

# ІСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ВІДСТЕЖЕННЯ ДИНАМІКИ ПРЕСТИЖНОСТІ ПРОФЕСІЙ (ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕНЬ)

Михайло Іванович Найдьонов, Любов Володимирівна Григоровська

Найдьонов М. І. Історико-теоретичний аналіз проблеми відстеження динаміки престижності професій (зарубіжний досвід проведення досліджень) / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська // Наукові студії із соціальної та політичної психології. — 2011. — Вип. 28 (31). — С. 251–267. — Режим доступу: [http://iris-psy.org.ua/publ/st\\_0101.pdf](http://iris-psy.org.ua/publ/st_0101.pdf).

*Анотація.* Проведено аналіз досвіду вивчення престижності професій в зарубіжних дослідженнях за останні 90 років, виокремлено дві хвилі популярності дослідження престижності професій: з кінця 60-х до 80-х років у межах соціології та з початку тисячоліття донині як міждисциплінарної проблеми з поглибленим вивченням психологічних механізмів. В результаті сформульовано низку гіпотез для подальшого дослідження індивідуальних, вікових та гендерних відмінностей в оцінці престижності професій, а також використання рейтингу престижності як інструменту дослідження широкого кола соціальних феноменів, в тому числі щодо управління ринку праці.

*Ключові слова:* престижність професій, соціальний статус, індекс престижності професій, міжнародний стандарт престижності професій, координованість ринку праці.

*Аннотация.* Проведен анализ опыта изучения престижности профессий в зарубежных исследованиях последних 90 лет, выделено две волны популярности исследованной престижности профессий: с конца 60-х до 80-х гг. в социологии и с начала тысячелетия и до наших дней – как междисциплинарной проблемы с углубленным изучением психологических механизмов. В результате сформулировано ряд гипотез для дальнейшего исследования индивидуальных, возрастных и гендерных особенностей в оценке престижности профессий, а также использования рейтинга престижности как инструмента изучения широкого круга социальных феноменов, в том числе в области управления рынком труда.

*Ключевые слова:* престижность профессий, социальный статус, индекс престижности профессий, международный стандарт престижности профессий, координированность рынка труда.

**Resume.** The analysis of the researches of occupational prestige in foreign studies during the last 90 years. Two waves of popularity of occupational prestige research are single

out: first, from the late 60s to 80s in sociology, second, from the beginning of the Millennium until the present day - as an interdisciplinary problem-depth study of the psychological mechanisms. As a result, several hypotheses for further research are formulated about individual, age and gender differences in of occupational prestige evaluating, as well as about=cs62 using the prestige rankings as a tool for studying a wide range of social phenomena, including the labor market management.

*Key words:* occupational prestige, social status, occupational prestige index, international standard of prestige occupations, co-ordination of labor market.

Проблема оптимізації зусиль суспільства для підготовки кадрів та забезпечення людськими ресурсами виробництв потребує врахування такого стихійного явища як уявлення населення про престижність професій. Метою статті є історико-теоретичний аналіз проблеми відстеження динаміки престижності професій на матеріалі англомовної наукової літератури.

### ***Історія перших соціологічних досліджень престижності професій (1920-1960-ті роки)***

Основний напрям дослідження престижності професій сформувався в соціології в межах теми вивчення соціальної стратифікації суспільства. Рівень престижності професії розглядався як один із основних показників соціального статусу, а відтак і належності до певної соціальної страти в суспільстві. Найбільш видатною знахідкою в області соціальної стратифікації було виявлення консенсусу щодо оцінки престижності професій. По наявності такої ієрархії професій вперше було повідомлено американським дослідником Джоржем Каунтсом (George Counts) у 1925 році. З тих пір у більшості досліджень цей феномен було підтверджено, а найбільш впливовими вважаються результати досліджень Національного центру з дослідження громадської думки, які проводились з 1947 року (Reiss et al., 1961). Ці дослідження продемонстрували, що ієрархія

престижності професій є дуже стабільною в часі. Наприклад, кореляція між даними Каунтса і Ходжа (Hodge, 1964), зібрані з інтервалом у 39 років, мали кількісне вираження 0,93. Ці ж дані показали, що ієрархія престижності професій практично не змінюється під впливом таких чинників, як соціально-демографічні відмінності між суб'єктами оцінювання (належність до певного класу, вік, місце проживання і т.д.). Крім того, ієрархія престижності професій є достатньо близькою в різних країнах. Крос-культурні порівняння показали, що кореляції мають досить високі кількісні значення, досягаючи 0,80 (Ramsey and Smith, 1960; Hodge et al., 1964).

В той же час існують деякі відмінності в сприйманні престижності професій, особливо серед так званих "середніх рангів" - тих професій, що знаходяться в центрі ієрархії; вони мають найвищий рівень варіативності порівняно із найпрестижнішими професіями і тими, престижність яких оцінюється найнижче[1]. Надалі питання стабільності рейтингу престижності професій продовжувало активно вивчатись, було створено міжнародну стандартизовану шкалу престижності професій, цей інструмент використовувався для розв'язання політико-економічних питань в багатьох країнах в першу чергу завдяки Д. Трейману [9], який запропонував стандарт на основі уявлень респондентів як частини колективного свідомого, як стабільного і незалежного від демографічних чинників. Разом з тим, залишається досить багато питань щодо природи престижності професій, особливостей формування образу престижності, соціальних і демографічних відмінностей престижності професій та багатьох інших. Ця тема не сходить зі сторінок фахових журналів і донині, що дає змогу виокремити в аналітичному огляді низку підтем, які покладено в основу структури подальшого тексту.

***Вікові особливості сприймання престижності професій***  
***(канадське дослідження Бекстера в 70-х)***

Одним із ключових для нашого дослідження питань є проблема вікових особливостей формування образу престижності професій. Чи не найперше спеціальне емпіричне дослідження з цієї теми було проведене в Канаді, де склалась потужна соціологічна спільнота, що опікувалась темою престижності професій. Як наводить канадський дослідник Е. Бекстер, в літературі найчастіше зустрічається думка, що ієрархія престижності професій вивчається дітьми до старшого підліткового віку як наслідок формування уявлення про винагороди (зарплатню, безпеку і т. ін.), пов'язані з певними професіями. Які саме винагороди оцінюються найвище пов'язано із культурним контекстом – цю гіпотезу було покладено в основу емпіричного дослідження. 201 школярів (хлопчиків) віком від 9 до 18 років із сімей "білих" і "блакитних комірців" (змінна культурного контексту) просили оцінити 12 професій за їх рівнем престижності та різним типом винагород. Результати показали, що чим старші діти, тим ближче їх оцінка престижності відповідає оцінкам дорослих. Проте не виявлено зв'язку відповідності між оцінкою винагород і віком, а також між оцінкою винагород і культурним контекстом. Серед низки пояснень отриманих результатів, наголошується на такому: розуміння престижності – це раціоналізація, яка варіюється в залежності від культурного контексту і змінюється з часом [1] Такий висновок переводить проблему престижності професій у поле психології і спрямовує на вивчення соціально-психологічних чинників формування образу престижності, як такої, та престижності окремих професій.

## *Розходження індексу престижності професій і соціоекономічного статусу (американські дослідження 1990-х років)*

У ході вивчення престижності професії як індикатора соціально-економічного статусу було накопичено значні масиви досить суперечливих даних, які вже не можуть бути пояснені в межах моделі соціальної стратифікації суспільства. Так, соціологи Роберт Хаусер і Джон Роберт Воррен опублікували в 1997 році статтю в журналі *Методологія соціології*, в якій порівняли результати перепису населення 1990 року, що містив дані щодо доходів громадян різних професій із результатами соціологічних досліджень 1989 і 1994 років. Завданням дослідження було порівняння соціоекономічного індексу та індексу престижності професій. В результаті виявилось, що більшість масових професій, особливо тих, які виконуються жінками, не відповідають типовим зв'язкам між престижем, освітою і доходом. Відповідність між престижем і соціоекономічними характеристиками престижності може бути покращено завдяки статистичним трансформаціям змінних. Однак у початковій моделі професійної стратифікації, валідизованій щодо престижності, соціоекономічний індекс має нині обмежену цінність. Він надає занадто високу вагу професійному доходу та ігнорує інтер-генераційні (між-покоління) зв'язки між професійною освітою і професійними доходами. Лише рівень професійної освіти дозволяє визначити головний вимір професійного престижу як всередині покоління, так і між ними. Автори доходять висновку, що суміш індексів професійного соціоекономічного статусу є науково застарілою [2]

Американські вчені Нейл МакКіннон та Том Лендфорд переглянули значення престижності професій на основі соціально-психологічної теорії ідентичності. Використовуючи порівняння даних, отриманих в Канаді та США, вони проаналізували ступінь, в якій освіта та рівень доходів впливають на судження про престижність професії, викликаючи емоційні

асоціації (почуття щодо вагомості, потужності, емоційної ресурсності професійної ідентичності). Вони оцінювали також ступінь, в якому соціальні почуття і сентименти є незалежною детермінантою престижу. Це дослідження було зорієнтоване на розв'язання означених суперечностей щодо нормативного змісту рейтингу престижності професій. Головна знахідка цього дослідження полягає в тому, що моральна вартість (для вимірювання використовується оціночна шкала семантичного диференціалу) є детермінантою престижності професій з низьким і середнім, але не з високим рівнем освіти та доходу. Для високого рівня доходів і освіти емоційна складова моральної вартості не справляла значного впливу на визначення професії престижною. Також виявлено, що вплив освіти на рівень престижності є прямим і когнітивним, в той час як пропорція загального доходу і престижності професій опосередковується через почуття дієвості (могутності, сили, ефективності) фаху. Результати, отримані в двох країнах, що порівнювались у дослідженні, були дуже схожими. Єдиним виключенням було те, що моральна вартість виявилась більш сильною детермінантою престижу в США, чим у Канаді, що автори пов'язують із ціннісними відмінностями між країнами, описаними в літературі [3]. Таким чином, проблема престижності професій виокремлюється в самостійну, перетворюється із рангу внутрішнього інструменту вимірювання соціально-економічного статусу людини, який визначає її належність певній суспільній страті, в предмет міждисциплінарного дослідження. Актуальність проблеми престижності професій у сучасному контексті набуває іншого забарвлення.

Престижність професій розглядається як чинник регулювання ринку праці, евристика дослідження широкого кола сучасних реалій життя людини, а не лише в межах концепту стратифікації. Одним із досліджень, характерних для цього методологічного зсуву, що відбувся в дослідженні престижності професій, було вивчення процесу формування економічних

уявлень. Том Ленфорд досліджував також важливість процесів праці, ринку праці, домашнього життя (домашнього ринку) та робітничих субкультур як соціально-демографічних характеристик формування економічних уявлень у канадських робітників. Порівнявши дані, отримані в 1982 році в межах проекту вивчення класової структури, та 1984 року - в межах вивчення національних виборів, він дійшов висновку, що розвиток внутрішнього ринку праці в межах фірм (зокрема, впровадження стосунків внутрішнього замовника і виконавця) має значний вплив на формування широкого кола економічних уявлень, принаймні не менший вплив, ніж минула і теперішня належність до певних класів. В той же час, понятійний зміст праці, а також рівень соціального контролю, який існує на робочому місці, має незначний вплив на формування економічних уявлень робітників. Таким чином, підхід до класової стратифікації, яка фокусується на ціложиттєвому досвіді особистості, вважає автор, може допомогти зрозуміти зразки класової мобілізації робітників у сучасній Канаді [4]. У зв'язку із цим, варто в дослідженні престижності професій отримувати інформацію не тільки про теперішню професію респондента, але і про попередній професійний досвід, щоб мати можливість проаналізувати взаємовпливи в масштабі життєвої перспективи.

### ***Вивчення особливостей методів оцінки престижності***

Німецькі психологи Берnard Орт та Бернд Вегенер на початку 1980-х років поставили завдання вивчити особливості оцінювання престижності професій в залежності від способу оцінювання, який пропонується респондентам: кількісно оцінити престижність професії в балах, або визначити рейтинг престижності професії.

Постановка цього завдання зумовлена тим, що найчастіше для оцінювання престижності професій в соціологічних дослідженнях використовувались такі методи, які базувались на інтуїтивному вимірюванні респондентом ієрархії професій. Цей "репутаційний" підхід

походить від опису стратифікаційної системи через оцінювання соціальної позиції (як правило, вираженої через професію), зроблене великою кількістю респондентів, які є частиною цієї системи. Як менш популярні використовувались також підходи, засновані на даних про характеристики професій (Duncan, 1961) [5] або індикатори, похідні від аналізу патернів взаємодії (Laumann, 1966) [6]. Шкали престижності професій базуються переважно на встановленні респондентами рейтингу категорій (певних професій). Такі методичні підходи використовувались у дослідженнях А. Ройса (1961) [7]. Ходжа, Сігела і Россі (1964) [8] та інших. Ці процедури найчастіше використовуються в соціальних науках для вимірювання суб'єктивних феноменів. Щоправда, для вимірювання атитюдів серйозну альтернативу категоріальному рейтингу складає кількісне оцінювання крос-модальної відповідності. Цей спосіб оцінювання запозичений із сенсорної психофізики, тобто походить від ситуації лабораторних експериментів, але підтвердив можливість свого використання в багатьох польових дослідженнях. Навіть у масових опитуваннях інколи використовують непрямий крос-модальний спосіб оцінки за суб'єктивною шкалою через довжину лінії, без указування будь-яких цифр. При такому кількісному оцінюванні на відміну від категоріального рейтингу респондент не забезпечений жодними категоріями, які допомагали б зробити оцінку. Він вільний використовувати будь-які цифри із власного "континууму цифр", але має обов'язково обрати цю цифру, виходячи із сприймання пропорції сили стимулу. Тому стимул, який представлено першим, часто стає точкою відліку. Так, престижність лікаря може оцінюватись як в два рази більша від престижності, наприклад, клерка і тому підбирається відповідна цифра, що в два рази більша. Інструментом оцінювання виступає внутрішня суб'єктивна пропорція. При рейтингу категорій, навпаки, суб'єкт вимушений робити власне судження виходячи із сприймання різниці між

певними категоріями за їх силою. Тобто, використовується суб'єктивна шкала інтервалів.

Проте, виходячи із думки, що респонденти слідують інструкції, більшість дослідників не вивчало питання, а чи дійсно при оцінюванні престижності професій такими способами суб'єкти вчиняють саме такі дії. Дослідження було спрямоване на підтвердження гіпотези про те, які саме дії виконуються респондентами при оцінюванні престижності професій двома способами: кількісному і рейтинговому. Крім того, оскільки в психофізичних лабораторних експериментах було виявлено типологію респондентів за їх здатністю виконувати такі два види завдань, автори планували підтвердити, що і в польових дослідженнях, спрямованих на оцінку соціальних явищ, також можуть бути індивідуальні відмінності респондентів.

В дослідженні брало участь 46 суб'єктів обох статей, двох вікових категорій 16-35 років і старші 36 років, враховувався також рівень освіти. В якості стимулів використовувались 16 професій зі стандартної міжнародної шкали престижності професій Д.Треймана [9]. Для рейтингової оцінки було обрано лише 9, щоб зменшити кількість необхідних парних порівнянь: ручна жіноча робота, конструктор, електрик, автомеханік, клерк, вчителька початкових класів, інженер, викладач вищої школи, лікар (ці професії мали приблизно однаковий інтервал престижності один між одним згідно шкалі, отриманій за національною вибіркою. Кожен із досліджуваних виконував чотири завдання: кількісна оцінка престижності за допомогою довжини ліній, рейтинг професій, оцінка пропорції престижності в 36 парах (створених із 9 відібраних професій) і кількісна оцінка різниці престижності між парами професій за 20-бальною шкалою. Кожного досліджуваного перевірили щодо його вміння оцінювати пропорцію за допомогою тренування на простих завданнях оцінювання величини кола.

В результаті було виявлено, що для більшості досліджуваних кількісне оцінювання і рейтингове оцінювання престижності професій може розглядатись як відповідні, коефіцієнт кореляції цих двох моделей досяг значення 0,90. Якщо порівняти узагальнені дані по вибірці, то рівень кореляції цих двох оцінок значно нижчий – 0,69. Додатково було виявлено, що при оцінці за 9-бальною шкалою відхилень від математичної моделі процесу суб'єктивної пропорції значно менше, ніж при оцінці за 20-бальною шкалою. Приблизно таку ж відмінність було отримано і в психофізичних експериментах. Загальним висновком щодо когнітивних дій, завдяки яким виконуються два види оцінок, був таким, що змішана модель дій більше відповідає отриманим даним. Тобто, імовірніше, що досліджувані не повністю відповідно до інструкції виконують інтелектуальні дії, принаймні, не завжди при завданні рейтингу використовується інструмент оцінки інтервалів, а при кількісній оцінці – суб'єктивна пропорція.

Детальніший аналіз індивідуальних відмінностей підтвердив, що як і в психофізичних експериментах, можна виокремити чотири типи респондентів: 1) тих, хто успішно користується внутрішньою пропорцією та інтервальною шкалою – 14 осіб, 2) тих, хто успішно працює лише з пропорцією – 9 осіб, 3) тих, хто успішно виконує лише диференційні інтервальні завдання – 9 осіб, 4) тих, хто виконує завдання, не користуючись ні пропорцією ні інтервалом – 14 осіб. Ця типологія може пояснити переважну більшість варіацій даних, що підтвердив факторний аналіз (два фактори охоплюють 71% дисперсії).

Підводячи підсумок автори стверджують: як і в психофізичних експериментах рекомендується використовувати кількісне оцінювання для суб'єктивного шкалювання атитюдів щодо соціальних явищ. Проте значних переваг цей метод не дає, оскільки обидва методи не мають значущих відмінностей, хоча є досить велика кількість досліджуваних, які

мають не такий шлях виконання завдань, як передбачають дослідники. Врахування індивідуальних відмінностей суб'єктів автори вважають необхідним аби запобігти непорозумінням при інтерпретації отриманих на великій вибірці даних [10].

Зважаючи на проведені дослідження, видається доцільним використати описану модель типологізації респондентів для аналізу відмінностей між відкритим рейтингом престижності професій (отриманим як відповідь на питання – яку професію ви вважаєте найпрестижнішими) та рейтингом престижності, отриманим при 9-бальній оцінці списку професій, отриманих в попередніх дослідженнях престижності професій в Україні.

Крім того, врахування внутрішніх механізмів виконання завдань масових опитувань теж варто продовжити досліджувати, адже залишається не зрозумілим, завдяки яким інтелектуальним діям виконують завдання оцінювання більше третини досліджуваних, які не користуються ні моделлю внутрішньої пропорції, ні інтервальними шкалами.

У підсумку історичного екскурсу в дослідження престижності професій зарубіжними авторами, варто відмітити, що протягом досить довгого часу престижність професій залишається актуальною темою досліджень. Накопичено багатий досвід вивчення престижності професій різними методами. Визначено оптимальні способи оцінювання престижності професії, які покладено в основу створення стандарту престижності професій. Крім того, позначено межі існуючого знання, що визначає перспективи розширення досліджень в різних контекстах, а також психологічного поглиблення.

### *Гендерні відмінності престижності професій (канадські дослідження 1980-х років)*

Цікавими видаються результати дослідження гендерних відмінностей престижності професій. Так у результаті проведеного в 1982

році дослідження канадськими соціологами Браєном Поувелом та Джеррі Якобсом було виявлено розходження оцінок престижності в залежності від того, хто представляє певну професію – чоловік чи жінка. Респондентів просили оцінити престижність професій окремо як виконуваних чоловіками або покладених на жінок. Виявилось, що оцінки престижності професії суттєво відмінні в цих двох випадках. При чому, складова статі в професії справляє значущий вплив на оцінку престижності не тільки типово жіночих чи типово чоловічих, але й типово а-гендерних професій. Ця різниця зберігається навіть у межах впливу уявлюваної зарплатні та освіти на престижність професії, тобто при контролі цих традиційних змінних [11].

Трохи раніше, в 1977 році, соціологи з канадського університету Ватерлоо повідомили результати порівняльного дослідження престижності професій за спеціальними опитувальниками, складеними для жіночих професій, для чоловічих професій і спільний опитувальник професій не залежно від статі тих, хто є фахівцем. Відмінними були ієрархічний порядок престижності професій (за рангами), а також середні значення бальної оцінки престижності професії в межах жіночого і чоловічого рейтингів [12].

В Америці гендерні похибки в оцінці престижності професій було виявлено в менш масштабному, але не менш цікавому дослідженні Touhey (1974). На вибірці студентів коледжів було показано, що в залежності від їхніх очікувань щодо зростання чисельності жінок, зайнятих престижними професіями (архітектор, професор коледжу, юрист, лікар, науковець), та чоловіків, зайнятих низько-престижними професіями (домогосподарка, вихователь дитсадку, бібліотекар, регістратор, медсестра, соціальний працівник) статистично значуще змінюються оцінки престижності цих професій. Якщо передбачалось зростання чисельності жінок, то рейтинг престижності змінювався в бік нижчих позицій, і навпаки, якщо

передбачалось зростання чоловіків у непрестижних професіях, то рейтинг престижності цих професій зростав [13]. Щоправда, стабільність цього феномену виявилась досить низькою, оскільки не вдалось отримати необхідну кількість підтверджень у наступних повторах цих експериментів іншими авторами [14]. В той же час, у масштабних дослідженнях, проведених у інших країнах, зокрема Індії, описані гендерні відхилення в оцінці престижності професій було підтверджено на національній вибірці (16000 респондентів) за винятком таких низькостатусних занять, як найманець (пеон) і піхотинець, які є монополізовано чоловічими професіями в Індії. Загальне пояснення природи цих гендерних похибок автори цього дослідження базують на культурних нормах, зокрема на домінуванні традиційних уявлень (зокрема традиційних для Індії) про те, що найбільш прийнятним заняттям для жінки – бути дружиною і домогосподаркою [15].

Як показали в своєму масштабному аналітичному дослідженні гендерних відмінностей престижності професій канадські соціологи Джон Гойдер, Нейл Гаппі та Мері Томпсон протягом чверті століття (з 1975 до 2000) відбулися значні зміни. Дослідження престижу чоловічих та жіночих професій, проведене в 1975 році, було повторене в 2000 в тій же місцевості. В той час, як в 1975 році чоловіки випереджали за престижністю жінок на п'ять пунктів, в 2000 році розриву зовсім не було виявлено. Більше того, в багатьох професіях, зокрема орієнтованих на роботу з людьми, жінкам надається вищий престиж, ніж чоловікам. Автори пов'язують ці зміни в оцінці престижу професій із загальними соціальними змінами, що відбулись за цей час, зокрема із конвергенцією статевої типізації професій. Джерела варіацій рейтингів професійного престижу зазнали мінімальних змін, хоча респонденти з вищим рівнем освіти мали тенденцію нижче оцінювати престиж професій ніж загал [16].

Найновіші дослідження гендерних характеристик престижності професій шведською дослідницею Шарлотою Магнуссон показують, що існують відмінності між рівнем оплати жінок і чоловіків професій того ж рівня престижності, який пояснюється по-різному чоловіками і жінками. Важливим чинником розуміння цих відмінностей є не сам гендер або наявність подружнього життя, а наявність у сім'ї дітей. Саме в цих умовах з'являються ті обов'язки, які важко комбінуються з професійними, і вони насамперед покладаються на жінку. Найбільше ця закономірність виявляється в умовах професій, що мають найвищий рівень престижності [17].

***Сучасні дослідження престижності професій:  
роль мотивації та самоповаги***

У межах попереднього розділу ми включили до огляду деякі сучасні дослідження престижності професій, тобто такі, результати яких опубліковані в новому тисячолітті, принаймні за останні два десятиліття. Виокремлення цього останнього періоду для детальнішого аналізу зумовлено тим, що питання престижності професій змінило свій статус в сучасній науці. По-перше, престижність професій стала предметом міждисциплінарного вивчення, активно досліджується за межами соціології; по-друге, тематика, в межах якої вивчається престижність професій, значно розширилась і включає тепер не лише питання соціальної нерівності в сучасному суспільстві, а перетинається з багатьма актуальними темами розвитку професійних спільнот, акультурації мігрантів, управління ринком праці тощо; по-третє, створені при вивченні престижності професій методичні інструменти і концептуальні побудови використовуються як евристики для вивчення психологічних та соціально-психологічних механізмів розвитку багатьох явищ у сучасному суспільстві. Престижність професій, як певна стабільна характеристика масової свідомості, стає орієнтиром для дослідження суспільної динаміки

в певні історичні періоди, вивчення різноманітних організаційних середовищ, розкриття індивідуально-психологічних закономірностей життєвого шляху тощо.

Одним із найвагоміших аспектів трансформації тематики престижності професій є психологізація, тобто поглиблення розуміння психологічних чинників престижності професій, вивчення її зв'язків із низкою психологічних феноменів. В освітянському розрізі найістотнішими для розуміння механізмів розвитку особистості в сучасному полі професій, починаючи із першого професійного вибору, є дослідження зв'язку престижності професій та мотиваційної сфери особистості.

Американські психологи Джон Камеєр-Мюлер та Тімоті Джудж та Рональд Пікколо [18] досліджували зв'язок престижності професій, самоповаги та деяких інших чинників зовнішнього кар'єрного успіху протягом перших семи років кар'єри. Дослідження було проведене на національній репрезентативній вибірці, яка включала 12686 осіб віком від 14 до 21 року в 1979 році. Тільки ті, хто дав повну інформацію про наявність досвіду роботи, наміри щодо ринку праці та інвестиції в освіту і тренінги (серед досягши повноліття на момент першого зрізу) були включені до опитування у 1980 та 1987 роках. В результаті скорочення до подальшого аналізу було залучено 1765 осіб. Самоповага оцінювалась за шкалою Розенберга. Престиж професії оцінювався на основі соціоекономічного індексу Дункана (Duncan, 1981).

Використовуючи теорію ідентичності автори створили динамічну модель зв'язків між чинниками кар'єрного успіху, що показують місце престижності в цих взаємозв'язках. Автори вважають, що самоповага є як причиною так і наслідком зовнішнього кар'єрного успіху, але емпіричних досліджень, які визначали б напрям цих ефектів, бракує. Визначення зв'язків між освітою, рівнем престижності професій, доходом і зовнішнім кар'єрним успіхом показує в результаті перехресного регресійного аналізу,

що самоповага підвищує престиж професії та дохід, але кар'єрні досягнення не змінюють самоповагу [18, 204].

Робота є одним із найбільш центральних джерел ідентичності в сучасному світі. Якщо прослідити історію питання, можна згадати, що в різних мовах існують прізвища, які за змістом означають професію чи рід занять. Це підтверджує важливість роду занять для ідентичності. Для більшості людей професія є найважливішою соціальною та економічною роллю дорослого за межами їх «непосередньої сім'ї та дому. Згідно теорії соціальної ідентичності, індивіди думають про себе та інших певними категоріями, так що члени високо статусної групи вважають себе вищими виходячи із групової ідентифікації, в той час як члени низько статусних груп мають такі ж чи протилежні реакції. Таким чином люди надають сигнали один одному щодо їхнього статусу в суспільстві. Згідно теорії само-послідовності люди схильні шукати ролі, відповідні їх самооцінці. Так, люди з високою самоповагою будуть намагатись адаптувати ролі у відповідності з позитивним образом самого себе, особливо це стосується обирання роботи, яка сприймається як виклик або повага, і вважається в суспільстві високо статусною. Позитивна самоповага може спрацювати як само-справжнюване пророцтво (я бачу себе як цінну персону, значить, я «буду цінним працівником»), що і буде продемонстровано в кар'єрних досягненнях. Напроти, люди з негативним само-іміджем можуть зупинитись на низько статусній роботі через впевненість в своїй слабкості і через бажання підтвердити свій бідний я-образ.

Визначення високого рівня самоповаги як особистісної якості (за тестом Великої п'ятірки) в дитинстві співвідносяться із кар'єрними результатами, що досягаються людьми в їх пізнішому житті. Це підтверджує думку, що саме особистісні настанови впливають на кар'єрні досягнення.

Загалом самоповага вважається досить стабільною особистісною характеристикою, проте виділяють окремі періоди в житті, коли можуть бути суттєві коливання. До таких періодів належить і час закінчення школи, коли здійснюється перший професійний вибір, розпочинає становлення професійна ідентичність.

Існує досить багато досліджень взаємодії самоповаги і кар'єрних досягнень, які побудовані за кореляційним принципом, проте в них неможливо виявити, який із чинників є провідним, тобто першопричиною. Відоме лише одне дослідження, що охоплювало десятирічний період, до панелі якого було включено 435 чоловіків, що закінчили коледж і почали свою роботу наприкінці 1960-х років (Mortimer & Lorence, 1979). Вони не знайшли значущих зв'язків між доходом і рівнем самоповаги. В це дослідження було включено чоловіків і жінок, а також враховано рівень престижності професії як компонент зовнішнього кар'єрного успіху на додаток до рівня доходів.

В теорії функціональної ролі Парсонса, яка вважається ранньою ітерацією теорії соціальної ідентичності, наголошується, що самоповага відбиває ступінь, в якому особа відповідає нормам і очікуванням її культури. Оскільки кар'єрний успіх є центральним для сучасного суспільства, Парсон відзначає, що люди, які отримали бажану позицію мають досвід зростання їх самоповаги. Ця ідея підтримується також Хоггом і Террі, які вважають, що для багатьох людей професійна чи організаційна ідентичність більш наповнена і важлива, ніж приписані ідентичності, які базуються на гендері, віці, етнічних рисах, расі чи національності. Теорія само-послідовності Кормана (Korman, 1970) виходить із того, що люди працюють над тим, щоб досягти ролі, яка була б конгруентною з їхнім я-образом. Відповідно, чим вища самооцінка, тим більш привабливими є високо престижні професії. Цей виявлений зв'язок дає змогу подивитись на престижність професій, особливо на етапі

першого професійного вибору, як на показник загального рівня самоповаги людини, а в розрізі суспільства – певної вікової когорти.

Американський соціолог Бернард Барбер, професор Колумбійського університету, запропонував у 2007 році нову теорію престижності професій, у якій критично переосмислено ставлення до мотивації та до дефіциту людського таланту, які на його думку було недостатньо враховано в попередніх теоретичних конструкціях престижності [19].

Нову шкалу для оцінки професій у національному переписі запроваджено також на межі тисячоліть у Канаді. Як показує аналіз перепису 2001 року, використання «есетодології», запропонованої американськими дослідниками (шкалу Nam–Powers–Boyd), дало змогу створити новий рейтинг професійного статусу для тих професій, що включено в національний професійний класифікатор для статистики в Канаді (чинний з 2001 року). Цей рейтинг висвітлює нерівність, що існує між групами за соціальними і демографічними вимірами, хоча використання змішаної шкали професійного престижу залишається дискусійним [20].

Таким чином, психологічні дослідження дають поштовх розвитку соціологічних підходів, концепцій, інструментарію.

### ***Сучасні дослідження представниками окремих галузей***

Цікаві результати отримано в диференційованому дослідженні престижності професії юриста, що враховувала різні спеціальності, опублікованому в 2006 році. Американські соціологи Едвард Лоуманн та Джон Гейнц за результатами масштабного опитування юристів міста Чікаго дійшли висновку, що престижність різних спеціалізацій професій юридичного профілю не має значущих зв'язків із доходом, який отримує фахівець певної спеціальності. Натомість, престиж пов'язується із типом клієнтів, яких обслуговує юрист та ступенем інтелектуальних викликів, які кидає робота представникам тих чи інших юридичних спеціальностей.

Дослідники вважають, що оскільки особливістю юридичних професій є те, що фахівець регулярно конфронтує із втратою персональної безпеки і як результат, соціального положення, найбільш престижними всередині професії стають ті, які полегшують проведення корпоративних ініціатив, впливають на політичну і професійну владу, зокрема на схеми найму на роботу працівників юридичної галузі [21].

Досліджувався також престиж окремих спеціальностей у медичній галузі. Так, Стефен Рософф і Метью Леоне виявили, що серед медичних спеціальностей дерматологи мають найнижчий статус, при чому така оцінка не залежала від життєвого досвіду респондентів [22]. Американські дослідники вивчали, які саме змінні найбільше визначають рейтинг престижності медичних професій від масажиста до нейрохірурга на вибірці 410 осіб. Виявлено, що така змінна як оцінка професії словами "важлива для суспільства" менш прогностична для загального рейтингу, ніж змінна "професія, престижніша за інші".

### ***Сучасні дослідження престижності професій: динаміка престижності***

Канадський дослідник Джон Гойдер провів аналіз динаміки престижності професій за період з 1975 до 2000 року за матеріалами, зібраними в двох університетах Кітченер-Ватерлоо та Онтаріо. Це дало змогу переосмислити історичну стабільність престижності професій. Автор вважає, що зазвичай дослідники не враховували форму розподілу престижності професій, на користь статистичного опису стабільності рейтингової структури. Історичні зміни, що відбулись від 1975 року можуть бути кількісно охарактеризовані, оскільки насамперед за ці роки змінилися саме форми розподілу престижності, в той час як ранги не зазнали настільки значущих змін [23].

***Сучасні дослідження престижності професій:  
роль інститутів освіти***

Крос-культурне вивчення статусу професій у зв'язку із освітою в 14 країнах надало змогу виділити чинники, які опосередковують взаємні впливи системи освіти та ринку праці. Роберт Андерсен та Герман Ван де Верфорст виявили два таких чинників опосередкування (модератором): прозорість системи освіти і координати ринку праці. Прозорість навичок є головним модератором. Так, у країнах, де наявна висока прозорість (ясність, зрозумілість) освітніх систем (широкі можливості обирати життєвий шлях, сильні системи професійної орієнтації, обмежені вербування третіми особами), існує тенденція характеризувати відносини між рівнем освіти та престижністю (статусом) професії. Ця закономірність зберігається навіть якщо врахувати відмінності в рівні координованості ринку праці. Разом з тим, координованість ринку праці має свою незалежну роль на пригнічення ефекту освіти на професійний статус. Якщо врахувати обидва чинники, то можна, на думку авторів, запропонувати два висновки, важливі для політики управління цих галузей: 1) посилення прозорості навичок в освітній системі на основі підвищення диференціації навчання на середньому і третинному рівні може підсилити зв'язок між освітою та престижем професії при наявному рівні координованості ринку праці; 2) підвищення координованості ринку праці може забезпечити збільшення соціальної інклюзії (включення) і зменшення нерівності стосовно освітніх досягнень [24]

***Висновки***

В результаті проведеного аналізу зарубіжних досліджень престижності професій можна зробити наступні висновки:

Престижність професій почала вивчатись у логіці дослідження соціальних статусів та стратифікації суспільства, перша хвиля досліджень

розпочалась у середині минулого століття і завершилась створенням міжнародного стандарту престижності професій, який базувався на ідеї незмінності рейтингу престижності і незалежності цих оцінок від соціально-демографічних і культурних змінних. Показник престижності професій виступає важливим індексом моніторингових досліджень.

Пізніше дослідження престижності професій виходять за межі проблем соціальної нерівності та структурування суспільства в соціології, стають предметом міждисциплінарного розгляду, з поглибленим вивченням психологічних механізмів у контексті формування економічних понять і регулювання ринку праці, вивчаються проблеми гендерних відмінностей, мотивації, самоповаги тощо. На рубежі тисячоліть спостерігається друга хвиля популярності досліджень престижності, пов'язана з інструментальним використанням міжнародної шкали престижності для вивчення широкого кола пов'язаних феноменів.

Методики вивчення престижності ґрунтуються на інтуїтивному уявленні респондентів про престижність професії. Ні перша ні друга хвиля популярності тематики престижності не змінює позицію інтуїтивного ставлення як основи для оцінки престижності.

У сучасних соціально-психологічних дослідженнях престижності професій розглядається динаміка змін рейтингів престижності як внаслідок культурних відмінностей (зокрема при міграційних процесах), економічного контексту реформ у певних країнах, особливостей саморегулювання певних фахових спільнот тощо.

Координованість ринку праці і освіти є дуже важливою в сучасному світі, де престижність професій перетворюється на інструмент управління майбутнім трудовим ресурсом. Найбільш ефективною така координація є в країнах, де зв'язки між освітою і ринком праці будуються на засадах прозорості, а освіта має свою незалежну нішу впливу щодо інформування

про професії, а відтак на формування образу престижності певних професій.

Попри масштабні дослідження престижності на міжнародному рівні вікові відмінності, роль престижності професій в контексті першого професійного вибору залишаються недостатньо вивченими, що потребує активізації пошуку в цьому напрямі.

### *Література*

1. Baxter E.H. Children's and adolescents' perceptions of occupational prestige // *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*. - May 1976. - Volume 13, Issue 2 - pages 229–238.
2. Hauser R. M., Warren J. R. Socioeconomic Indexes for Occupations: A Review, Update, and Critique // *Sociological Methodology*. – 1997. - Volume 27, Issue 1, pages 177–298.
3. MacKinnon N. J., Langford T. The meaning of occupational prestige scores: A Social Psychological Analysis and Interpretation // *Sociological Quarterly*. – Ма 1994. - Volume 35, Issue 2, pages 215–245.
4. Langford T. Social experiences and variations in economic beliefs among Canadian workers // *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*. - Volume 29, Issue 4, November 1992, Pages: 453–487.
5. Duncan, O. D. (1961). A Socioeconomic Index for all Occupations. / *Occupations and Social Status*. / Ed. J. Reiss, Jr. - New York: Free Press of Glencoe - pp. 109–138.
6. Laumann E. O. Prestige and association in an urban community: An analysis of an urban stratification system / Edward O. Laumann / Indianapolis: Bobbs-Merrill, 1966. - 218 p.
7. Reiss O. Occupations and social status. / Albert J. Reiss / London :The Free Press, 1961. - 305 p.
8. Hodge, R. W., Siegel, P. M., and Rossi, P. H. (1964). 'Occupational prestige in the United States, 1925-1963', *American Journal of Sociology*, 70: 286-302.
9. Treiman, D. J. (1977). *Occupational Prestige in Comparative Perspective*, Academic Press, New York.

10. Orth B., Wegener B. Scaling occupational prestige by magnitude estimation and category rating methods: A comparison with the sensory domain // *European Journal of Social Psychology*, Vol. 13, 417-431 (1983)
11. Powell B. and Jacobs J. Gender Differences in the Evaluation of Prestige // *Sociological Quarterly*. - Volume 25, Issue 2, March 1984, Pages: 173–190.
12. Guppy L.N. and Siltanen J.L. A comparison of the allocation of male and female occupational prestige // *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*. - Volume 14, Issue 3, August 1977, Pages: 320–330.
13. Touhey, J. C. (1974a). Effects of additional men on prestige and desirability of occupations typically performed by women. *Journal of Applied Social Psychology*, 4, 330-335.
14. Littig, L. W., & Reynolds, C. D. (1984). Effects of sex ratios on occupational prestige and desirability among black and white university students. *Social Behavior and Personality*, 12, 115-119.
15. Nekar S., Kolsawalla M., Zaret T. Occupational Prestige as a Function of Occupant's Gender // *Journal of Applied Social Psychology*, 1989, 19, 8, pp. 681-688.
16. Goyder J., Guppy N., Thompson M. The Allocation of Male and Female Occupational Prestige in an Ontario Urban Area: A Quarter-Century Replication // *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*. - Volume 40, Issue 4, November 2003, Pages: 417–439.
17. Magnusson C. Why Is There a Gender Wage Gap According to Occupational Prestige? An Analysis of the Gender Wage Gap by Occupational Prestige and Family Obligations in Sweden // *Acta Sociologica* June 30, 2010 vol. 53 no. 2 99-117.
18. John D. Kammeyer-Mueller\* and Timothy A. Judge Self-Esteem and Extrinsic Career Success: Test of a Dynamic Model // *Applied psychology: an international review*, 2008, 5 (2), 204–224
19. Barber B. Inequality and Occupational Prestige: Theory, Research, and Social Policy // *Sociological Inquiry*. - Volume 48, Issue 2, April 1978, Pages: 75–88.

20. Boyd M. A Socioeconomic Scale for Canada: Measuring Occupational Status from the Census // Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie. - Volume 45, Issue 1, February 2008, Pages: 51–91.
21. Laumann E. O., Heinz J. P. Specialization and Prestige in the Legal Profession: The Structure of Deference // Law & Social Inquiry. - Volume 2, Issue 1, January 1977, Pages: 155–216.
22. Rosoff S. M., Leone M. C. The Prestige of Dermatologists // International Journal of Dermatology. - Volume 28, Issue 6, July 1989, Pages: 377–380.
23. Goyder J. The Dynamics of Occupational Prestige: 1975–2000 // Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie. - Volume 42, Issue 1, February 2005, Pages: 1–23.
24. Andersen R., Van De Werfhorst H. G. Education and occupational status in 14 countries: the role of educational institutions and labour market coordination // The British Journal of Sociology. - Volume 61, Issue 2, June 2010, Pages: 336–355.

© Найдъонов М. И., Григоровська Л. В.