jedynie w ramach indywidualnych skal, lub też z pominięciem efektu odmiennego zakotwiczenia skali.

Jeszcze inna sytuacja przedstawiona została w przykładzie C. Obie osoby wykorzystały niejednakową liczbę punktów skali — osoba X posłużyła się pełną skalą, osoba Y zaś tylko trzema najwyższymi ocenami. W tym przypadku nie jest możliwe zaistnienie ścisłej odpowiedności, jak to miało miejsce w przykładach A i B. Ponieważ osoba Y wykorzystała mniej punktów skali, to pewne zawody — obdarzone niejednakowym prestiżem przez osobę X — musi ona ocenić jednakowo. Możliwa jest jedynie niesprzeczność co do porządku ocenianych zawodów. Z taką właśnie sytuacją mamy do czynienia w przykładzie C. Wśród 29 ocenianych tytułów zawodowych nie istnieje ani jedna para dwóch takich zawodów, z których pierwszy byłby oceniony jako cieszący się prestiżem wyższym od drugiego przez jedną z osób, odwrotnie zaś przez drugą. Sytuację tę nazwiemy odpowiednością co do porządku ocen.

Problem wyboru miary podobieństwa wektorów dokonanych ocen wymaga rozstrzygnięcia, jak restryktywna ma być podjęta decyzja. Ponieważ sytuacja zgodności co do porządku jest przypadkiem słabszym od wzajemnej odpowiedności ocen (jeśli mamy wzajemną odpowiedność, to ma miejsce zgodność co do porządku, lecz nie odwrotnie), powstaje pytanie, czy jako kres górny wprowadzonej miary przyjąć wzajemną odpowiedność, czy też jedynie zgodność porządków. W kwestii tej nie ma ani ograniczeń formalnych, ani też nie możemy się kierować przyjętą tradycją postępowania. W socjologii badacze posługują się bowiem zarówno

miarami należącymi do pierwszej (np. współczynnik tau-b Kendalla), jak też do drugiej kategorii (np. współczynnik gamma Goodmana-Kruskala; zob. Sawiński, 1984).

Z tego też względu o podjętej decyzji rozstrzygać powinny kryteria merytoryczne. Ponieważ dominującą praktyką było niewykorzystywanie pełnej skali przez respondentów wydaje się, że maksymalna wartość miary podobieństwa wektorów ocen odpowiadać powinna sytuacji, w której istnieje już niesprzeczność co do porządku ocen. Z drugiej jednak strony — jak pamiętamy z rozdziału 5 — oceny poszczególnych badanych charakteryzowały się niejednokrotnie znaczną koncentracją, przez co istnieje niebezpieczeństwo przypisania wysokich wartości miary tym respondentom, którzy dokonali ocen niezróżnicowanych. Zauważmy bowiem, że jeśli respondent określił prestiż „profesora uniwersytetu” jako duży, „robotnika rolnego niewykwalifikowanego w PGR” jako mały, pozostałym zaś 27 zawodom przypisał prestiż średni, to uzyska on pełną zgodność co do porządku z wszystkimi spośród pozostałych respondentów, którzy umieścili profesora wśród najwyższej, robotnika zaś rolnego wśród najniższej ocenionych zawodów.

Przyjęcie niesprzeczności porządków ocen jako punktu odniesienia do scharakteryzowania stopnia zgodności poglądów na temat prestiżu zawodów prowadzić więc w konsekwencji może do sytuacji, w której w wartościach miary znajdzie odzwierciedlenie nie tylko owa zgodność, lecz także sposób wykorzystania skali — a konkretnie — stopień koncentracji dokonanych ocen. Dlatego też zdecydowaliśmy się na wybór miary, która wartość maksymalną osiąga w sytuacji wzajemnej odpowiedniości ocen. Na gruncie statystycznej teorii pomiaru natężenia związku między cechami sformułowano w tym zakresie szereg propozycji, które z grubsza podzielić można na dwie klasy w zależności od porządkowego lub interwałowego poziomu pomiaru obu cech. W ramach pierwszej klasy zakłada się, że na wartościach obu cech określony jest co najmniej porządek. Miary zdefiniowane dla cech interwałowych wymagają natomiast wyspecyfikowania względnych dystansów na wartościach każdej cechy.

Istotę różnic w sposobie określania siły związku między cechami przez mierniki obu typów ilustruje przykład D (tabela 7.3). W dolnej części skali (oceny od 1 do 3) między ocenami obu osób zachodzi



ściśła odpowiedniość. Różnice ograniczają się jedynie do jej górnej części. Osoba Y przypisała dwóm zawodom prestiż duży, a więc posłużyła się w ich wypadku następną w kolejności oceną po prestiżu średnim (który przypisała 14 zawodom). Natomiast osoba X pominęła kategorię „prestiż duży”, przypisując dwóm wspomnianym zawodom prestiż „bardzo duży”. Jeśli przyjmiemy, że owa „luka” w skali oddaje przekonanie osoby X o tym, że oba zawody szczególnie się „wyróżniają” w wymiarze prestiżu, to stosując miary typu porządkowego istoty tego faktu nie jesteśmy w stanie odzwierciedlić za pomocą ich wartości. Każda z miar tego typu pozwala bowiem uwzględnić jedynie porządek ocen na skali. Jeśli konieczne jest zaznaczenie niejednakowych dystansów w dokonanych ocenach, to posłużyć się trzeba miarą przystosowaną do pomiaru natężenia związku między cechami interwałowymi.

Wychodząc z powyższych przesłanek zdecydowaliśmy ostatecznie, że do oceny stopnia zgodności wektorów ocen prestiżu 29 zawodów wykorzystamy jedną z miar należących do tej ostatniej klasy. Wybraliśmy do tego celu miernik dobrze znany i ugruntowany w swoich zastosowaniach na terenie socjologii, jakim jest współczynnik korelacji Pearsona. Miernik ten przybiera wartości od +1 do -1. Wartość maksymalna odpowiada sytuacji, w której zachodzi ściśła odpowiedniość ocen w ramach pełnej skali, bądź w ramach skal indywidualnych, które to przypadki zostały uprzednio przedstawione w przykładach A i B w tabeli 7.3. Jeśli między ocenami obu porównywanych osób zachodzi niezależność w tym sensie, że — mówiąc w pewnym uproszczeniu — brak jest jakiegokolwiek tendencji do zgodnego przypisywania ocenianym zawodom bądź to wysokiego, bądź niskiego prestiżu, to wtedy miernik przybiera wartość 0. Wielkości ujemne świadczą natomiast o tym, że zawody, które jedna osoba darzy dużym szacunkiem, druga ocenia nisko i odwrotnie. Pominiemy w tym miejscu systematyczne omówienie własności współczynnika korelacji Pearsona, ponieważ jest ono dostępne w większości podręczników opisujących zastosowania metod statystycznych w naukach społecznych (np. Blalock, 1975; Cohen i Cohen, 1975). Zaznaczymy jedynie, że wartości miernika są inwariantne względem dowolnego liniowego przekształcenia ocen co oznacza, że na obliczoną wartość nie ma wpływu efekt niejednakowego zakotwiczenia skali przez porównywane osoby.

Na koniec warto nadmienić, że problem wyboru odpowiedniej miary międzyjednostkowej zgodności ocen prestiżu nie ma rozstrzygającego znaczenia dla rezultatów uzyskiwanych w ramach proponowanego podejścia. Potwierdziły to eksperymenty na danych przeprowadzone we wstępnych fazach analiz. Pozwoliły one przekonać się, że wartości większości mierników zgodności — które w tym wypadku potencjalnie mogą być zastosowane — silnie ze sobą korelują, dając podobny obraz międzyjednostkowego konsensusu. Fakt ten nie eliminuje zasadności przeprowadzenia należytej analizy własności tych miar oraz wyboru tej spośród nich, która najlepiej odzwierciedla przyjęty sposób rozumienia zgodności dokonywanych ocen prestiżu. Twierdzimy w tym miejscu jedynie, że niezależnie od wyboru takich czy innych rozwiązań szczegółowych przedmiot analizy pozostaje ten sam, przez co ogólna wymowa uzyskanych rezultatów nie zależy w substancywny sposób od decyzji podjętych w tym zakresie.

#### 7.4 ZGODNOŚĆ OCENY PRESTIŻU ZAWODÓW MIĘDZY JEDNOSTKAMI

Omówioną wyżej metodę porównań międzyjednostkowych stosujemy obecnie do analizy stopnia społecznego konsensusu co do prestiżu ról zawodowych. Podstawą ustaleń będą dane zebrane metodą listy zawodów, które uprzednio analizowaliśmy pod kątem zgodności zagregowanych hierarchii prestiżu. Rozpocniemy od określenia generalnego poziomu zgodności ocen, ujawniającego się na szczeblu całego społeczeństwa. W tym celu dla każdej pary osób należących do przebadanej próby obliczyliśmy wartość współczynnika korelacji ocen prestiżu dokonanych dla 29 zawodów zamieszczonych na przedstawionej respondentom liście. Do analizy włączyliśmy jedynie te osoby, które dokonały ocen zróżnicowanych. Respondentów takich było 1849, co stanowi 97,6% całej próby.

Stosując omówioną metodę wartości miar międzyjednostkowego konsensusu obliczyliśmy w sumie dla 1 708 476 par osób. Rozkład otrzymanych wartości zamieszczamy w pierwszej kolumnie tabeli 7.4. Wielkości te wahają się od  $-1,000$  do  $1,000$ . Kres górny oznacza w tym wypadku, że osoby wchodzące w skład danej pary



przypisały poszczególnym zawodom oceny, które po wyłączeniu ewentualnego efektu niejednakowego zakotwiczenia skali wzajemnie sobie odpowiadają. Jak wynika z prezentowanego rozkładu, sytuacja taka występuje sporadycznie (poniżej 0,05%). Dominują przypadki, w których można mówić o umiarkowanej zgodności (wartości miary od 0,15 do 0,65). Nie brakuje jednak i takich par osób, które dokonywały przeciwstawnych ocen, czemu odpowiadają ujemne wielkości współczynników korelacji. Biorąc pod uwagę częstość występowania tych sytuacji można powiedzieć, że odmienne wizje prestiżu nie należą do przypadków odosobnionych.

Tabela 7.4. Rozkłady współczynników korelacji ocen prestiżu zawodów dla par osób oraz średnich tych współczynników obliczonych dla poszczególnych osób

Przedział wartości współczynnika	Rozkład korelacji	
	dla par	dla osób
poniżej -0,75	0,0%	0,0%
od -0,75 do -0,65	0,0%	0,0%
od -0,65 do -0,55	0,0%	0,0%
od -0,55 do -0,45	0,1%	0,0%
od -0,45 do -0,35	0,3%	0,0%
od -0,35 do -0,25	0,9%	0,0%
od -0,25 do -0,15	2,0%	0,2%
od -0,15 do -0,05	3,7%	0,4%
od -0,05 do +0,05	6,3%	2,2%
od +0,05 do +0,15	9,6%	5,9%
od +0,15 do +0,25	13,0%	14,8%
od +0,25 do +0,35	15,8%	29,9%
od +0,35 do +0,45	16,5%	38,4%
od +0,45 do +0,55	14,6%	8,2%
od +0,55 do +0,65	10,3%	0,0%
od +0,65 do +0,75	5,2%	0,0%
od +0,75 do +0,85	1,4%	0,0%
od +0,85 do +0,95	0,1%	0,0%
od +0,95 do +1,00	0,0%	0,0%
Liczebność zbioru	1 708 476	1849

Ze zbioru wartości miar podobieństw obliczonych dla par osób możemy łatwo przejść na charakterystyki poszczególnych jednostek

pod względem tego, na ile ich oceny prestiżu są zbieżne z ocenami innych osób. W tym celu dla każdego respondenta obliczyliśmy średnią z wartości współczynników korelacji dla tych wszystkich par, w skład których wchodzi dana osoba. Rozkład tych wartości zamieszczamy w drugiej kolumnie tabeli 7.4. W tym przypadku zakres zmienności tych średnich zawiera się w przedziale od  $-0,25$  do  $0,55$ . Ujemne wartości tej miary odpowiadają osobom, których oceny określają odmienny porządek zawodów w stosunku do poglądów dominujących w całej zbiorowości. Z kolei wartości dodatnie świadczą o zgodności poglądów danej osoby z normami podzielanymi przez większość, przy czym im wartość zastosowanej miary jest wyższa, tym dana osoba lepiej reprezentuje poglądy większości.

Spróbujmy na przykładach zilustrować, jakiego rodzaju wzory oceniania zawodów kryją się za konkretnymi wartościami stosowanej miary. Odwołując się do wartości obliczonych mierników dokonaliśmy identyfikacji osób charakteryzujących się największą i najmniejszą zgodnością poglądów z resztą populacji. W tabeli 7.5 zamieszczamy dwie przykładowe osoby o bardzo wysokiej zbieżności opinii z dominującymi w zbiorowości poglądami na temat prestiżu 29 ocenianych zawodów, a także dwie przykładowe osoby o poglądach silnie odbiegających od większości.

Tabela 7.5. Oceny prestiżu 29 zawodów dokonane przez osoby najbardziej i najmniej zgodne z opinią większości

Oceniany tytuł zawodowy	Przykłady osób zgodnych:			
	najbardziej		najmniej	
	(1)	(2)	(1)	(2)
Profesor uniwersytetu	5	5	1	1
Górnik — robotnik wykwalifikowany	5	5	5	5
Lekarz	5	4	1	1
Dyrektor fabryki	5	4	1	5
Nauczyciel	5	4	1	1
Minister	5	2	1	5
Dziennikarz	4	5	1	5
Pielęgniarka	4	4	5	5
Adwokat	4	4	1	5
Inżynier pracujący w fabryce	4	4	2	5



cd. tabeli 7.5.

Ksiądz	4	3	3	1
Inżynier agronomii — inż. rolnik	4	4	1	5
Rolnik indywidualny na średnim gospodarstwie	3	1	5	3
Oficer zawodowy w randze kapitana	4	5	1	5
Kierownik PGR	4	2	2	4
Ślusarz posiadający własny warsztat	3	5	5	3
Tokarz — robotnik wykwalifikowany	3	3	4	5
Technik-elektryk	3	4	3	4
Kierownik w urzędzie: naczelnik wydziału	4	3	1	4
Krawiec posiadający własną pracownię	3	5	5	3
Kierowca ciężarówki	3	4	1	4
Brygadzysta w fabryce	3	3	3	4
Sprzedawczyni w sklepie	3	4	5	5
Kupiec — właściciel sklepu	3	5	1	2
Urzędnik — referent	2	1	1	3
Sekretarka w urzędzie	2	2	5	3
Robotnik budowlany niewykwalifikowany	2	2	5	5
Sprzątaczką	2	2	5	5
Robotnik rolny niewykwalifikowany w PGR	2	2	5	5
Średnia wartość współczynnika korelacji	0,540	0,501	-0,249	-0,130

Przyjrzyjmy się najpierw przykładom ocen najbardziej zgodnych. Można by oczekiwać, że wzory te okażą się zbieżne ze znaną już nam hierarchią ocen zagregowanych, ustaloną dla całego społeczeństwa. Aby można było przypuszczenie takie łatwo poddać weryfikacji, tytuły zawodowe w tabeli 7.5 uporządkowaliśmy zgodnie z kolejnością tych ocen. Gdyby rozpatrywane przez nas osoby oceniły zawody zgodnie z porządkiem średnich ocen dla całej populacji, to analizując zamieszczone w tabeli oceny kolejno z góry w dół mielibyśmy do czynienia najpierw z pewną liczbą ocen bardzo wysokich (5), następnie wysokich (4), a potem kolejno z ocenami średnimi (3), niskimi (2) i najniższymi (1). Wbrew oczekiwaniom wzory oceniania ustalone dla jednostek o najwyższych wartościach współczynnika zgodności nie spełniają w pełni tego kryterium. Jak łatwo się przekonać, w wielu fragmentach skali oceny wyższe przeplatają się z niższymi.

Powstaje jednak pytanie, czy przyjęta droga postępowania pozwala na skuteczną identyfikację jednostek, których oceny układałyby się w sposób zgodny z generalnym porządkiem dla całej

zbiorowości, biorąc pod uwagę fakt, że podstawą konstrukcji przyjętej miary zgodności (współczynnik korelacji) są nieco inne kryteria. Aby rozstrzygnąć tę wątpliwość dla każdego respondenta obliczyliśmy liczbę inwersji niezbędnych do przejścia z dokonanej przez niego hierarchizacji zawodów na hierarchię globalną — wyznaczoną dla całej zbiorowości. Przez inwersję rozumiemy wzajemną zamianę miejscami dwóch dowolnych zawodów, o ile ich porządek ustalony według dokonanych ocen jest niezgodny z porządkiem globalnym. Otóż okazało się, że w wypadku każdej z osób liczba niezbędnych inwersji była niezerowa, czyli nikt z respondentów nie dokonał oceny w sposób ściśle odpowiadający hierarchii średnich ocen ustalonej dla całej przebadanej próby. Hierarchie ocen podanych przez 35 spośród badanych osób (2% próby) wymagały dokonania mniej niż 10 inwersji w celu przekształcenia ich w hierarchię globalną, lecz wyniku tego nie można traktować jako poprawnego oszacowania proporcji osób o poglądach zbieżnych z hierarchią globalną, ponieważ respondenci ci z reguły charakteryzowali się znaczną koncentracją dokonanych ocen (np. 27 na 29 ocen jednakowych). Przeciętna liczba inwersji obliczona dla wszystkich badanych wyniosła 46,2, co stanowi spektakularny wskaźnik istnienia znacznych rozbieżności między ocenami jednostkowymi a hierarchią zbiorową. Wynik ten oznacza bowiem, że jeśli przypisanie przez respondenta dwóm zawodom niejednakowych ocen stanowi wyraz przekonania o wyższym prestiżu jednego z nich w stosunku do drugiego, to przeciętny respondent musiałby aż w 46 wypadkach zmieniać swoje stanowisko co do prestiżu przysługującego porównywanym zawodom tak, aby dostosować oceny do zbiorowej hierarchii skonstruowanej na podstawie średnich ocen.

Interesująca jest także analiza przykładów osób najbardziej odbiegających w swoich poglądach od dominujących w społeczeństwie wzorów oceniania zawodów. Jak wynika z tabeli 7.5, nie mamy tu do czynienia z całkowitym odwróceniem skali, lecz raczej ze sprzeczną z poglądami innych osób oceną niektórych zawodów. Na przykład pierwsza z uwzględnionych osób przypisała niski prestiż większości zawodów umysłowych, w tym także zawodom inteligentnym, takim jak lekarz, czy profesor. Wysokim poważaniem darzy natomiast pracowników fizycznych — niezależnie od stopnia kwalifikacji. Zwróćmy uwagę, że dokonane oceny odznaczają się



pewną konsekwencją, co pozwala wnioskować, że kryje się za nimi określona — i to dość spójna wizja prestiżu. Nie można zatem wykluczyć, że i inne rezultaty tego rodzaju są wyrazem trwałych postaw.

Biorąc pod uwagę wszystkie omówione dotąd rezultaty spróbujmy odpowiedzieć na pytanie, jaki jest generalnie stopień zgodności ocen prestiżu w społeczeństwie polskim. Nasze ustalenia wskazują, że jest on co najwyżej umiarkowany. Stwierdzenie to dokumentuje zarówno rozkład wartości miary międzyjednostkowych podobieństw, jak i przeciętna wartość współczynnika korelacji — równa 0,319 dla całej badanej zbiorowości. Na ten niewysoki w sumie poziom zgodności składa się kilka elementów.

Po pierwsze, stosunkowo rzadko zdarzają się pary osób, których oceny można by uznać jako wzajemnie odpowiadające sobie. W konsekwencji niewielkie są szanse znalezienia takich osób, których poglądy dokładnie odzwierciedlałyby zbiorczą hierarchię prestiżu, będącą wypadkową poglądów jednostkowych. Jest rzeczą symptomatyczną, że w przebadanej próbie sytuacja taka nie wystąpiła ani razu.

Po drugie, badani znacznie się między sobą różnią co do prestiżu przypisywanego konkretnym tytułom zawodowym. Świadczą o tym duże wahania międzyjednostkowych korelacji — od wartości silnie dodatnich do ujemnych.

Po trzecie, w zbiorowości będącej przedmiotem analiz wystąpiła pewna grupa osób, których poglądy na temat prestiżu są odmienne od reszty społeczeństwa. Osoby te przypisują niski prestiż tym zawodom, które w świadomości społeczeństwa cieszą się dużym poważaniem, wysoko natomiast wartościują zawody poważane nisko. Bliższa analiza zebranych wypowiedzi pozwoliła stwierdzić, że w opiniach tych zaznacza się pewna konsekwencja. Istnienie tego rodzaju postaw stanowi kolejny czynnik osłabienia globalnego konsensusu.

## 7.5 PODOBIENSTWO OCEN PRESTIŻU W RÓŻNYCH ŚRODOWISKACH SPOŁECZNYCH

Analiza międzyjednostkowej zgodności ocen nie powinna poprzestać na ustaleniu stopnia ogólnospołecznego konsensusu. Warto podjąć próbę ustalenia, czy stwierdzona na poziomie całego

społeczeństwa niska spójność poglądów na temat prestiżu ujawnia się w jednakowym stopniu w rozmaitych środowiskach. Może być bowiem tak, że za brak wyraźnego konsensusu odpowiedzialne są przede wszystkim międzyśrodowiskowe różnice we wzorach oceny zawodów, wewnątrz natomiast tych środowisk zaznacza się jednolitość opinii. Nie można jednak wykluczyć, że w poszczególnych warstwach i grupach społecznych — podobnie jak na poziomie globalnym — zbieżność poglądów na temat prestiżu jest niska. W tej sytuacji wniosek uzyskany dla całego społeczeństwa można by uogólnić do jego poszczególnych obszarów.

W celu rozważenia tego problemu dokonaliśmy analizy zgodności ocen poważania zawodów w ramach podstawowych segmentów klasowo-warstwowych. Posłużyliśmy się tu podziałem na 14 kategorii społeczno-zawodowych, który został uprzednio zastosowany przy porównywaniu zagregowanych hierarchii prestiżu (podrozdział 7.1). W ramach każdej z tych kategorii obliczyliśmy wartości współczynników korelacji pomiędzy ocenami prestiżu dla wszystkich par osób. W tabeli 7.6 podajemy średnie wartości obliczonych miar.

Tabela 7.6. Średnie wartości współczynników korelacji ocen prestiżu dla par osób należących do 14 kategorii społeczno-zawodowych

Kategoria społeczno-zawodowa	Liczba osób	Średni współczynnik
Wyższe kadry	32	0,371
Inteligencja nietechniczna	59	0,453
Inteligencja techniczna	49	0,407
Technicy	115	0,359
Pracownicy umysłowi średniego szczebla	199	0,358
Pracownicy biurowi	87	0,322
Pracownicy handlu i usług	142	0,321
Brygadziści	43	0,322
Robotnicy wykwalifikowani	489	0,313
Robotnicy do prac prostych	105	0,281
Niewykwalifikowani pracownicy usług	71	0,320
Robotnicy rolni	28	0,402
Rolnicy indywidualni	358	0,282
Właściciele zakładów wytwórczych i usługowych	66	0,293
Cała zbiorowość	1849	0,319



Dla większości z rozważanych kategorii ujawniony obraz wewnątrzgrupowej zgodności nie odbiega od ustaleń dokonanych dla całego społeczeństwa. W wypadku takich kategorii zawodowych, jak pracownicy biurowi, osoby zatrudnione w handlu i usługach, brygadziści, robotnicy wykwalifikowani czy niewykwalifikowani pracownicy usług, stopień spójności poglądów w ramach danej grupy kształtuje się na prawie identycznym poziomie, jak to ma miejsce w całej zbiorowości. Nieco niższą zgodność obserwujemy w przypadku robotników do prac prostych, rolników indywidualnych oraz właścicieli. Natomiast najwyższą zbieżnością ocen charakteryzują się robotnicy rolni oraz obie kategorie inteligencji.

O ile rezultat wskazujący na relatywnie wysoką zgodność opinii wśród robotników rolnych można uznać za przypadkowy — zważywszy na małą liczebność tej kategorii — to fakt ujawnienia większej jednolitości poglądów wśród inteligencji wymaga zinterpretowania. Zjawisko to jest — naszym zdaniem — przejawem silniejszej integracji środowiska inteligenckiego wokół norm prestiżu, co ujawnia się przede wszystkim u inteligencji nietechnicznej. Prawdopodobności takiej należałoby się spodziewać biorąc pod uwagę fakt, iż zawody inteligenckie obdarzane są stosunkowo najwyższym poważaniem. W tej sytuacji akceptacja norm prestiżowych jest formą psychologicznej gratyfikacji, elementem potwierdzenia społecznej wartości pełnionych ról zawodowych. Zarazem inteligencja odgrywa niepoślednią rolę w kreowaniu dominujących norm i wartości, w tym także zasad przyznawania różnym zawodom większego lub mniejszego poważania. Można powiedzieć, że wzory prestiżu są w znacznym stopniu wytworem dominacji kulturowej inteligencji, stąd też jest zrozumiałe, iż są one przez to środowisko internalizowane w największym stopniu. Zwłaszcza, że integracja wokół norm prestiżu leży w interesie tej kategorii, ze względu na wysoką pozycję zawodów inteligenckich w hierarchii społecznego szacunku.

Idąc dalej tym tokiem rozumowania można wskazać przyczyny stosunkowo niższej spójności ocen prestiżu w kategoriach lokujących się na niższych piętach hierarchii społecznej. Rozsądne wydaje się założenie, że przedstawiciele tych kategorii uświadamiają sobie fakt przysługującego im niskiego prestiżu. W tej sytuacji nie pełni on

funkcji psychologicznej gratyfikacji, a wręcz przeciwnie, może być czynnikiem frustracji i psychicznego dyskomfortu. W konsekwencji jednostki mogą podświadomie unikać myślenia o wzorach i zasadach obdarzania przedstawicieli różnych zawodów niejednakowym szacunkiem, a przez to ich poglądy na temat prestiżu byłyby słabiej skryształizowane. Mielibyśmy tu więc do czynienia z odwrotną stroną tego samego mechanizmu, który sprzyja większej spójności ocen poważania zawodów w przypadku inteligencji.

Podsumowując ten wątek rozważań należy jednak podkreślić, że w większości kategorii stopień konsensusu co do prestiżu zawodów jest mimo wszystko podobny jak dla całego społeczeństwa. Pozwala to odrzucić hipotezę, w myśl której niski stopień ogólnospołecznego konsensusu byłby następstwem międzyśrodowiskowych różnic. Przynajmniej w takim zakresie, w jakim zastosowany podział na 14 kategorii zawodowych poprawnie identyfikuje istotne bariery i dystanse społeczne. Potwierdzenia tej hipotezy trudno zresztą byłoby oczekiwać biorąc pod uwagę stwierdzony uprzednio brak większych rozbieżności pomiędzy zagregowanymi hierarchiami prestiżu utworzonymi dla owych kategorii (tabela 7.2). Jednocześnie jednak otrzymane w tym miejscu rezultaty zdają się tłumaczyć ową zgodność zagregowanych hierarchii, którą w prowadzonych dotąd analizach badacze z zasady interpretowali jako przejaw istnienia wysokiego konsensusu. Otóż w sytuacji, gdy we wszystkich obszarach przestrzeni społecznej zarysowuje się podobne rozproszenie opinii na temat poważania zawodów, nie ma podstaw aby sądzić, że wypadkowe tych poglądów — jakimi są hierarchie zagregowane — będą się od siebie różnić. I to niezależnie od tego, jakim kryterium międzyśrodowiskowych podziałów się posłużymy.

W celu zilustrowania tej tezy przeprowadziliśmy następującą analizę. Obliczone dla poszczególnych osób wartości miary zgodności ich poglądów z opiniami społeczeństwa skorelowaliśmy z charakterystykami społeczno-demograficznymi tych osób. Otrzymane wielkości współczynników korelacji figurują w tabeli 7.7. Jak łatwo zauważyć, są one bardzo niskie. Pozwala to twierdzić, że podstawowe wyznaczniki położenia jednostek w strukturze społecznej nie warunkują w znaczący sposób tego, czy dana osoba ma poglądy bardziej czy mniej zgodne z wzorami oceny zawodów dominującymi w społeczeństwie. Otrzymywane oceny mają więc charakter



zindywidualizowany — są przede wszystkim wyrazem jednostkowych, nie zaś kolektywnych wizji prestiżu.

Tabela 7.7. Wartości współczynników korelacji pomiędzy miarami zgodności ocen prestiżu dla jednostek a ich cechami społeczno-demograficznymi

Cechy społeczno-demograficzne	Wartość współczynnika korelacji
Płeć	0,043
Wiek	0,060
Miejsce zamieszkania (wieś—miasto)	0,086
Kategoria społeczno-zawodowa	0,133
Stanowisko kierownicze	-0,033
Przynależność do PZPR	-0,003
Poziom dochodów	0,042
Zawód ojca	0,051

Nota: Podczas wykonywania obliczeń zawód respondenta oraz zawód ojca wyskalowano korzystając z punktacji pozycji społeczno-ekonomicznej podanej przez Słomczyńskiego i Kacprówic (1979: skala 11).

## 7.6 ZGODNOŚĆ CO DO PRESTIŻU OKREŚLONYCH ZAWODÓW

Kontynuując próby wyjaśnienia uwarunkowań umiarkowanej zgodności ocen prestiżu na poziomie całego społeczeństwa spróbujemy rozważyć, na ile zjawisko to jest związane z rozbieżnością opinii co do prestiżu poszczególnych zawodów. Niski poziom ogólnospołecznego konsensusu może być rezultatem istnienia w zestawie 29 zawodów przedstawionych do oceny jednego bądź kilku takich tytułów zawodowych, w przypadku których występują silne kontrowersje co do przysługującego im prestiżu. Jak stwierdziliśmy w rozdziale wstępnym, rozstrzygnięcie tej kwestii wyłącznie na podstawie wartości parametrów rozkładów ocen (takich jak np. odchylenie standardowe) nie jest uprawnione, ze względu na wystąpienie „efektu sufitu” w przypadku zawodów najwyższej ocenianych. Niezbędne jest zastosowanie bardziej zaawansowanych metod, które pozwoliłyby na oddzielenie tego rodzaju

zakłócających czynników od rzeczywistych rozmiarów dyskonsensusu w ocenach poszczególnych zawodów, co pozwoliłoby na otrzymanie w tym zakresie klarownego obrazu.

Prosty test umożliwiający rozstrzygnięcie tej kwestii skonstruujemy korzystając z aparatu analitycznego metody porównań parami. Odwołamy się tu do własności polegającej na tym, że jeśli pewien zawód jest oceniany rozbieżnie, to wyłączenie go z zestawu porównywanych zawodów spowoduje wzrost wartości obliczanych miar zgodności. I na odwrót, po wyłączeniu zawodu ocenianego w sposób spójny wartości tych miar ulegną obniżeniu. Wyłączając z obliczeń po kolei każdy z 29 tytułów zawodowych możemy zatem uzyskać informacje o tym, na ile prestiż danego zawodu jest postrzegany zgodnie.

Obliczenia wykonaliśmy na szczeblu całego społeczeństwa, powtarzając całą procedurę 29 razy. W każdym wypadku obliczyliśmy dla wszystkich par osób wartości współczynników korelacji między ocenami 28 zawodów, to jest po wyłączeniu każdorazowo jednego zawodu z oryginalnego zestawu. Następnie porównaliśmy wielkości tych współczynników z wartością obliczoną dla wszystkich 29 zawodów, relatywizując otrzymane różnice do owej wartości początkowej. Otrzymane tą drogą względne różnice (wyrażone w procentach) zamieszczone zostały w tabeli 7.8. Różnice ujemne wskazują, że dany zawód w porównaniu z pozostałymi jest oceniany niezgodnie. Z kolei wartości dodatnie informują o istnieniu relatywnej wyższej zbieżności opinii co do prestiżu danego zawodu.

Tabela 7.8. Wartości względnego przyrostu miary średniej międzyjednostkowej zgodności ocen prestiżu zawodów po odrębnym wyłączeniu z obliczeń każdego z 29 ocenianych zawodów

Tytuły zawodowe	Przyrost wartości współczynnika korelacji (w procentach)
Profesor uniwersytetu	6,9
Górnik – robotnik wykwalifikowany	4,2
Lekarz	4,0
Dyrektor fabryki	1,2



cd. tabeli 7.8.

Nauczyciel	1,8
Minister	0,2
Dziennikarz	-2,1
Pielęgniarka	-1,5
Adwokat	-2,3
Inżynier pracujący w fabryce	-1,2
Ksiądz	-3,5
Inżynier agronomii – inż. rolnik	-1,5
Rolnik indywidualny na średnim gospodarstwie	-3,6
Oficer zawodowy w randze kapitana	-2,1
Kierownik PGR	-1,5
Ślusarz posiadający własny warsztat	-1,9
Tokarz – robotnik wykwalifikowany	-2,2
Technik-elektryk	-1,4
Kierownik w urzędzie: naczelnik wydziału	-2,0
Krawiec posiadający własną pracownię	-1,8
Kierowca ciężarówki	-2,1
Brygadzysta w fabryce	-1,2
Sprzedawczyni w sklepie	-1,7
Kupiec – właściciel sklepu	-0,3
Urzędnik – referent	3,8
Robotnik budowlany niewykwalifikowany	2,2
Sekretarka w urzędzie	4,3
Sprzątaczką	3,1
Robotnik rolny niewykwalifikowany w PGR	3,0

Nota: Ze względu na znaczną czasochłonność obliczeń zostały one wykonane dla 308-osobowej próby dobranej metodą losową spośród wszystkich badanych osób.

Zestawienie wartości różnic wskazuje, że pewne zawody oceniano bardziej zgodnie, podczas gdy inne obdarzane są przez ludzi niejednakowym szacunkiem. Relatywnie najwyższą zbieżnością ocen odznaczają się zawody zajmujące pozycje na przeciwległych krańcach skali prestiżu. Z jednej strony są to profesor, górnik i lekarz, z drugiej zaś urzędnik, sekretarka, sprzątaczką i robotnik rolny. Z kolei niższa zgodność ocen występuje w przypadku zawodów lokujących się w środkowej części skali, przy czym najwięcej kontrowersji wzbudzają zawody księdza i rolnika. Należy odnotować, że generalny wniosek dotyczący poziomu zgodności ocen zawodów lokujących się w różnych partiach skali jest

zasadniczo zbieżny z rezultatami innych badań (Svalastoga, 1959; Wesołowski i Sarapata, 1961; Pohoski, 1968; Congalton, 1969).

Na otrzymany rezultat można spojrzeć z punktu widzenia czynników kształtujących niski poziom ogólnospołecznego konsensusu w ocenach prestiżu. W świadomości jednostek bardziej skrytalizowane są poglądy na temat tego, jakim zawodom przysługuje największe i najmniejsze poważanie. Można powiedzieć, że opinie w tym zakresie wyznaczają bieguny skali, przesądając o postaci, którą przybiera zagregowana hierarchia prestiżu. Potwierdza to wcześniejsze nasze wnioski, że wizja wzorów społecznego poważania oparta na tego typu hierarchii jest wysoce nieprecyzyjna. Odtwarzając tą drogą opinie jednostek możemy co najwyżej wnioskować o zawodach najwyżej bądź najniżej cenionych, informacje natomiast o uporządkowaniu zawodów w środku hierarchii traktować należy z dużą ostrożnością. Na przykład twierdzenie, że w społeczeństwie polskim prestiż księdza przewyższa prestiż inżyniera — który w hierarchii lokuje się za księdzem — w niewielkim stopniu odzwierciedla rzeczywiste układy ocen prestiżu. Poglądy badanych w tej sferze mają raczej charakter amorficzny.

Jednocześnie otrzymane rezultaty pozwalają twierdzić, że żaden pojedynczy tytuł zawodowy nie jest odpowiedzialny za umiarkowany poziom konsensusu na poziomie całego społeczeństwa. Zauważmy bowiem, że po wyłączeniu dowolnego z zawodów ocenianych niezgodnie wartość średniego współczynnika korelacji dla badanej zbiorowości wzrasta co najwyżej o 4%. Stwierdzony niski poziom społecznej zgodności jest zatem uwarunkowany generalnym brakiem zbieżności opinii na temat prestiżu ocenianych zawodów, nie zaś istnieniem w przedstawionym do oceny zestawie 29 tytułów zawodowych wypadków szczególnie kontrowersyjnych, które byłyby w stanie zawążyć na interpretacji poziomu społecznego konsensusu.

## 7.7 SPOŁECZNY KONSENSUS W WYBORACH ZAWODÓW NAJBARDZIEJ POWAŻANYCH

Trafność sformułowanej tezy dotyczącej umiarkowanego poziomu konsensusu w społeczeństwie polskim poddamy obecnie



weryfikacji na niezależnym materiale empirycznym. Wykorzystamy w tym celu rezultaty badań, w których listę zawodów najbardziej poważanych ustalono na podstawie odpowiedzi na pytanie otwarte. Do danych tych odwoływaliśmy się uprzednio w rozdziale 5, prezentując kształt uzyskanej hierarchii.

Podobnie jak poprzednio, do analizy stopnia społecznego konsensusu w ocenach prestiżu zawodów zastosujemy metodę międzyjednostkowych porównań. Kwestię podstawową stanowi wybór miary, która określałaby stopień zgodności ocen dla dwóch dowolnych osób. Nie możemy się w tym wypadku posłużyć współczynnikiem korelacji, ponieważ zebrane dane mają odmienną postać. Każdy z badanych wymieniał co najwyżej pięć najbardziej poważanych zawodów, stąd też nie mamy tu do czynienia z oceną tych samych zawodów przez każdego respondenta. Zdecydowaliśmy się więc na inny miernik, którego sposób konstrukcji omówimy korzystając z następującego przykładu.

Przyjmijmy, że rozważamy trzy osoby, które na prośbę o podanie co najwyżej pięciu zawodów zasługujących na uznanie i szacunek wymieniły następujące zawody:

Osoba A	Osoba B	Osoba C
Górnik	Naukowiec	Rolnik
Rolnik	Górnik	Górnik
Nauczyciel	Lekarz	
Lekarz	Nauczyciel	
Hutnik		

Osoba A podała pięć zawodów, osoba B cztery zawody, osoba zaś C ograniczyła się do wymienienia dwóch zawodów. Jako wielkość miary podobieństwa dokonanych ocen (którą nazwiemy współczynnikiem P) będziemy traktować odsetek zawodów wymienionych zgodnie przez dwie analizowane osoby wśród zawodów objętych porównaniem. Przy czym liczbę porównywanych zawodów ograniczymy każdorazowo do liczby zawodów wymienionych przez tę z osób, która podała ich mniej.

Obliczmy dla podanego przykładu wielkości współczynnika P dla wszystkich możliwych par osób. Zaczniemy od porównania osoby

A z osobą B. Ponieważ osoba B wymieniła mniej zawodów, w obliczeniach weźmiemy pod uwagę wszystkie zawody wymienione przez osobę B oraz cztery pierwsze spośród zawodów podanych przez osobę A. Wśród uwzględnionych zawodów występują trzy wspólne (górnik, nauczyciel i lekarz) oraz po jednym zawodzie specyficznym. W wypadku osoby A zawodem tym jest rolnik, w wypadku zaś osoby B naukowiec. W sumie zawody wspólnie ocenione jako zasługujące na uznanie i szacunek stanowią 3/4 zawodów uwzględnionych w porównaniu, co przyjmujemy traktować jako wartość współczynnika  $P$ , wyrażając ją przy tym w procentach. Zatem  $P_{AB} = 75\%$ . Z kolei porównując odpowiedzi udzielone przez osoby B i C ograniczymy się do dwóch zawodów, gdyż osoba C wymieniła ich tylko tyle. Wśród nich występuje jeden zawód wspólny i jeden specyficzny, a więc  $P_{BC} = 50\%$ . Porównując osobę A z osobą C według analogicznych zasad otrzymujemy  $P_{AC} = 100\%$ . Wielkość ta informuje, że oba najwyżej cenione zawody są w tym wypadku takie same.

Po obliczeniu wskaźników podobieństw dla wszystkich możliwych porównań następny krok stanowi obliczenie dla każdej z osób wskaźnika zgodności jej poglądów z poglądami pozostałych osób, z którymi była zestawiana. Dokonujemy tego poprzez obliczenie średniej współczynników  $P$  dla wszystkich par, których jednym z elementów jest dana osoba. Ostatnim krokiem analizy jest obliczenie współczynnika konsensusu poglądów dla całej rozpatrywanej zbiorowości.

Powróćmy zatem do analizowanych przez nas danych empirycznych na temat zawodów najbardziej poważanych i spróbujmy ocenić na ile w społeczeństwie polskim istnieje zgoda co do oceny niektórych z nich jako zasługujących na szczególne uznanie i szacunek. Przeprowadzone obliczenia pozwoliły stwierdzić, że wartość współczynnika zgodności wyborów dla zbiorowości wszystkich badanych osób wynosi 38,9%. Można na tej podstawie powiedzieć, że jeśli dwie przypadkowo dobrane osoby poprosilibyśmy o wymienienie co najwyżej pięciu zawodów w największym stopniu godnych szacunku, to w 39% będą to wybory zgodne zaś w 61% rozbieżne. Pozostaje do uznania, czy owe 39% jest świadectwem wysokiego, czy też niskiego konsensusu. Z jednej strony odpowiedzi rozbieżne przeważają nad zgodnymi. Z drugiej



zaś — biorąc pod uwagę uniwersum wszystkich zawodów — pewna wspólnota poglądów występuje.

Pozostając przy analizie całej zbiorowości warto bliżej prześledzić przypadki respondentów o najniższej zgodności dokonanych wyborów z pozostałymi osobami należącymi do przebadanej próby. Mówiąc inaczej, chodzi o badanych, którzy podawali zawody wymieniane przez innych rzadko lub wcale.

Do tak określonej kategorii zaliczyliśmy respondentów, dla których zgodność wyborów ze wszystkimi pozostałymi osobami mierzona wielkością przyjętego wskaźnika kształtuje się poniżej 10%. W próbie liczącej 1 437 osób znalazły się 32 takie przypadki, co stanowi około 2% wszystkich badanych. Pozwala to twierdzić, że oceny prestiżu zawodów wyraźnie odbiegające od normy stanowią zjawisko marginesowe. Interesuje nas jednak, w jaki sposób manifestuje się odmienność tych ocen względem dominujących przekonań na temat prestiżu zawodów oraz jakie są źródła tej odmienności.

Odpowiedzi na to pytanie dostarczyć może analiza zestawów zawodów podawanych przez osoby o najbardziej niekonwencjonalnych poglądach. Na podstawie przeglądu kwestionariuszy stwierdziliśmy, że bardzo częstą kategorią odpowiedzi w omawianej zbiorowości było wskazywanie na szeroki wachlarz zawodów fizycznych wyróżniających się praktyczną użytecznością. Dla przykładu respondent pracujący jako ślusarz zaliczył do najbardziej poważanych zawodów: elektryka, ślusarza, spawacza, frezera, tokarza. W skład innego zestawu zawodów, podanego przez kierownicę ładowarki, wchodzi: kierowca-operator, spawacz, mechanik samochodowy, malarz, stolarz. Jeszcze inna konfiguracja zawodów tego rodzaju obejmuje: tokarza, murarza, cieślę, kowala i kolejarza, których wymienił zawiadowca stacji.

Inny typ przekonań reprezentowali dwaj inni respondenci: urzędnik — starszy inspektor oraz robotnik wykwalifikowany w hucie szkła. W ich opinii na najwyższy szacunek zasługują: żołnierz zawodowy, pracownik resortu spraw wewnętrznych, służba zdrowia, PKP, lotnicy oraz sekretarz partii, wojewoda, minister. Wreszcie uczeń szkoły średniej przypisał najwyższą rangę pilotowi, właścicielowi firmy polonijnej, dziennikarzowi na placówce zagranicznej i aktorowi filmowemu.

Gdyby starać się odtworzyć normy wyznaczające podłoże kolejno przytoczonych poglądów, to mogłyby nimi być walor praktycznej użyteczności zawodu, uznanie dla pracy osób gwarantujących ład i porządek społeczny oraz orientacje merkantylne i dążenia do atrakcyjnej kariery zawodowej. Jeżeli nasze intuicje są trafne, to wymienione reguły przydawania szacunku zawodom różnią się znacznie od przekonań, które wskazaliśmy wyżej jako dominujący w społeczeństwie polskim sposób wartościowania zawodów według kryterium prestiżu. Fakt, że poglądy tego rodzaju pojawiają się rzadko, a zarazem istotnie różnią się między sobą powoduje jednak, iż nie stanowią one znaczącej alternatywy wobec dominujących w społeczeństwie reguł przypisywania uznania i szacunku rolom zawodowym.

Bliższe zrozumienie reguł obdarzania zawodów przez ludzi nierównym szacunkiem wymaga przyjrzenia się rozkładowi opinii w całej populacji. Problem można sformułować następująco: na ile zasady oceniania zawodów według kryterium prestiżu są wewnątrz społeczeństwa podobne, a w jakim stopniu zarysowują się pod tym względem różnice. Kwestię tę spróbujemy rozstrzygnąć porównując stopień zgodności opinii na temat prestiżu w kategoriach reprezentujących istotne segmenty struktury społeczeństwa polskiego.

Zestaw wyróżnionych kategorii zamieszczamy w tabeli 7.9. Dla każdej z nich podajemy wartość współczynnika przeciętnej zgodno-

Tabela 7.9. Współczynniki przeciętnej zgodności wyboru najbardziej cenionych zawodów obliczone dla porównania poszczególnych kategorii zawodowych z wszystkimi pozostałymi

Kategoria społeczno-zawodowa	Średnia podobieństw
Inteligencja	37,6%
Technicy	37,4%
Pracownicy umysłowi średniego szczebla	37,9%
Pracownicy biurowi	37,5%
Pracownicy handlu i usług	36,7%
Robotnicy wykwalifikowani	35,2%
Robotnicy niewykwalifikowani	35,6%
Niewykwalifikowani pracownicy usług	37,2%
Robotnicy rolni	37,4%



cd. tabeli 7.9.

Rolnicy indywidualni	40,7%
Właściciele	35,0%
Emeryci i renciści	37,2%
Uczniowie i studenci	39,5%
Gospodynie domowe	43,6%

ści wyborów pięciu najbardziej cenionych zawodów dokonywanych przez osoby należące do tej kategorii w zestawieniu z osobami z pozostałych uwzględnionych kategorii społecznych. Tak obliczone wartości odzwierciedlają stopień zgodności poglądów osób z danej kategorii z poglądami całego społeczeństwa.

Analiza wartości współczynników zamieszczonych w tabeli 7.9 pozwala sformułować wniosek, który w pierwszej chwili wydaje się zaskakujący. Opinie społeczeństwa na temat zawodów w najwyższym stopniu godnych uznania i szacunku najtrafniej wyrażają „gospodynie domowe”, to jest osoby, które w badaniu określiły swoje zajęcie jako zajmowanie się prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci. Dokonywane przez nie wybory pięciu najbardziej cenionych zawodów w 44% pokrywają się z poglądami całego społeczeństwa. Drugą w kolejności wartość współczynnika zgodności odnotowujemy w przypadku rolników indywidualnych (40,7%), zaś trzecie miejsce w układzie tym zajmują uczniowie i studenci (39,5%). W sposób najbardziej odmienny od reszty społeczeństwa pięć najbardziej szanowanych i uznawanych zawodów wybierają robotnicy i właściciele zakładów wytwórczych i usługowych. W przypadku tych kategorii społecznych przeciętna zgodność poglądów kształtuje się na poziomie 35%.

Jak łatwo zauważyć, „przewrotny” charakter dokonanych ustaleń sprowadza się do tego, że opinie całego społeczeństwa najtrafniej wyrażają kategorie osób pozostających poza rynkiem pracy — o ile uczestnictwo w nim będziemy rozumieć jako fakt zatrudnienia. Tymczasem osoby w pełni umiejscowione w ramach tego rynku — a do nich bez wątpienia należą robotnicy — dokonują wyboru najbardziej cenionych zawodów w sposób w znacznym stopniu niezgodny z poglądami większości. To samo zjawisko zachodzi w wypadku właścicieli, z których większość pełni funkcję

pracodawców i chociażby z tej racji powinna posiadać rozeznanie co do mechanizmów rządzących rynkiem pracy.

Trudno posądzać robotników i właścicieli o to, że brak im orientacji co do miejsca poszczególnych ról zawodowych w systemie stosunków społecznych. Obie te kategorie bezpośrednio uczestniczą w stosunkach pracy (aczkolwiek lokują się na przeciwstawnych pozycjach), na co dzień stykają się z układami hierarchicznej nadrzędności i podporządkowania, z fachowością i kwalifikacjami wykonawców różnych ról społecznych. Nie wydaje się zatem, aby odmienność ich poglądów stanowiła wyraz niewiedzy o zasadach społecznej strukturalizacji. Należy raczej przyjąć, że to właśnie poglądy robotników i właścicieli są w stanie w większym stopniu wyrazić funkcjonujące w rzeczywistości zasady uwarstwienia, ujawniające się w postaci istnienia osi wyższości i niższości społecznej.

Czemu więc należy przypisać fakt, że opinie całego społeczeństwa najlepiej oddają poglądy gospodyń domowych, rolników oraz uczniów i studentów? Proponowane przez nas wyjaśnienie sprowadzałoby się do tego, że ujawnione tą drogą wzory oceny zawodów według kryterium prestiżu oparte są na stereotypach, odzwierciedlających tradycyjne poglądy na podział pracy oraz zawierających uproszczoną wizję struktury zawodowej. Deklaruje się szacunek dla pewnych zawodów, ponieważ cenić się je „powinno”, o ile chce się pozostać w zgodzie z normami społecznej oceny będącymi pochodną wartości uznawanych. Owe „odświętne” deklaracje — a nie pozycja rzeczywiście zajmowana przez wykonawców poszczególnych ról zawodowych w systemie stosunków społecznych — decydują naszym zdaniem o treści odpowiedzi udzielanych przez badanych na zadane pytanie.

Ostatnią zarysowującą się prawidłowością, na którą pragniemy zwrócić uwagę, jest tendencja do preferowania własnej kategorii zawodowej w dokonywanych ocenach prestiżu. Zjawisko to — nazywane „efektem ego” — sprowadza się do przypisywania większego społecznego znaczenia pozycjom podobnym do zajmowanej przez ocenającego. „Efekt ego” uwidacznia się w sytuacji, gdy porównujemy rozmiary prestiżu przypisywanego tym samym zawodom przez różne kategorie społeczne. Zawody wykonywane



przez reprezentantów danej kategorii są przez nich oceniane wyraźnie wyżej niż przez przedstawicieli innych środowisk.

W celu stwierdzenia, czy „efekt ego” wpłynął w badanej zbiorowości na wybór zawodów uznanych za najbardziej szanowane i cenione, posłużyliśmy się następującą metodą. Dokonaliśmy selekcji kilku zawodów najbardziej reprezentatywnych dla różnych środowisk społecznych, a następnie porównaliśmy częstość wyboru danego zawodu w tym środowisku z częstością jego wyboru w całej przebadanej próbie. Jako narzędzie porównań posłużył współczynnik preferencji, zdefiniowany jako iloraz tych dwóch częstości. W analizie ograniczyliśmy się do czterech następujących zawodów: naukowiec, pielęgniarka, górnik oraz rolnik. Dla każdego z nich obliczyliśmy wartość współczynnika preferencji, oddzielnie dla badanych należących do inteligencji, dla robotników wykwalifikowanych, dla rolników, a także — w ramach innej płaszczyzny różnicowania społecznego — osobno dla mężczyzn i kobiet.

Wyniki te przedstawiamy w tabeli 7.10. Współczynniki o wartościach przekraczających 1,00 świadczą o preferowaniu danego zawodu w danym środowisku w stosunku do częstości jego wyboru

Tabela 7.10. Wartości współczynników preferencji dla czterech wybranych zawodów w różnych kategoriach społecznych

Kategoria społeczna	Oceniany zawód	Współczynnik preferencji
Inteligencja	Naukowiec	2,31
	Górnik	0,79
	Rolnik	0,63
	Pielęgniarka	1,00
Robotnicy wykwalifikowani	Naukowiec	0,84
	Górnik	1,18
	Rolnik	0,90
	Pielęgniarka	0,82
Rolnicy	Naukowiec	0,50
	Górnik	0,97
	Rolnik	1,72
	Pielęgniarka	0,37
Mężczyźni	Naukowiec	1,15
	Górnik	1,08

cd. tabeli 7.10

Kobiety	Rolnik	1,12
	Pielęgniarka	0,60
	Naukowiec	0,87
	Górnik	0,93
	Rolnik	0,89
	Pielęgniarka	1,41

w całej zbiorowości. Z kolei wielkości mniejsze niż 1,00 wskazują na zaniżanie rangi zawodu. Jak wynika z danych zamieszczonych w tabeli 7.10, każde ze środowisk wyraźnie preferuje zawody wykonywane przez jego przedstawicieli. Na przykład wśród inteligencji zawód naukowca wymieniano jako godny szacunku 2,3 raza częściej, niż w całej populacji. Podobnie rolnicy wykazują tendencję do przypisywania większego prestiżu pracy rolnika, zawód zaś górnika znajduje szczególne uznanie wśród robotników wykwalifikowanych. W ramach innego społecznego podziału — według płci — mężczyźni wyżej cenią zawody tradycyjnie męskie, kobiety natomiast zawód pielęgniarki.

Prawidłowości te są typowym przejawem „efektu ego”, co dowodzi jego występowania w naszym społeczeństwie. Aczkolwiek skalę tego zjawiska trudno określić precyzyjnie, można sądzić, że jego wpływ na kształtowanie się zasad przypisywania szacunku i uznania zawodom jest znaczący.

Przedstawione spostrzeżenia prowadzą do wniosku, że wzory oceniania zawodów ujawnione poprzez analizę odpowiedzi na pytanie otwarte odbiegają w wielu punktach od obrazu otrzymanego metodą listy zawodów. Mamy tu do czynienia z nieco odmienną hierarchią zawodów poważanych, inne środowiska najlepiej wyrażają poglądy całego społeczeństwa, a prócz tego wyraźnie wystąpił w tym wypadku „efekt ego”. Jak już wskazywaliśmy w rozdziale 5, obie metody prowadzą do uwypuklenia nieco odmiennych aspektów prestiżu, stąd też otrzymane wnioski nie mogą być traktowane jako wzajemnie sprzeczne. Swobodny wybór zawodów najbardziej poważanych uruchamia inne sfery myślenia o rzeczywistości, dające w sumie nieco odmienny obraz od otrzymywanego na podstawie ocen prestiżu dokonywanych z ograniczonej listy tytułów zawodo-



wych. Warto jednak podkreślić, że badając prestiż metodą swobodnego wyboru nie uzyskaliśmy rezultatu, który świadczyłby o wyraźnej zbieżności opinii co do najwyższej poważanych zawodów. Ujawniona zgodność poglądów była raczej niska, co pozwala rozszerzyć wniosek o braku społecznego konsensusu również i na te aspekty prestiżu, które uwydatniają się w swobodnych wyborach zawodów najbardziej cenionych.

## 7.8 PODSUMOWANIE I WNIOSKI

O rezultatach przedstawionych w tym rozdziale można powiedzieć, że w największym stopniu odbiegają od dotychczasowych ustaleń poświęconych rozmaitym aspektom prestiżu. Naszym celem było określenie stopnia zbieżności opinii na temat poważania zawodów w społeczeństwie polskim. Dotychczas dominował pogląd, że poziom społecznego konsensusu jest w tym zakresie wysoki. Tezę tę uzasadniano dokonując porównań zagregowanych hierarchii zawodów utworzonych dla różnych środowisk. Zgodność owych hierarchii okazywała się wysoka, co interpretowano jako świadectwo istnienia konsensusu w sferze wzorów przypisywania zawodom prestiżu.

Otrzymane przez nas wyniki skłaniają do zakwestionowania tego stanowiska. Jako punkt wyjścia przyjęliśmy, że istotę społecznego konsensusu badać należy drogą porównywania ze sobą opinii jednostek, nie zaś poprzez określanie zbieżności hierarchii zawodów utworzonych na poziomie kategorii społecznych. Tylko wtedy bowiem unikamy niebezpieczeństw związanych z wnioskowaniem na podstawie danych zagregowanych, co daje gwarancję dotarcia do rzeczywistych reguł obdarzania zawodów niejednakowym szacunkiem. Posłużyliśmy się w tym celu metodą pomiaru zgodności międzyjednostkowej, która w prowadzonych dotąd badaniach nad prestiżem zawodów stosowana była sporadycznie i raczej na marginesie rozważań poświęconych innym zagadnieniom.

Jak ustaliliśmy, poziom społecznego konsensusu w ocenach prestiżu zawodów można co najwyżej określić jako umiarkowany. Jest to równoważne stwierdzeniu, że w społeczeństwie polskim nie zarysowuje się skryształizowana wizja hierarchii zawodów według

kryterium prestiżu, lecz poglądy poszczególnych osób cechuje znaczne zróżnicowanie. Spektrum tego zróżnicowania jest szerokie. Zdarzają się osoby, których opinie w niewielkim stopniu odbiegają od wypadkowej poglądów dla całej zbiorowości, zdarzają się jednakże i takie, których spojrzenie jest w tym zakresie krańcowo odmienne. Przeprowadzona analiza pozwoliła przy tym stwierdzić, że owe odmienne opinie charakteryzują się pewną konsekwencją, stąd też nie można ich traktować jako przypadkowych.

Poszukując następnie uwarunkowań owej niskiej zgodności stwierdziliśmy, że jest ona zjawiskiem nie ograniczającym się do pewnych środowisk, lecz ma w gruncie rzeczy charakter powszechny. Aczkolwiek między różnymi warstwami i kategoriami społecznymi zaznaczają się pewne różnice, to są one niewielkie. Co więcej, spójność poglądów poszczególnych środowisk zależy od tego, jaki aspekt wzorów oceny prestiżu weźmiemy pod uwagę. Na przykładzie dwóch odmiennych procedur identyfikacji tych wzorów wykazaliśmy, że zestaw środowisk najlepiej reprezentujących poglądy całego społeczeństwa jest w obu wypadkach znacząco różny.

Spójność opinii zależy też od tego, jaki zawód podlega ocenom. Największa zgodność występuje w wypadku zawodów otaczanych najwyższym bądź najniższym poważaniem. Należy jednak podkreślić, że niski poziom społecznego konsensusu nie jest spowodowany istnieniem zawodów wywołujących pewne kontrowersje co do ich prestiżu. Stwierdziliśmy bowiem, że również w przypadku ról zawodowych ocenianych bardziej zgodnie zakres zróżnicowania opinii jest znaczny.

Brak wyraźnych uwarunkowań ocen prestiżu od miejsca zajmowanego przez podmiot oceniający w strukturze społecznej — przy jednoczesnym znacznym ich zróżnicowaniu — kieruje naszą uwagę na sferę mechanizmów psychologicznych. Znaczny stopień zindywidualizowania opinii nakazuje poszukiwać ich podłoża w odczuciach i nastawieniach ludzi, stanowiących ogniwo pomiędzy ich sytuacją życiową a ujawnianymi w badaniach ocenami prestiżu zawodów. Jednym z tego rodzaju mechanizmów, który udało się zidentyfikować, jest tendencja do przypisywania wyższych ocen zawodom o charakterystykach zbliżonych do wykonywanego. Również i ta prawidłowość nie ma jednak uniwersalnego charakteru i dotyczy wyłącznie pewnych aspektów prestiżu.



Można generalnie powiedzieć, że zasady oceniania zawodów w społeczeństwie polskim cechują się niską spójnością, rozproszeniem, nie są osadzone w kontekście położenia społecznego jednostek, a także ujawniają się w nich elementy partykularyzmu. Wniosek ten wydaje się nie do pogodzenia z wiedzą na temat kluczowej roli zawodowego podziału pracy w kształtowaniu społecznych nierówności. W jaki więc sposób należy interpretować wyniki analiz przedstawionych w tym rozdziale. Nie można wykluczyć, że stosowane metody zbierania informacji na temat prestiżu zawodów nie prowadzą do ujawnienia rzeczywistych poglądów badanych, co byłoby konsekwencją niskiej empirycznej trafności stosowanych procedur badawczych. Bardziej prawdopodobne wydaje się jednak, że badając prestiż zawodów docieramy jedynie do poziomu deklaracji, za którymi nie musi się kryć wiedza o rzeczywistym funkcjonowaniu systemu zawodowego. Indywidualne doświadczenia, odmienność perspektyw poznawczych jednostek, czy też rozpowszechnione stereotypy stanowią dodatkowe czynniki zakłócające relację między społeczną rangą poszczególnych zawodów, a jej percepcją.

Wszystkie dane dotyczące...  
Wzrost...  
Ciężar ciała...  
Ciężar serca...  
Ciężar płuc...  
Ciężar wątroby...  
Ciężar nerek...  
Ciężar śledziony...  
Ciężar trzustki...  
Ciężar pęcherzyka żółciowego...  
Ciężar pęcherzyka moczowego...  
Ciężar prostaty...  
Ciężar macicy...  
Ciężar jajników...  
Ciężar gruczołu krokowego...  
Ciężar tarczycy...  
Ciężar nadnerczy...  
Ciężar przytarcznic...  
Ciężar trzustki...  
Ciężar pęcherzyka żółciowego...  
Ciężar pęcherzyka moczowego...  
Ciężar prostaty...  
Ciężar macicy...  
Ciężar jajników...  
Ciężar gruczołu krokowego...  
Ciężar tarczycy...  
Ciężar nadnerczy...  
Ciężar przytarcznic...

100  
101  
102  
103  
104  
105  
106  
107  
108  
109  
110  
111  
112  
113  
114  
115  
116  
117  
118  
119  
120



## ROZDZIAŁ 8

# PRZEJAWY PRESTIŻU W POSTAWACH I ZACHOWANIACH

Ustalenie stopnia zbieżności ocen prestiżu stwarza dogodny punkt wyjścia do podjęcia bardziej podstawowego problemu. Chodzi o kwestię oddziaływania postaw społecznego szacunku na kształtowanie się dystansów i nierówności między ludźmi. Wobec stwierdzenia niskiego poziomu społecznego konsensusu w sferze wzorów prestiżu na plan pierwszy wysuwa się pytanie, czy jego przejawy ujawniają się w zachowaniach jednostek. Należałoby tu przede wszystkim rozstrzygnąć, czy i na ile postawy społecznego poważania manifestują się w stosunkach między przedstawicielami różnych grup społecznych.

Pewnym paradoksem dotychczasowych analiz jest to, że problem ten pozostawiano w zasadzie bez odpowiedzi, mimo iż jego znaczenie dla zrozumienia mechanizmów oddziaływania nierówności prestiżu na strukturę społeczną ma charakter decydujący. Studia empiryczne poświęcone temu zagadnieniu podejmowano sporadycznie i tylko na marginesie innych rozważań (Svalastoga, 1959; Grasmick, 1976). Natomiast większość analiz kończono na etapie stwierdzeń mówiących o występowaniu silnej międzyśrodowiskowej zgodności poglądów na temat poważania zawodów. Badacze poprzestając na wnioskach tego rodzaju wskazywali co najwyżej, że fakt wysoko posuniętej jednolitości ocen powinien mieć dalekosiężne konsekwencje dla formowania się wyrazistej osi uwarstwienia społecznego opartej na nierównym prestiżu. Brakowało jednak ustaleń w kluczowej kwestii — za pośrednictwem jakich to postaw

i zachowań oceny prestiżu oddziałują na kształtowanie się nierówności między ludźmi.

Wiemy już, że w społeczeństwie polskim teza o wysokim podobieństwie ocen poważania zawodów nie odpowiada rzeczywistym rozmiarom konsensusu społecznego. Jak wykazaliśmy zarysowuje się jedynie pewna tendencja do zbliżonej oceny ról zawodowych. Problem stopnia zgodności nie jest jednak w tym miejscu najważniejszy. Bardziej istotne jest to, że w przekroju makrospołecznym mamy do czynienia z określonymi wzorami wartościowania zawodów, które — chociaż zróżnicowane — mogą trwale kształtować zachowania jednostek. Warto zatem przekroczyć granicę, na której zatrzymywano się w dotychczasowych analizach. Zadanie to podejmujemy w niniejszym rozdziale, który ma dostarczyć odpowiedzi na pytanie, jakie są konkretne przejawy oddziaływania wzorów prestiżu na podziały i nierówności w społeczeństwie polskim.

Materiał empiryczny, do którego będziemy się odwoływać pochodzi z badania zrealizowanego w 1987 r. przez Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk. W badaniu tym osobny blok pytań dotyczył wyboru przez rodziców towarzyszy zabaw dla własnego syna spośród dzieci pochodzących ze środowisk o różnym statusie społecznym. Na podstawie analizy odpowiedzi respondentów spróbujemy rozważyć, w jakim stopniu wybory rodziców są kształtowane przez prestiż środowisk, z których wywodzą się preferowani towarzysze zabaw, a na ile są wypadkową innych czynników.

## 8.1 RELACJE MIKROSTRUKTURALNE A POSTAWY PRESTIŻU

Nawiązując do rozważań przedstawionych w teoretycznej części pracy można przyjąć, że poglądy ludzi na temat poważania przysługującego poszczególnym zawodom uzewnętrzniają się w szerokiej gamie zjawisk życia społecznego. W poniższym rozdziale zajmiemy się tylko wybranymi sferami rzeczywistości, które — jak można sądzić — podlegają oddziaływaniu norm prestiżowych.

Dane, którymi się posłużymy, dotyczą opinii ludzi na temat tego, jakie kręgi społeczne są, zdaniem rodziców, najbardziej odpowied-



nim środowiskiem dla ich dzieci. Na wstępie należy wyjaśnić, dlaczego te właśnie poglądy stanowiąc mają materiał empiryczny ilustrujący wpływ wzorów prestiżu na strukturę społeczną. Kierowaliśmy się przede wszystkim przekonaniem, że normy prestiżu ujawniają się w działaniach ludzi zorientowanych na realizację określonych wartości. Są to w pierwszym rzędzie wartości skłaniające do kategoryzowania innych na lepszych i gorszych, zajmujących w rozmaitych hierarchiach społecznych stanowiska wyższe lub niższe, zasługujących na szacunek w nierównym stopniu. Podstawą wartościowania jest rozeznanie jednostek co do atrybutów przysługujących w niejednakowym zakresie poszczególnym pozycjom, konkretnym ludziom i środowiskom społecznym, które to atrybuty decydują o określonym usytuowaniu tych obiektów w drabinie prestiżu. Atrybutami są nie tylko wymieniane najczęściej: poziom wykształcenia czy charakter wykonywanej pracy, ale mogą być nimi również pochodzenie społeczne otaczone wysoką estymą lub stosunki z kręgami społecznymi cieszącymi się dużym respektem. Im wyższą rangę przypisuje się określonym atrybutom na skali wartości, tym większe poważanie płynie z ich posiadania.

Jeżeli więc interesuje nas kwestia, w jakim stopniu wzory prestiżu kierują zachowaniami jednostek, to odpowiedzi na to pytanie należy poszukiwać w sferze działań zorientowanych na osiągnięcie wartości związanych z hierarchizowaniem ludzi w przestrzeni społecznej. Rozpatrywane poniżej orientacje wobec różnych kręgów i środowisk wchodzą w zakres szerokiego pola obserwacji w tej dziedzinie. Dotyczą bowiem sytuacji związanych z dokonywaniem wyboru, dających możliwość ujawnienia motywów skłaniających ludzi do podejmowania określonych działań. Naszym zadaniem będzie ustalenie, na ile za wzorami akceptacji towarzyszy zabaw dla własnych dzieci kryją się normy prestiżu.

Założenie o występowaniu powiązań między preferencjami rodziców a wzorami poważania społecznego stanowi pierwszą z przesłanek, na których opiera się zastosowany przez nas schemat analizy. Drugą przesłanką jest teza, że sfera wyboru kolegów dla własnych dzieci wyznacza ważną płaszczyznę zróżnicowania społecznego. Uzasadnieniu tej tezy musimy poświęcić nieco uwagi, ponieważ tylko w wypadku jej zasadności ilustracja strukturotwórczej roli prestiżu zawodów na podstawie analizy preferencji rodziców jest zabiegiem sensownym.

Postawy wobec różnych środowisk społecznych, z którymi mamy tu do czynienia, dotyczą bezpośrednich stosunków między ludźmi, zachodzących na poziomie mikrostruktur społecznych. W socjologii przypisuje się im tradycyjnie mniejsze znaczenie strukturotwórcze w porównaniu ze stosunkami zachodzącymi między wielkimi zbiorowościami w rodzaju klas, warstw i kategorii społeczno-zawodowych. Te ostatnie traktowane są jako nadrzędne wobec innych relacji między ludźmi, jeżeli porównywać siłę ich oddziaływania na formowanie się nierówności społecznych i barier. Można powiedzieć, że stosunkom makrostrukturalnym związanym z wymogami funkcjonowania systemu przypada rola sił stymulujących procesy formowania się struktury społecznej. Określają one generalne reguły podziału cenionych dóbr, zasady obsadzania ról i pozycji w społecznym podziale pracy oraz kształtują postawy uczestników życia zbiorowego, ich aspiracje i zachowania. Oddziałują także na przebieg relacji między kategoriami niższego rzędu, wśród których należy wymienić kontakty towarzyskie i sąsiedzkie między reprezentantami różnych grup społecznych, stosunki pokrewieństwa i w ogóle wszystkie trwałe relacje związane z bezpośrednimi kontaktami między ludźmi. Dostrzegalnym przejawem nadrzędnego charakteru relacji makrosystemowych jest na przykład powszechnie znany fakt ograniczania kontaktów towarzyskich do kręgu osób należących do tej samej klasy społecznej czy środowiska zawodowego.

Bezpośrednie stosunki tworzą więc konfiguracje zależności między reprezentantami różnych grup społecznych w ramach bardziej podstawowych układów określonych przez relacje makrostrukturalne. Z jednej strony te codzienne kontakty trzeba traktować jako swoiste ucieleśnienie mechanizmów makrosocjalnych, gdy te ostatnie konkretyzują się w zależnościach między ludźmi. Z drugiej zaś strony bezpośrednie stosunki między przedstawicielami różnych środowisk stwarzają dodatkowo samodzielne podłoże formowania się podziałów społecznych i nierówności. Wynika to stąd, że ludzie wchodzą w określone relacje nie tylko jako członkowie podstawowych klas i warstw społecznych, ale również w związku z wykonywaniem innych ról — np. ojca rodziny, sąsiada czy znajomego z lat szkolnych. W każdym z tych wypadków zależności w układach mikrostrukturalnych wyznaczają płaszczyzny różnicowania społecznego, które nie dają się sprowadzić do podziałów



przebiegających w ramach nadrzędnych dla globalnego systemu osi strukturalizacji. Stosunki na szczeblu makrostrukturalnym i relacje bezpośrednie stwarzają więc odmienne podłoże zróżnicowania społecznego mimo, że mechanizmy, które je kreują, zawierają elementy wspólne.

Przedmiotem naszego zainteresowania są bezpośrednie relacje kształtowane przez wybór towarzyszy zabaw dla dzieci dokonywany przez rodziców. Uzasadnione wydaje się założenie, iż rodzice mają określone poglądy na temat tego, jakie towarzystwo jest dla ich dzieci najbardziej odpowiednie i między innymi biorą pod uwagę prestiż środowiska społecznego, z którego wywodzą się znajomi ich synów i córek. Na przykład dla lekarza lub adwokata nie jest obojętne, czy jego dziecko ma więcej kontaktów z dziećmi pochodzącymi z rodzin inteligenckich, czy też z dziećmi, których rodzice ocierają się o margines społeczny i żyją w sposób odbiegający od przyjętych powszechnie norm. Prawdopodobnie niewielu jest lekarzy, którzy zaakceptują towarzystwo dzieci z „nizin społecznych”, większość natomiast będzie zalecała wybór towarzyszy zabaw spośród rodzin pracowników umysłowych i to najlepiej takich, których członkowie mają wyższe wykształcenie, wykonują zawody cieszące się wysokim szacunkiem społecznym i reprezentują kulturę „klas wyższych”.

Podany przykład, jakkolwiek krańcowy, oddaje generalne zasady kształtowania się stosunków między różnymi środowiskami, które obserwuje się na co dzień w różnych sytuacjach. Przedstawiciele rozmaitych klas i warstw mają odmienne kręgi przyjaciół, utrzymują więzy rodzinne z niejednakowym natężeniem i dokonują zróżnicowanych wyborów towarzystwa dla własnych dzieci. Konfiguracje tych stosunków i postaw oddziałują na formowanie się dystansów i barier między poszczególnymi środowiskami społecznymi. Z jednej strony niektóre nastawienia i bezpośrednie relacje sprzyjają wzmocnieniu istniejących form nierówności. Sytuacja taka zachodzi przede wszystkim w wyniku ograniczania międzywarstwowych kontaktów na rzecz zamykania się we własnym kręgu. W przeciwnym kierunku oddziałuje zawiązywanie się bezpośrednich relacji między przedstawicielami kategorii o odmiennym położeniu społecznym. Zachowania będące przejawem postaw prestiżu, akceptacji, czy nawet utożsamiania się z dążeniami innych warstw

stwarzają przeciwwagę dla tendencji do izolacji społecznej. Ich następstwem jest heterogenizacja kontaktów społecznych, a tym samym zacieranie się podziałów i barier.

Należy sądzić, że w wypadku wyboru towarzyszy zabaw dla własnych dzieci mamy do czynienia z preferencjami, które odzwierciedlają trwale poglądy na temat tego, z kim warto i należy utrzymywać kontakty towarzyskie, a z kim nie. Na podstawie dokonywanych przez ludzi wyborów można więc wnioskować o natężeniu postaw wyrażających akceptację, uznanie lub nieprzychylnie nastawienia wobec przedstawicieli różnych warstw społecznych. Przyjmujemy, że określone preferencje rodziców znamionują społeczną bliskość, poważanie, lub też podziały utrudniające kontakty między odmiennymi środowiskami.

Formułując pytania badawcze kierowaliśmy się rezultatami dotychczasowych studiów empirycznych poświęconych oddziaływaniu bezpośrednich stosunków między ludźmi na nierówności społeczne. Analizy te świadczą, że jednym z czynników kształtujących wzory zachowań mogą być normy prestiżu. Przypomnijmy pokrótce najważniejsze z tych ustaleń, co pozwoli lepiej uzasadnić założenie, iż preferencje rodziców mogą być interpretowane jako przejawy postaw społecznego szacunku i poważania.

Bodajże najwięcej uwagi poświęcono oddziaływaniu na strukturę społeczną stosunków towarzyskich między znajomymi, przyjaciółmi, sąsiadami i innych relacji opartych na bezpośrednich kontaktach. Od początku zainteresowanie badaczy koncentrowało się na kwestii, czy relacje towarzyskie układają się w jakieś wzory trwałych podziałów społecznych. W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie stosowano klasyczny już schemat analizy, który polega na wyróżnieniu podstawowych segmentów struktury klasowo-warstwowej, utożsamianych z kategoriami zawodowymi, i ustalaniu częstości kontaktów między przedstawicielami wyodrębnionych kategorii.

Jak stwierdzono, zaznacza się wyraźna tendencja do utrzymywania więzi towarzyskich wewnątrz poszczególnych warstw i klas społecznych, kontakty natomiast między nimi są rzadsze. Niemniej ważnym ustaleniem była obserwacja, że międzyklasowe stosunki są tym częstsze, im bliższe jest usytuowanie określonych klas w hierarchii społecznej, ujmowanej jako pochodna udziału w puli cenionych



dóbr i dostępu do ważnych pozycji, takich jak dochody, władza, prestiż czy stanowisko kierownicze. W konsekwencji wzory kontaktów między przedstawicielami różnych środowisk układają się jakby w pewien wymiar, zbieżny z ich umiejscowieniem w hierarchii społeczno-ekonomicznego statusu. Najbardziej skrajne pozycje w tym wymiarze zajmują z jednej strony kategorie społeczne o najwyższym, a z drugiej o najniższym statusie, których wzajemne relacje towarzyskie są najrzadsze. Między tymi biegunami lokują się reprezentanci pozostałych środowisk, tym bliżej siebie, w im bliższych są ze sobą stosunkach. Należy dodać, że wyłaniający się z tych analiz obraz relacji towarzyskich charakteryzuje się niejednakową ostrością dystansów między poszczególnymi kategoriami. Zdecydowanie najsilniej zaznaczają się dwie bariery. Jedna pomiędzy kategoriami rolniczymi i nierolniczymi oraz druga, która oddziela środowiska pracowników fizycznych i umysłowych (Laumann, 1973; Laumann i Pappi, 1976; Goldthorpe, 1980; Mitchell i Critchley, 1985).

Występowanie tych prawidłowości ujawniono w różnych krajach, w badaniach przeprowadzonych w rozmaitych populacjach. Zarazem zbliżone tendencje odnotowano także w innych płaszczyznach bezpośrednich stosunków między ludźmi. Przedmiotem szczególnie intensywnych studiów były zasady wyboru współmałżonka — to, z jakich kręgów społecznych wywodzą się mąż i żona, a także jakie środowiska zawodowe reprezentują. Okazuje się, że podobnie jak w sferze relacji towarzyskich, częściej zawierane są małżeństwa między przedstawicielami kategorii zajmujących bliższą pozycję w hierarchii społecznej, przy czym najwyraźniejsze bariery zarysowują się między kategoriami rolniczymi i nierolniczymi oraz pracownikami fizycznymi i umysłowymi (Blau i Schwartz, 1984; Hout, 1984; Kruszyńska, 1987).

Przytoczone ustalenia kierują uwagę na problemy badawcze, które warto podjąć w analizach zmierzających do identyfikacji norm prestiżu w wyborach towarzyszy zabaw dla własnych dzieci. Na pierwszy plan wysuwa się pytanie, na ile rodzice należący do poszczególnych klas i warstw społecznych preferują towarzyszy zabaw z własnych środowisk, a w jakim stopniu są skłonni do przekraczania międzyśrodowiskowych barier, określonych przez odrębny styl życia, wykonywany zawód, niejednakowy standard

materialny czy poważanie społeczne. W wypadku akceptacji kontaktów między dziećmi o nierównym statusie ważnym zadaniem staje się określenie pożądanego wzoru tych kontaktów. Czy wybór dokonywany przez rodziców z warstw niższych kieruje się w stronę środowisk o wysokiej pozycji społecznej, czy też ogranicza się do kręgów o zbliżonym statusie — jak to ma miejsce w wypadku relacji towarzyskich między ludźmi dorosłymi. A jak z kolei zachowują się w tej sytuacji rodzice zajmujący najwyższe pozycje w hierarchii społecznej?

Centralnym punktem naszego zainteresowania są jednak nie tyle wzory społecznych dystansów, stanowiących podłoże wyboru towarzyszy zabaw dla dzieci, co czynniki skłaniające rodziców do określonych wyborów. Kwestia uwarunkowań, które kryją się za wzorami bezpośrednich kontaktów między ludźmi stanowi od lat przedmiot interpretacji w analizach dotyczących stosunków towarzyskich i doboru małżonków. Największą rolę w kształtowaniu międzyśrodowiskowych dystansów poszczególnych kategorii społecznych przypisuje się wpływowi określonych nastawień, zwyczajów i aspiracji, które ułatwiają lub utrudniają nawiązywanie bliższych stosunków, powodują zamykanie się we własnym kręgu, czy też sprzyjają okazywaniu wzajemnych niechęci i uprzedzeń. Zdaniem badaczy istotne znaczenie mają także dążenia do uzyskania wewnętrznej spójności klasowej, a wśród warstw społecznych o wysokim statusie — pragnienie zachowania wyłączności odbieranych oznak wysokiego prestiżu. Na tym tle występują obawy, że znajomość z członkami klas niższych zostanie potraktowana w opinii społecznej jako degradacja. W przeciwnym kierunku, to jest na rzecz osłabienia wyrazistości barier klasowych oddziałują natomiast dążenia klas niższych do podniesienia własnej rangi społecznej, wyrażające się próbami nawiązania znajomości z jednostkami ulokowanymi na wyższych szczeblach hierarchii poważania (Bott, 1957; Coleman i Rainwater, 1979).

Zasygnalizowane wyjaśnienia wskazują możliwe kierunki dociekań na temat tego, jakie czynniki kryją się za akceptacją lub odrzucaniem towarzyszy zabaw dla własnych dzieci. Postaramy się odpowiedzieć na to pytanie na podstawie interpretacji zaprezentowanych niżej wyników analizy empirycznej. Scharakteryzujemy najpierw występujące w społeczeństwie polskim przekonania co do



tego, które środowiska społeczne są zdaniem rodziców najbardziej odpowiednim towarzystwem dla ich dzieci i spróbujemy wskazać mechanizmy społeczne, które mogą być źródłem tych przekonań. Kontynuacją tego wątku będzie analiza stopnia zgodności poglądów co do pożądanego kręgu towarzyszy zabaw dla syna, której dokonamy w kolejnym fragmencie rozdziału. Na podstawie tych ustaleń rozważymy, na ile czynnikiem strukturalizującym wzory bezpośrednich relacji między ludźmi jest orientacja prestiżowa, a w jakim stopniu są one efektem oddziaływania innych uwarunkowań.

## 8.2 ŚRODOWISKA SPOŁECZNE CENIONE BARDZIEJ I MNIEJ

Informacji na temat wyborów pożądanego towarzystwa dla dzieci dostarczyły odpowiedzi respondentów na pytanie sformułowane w następujący sposób:

Wyobraźmy sobie, że rodzice decydują o tym, z jakimi kolegami powinien bawić się ich siedmioletni syn. Ojcem jednego z kolegów jest lekarz, drugiego — brygadzysta w fabryce, trzeciego — profesor uniwersytetu, a czwartego — właściciel sklepu. Który z nich zostanie wybrany na pierwszym, który na drugim, który na trzecim i który na czwartym miejscu?

Uzyskany tą drogą materiał empiryczny będziemy interpretować jako wskaźnik szerokiego syndromu jednostkowych postaw wobec określonych środowisk społecznych, rozciągających się od akceptacji i poważania do odrzucenia i niechęci.

Scharakteryzujemy najpierw dominujące w społeczeństwie polskim opinie na temat kontaktów towarzyskich, uznawanych przez rodziców za najbardziej odpowiednie dla własnych dzieci. Rozpocznijemy od kwestii, na ile ludzie wykazują w ogóle skłonność do dokonywania tego rodzaju selekcji. Analiza rozkładu odpowiedzi wskazuje, że 27% badanych odmówiło wyboru najbardziej odpowiedniego towarzysza zabaw na podstawie informacji o zawodzie ojca. Pozostali, a więc nieco mniej niż trzy czwarte, dokonało zróżnicowanych wyborów w zależności od tego, jaki zawód wykonuje ojciec kolegi syna.

Zasięg sprzeciwu wobec międzyśrodowiskowej selekcji towarzyszy zabaw dla dzieci jest jednak znaczny, skoro co czwarta osoba

wyraża taki pogląd. Najczęstsze argumenty sprowadzały się do stwierdzenia, że przeprowadzenie podziałów według rodzaju wykonywanej pracy w ogóle nie powinno mieć miejsca, lub że to nie wykonywany zawód, ale personalne atrybuty ludzi, „charakter”, „typ człowieka”, należy brać pod uwagę jako kryteria wyboru. Odpowiedzi tego rodzaju udzieliło 19% ankietowanych. Pozostali spośród odmawiających albo wskazywali, że wszyscy są równi (4%), bądź też twierdzili, że decyzję z kim się bawić należy pozostawić dziecku (3%).

Przytoczone uzasadnienia mogą wypływać z głęboko zakorzenionej wiary w wartości egalitarne i przekonania o równorzędnym znaczeniu kontaktów towarzyskich z różnymi grupami społecznymi. Nie jest to jedyne możliwe wyjaśnienie. Inne osoby z tego kręgu nie muszą być tak mocno przekonane o ważności norm egalitaryzmu, ale mimo to uznają potrzebę publicznego demonstrowania, że nie należy dzielić ludzi na „lepszych” i „gorszych” w zależności od tego, w jakim zawodzie pracują. Taka postawa może wynikać między innymi z potrzeby wykazania samym sobie, że postępujemy w sposób racjonalny, nowoczesny, zgodny z ewolucją poglądów społecznych na świat i otaczającą nas rzeczywistość. Jest również prawdopodobne, że dla części osób odmowa odpowiedzi nie jest przejawem rzeczywistego sprzeciwu wobec narzucania dzieciom własnych preferencji, ale bierze się z innych przyczyn, wywołanych przez sytuację wywiadu. Respondent nie chce być na przykład posądzony o obskurantyzm i w obecności ankietera wygłasza poglądy, których „prywatnie” nie uznaje za własne.

Trudno rozstrzygnąć, czy interpretacje te są trafne, a jeżeli tak, to która z zarysowanych orientacji przeważa. Można tylko wysunąć przypuszczenie, że jeśli fakt odmowy wyboru pożądanych kolegów dla syna jest konsekwencją zinternalizowanych postaw, to mechanizm ten osłabia oddziaływanie norm prestiżu na bezpośrednie stosunki między ludźmi.

Przejdźmy obecnie do analizy opinii osób, które dokonały hierarchizacji środowisk towarzyszy zabaw dla dzieci. W celu zachowania przejrzystości naszych wywodów z obliczeń wyłączyliśmy kilkanaście osób, które udzieliły niepełnej odpowiedzi, nie wypowiadając się w stosunku do co najmniej jednego z zawodów



wymienionych w pytaniu. W rezultacie rozpatrywać będziemy zbiorowość 1250 respondentów.

Dane mówiące o preferencjach wobec czterech środowisk zawodowych figurują w tabeli 8.1. Wielkości w pierwszej kolumnie informują o proporcjach osób stwierdzających, że dane środowisko jest przez rodziców traktowane jako najbardziej odpowiednie towarzystwo dla ich synów. Rozkłady w kolejnych kolumnach tabeli charakteryzują odpowiednio mniej pożądanymi towarzyszami zabaw, wybieranych na drugim, trzecim i ostatnim — czwartym miejscu. Jak widać, za najbardziej odpowiedniego towarzysza zabaw uznaje się dziecko lekarza, wymienionego na pierwszym miejscu przez 41% badanych. W dalszej kolejności wskazywano syna profesora uniwersytetu, brygadzysty w fabryce i na końcu właściciela sklepu, jako towarzystwo najmniej pożądane.

Tabela 8.1. Rozkłady wyborów towarzyszy zabaw dla dzieci oraz znormalizowane rangi dla ocenianych środowisk

Zawód ojca towarzysza zabaw dziecka	Miejsce przypisane na skali				Znormali- zowana ranga
	pierwsze	drugie	trzecie	czwarte	
Lekarz	41%	40%	15%	4%	72
Profesor uniwersytetu	28%	34%	22%	16%	58
Brygadzysta w fabryce	23%	11%	29%	37%	40
Właściciel sklepu	9%	15%	33%	43%	30

Nota: Średnie rang zostały znormalizowane poprzez przypisanie pierwszemu miejscu na skali umownej wartości liczbowej 100, drugiemu 66,7, trzeciemu 33,3, miejscu zaś czwartemu wartości 0.

Wśród osób dokonujących selekcji towarzyszy zabaw dla dzieci zaznacza się zatem pewna hierarchia preferencji, w zależności od tego, jakie zawody wykonują ojcowie potencjalnych kolegów syna. Jak wynika z zamieszczonych w ostatniej kolumnie tabeli 8.1 znormalizowanych rang, generalnie bardziej cenione jest towarzystwo dzieci z rodzin inteligenckich niż z rodzin robotników i drobnych właścicieli. Synowie lekarzy są przy tym traktowani jako bardziej odpowiedni kandydaci na kolegów niż synowie profesorów. Z kolei

postawy wobec prywatnej inicjatywy cechuje większa rezerwa niż wobec środowiska robotniczego. Analiza różnic między rangami wskazującymi na natężenie preferencji każdego ze środowisk prowadzi do wniosku, że najsilniejsza bariera zaznacza się pomiędzy inteligencją a dwoma pozostałymi grupami zawodowymi, przez co wzór preferencji ma po części charakter dychotomiczny.

O większej atrakcyjności towarzyskiej dzieci wywodzących się z rodzin inteligenckich decydować może szereg czynników uzyskujących odmienne znaczenie w różnych kategoriach zawodowych. Przedstawiciele warstw społecznych spoza tego kręgu wyrażają w ten sposób aprobatę dla wartości i postaw reprezentowanych przez inteligencję, funkcji pełnionych przez nią w społecznym podziale pracy i jej wiodącej roli w kształtowaniu kultury, tożsamości narodowej i przywództwa w życiu publicznym. Prawdopodobnie nie mniej istotną rolę odgrywa uznawanie faktu dominacji kulturowej inteligencji. Wiedza, intelekt, szerokie zainteresowania i styl życia reprezentowane przez świat artystyczny, ludzi nauki, lekarzy czy środowiska inżynierów są w społeczeństwie polskim wartościami wysoko cenionymi, które chciałoby się samemu posiadać. Dochodzą tu do głosu przeświadczenia lub nawet niejasne intuicje, że inteligencja odznacza się atrybutami, z którymi ludzie „liczą się” w codziennych kontaktach, będącymi zarazem źródłem osobistych satysfakcji, jak również bardziej wymiernych korzyści. Można przyjąć, że w świadomości ludzi z poza omawianego kręgu utrzymuje się wysoka ocena społecznego statusu inteligencji, a zajmowane przez nią stanowiska i wykonywane zawody są obiektem aspiracji i dążeń.

Występowanie tych odczuć i nastawień stanowiłoby silną zachętę do poszukiwania bliskich kontaktów z ludźmi będącymi nosicielami tak cenionych wartości. Dobrą okazję do takiego zbliżenia stwarza wybór towarzyszy zabaw ze środowisk inteligentnych. Osoby, które deklarują tego rodzaju preferencje, mogą uważać, że w „lepszym” towarzystwie dokonuje się naturalna transmisja postaw, wartości i stylów życia. Dzieci z klas niższych uzyskałyby tą drogą wiedzę, umiejętności, szerokie horyzonty, i wszystko to, co w przekonaniu rodziców składa się na kulturę inteligentną oraz daje w życiu powodzenie. Zasobom tym przypisuje się również wartości



autoteliczne, jako atrybutom przysługującym warstwie odgrywającej przewodnią rolę w życiu narodu.

To samo rozumowanie, które prowadzi do uświadamiania sobie rozmaitych korzyści płynących z kontaktów ze środowiskiem inteligentnym, stanowi z drugiej strony podłoże mniej przychylnych postaw wobec innych kręgów towarzyskich. Do odrzucania kandydatów na towarzyszy zabaw wywodzących się spoza inteligencji może po prostu skłaniać przekonanie, że nie warto nawiązywać z nimi znajomości, jeżeli rysuje się jakakolwiek perspektywa stosunków towarzyskich ze środowiskiem ocenianym znacznie wyżej. Bardziej skrajny pogląd wiązałby się z opinią, że środowisko klas niższych ma negatywny wpływ na rozwój osobowości dziecka, jego postępy w nauce, wyrabia „złe” nawyki i generalnie zachęca do zachowań niepożądanych z punktu widzenia jego przyszłych losów życiowych. Z takim stereotypem wiążą się na ogół przeświadczenia o skłonności „do występku”, niewłaściwych manierach, sposobie wysławiania się, a nawet ubierania i niskich aspiracjach osłabiających w sumie motywację do awansu w hierarchii społecznej. Tak więc, znajomość z dziećmi pochodzącymi z innych warstw jest traktowana jako czynnik utrudniający lub w najlepszym razie jako coś co nie pomaga w karierze życiowej w przeciwieństwie do pozytywnej oceny wpływu kapitału kulturowego wynoszonego poprzez kontakty z dziećmi inteligentów.

Osobną uwagę należy poświęcić motywom skłaniającym przedstawicieli samej inteligencji do wyboru towarzyszy zabaw dla dzieci spośród własnych środowisk. Wydaje się, że w porównaniu z innymi warstwami społecznymi w grę wchodzi tu dodatkowe czynniki związane z silnie rozwiniętym w tej grupie poczuciem odrębności kulturowej, świadomością realizacji doniosłych funkcji społecznych i wysoką samooceną własnego statusu. Daleko posunięta samoidentyfikacja inteligencji z własnym środowiskiem i przypisywanie sobie znacznie wyższej pozycji społecznej w porównaniu z innymi segmentami struktury klasowo-warstwowej są w społeczeństwie polskim faktami udokumentowanymi empirycznie (Michajłowska, 1980; Świącicka, 1980; Słomczyński i Kacprowicz, 1985). Wyłaniające się na gruncie tych przekonań postawy wyższości społecznej mogą sprzyjać dążeniom do zachowania dystansu względem klas

niżej usytuowanych w hierarchii statusu. Ograniczanie wyboru kolegów dla własnych dzieci do kręgów inteligencji stanowi w tym wypadku skuteczny środek zapewnienia homogamii towarzyskiej, a tym samym sprzyja utrzymywaniu relatywnie wyższej pozycji społecznej.

W niektórych odłamach inteligencji skłonność do zamykania się we własnym kręgu znajomych może ponadto wynikać z przeświadczenia, że tylko w elitarnym środowisku istnieją warunki do tworzenia i rozpowszechniania kultury materialnej i duchowej o znaczeniu ogólnospołecznym. Tego rodzaju poczucie „misji” do spełnienia występuje zapewne w dość wąskim kręgu inteligencji, i częściej przybiera kształt niesprecyzowanych do końca potrzeb i pragnień niż skryzalizowanych dążeń. Jednostki reprezentujące to stanowisko mogą uważać, że działania w tym kierunku wymagają zachowania ciągłości kulturowej inteligencji, czemu służy między innymi izolacja towarzyska dzieci w stosunku do przedstawicieli innych warstw.

Zarysowana interpretacja pozwala — naszym zdaniem — wskazać podstawowe przyczyny istniejącej tendencji do preferowania dzieci ze środowisk inteligentnych jako towarzyszy zabaw. Zwróćmy uwagę, że wymienione powyżej czynniki identyfikują te atrybuty inteligencji, które decydują o przypisywaniu jej wyższego prestiżu w porównaniu z innymi kategoriami zawodowymi. Wchodzi tu w grę w gruncie rzeczy ten sam syndrom norm i wartości. Z tego też względu orientacje prestiżowe można by uznać jako ważny motyw kierujący wyborami towarzyszy zabaw dla dzieci. Terminem „orientacja prestiżowa” będziemy się przez to posługiwać w dalszych rozważaniach odwołując się do podanej wyżej interpretacji.

### 8.3 ORIENTACJA PRESTIŻOWA A NORMY PRZECIWSTAWNE

Nasze dotychczasowe ustalenia dotyczyły reguł rządzących międzyśrodowiskową selekcją towarzyszy zabaw dla dzieci wyłaniających się na szczeblu całego społeczeństwa. Jak stwierdziliśmy obliczając średnie rang wyborów dokonanych przez wszystkich respondentów, jako najbardziej odpowiedniego kolegę dla siedmioletniego dziecka uznaje się przede wszystkim syna lekarza i profesora



uniwersytetu, a w dalszej kolejności brygadzysty i właściciela sklepu. Pojawia się jednak pytanie, na ile prawidłowości zarysowujące się dla całej zbiorowości znajdują odzwierciedlenie w układach preferencji poszczególnych jednostek. Jak pamiętamy z rozważań dotyczących społecznego konsensusu co do oceny prestiżu zawodów, wzory dominujące na poziomie społeczeństwa charakteryzują się dużą różnorodnością i odtwarzają się w słabym stopniu w postawach uczestników życia zbiorowego, co wykazaliśmy metodą międzyjednostkowych porównań. Stąd też ważne jest ustalenie, na ile w wypadku deklaracji dotyczących wyboru towarzyszy zabaw dla dzieci mamy do czynienia ze spójnością poglądów jednostek, a na ile przekonania te są rozbieżne.

Tabela 8.2. Znormalizowane średnie rang dla czterech środowisk towarzyszy zabaw dla dzieci w 14 kategoriach społeczno-zawodowych

Kategoria społeczno-zawodowa respondenta	Średnia rang dla zawodu:			
	Lekarz	Profesor	Brygadzysta	Właściciel
Wyższe kadry	73	55	45	28
Inteligencja nietechniczna	77	78	20	25
Inteligencja techniczna	83	58	31	27
Technicy	72	55	48	25
Pracownicy umysłowi średniego szczebla	75	59	36	30
Pracownicy biurowi	71	63	37	29
Pracownicy handlu i usług	71	60	42	28
Brygadziści	71	43	52	33
Robotnicy wykwalifikowani	72	57	41	30
Robotnicy do prac prostych	72	57	41	30
Niewykwalifikowani pracownicy usług	73	61	35	32
Robotnicy rolni	58	51	62	29
Rolnicy indywidualni	73	58	39	30
Właściciele zakładów wytwórczych i usługowych	69	54	37	40
Cała zbiorowość	72	58	40	30

Nota: Sposób normalizacji rang podany w tabeli 8.1.

Na początek zróżnicowanie poglądów na temat towarzyszy zabaw zilustrujemy posługując się klasyczną metodą porównywania

układów preferencji zagregowanych na poziomie kategorii społecznych. Tego rodzaju dane dla 14 kategorii społeczno-zawodowych — wyróżnionych według stosowanego w poprzednich rozdziałach podziału — zestawiliśmy w tabeli 8.2. Wielkości w kolumnach tabeli informują o miejscu każdego z czterech środowisk na skali preferencji towarzyskich, w opinii reprezentantów poszczególnych warstw. W większości wypadków hierarchie te są do siebie zbliżone, a zarazem reprodukują porządek wyborów ujawniony na poziomie całego społeczeństwa. Równocześnie w czterech kategoriach dają się dostrzec pewne odstępstwa od generalnego wzoru:

1) inteligencja nietechniczna wyraża stosunkowo wyższe preferencje dla zawodu profesora uniwersytetu, a mniejszą akceptację wobec brygadzysty;

2) brygadziści wyraźnie preferują dzieci z własnej kategorii zawodowej, relatywnie natomiast niską rangę przypisują profesorowi;

3) robotnicy rolni rzadziej jako towarzysza zabaw wybierają syna lekarza, a częściej brygadzysty;

4) pewna tendencja do homogamii towarzyskiej zaznacza się wśród właścicieli. W sumie jednak odstępstwa te są niewielkie, zważywszy że średnia współczynników korelacji między wszystkimi parami czternastu hierarchii wynosi 0,871.

Ze względów o których wielokrotnie mówiliśmy, porównywanie zagregowanych preferencji może mieć wyłącznie charakter orientacyjny. Nie odpowiada natomiast na pytania dotyczące stopnia zgodności poglądów poszczególnych jednostek. Analizę tego problemu rozpoczniemy od przedstawienia częstości występowania wzorów uporządkowań wszystkich zawodów przedstawionych do oceny respondentom. Ponieważ każda z rozpatrywanych osób dokonała hierarchizacji czterech środowisk, stwarza to potencjalną możliwość wystąpienia 24 hierarchii różniących się od siebie (co jest równoważne liczbie permutacji zbioru czteroelementowego). Biorąc pod uwagę fakt, że na poziomie całej zbiorowości zaznaczyły się preferencje pewnych zawodów w stosunku do innych, to w konsekwencji w odpowiedziach jednostek dominować będą hierarchie, w których lekarz i profesor preferowani są w stosunku do brygadzysty i właściciela. Jedyna niewiadoma dotyczy stopnia, w jakim uwydatnia się tego rodzaju norma.



Tabela 8.3. Częstości wystąpienia poszczególnych uporządkowań preferowanych środowisk towarzyszy zabaw dla dzieci

Porządek preferencji	Odsetek osób	Średnia korelacja z pozostałymi osobami
Lek. — prof. — właśc. — bryg.	15,0%	0,380
Lek. — prof. — bryg. — właśc.	14,1%	0,439
Prof. — lek. — właśc. — bryg.	13,1%	0,294
Prof. — lek. — bryg. — właśc.	11,8%	0,352
Bryg. — lek. — prof. — właśc.	7,3%	0,130
Bryg. — właśc. — lek. — prof.	6,3%	-0,296
Lek. — bryg. — prof. — właśc.	5,0%	0,328
Lek. — właśc. — prof. — bryg.	4,1%	0,210
Właśc. — lek. — prof. — bryg.	3,4%	-0,046
Bryg. — prof. — lek. — właśc.	3,2%	0,044
Bryg. — lek. — właśc. — prof.	2,7%	-0,039
Właśc. — bryg. — lek. — prof.	2,2%	-0,355
Bryg. — właśc. — prof. — lek.	2,1%	-0,382
Prof. — bryg. — lek. — właśc.	1,6%	0,155
Lek. — bryg. — właśc. — prof.	1,5%	0,158
Właśc. — lek. — bryg. — prof.	1,5%	-0,157
Lek. — właśc. — bryg. — prof.	1,4%	0,099
Bryg. — prof. — właśc. — lek.	0,7%	-0,213
Prof. — właśc. — lek. — bryg.	0,7%	0,037
Właśc. — prof. — lek. — bryg.	0,6%	-0,133
Właśc. — bryg. — prof. — lek.	0,5%	-0,441
Prof. — bryg. — właśc. — lek.	0,4%	-0,102
Właśc. — prof. — bryg. — lek.	0,4%	-0,330
Prof. — właśc. — bryg. — lek.	0,3%	-0,160

W tabeli 8.3 przedstawiamy częstości wystąpienia poszczególnych hierarchii utworzonych przez respondentów. Zgodnie z oczekiwaniami na pierwszych dwóch miejscach najczęściej wymieniano lekarza i profesora (cztery pierwsze wiersze w tabeli 8.3). Przy czym 29% badanych preferowało porządek: lekarz — profesor, 25% zaś odwrotnie uporządkowało oba zawody. Można więc powiedzieć że w odpowiedziach poszczególnych osób potwierdza się odnotowana na poziomie całej zbiorowości tendencja do przedkładania środowisk inteligenckich jako najbardziej pożądanego towarzystwa zabaw dla dzieci. Należy jednak podkreślić, że tego rodzaju wybory występują w czystej postaci tylko u 54% osób. Pozostali wymieniają

jeden lub oba zawody inteligenckie jako mniej pożądane w porównaniu z kręgami zawodowymi reprezentowanymi przez brygadzystów i prywatną inicjatywę. Uwzględniając wzajemną relację proporcji występowania preferencji obu typów trzeba stwierdzić, że względna akceptacja środowisk inteligenckich zaznacza się również na poziomie jednostek, aczkolwiek nie można tu mówić o wyraźnej dominacji poglądów tego rodzaju.

Przedstawione spostrzeżenia skłaniają do wniosku, że w społeczeństwie konsensus co do wyboru pożądanych towarzyszy zabaw dla dzieci nie jest silny. Aby móc precyzyjnie rozstrzygnąć tę kwestię zdecydowaliśmy się ustalić stopień zgodności między dokonywanymi uporządkowaniami posługując się metodą porównań międzyjednostkowych. Średnia wartość współczynnika korelacji dla wszystkich par osób wyniosła 0,194. Próbuując interpretować tak niski stopień zgodności warto odwołać się raz jeszcze do tabeli 8.3. Zauważmy, że w odpowiedziach badanych znalazły wyraz wszystkie potencjalnie możliwe uporządkowania zawodów, a zatem i takie, które są przeciwstawne względem hierarchii dominujących. Na przykład jednym z częściej formułowanych wzorów był porządek, w którym na kolejnych miejscach znaleźli się: profesor, lekarz, właściciel, brygadzysta. Tego rodzaju opinię wyraziło 13% rozpatrywanych osób. Jednakże aż 6% podało dokładnie odwrotną hierarchię, co dobrze ilustruje stopień rozbieżności opinii, z jakim mamy tu do czynienia.

Dodatkowej charakterystyki poziomu konsensusu dostarczają wielkości korelacji zamieszczone w drugiej kolumnie tabeli 8.3. Informują one o tym, na ile osoby wybierające określony porządek preferencji środowisk zawodowych są zgodne z resztą zbiorowości. Najwyższa zgodność wystąpiła w wypadku osób, których wybory należą do najczęściej preferowanych w skali ogólnospołecznej. Wartości korelacji nie są tu jednak wysokie i kształtują się na poziomie 0,3—0,4. Opinie wyrażające dominujące układy preferencji słabo zatem reprezentują poglądy większości (por. tabela 8.4.).

Niewielki stopień spójności poglądów co do towarzyskiej atrakcyjności środowisk zawodowych skłania do bliższej analizy tego zjawiska. W tym celu zbadamy zgodność tych opinii w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych. W pierwszej kolejności



Tabela 8.4. Średnie wartości współczynników korelacji hierarchii preferowanych środowisk zabaw dla dzieci dla osób należących do 14 kategorii społeczno-zawodowych oraz w ramach tych grup

Kategoria społeczno-zawodowa respondenta	Średni współczynnik korelacji:	
	osób z resztą zbiorowości	wewnątrz kategorii
Wyższe kadry	0,189	0,141
Inteligencja nietechniczna	0,295	0,526
Inteligencja techniczna	0,265	0,350
Technicy	0,190	0,192
Pracownicy umysłowi średniego szczebla	0,209	0,222
Pracownicy biurowi	0,196	0,191
Pracownicy handlu i usług	0,195	0,190
Brygadziści	0,131	0,109
Robotnicy wykwalifikowani	0,189	0,183
Robotnicy do prac prostych	0,184	0,165
Niewykwalifikowani pracownicy usług	0,201	0,201
Robotnicy rolni	0,086	0,055
Rolnicy indywidualni	0,193	0,190
Właściciele zakładów wytwórczych i usługowych	0,143	0,095
Cała zbiorowość	0,195	0,195

W tabeli 8.4 figuruje przeciętne wartości korelacji wyborów dokonanych przez osoby wchodzące w skład danej kategorii społeczno-zawodowej z poglądami pozostałych osób w zbiorowości. Różnice między tymi wartościami nie są duże, aczkolwiek zarysowują się pewne prawidłowości. Preferencje przedstawicieli inteligencji nietechnicznej i technicznej w nieco lepszym stopniu odzwierciedlają poglądy całej zbiorowości, niż ma to miejsce w wypadku osób należących do innych kategorii. Najbardziej specyficzne opinie ujawniają natomiast robotnicy rolni, brygadziści i właściciele, co w dużym stopniu pokrywa się z ustaleniami dokonanymi na podstawie analizy zagregowanych hierarchii preferencji (zob. tabela 8.2).

W stwierdzonych różnicach między kategoriami można się doszukiwać głębszych prawidłowości określających zgodność preferencji poszczególnych warstw zawodowych z wzorem pożądanym towarzyszy zabaw dominującym w przekroju ogólnospołecznym. Należy sądzić, że decydujące znaczenie ma w tym wypadku

ścieranie się dwóch przeciwstawnych orientacji rządzących przekonaniami co do najbardziej odpowiedniego towarzystwa dla dzieci. Jedną z tych orientacji określiliśmy wyżej mianem „prestizowej”, druga natomiast wyraża skłonność do ograniczania relacji towarzyskich do własnego środowiska.

O występowaniu obu tych orientacji w poszczególnych klasach społecznych świadczą wyniki badań przeprowadzonych w innych krajach (Laumann i Senter, 1975). Jeżeli w społeczeństwie polskim tego rodzaju dychotomia przekonań również ma miejsce, to fakt ten służyć może jako podstawa wyjaśnienia obserwowanych różnic w poziomie zgodności poglądów na temat preferowanych towarzyszy zabaw dla dzieci. W kategoriach o niższym statusie współistnienie orientacji prestizowej z tendencją do środowiskowej homogamii prowadzić z konieczności musi do konfliktu norm. Można wskazać szereg motywów świadomej rezygnacji z dążeń do kontaktów z przedstawicielami klas wyższych, mimo że cieszą się one wysokim prestiżem i uznaniem w społeczeństwie.

Po pierwsze, u przedstawicieli klas niższych mogą występować przekonania o potrzebie uzyskania przez dzieci praktycznych kwalifikacji i umiejętności życiowych. Skonkretyzowane zasoby i wartości mogą być przez te środowiska cenione na równi bądź nawet bardziej, niż uniwersalne atrybuty przysługujące środowiskom inteligentnym. Z tego powodu kontakty z dziećmi przedstawicieli inteligencji byłyby postrzegane jako czynnik utrudniający bądź wręcz przeszkoda w nabyciu określonych predyspozycji i postaw niezbędnych w życiu. W pożądanym kierunku oddziaływałyby natomiast kontakty z dziećmi robotników bądź prywatnej inicjatywy.

Inną przyczynę stanowić może poczucie dumy i siły czerpane z odrębności własnego środowiska. Źródłem tego rodzaju postaw jest świadomość zwartości kulturowej, pewnej spójności, a także istnienie grupowej solidarności. Tego rodzaju postawy mają walor uniwersalny, chociaż odnotowuje się je w pierwszym rzędzie w środowisku proletariackim (Hoggart, 1976). Ponieważ przejawiają się one między innymi poprzez ekskluzywność kontaktów towarzyskich, nie można wykluczyć, że elementy tej strategii znajdują wyraz w praktykach rodzicielskich.

Wśród przyczyn wynikających z istnienia barier kulturowych



warto też wymienić pewne mechanizmy o charakterze psychologicznym. Przeświadczenie o obcości kultury klas wyższych, lęk i nieufność wobec „mądrzejszych” to czynniki zakłócające stabilność życia, wzbudzające niepokoje i niepotrzebne frustracje. Kontakt ze środowiskiem inteligentnym może być w tym sensie traktowany jako niekorzystny dla samopoczucia i rozwoju dziecka, może im wręcz zaszkodzić.

Ostatecznym czynnikiem wywołującym obawy co do konsekwencji bliskiej znajomości z dziećmi inteligencji może być przeświadczenie, że doprowadzą one do ośmieszenia lub odrzucenia. Niebezpieczeństwo tego rodzaju repulsji istnieje przy tym zarówno ze strony środowiska, do którego się aspiruje, jak też własnego otoczenia.

Wszystkie te czynniki oddziałujące na rzecz homogamii towarzyskiej pozostają w konflikcie z orientacją prestiżową skłaniającą do poszukiwania znajomych w środowiskach o wyższym statusie. Można przypuszczać, że właśnie wśród brygadzystów i właścicieli siła orientacji prestiżowej jest poddawana szczególnie surowej weryfikacji. Przedstawiciele obu tych kategorii muszą dokonywać wyboru pomiędzy lojalnością wobec własnych kręgów zawodowych a prestiżem środowisk inteligentnych. Spośród pozostałych warstw robotnicy rolni wydają się być grupą potencjalnie najbardziej podatną na zderzenie przeciwstawnych norm. Znajdują się oni bowiem w pewnej izolacji od rynku pracy (Sawiński i Domański, 1986), co prowadzić może do poczucia wyraźnego dystansu w stosunku do zawodów inteligentnych. W tej sytuacji towarzysze zabaw byłiby w większym stopniu poszukiwani w środowiskach o najbardziej zbliżonym położeniu społecznym, czym tłumaczymy ujawnione wśród robotników rolnych preferencje co do wyboru brygadzysty.

Z oczywistych względów norma prestiżu nie wchodzi w konflikt z tendencją do homogamii towarzyskiej wśród inteligencji. Wprost przeciwnie, charakterystyczne dla tej kategorii dążenia do utrzymania w społeczeństwie dominującej pozycji są tożsame z poczynaniami na rzecz zapewnienia ekskluzywności własnego środowiska. Brak sprzeczności między obiema orientacjami powoduje, że opinie inteligencji stosunkowo najlepiej odzwierciedlają hierarchie preferencji deklarowanych przez przedstawicieli poszczególnych

grup zawodowych (zob. pierwsza kolumna tabeli 8.4). Wniosek ten wzbogacają dodatkowe obliczenia wewnętrznej spójności preferencji w ramach rozpatrywanych kategorii. Otrzymane w tym zakresie rezultaty przedstawiamy w drugiej kolumnie tabeli 8.4. Wielkości średnich współczynników korelacji obliczone wewnątrz każdej z 14 kategorii zawodowych wyostrzają obraz odmiennego usytuowania inteligencji oraz innych grup w przestrzeni rozpiętej na osiach orientacji prestiżowej oraz towarzyskiej homogamii. Zarazem najniższa wewnątrzśrodowiskowa zbieżność preferencji zaznacza się wśród brygadzystów, robotników rolnych i właścicieli, co stanowi dodatkowy argument na rzecz proponowanej interpretacji.

Nie tracąc z oczu czynników oddziałujących na zbieżność poglądów wśród inteligencji nie powinniśmy jednak pominąć faktu, że stopień zgody co do hierarchii środowisk preferowanych również w tej kategorii daleko odbiega od jednomyslności. Średnia współczynników korelacji dla tej kategorii wynosi 0,526, co nie świadczy o pełnej zgodności poglądów. Wśród inteligencji orientacja prestiżowa nie jest bynajmniej powszechna i dość częste są przypadki wskazywania na dziecko brygadzysty lub właściciela jako najbardziej odpowiedniego kolegę dla siedmioletniego syna. Jednym z motywów wyboru dzieci spoza kręgów inteligenckich może być potrzeba zademonstrowania własnego egalitaryzmu — tego prawdziwego, zakorzenionego głęboko w systemie wartości, bądź będącego jedynie odzwierciedleniem chęci publicznego głoszenia, że jest się zwolennikiem idei równości.

Bardziej pogłębiony obraz wzajemnych związków między orientacją prestiżową a tendencją do środowiskowej homogamii daje zestawienie odpowiedzi na pytanie dotyczące preferowanych towarzyszy zabaw dla dzieci z dokonanymi przez jednostki ocenami prestiżu czterech rozpatrywanych zawodów. Przeprowadzona uprzednio analiza społecznego konsensusu co do ocen zbieranych metodą listy zawodów doprowadziła nas do wniosku, że hierarchie indywidualne odbiegają z reguły od hierarchii ustalonej dla całej zbiorowości. Tymczasem wnioski dotyczące istnienia konfliktu norm wyprowadzaliśmy dotychczas opierając się na założeniu, że zawody inteligenckie cieszą się ogólnie wyższym poważaniem niż zawód brygadzysty czy właściciela. W wypadku wielu osób tak być nie musi, stąd też konieczne staje się rozważenie preferowanych uporząd-



kowań towarzyszy zabaw w kontekście ocen prestiżu rozpatrywanych zawodów dokonywanych przez poszczególnych respondentów.

Tego rodzaju porównanie zostało przeprowadzone w tabeli 8.5. Ograniczyliśmy się do analizy relacji zachodzących na poziomie par czterech zawodów uwzględnionych w pytaniu o pożądanych towarzyszy zabaw dla dzieci. Dla każdej pary uwzględniliśmy osoby, które w pytaniu o prestiż oba zawody oceniły niejednakowo, to znaczy jednemu z zawodów przypisały ocenę wyższą. Tak wyodrębnione hierarchie określone na parach zawodów skrzyżowaliśmy z porządkiem preferowanych towarzyszy zabaw dla dziecka wywodzących się z tych środowisk zawodowych. Na przykład w pierwszym wierszu tabeli 8.5 uwzględnieni zostali ci respondenci (108 osób), którzy deklarują większe poważanie dla zawodu lekarza, niż dla profesora uniwersytetu. Wśród nich 81% podało tę samą kolejność obu zawodów w pytaniu o towarzyszy zabaw, pozostali zaś (19%) mimo przypisywania wyższego prestiżu zawodowi lekarza wybrało syna profesora jako towarzystwo bardziej pożądane. Z kolei w następnym wierszu tabeli opisana została sytuacja odwrotna. Uwzględniono osoby, które profesorowi przypisały wyższy prestiż niż lekarzowi, po czym podany został rozkład ich preferencji w pytaniu o towarzyszy zabaw.

Tabela 8.5. Odsetki osób preferujących określone środowiska zabaw dla dziecka w zależności od dokonanych ocen prestiżu zawodów w pytaniu zamkniętym

Porządek preferencji w pytaniu o prestiż		Porządek preferencji towarzyszy zabaw dla dziecka		Liczba osób
Zawód oceniany: wyżej	Zawód oceniany: niżej	ten sam	odwrotny	
Lekarz	Profesor	81%	19%	108
Profesor	Lekarz	43%	57%	310
Lekarz	Brygadzysta	76%	24%	879
Brygadzysta	Lekarz	51%	49%	71
Lekarz	Kupiec	82%	18%	931
Kupiec	Lekarz	25%	75%	68
Profesor	Brygadzysta	69%	31%	950

cd. tabeli 8.5.

Brygadzysta	Profesor	51%	49%	45
Profesor	Kupiec	76%	24%	983
Kupiec	Profesor	37%	63%	52
Brygadzysta	Kupiec	62%	38%	459
Kupiec	Brygadzysta	53%	47%	285

Nota: Dla każdej pary porównywanych zawodów w obliczeniach uwzględniono jedynie tych respondentów, którzy oba zawody ocenili w pytaniu zamkniętym w sposób zróżnicowany.

Wnikliwa analiza rezultatów przedstawionych w tabeli 8.5 pozwala wzbogacić wiedzę na temat wzorów prestiżu o ważne ustalenia. Przede wszystkim zarysowuje się tendencja do przenoszenia się poglądów dotyczących prestiżu zawodów na deklaracje co do wyboru towarzystwa zabaw dla dzieci. Występowanie tego zjawiska najłatwiej prześledzić na przykładzie pary zawodów: brygadzysta-kupiec (dwa ostatnie wiersze tabeli 8.5), ponieważ oba zawody cieszą się podobnym szacunkiem w całym społeczeństwie (por. tabela 5.1). Wśród osób, które na pięciopunktowej skali wyższy prestiż przypisały brygadziście, większość (62%) wybiera też syna brygadzysty jako towarzysza zabaw. Podobnie respondenci, którzy wyżej oceniają zawód kupca, są bardziej skłonni do wyboru syna właściciela sklepu (53%). Podobna prawidłowość zarysowuje się w wypadku pozostałych par środowisk zawodowych. Wyższa ocena danego zawodu na skali prestiżu związana jest ze wzrostem proporcji osób traktujących dany krąg zawodowy jako towarzystwo bardziej odpowiednie.

Równocześnie jednak preferencje dotyczące towarzyszy zabaw nie mogą być traktowane wyłącznie jako odzwierciedlenie ocen prestiżu przypisanych poszczególnym zawodom. Znaczne proporcje osób dokonujących wyborów niespójnych z ocenami prestiżu świadczą, że mamy tu do czynienia z dwoma odrębnymi aspektami dokonującej się w świadomości jednostek hierarchizacji społecznej. Dobitnym przejawem autonomicznego charakteru obu tych wymiarów jest wysoki odsetek osób przedkładających towarzystwo syna lekarza nad właściciela sklepu (75%) w zbiorowości tych respondentów, którzy prestiż kupca ocenili wyżej niż prestiż lekarza. Dowodzi



to, że sfera wyborów towarzyskich wyznacza podłoże kształtowania odrębnej osi prestiżu. Jest to bez wątpienia inny aspekt tego zjawiska, nie zawsze zgodny ze sposobami wartościowania ról zawodowych, które nazywaliśmy „prestżem” w poprzednich rozdziałach. Jak widać, zderzenie różnych rodzajów prestiżu prowadzić może do osłabienia zgodności przekonań i postaw. Jest to kolejne ogniwo w łańcuchu czynników oddziałujących na rzecz — stwierdzonego przez nas — bardzo niskiego konsensusu co do wyboru towarzyszy zabaw w badanej zbiorowości.

#### 8.4 ZAKOŃCZENIE

Podjęte w tym rozdziale rozważania miały dostarczyć odpowiedzi na pytanie, na ile oceny prestiżu znajdują odzwierciedlenie w bezpośrednich stosunkach między ludźmi. Kwestia uzewnętrzniania się szacunku społecznego w postawach i zachowaniach jednostek nie była dotąd obiektem systematycznych analiz, mimo że jest to podstawowe ogniwo wnioskowania na temat strukturotwórczej roli prestiżu. Bezpośrednie stosunki między ludźmi stanowią dogodną płaszczyznę dla tego rodzaju ustaleń, ponieważ wyznaczają jedną z kluczowych osi kształtowania się dystansów społecznych i nierówności.

Odpowiedzi na pytanie o strukturotwórcze znaczenie prestiżu poszukiwaliśmy w sferze relacji towarzyskich, starając się ustalić, w jakim stopniu norma prestiżu uwydatnia się w wyborach towarzyszy zabaw dla dzieci dokonywanych przez rodziców. Tego rodzaju wybory spośród środowisk zawodowych o nierównym statusie są w naszym przekonaniu trafnym wskaźnikiem orientacji prestiżowej, chociaż zdajemy sobie sprawę, że skala odcieni tego zjawiska jest znacznie bogatsza. Analiza materiałów zebranych w badaniach zrealizowanych na próbie ogólnopolskiej pozwoliła stwierdzić, że w preferencjach towarzyskich jednostek zarysowuje się wzór, który można interpretować jako świadectwo występowania normy prestiżowej. Jako najbardziej odpowiednie towarzystwo zabaw dla dzieci częściej wymieniano syna lekarza i profesora uniwersytetu, niż brygadzysty i właściciela sklepu.

Dominujący układ preferencji rzadko jednak ujawnia się w wy-

powiedziach respondentów w czystej postaci. Przeprowadzona analiza zgodności opinii między jednostkami wykazała, że wybory poszczególnych osób cechuje duża rozbieżność, a proporcja hierarchii, które można uznać za przeciwstawne w stosunku do dominującego porządku, jest znacząca. Wartość średniego współczynnika korelacji pomiędzy jednostkowymi preferencjami towarzyszy zabaw dla dzieci wyniosła 0,194, co należy interpretować jako przejaw niskiego konsensusu.

Zastanawiając się nad przyczynami braku spójnego wzoru wskazaliśmy na kilka potencjalnych czynników, które mogą przeciwdziałać ujawnianiu się orientacji prestiżowej w sferze stosunków towarzyskich. Kluczową rolę zdają się odgrywać dążenia do środowiskowej homogamii, chęć podtrzymania tożsamości grupowej, zachowania uznawanego systemu wartości i aspiracji życiowych, wzmacniane dodatkowo obawą przed odrzuceniem przez inne środowiska. W kategoriach zajmujących niższe szczeble drabiny społecznej występowanie tego typu postaw stoi w bezpośrednim konflikcie z orientacją prestiżową, co prowadzi do znacznych rozbieżności opinii na temat pożądanego kręgów towarzyskich. W wypadku inteligencji tego rodzaju konflikt norm nie występuje, albowiem mamy do czynienia z tożsamością orientacji prestiżowej i dążeń do homogamii środowiskowej. Natomiast do głosu dochodzi tu inny typ sprzeczności, którego źródłem jest chęć manifestowania egalitaryzmu przez część przedstawicieli inteligencji.

Podjęliśmy także próbę weryfikacji, na ile indywidualne wizje uwarstwienia według kryterium prestiżu znajdują odzwierciedlenie w wyborach towarzyszy zabaw dla dzieci. Jak stwierdziliśmy, pewna odpowiedniość w tym zakresie istnieje, aczkolwiek dominuje brak zgodności pomiędzy towarzyskimi preferencjami wobec środowisk zawodowych a rangą przypisywaną im na skali poważania społecznego. Rozbieżności te wskazują, że wokół preferencji towarzyskich krystalizuje się specyficzny wymiar nastawień prestiżowych. Dowodów tego faktu jest szereg — wymieńmy tu chociażby wyższą rangę lekarza niż profesora w układach wyborów pożądanego towarzysza dla dziecka, gdy jednocześnie porządek obu zawodów w hierarchii prestiżu jest odwrotny. Obecność tego specyficznego wymiaru stanowi w naszym przekonaniu kolejny czynnik osłabiający znacze-



nie orientacji prestiżowej w kształtowaniu ludzkich postaw i zachowań.

Podsumowując dokonane spostrzeżenia należy więc stwierdzić, że wzory wartościowania ról i pozycji — które określa się mianem prestiżu — uzewnętrzniają się w stosunkach między ludźmi. Siła tego oddziaływania jest jednak niewielka, gdyż nastawienia i relacje w codziennych sytuacjach są regulowane oprócz norm prestiżowych także przez szereg innych czynników. Aczkolwiek analiza nasza dotyczyła konkretnej sfery zachowań — decyzji co do wyboru towarzysza zabaw dla dziecka — to nie sądzimy, aby w innych płaszczyznach kształtowania się międzygrupowych stosunków rola prestiżu była bardziej znacząca. Wniosek taki podważałby teoretyczną doniosłość kategorii prestiżu jako konstruktu wyjaśniającego zasady formowania się dystansów i barier społecznych.





## ROZDZIAŁ 9

### KONSEKWENCJE DYSKONSENSUSU: PRÓBA PODSUMOWANIA

Gdy w latach pięćdziesiątych socjologia empiryczna znalazła się pod przemożnym wpływem funkcjonalnej teorii uwarstwienia społecznego, rozpowszechniło się również przekonanie, że nierówna dystrybucja prestiżu stanowi jeden z kluczowych wymiarów nierówności. Wskaźnikiem tego wymiaru w badaniach sondażowych są hierarchie zawodów ustalane na podstawie oceny ich poważania dokonywanej przez respondentów. Od trzydziestu z górą lat systematyczne studia nad prestiżem zawodów prowadzone są również w Polsce. Konstruowane na tej podstawie hierarchie ocenianych ról zawodowych interpretuje się jako odwzorowanie spójnej osi norm kształtujących świadomościowe wizje uwarstwienia społecznego.

Mając na uwadze tę długoletnią tradycję i skalę empirycznych dokonań warto może powrócić do kwestii generalnych, do pytań, które inspirowały podjęcie tych analiz. Wydaje się, że rozważania zaprezentowane w niniejszej pracy stwarzają ku temu dobrą podstawę. Staraliśmy się bowiem na zjawisko społecznego prestiżu spojrzeć z szerszej perspektywy, uwzględniając też zagadnienia, które dotychczas traktowane były jako peryferyjne bądź wręcz w ogóle nie przyciągały uwagi badaczy. Biorąc zatem pod uwagę ustalenia, do których doszliśmy na podstawie empirycznych analiz i teoretycznej refleksji, spróbujemy sformułować kilka generalnych wniosków na temat samej użyteczności badań nad prestiżem zawodów dla opisu struktury społecznej.

Rozpoczynając rozważania przyjęliśmy traktować prestiż społeczny jako układ kryteriów integrujących sposób oceniania jednostek i kategorii społecznych w terminach wyższości i niższości społecznej. Elementem myślenia w kategoriach prestiżu są z jednej strony zasady wyróżniania obiektów, które stanowią przedmiot wartościowania, z drugiej zaś atrybuty tych obiektów, będące podstawą dokonania oceny. Przyjęta definicja jest na tyle pojemna, że pozwala objąć analizą szeroką klasę zjawisk. Chodziło nam przy tym o mechanizmy społecznego wartościowania, które w większym lub mniejszym stopniu osadzone są w kontekście generalnego układu norm i wartości, będącego elementem funkcjonowania globalnego systemu społecznego.

Definicja nasza nawiązuje zatem do idei, które tkwiły u podstaw wyodrębnienia prestiżu jako czynnika strukturalizacji społecznej. Począwszy od prac Webera i twórców teorii funkcjonalnej prestiż traktowany jest jako norma stanowiąca jedną z zasad społecznej integracji. Wpływ tej normy polega na podporządkowaniu aktywności uczestników życia zbiorowego celom stabilności systemu. Cele te są przekładalne na spójny syndrom norm prestiżowych odbieranych przez różne środowiska społeczne w bardziej lub mniej zbliżonej postaci. Prestiż pełni tu rolę czynnika koordynującego działania jednostek i zbiorowości zgodnie z regułami dominującego porządku społecznego. Tak więc wzory prestiżu ujawniające się w świadomości jednostek mogą być traktowane jako elementy wspólnego wzoru integrującego funkcjonowanie społeczeństw.

Zjawiska prestiżu uzewnętrzniają się w różnorodnych formach i pełnią w życiu społecznym wiele rozmaitych funkcji. W celu uświadomienia sobie bogactwa treści kryjących się pod tym pojęciem przypomnijmy najistotniejsze aspekty zjawisk poważania, odwołując się do teoretycznej części naszych rozważań.

Najbardziej dostrzegalne przejawy prestiżu manifestują się w szerokiej gamie bezpośrednich relacji między ludźmi. Oznaki podziwu wobec znanych i cenionych osobistości, unізoność i pochlebstwa wobec ludzi zajmujących wysokie stanowiska czy poczucie własnej niższości względem osób bardziej "kulturalnych", inteligentnych i „umiejących się zachować”, to jedna strona postaw poważania społecznego. Przeciwstawne oblicze prestiżu uzewnętrznia się w postawach lepiej lub mniej skrywanej pogardy wobec



tych, którym się w życiu nie powiodło, w protekcyjnym traktowaniu przedstawicieli klas niższych, w wyrażaniu publicznie wyższości wobec ludzi zmuszonych do wykonywania żmudnej, nie dającej satysfakcji pracy, czy też w autorytarnym traktowaniu przez położonych podległego personelu.

Poza sferą codziennych kontaktów postawy prestiżu dochodzą do głosu w bardziej oficjalnych zachowaniach, będących wyrazem pewnych konwencji i reguł. Przykładem tego rodzaju zachowań jest szeroki wachlarz sformalizowanych oznak szacunku, poczynając od okolicznościowych formuł wygłaszanych wobec dostojników państwowych, aż do zasad służbowego podporządkowania wymaganych w instytucjach takich jak wojsko lub kościół.

Jeszcze inna, bardziej ukryta płaszczyzna zjawisk poważania społecznego uwidacznia się w ocenach, aspiracjach i wartościach sterujących długofalowymi poczynaniami ludzi. Postawy prestiżu wyznaczają plany edukacyjne i zawodowe jednostek, są busołą w wyborze celów i strategii działania podejmowanych w różnych sytuacjach życiowych.

Wielość form i sposobów ujawniania się prestiżu w postawach i działaniach jednostek jest inferowana z obserwacji różnorodnych przejawów życia społecznego. Nie podjęto natomiast żadnej systematycznej próby analizy tych zjawisk w ramach nurtu badań empirycznych nakierowanych bezpośrednio na zagadnienia społecznego prestiżu. Pozostaje bowiem faktem, że przedsięwzięcia badawcze w tym zakresie koncentrowały się prawie wyłącznie wokół prestiżu zawodów.

Zastanawiając się nad przyczynami takiego stanu rzeczy można przypuszczać, że niepoślednią rolę odegrał tu pogląd o dominującej roli zróżnicowania zawodowego jako płaszczyzny strukturalizacji w społeczeństwach przemysłowych. Przyjmuje się bowiem, że zawodowy podział pracy jest warunkiem koniecznym rozwoju gospodarczego i zaspokajania wzrastających potrzeb społecznych. Za pośrednictwem ról zawodowych następuje alokacja środków produkcji i zasobów siły roboczej, ma miejsce działalność wytwórcza i świadczone są usługi. W konsekwencji miejsce w zawodowym podziale pracy wyznacza sytuację życiową jednostek, odzwierciedla nakłady i zasoby kulturowe oraz określa stopień partycypacji w puli cenionych dóbr.

Pojawia się w związku z tym pytanie, czy prestiż zawodów — jako w gruncie rzeczy jedyny stosowany na szerszą skalę wskaźnik wzorów szacunku społecznego — stwarza dostateczne możliwości ich identyfikacji. Potencjalnie należy oczekiwać, że nawet uwzględnwszy złożony charakter społecznego prestiżu oraz różnorodność mechanizmów, które wchodzą tu w grę, znaczną część i to kluczowych aspektów tego zjawiska można odtworzyć w terminach prestiżu zawodów. Zakładając, że prestiż społeczny znajduje odzwierciedlenie w prestiżu zawodów, badanie wzorów wartościowania ról zawodowych dostarcza odpowiedzi na pytania dotyczące globalnej hierarchii uwarstwienia społecznego w wymiarze prestiżu. Otrzymane tą drogą skale zawodów według kryterium poważania mogą być traktowane jako jedna z makrospołecznych charakterystyk systemu, dotycząca z jednej strony kształtu uwarstwienia, z drugiej zaś dominującego systemu wartości. Pozwala to wykorzystywać je w praktyce badawczej do opisu danego społeczeństwa, zachodzących w nim przemian, a także w międzykrajowych analizach porównawczych. Badając prestiż zawodów możemy ponadto opisać przejawy szacunku społecznego uzewnętrzniające się w stosunkach między ludźmi we wszystkich tych przypadkach, w których znajomość zawodów uczestników interakcji jest elementem definiującym kontekst sytuacyjny.

Jak z tego wynika, istnieją perspektywy rekonstrukcji prestiżu społecznego w terminach wzorów poważania zawodów. Możliwości te zostały dawno dostrzeżone, przy czym praktycznie rzecz biorąc uwaga badaczy ograniczyła się do analizy kształtu uwarstwienia w wymiarze prestiżu. Niezbędne do tego celu dane zbierano za pomocą technik kwestionariuszowych zakładając tym samym, że zapewniają one uzyskanie wiarygodnych informacji na temat wzorów wartościowania ról zawodowych w świadomości jednostek. Na podstawie agregacji indywidualnych ocen konstruowano następnie zbiorcze hierarchie, które służyły do opisu stratyfikacji według kryterium prestiżu w ramach poszczególnych społeczeństw oraz w analizach porównawczych.

Opisana strategia badawcza stała się w socjologii niezwykle modna na przełomie lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych. Do chwili obecnej na całym świecie hierarchie zawodów według kryteriów prestiżu skonstruowano dla ponad 60 społeczeństw, przy czym



w części z nich próby takie podejmowano wielokrotnie. Można by zaryzykować twierdzenie, że w sensie ilościowym był to najbardziej eksponowany wątek w socjologii światowej. Obfitość zgromadzonego materiału empirycznego pozostaje jednak w wyraźnej dysproporcji z krytyczną refleksją na temat trafności otrzymanych rezultatów. Chodzi tu o problem, na ile otrzymane hierarchie stanowią odzwierciedlenie jednostkowych wizji uwarstwienia ról zawodowych w badanym wymiarze.

Rzecz nie w tym, iż zagadnień tych badacze nie podejmowali, lecz że badając stopień społecznego konsensusu co do ocen prestiżu ograniczali się do strategii, która nie mogła doprowadzić do uzyskania odpowiedzi na postawione pytania. Powszechnie posługiwano się bowiem metodą porównywania zagregowanych hierarchii utworzonych dla rozmaitych segmentów struktury społecznej. Entuzjazm, jaki wzbudzały wysokie korelacje między otrzymanymi hierarchiami nie może przysłonić faktu, że w rzeczywistości stosowane podejście nie pozwala na wyciągnięcie jakichkolwiek wniosków co do rozmiarów społecznego konsensusu na temat prestiżu, o ile będziemy go rozumieć jako zgodność poglądów między ludźmi. Podobny zarzut można sformułować wobec sporadycznie stosowanych technik wielowymiarowego skalowania, które również nie operują na materiale jednostkowym, lecz zagregowanym. Jedynie badacze posługujący się skalogramem Guttmana otrzymywali wyniki świadczące o braku konsensusu. Rezultaty te starano się raczej jednak dopasować do innych wyników, niż interpretować zgodnie z ich merytoryczną treścią.

Rozstrzygnięcie, na ile mamy do czynienia ze społecznym konsensusem w ocenach prestiżu zawodów jest w naszym przekonaniu problemem kluczowym. Od jego rozstrzygnięcia zależy bowiem to, na ile otrzymane hierarchie stanowią trafne odzworowanie poglądów społeczeństw na temat poważania zawodów. Jeśli bowiem konsensus taki istnieje, to hierarchie prestiżu można traktować jako dobre narzędzie opisu kształtu uwarstwienia istniejącego w świadomości społecznej. Jeśli zaś ludzie nie są między sobą zgodni co do poważania przysługującego określonym zawodom, to wartość poznawcza takich hierarchii wydaje się wątpliwa.

Analizy przedstawione w niniejszej pracy dość jednoznacznie

wskazują, że poziom międzyjednostkowej zgodności w ocenach prestiżu zawodów jest niski. Rezultat ten ujawnił się niezależnie od tego, czy zastosowaliśmy tradycyjną metodę zbierania opinii na temat prestiżu, czy analizowaliśmy odpowiedzi na pytanie otwarte, czy też badaliśmy postawy prestiżu społecznego ujawniające się w konkretnej sytuacji. Ponieważ przypadki te obejmują w zasadzie pełny zakres sposobów pytania respondentów o prestiż zawodów, uważamy, że fakt niskiego konsensusu w społeczeństwie polskim został dostatecznie potwierdzony.

Trudno orzekać, czy i w innych społeczeństwach międzyjednostkowa zbieżność wzorów poważania zawodów jest równie niska. Brak bowiem w tym zakresie porównywanych danych. Nie sądzimy jednak, aby Polska wyróżniała się pod tym względem jakąś szczególną specyfiką.

Postawmy wobec tego pytanie, jakie implikacje miałyby zjawisko niskiego konsensusu dla interpretacji wyników badań nad prestiżem zawodów. W tym celu warto dokonać eksplikacji założeń przyjmowanych na gruncie tych badań. Upraszczając nieco można powiedzieć, że kluczową rolę odgrywają tu dwa następujące założenia.

Po pierwsze, techniki kwestionariuszowe stosowane w badaniach sondażowych pozwalają trafnie odtworzyć poglądy ludzi na temat prestiżu zawodów.

Po drugie, wiedza dotycząca prestiżu zawodów jest dostateczną podstawą wnioskowania na temat prestiżu społecznego.

Jeśli dokonalibyśmy radykalnego zabiegu uchylając pierwsze z założeń, to rezultaty mówiące o niskim stopniu międzyjednostkowej zbieżności opinii nie stanowiłyby kontrargumentu wobec stanowisk teoretycznych głoszących istnienie wspólnoty norm i wartości dotyczących kształtu społecznego uwarstwienia. Wprawdzie kwestionujemy tym samym przydatność eksplanacyjną dotychczasowych rezultatów badań nad prestiżem zawodów, ale za to pozostawiamy furtkę stwarzającą możliwość kontynuowania empirycznych studiów w tym kierunku. Wiązałoby się to z koniecznością reorientacji dotychczasowej praktyki badawczej na rzecz innych metod, w rodzaju technik interakcyjnych — pozwalających na identyfikację przejawów prestiżu zawodów w bezpośrednich sto-



sunkach między ludźmi. Nie można wykluczyć, że wzory poważania ról zawodowych ujawnione tą drogą odznaczałyby się wysoką zbieżnością.

Można również uchylić drugie z założeń i twierdzić, że oceny prestiżu zawodów nie odzwierciedlają w dostatecznym stopniu reguł wartościowania, które określa się mianem prestiżu społecznego. W tej sytuacji stwierdzona przez nas zbieżność opinii odnosiłaby się tylko do prestiżu zawodów, a więc do pojęcia o niższej randze teoretycznej niż prestiż społeczny. Nie przesądzałoby to o nieistnieniu w świadomości społecznej zgodności przekonań na temat uwarstwienia ról i pozycji.

Zestawienie konsekwencji tego rozumowania prowadzi do wniosku, że przedstawionych w tej pracy rezultatów nie należy traktować jako zanegowania sensu ustaleń dotychczasowych badań nad prestiżem zawodów. Sygnalizują one natomiast potrzebę dokonania pewnych modyfikacji. Z jednej strony istnieje konieczność ponownego rozpatrzenia wzajemnych relacji pomiędzy prestiżem społecznym a prestiżem zawodów, z drugiej zaś poszerzenia standardowego zestawu technik badania prestiżu o metody nastawione w większym stopniu na pomiar zinternalizowanych postaw, a nie werbalnych deklaracji.

Doszliśmy na koniec do punktu, w którym konieczne jest opuszczenie gąszczu założeń i udzielenie zdecydowanej odpowiedzi na pytanie — na ile kontynuacja badań nad prestiżem zawodów jest strategią owocną. Sądzymy, że zjawiska prestiżu społecznego są obiektem wyjątkowo trudnym do empirycznej penetracji. O wiele trudniejszym, niż wynikałoby to z dotychczasowej praktyki badawczej. Dzieje się tak dlatego, że niezależnie od rzeczywistego stopnia krystalizacji tych wzorów w świadomości społecznej, z zasady nie ujawniają się one w czystej postaci. Jak staraliśmy się wykazać w wielu miejscach pracy, badając prestiż mamy do czynienia z całym szeregiem mechanizmów utrudniających lub przeciwdziałających jego ujawnianiu się. Wprawdzie analiza nasza nie była nastawiona bezpośrednio na systematyzację tego rodzaju czynników, tym niemniej już sama próba wniknięcia w istotę dokonywanych ocen pozwoliła wskazać na obecność takich zjawisk, jak chociażby „efekt ego”, atrakcyjność towarzyska, czy stereotypy ról zawodowych.

Mechanizmów tego rodzaju jest z pewnością więcej. Rozsądnie

jest wręcz przyjąć, że są one uwikłane w każdą sytuację, której eksploracja miałaby dostarczyć wiedzy na temat wzorów prestiżu. Oznacza to jednak, że jakakolwiek jednostronna próba dotarcia do istoty zjawiska prestiżu skazana jest z góry na niepowodzenie. Potrzeba tu podejścia bardziej kompleksowego, aczkolwiek nie do końca obecnie wiadomo, jaką w tym zakresie strategię należałoby zastosować.



## LITERATURA

- Abercrombie Nicholas i Urry John  
1983 *Capital, Labour and the Middle Class*, London: Allen and Unwin.
- Adams S.N.  
1953 *Status Congruency as a Variable in Small Groups Performance*, „Social Forces” 32: 16—22.
- Alestalo Matti i Uusitalo Hannu  
1980 *Prestige and Social Stratification. A Comparative Study on Occupational Prestige and Its Determinants*, Helsinki: Societas Scientiarum Fennica.
- Alexander Norman C.  
1972 *Status Perceptions*, „American Sociological Review”, 37: 767—773.
- Anderson Pat  
1974 *Lineages of Absolutist State*, London: New Left Books.
- Andorka Rudolf, Harcsa Istvan i Geney Marta  
1984 *First Results of Survey of Social Stratification*, 15—50, [w:] Rudolf Andorka i Tamas Kolosi (red.), *Stratification and Inequalities*, Budapest: Institute for Social Sciences.
- Balkwell James A., Bates Frederick L. i Gordon Albano P.  
1980 *On the Intersubjectivity of Occupational Status Evaluations: a Test of the Key Assumptions Underlying the „Wisconsin Model” of a Status Attainment*, „Social Forces” 58: 865—881.
- Balkwell James A., Bates Frederick L. i Gordon Albano P.  
1982 *Does the Degree of Consensus on Occupational Status Evaluation Differ by Socioeconomic Stratum? Response to Guppy*, „Social Forces” 60: 183—189.
- Barber Bernard  
1957 *Social Stratification. A Comparative Analysis of Structure and Process*, New York: Harcourt.
- Barkow Jerome H.  
1975 *Prestige and Culture. A Biosociological Interpretation*, „Current Anthropology” 16: 553—572.
- Becker Garry  
1964 *Human Capital*, New York: Columbia University Press.
- Berger P., Berger B. i Kellner H.  
1974 *The Homeless Mind. Modernization and Consciousness*, Harmondsworth: Penguin Books.

Beskid Lidia

1987 *Deprywacja materialnych warunków życia w Polsce w 1982 r.* ss. 49—82, [w:] Lidia Beskid (red.). *Warunki i sposób życia społeczeństwa polskiego w sytuacji regresu*, Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii.

Białobrzęski Henryk

1977 *Struktura społeczna miasta w świadomości jego mieszkańców*, „Studia Socjologiczne”, nr 2: 29—55.

Bibb Robert i Form William H.

1977 *The Effects of Industrial, Occupational and Sex Stratification on Wages in Blue-collar Markets*, „Social Forces” 55: 974—996.

Blaikie Norman

1977 *The Meaning and Measurement of Occupational Prestige*, „Australian and New Zealand Journal of Sociology” 13: 102—115.

Blau Peter M.

1957 *Occupational Bias and Mobility*, „American Sociological Review” 22: 392—399.

Blau Peter M. i Duncan Otis D.

1967 *The American Occupational Structure*, New York: Wiley.

Blau Peter M. i Schwartz Joseph E.

1984 *Crosscutting Social Circles: Testing a Macrosociological Theory of Inter-group Relations*. Orlando: Academic Press.

Blishen Bernard i Carrol W.K.

1981 *Sex Differences in a Socioeconomic Index for Occupations in Canada*. „Canadian Review of Sociology and Anthropology” 15: 352—371.

Bloch Marc

1967 *Feudal Society*, Chicago: University of Chicago Press.

Bowles Samuel i Gintis Herbert

1976 *Schooling in Capitalist America*, New York: Basic Books.

Bott Elisabeth

1968 *Family and Social Network*, London: Tavistock.

Brenner von V. i Hrouda M.

1969 *Wissenschaft und Hochschulbildung in Prestige der Berufe*, „Soziale Welt” 20: 1—27.

Broom Leonard i in.

1977 *Investigating Social Mobility*, Departmental Monograph No 1, Canberra: Department of Sociology RSSS. The Australian National University.

Brown Richard i Brannen Peter

1971 *Social Relations and Social Perspectives Amongst Shipbuilding Workers — a Preliminary Statement*, „Sociology” 4: 197—211.

Brown Richard i Ford M.

1961 *Address in American English*, „Journal of Abnormal Social Psychology” 62: 375—385.



- Brzeziński Jerzy  
1980 *Elementy metodologii badań psychologicznych*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Buławski Rajmund  
1932 *Wartwy społeczne*, „Kwartalnik Statystyczny”, t. 9, z. 2.
- Burton M.L.  
1972 *Semantic Dimensions of Occupational Names*, [w:] A.K. Romney, R.N. Shepard i Sara B. Nerlove (red.), *Multidimensional Scaling, Vol. 3, Applications*, New York: Seminar Press.
- Brown Wayne C., Cretser Gary A. i Laswell Thomas E.  
1986 *Measuring Status Inconsistency: more Trouble than it's Worth*, ss. 146—160, [w:] Herman Strasser i Robert W. Hodge (red.), *Status Inconsistency in Modern Societies*, Duisburg: Verlag der Sozialwissenschaftlichen Kooperativ.
- Bystroń Jan  
1936 *Kultura ludowa*, Warszawa: Nasza Księgarnia.
- Burshtyn H.  
1968 *Factor-analytic Study of Occupational Prestige Ratings*, „Canadian Review of Sociology and Anthropology” 5: 156—180.
- Caplow Theodore  
1964 *Sociology of Work*, New York: McGraw-Hill.
- Carter R.E. i Sepulveda O.  
1964 *Occupational Prestige in Santiago*, „American Behavioral Scientist” 8:20—4.
- CBOS  
1987 *Wyniki badania T137 „Aktualne problemy (7)”* (dane niepublikowane). Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej.
- Centers Richard  
1953 *Social Class, Occupation and Imputed Belief*, „American Journal of Sociology” 58: 543—555.
- Child John, Fores Michael, Glover Ian i Lawrence Peter  
1983 *A Price to Pay. Professionalism and Work Organization in Britain and West Germany*, „Sociology” 17: 62—78.
- Coleman Richard i Rainwater Lee  
1979 *Social Standing in America*, London: Routledge i Kegan Paul.
- Congalton A. A.  
1953 *Social Grading of Occupation in New Zealand*, „British Journal of Sociology” 4: 45—59.
- Congalton A. A.  
1965 *Methodology in Research into Occupational Prestige: Reply to Allingham*, „Australian and New Zealand Journal of Sociology” 11: 121—131.
- Coxon Anthony P. M. i Jones Charles L.  
1980 *The Images of Occupational Prestige. A Study in Social Cognition*. London: The Macmillan Press.
- Coxon A. P. M., Davies P. M. i Jones C. L.  
1986 *Images of Social Stratification. Occupational Structures and Class*. London: Sage.

- Davies J.  
1927 *Testing the School Attitudes of Children in the Government Schools in Russia*. „American Journal of Sociology” 32.
- Davis Kingsley i Moore Wilbert E.  
1945 *Some Principles of Stratification*. „American Sociological Review” 10: 242—249.
- Domański Henryk  
1985 *Rola klasyfikacji zawodów w analizie struktury społecznej*. Wrocław: Ossolineum.  
1987a *Segmentacja rynku pracy a struktura społeczna*, Wrocław: Ossolineum.  
1987b *Zróżnicowanie dochodów oraz jego percepcja*, ss. 17—58 [w:] Krystyna Janicka (red.), *Zróżnicowanie społeczne i jego percepcja*. Wrocław: Ossolineum.  
1987c *Dystrybucja dóbr a stabilność systemu*, ss. 317—327, [w:] Edmund Wnuk-Lipiński (red.), *7 Ogólnopolski Zjazd Socjologiczny, Materiały*, Warszawa.  
1987d *Nierówności społeczne a świadomość konfliktów*, „Kultura i Społeczeństwo”, nr 2: 71—95.
- Dumont Louis  
1970 *Homo Hierarchicus. An Essay of the Caste System*, Chicago: University of Chicago Press.
- Duncan Otis D.  
1961 *Socioeconomic Index for all Occupations*, ss. 114—128, [w:] Albert J. Reiss (red.), *Occupations and Social Status*, New York: The Free Press.
- Eisenstadt Samuel N.  
1968 *Prestige, Participation and Strata Formation*, ss.62—103 [w:] J. A. Jackson (red.), *Social Stratification*, Cambridge: University Press.
- Erlanger Howard S.  
1980 *The Allocation of Status within Occupations: the Case of Legal Profession*, „Social Forces” 58: 882—903.
- Featherman David I. i Stevens Gillian  
1982 *A Revised Socioeconomic Index of Occupational Status: Application in Analysis of Sex Differences in Attainment*, ss. 141—181, [w:] Robert M. Hauser i in. (red.), *Social Structure and Behavior*. New York: Academic Press.
- Form William H. i Huber Joan A.  
1976 *Occupational power*, ss.751—806, [w:] Robert Dubin (red.), *Handbook of Work, Organization and Society*. Chicago: Rand McNally.
- Garbin A.P. i Bates Frederick  
1966 *Occupational Prestige and Its Correlates: a Reexamination*, „Social Forces” 44: 295—302.
- Gerstl Joe E. i Cohen Lois K.  
1964 *Dissensus, Situs and Egocentrism in Occupational Ranking*, „British Journal of Sociology” 15: 254—261.
- Glenn Norval D. i Alston John P.  
1968 *Cultural Distances Among Occupational Categories*, „American Sociological Review” 33: 365—383.



- Goldman Robert i Tickmayer Ann  
1984 *Status Attainment and the Commodity Form*, „American Sociological Review” 49: 196—209.
- Goldthorpe John H.  
1980 *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, Oxford: Clarendon.
- Goldthorpe John H. i Hope Keith  
1974 *The Social Grading of Occupations. A New Approach and Scale*, Oxford: Clarendon Press.
- Goode William J.  
1977 *Prestige as a control system*, ss.109—138 [w:] William J. Goode, *Principles of Sociology*. New York: McGraw-Hill.
- Górecki B., Topińska I. i Wiśniewski M.  
1984 *Dochody i struktury wydatków gospodarstw domowych (hipotezy przemian w latach osiemdziesiątych)*, ss. 177—239, [w:] Renata Siemieńska (red.), *Polskie systemy wartości i modele konsumpcji. Diagnozy — prognozy*. Warszawa: Uniwersytet Warszawski, Instytut Socjologii.
- Grasmick Harold G.  
1976 *The Occupational Prestige Structure: a Multidimensional Scaling Approach*, „Sociological Quarterly” 17: 90—108.
- Guppy Neil i Goyder John C.  
1984 *Consensus on Occupational Prestige: a Reassessment of the Evidence*, „Social Forces” 62: 709—725.
- Gusfield Joseph and Schwartz Michael  
1963 *The Meanings of Occupational Prestige: Reconsideration of the NORC Scale*, „American Sociological Review” 28: 265—271.
- Hall John i Jones D. Caradog  
1950 *The Social Grading of Occupations*, „British Journal of Sociology” 1: 31—55.
- Haller Archibald O. i Lewis David  
1966 *The Hypothesis of Intersocietal Similarity in Occupational Prestige Hierarchies*, „American Journal of Sociology” 72: 210—216.
- Haller Archibald O., Holsinger Donald B. i Saraiva Helcio U.  
1972 *Variations in Occupational Prestige Hierarchies: Brazilian Data*, „American Journal of Sociology” 77: 941—956
- Haller Max  
1987 *Positional and Sectoral Differences in Income: The Federal Republic, France and the United States*, ss. 172—190, [w:] W. Teckenberg i in. (red.), *Comparative Studies on Social Structure*, Armonk: Sharpe.
- Hamblin Robert L.  
1971 *Ratio Measurement for the Social Sciences*, „Social Forces” 50: 191—206.
- Hatt Paul K.  
1961 *Occupations and Social Stratification*, ss. 239—258, [w:] Albert Reiss (red.), *Occupations and Social Status*. New York: The Free Press.
- Hodge Robert W., Siegel Paul M. i Rossi Peter H.  
1964 *Occupational Prestige in the United States, 1925—1963*, „American Journal of Sociology” 70: 286—306.

- Hodge Robert W., Treiman Donald J. i Rossi Peter H.  
1966 *A Comparative Study of Occupational Prestige*, ss. 309—321, [w:] Reinhard Bendix i Seymour M. Lipset (red.), *Class, Status and Power*. New York: The Free Press.
- Hodge Robert W., Krauss Vered i Schild Edward O.  
1982 *Consensus in Occupational Prestige Ratings: Response to Guppy*, „Social Forces” 60: 1190—1196.
- Hodson Randy i Kaufmann Robert L.  
1982 *Economic Dualism. A Critical Review*, „American Sociological Review” 47: 727—739.
- Hoggart Richard  
1976 *Spojrzenie na kulturę robotniczą w Anglii*, Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Hollingshead August B.  
1946 *Elmton's Youth. The Impact of Social Class on Adolescents*, New York: Wiley.
- Homans George C.  
1961 *Social Behavior. Its Elementary Forms*, New York: Harcourt Brace.
- Hope Keith  
1975 *Models of Status Inconsistency and Social Mobility Effects*, „American Sociological Review” 40: 322—343.  
1982 *A Liberal Theory of Prestige*, „American Journal of Sociology” 87: 1011—1132.
- Hout Michael  
1984 *The Association Between Husbands' and Wives' Occupation in Two Earner Families*, „American Journal of Sociology” 88: 397—409.
- Hutchinson Bertram  
1957 *The Social Grading of Occupations in Brazil*, „British Journal of Sociology” 8: 176—190.
- Hyman Herbert  
1953 *The Value System of Different Classes*, ss. 426—442, [w:] Reinhard Bendix i Seymour M. Lipset (red.), *Class, Status and Power*. Glencoe: The Free Press.
- Inkeles Alex  
1960 *Industrial Man: the Relation of Status to Experience; Perception and Value*, „American Journal of Sociology” 66: 1—34.
- Inkeles Alex i Rossi Peter H.  
1956 *National Comparisons of Occupational Prestige*, „American Journal of Sociology” 61: 329—339.
- International Labor Office  
1968 *International Standard Classification of Occupations*, Geneva: ILO.
- Iwanicki Zdzisław  
1973 *Rolnicy w strukturze społecznej małych miast*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Jackson Elton F.  
1962 *Status Consistency and Symptoms of Stress*, „American Sociological Review” 27: 469—480.



- Jackson E.F. i Curtis Richard F.  
1972 *Effects of Vertical Mobility and Status Inconsistency: a Body of Negative Evidence*, „American Sociological Review” 37: 701—713.
- Jackson Elliot E. i Burke Peter J.  
1965 *Status Symptoms and Stress: Additive and Interaction Effects*, „American Sociological Review” 30: 556—564.
- Jones F. E.  
1977 *Skill as a Dimension of Occupational Classification*, „Canadian Review of Sociology and Anthropology” 17: 176—183.
- Kalleberg Arne L., Wallace Michael i Althaus Robert P.  
1981 *Economic Segmentation, Worker Power, and Income Inequality*, „American Journal of Sociology” 87: 651—683.
- Kappelhoff Peter i Teckenberg Wolfgang  
1987 *Intergenerational and Career Mobility in the Federal Republic and the United States*, ss. 3—53, [w:] Wolfgang Teckenberg (red.), *Comparative Studies of Social Structure*. Armonk: M.E. Sharpe.
- Kerckhoff Allan C. i Jackson Robert A.  
1982 *Types of Education and the Occupational Attainments of Young Men*, „Social Forces” 61: 24—45.
- Kerr Clark  
1954 *The Balkanization of Labor Markets*, ss.92—110 [w:] Wright E. Bakke (ed.), *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Cambridge.
- Kierczyński Tadeusz  
1987 *Istota i rodzaje gospodarki ukrytej*, „Wektory” 47: 16—20.
- Kluegel James R.  
1978 *The Causes and Costs of Racial Exclusion from Job Authority*, „American Sociological Review” 43: 285—301.
- Kohn Melvin L. i Schooler Carmi  
1986 *Praca a osobowość*, Warszawa: PWN.
- Kolarska-Bobińska Lena  
1986 *Pożądaný ład społeczny i polityczny w gospodarce*, ss. 612—684 [w:] Władysław Adamski i in. (red.), *Polacy '84. Dynamika konfliktu i konsensusu. Raport z badania*, Warszawa: Uniwersytet Warszawski.
- Kozyr-Kowalski Stanisław  
1979 *Klasy i stany*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Krasucki Józef  
1971 *Tajne szkolnictwo polskie w okresie okupacji hitlerowskiej, 1939—1945*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Kraus Vered, Schild E.O. i Hodge Robert W.  
1978 *Occupational Prestige in the Collective Conscience*, „Social Forces” 56: 900—918.
- Kriesberg Louis  
1962 *The Bases of Occupational Prestige: the Case of Dentists*, „American Sociological Review” 27: 238—244.

- Kwiatkowski Stanisław  
1987 *Co Polaków dzieli? (percepcja struktury społecznej)*, „Biuletyn Centrum Badań Opinii Społecznej” nr 2: 7—19.
- Laumann Edward O.  
1973 *Bonds of Pluralism. The Form and Substance of Urban Social Networks*, New York: Wiley.
- Laumann Edward O. i Senter Richard  
1975 *Subjective Social Distance, Occupational Stratification and Forms of Status and Class Consciousness: a Cross-national Replication and Extension*, „American Journal of Sociology” 81: 1304—1338.
- Laumann Edward O. i Pappi Franz  
1976 *Networks of Collective Action. A Perspective on Community Influence System*, New York: Academic Press.
- Larson-Sarafatti Magali  
1977 *The Rise of Professionalism. A Sociological Analysis*, Berkeley: University of California Press.
- Lenski Gerard  
1966 *Power and Privilege: A Theory of Social Stratification*, New York: McGraw-Hill.  
1967 *Status Inconsistency and the Vote: a Four Nation Test*, „American Sociological Review” 32: 288—301.
- Lipset Seymour M.  
1964 *Political Man*, New York: Doubleday and Company.
- Lorge J. i Blau R.  
1942 *Broad Occupational Groupings by Intelligence Levels*, „Occupations” 20.
- Łoziński Władysław  
1978 *Życie polskie w dawnych wiekach*. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Macdonald K. M.  
1985 *Social Closure and Occupational Registration*, „Sociology” 19: 541—556.
- Maciszewski Jarema  
1968 *Społeczeństwo*, ss.120—150, [w:] Janusz Tazbir (red.), *Polska XVII wieku*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Malewski Andrzej  
1964 *O zastosowaniach teorii zachowania*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Malinowska-Tabaka Elżbieta  
1981 *Wizje zróżnicowania społecznego w świadomości inteligencji*, „Studia Socjologiczne” nr 4: 197—214.
- Marsh Robert M.  
1971 *The Explanation of Occupational Prestige Hierarchies*, „Social Forces” 50: 214—222.
- McLaughlin Steven D.  
1978 *Occupational Self-identification and Assessment of Male and Female Earnings Inequality*, „American Sociological Review” 43: 909—921.



- Michajłowska Helena  
1980 *Funkcje inteligencji w opiniach współczesnych inteligentów*, ss. 97—113, [w:], Andrzej Borucki (red.), *Polska inteligencja współczesna. Z problematyki samowiedzy*, Warszawa: PAN, Instytut Filozofii i Socjologii.
- Mills Charles W.  
1946 *The Middle Classes in Middle-sized Cities*, „American Sociological Review” 11: 520—529.  
1965 *Białe kolnierzyki*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Mitchell J. Clyde i Critchley Frank  
1985 *Configurational Similarity in Three Class Contexts in British Society*, „Sociology” 19: 72—92.
- Narojek Winicjusz  
1982 *Struktura społeczna w doświadczeniu jednostki*. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Nasalska Ewa i Sawiński Zbigniew  
1988 *Przemiany celów i dążeń życiowych społeczeństwa polskiego w latach 1977—1986*, „Kultura i Społeczeństwo” nr 4.
- National Opinion Research Center  
1953 *Jobs and Occupations*, ss. 411—425, [w:] Reinhard Bendix i Seymour M. Lipset (red.), *Class, Status and Power. A Reader in Social Stratification*. Glencoe: The Free Press.
- Nowak Stefan  
1979 *System wartości społeczeństwa polskiego*, „Studia Socjologiczne” nr 4: 155—174.  
1984 *Postawy, wartości i aspiracje społeczeństwa polskiego. Przesłanki do prognozy na tle przemian dotychczasowych*, ss. 13—67, [w:] Renata Siemieńska (red.), *Polskie systemy wartości i modele konsumpcji*, Warszawa: Uniwersytet Warszawski, Instytut Socjologii.  
1986 *Dylematy i antynomie świadomości społecznej drugiej połowy lat osiemdziesiątych*, ss. 93—168, [w:] Jerzy J. Wiatr (red.), *Zaspokajanie potrzeb w warunkach kryzysu*. Warszawa: Uniwersytet Warszawski, Instytut Socjologii.
- O'Malley Pat  
1981 *From Feudal Honour to Bourgeois Reputation. Ideology, Law and the Rise of Industrial Capitalism*, „Sociology” 15: 79—93.
- Ossowski Stanisław  
1968 *Struktura klasowa w społecznej świadomości*, [w:] „Dziela” t. 5. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Packard Vance  
1959 *The Status Seekers*, New York: David McKay Company.
- Parsons Talcott  
1960 *Structure and Process in Modern Societies*, Illinois: The Free Press.  
1971 *The System of Modern Societies*, New York: Prentice Hall.  
1972 *Zrewidowane podejście analityczne do teorii uwarstwienia społecznego*, ss. 496—573 [w:] Talcott Parsons, *Szkice do teorii socjologicznej*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

- Penn Roger  
1975 *Occupational Prestige Hierarchies. A Great Empirical Invariant?*, „Social Forces” 54: 352—364.
- Phelps Brown, Henry  
1977 *The Inequality of Pay*, Oxford: Oxford University Press.
- Pohoski Michał  
1968 *Prestiż zawodów wśród ludności wiejskiej*, Warszawa: OBOP.  
1979 *Proces osiągnięć społeczno-ekonomicznych w Polsce*, ss.216—238, [w:] *Tendencje rozwoju społecznego*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.  
1985 *Ruchliwość społeczna w Polsce w latach 1972—1982* (maszynopis).
- Pohoski Michał, Słomczyński Kazimierz M. i Wesołowski Włodzimierz  
1976 *Occupational Prestige in Poland 1958—1975*, „The Polish Sociological Bulletin” nr 4: 63—77.
- Polanyi Karl  
1954 *The Great Transformation*, Boston: Beacon.
- Powell Brian i Jacobs Jerry A.  
1983 *Sex and Consensus in Occupational Prestige Ratings*, „Sociology and Social Research” 67: 392—404.
- Prandy Kenneth  
1965 *Professional Employees*, London: Faber and Faber Ltd.
- Ramsey C. E. i Smith R. S.  
1960 *Japanese and American Perceptions of Occupations*, „American Journal of Sociology” 65: 745—782.
- Reiss Albert (red.)  
1961 *Occupations and Social Status*, New York: The Free Press.
- Reissman Leonard  
1959 *Class in American Society*, Glencoe: Free Press.
- Reszke Irena  
1984 *Prestiż społeczny a pleć*, Wrocław: Ossolineum.
- Robinson W. S.  
1950 *Ecological Correlations and the Behavior of Individuals*, „American Sociological Review” 15: 351—357.
- Runciman Walter G.  
1968 *Class, Status and Power?* ss. 25—61, [w:] J. A. Jackson (red.), *Social Stratification*, Cambridge: University Press.
- Rush Garry B.  
1967 *Status Consistency and Right-wing Extremism*, „American Sociological Review” 32: 86—94.
- Sarapata Adam  
1965 *Studia nad uwarstwieniem i ruchliwością społeczną w Polsce*, Warszawa: Książka i Wiedza.  
1975 *Z badań nad hierarchią prestiżu zajęć w Polsce*, „Studia Socjologiczne” nr 1: 47—67.
- Sawiński Zbigniew  
1984 *Koncepcja alokacji merytokratycznej*, cz. I, Prezentacja koncepcji, Warszawa: Instytut Socjologii, Uniwersytet Warszawski.



- 1986a *Pomiar i skalowanie wykształcenia w badaniach socjologicznych*, Warszawa: Uniwersytet Warszawski, Instytut Socjologii.
- 1986b *Egalitaryzm w traktowaniu uczniów przez nauczycieli*, Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej [maszynopis].
- 1988 *Ocena realizacji próby w badaniach "Struktura społeczna I" i "Struktura społeczna II"* (maszynopis), Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii.
- Sawiński Zbigniew i Domański Henryk  
1986 *Wymiary struktury społecznej. Analiza porównawcza*, Wrocław: Ossolineum.
- 1987 *Socjologiczna klasyfikacja zawodów*. Ekspertyza wykonana dla Departamentu Biura Spisów Głównego Urzędu Statystycznego (maszynopis).
- Seligson Mitchell A.  
1977 *Prestige Among Peasants: a Multidimensional Analysis of Preference Data*, „American Journal of Sociology” 83: 632—652.
- Shinn Allen M.  
1974 *Relations between Scales*, ss. 121—158, [w:] Hubert M. Blalock (red.), *Measurement in the Social Sciences: Theories and Strategies*, Chicago: Aldine.
- Shils Edward  
1968 *Deference*, ss.104—132 [w:] J. A. Jackson (red.), *Social Stratification*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sixma H. i Ultee W. C.  
1984 *An Occupational Scale for the Netherlands in the Eighties*, ss. 29—40, [w:] B.F. Bakker i in. (red.), *Social Stratification and Mobility in the Netherlands*, Amsterdam: SISWO.
- Słomczyński Kazimierz M.  
1972 *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe i jego korelaty*, Wrocław: Ossolineum.
- Słomczyński Kazimierz M. i Kacprowicz Grażyna  
1979 *Skale zawodów*, Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii.
- 1985 *Subiektywna ocena pozycji społecznej: jej pomiar i determinanty*, „Kultura i Społeczeństwo” nr 4: 49—65.
- Sobel Michael  
1981 *Diagonal Mobility Models: a Substantive Motivated Class of Designs for the Analysis of Mobility Effects*, „American Sociological Review” 46: 893—906.
- Sowiński Cezary  
1987 *Dyrektor z łapanki, kierownik z ogłoszenia*, „Biuletyn Centrum Badania Opinii Społecznej” nr 2: 87—99.
- Spenner Kenneth  
1979 *Temporal Changes in Work Content*, „American Sociological Review” 44: 968—979.
- Stehr Nico  
1974 *Consensus and Dissensus in Occupational Prestige*, „British Journal of Sociology” 25: 410—427.

- Suter Larry E. i Miller Herman P.  
1973 *Income Differences Between Men and Career Women*, „American Journal of Sociology” 78: 962—974.
- Svalastoga Kaare  
1959 *Prestige, Class and Mobility*, Copenhagen: Glydendal.
- Szmak Andrzej  
1987 *Zawód wolny*, „Przegląd Tygodniowy” nr 37: 1—6.
- Taft Ronald  
1953 *Grading of Occupations in Australia*, „British Journal of Sociology” 4: 181—187
- Tazbir Janusz  
1983 *Kultura szlachecka w Polsce*, Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Thomas Murray  
1962 *Reinspecting of Structural Position on Occupational Prestige*, „American Journal of Sociology” 67: 561—565.
- Tilly Charles  
1961 *Occupational Rank and Grade of Residence in a Metropolis*, „American Journal of Sociology” 67: 323—330.
- Tiryakian Edward  
1958 *The Prestige Evaluation of Occupations in an Underdeveloped Country: the Phillipines*, „American Journal of Sociology” 63: 390—399.
- Treiman Donald J.  
1977 *Occupational Prestige in the Comparative Perspective*, New York: Academic Press.
- Treiman Donald J. i Terrel Kermitt  
1975 *Sex and Process of Status Attainment: a Comparison of Working Women and Men*, „American Sociological Review” 40: 174—200.
- Tuchman Barbara  
1987 *Wyniosła wieża*, Warszawa: Czytelnik.
- Wallace Michael i Kalleberg Arne L.  
1981 *Economic Organizations, Occupations and Labor Force Consequences: Toward Specification of Dual Economy Theory*, ss. 77—117, [w:] Ivar Berg (red.), *Sociological Perspectives on Labor Markets*, New York: Academic Press.
- Warner Lloyd W. i in.  
1949 *Social Class in America*, New York: Oxford University Press.
- Wasilewski Jacek  
1981 *Kariery społeczno-zawodowe dyrektorów*, Wrocław: Ossolineum.
- Warzywoda-Kruszyńska Wielisława  
1987 *Spoleczna homogeniczność małżeństw*, ss. 149—180, [w:] Krystyna Janicka (red.), *Zróznicowane społeczne i jego percepcja*, Wrocław: Ossolineum.
- Weber Max  
1957 *The Theory of Economic and Social Organization*, New York: Oxford University Press.  
1968 *Economy and Society*, New York: Bedminster Press.



- Wesołowski Włodzimierz  
 1962 *Studia z socjologii klas i warstw społecznych*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.  
 1980 *Uwarstwienie a merytokratyczna sprawiedliwość*, „Studia Socjologiczne” nr 4: 87—112.
- Wesołowski Włodzimierz i Sarapata Adam  
 1961 *Hierarchia zawodów i stanowisk*, „Studia Socjologiczne” nr 2: 91—123.
- Wiśniewski Wiesław  
 1986 *Potrzeby oświatowe i kulturalne w społecznej świadomości*, Warszawa: Instytut Socjologii, Uniwersytet Warszawski.
- Wnuk - Lipiński Edmund (red.)  
 1987 *Nierówności i upośledzenia w świadomości społecznej*, Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii.
- Wojciechowska Anita  
 1977 *Położenie materialne i uczestnictwo w kulturze a struktura społeczna*, Wrocław: Ossolineum.
- Young Michael D.  
 1958 *The Rise of Meritocracy: 1870—2033. An Essay on Education and Equality*, London: Thames and Hudson.
- Young Michael D. i Willmott Peter  
 1956 *Social Grading by Manual Workers*, „British Journal of Sociology” 7: 337—345.
- Yutchman Ephraim i Fischelson Gideon  
 1972 *Some Problems in the Study of Occupational Prestige with an Illustration from Israel*, „British Journal of Sociology” 23: 159—171.
- Zaborowski Wojciech  
 1981 *Potoczne wizje struktury społecznej i identyfikacje klasowe*, ss. 149—80, [w:] Kazimierz M. Słomczyński i Włodzimierz Wesołowski (red.), *Zróżnicowanie społeczne w perspektywie porównawczej*, Wrocław: Ossolineum.
- Zacłona Ryszard J.  
 1987 *Zróżnicowanie plac — tak jak je widzą pracownicy państwowych zakładów pracy*, „Biuletyn Centrum Badania Opinii Społecznej” nr 2: 29—36.
- Żygułski Kazimierz  
 1964 *Wybór i poważanie zawodów na Śląsku*, „Studium socjologiczne”, Wrocław: Ossolineum.

VACAT





## **Patterns of Prestige in the Social Structure**

by Henryk Domański and Zbigniew Sawiński

### **Summary**

From the beginning of the 50s. studies on the occupational prestige have become an inseparable part of social stratification research. The predominant question addressed by the authors was to identify inequality of prestige in terms of the occupational hierarchy. It has been taken as a valid reflection of the stratification as produced by unequal respect, esteem and deference granted by people to various strata.

All these studies approached the problem in the similar way. Namely, hierarchies of occupational prestige have been established in terms of average prestige scores accorded by respondents to occupational categories taken into account in the survey. Drawing on these aggregated scores authors considered many theoretically loaded problems. What is the shape of stratification ladder? How stable is it over time? What is the meaning of prestige? What are the differences between the basic classes and strata in perception of prestige?

Our book belongs to this stream of studies. However, the research strategy adopted by us departs significantly from the traditional approach. Contrary to prevailing analytical schema most of our research focuses on the individual prestige ratings and not on ratings aggregated into average scores assigned to occupations. On the one hand, we demonstrate that analyses carried out from „individuals perspective“ provide more comprehensive insight into patterns of social deference, reveal their complexity and allow to infer what mechanisms underlie prestige evaluations. On the other hand, our study shows that many conclusions coming from the analyses of the aggregate prestige hierarchies tend to simplify real stratification patterns or even must be regarded as virtually invalid. For these reasons some interpretations of previous results are needed which concerns especially the thesis about high similarity in the prestige ratings in the cross-country perspectives as well as between evaluations from different points of time. As our analysis shows this commonplace claim cannot be true in face of strong differentiation of prestige ratings when the individual evaluations are compared.

The substantive themes that we consider in our book are dealt with in nine consecutive chapters. The first two of them elaborate theoretical background of our analysis. In chapter 1. we present definition of prestige, referring this concept to broad spectrum of norms, attitudes and feelings connected with evaluations and beliefs concerning the placement of people in social structure. In this context we define prestige as a set of criteria intergrating the way in which people are evaluated. Next, components of prestige are spelled out and three basic types of this phenomenon are distinguished: (1) personal prestige — pertaining only to individuals; (2) situational prestige, which occurs in face-to-face relations; (3) general prestige — stemming from the roles and positions held by people in the system of stratification.

Drawing on these conceptual distinctions, in chapter 2. we discuss the question of ways in which norms of prestige affect the patterns of social stratification. Dealing with this issue we specify the complex and multifarious relations between prestige and social structure. Norms of general prestige shape hierarchical relations between classes, strata and occupational categories, enforce attributes required to attain social positions, delineate rules of consistency between values and behaviours. In turn, personal and situational prestige shows up in attitudes of deference and derogation and determines the life orientations of people. From this we argue that prestige plays a leading role in social integration as its main functions are to adjust people's actions to the needs of the social system.

Chapter 3. links theoretical considerations with empirical analyses. The general question is to what extent the differentiation of social prestige may be seen in terms of prestige granted to occupations. We refer to theoretical and empirical arguments supporting validity of such approach and attempt to reconstruct the shape of inequality brought about by prestige ratings. The overview of existing results from different countries leads to critical remarks on the possibility to exploit them in answering the questions typically addressed by students of occupational prestige. We demonstrate that previous studies failed to determine the degree of consensus and the meaning of the occupational prestige.

The same questions are then considered in chapter 4. where the results of the empirical studies conducted in Poland are discussed. Analytical scheme adopted by Polish authors does not deviate from the approach dominating in contemporary sociology and is based on comparing aggregated prestige scores. After critical review of the large body of empirical results obtained in the traditional framework we come to the conclusion that knowledge on the consensus, patterns and content of prestige in Polish society remains shaky.

In subsequent parts of the book we present results of empirical analyses. There are presented results relevant to most of the critical points directed above to previous studies. We refer to data from two surveys conducted on national samples in 1987. The first — mainly referred to — was carried out by the Institute of Philosophy and Sociology of the Polish Academy of Sciences. The second was administered by the Public Opinion Research Centre.



Chapter 5. presents general shape of the occupational prestige stratification in Poland. We used two techniques of collecting people's opinions about the prestige of different occupations. The first, traditional, where respondents were given a list of 29 occupational titles and asked to rate them on the 5-points scale. The second, free-choice method, where people reported five jobs most respected by themselves. Results obtained by both ways identify somewhat different aspects of the prestige inequality although, generally, they have proved compatible with each other. The free-choice method is not a standard technique of inspecting people's opinions about occupational prestige. However, it is useful to examine the concepts people apply in grading occupational roles and the stereotypes they employ in making their judgements. It turned out that respondents rated occupations not only in terms of roles and positions but also with reference to class and industrial and branch divisions. Additionally, criteria of evaluations were spelled out, such as „hard work“, „useful job“, „job involving high risk“. All in all, results evidenced that people looked at occupational prestige in various ways.

In chapter 6. we compare hierarchy of occupational prestige established in 1987 with results of previous surveys to determine whether any changes took place. Occupational rankings from 1958, 1960 and 1975 have been taken as reference points. Comparison of them with hierarchy obtained in 1987 do not reveal any significant changes although minor shifts in placement of broad occupational segments occurred. We explained them as resultant from changes of the value system of Polish society taking place during the period of the political and economic crisis.

The analyses presented in chapters 5. and 6. were limited to the traditional scheme in which aggregate prestige scores are compared. Since chapter 7. we proceed to alternative approach where the individual ratings are the units of analysis and not average prestige scores assigned to occupations by a researcher. We focus on the question of how similar are people in rating occupational roles. To determine the degree of consensus we calculated correlations between prestige ratings for each pair of respondents in our sample. The average correlation was only 0.32 that indicates a lack of consensus. This result undermines the conclusions drawn from comparisons of aggregate prestige hierarchies established for different social categories. Those results point out very high inter-group correlations, ranging from 0.89 to 1.00. We argue that analyses carried out in traditional way do not allow to reproduce adequately the rules that underlie evaluations of occupational roles. In the subsequent parts of chapter 7. we established similarity of the occupational judgements within basic social categories, examined the degree of agreement in evaluating particular jobs, compared individuals' choices obtained by the free-choice method. All these results provide further support for treating the occupational prestige evaluations as concordant to a very low degree.

The individual perspective is continued in chapter 8. The problem is whether people's opinions about occupational prestige find reflection in social relations in

everyday life. We place the question in the more general framework, namely, whether differentiation of prestige shapes barriers and distances between people. To handle with this problem we refer to opinions of parents concerning selection of friends for their children. Respondents were given a list of four occupations (university professor, physician, supervisor of manual work and self-employed shopkeeper) performed by the fathers of potential friends and asked whom they prefer first of all, whom second, and so on. Taking assumption that preferences mirror the prestige patterns we find low consistency in ratings. An average correlation between individual preferences was only 0.19, which documents very low consensus. More detailed analyses evidenced that preferred patterns of friendship correspond to some extent with the individuals' ratings of the occupational prestige obtained by other analytical schemes, although the correspondence is moderate. In closing this section we have pointed out that prestige patterns exert some impact on relations between people but it is of minor importance.

Chapter 9, the last in the book, contains conclusions and discussion of our findings. We focus on the question of how far knowledge about the processes of social structuration can be enriched by the occupational prestige studies.







Gdy w latach pięćdziesiątych rozpoczęto systematyczne badania struktury społecznej, rozpowszechniło się również przekonanie, że prestiż jest jednym z kluczowych wymiarów nierówności między ludźmi. Niezwykle wysoka zgodność między hierarchiami prestiżu zawodów utworzonymi dla różnych środowisk skłaniała do interpretacji ocen prestiżu jako odwzorowania spójnej osi norm przenikającej świadomość jednostek i grup społecznych.

Rozstrzygnięcie, na ile w tych ocenach mamy do czynienia z konsensusem społecznym, jest problemem kluczowym dla zrozumienia, czy prestiż jest faktycznie normą spajającą system społeczny i czy wyznacza ważną płaszczyznę nierówności. Analizy przedstawione w tej pracy dość jednoznacznie wskazują, że między ludźmi i poziom zgodności w ocenach prestiżu zawodów jest niski. Postawmy wobec tego pytanie o implikacje zjawiska niskiego konsensusu w ocenach prestiżu, dla struktury społecznej.