

Urszula Swadźba*

PRACA, RELIGIA, RODZINA. OD WARTOŚCI MATERIALISTYCZNYCH DO POSTMATERIALISTYCZNYCH?

Abstrakt. Artykuł bazować będzie na koncepcji teoretycznej Ronalda Ingleharta dotyczącej przejścia społeczeństwa od wartości materialistycznych (tradycyjnych) do postmaterialistycznych (nowoczesnych). Pokróćce przedstawione zostaną założenia tej koncepcji. Następnie omówione skrótowo wyniki badań własnych autorki nad wartościami pracy, rodziny i religii. Badania były przeprowadzone w społecznościach śląskich. Pokażą one, na jakim etapie przechodzenia od wartości materialistycznych do postmaterialistycznych znajduje się społeczeństwo polskie. W ostatnim akapicie autorka odpowie na pytanie, czy mamy do czynienia z kryzysem, czy z transformacją systemu wartości Polaków.

Słowa kluczowe: wartości, praca, rodzina, religia, wartości materialistyczne, wartości postmaterialistyczne.

1. Wstęp

Spółeczeństwo polskie od ponad 20 lat podlega procesowi transformacji. Dotyczy to przede wszystkim gospodarki, ale również sfery świadomości. Jednym z jej elementów są wartości. To one decydują, jakie działania w życiu zostaną podjęte, a jakie zaniechane bądź odrzucone. Ludność Polski jest w fazie przemian społecznych, które dotyczą w różnym stopniu poszczególne grupy społeczne. Z jednej strony zaznacza się przywiązanie do wartości tradycyjnych, do istniejących wzorów i norm społecznych. Z drugiej – pojawiają się wartości nowoczesne, wskazujące na postępujące procesy indywidualizacji i dekompozycji zastanych ról i statusów.

Celem artykułu będzie pokazanie miejsca wartości w świadomości Polaków na podstawie badań empirycznych. Wybrane zostały trzy istotne dla społeczeństwa

* Dr hab. prof. UŚ, Instytut Socjologii, Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 11, 40-007 Katowice; urszula.swadzba@us.edu.pl.

wartości: praca, religia i rodzina. Przeprowadzona analiza materiału empirycznego została oparta na teorii zmian wartości Ronalda Ingleharta, czyli przejściu od wartości materialistycznych do postmaterialistycznych. Autorka bazując na swoich badaniach odpowie na pytanie, czy mamy do czynienia z kryzysem, czy z transformacją wartości.

2. Teoretyczny kontekst analizy – teoria zmian wartości Ronalda Ingleharta

Analiza zostanie przeprowadzona na podstawie koncepcji zmian wartości Ronalda Ingleharta (Inglehart 1977), w której wyszedł on od teorii potrzeb Maslowa. Według tej teorii potrzeby ludzkie są zhierarchizowane. Najistotniejsze są potrzeby fizjologiczne, zwłaszcza w warunkach ograniczonych możliwości. Następna z kolei jest potrzeba bezpieczeństwa fizycznego, która jest prawie tak samo ważna, jak poprzednia. Po zaspokojeniu podstawowych potrzeb jednostka będzie dążyła do realizacji innych – niematerialnych. Dlatego R. Inglehart sformułował następujące dwie tezy:

1) ludzie cenią najbardziej te rzeczy, których jest mało;

2) stosunek między środowiskiem społecznym a wyznawanymi wartościami nie ma charakteru bezpośredniego przystosowania. Ludzie mają tendencję do uznawania tego samego zespołu wartości za priorytetowe przez całe swoje dorosłe życie, choć powstał on we wczesnym jego okresie (teza socjalizacyjna).

Zgodnie z rozwijaną przez R. Ingleharta tezę, konkluzja jest następująca: wraz z postępującym dobrobytem gospodarczym następuje przejście od wartości materialistycznych (zapewniających bezpieczeństwo i przetrwanie) do wartości postmaterialistycznych (akcentujących potrzeby samoekspresji i jakości życia). Z tych dwóch przesłanek można wnioskować o znacznych różnicach w systemach wartości młodego i starszego pokolenia Europejczyków. Osoby starsze, które w trakcie swojego życia doświadczyły biedy i niedostatku, żyły w czasach, gdy powszechne były braki w zaopatrzeniu i poczucie niepewności egzystencji, zorientowane będą na wartości materialistyczne, gdzie kolektywna dyscyplina dominuje nad indywidualną wolnością, konformizm grupowy nad różnorodnością, a autorytet państwa nad obywatelskością i autonomią. Z kolei osoby z młodszych roczników, które dojrzały w warunkach wzrostu gospodarczego, braku wojen i powszechnej oferty towarowej i usługowej, będą preferowały wartości postmaterialistyczne. Wartości te podkreślają znaczenie ludzkiej emancypacji, a tym samym promują wolność w miejsce dyscypliny, różnorodność w miejsce jednorodności, autonomię przedkładają nad autorytet. Zgodnie z hipotezą R. Ingleharta, ludzie młodszy częściej byli postmaterialistycznie zorientowani niż starsze pokolenie. Obserwuje się wśród nich indywidualizację, samorealizację i wzrost orientacji na jakość życia.

Koncepcja R. Ingleharta jest bardzo nośna teoretycznie i wyjaśnia współczesną nam zmianę systemów wartości (Inglehart, Basanez, Moreno 1998; *Human Beliefs...* 2004; Siemieńska 2004). Na gruncie polskim dokonano jej reinterpretacji. Marek Ziółkowski uzupełnił tę koncepcję, przydatną zwłaszcza do analiz w krajach postkomunistycznych, w postaci rozróżnienia dwu porządków w wartościach postmaterialistycznych (Ziółkowski 2000: 117–124). W wymiarze ekonomicznym zasada interwencjonizmu państwa w produkcję, a zwłaszcza dystrybucje dóbr, przeciwstawia się swobodzie działalności gospodarczej. W wymiarze społeczno-kulturowym porządek oparty na konformizmie pionowym i poziomym przeciwstawia się tolerancji i przyzwoleniu dla inności. M. Ziółkowski wskazał, że można analizy wartości przeprowadzić na dwu poziomach. Jeden związany jest z wartościami egzystencjalnymi (np. pracą), drugi – z kulturowymi (np. religia, rodzina). Taka koncepcja i reprezentowany sposób podejścia do analizy będzie przydatny szczególnie w interpretacji zgromadzonej literatury. Społeczeństwo polskie charakteryzowało się bowiem specyficznym systemem wartości, który z jednej strony był zbliżony do innych krajów realnego socjalizmu (np. wartość pracy), a z drugiej strony dotyczył tylko polskiego (np. wartość religii). Pierwsze badania European Values Study (EVS) zostały przeprowadzone w latach 1970 i 1971, w sześciu krajach europejskich, następnie – w wybranych krajach pozaeuropejskich. Od 1990 r. badania prowadzone są również w byłych krajach postkomunistycznych, w tym w Polsce.

Autorka przeprowadziła swoje badania w 2010 r., wykorzystując niektóre z pytań EVS. Dotyczyły one wartości pracy, rodziny i religii. Do badań wybrane zostały trzy miejscowości: Bogucice – dzielnica Katowic, Rydułtowy k/Rybnika oraz podmiejska gmina Wry (23 km od Katowic). Dobór tych miejscowości był celowy, ponieważ obrazują one zróżnicowanie środowiska śląskiego (duże miasto, miasto średnie i miejscowość podmiejska). Wszystkie mają jedną wspólną cechę – rozwijały się w otoczeniu kopalń. Badaniami objęto mieszkańców w wieku od 19 do ok. 75 lat. Przeprowadzonych zostało 540 wywiadów. Zastosowano kwotowy dobór mieszkańców do badań (wiek, płeć, wykształcenie).

3. System wartości w świadomości Polaków

Określenie systemu wartości jest zawsze trudnym problemem nie tylko dla badacza, który musi wyselekcjonować określone wartości, ale również dla badanego, bo nie zawsze potrafi je trafnie wybrać. Dlatego zadano badanym pytanie o to: „W jakim stopniu uważa Pan/-i następujące sprawy za ważne w życiu?” respondent miał użyć skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieważne, a 5 – bardzo ważne. Analiza będzie dotyczyła pracy, rodziny i religii. Oprócz trzech istotnych wartości, takich jak: praca, rodzina i religia, włączone zostały: czas wolny, przyjaciele, znajomi, polityka (szerzej: S w a d ź b a 2012: 210–227).

Wyniki badań wskazują, że na czele systemu wartości stoi rodzina. Dla 90,9% badanych rodzina jest bardzo ważną wartością. Niewielki odsetek badanych uważa ją za wartość średnio ważną, mało ważną i nieważną. Rodzina również zajmuje pierwsze miejsce wśród innych wyborów wartości (prawie 76% umieściło ją na pierwszym miejscu). Wyniki badań porównawczych również nie odbiegają od wyżej wymienionych ustaleń, rodzina jest w społeczeństwie polskim osią systemu wartości (*Human Beliefs...* 2004; Boguszewski 2005; Swadźba 2001, Zygmunt 2008).

Na drugim miejscu w możliwościach „bardzo ważna” znajduje się praca (56,0%). Aż 31,0% respondentów uważa ją również za „dostyc ważną”. Praca jest więc drugą po rodzinie istotną wartością w naszym społeczeństwie. Wyniki badań są zbliżone z badaniami EVS, a również z badaniami ogólnopolskimi, także tymi sprzed kilku lat, wartość pracy nieznacznie straciła na znaczeniu jako wartość „bardzo ważna”. Częściej respondenci określają ją jako dość ważną (*Human Beliefs...* 2004; Boguszewski 2005; Boguszewski 2010; Zygmunt 2008).

Na trzecim miejscu w odpowiedziach jako „bardzo ważna” (35,5% odpowiedzi) oraz „dość ważna” (28,3%) znajduje się religia. Religia przez ponad 16% osób stawiana jest na drugim miejscu w systemie wartości, a przez ponad 1/4 osób na trzecim miejscu. Odnotowuje się spadek znaczenia religii jako wartości „bardzo ważnej” na rzecz wartości „dość ważnej” (*Human Beliefs...* 2004; Boguszewski 2010; Zygmunt 2008). Religia jako istotna wartość traci więc na znaczeniu. Taka tendencja została już zauważona w przeprowadzonych w 2006 r. pod kierunkiem autorki badaniach rybnickich oraz w badaniach ogólnopolskich (Boguszewski 2008a, Górny 2008). Jest to z pewnością efekt wchodzenia w dorosłość młodego pokolenia bardziej zlaicyzowanego. Znacznie mniejsze znaczenie mają w systemie wartości mieszkańców Śląska czas wolny i przyjaciele, a jeszcze mniejsze polityka (Swadźba 2012: 224–225).

Reasumując, trzy wartości: rodzina, praca i religia są najbardziej istotne w świadomości mieszkańców społeczności śląskich. Są to wartości egzystencjalne i afiliacyjne. Mieszkańcy badanych społeczności skupieni są wokół swoich spraw i swojego życia osobistego.

4. Praca jako wartość

Pierwszą analizowaną wartością była praca. Dla 56% badanych była to wartość bardzo ważna. Na wybór jej jako istotnej wartości mają trzy zmienne niezależne: płeć, wiek i wykształcenie (Swadźba 2012, 214–218). Przedstawiona zostanie przede wszystkim zależność od wieku, ponieważ w aktualnych warunkach ten czynnik decyduje o transformacji wartości.

Wiek badanych wpływa na postrzeganie wartości pracy (na poziomie $p = 0,0001$, χ^2 istotne, V -Cramera wynosi 0,148). Do takich samych wniosków

można było dojść w badaniach rybnickich, taka sama zależność wynika również z badań EVS (Zygunt 2008; Rabusic, Hamanova, red. 2009). Praca jest wartością „bardzo ważną” dla kategorii osób w wieku 41–50 (65,8%) i 51–60 (62,8%). Natomiast młodsze i starsze kategorie wiekowe respondentów rzadziej wybierały możliwość „bardzo ważna”. Dotyczy to osób od 61 do 70 lat (55,2%), a jeszcze częściej kategorii najmłodszej (46,5%). Te wybory podyktowane są sytuacją zawodową badanych. Najbardziej dojrzałym zawodowo, często zajmującym kierownicze stanowiska, badani z kategorii wiekowej 41–60 lat, najczęściej identyfikują się z wykonywaną pracą i swoim zakładem pracy. Często jest to własna firma. Dla nich praca stanowi więc wielką wartość egzystencjalną i samorealizacyjną. Natomiast starsza kategoria wiekowa to często emeryci, gospodynie domowe, osoby, które drogę zawodową mają już za sobą. W ich systemie aksjologicznym praca już nie jest najważniejszą wartością, ponieważ koncentrują się na innych wartościach życiowych. W tej kategorii znajdują się studenci i rozpoczynający pracę zawodową. Zajmują oni niższe stanowiska pracy i często myślą o ich zmianie. Młode pokolenie jest jednak bardzo zróżnicowane, szczególnie dotyczy to młodych mężczyzn. Spośród nich bowiem 25,2% wybrało na pierwszym miejscu pracę sytuując ją spośród trzech wartości. Jest to najwyższy odsetek spośród wszystkich kategorii wiekowych, posiadających dobrą pracę, a bez własnej rodziny. Również ciekawe są odpowiedzi najstarszej kategorii wiekowej osób powyżej 70. roku życia. Wśród nich znajdują się mężczyźni (33,3% spośród mężczyzn tej kategorii wiekowej), dla których praca jest również na pierwszym miejscu wśród wartości. To pokolenie „śląskiego etosu pracy” – dawni górnicy, dla których praca stanowiła i stanowi wielką wartość, pomimo braku aktywności zawodowej.

Pracę można traktować jako całość, ale można również zastanowić się, w jaki sposób pewne cechy są istotne dla jej podejmowania. Bowiem podejmując pracę czyni się tak ze względów materialnych, egzystencjalnych, ale również ze względu na samorealizację, cechy społeczne oraz kreatywne. Wykonywana praca umiejscawia człowieka w społeczeństwie, poprzez nią wyraża się człowieczeństwo.

Powyżej wymienione cechy pracy zostały podzielone na pięć grup: egzystencjalne (1 – dobre zarobki, 2 – pewność pracy), społeczne (3 – brak napięć w pracy, 4 – sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje, 5 – spotykanie się z ludźmi, 6 – praca ciesząca się ludzkim szacunkiem, 7 – praca społecznie użyteczna), samorealizacyjne (8 – praca interesująca, 9 – praca odpowiadająca zdolnościom, 10 – praca, w której czujesz, że możesz coś osiągnąć), kreatywne (11 – duże możliwości awansu, 12 – możliwość wykazania się inicjatywą, 13 – praca odpowiedzialna) oraz ludyczne (14 – wygodne godziny pracy, 15 – długie urlopy) (Swańba 2012: 227–241). Ponieważ respondenci mogli każdej z nich przyporządkować określoną wartość, a nie musieli dokonywać wyboru, dlatego przede wszystkim będzie poddana analizie odpowiedź „bardzo ważna” jako najbardziej wskaźnikowa dla określonej cechy.

Najwięcej odsetków wskazań „bardzo ważne” osiągnęły egzystencjalne cechy pracy, przede wszystkim – pewność pracy i dobre zarobki. Podobne wyniki osiągnęte są również w badaniach EVS oraz w innych badaniach nad cechami pracy. Często jednak wysokie zarobki umiejscawiają się na pierwszym miejscu bądź pomiędzy cechami występuje niewielka różnica (*Human Beliefs...* 2004; Sikorska 2002; Lewandowska, Wenzel 2004). W przedstawionych badaniach respondenci większy nacisk położyli na pewność pracy, prawie 70% respondentów uważa, że jest to najważniejsza cecha pracy, następnych 26%, że – raczej ważna (łącznie więc 96%). Tylko niewielki odsetek respondentów uważa „pewność pracy” za nieistotną cechę. Tak wysoka ranga pewności pracy występuje w krajach, gdzie praca jest trudnym dostępnym dobrem. Następną ważną cechą pracy są wysokie zarobki (Boguszewski 2011). Jest to zrozumiałe, ponieważ pracę podejmuje się w celu egzystencjalnym. Wysokie zarobki nie są jednak tak istotne, jak pewność pracy. Większość osób uważa, że korzystniejsza jest sytuacja niższych zarobków przy pewniejszej pracy. Takie wyniki pytań o istotne cechy pracy uzyskane zostały już po raz kolejny w badaniach na Śląsku (Swadźba 2001).

Trzecią ważną cechą pracy są sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje. Na ważność tej cechy pracy i umieszczanie jej na trzecim miejscu wskazują również inne badania (*Human Beliefs...* 2004; Sikorska 2002; Lewandowska, Wenzel 2004). Jest to społeczna cecha pracy, świadcząca, że czynnik ludzki w pracy jest bardzo istotny. Odzwierciedla to również wybór następnej pozycji: „brak napięć w pracy”. Wybór tych dwu cech pokazuje, że respondenci doceniają w niej dobrą atmosferę, brak konfliktów, które sprzyjają efektywnej pracy. W pracy spędza się wiele godzin, wykonując różne czynności i odpowiedni współpracownicy są bardzo ważni, aby praca była dobrze wykonana.

Duże znaczenie odgrywają również samorealizacyjne czynniki pracy, jak: „praca interesująca” i „praca odpowiadająca zdolnościom”, a także w następnej kolejności „praca, w której czujesz, że możesz coś osiągnąć”. Prawie połowa respondentów umieszcza pierwsze dwie cechy pracy jako bardzo ważne, a powyżej 40% – jako raczej ważne. Prawie 40% respondentów docenia jako bardzo ważną pracę, w której coś chcą osiągnąć. W niej respondenci chcą się realizować i rozwijać, a nie tylko zarabiać pieniądze. Dlatego oprócz czynników egzystencjalnych i społecznych bardzo ważne są samorealizacyjne. Inne cechy pracy, takie jak: spotkanie się z ludźmi i praca ciesząca się społecznym szacunkiem (społeczne), duże możliwości awansu, możliwość wykazania się inicjatywą i praca odpowiedzialna (kreatywne), a także wygodne godziny pracy (ludyczne) nie odgrywają tak dużej roli w świadomości respondentów, są najczęściej drugorzędne. Najmniejsze znaczenie posiadają takie cechy pracy, jak „praca społecznie użyteczna” i „długie urlopy”. Dla 7,2% respondentów długie urlopy nie odgrywają żadnej roli jako istotna cecha pracy.

Wybór ważności cech pracy jest zależny również od wieku respondentów. Wskazują na to zrealizowane do tej pory badania socjologiczne zarówno ogólno-

polskie, jak i własne (S w a d ź b a 2001; S i k o r s k a 2002; S w a d ź b a 2008; L e w a n d o w s k a, W e n z e l 2004).

W ramach grup wiekowych można zauważyć ciekawe zróżnicowanie akceptacji poszczególnych cech pracy (szerzej: S w a d ź b a 2012: 215–218). Przykładowo dla średniej grupy wiekowej (41–50 lat, 51–60 lat) najistotniejsza jest pewność pracy. Powyżej 70% respondentów wskazuje na tę cechę pracy. Nie jest to niczym dziwnym, ponieważ osoby w średnim wieku mają największe trudności ze znalezieniem pracy, gdy ją tracą. Pewność pracy ma większe znaczenie niż wysokie zarobki. Ta grupa wiekowa umieszcza je na drugim miejscu. Egzystencjalne cechy pracy mają szczególne znaczenie dla osób w średnim wieku z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Pewność pracy i wysokie zarobki to podstawa egzystencji ich samych i ich rodzin. Wynika to z coraz bardziej niestabilnego rynku pracy w Polsce (S w a d ź b a 2001, 2012). Następną cechą pracy, odgrywającą dużą rolę w tej kategorii wiekowej, są „sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje”. Dopiero potem osoby z tej kategorii wiekowej wybierają takie wartości samorealizacyjne, jak „praca interesująca” i „praca odpowiadająca zdolnościom”. Taka kolejność wyborów cech pracy jest zrozumiała, ponieważ w tej kategorii wiekowej przeważają robotnicy. Nastawieni oni są na zachowanie osiągniętej pozycji zawodowej i skoncentrowani na wartościach egzystencjalnych. Tylko niewysoki odsetek osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, z tej kategorii wiekowej, wskazuje na kreatywne cechy pracy.

W bardzo zróżnicowany sposób wartościują cechy pracy osoby po 60. roku życia. Wszelkie cechy pracy osiągają znacznie niższy odsetek. Jest to grupa emerytów, których życie wyznacza inny rytm i nie przywiązują znaczenia dla pewnych cech pracy. Natomiast nieco młodsza kategoria starszych respondentów (61–70 lat) zaskakuje w swoich wyborach. Dla nich istotne są egzystencjalne cechy pracy, ale również samorealizacyjne i kreatywne (np. „praca odpowiadająca zdolnościom” 59,0%, duże możliwości awansu 32,1%). Po szczegółowej analizie wywiadów okazało się, że w tej kategorii respondentów znalazły się osoby z wyższym wykształceniem, które mają w bliskiej perspektywie odejście na emeryturę. Cenią sobie pracę, którą wykonują, a szczególnie jej rozwojowe aspekty.

Najbardziej interesująca w swoich opiniach jest kategoria młodych respondentów do 30 lat. Najwyższy odsetek odpowiedzi „bardzo ważne” uzyskały trzy cechy pracy: „praca interesująca” (65,0%), „dobre zarobki” (64,1%) i „pewność pracy” (62,1%). Jest to nieco inna kolejność niż w badaniach EVS (*Human Beliefs...* 2004). Uwidacznia się zatem tendencja do stawiania na pierwszym miejscu postmaterialistycznej wartości, jaką jest „praca interesująca” przed egzystencjalnymi. Dla młodych ludzi ważna jest więc pewność pracy, ale nie jest tak istotna, jak dla średniego pokolenia. Jest to jeszcze okres życiowy, gdy pracę można zmieniać, aby szukać bardziej odpowiadającej i interesującej. Stosunkowo duże znaczenie odgrywają w tej kategorii wiekowej samorealizacyjne cechy pracy, jak

„praca odpowiadająca zdolnościom” czy „praca, w której możesz coś osiągnąć”, a także kreatywne „duże możliwości awansu” i „możliwość wykazania się inicjatywą”. Te cechy pracy w najmłodszej kategorii wiekowej „osiągają” najwyższe wskaźniki procentowe. Stosunkowo wysokie wskaźniki procentowe w tej kategorii wiekowej mają ludyczne cechy pracy, takie jak „wygodne godziny pracy” i „długie urlopy”. Korelacja z innym pytaniem wskazała, że 73,3% respondentów ceniących sobie czas wolny jako ważną wartość życiową wybiera „długie urlopy”. Są to z reguły ludzie młodzi. „Wygodne godziny pracy” to również cecha, która osiąga najwyższe odsetki wskazań wśród młodego pokolenia. Za nią, jako „bardzo ważną”, optują przede wszystkim młode kobiety, które łączą pracę zawodową z opieką nad małymi dziećmi. Dla nich dogodne godziny pracy mają ważne znaczenie dla możliwości łączenia ról rodzinnych i zawodowych.

Podsumowując ten punkt, można stwierdzić, że w społeczeństwie polskim praca jest wyjątkowo wysoką wartością. Wpływ na to ma jedna z istotnych cech pracy – egzystencjalna. Dopiero na drugim miejscu występują samorealizacyjno-kreatywne cechy pracy. Na wybór cech pracy wpływ ma przede wszystkim wiek. Na egzystencjalnych, instrumentalnych i niektórych społecznych cechach pracy skupiają się starsze, niżej wykształcone kategorie respondentów; młodsze, wyżej wykształcone skupiają się na niektórych cechach egzystencjalnych, niektórych społecznych, samorozwojowo-kreatywnych oraz ludycznych. W młodym pokoleniu duże znaczenie ma konkurencyjny wobec pracy czas wolny (S w a d ź b a 2012: 214–218). Odnosząc się do teorii R. Ingleharta, widzimy, że kategorie osób z wyższym wykształceniem, szczególnie młodych, zbliżają się do wartości post-materialistycznych w pracy. Nie jest to jednak takie proste w sytuacji polskiego rynku pracy, gdy cały czas mamy do czynienia z wysokim bezrobociem, trudnościami w uzyskaniu pracy, a szczególnie dobrze płatnej.

5. Religia jako wartość

Trzecią ważną wartością była religia (szerzej: S w a d ź b a 2012: 221–224, 347–355). Spośród trzech zmiennych niezależnych najbardziej na wartość religii wpływa wiek respondentów (na poziomie $p = 0,0001$, χ^2 istotne, V -Cramera wynosi 0,157). Jak wynika z badań, wraz z wiekiem wzrasta odsetek respondentów uważających, że religia jest „bardzo ważną” wartością w ich życiu. Od niespełna 15% w najmłodszej kategorii wiekowej do prawie 60% – w najstarszej. Dla prawie połowy młodych osób (do 30. roku życia) religia jest ważną wartością (42,8%), ale nie „bardzo ważną”. Częściej jest ważną wartością dla młodych ludzi mieszkających w mniejszej miejscowości. Religię jako najważniejszą wartość z sytemu wartości wybiera niewielki odsetek respondentów we wszystkich kategoriach wiekowych, chociaż znacznie częściej w starszych (51–60 lat – 7,4%, powyżej 70 lat – 7,8%). Dla kobiet w najstarszej kategorii wiekowej jest to jedna z istotnych wartości (23,5%).

Wskaźnikiem, który najpełniej informuje o religii jako istotnej wartości w życiu, są autodeklaracje religijne. Zawierają one informacje dotyczącą wiary religijnej oraz praktyk. Tak sformułowana kafeteria z reguły orientuje badanych na deklaracje dotyczące praktyk. Wyniki wskazują, że w większości mieszkańców społeczności śląskich należą do osób wierzących i praktykujących (głęboko wierzące i praktykujące stanowią 10,0%, wierzący i praktykujący – 66,9%, wierzący i niepraktykujący – 16,7%, niewierzący i niepraktykujący – 3,9%, brak odpowiedzi – 2,5%). Z badań wynika, że 93,6% respondentów należy do osób wierzących. Jest to wysoki odsetek zbliżony do ogólnopolskiego, a również wynikającego z badań EVS (Borowik 2002; Wciórka 2001; Boguszewski 2008a; *Human Beliefs...* 2004). O ile deklaracje wiary nie odbiegają od wyników ogólnopolskich, to włączenie praktyk wskazuje, że badani są bardziej aktywni religijnie (Boguszewski 2006). Jest to cecha charakterystyczna społeczności zamieszkałych przez autochtonów, na co wcześniej wskazywały przeprowadzone przez W. Świątkiewicza badania socjologiczne (Świątkiewicz 1997). Również wskazywały na to wyniki przeprowadzonych pod kierunkiem autorki artykułu badań w Rybniku (Górny 2008).

Wyniki badań wskazują, że autodeklaracje religijności są zależne od takich czynników, jak wiek, płeć i wykształcenie. Autodeklaracje religijne są zależne przede wszystkim od wieku badanych, na taką zależność wskazują również inne badania socjologiczne (Borowik 2002; Wciórka 2001; Boguszewski 2006; Górny 2008). Badania CBOS wykazują, że ludzie starsi w wieku 55 lat i więcej są bardziej religijni niż pozostali, tzn. częściej uczestniczą w praktykach religijnych (Wciórka 2001). Taka prawidłowość dotyczy również przedstawionych tu badań. Są to osoby głęboko wierzące i praktykujące oraz wierzące i praktykujące. W pierwszej grupie różnica jest czterokrotna, w drugiej wynosi ok. 20%. Z kolei w najmłodszej grupie wiekowej częstsze są deklaracje wierzących i niepraktykujących (do 30 lat – 23,3%, 61–70 lat – 7,7%). Również najwyższy odsetek osób niewierzących i niepraktykujących występuje w najmłodszej grupie wiekowej. Na jakie charakterystyczne procesy wpływa wiek badanych? Analizując grupę osób o identyfikacji śląskiej, można zauważyć duże dysproporcje autodeklaracji zależne od wieku. W najmłodszej grupie Ślązaków (do 30 lat) tylko pojedyncze osoby deklarują się jako głęboko wierzący i praktykujący, takich osób w wieku powyżej 70 lat jest 1/4. Z kolei powyżej 20% respondentów z tej grupy Ślązaków (do 30 lat) deklaruje się jako wierzące i niepraktykujące. Po wnikliwej analizie okazuje się, że znaczna część tych osób mieszka w wielkim mieście (Katowicach-Bogucicach). W Bogucicach aż 34,0% Ślązaków deklaruje się jako wierzący i niepraktykujący. Najczęściej należą one do kategorii wiekowej do 30 lat i od 31 do 40 lat. Młode śląskie pokolenie w dużym mieście objęły więc procesy laicyzacyjne, podobne do ogólnopolskich. Należą do kategorii osób określających się jako wierzące, ale nie uczestniczą w systematycznych praktykach kościoła instytucjonalnego. Również ok. 7% należy do osób niewierzących

i niepraktykujących. Uległ zawężeniu lub przerwaniu proces międzygeneracyjnej transmisji kulturowej śląskich wzorów religijności. Dominuje indywidualizm i selektywność norm i zasad religijnych. Tradycje śląskiej religijności w znacznie większym stopniu kontynuują mniejsze społeczności, w których praktyki religijne są udziałem znacznej części mieszkańców zarówno starszego, jak i młodego pokolenia. Nasuwa się więc wniosek, że młode pokolenie z rodzin śląskich (szczególnie mężczyźni), mieszkańców wielkiego miasta, nie uczestniczy w praktykach religijnych, a tym samym nie ma kontaktu z kościołem instytucjonalnym. Młodzi mężczyźni ulegli więc procesom laicyzacyjnym. Wystąpił brak transmisji wzorów kulturowych w rodzinie bądź pomimo starań rodziny wzory te zostały odrzucone w konfrontacji z innymi atrakcyjniejszymi. Tradycyjna religijność Śląska w tej grupie Ślązaków uległa zanikowi. Interesujące jest, że badania wykazały również niezależność autodeklaracji religijności od wykształcenia (S w a d ź b a 2012: 347–354).

Podsumowując, można stwierdzić, że wartości religijne w badanych społecznościach mają jeszcze duże znaczenie. Dotyczy to szczególnie mniejszych społeczności, w których dominują wartości materialistyczne i silny jest jeszcze wpływ religijności instytucjonalnej. Siła religijności jednak słabnie. Zarysowują się trendy laicyzacyjne i obejmują one część średniego pokolenia i młodych mieszkańców wielkiego miasta. Religijność podlega indywidualizacji i pluralizacji. Wskazuje to na upowszechnianie się wartości postmaterialistycznych, gdzie religia nie odgrywa istotnej roli, a zachowania i postawy religijne są sprawą prywatną każdego członka społeczeństwa.

6. Rodzina jako wartość

Rodzina, jak wykazują badania, jest najważniejszą wartością w życiu większości badanych (S l a n y 2002; K w a k 2005; B o g u s z e w s k i 2010). Na takie wyniki wskazują również przeprowadzone badania (90,9%) (szerzej: S w a d ź b a 2012: 218–221).

Młody wiek jest czynnikiem modyfikującym postrzeganie rodziny jako najważniejszej wartości (na poziomie $p = 0,041$, χ^2 istotne, V -Cramera wynosi 0,122). Wszystkie kategorie wiekowe z wyjątkiem najmłodszej przekraczają 90% akceptacji „bardzo ważna”, osoby w kategorii wiekowej do 30 lat – 81,6%. W tej kategorii wiekowej również najniższy odsetek osób, bo 66,0%, wskazuje rodzinę jako najważniejszą wartość, podczas gdy w innych kategoriach wiekowych wskazuje ją około lub powyżej 80% badanych (31–40 lat – 82,4%, 41–50 lat – 79,3%, 51–60 – 76,8%, 61–70 lat – 78,2%). Wartość rodziny w najstarszej grupie wiekowej nieznacznie spada (90,2% odpowiedzi „bardzo ważna”) (*Human Beliefs...* 2004; Z y g m u n t 2008). Osoby starsze często koncentrują się na innych war-

tościach, takich jak religia. Dokładniejsza analiza wykazała również, że w taki sposób odpowiadają głównie mężczyźni.

Najbardziej radykalnym przejawem kryzysu rodziny jest podważenie sensu jej istnienia jako podstawowej komórki życia społecznego. Istnieją poglądy o schyłku małżeństwa i rodziny jako instytucji społecznej. Badania EVS wykazują jednak, że sytuacja jest bardzo zróżnicowana w różnych państwach, zależy również od wieku badanych (*Human Beliefs...* 2004). Analizy socjologiczne wykazywały zawsze, że zawarcie małżeństwa miało ważne znaczenie dla młodego pokolenia na Śląsku. Dlatego istotne było zbadanie, na ile mieszkańcy Śląska akceptują małżeństwo, a w jakim stopniu uważają je za instytucję przestarzałą. Zadane zostało wobec tego pytanie: „Czy zgadza się Pan/i, że małżeństwo jest instytucją przestarzałą?”.

Analiza wypowiedzi respondentów wskazuje, że większość z nich uważa, iż małżeństwo nie jest instytucją przestarzałą (szerzej: S w a d ź b a 2012: 295–298). Odsetek osób zgadzających się z takim twierdzeniem wynosi tylko 8,0% i jest niższy niż w badaniach EVS z 1999 r. (9,0%) (*Human Beliefs...* 2004). Świadczy to o trwałości instytucji małżeństwa w świadomości badanych i docenianiu jej wartości. Taki poziom akceptacji małżeństwa jako instytucji nie dotyczy jednak wszystkich kategorii badanych. Występuje wyraźne zróżnicowanie ze względu na pewne cechy społeczno-demograficzne. Przede wszystkim kobiety częściej akceptują małżeństwo (K – 80,6%, M – 76,1%). Małżeństwo jako potrzebną instytucję akceptują chętniej osoby żonate/zamężne i wdowcy (Ż – 85,3%, W – 91,3%) niż kawalerowie/panny (58,0%). Z kolei częściej kontestują małżeństwo osoby rozwiedzione, żyjące w separacji oraz w stałym, nieformalnym związku (R – 29,4%, SEP – 12,5%, NZ – 16,7%). Taka postawa wobec małżeństwa jako instytucji wynika prawdopodobnie z ich doświadczeń osobistych.

Akceptacja małżeństwa jako potrzebnej instytucji jest zależna od wieku. Małżeństwo jest częściej traktowane jako instytucja przestarzała przez ludzi młodych, którzy częściej kontestują jego istnienie. Jednak tu aż 2/3 docenia jego ważność jako instytucji w czasach współczesnych. Akceptacja małżeństwa jako instytucji jest wśród polskiego młodego pokolenia wyższa niż np. u naszych sąsiadów Czechów, gdzie już prawie połowa młodych ludzi kontestuje instytucję małżeństwa (R a b u s i c, H a m a n o v a, red. 2009). Wyniki badań wskazują, że małżeństwo jest instytucją przestarzałą przede wszystkim dla młodego pokolenia mieszkającego w wielkim mieście. W Bogucicach w kategoriach wiekowych poniżej 30 lat i 31–40 lat ok. 1/3 mieszkańców uznaje małżeństwo jako instytucję przestarzałą, w Rydułtowach w kategorii wiekowej do 30 lat – 22,2%, w kategorii wiekowej 31–40 lat – 8,3%, a w gminie Wyry tylko 1 osoba w tych kategoriach wiekowych. W istotny sposób na ważność małżeństwa jako instytucji wpływa religijność. Osoby głęboko religijne i praktykujące prawie wszystkie uznają, że małżeństwo nie jest instytucją przestarzałą. Z kolei osoby niewierzące w większości kontestują wartość małżeństwa.

Na postrzeganie małżeństwa wpływa jeszcze śląska identyfikacja etniczna i zamieszkiwanie w mniejszej miejscowości (S w a d ź b a 2012: 298). Te dwie zmienne sprzyjają akceptacji małżeństwa jako instytucji nie przestarzałej. W podmiejskiej śląskiej społeczności z istniejącą jeszcze silną więzią rodzinną małżeństwo pozostaje dużą wartością, również wśród młodego pokolenia. Świadczy to o transmisji tradycyjnych, materialistycznych wartości kulturowych w przekazie międzygeneracyjnym. Natomiast w społeczności wielkiego miasta mamy do czynienia z kształtowaniem się wartości nowoczesnych, postmaterialistycznych.

7. Wnioski

Podsumowując analizy dotyczące tylko trzech wartości, można pokusić się o wskazanie kierunków, w jakich zmierza społeczeństwo polskie w swoim systemie wartości. Byłaby to również nawiązanie do zarysowanej wcześniej teorii wartości R. Ingleharta, jak również uzupełnienia przedstawionego przez M. Ziółkowskiego.

Spółeczeństwo polskie zachowuje jeszcze w znacznym stopniu wartości materialistyczne. Szczególnie dotyczy to wartości pracy. Wynika to z trudnego rynku pracy i wysokiej stopy bezrobocia. Praca jest więc wysoko cenioną wartością. Dla części młodych pracowników oprócz funkcji materialnych praca pełni funkcje kreatywne i samorealizacyjne. Wskazuje to na przechodzenie do wartości postmaterialistycznych. Coraz większego znaczenia nabiera czas wolny. Religia jest jeszcze ważną wartością, ale jej siła słabnie, szczególnie w młodym pokoleniu. Z jednej strony w mniejszych społecznościach utrzymuje się tradycyjna religijność, która w pewnych aspektach internalizowana jest przez młode pokolenie. Z drugiej – w wielkim mieście znaczna część wyznawców nie jest związana z kościołem instytucjonalnym, zerwana zostaje ciągłość przekazu międzypokoleniowego. Zaczyna dominować nastawienie indywidualistyczne w akceptowaniu zasad życiowych. Rodzina jest ważną wartością. Poglądy na nią są jednak niekoherentne. Z jednej strony nie uznaje się małżeństwa za instytucję przestarzałą, z drugiej – nie przyznaje się jej tylko konstytutywnych cech. Normy regulujące zachowania w małżeństwie i rodzinie coraz bardziej podlegają indywidualnej ocenie. Za dopuszczalne uznawane są alternatywne formy rodziny. Wartości postmaterialistyczne coraz częściej dochodzą do głosu nie tylko w systemie wartości młodego pokolenia. Analizując trzy przedstawione wartości, można potwierdzić sformułowaną przez M. Ziółkowskiego tezę, że wartość pracy powinna być analizowana w naszym społeczeństwie na innym poziomie, ponieważ mieści się w większym stopniu w wartościach materialistycznych, natomiast dwie pozostałe wartości, religii i rodziny, w większym stopniu zmierzają w kierunku wartości postmaterialistycznych.

Badania wykazały, że najistotniejszym czynnikiem decydującym o przekształcaniu się wartości jest wiek. Można wyróżnić z pewnością dwie kategorie wiekowe o odmiennym systemie wartości. Pierwszą, najmłodszą – dobrze wykształconych mieszkańców wielkiego miasta, w której przeważają wartości postmaterialistyczne. Drugą, najstarszą – słabiej wykształconych mieszkańców miejscowości podmiejskiej z przewagą wartości materialistyczne. Pomiędzy tymi modelowymi skrajnymi grupami mieszczą się pozostałe kategorie wiekowe o niespójnym systemie wartości. Można więc wnioskować, że w miarę wymiany generacyjnej zmieniać się będzie również system wartości i zbliżać do wartości postmaterialistycznych.

Ważne pytanie, które zostało postawione jako temat wiodący brzmi: „Kryzys moralny czy transformacja wartości?” (M a r i a ń s k i 2001). Odpowiadając sobie na to pytanie autorka uważa, że mamy do czynienia z transformacją wartości. Dotyczy to szczególnie młodego pokolenia. Dawne tradycyjne wartości ulegają rozpadowi, a obok tradycyjnych akceptowane są nowe (moralne). W świadomości młodego pokolenia współistnieją one, nie budząc kontrowersji. Należy przypuszczać, że takie procesy będą wyznaczać kierunek przemian społecznych.

Bibliografia

- B o r o w i k I. (2002), *Przemiany religijności polskiego społeczeństwa*, [w:] M. M a r o d y (red.), *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa, s. 381–396.
- G ó r n y A. (2008), *Religijność śląska a procesy sekularyzacyjne*, [w:] U. S w a d ź b a (red.), *Śląski świat wartości. Z badań empirycznych w Rybniku*, Wydawnictwo Gnome, Katowice, s. 95–118.
- Human Beliefs and Values. A cross-cultural sourcebook based on the 1999–2002 values surveys* (2004), R. Inglehart et. al. (eds.), Siglo Veintiuno Editores, Mexico – Buenos Aires.
- I n g l e h a r t R. (1977), *The Silent Revolution: Changing Values and Political Systems among Western Publics*, Princeton University Press, Princeton.
- I n g l e h a r t R., B a s a n e z M., M o r e n o J. (1998), *Human Values and Beliefs; A Cross-Cultural Sourcebook*, Michigan University Press, Ann Arbor.
- K w a k A. (2005), *Rodzina w dobie przemian. Małżeństwo i kohabitacja*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.
- M a r i a ń s k i J. (2001), *Kryzys moralny czy transformacja wartości? Studium socjologiczne*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin.
- R a b u s i c L., H a m a n o v a J. (red.) (2009), *Hodnoty a postoje v CR 1991–2008. Pramenna publikace European Values Study*, Masarykova univerzita, Brno.
- S i e m i e ń s k a R. (2004), *Od wartości postmaterialistycznych do materialistycznych – casus Polski*, [w:] M. M a r o d y (red.), *Zmiana czy stagnacja*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa, s. 177–206.
- S i k o r s k a M. (2002), *Zmiany postaw Polaków wobec pracy: lęk przed bezrobociem i samorealizacją*, [w:] A. J a s i ń s k a - K a n i a (red.), *Polacy wśród Europejczyków*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa, s. 22–45.
- S l a n y K. (2002), *Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*, Wydawnictwo Nomos, Kraków.

- Swadźba U. (2001), *Śląski etos pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Swadźba U. (2008), *Praca jako wartość w życiu Ślązaków*, [w:] U. Swadźba (red.), *Śląski świat wartości*, Wydawnictwo Gnome, Katowice, s. 65–79.
- Swadźba U. (2012), *Wartości – pracy, rodziny, religii. Ciągłość i zmiana. Socjologiczne studium społeczności śląskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Świątkiewicz W. (1997), *Tradycja i wybór. Socjologiczne studium religijności na Górnym Śląsku*, Wydawnictwo Instytut Górnos Śląski, Katowice.
- Ziółkowski M. (2000), *Przemiany interesów i wartości społeczeństwa polskiego. Teorie – tendencje – interpretacje*, Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań.
- Zygunt A. (2008), *System wartości rybniczian*, [w:] U. Swadźba (red.), *Śląski świat wartości*, Wydawnictwo Gnome, Uniwersytet Śląski, Katowice, s. 49–64.

Dokumenty on-line

- Boguszewski R. (2005), *Wartości i normy w życiu Polaków*, komunikat z badań CBOS, www.cbos.pl, 23.03.2007.
- Boguszewski R. (2006), *Znaczenie religii w życiu Polaków*, komunikat z badań CBOS, www.cbos.pl, 16.11.2011.
- Boguszewski R. (2008a), *Dwie dekady przemian religijności w Polsce*, komunikat z badań CBOS, www.cbos.pl, 23.03.2011.
- Boguszewski R. (2008b), *Kontrowersje wokół różnych zjawisk dotyczących życia małżeńskiego i rodzinnego*, komunikat z badań CBOS, www.cbos.pl, 24.08.2011.
- Boguszewski R. (2010), *Co jest ważne, co można, a czego nie wolno – normy i wartości w życiu Polaków*, komunikat z badań CBOS, (BS/99/2010), www.cbos.pl, 16.08.2011.
- Boguszewski R. (2011), *Stosunek Polaków do pracy i pracowitości*, komunikat z badań CBOS, www.cbos.pl, 16.09.2011.
- Lewandowska J., Wenzel M. (2004), *Praca jako wartość*, komunikat z badań CBOS, www.cbos.pl, 23.08.2006.
- Wciórka B. (2008), *Religijność Polaków na przełomie wieków*, komunikat z badań CBOS, www.cbos.pl, 02.03.2009.

Urszula Swadźba

WORK, RELIGION, FAMILY. FROM MATERIALISTIC TO POSTMATERIALISTIC VALUES?

Summary. The paper will be based on the theoretical concept by Ronald Inglehart on the transition of the society from materialist (traditional) to post-materialist (modern) values. Assumptions of this concept will be briefly outlined. Then, the results of the author's own research on the values of work, family and religion will be presented. The research was conducted in Silesian communities. This will show the current stage of transition from materialist to post-materialist values in Polish society. In conclusion, the author will answer the question of whether we are dealing with a crisis or with a transformation of the value system of Poles.

Keywords: value, work, family, religion, materialist value, post-materialist value.