

KLASSE, PRESTIGE, GEZAG EN PERSOONLIJKHEID

Joke Claeys

1. INLEIDING

Sociale stratificatie is een prominent thema binnen de sociale wetenschappen. Deze 'ongelijke verdeling van eigendom, macht en prestige' (Grusky en Takata, 1992) wordt in veel gevallen aan het beroep gerelateerd. Zowel op theoretisch als op empirisch vlak eiste en eist sociale ongelijkheid heel wat aandacht op. Ongeveer alle auteurs zijn het er echter over eens dat de link tussen de theoretische concepten en de gehanteerde operationalisatie van sociale ongelijkheid vaak onduidelijk is (zie o.a. Haug, 1977; Peschar, 1978). Dat in onderzoek verschillende stratificatiematen naast elkaar gebruikt worden, doet de conceptuele helderheid ook geen goed.

In deze bijdrage willen we de impact van enkele stratificatie-operationalisaties tegen elkaar afwegen. Eerst brengen we kort enkele kernbegrippen en definities in herinnering. Daarna gaan we dieper in op de meest courante operationalisaties en hun eigen(aardig)heden. Het eigenlijke doel van het artikel bestaat uit het empirisch testen en vergelijken van de verklarende kracht van vier stratificatie-operationalisaties, nl. prestige, klasse, statuut en het met klasse gerelateerde 'gezag'. De test betreft meer specifiek de impact op enkele persoonlijkheidskenmerken. Deze bevindingen zijn theoretisch te kaderen binnen de 'social structure and personality' traditie of de sociologische sociale psychologie. Er wordt gewerkt met een qua opleiding homogeen steekproef. Enerzijds houdt dit beperkingen in qua veralgemening naar de totale bevolking, anderzijds geeft het aanleiding tot een fijnere analyse van de echt belangrijke elementen binnen de stratificatie.

2. KERNBEGRIPPEN IN DE THEORETISCHE BENADERINGEN VAN SOCIALE STRATIFICATIE: KLASSE, STATUS, MACHT

Sørensen (1994) wijst op een eensgezindheid omtrent het centrale belang van de variabelen klasse, status en macht bij de analyse van stratificatie. Over het relatieve belang van de drie variabelen en over de achterliggende concepten zijn de meningen

echter verdeeld. Binnen dit bestek beperken we ons tot enkele definities en begrippen die voor de empirische test onontbeerlijk zijn.

Het centrale element in *Marx'* unidimensionele klassenmodel is de 'economische positie'; of de relatie tot de produktiemiddelen. Toch wijzen verschillende auteurs erop dat de exploitatierelatie eigenlijk een ongelijke machtsrelatie is (Kerbo, 1991; Hamilton en Hirszowicz, 1993).

Webers multidimensionele stratificatiemodel blijft tot op heden het referentiepunt. 'Klasse' blijft één van de drie dimensies. De term heeft eveneens betrekking op de economische orde, maar wordt enigszins anders gedefinieerd. Een klasse bevat die mensen met gelijke levenskansen, wier relatieve positie door de marktsituatie bepaald wordt. De tweede dimensie is een indeling op basis van de status, of het 'aanzien'. Statusgroepen zijn groepen mensen die een gemeenschappelijke levensstijl delen en een gelijkaardig aanzien genieten. Tussen klasse en status bestaat in veel gevallen een sterk verband. De derde dimensie is die van 'partij' of macht. Het gaat in de eerste plaats om politieke macht, die de mogelijkheid inhoudt anderen te domineren of te beïnvloeden om een bepaald doel te bereiken (Weber, 1946). Ook in *Webers* theorie is macht de achterliggende, centrale factor (Kreckel, 1976; Haug, 1977; Kerbo, 1991). Vooral de theoretische impact van dit model is ontzaglijk: het is uitgebreid bediscussieerd, aangepast en met eigen accenten beladen. Voor een multi-dimensionele operationalisatie is het wachten op Erikson en Goldthorpe (zie verder). De twee door Weber toegevoegde dimensies zijn een belangrijke inspiratiebron voor de volgende twee unidimensionele modellen.

Dahrendorf (1959) heeft een expliciet op macht gebaseerd klassenmodel ontwikkeld. Aan Weber ontleent hij de centrale definities: macht is 'de waarschijnlijkheid dat een actor binnen een sociale relatie in een positie zal staan waarin hij, ondanks verzet, zijn eigen wil kan uitvoeren, onafgezien van de basis waarop deze waarschijnlijkheid rust' (Dahrendorf, 1959: 166). Gezag (het Weberiaanse 'Herrschaft') is 'de waarschijnlijkheid dat aan een order met een bepaalde inhoud door een bepaalde groep personen zal gehoorzaamd worden' (Dahrendorf, 1959: 166). Een belangrijk onderscheid hierbij is dat macht in essentie met de persoonlijkheid van het individu verbonden is, terwijl gezag met de sociale posities of sociale rollen verbonden is. Gezag is legitieme macht; gezagsrelaties maken deel uit van de sociale structuur en vormen de basis voor de twee klassen: diegenen die gezag uitoefenen en diegenen die er zich aan moeten onderwerpen (Dahrendorf, 1959). Macht is dus het bredere begrip; gezag is een specifieke vorm van macht, die aan de positie binnen de sociale structuur gelieerd kan worden. Een empirische test van *Dahrendorfs* stellingen is pas verschenen met Robinson en Kelley (1979, zie hieronder).

'Status', het derde element uit *Webers* model vormt het centrale criterium voor de *functionalistische theorieën*. In zijn definitie van status of 'aanzien' verwijst Parsons naar een evaluatie of rangschikking van de mate waarin mensen aan de dominerende

normen van de maatschappij voldoen. Elementen als rijkdom en macht zijn hierbij per definitie secundair (Kerbo, 1991).

3. OPERATIONALISATIES

3.1 *Continue operationalisaties: prestige en status*

Het functionalisme heeft, in tegenstelling tot de theorieën van Marx en Weber, in sterke mate het empirische onderzoek beïnvloed. Quasi de hele naoorlogse Amerikaanse sociologie hanteert *eendimensionele schalen*. Dit houdt in dat de ongelijkheid beschreven en verklaard wordt in termen van kwantitatieve verschillen op de gehanteerde schaal (Kraaykamp, e.a., 1989). Er wordt m.a.w. gesproken van een 'sociale ladder'. Het criterium waarop de schaal gebaseerd is, kan al eens variëren, maar is meestal gerelateerd aan het Weberiaanse 'status' element.

Een belangrijk en frequent gehanteerd criterium is *prestige*, dat inhoudelijk overeenkomt met het in de theorieën genoemde 'status'. De eerste prestigeschaal dateert van 1947. Het oordeel van een groep mensen over de 'standing' van aan hen voorgelegde beroepen vormt de basis van een prestigehiërarchie. Het criterium prestige is vrij goed theoretisch onderbouwd. Wegener (1992) geeft vier theoretische invalshoeken die het subjectieve oordeel van de respondenten respectievelijk baseren op de 'eer', de 'achting', het charisma of het succes dat met het beroep gepaard zou gaan. Zowel oordelen van personen met verschillende kenmerken, oordelen geveld op verschillende momenten in de tijd, als oordelen afkomstig uit verschillende landen blijken sterk gelijkende schalen voort te brengen (Treiman, 1977). Op basis van 55 nationale prestigeladders heeft Treiman (1977) de 'Standard International Prestige Scale' geconstrueerd, die comparatief onderzoek mogelijk maakt. Zijn theoretische argumentatie voor de keuze van prestige is de volgende. Beroepen verschillen op drie vlakken van elkaar, nl. m.b.t. vaardigheden en kennis, economische controle (eigenaar, controle over investeringen, ...) en gezag. De combinatie van deze drie leidt tot verschillen in macht. Voor dit laatste neemt hij de Weberiaanse definitie over. Macht brengt op zijn beurt verschillen in privilege (o.a. differentiële beloning) mee. Het prestige-oordeel is nu voornamelijk gebaseerd op macht en privilege. De beoordeling van macht en privilege is internationaal zeer gelijkend, wat meteen verklaart dat prestigeladders internationaal sterk gecorreleerd zijn. Toch blijven macht en privilege tot de achterliggende ideeën behoren, waarop de 'achting', de morele evaluatie gebaseerd is. Die morele waarde wordt nu uitgedrukt door middel van prestige (Treiman, 1977). Hij kiest m.a.w. voor het symbolische domein van stratificatie. De discussie omtrent wat nu echt door prestigeschalen gemeten wordt, blijft in bredere kring voortduren.

Deze vraag geldt echter nog in sterkere mate voor (socio-economische) *status*. Dit begrip is niet te verwarren met het in de theoretische werken aangehaalde 'status'. In tegenstelling tot prestigeschalen, die op het subjectieve oordeel van respondenten

gebaseerd zijn, zijn statusschalen berekend aan de hand van meer 'objectieve' elementen. De eerste dergelijke schaal is ontwikkeld door Duncan in 1961. Voor zijn socio-economic index (SEI) berekent hij per beroep de gewogen som van het gemiddelde inkomen en de gemiddelde opleiding van de specifieke beoefenaars. De verkregen schaal was oorspronkelijk ontwikkeld om 'prestige-oordelen' te schatten voor in de prestigeschaal ontbrekende beroepen (Haug, 1977), maar is al snel een eigen leven gaan leiden. Ondanks het frequente gebruik van deze SEI en aanverwante maten, en de recente ontwikkeling van een 'International Socio-Economic Index of occupations' (Ganzeboom, e.a., 1992), blijft de theoretische basis hier erg smal.

Prestige- en statusschalen kennen op grote schaal een toepassing binnen de 'status attainment' traditie. Een overzicht van continue schalen, ook gebaseerd op andere kenmerken, kan o.a. gevonden worden in Haug (1977) en Grusky en Van Rompaey (1992). Het frequente gebruik van deze schalen heeft ongetwijfeld ook te maken met hun groot methodologisch voordeel: ze kunnen zonder problemen in een regressie-analyse ingepast worden.

3.2 Categorische operationalisatie: klasse

Bij de categorische operationalisaties brengt de onderzoeker zelf de individuen op basis van beroepskenmerken e.d. in een vrij beperkt aantal klassen onder. Hier wordt de ongelijkheid eerder in relationele termen verklaard en staan kwalitatieve in plaats van kwantitatieve verschillen centraal (Kerstholt en Luijkx, 1982). Er wordt nl. van uitgegaan dat leden van een bepaalde klasse een aantal kenmerken gemeen hebben (interne homogeniteit) en zich duidelijk van andere klassen onderscheiden (externe heterogeniteit) (Ganzeboom e.a., 1992). De 'moderne' klassenindelingen zijn ontstaan in de jaren '70 en in essentie nominaal. De in de jaren '50 gebruikte klassen, die louter een discretisering van een beroepenladder zijn, worden hier buiten beschouwing gelaten.

De bekendste van deze klassenindelingen, de EGP-classificatie, is ontwikkeld door Erikson, Goldthorpe en Portocarero (Erikson e.a., 1979; Erikson en Goldthorpe, 1992). Zij kiezen voor het werken met klassen, uit onvrede met de bestaande continue indelingen. Ze vinden dat beroepen die op een schaal dicht bij elkaar staan, niet noodzakelijk veel met elkaar gemeen hebben. In hun mobiliteitsonderzoek zijn ze niet geïnteresseerd in louter verticale bewegingen, maar in relationele veranderingen, veranderingen in de aard van de betrokkenheid van het individu in relaties binnen de arbeidsmarkt. De twee hoofdcomponenten van hun klassenbegrip zijn de markt- en werksituatie. Beroepen die op deze twee componenten gelijkaardig zijn, komen dus in eenzelfde klasse terecht. De marktsituatie wordt beschreven in termen van werkcondities en heeft o.a. betrekking op het niveau en de bronnen van inkomsten, en de mate van economische zekerheid. Onder de werksituatie verstaan ze 'autoriteit' en 'controle over het productieproces' (Ahrne, 1990). De verwijzing naar de marktsituatie verraadt een Weberiaanse invloed. Ahrne (1990) vindt bovenstaande theoretische basis

ceder beperkt en niet voldoende duidelijk uitgewerkt. De concreet in onderzoek gehanteerde nominale EGP-classificatie is multidimensioneel van opbouw. Ze is echter niet op twee maar op vier dimensies gebaseerd: de tewerkstelling als zelfstandige of loontrekkende (een indicator van de marktsituatie), het leiding geven (aantal gesuperviseerden: indicator van de werksituatie), de sector (handenarbeid, hoofdarbeid of agrarische arbeid) en het vereiste opleidingsniveau. De reden van toevoeging van deze laatste twee dimensies wordt nergens gegeven of bediscussieerd (Ahrne, 1990).

Een tweede belangrijk klassenschema is dat van *Erik Olin Wright*. Hij heeft een empirische maat gecreëerd, sterk gebaseerd op de Marxistische theorie. Op deze wijze wil hij de waarde van de Marxistische conceptualisatie t.o.v. de in zijn ogen oppervlakkige 'status attainment' niet alleen theoretisch aangeven maar ook empirisch aantonen (Wright, 1985). Ook voor hem is de keuze voor het relationele concept t.o.v. het puur graduele van belang. Zijn eerste, beperkte model resulteert in vier klassen, door de combinatie van twee dimensies, nl. al dan niet eigenaar van de productiemiddelen en al dan niet supervisie over ondergeschikten (Wright en Perrone, 1977). Aan de zuiver Marxistische economische factor voegt hij dus een dichotome gezagsdimensie toe. Daarna past hij het model aan de geïndustrialiseerde maatschappij met haar steeds groeiende middenklasse aan. Zijn tweede model uit 1982 is goed hanteerbaar en telt acht klassen (Wright, e.a., 1982). De dimensies eigenaar/niet-eigenaar en controle over het werk van anderen blijven centraal. Wel worden op basis van dit laatste meer onderverdelingen gecreëerd en wordt in die fase de ongelijkheid in relaties van dominantie vertaald. In 1985 (Wright, 1985) volgt nog een uitbreiding en legt hij het accent opnieuw op de Marxistische exploitatierelatie. Drie soorten 'voordelen' (dimensies) spelen nu een rol in de klassenverdeling, nl. kapitalistische (eigenaar), organisatorische (hiërarchische positie) voordelen en voordelen m.b.t. vaardigheden. Deze laatste worden dus aan het oude model toegevoegd en hebben betrekking op o.a. opleiding en autonomie. Dit twaalf klassen tellende schema wordt door verschillende auteurs sterk Weberiaans genoemd. Waar Parkin (1979) stelt dat 'in elke neo-marxist ook ergens een Weberiaan schuilt', gaat dit zeker op voor het multidimensionele en sterk op gezag gebaseerde schema van Wright.

Wrights klassenschema wordt door een aantal auteurs in onderzoek gehanteerd en volgens de eigen noden aangepast. Zo maken Kohn en Slomczynski (1990) bij een vergelijking tussen de VS en Polen voor de twee landen een verschillende klassenindeling, op basis van de voor elk land meest geschikte criteria. Carroll en Mayer (1986) passen eveneens het schema aan voor een onderzoek in West-Duitsland en stellen vast dat effecten van klassenstructuur niet verdwijnen bij controle voor allerlei structurele factoren en individuele hulpbronnen.

Deze klassenindeling is niet alleen voor algemene steekproeven toepasbaar, maar weet ook binnen een qua opleiding homogene steekproef te differentiëren. Omwille van de prominente rol van het element 'gezag' in deze indeling, vinden Hagan e.a. (1988) ze geschikt voor toepassing op een steekproef van juristen. Binnen dit onderzoek worden

ten klassen gehanteerd, een latere analyse op een ietwat verschillende steekproef juristen resulteert in zeven klassen (Fay en Hagan, 1995).

3.3 Aanzetten tot een vernieuwende aanpak: krijgt 'gezag' toch zijn plaats?

De vraag stelt zich of de kern van Wrights model, het element 'gezag', niet op een andere wijze gemeten kan worden. Halaby en Weakliem (1993) verwijten hem dat hij kwantitatief meetbare elementen als cignaarschap en gezag artificieel in categorieën wringt. Robinson en Kelley (1979) tonen aan dat, naast het Marxistische element 'eigendom/controlle over de productiemiddelen' ook de dimensie gezag, gebaseerd op Dahrendorf, een aanzienlijke eigen impact op inkomen heeft. Daarenboven geven ze er de voorkeur aan gezag niet als een dichotomie, maar als een continuüm te beschouwen. Kraaykamp e.a. (1989) analyseren de invloed van beroepsklasse (EGP) en -prestige op factoren als inkomen en enkele politieke attitudes. Er wordt o.a. onderzocht of de impact van deze klassen terug te brengen is tot bepalende dimensies als 'leiding geven' en 'zelfstandigheid'. Dit is niet volledig het geval, maar toch wordt een aanzienlijke impact van de schaal 'leiding geven' op een factor als inkomen geconstateerd.

De differentiërende kracht van gezag blijkt ook belangrijk voor sterk gelijkende beroepen binnen een bedrijf. Rosenbaum (1984), die carrièreprocessen binnen een onderneming grondig uittekent, stelt dat veranderingen binnen de carrière, waarbij men binnen hetzelfde beroep blijft, niet voldoende door de klassieke maten van beroepsstatus gemeten kunnen worden. Als indicator voor de statuspositie binnen de onderneming kiest hij daarom voor de factor 'gezag'.

Steeds meer auteurs wijzen op de beperkingen van de traditionele continue stratificatiematen 'status' en 'prestige'. Ook Spaeth (1985) poneert in dit verband de belangrijke impact van o.a. controle over personeel. Een maat voor gezag blijkt dus steeds meer gewenst. In een recent artikel is zelfs Wright (Wright, e.a., 1995) tot een soort samengestelde maat voor gezag overgegaan. Geleidelijk aan blijkt in de praktijk van het onderzoek dan toch de factor macht, of meer specifiek 'gezag', de gelegitimeerde macht, (zie hierboven) meer op de voorgrond te treden; een factor waarvan op theoretisch vlak al lang het belang wordt aangegeven.

4. STRATIFICATIE EN PERSOONLIJKHEID: STRUCTURELE IMPACT

Zoals uit bovenstaande paragraaf blijkt, is er een vrij groot aanbod aan stratificatie-operationalisaties. Om enkele hiervan tegen elkaar af te wegen, is ervoor gekozen de impact van sociale stratificatie op persoonlijkheid te onderzoeken. Een belangrijke reden hiervoor is de goed onderbouwde theoretische basis, iets wat voor een afhankelijke variabele als inkomen minder het geval is (zie verder).

De impact van elementen van de sociale structuur op persoonlijkheid is het centrale thema binnen de 'social structure and personality' traditie of de sociologische sociale psychologie, een subdiscipline van de sociologie. Persoonlijkheid wordt hier als volgt gedefinieerd: 'een breed geheel van relatief stabiele en blijvende individuele, psychologische kenmerken' (House, 1981). Dit houdt zowel waarden, attitudes, motieven als noden in. Onder sociale structuur wordt begrepen de stratificatiepositie, maar ook meer onmiddellijk nabije werkcondities.

Belangrijke aspecten van de persoonlijkheid, die tevens indicatoren zijn van het welbevinden van de onderzochte personen, zijn *zelfwaardering en interne controle* (1). Kohn c.a. (1983) stellen dat een voordeliger positie in de klassenstructuur (categorisch) en een hogere positie in de sociale stratificatiehiërarchie (continu) een positieve impact op het individu hebben. Ze stellen vast dat de sociale stratificatiepositie significant gecorreleerd is met quasi alle door hen onderzochte persoonlijkheidskenmerken, zoals zelfvertrouwen, zelfdepreciatie en een aantal waarden. Ook Rosenberg en Pearlin (1978) en Mortimer e.a. (1986) stellen vast dat zelfwaardering positief gerelateerd is aan het socio-economische niveau van de uitgeoefende functie. Gecas (1989) vermeldt bewijsmateriaal voor een positieve relatie tussen de sociale stratificatiepositie en de mate van interne controle. Uit onderzoek van Andrews en Whithey (1976) blijkt dat tussen socio-economische status en het algemene gevoel van welbevinden een positief verband bestaat.

Interessant binnen dit kader zijn ook de *werkgerelateerde attitudes*. Waar bepaalde auteurs (o.a. Spenser, 1988) stellen dat deze veel minder stabiele kenmerken betreffen, constateren Mortimer c.a. (1986) bij een steekproef universitair gediplomeerden over een periode van 10 jaar een behoorlijke stabiliteit, zowel qua gevoel van eigen competentie als qua betrokkenheid op het werk en extrinsieke waarden voor het werk. Ze stellen ook vast dat personen in beroepen met een hoger prestige, met meer economisch belonende posities en meer autonomie en intrinsiek voldoening gevend werk, positievere attitudes t.o.v. de job vertonen. Kalleberg en Griffin (1980) hanteren een sterk op gezag gebaseerde klassenindeling en constateren dat diegenen met meer gezag en controle een hogere 'job fulfilment' (sterk gelijkend op intrinsieke motivatie) vertonen. Een positieve samenhang tussen de statuspositie van het beroep en de betrokkenheid op het werk (een veel onderzochte werkhouding) wordt o.a. vastgesteld door Mannheim (1975) en Lorence (1987).

Laatstgenoemde stelt daarenboven een nog veel sterker effect van autonomie op 'werkbetrokkenheid' vast. Zowel binnen het onderzoeksproject van Kohn (1983, 1990) als dat van Mortimer e.a. (1986) is de prominente impact van autonomie of 'occupational self-direction' op de persoonlijkheidsvariabelen gebleken. Dit wordt door Kohn beschouwd als één van de onmiddellijke werkcondities; deze voor het individu meer nabije ervaringen vormen een vertaling van de meer op 'macroniveau' gesitueerde stratificatiepositie.

In hun project gaan Kohn e.a. (1983) ter controle ook na of het verband structuur/persoonlijkheid niet door een selectie-effect tot stand gekomen is. Met andere woorden: is het niet te wijten aan een impact van de mens op de werkcondities? Hoewel een kleine dergelijke impact vastgesteld is, blijkt uit al hun tests dat de structuur de mens meer beïnvloedt dan de mens de structuur. Wij gaan hier in dit artikel dan ook van uit.

5. VRAAGSTELLING: IN WELKE MATE VERSCHILT DE IMPACT VAN VERSCHILLENDE STRATIFICATIE-OPERATIONALISATIES?

In dit artikel willen we de verklarende kracht van vier operationalisaties van de sociale stratificatiepositie vergelijken, en dit binnen een specifieke, qua opleiding homogene steekproef. Het betreft meer bepaald een klassenindeling volgens het schema van Wright en een prestigeladder - twee klassieke operationalisaties - en twee samenstellende dimensies van het klassenschema, nl. gezag en het statuut (zelfstandige of loontrekkende). Hierbij komt de klemtoon te liggen op de vergelijking tussen het veel gebruikte prestige en het theoretisch sterker onderbouwde gezag, dat ò als basis-element van de klassenindeling ò als zelfstandige continue maat getest wordt.

De vraag is in de *eerste plaats* of elk van deze vier stratificatie-operationalisaties op zich sowieso iets van de variantie van de onderzochte persoonlijkheidskenmerken kan verklaren. De in dit onderzoek betrokken - en afzonderlijk onderzochte - persoonlijkheidskenmerken zijn zelfwaardering, interne controle, en de werkgerelateerde attitudes functiebetrokkenheid, intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie. De drie laatstgenoemde hebben allemaal te maken met het belang van het werk voor de persoon, maar zijn conceptueel duidelijk verschillend. Daarenboven wordt gecontroleerd voor variabelen als sekse, duur van de loopbaan en leefsituatie.

Een analyse van elke operationalisatie apart laat niet toe een uitspraak te doen over de relatieve impact van de maten van sociale positie. Daarom worden in een *tweede fase* prestige en klasse enerzijds en prestige en gezag anderzijds in een gezamenlijke analyse gebracht. Op die manier kan vastgesteld worden of de effecten uit de eerste fase al dan niet behouden blijven, na controle voor een andere operationalisatie.

In de *derde plaats* willen we nagaan of de (mogelijke) impact van de positie in de sociale structuur, die door de stratificatie-operationalisaties geïndiceerd wordt, niet vooral verloopt via de impact van de tussenliggende werkcondities. Kohn e.a. (1983) redeneren dat vooral de onmiddellijke werkconditie 'autonomie' een belangrijk deel van de impact van de stratificatiepositie op persoonlijkheidsvariabelen verklaart. Om het relatieve belang van stratificatiepositie en werkcondities na te gaan, worden in een derde fase, voor de vier operationalisaties afzonderlijk de analyses overgedaan, met controle voor twee belangrijk geachte werkcondities, nl. autonomie en het aantal gewerkte uren per week.

De binnen de 'social structure and personality' traditie vastgestelde resultaten, die in punt 3 weergegeven worden, indiceren een positief verband tussen de sociale stratificatiepositie en de door ons onderzochte attitudes. Op basis daarvan kan dus *algemeen* verwacht worden dat hoe 'hoger' de positie die men bekleedt, hoe hoger de score op de attitude in kwestie zal zijn.

Over de relatieve sterkte van de *verschillende operationalisaties* kunnen we weinig uitgesproken verwachtingen stellen. Er bestaat een beperkte onderzoekstraditie waarbij reeds een vergelijking klasse/status of klasse/prestige ondernomen is. Deze spitst zich echter meer toe op de verklaring van verschillen in inkomen, of wat Kalleberg en Griffin (1980) 'economische beloningen' noemen (Wright en Perrone, 1977; Robinson en Kelley, 1979; Kalleberg en Griffin, 1980; Kerstholt en Luijckx, 1982; Spaeth, 1985; Kraaykamp e.a., 1989). Telkens wordt vastgesteld dat klasse en de continue variabele (prestige of status) een belangrijke en eigen impact op inkomen hebben. Hoewel inkomen als indicator van de levenskansen (en afhankelijke variabele) in onderzoek frequent gehanteerd wordt, zijn de theoretische verklaringen voor de gedane vaststellingen toch eerder beperkt (2).

Een vergelijking van de *impact op attitudes* komt iets minder voor. Toch is hier wel een theoretisch kader voorhanden, nl. de 'social structure and personality' traditie. We vonden een beperkt aantal studies dat enkele uiteenlopende attitudes in het onderzoek betreft. Deze resultaten willen we de lezer niet onthouden, temeer daar ze ons voor onderhavig onderzoek inspireerden. Robinson en Kelley (1979) lassen in hun onderzoek de attitudes politieke voorkeur en klasse-identificatie in. Ze stellen vast dat gezag en controle over de productiemiddelen (twee klassendimensies) wel de verklaarde variabele van prestige significant kunnen verhogen, maar dat prestige de belangrijkste verklarende factor blijft. Kraaykamp e.a. (1989) analyseren de impact op ongelijkheidsopvattingen, politieke apathie en politiek vertrouwen. Zij constateren dat klasse iets beter verklaart dan prestige. Kalleberg en Griffin (1980) stellen vast dat hun klassenconcept (gebaseerd op gezag en eigenaarschap) een veel sterkere verklaring van een aan intrinsieke motivatie verwante attitude biedt dan de gehanteerde statusmaat.

Samenvattend verwachten we in elk geval een positief verband tussen de stratificatiepositie en de onderzochte attitudes. Verder zouden klasse en de continue maat een specifieke eigen impact hebben. De relatieve sterkte van die impact is niet eenduidig. Hieromtrent wil onze studie een bijdrage leveren.

6. METHODE

6.1 Data

De steekproef bestaat uit Nederlandstalige, beroepsactieve juristen, werkzaam binnen het Vlaamse landsgedeelte en het Brusselse Gewest. De data werden bekomen via een survey-onderzoek naar de loopbaanontwikkeling van juristen. Bij de samenstelling van de steekproef is gestreefd naar een representatieve vertegenwoordiging van de door juristen uitgeoefende beroepen (Claeys, e.a., 1995). De respondenten beschikken allen over een identiek opleidingsniveau, nl. het universitaire diploma rechten, en kennen een leeftijdsverdeling van 24 tot 65 jaar. Alleen die personen die minstens halftijds (50%) werken, worden in de analyse opgenomen. Dit resulteert in een totaal van 794, waarvan 244 of 30.7% vrouwen.

6.2 Variabelen

6.2.1 Stratificatie-operationalisaties

- *Klassenschema van Wright*: binnen onze steekproef van juristen kan een aangepaste versie van dit schema gehanteerd worden. Hiervoor laten we ons inspireren door de adaptatie van Hagan e.a. (1988) voor juristen, zonder deze volledig over te nemen. Onze aanpassing resulteert in zes klassen (zie tabel 1). De gegevens voor de indeling zijn telkens afkomstig van door de respondent verstrekte informatie over de eigen functie. Een belangrijk criterium is het statuut (al dan niet zelfstandig zijn), dat klassen 5 en 6 van de loontrekkenden onderscheidt. Tussen de zelfstandigen wordt verder onderverdeeld naar aantal werknemers. Voor de Belgische situatie is het onderscheid 'petty bourgeoisie' (max. één werknemer) en 'grotere' werkgevers het meest geschikt. Binnen de groep loontrekkenden wordt gedifferentieerd op basis van het gezag. Het aantal hiërarchische niveaus onder de persoon is een belangrijke indicator van de aanwezigheid van enig gezag. Voor de klasse 'manager' zijn minimum twee niveaus onder de eigen functie vereist. Indien men echter op de bijkomende variabele 'beslissingsbevoegdheid' niets in te brengen heeft, belandt men toch in een lagere categorie. Binnen de groep managers wordt nog gedifferentieerd naar de positie qua beslissingsbevoegdheid: adviserende managers kunnen bij beleidsbeslissingen enkel advies uitbrengen, participerende beslissen tenvolle mee. Al diegenen die één hiërarchisch niveau onder zich hebben, worden bij de supervisors ondergebracht, ongeacht de beslissingsbevoegdheid (verdere differentiatie lijkt hier niet wenselijk) (3).

Tabel 1: Aangepast klassenschema van Wright, frequenties en opbouw.

Klasse	N (764)	%	Statuut	Aantal werk- nemers	Hiër. niveaus	Deelname onder beleids- besl
1. Working class	116	15.2	Werkn.	-	0	-
2. Supervisors	133	17.4	Werkn.	-	1 2	- geen
3. Adviserende managers	163	21.3	Werkn.	-	2 of meer	advies
4. Participerende managers	189	24.7	Werkn.	-	2 of meer	partici- patie
5. Petty bourgeoisie	86	11.3	Zelfst.	0 of 1	-	-
6. Werkgevers	77	10.1	Zelfst.	2 of meer	-	-

- betekent dat het kenmerk voor de klasse in kwestie geen essentieel constituerend element is.

De personen die zich op het laagste hiërarchische niveau bevinden, worden tot de 'working class' gerekend (4). Hoewel Hagan c.a. (1988) van een 'ladder' gewag maken, blijft deze indeling in essentie nominaal.

- *Prestige* wordt geoperationaliseerd aan de hand van de Gestandaardiseerde Internationale Beroepsprestigeschaal (Elchardus, 1979). Het gaat hier om enkele aanpassingen aan de internationale schaal van Treiman, specifiek voor de Belgische situatie. Gezien de vrij grote verscheidenheid in het aantal uitgeoefende beroepen, is deze schaal ook voor onze steekproef voldoende differentiërend. De scores variëren tussen 31 en 87.
- *Plaats in de gezagshiërarchie of gezagsstatus (gezag)*: gezag is, zoals Dahrendorf (1959) stelt, gelieerd aan de sociale, structurele positie. Voor het meten hiervan is een variabele gecreëerd. Deze variabele is de som van vier gezagsindicatoren: 'het aantal hiërarchische niveaus onder de persoon in kwestie', 'het aantal hiërarchische niveaus boven de persoon in kwestie' (wordt afgetrokken, en vlakt zo het effect van grote bureaucratieën wat weg), de 'deelname aan beleidsbeslissingen' en de 'sanctionerende bevoegdheid t.o.v. ondergeschikten'. Bij de samenstelling volgen we de redenering van Wright e.a. (1995) dat de hiërarchische positie als indicator van gezag het meeste gewicht moet krijgen. De variabele 'beslissingsbevoegdheid' kent drie antwoordalternatieven: geen deelname (0), advies (1) of effectieve deelname aan beleidsbeslissingen (2). Voor 'sanctionerende bevoegdheid' is dit: geen (0), alleen orders (1) en orders en sancties (2). De variabelen 'hiërarchische niveaus onder en boven' kennen een grotere spreiding, wat hun inbreng meer 'gewicht' geeft en dus aan Wrights vereiste voldoet. De continue variabele 'gezagsstatus', die hieruit resulteert, is ongeveer normaal verdeeld en vertoont waarden tussen -7 en 26.
- *Statuut*: op basis van een meer gedetailleerde bevraging naar het statuut van de functie is een tweedeling loontrekkende (0) - zelfstandige (1) gecreëerd.

6.2.2 Controlevariabelen

De volgende variabelen worden, in drie fasen, ter controle ingevoerd.

- *Sekse*: man (0); vrouw (1).
- *Carrièreduur of duur van de loopbaan*: deze variabele is .98 met leeftijd gecorreleerd, waardoor beide in principe door elkaar gebruikt kunnen worden. Ze is uitgedrukt in maanden en varieert van 4 tot 493.
- *Leefsituatie*: in plaats van burgerlijke staat, die soms weinig over de effectieve situatie zegt, wordt voor deze dichotome variabele geopteerd. Ze geeft weer of men zonder (0) of met partner (1) samenleeft.
- *Autonomie*: de autonomie bij de uitoefening van de functie, m.a.w. de mate waarin men verschillende aspecten van de job zelf bepaalt, wordt gemeten aan de hand van een indicator, bestaande uit drie items van het Likert-type. Ze zijn geput uit de 'Work Autonomy Scale' van Breugh (1989). De alfa bedraagt .73.
- *Aantal uren gewerkt per week*: betreft het aantal uren dat de respondent naar eigen zeggen per week werkt, thuiswerk voor de job inbegrepen.

6.2.3 Afhankelijke variabelen: persoons- en werkgerelateerde attitudes

- *Zelfwaardering*: geeft aan in welke mate men zichzelf waardevol of minderwaardig acht en in vrede leeft met zichzelf. Het betreft dus het evaluatie element van het zelfconcept. De Likert-schaal bestaat uit acht items die in hoofdzaak overgenomen zijn uit de 'Self-Concept' Scale van Rosenberg (1963), en aangevuld worden met enkele eigen items. Er wordt een alfa van .83 bekomen, wat zeker goed te noemen is.
- *Interne controle*: geeft weer in welke mate men voelt zelf controle te hebben over de situatie waarin men zich bevindt. De acht items van deze Likert-schaal zijn geput uit de 'locus of control' schaal van Rotter (1966). Qua betrouwbaarheid wordt een alfa van .68 bekomen.
- *Functiebetrokkenheid (of job involvement)*: deze schaal heeft betrekking op de mate waarin een individu zich met een job of functie identificeert en geeft aan in welke mate de jobsituatie centraal staat voor de persoon en zijn identiteit. De vijf items van deze Likert-schaal zijn afkomstig van de schaal van Lodahl en Kejner (Golembiewski, 1993) en van de schaal van Kanungo (1982). De bekomen alfa bedraagt .77.
- *Intrinsieke motivatie*: deze schaal peilt naar de aanwezigheid van een aantal 'psychische' beloningen in het werk. Voorbeelden hiervan zijn o.a. het kunnen ontwikkelen van de eigen bekwaamheden, het voor uitdagende problemen gesteld worden e.d. De Likert-schaal van zeven items is grotendeels geput uit de schaal van Martin en Shehan (1989) en verkrijgt een alfawaarde van .80.
- *Extrinsieke motivatie*: hier wordt nagegaan in welke mate het werk materiële en instrumentele beloningen verschaft. Het gaat daarbij o.a. om het salaris, de werkzekerheid en kansen op promotie. De vijf items van de Likert-schaal zijn

afkomstig uit de schaal van Taris e.a. (1991). De verkregen alfa blijft vrij laag: .56. Omdat de vijf items één factor vormen, wordt de schaal toch behouden.

7. RESULTATEN

Om de impact van de verschillende operationalisaties na te gaan, wordt gebruik gemaakt van de multi-pele regressietechniek. Voor elke afhankelijke variabele (nl. zelfwaardering, interne controle, intrinsieke motivatie, functiebetrokkenheid en extrinsieke motivatie) worden in een eerste fase vier aparte regressies gedraaid, waarbij het effect van respectievelijk 'prestige', 'klasse', 'gezag' en 'statuut' (de vier stratificatie-operationalisaties) op de afhankelijke variabele nagegaan wordt. Voor de variabele 'klasse' zijn de zes categorieën tot vijf dummy's herleid, met als referentiecategorie de 'working class'. We zijn echter in de eerste plaats geïnteresseerd in het totale effect van 'klasse' en niet in het effect van de dummy's afzonderlijk. Om dit totale effect te bekomen is voor klasse een bijkomende analyse uitgevoerd. Het betreft een experimentele ANOVA met gelijktijdige inbreng van de covariaten (5): de hieruit verkregen bèta, die het totale effect van de zes klassen indiceert, wordt in de tabel tussen haakjes overgenomen. Ze is wel steeds positief, maar verder qua waarde en significantieniveau perfect vergelijkbaar met de waarden uit de regressie verkregen.

In een *eerste fase* zoeken we een antwoord op onze eerste vraag: is er wel een effect van de stratificatie-operationalisatie op de respectievelijke attitudes. In tabel 2 vinden we in de linkerhelft het quasi zuivere 'stratificatie'-effect, louter gecontroleerd voor sekse (6). In de tweede vergelijking, in de rechterhelft van tabel 2 worden hier nog twee controlevariabelen aan toegevoegd, nl. carrièreduur en leefsituatie. Tabel 2 bevat, net als de volgende tabellen 3 en 4, de aangepaste verklaarde variaties (aangepast aan het aantal eenheden en het aantal onafhankelijke variabelen) en de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten voor alle onafhankelijke variabelen binnen de onderzochte vergelijkingen. Tabel 2 biedt ons een eerste overzicht van de verklarende kracht van de vier stratificatievariabelen.

Vooraf geven we de onderlinge samenhang tussen de verschillende operationalisaties - die trouwens telkens significant is: de bèta klasseprestige is .47, de correlatie gezagsprestige .15, de correlatie prestigestatuuat .42. Tussen klasse en gezag bedraagt de bèta .72, tussen gezag en statuut is de correlatie .11. Gezien statuut één van de samenstellende dimensies van klasse is, wordt de bèta tussen beide 1. Het is wel logisch dat klasse en zijn samenstellende dimensies sterk aan elkaar gelieerd zijn. Ze zullen in geen geval in een gezamenlijke regressie geplaatst worden.

Bekijken we eerst de linker helft van tabel 2, dan stellen we vast dat voor de vijf afhankelijke variabelen de verklaarde variantie van de vergelijkingen met een stratificatiemaat en sekse eerder beperkt blijft. Opvallend is echter wel het verschil in verklaarde variantie tussen de persoons- en de werkgerelateerde variabelen. Van functiebetrokkenheid, intrinsieke en extrinsieke motivatie is R^2 van alle vier de

vergelijkingen opmerkelijk groter dan de vergelijkbare R^2 van zelfwaardering en interne controle.

Vergelijken we nu de operationalisaties met elkaar, dan tekent zich toch een bepaalde tendens af. Voor alle afhankelijke variabelen wordt de meeste variantie verklaard door de vergelijking met klasse, gevolgd door die met gezag (met een kleine uitzondering voor interne controle). De vergelijkingen met prestige en statuut verschillen qua R^2 alleen op de werkgerelateerde variabelen. Bij prestige is R^2 van intrinsieke en extrinsieke motivatie groter, voor statuut is R^2 van functiebetrokkenheid groter.

Opmerkelijk is dat klasse en gezag als enige een substantieel effect op de persoonlijkheidsvariabelen hebben (voor zelfwaardering is β in beide gevallen het kleinst en niet significant). Prestige en statuut hebben omzeggens niets te maken met de twee persoonskenmerken. Op de drie werkgerelateerde variabelen hebben de vier operationalisaties allemaal een significant effect. De verwachting dat een 'hogere' positie gepaard gaat met een hogere waarde op de afhankelijke variabele wordt ongeveer overal bevestigd (7). Alleen op interne controle, waar prestige quasi niets van de variantie verklaart, is β -.012. Bij zelfwaardering is de impact van statuut (.007) en prestige (.014) ook te verwaarlozen.

De gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt van sekse is door de band wel kleiner dan die van de stratificatie-operationalisaties. Ze is vooral negatief: vrouwen scoren telkens lager op de attitudes.

Worden carrièreduur en leefsituatie ingebracht (rechter helft tabel 2), dan voegt dat weinig aan de verklaarde variantie toe. Alleen bij de drie werkgerelateerde variabelen wordt in quasi alle vergelijkingen een lichte toename van R^2 vastgesteld. Verder blijven de vastgestelde tendenzen bestaan: de vergelijkingen met klasse en met gezag verklaren de meeste variantie. Voor de persoonskenmerken is R^2 van de vergelijkingen met klasse en gezag ongeveer gelijk, maar m.b.t. de werkgerelateerde variabelen heeft klasse een iets grotere verklarende kracht dan gezag. De vergelijkingen met prestige en statuut verklaren duidelijk minder variantie. Voor de drie werkgerelateerde variabelen brengt de toevoeging van de twee controlevariabelen een lichte afname van β van de vier stratificatiematen teweeg; de significantie blijft. Wat de persoonskenmerken betreft, neemt β van zowel klasse als gezag licht toe.

De carrièreduur heeft een significant positief effect op functiebetrokkenheid en is (in de vergelijkingen met prestige en statuut) significant positief aan extrinsieke motivatie gerelateerd. Het samenleven met een partner heeft een positief effect op intrinsieke motivatie en een negatief op functiebetrokkenheid.

Tabel 2: Meervoudige regressie-analyse (verklaarde varianties en gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten) van de stratificatie-operationalisaties op de persoonlijkheids- en werkgerelateerde variabelen, vergelijking met 1 en 3 controlevariabelen.

	R ²	Strat. op.	Sekse	R ²	Strat. op.	Sekse	Carr. duur	Leefsit.
zelfwaardering								
Prestige	.010	.014	-.111**	.009	.016	-.116***	-.025	.026
Klasse	.019	(.110)	-.099**	.018	(.120)	-.112**	-.057	.016
Gezag	.017	.052	-.118**	.018	.075	-.136***	-.072	-.010
Statuut	.010	.007	-.113**	.009	.006	-.117**	-.021	.027
Interne controle								
Prestige	.006	-.012	-.092*	.005	-.008	-.099**	-.025	.037
Klasse	.020	(.150***)	-.051	.020	(.160***)	-.069	-.066	.018
Gezag	.021	.126**	-.063	.021	.143***	-.082	-.064	.011
Statuut	.007	.032	-.086*	.006	.033	-.096*	-.032	.035
Functiebetrokkenheid								
Prestige	.031	.149***	-.083*	.048	.108**	-.051	.156***	-.065
Klasse	.091	(.300***)	-.056	.102	(.270***)	-.032	.117**	-.075*
Gezag	.059	.221***	-.075*	.076	.187***	-.047	.137*	-.082*
Statuut	.043	.182***	-.089*	.064	.163***	-.048	.168***	-.063
Intrinsieke motivatie								
Prestige	.047	.178***	-.102**	.052	.157***	-.097**	.018	.089*
Klasse	.068	(.250***)	-.079*	.070	(.230***)	-.080*	-.008	.079*
Gezag	.051	.181***	-.109***	.051	.176***	-.110**	-.009	.050
Statuut	.039	.154***	-.117***	.050	.140***	-.101*	.048	.094**
Extrinsieke motivatie								
Prestige	.067	.198***	-.141***	.078	.158***	-.119**	.098*	.054
Klasse	.118	(.310***)	-.113**	.120	(.280***)	-.113**	.011	.062
Gezag	.098	.256***	-.139***	.098	.237***	-.129***	.045	.024
Statuut	.048	.136***	-.162***	.069	.112**	-.125***	.133***	.061

* $p < .05$

** $p < .01$

*** $p < .001$

opm.: De bèta's voor de afzonderlijke klassen kunnen in de appendix geraadpleegd worden. De bèta voor klasse in zijn geheel, afkomstig van de experimentele ANOVA met gelijktijdige inbreng van covariaten, is steeds positief.

Onze tweede onderzoeksvraag heeft betrekking op de rechtstreekse vergelijking klasse/prestige, gezag/prestige. Daarom zullen we in de *tweede fase* voor alle afhankelijke variabelen de regressie met de drie controlevariabelen herhalen en wordt prestige aan de analyse met klasse en aan die met gezag toegevoegd (zie tabel 3). Een vergelijking tussen de R^2 van deze vergelijking en die van de oorspronkelijke vergelijkingen van de afzonderlijke operationalisaties (in tabel 2) geeft aan welke toevoeging R^2 het sterkst doet toenemen. Deze toe- of afname van R^2 bevindt zich in de laatste kolom van tabel 3.

Tabel 3: Meervoudige regressie-analyse (verklaarde varianties en gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten) van vergelijkingen met 2 stratificatie-operationalisaties en 3 controlevariabelen.

	R^2	Klasse of gezag	Prestige	Sexse	Carr. duur	Leefsit.	Verand. prest.	R^2 bij toev. klasse/gez ag
Zelfwaardering								
Klasse en Prestige	.017	(.120)	.007	-.111**	-.059	.016	-.001	+.008
Gezag en Prestige	.017	.075	-.010	-.137*** -.069	-.010	-.001	+.008	
Interne controle								
Klasse en Prestige	.019	(.160**)	-.009	-.069	-.063	.019	-.001	+.014
Gezag en Prestige	.020	.143***	-.012	-.083*	-.061	.013	-.001	+.015
Functiebetrokkenheid								
Klasse en Prestige	.104	(.260***)	.068	-.027	.100*	-.078*	+.002	+.056
Gezag en Prestige	.084	.186***	.107**	-.034	.106*	-.087*	+.008	+.036
Intrinsieke motivatie								
Klasse en Prestige	.081	(.210***)	.126**	-.069	-.039	.074*	+.011	+.029
Gezag en Prestige	.070	.175***	.151***	-.091*	-.052	.044	+.019	+.018
Extrinsieke motivatie								
Klasse en Prestige	.135	(.270***)	.140***	-.090*	.019	.044	+.015	+.057
Gezag en Prestige	.115	.236***	.142***	-.112**	.003	.018	+.017	+.037

* $p < .05$

** $p < .01$

*** $p < .001$

De bèta's van zowel klasse als gezag zijn overal, behalve op zelfwaardering, significant en in alle vergelijkingen groter dan die van prestige. Op intrinsieke motivatie benadert de waarde van prestige het dichtst die van gezag. Wanneer prestige aan de vergelijking met klasse of die met gezag toegevoegd wordt, is de toename van de verklaarde variantie omzeggens onbestaande of zeer klein (van -0.001 tot $+0.019$). De toevoeging van klasse aan de vergelijking met prestige zorgt voor een aanzienlijker toename in de verklaarde variantie, nl. van $+0.008$ tot $.057$; de toevoeging van gezag aan de vergelijking met prestige zorgt ook voor een behoorlijke toename (van $+0.008$ tot $.037$). Alleen voor de werkgerelateerde variabelen is de door gezag veroorzaakte toename van R^2 kleiner dan deze door klasse veroorzaakt.

Zowel uit de afzonderlijke als uit de vergelijkende analyses blijkt dat prestige minder van de onderzochte variabelen verklaart dan klasse of gezag. Dat in tabel 3 bij de werkgerelateerde variabelen in vijf van de zes gevallen de regressiecoëfficiënt van prestige nog een behoorlijke waarde heeft en significant blijft, wijst erop dat prestige wel een duidelijke eigen impact op deze variabelen heeft, die niet door klasse of gezag kan verklaard worden. Op de persoonskenmerken is deze impact eens te meer volledig afwezig.

In een *derde en laatste fase* wordt het effect van de stratificatiepositie afgewogen t.o.v. de impact van de meer onmiddellijke werkcondities en wordt nagegaan of deze laatste het effect van de stratificatiematen kunnen doen verdwijnen. Hiertoe voegen we aan de aparte vergelijkingen uit tabel 2 (rechter helft) de belangrijke werkcondities 'autonomie' en 'uren gewerkt/week' toe.

De toevoeging van deze twee genoemde variabelen zorgt bij alle afhankelijke variabelen voor een aanzienlijke toename in de verklaarde variantie, en dit voor de vier stratificatie-variabelen (zie tabel 4). In de laatste kolom van tabel 4 bevindt zich, ter vergelijking, de verklaarde variantie van de vergelijking met 'autonomie', 'uren gewerkt/week' en de drie controlevariabelen, zonder stratificatie-operationalisatie. Ook deze R^2 ligt duidelijk hoger dan die van de stratificatie-operationalisaties in tabel 2. Dit wijst er al op dat de verklarende kracht van deze meer nabije werkcondities veel sterker is, ook voor de persoonskenmerken.

Autonomie is significant positief gerelateerd aan alle afhankelijke variabelen; voor 'uren gewerkt per week' is dit positieve verband slechts in drie vergelijkingen m.b.t. zelfwaardering niet significant.

Tabel 4: Meervoudige regressie-analyse (verklaarde varianties en gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten) van vergelijkingen met 3 controlevariabelen, 1 stratificatie-operationalisatie, autonomie en uren gewerkt/week.

	R ²	Strat. op.	Sekse	Carr. duur-	Leefsit.	Auto-nomie	Uren/Week	R ² vgl. zo. strat. op.
Zelfwaardering								
Prestige	.032	-.016	-.085*	-.023	.007	.151***	.054	
Klasse	.039	(.110)	-.088*	-.049	.002	.155***	.065	.033
Gezag	.036	.040	-.099*	-.077	-.021	.099*	.098*	
Statuut		.037	-.081*	-.083*	-.021	.006	.177***	.069
Interne controle								
Prestige	.035	-.046	-.045	-.031	.028	.142***	.109**	
Klasse	.047	(.130*)	-.028	-.065	.018	.150***	.119**	.035
Gezag	.044	.094*	-.035	-.070	.014	.107**	.120**	
Statuut	.036	-.062	-.042*	-.039	.024	.159***	.115**	
Funciebetrokkenheid								
Prestige	.193	.035	.059	.132***	-.061	.146***	.348***	
Klasse	.212	(.140*)	.062	.110**	-.071*	.130***	.338***	.193
Gezag	.208	.106**	.065	.113**	-.076*	.116**	.351***	
Statuut	.192	.019	.057	.140***	-.059	.144***	.349***	
Intrinsieke motivatie								
Prestige	.178	.094**	-.029	.006	.069*	.318***	.131***	
Klasse	.177	(.090)	-.033	.000	.069*	.324***	.139***	.172
Gezag	.168	.073	-.047	-.017	.043	.288***	.166***	
Statuut	.171	-.021	-.034	.034	.073*	.336***	.149***	
Extrinsieke motivatie								
Prestige	.133	.121**	-.072*	.089*	.050	.188***	.109**	
Klasse	.163	(.210***)	-.066	.058	.053	.179***	.112**	.123
Gezag	.144	.173***	-.081*	.036	.030	.148***	.143***	
Statuut	.122	.012	-.079*	.123**	.057	.196***	.124**	

* p < .05

** p < .01

*** p < .001

Wanneer we de beide verklaarde varianties in tabel 4 vergelijken, zien we welke bijdrage de respectievelijke stratificatievariabelen 'bovenop' de werkcondities nog leveren. Voor zelfwaardering is de toename minimaal, voor interne controle is er een toename in de vergelijkingen met klasse en gezag (nl. resp. 0.012 en 0.009). Op functiebetrokkenheid leveren alleen klasse en gezag een toename in verklaarde variantie, nl. respectievelijk + 0.019 en + 0.015. Op extrinsieke motivatie draagt prestige nog 0.010 bij aan R^2 , terwijl klasse en gezag de verklaarde variantie met respectievelijk 0.040 en 0.021 doen toenemen. Intrinsieke motivatie geeft een licht ander beeld: prestige geeft een toename van 0.006, klasse een toename van 0.005 en gezag doet de verklaarde variantie iets afnemen.

Wat de regressiecoëfficiënten betreft, blijft de eerder geschetste tendens ook aanwezig.

Vooral klasse en gezag vertonen een aanzienlijke positieve associatie met de afhankelijke variabelen. De variabele 'statuut' gedraagt zich door de inbreng van de werkcondities enigszins anders. Op de werkgerelateerde variabelen valt het effect bijna weg. Op de persoonlijkheidsvariabelen krijgt statuut een negatief effect (zelfstandigen scoren lager).

Op drie van de vijf variabelen blijft het effect van klasse en gezag significant (nl. interne controle, functiebetrokkenheid en extrinsieke motivatie). Prestige blijft significant op intrinsieke en extrinsieke motivatie. De toevoeging van de werkcondities kan dus het effect van prestige niet helemaal doen verdwijnen. Het effect van klasse en gezag houdt nog beter stand.

8. DISCUSSIE

De drie analyses laten een vrij gelijkaardig patroon m.b.t. de impact van de vier onderzochte stratificatie-operationalisaties op de persoons- en werkgerelateerde attitudes zien. De algemene teneur is dat de vergelijkingen met prestige minder van de variantie verklaren dan die met klasse. De impact van klasse vertoont vrij sterke gelijkenissen met die van de samenstellende dimensie 'gezag'. Toch is de impact van klasse, samengesteld uit gezag en statuut, op de werkgerelateerde variabelen iets sterker dan die van gezag alleen. De andere samenstellende dimensie 'statuut' daarentegen, heeft minder impact en verliest die in grote mate bij de toevoeging van de werkcondities 'autonomie' en 'uren gewerkt/week'. Prestige heeft dan wel minder verklarende kracht dan klasse en gezag, maar blijft in bepaalde gevallen (intrinsieke en extrinsieke motivatie) een eigen impact behouden. Opvallend is dat prestige, evenmin als statuut trouwens, niets van de persoonskenmerken kan verklaren. Dit is voor klasse en de gecreëerde variabele gezag wel het geval.

Kraaykamp e.a. (1989) stellen vast dat prestige weinig of niets van de door hen onderzochte (politieke) attitudes verklaart, dit in tegenstelling tot klasse. Spaeth (1985) stelt in zijn analyse op inkomen vast dat prestige inadequaat is als maat voor

werkstratificatie. Een operationalisatie van macht blijkt daarentegen wel inkomen te kunnen bepalen.

Beperken we ons tot de impact op attitudes, dan blijft de vraag waar een dergelijke verschillende impact mee te maken heeft. Een belangrijke bijdrage i.v.m. de verklarende kracht van structurele variabelen op persoonlijkheidskenmerken is van de hand van Rosenberg en Pearlin (1978). Zij stellen dat de impact van een sociale structuur-variabele vooral afgemeten wordt aan de wijze en de mate waarop die in de actuele leefwereld van het individu doordringt. Centraal punt is de omzetting van de structurele variabele in interpersoonlijke ervaringen. Nu is het zo dat het oordeel van anderen omtrent het 'aanzien' van het door een persoon uitgeoefende beroep niet zo direct in de beleving van die persoon ingrijpt. Sociale vergelijking vindt plaats t.o.v. personen uit de werk- en sociale omgeving; in dit specifieke geval kan wel gesteld worden dat die omgeving qua prestige vrij homogeen is: veelal is de partner hooggeschoold en werkt men samen met collega's van meestal een gelijkaardig niveau. Dit kan ertoe leiden dat de impact van prestige toch enigszins beperkt blijft. Uit de hierboven vermelde onderzoeken blijkt ook in 'doorsnee' steekproeven een bij wijlen beperkte impact van prestige. De klassenbenadering is daarentegen vanuit theoretisch oogpunt op relationele elementen gestaafd. Het aan de positie verbonden gezag speelt hier de belangrijkste rol. Enkele essentiële kenmerken van de gezagspositie, zoals het hebben van veel ondergeschikten of het steeds opdrachten van anderen moeten uitvoeren, hebben een vrij directe impact op de beleving van de persoon. Een kenmerk van zowel het meer algemene begrip macht als van gezag is volgens Kreckel (1976), dat deze altijd naar sociale relaties verwijzen, die een wisselwerking tussen de 'machtigen' en de 'aan macht onderwerpenden' inhouden. Gezag is geen 'symbolisch' kenmerk, maar hoort effectief bij de door de persoon binnen de organisatiestructuur uitgevoerde functie. Vergelijking van zichzelf met anderen op dit criterium, heeft dan ook veel meer onmiddellijke repercussies. In onze analyse blijken klasse en gezag wel degelijk persoonskenmerken te kunnen beïnvloeden. Dat elementen die onmiddellijk in de leefwereld ingrijpen, een sterke impact hebben, is eens te meer af te lezen aan de sterke invloed van 'autonomie' en 'uren gewerkt/week' op de geanalyseerde attitudes.

Een andere theoretische beschouwing sluit hierbij aan. In een 'theoretisch artikel' over sociale ongelijkheid stelt Kreckel (1976) dat macht, kennis en rijkdom de primaire dimensies van sociale ongelijkheid uitmaken. Prestige is een secundaire dimensie, die ongelijkheid op basis van primaire dimensies reflecteert en legitimeert. Deze prestige-verdeling is eerder imaginair, maar heeft het effect 'echt' te zijn. Als object van de tweede orde is *prestige* verder verwijderd van de relationele basis van de gestructureerde sociale ongelijkheid.

Het belang en de verklarende kracht van klasse liggen dus vooral in het feit dat de relationele elementen er een bepalende rol in spelen. De voor dit onderzoek gecreëerde continue variabele 'gezag', die ook dat relationele aspect omvat, heeft echter een quasi even sterke verklarende kracht als klasse. In de recente literatuur gaan, vooral op basis

van onderzoeksresultaten, steeds meer stemmen op die een continue gezagsmaat als volwaardige stratificatiemaat propageren (bv. Spaeth, 1985; Halaby en Weakliem, 1993). Ook voor Kerbo (1991) houden verdelingen op basis van de mate van gezag belofte in voor de verklaring van klassengerelateerd gedrag en attitudes. De resultaten van dit onderzoek bevestigen de waarde van een dergelijke maat. In dit geval is ze binnen een vrij specifiek onderzoeksopzet ontwikkeld, maar toch op vrij algemeen toepasbare criteria gebaseerd. De ontwikkeling van een algemeen toepasbare en uniforme gezagsmaat lijkt een grote uitdaging voor de toekomst en een nieuwe impuls voor het stratificatie-onderzoek. Dit betekent geenszins dat deze het klassenbegrip zomaar zou kunnen vervangen. De combinatie van meerdere dimensies in nominale klassen behoudt een belangrijke verklarende kracht, die echter methodologisch iets minder vlot vastgesteld wordt. Klassenindelingen van verschillende auteurs kunnen dan wel van elkaar verschillen; de constante aanwezigheid van een gezagsdimensie illustreert nog maar eens het belang ervan.

APPENDIX

Tabel 1: Bètawaarden van de dummy's in de regressievergelijkingen met klasse (de andere waarden, die in tabel 2 en 3 en 4 vermeld zijn, worden niet herhaald).

	R ²	Dummy2	Dummy3	Dummy4	Dummy5	Dummy6
Zelfwaardering						
1. 1e vergel. (Tab.2.1)	.019	.050	.043	.136**	.029	.082
2. 2e vergel. (Tab.2.2)	.018	.051	.053	.149**	.037	.094*
3. 3e vergel. (Tab.3)	.017	.050	.053	.149**	.034	.092
4. 4e vergel. (Tab.4)	.039	.044	.046	.100	-.037	.018
Interne Controle						
1. 1e vergel. (Tab.2.1)	.020	.031	.095	.153**	.032	.135**
2. 2e vergel. (Tab.2.2)	.020	.032	.102*	.168**	.041	.148**
3. 3e vergel. (Tab.3)	.019	.033	.101*	.167**	.044	.150**
3. 4e vergel. (Tab.4.)	.047	.027	.091	.113*	-.039	.051
Functiebetrokkenheid						
1. 1e vergel. (Tab.2.1)	.091	-.054	.055	.185***	.121**	.261***
2. 2e vergel. (Tab.2.2)	.102	-.068	.037	.153**	.101*	.235***
3. 3e vergel. (Tab.3)	.104	-.073	.039	.153**	.079	.216***
4. 4e vergel. (Tab.4)	.212	-.060	.030	.072	-.014	.095*
Intrinsieke motivatie						
1. 1e vergel. (Tab.2.1)	.068	.021	.055	.220***	.171***	.215***
2. 2e vergel. (Tab.2.2)	.070	.020	.083	.207***	.165***	.207***
3. 3e vergel. (Tab.3)	.081	.011	.087	.208***	.123**	.172***
4. 4e vergel. (Tab.4)	.177	-.004	.053	.094	.009	.046
Extrinsieke motivatie						
1. 1e vergel. (Tab.2.1)	.118	.100*	.223***	.314***	.163***	.333***
2. 2e vergel. (Tab.2.2)	.120	.096*	.216***	.300***	.158***	.326***
3. 3e vergel. (Tab.3)	.135	.078	.209***	.283***	.097	.269***
4. 4e vergel. (Tab.4)	.163	.083	.188***	.218***	.056	.208***

referentieklaas: 'working' class; dummy 2: supervisors; dummy 3: adviserende managers; dummy 4: participerende managers; dummy 5: 'petty bourgeoisie'; dummy 6: werkgevers.

VOETNOTEN

- (1) Interne controle betreft de mate waarin iemand gelooft zelf (intern) controle te hebben over hetgeen hem overkomt. Hoe lager de score, hoe minder eigen controle. Dit sluit aan bij het begrip 'locus of control' van Rotter (1966).
- (2) Robinson en Kelley (1979) zeggen zelf dat noch Marx noch Dahrendorf een expliciete theorie over de relatie klasse-inkomen gegeven hebben. Veel van de genoemde onderzoekers gebruiken trouwens de socio-economische index ter verklaring van inkomen. Dit brengt toch wel enige methodologische moeilijkheden met zich mee. Het aan het beroep verbonden inkomen is een samenstellende factor van deze onafhankelijke variabele, maar tegelijk wordt hiermee het inkomen verklaard.
- (3) Die personen die één hiërarchisch niveau onder zich hebben, en wel een zekere beslissingsbevoegdheid hebben, worden door ons bij de supervisors ondergebracht.
- (4) Hagan e.a. (1988) delen de working class nog eens in twee, nl. de semi-autonome werknemers en de gewone working class. Wij doen dat niet en volgen hierbij de redenering van Kohn en Slomczynski (1990), die stellen dat controle over het werk van anderen een geldig criterium voor sociale klasse is. Autonomie daarentegen is geen klassencriterium, maar speelt een mediërende rol t.o.v. klasse. Wright heeft zelf ook moeite met autonomie, dat hij in zijn model van 1985 naar de 'skill/credential assets' overhevelt.
- (5) Bij een experimentele ANOVA met gelijktijdige inbreng van de covariaten wordt, net als bij een regressie-analyse, bij elke onafhankelijke variabele gecontroleerd voor alle andere onafhankelijke variabelen. De impact van elke onafhankelijke variabele wordt weergegeven door bèta; deze geeft zowel de impact weer van het geheel van de categorieën van een nominale variabele, als deze van een intervalvariabele (de covariaat). Bèta is wel altijd positief. Dat de regressie-analyse en deze specifieke ANOVA volkomen identiek zijn, blijkt uit de verklaarde variantie, de bekomen significantieniveaus en de bèta's van sekse en leefsituatie, die op het teken na identiek zijn. Daarom lijkt het ons verantwoord de bèta voor klassen, weliswaar tussen haakjes, in de tabel op te nemen.
- (6) De in de analyse gehanteerde variabelen vertonen in de meeste gevallen een duidelijk verschil in waarde bij mannen en vrouwen. Daarom werd gecontroleerd of analyses per geslacht afzonderlijk vereist waren. Dit gebeurde door in ANOVA de interactietermen te controleren en bijkomende regressies te draaien met toevoeging van de interactietermen met sekse. Slechts in één geval was de interactieterm van een stratificatie-operationalisatie significant, nl. sekse-prestige in de analyse van intrinsieke motivatie. Uit de ter controle uitgevoerde afzonderlijke analyses bleek trouwens dat de impact van de stratificatie-

operationalisaties op de persoonlijkheidskenmerken zich bij mannen en vrouwen op een gelijkaardige wijze voordeed. Daarom werd voor een gezamenlijke analyse geopteerd.

- (7) Voor klasse kan niet zomaar over een positieve invloed gesproken worden. Voor elke vergelijking met klasse zijn de bèta's van de betreffende dummy's in de appendix vermeld. Vooral de participerende managers en de werkgevers blijken op de verschillende attitudes hoog te scoren. Het effect van de petty bourgeoisie op de werkgerelateerde variabelen verdwijnt na toevoeging van de werkcondities.

BIBLIOGRAFIE

- AHRNE, G. (1990), 'Class and Society: A Critique of John Goldthorpe's Model of Social Classes', pp. 65-73, in: CLARK, J., C. MODGIL, S. MODGIL (eds.), *John H. Goldthorpe: Consensus and Controversy*. London: The Falmer Press.
- ANDREWS, F.M. en S.B. WITHEY (1976), *Social Indicators of Well-Being. Americans' Perceptions of Life Quality*. New York: Plenum Press.
- BREAUGH, J.A. (1989), 'The Work Autonomy Scales: Additional Validity Evidence', *Human Relations*, 42 (11): 1033-1056.
- CARROLL, G.R. en K.U. MAYER (1986), 'Job-Shift Patterns in the Federal Republic of Germany: the Effects of Social Class, Industrial Sector, and Organizational Size', *American Sociological Review*, 51: 323-341.
- CLAEYS, J., M. VAN HOUTTE en H. BRUTSAERT (1995), *Loopbaanontwikkeling van juristen*. Gent: Vakgroep Sociologie: onderzoeksrapport.
- DAHRENDORF, R. (1959), *Class and Class Conflict in Industrial Society*. Stanford: Stanford University Press.
- ELCHARDUS, M. (1979), *Een internationale beroepenclassificatie en een gestandaardiseerde beroepsprestigeschaal*. Brussel: CBGS-rapport.
- ERIKSON, R. en J.H. GOLDTHORPE (1992), *The Constant Flux*. Oxford: Clarendon Press.
- ERIKSON, R., J.H. GOLDTHORPE en L. PORTOCARERO (1979), 'Intergenerational Class Mobility in Three Western European Countries: England, France and Sweden', *British Journal of Sociology*, 30 (4): 415-441.
- GANZEBOOM, H.B.G., P.M. DE GRAAF en D.J. TREIMAN (1992), 'A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status', *Social Science Research*, 21: 1-56.
- GECAS, V. (1989), 'The Social Psychology of Self-Efficacy', *Annual Review of Sociology*, 15: 291-316.
- GOLEMBIEWSKI, R.T. (1993)(ed.), *Handbook of Organizational Behavior*. New York: Marcel Dekker Inc.
- Grusky, D.B. en A.A. TAKATA (1992), 'Social Stratification', pp. 1955-1970, in: BORGATTA, E.F., M.L. BORGATTA (eds.), *Encyclopedia of Sociology*. New York: Macmillan.

- GRUSKY, D.B. en E. VAN ROMPAEY (1992), 'The Vertical Scaling of Occupations: Some Cautionary Comments and Reflections', *American Journal of Sociology*, 97 (6): 1712-1728.
- HAGAN, J., P. HUXTER en P. PARKER (1988), 'Class Structure and Legal Practice: Inequality and Mobility among Toronto Lawyers', *Law and Society Review*, 22 (1): 9-55.
- Halaby, C.N. en D.L. WEAKLIEM (1993), 'Ownership and Authority in the Earnings Function: Nonnested tests of Alternative Specifications', *American Sociological Review*, 58: 16-30.
- HAMILTON, M. en M. HIRSZOWICZ (1993), *Class and Inequality. Comparative Perspectives*. New York: Harvester Wheatsheaf.
- HAUG, M.R. (1977), 'Measurement in Social Stratification', *Annual Review of Sociology*, 3: 51-77.
- HOUSE, J.S. (1981), 'Social Structure and Personality', pp. 525-561, in: ROSENBERG, M. en R. TURNER (eds.), *Social Psychology: Sociological Perspectives*. New York: Basic Books.
- KALLEBERG, A.L. en L.J. GRIFFIN (1980), 'Class, Occupation, and Inequality in Job Rewards', *American Journal of Sociology*, 85 (4): 731-768.
- KANUNGO, R.N. (1982), 'Measurement of Job and Work Involvement', *Journal of Applied Psychology*, 67 (3): 341-349
- KAY, F.M. en J. HAGAN (1995), 'The Persistent Glass Ceiling: Gendered Inequalities in the Earnings of Lawyers', *The British Journal of Sociology*, 46 (2): 279-310.
- KERBO, H.R. (1991), *Social Stratification and Inequality. Class Conflict in Historical and Comparative Perspective*. New York: McGraw-Hill.
- KERSTHOLT, F. en R. LUIJKX (1982), 'Klasse, status en inkomensongelijkheid', *Mens en Maatschappij*, 57 (3): 229-252.
- KOHN, M. en C. SCHOOLER, with the collaboration of J. MILLER, K.A. MILLER, C. SCHOENBACH en R. SCHOENBERG (1983), *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification*. Norwood: Ablex.
- KOHN, M.L. en K.M. SLOMCZYNSKI (1990), *Social Structure and Self-Direction. A Comparative Analysis of the United States and Poland*. Oxford: Basil Blackwell.
- KRAAYKAMP, G., L.B. VAN SNIPPENBURG en W.C. ULTEE (1989), 'Beroepsklasse en beroepsprestige als verklaring voor inkomen, ongelijkheidsopvattingen, politiek vertrouwen en politieke apathie', *Mens en Maatschappij*, 64, (1): 42-65.
- KRECKEL, R. (1976), 'Dimensions of Social Inequality - Conceptual Analysis and Theory of Society', *Sociologische Gids*, 6: 338-362.
- LORENCE, J. (1987), 'A test of 'Gender' and 'Job' Models of Sex Differences in Job Involvement', *Social Forces*, 66 (1): 121-142.
- MANNHEIM, B. (1975), 'A Comparative Study of Work Centrality, Job Rewards, and Satisfaction', *Sociology of Work and Occupations*, 2: 79-102.

- MARIN, J.en C.L. SHEHAN (1989), 'Education and Job Satisfaction. The Influence of Gender, Wage-earning Status, and Job Values', *Work and Occupations*, 16 (2): 184-199.
- MORTIMER, J.T., J. LORENCE en D.S. KUMKA (1986), *Work, Family, and Personality. Transition to Adulthood*. Norwood: Ablex.
- PARKIN, F. (1979), *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*. New York: Columbia University Press.
- PESCHAR, J.L. (1978), 'Kanttekeningen bij recent Amerikaans onderzoek naar stratificatie in school en beroep', *Mens en Maatschappij*, 53: 79-105.
- ROBINSON, R.V. en J. KELLEY (1979), 'Class as Conceived by Marx and Dahrendorf: Effects on Income Inequality and Politics in the United States and Great Britain', *American Sociological Review*, 44: 38-58.
- ROSENBAUM, J.E. (1984), *Career Mobility in a Corporate Hierarchy*. New York: Academic Press.
- ROSENBERG, M. (1963), 'Parental Interest and Children's Self-Conceptions', *Sociometry*, 23: 35-49.
- ROSENBERG, M. en L.I. PEARLIN (1978), 'Social Class and Self-Esteem among Children and Adults', *American Journal of Sociology*, 84 (1): 53-77.
- ROTTER, J. (1966), 'Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement', *Psychological Monographs*, 80: 1-28.
- SORENSEN, A.B. (1994) 'The Basic Concepts of Stratification Research: Class, Status, and Power', pp. 229-241, in: GRUSKY, D.B. (ed.), *Social Stratification. Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*. Boulder: Westview Press.
- SPAETH, J.L. (1985), 'Job Power and Earnings', *American Sociological Review*, 50: 603-617.
- SPENNER, K.I. (1988), 'Social Stratification, Work, and Personality', *Annual Review of Sociology*, 14: 69-97.
- TARIS, A.W., J.A.M. HEESINK, J.A. FEIJ, E.G. VAN DER VELDE en J.H.M. VAN GASTEL (1991) 'Arbeidsmobiliteit van jongeren: de invloed van persoons- en werkkenmerken', *Gedrag en Organisatie*, 4 (6): 444-463.
- TREIMAN, D.J. (1977), *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York: Academic Press.
- WEBER, M. (1946), *From Max Weber: Essays in Sociology*, edited and translated by H. GERTH en C.W. MILLS. New York: Oxford University Press.
- WEGENER, B. (1992), 'Concepts and Measurement of Prestige', *Annual Review of Sociology*, 18: 253-280.
- WRIGHT, E.O. (1985), *Classes*. London: Verso.
- WRIGHT, E.O. en L. PERRONE (1977), 'Marxist Class Categories and Income Inequality', *American Sociological Review*, 42: 32-55.
- WRIGHT, E.O., D. HACHEN, C. COSTELLO en J. SPRAGUE (1982), 'The American Class Structure', *American Sociological Review*, 47: 709-726.
- WRIGHT, E.O., J. BAXTER en G.E. BIRKELUND (1995), 'The Gender Gap in Workplace Authority: A Cross-National Study', *American Sociological Review*, 60:407-435.