

9. Патрушев В. Д. Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты / В. Д. Патрушев, Н. А. Калмакан ; Ин-т социологии. – М. : Наука, 1993. – 112 с.
10. Потеряхин А. Виды лояльности персонала / А. Потеряхин // Справочник кадровика. – 2005. – № 12. – С. 84–87.
11. Потеряхин А. Лояльность персонала как условие профессиональной мотивации / А. Потеряхин // Справочник кадровика. – 2005. – № 5. – С. 88–93.
12. Войтек В. І. Психологічний словник / В. І. Войтек. – К. : Вища школа, 1982. – 216 с.

© Нагірна О. О.

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

М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська, м. Київ

Проведено аналіз досвіду вивчення престижності професій у 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. У 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, у тому числі управління ринком праці.

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

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

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

The analysis of the researches of occupational prestige in foreign studies during the last 90 years is presented. Two waves of popularity of occupational prestige research are singled 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 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 з підготовки кадрів і забезпечення людськими ресурсами виробництва потребує врахування впливу такого чинника, як стихійні уявлення населення про престижність професій.

Мета статті: історико-теоретичний аналіз проблеми відстеження динаміки престижності професій на матеріалах англосмовної 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 з основних показників соціального статусу, а відтак і належності до певної соціальної страти в суспільстві. Найбільш визначною знахідкою в галузі соціальної стратифікації стало виявлення консенсусу щодо оцінювання престижності професій. Про наявність такої ієрархії професій уперше повідомив американський дослідник Джорж Каунтс (George Counts) у 1925 р. З тих пір у більшості досліджень цей феномен було підтверджено, а найбільш впливовими вважають результати досліджень Національного центру з дослідження громадської думки, які проводилися з 1947 р. (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), зібраними з інтервалом у 39 років, мала 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. ін.). Крім того, ієрархія престижності професій є досить схожою в різних країнах. Кроскультурні порівняння

показали, що кореляції мають досить високі кількісні значення, досягаючи 0,80 (Ramsey and Smith, 1960; Hodge et al., 1964).

Разом з тим існують деякі відмінності в сприйманні престижності професій, особливо серед так званих середніх рангів – тих професій, що перебувають у центрі ієрархії; вони мають найвищий рівень варіативності порівняно з найпрестижнішими професіями і тими, престижність яких оцінюється найнижче [1]. Надалі питання стабільності рейтингу престижності професій привертало чималу увагу. Так, було створено міжнародну стандартизовану шкалу престижності професій. Цей інструмент використовували для розв'язання політико-економічних питань у багатьох країнах у першу чергу завдяки Д. Трейману [2], який запропонував стандарт на основі уявлень респондентів як частини колективного свідомого, стабільного і незалежного від демографічних чинників. А втім, залишається досить багато питань щодо природи престижності професій, особливостей формування образу престижності, соціальних і демографічних відмінностей престижності професій тощо. 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 1970-х роках)

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 проведено в Канаді, де склалася потужна соціологічна спільнота, що опікувалася темою престижності професій. Як зазначає канадський дослідник Е. Бекстер, у літературі побутує думка, що ієрархію престижності професій діти засвоюють до старшого підліткового віку внаслідок формування уявлення про винагороди (зарплатню, безпеку і т. ін.), пов'язані з певними професіями. Які саме винагороди оцінюються найвище – пов'язано з культурним контекстом. Цю гіпотезу було покладено в основу емпіричного дослідження: 201 школяра (хлопчиків) віком від 9 до 18 років із сімей “білих” і “блакитних комірців” (зміна культурного контексту) просили оцінити 12 професій за їхнім рівнем престижності та різним типом винагород. Результати показали, що чим старші діти, тим більше їхня 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

варіює залежно 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 і престижності окремих професій.

Розбіжність індексу престижності професій і соціоекономічного статусу (американські дослідження 1990-х років)

У ході вивчення престижності професій як індикатора соціально-економічного статусу було накопичено значні масиви досить суперечливих даних, які вже складно пояснити в межах моделі соціальної стратифікації суспільства. Так, соціологи Роберт Хаусер і Джон Роберт Воррен опублікували в 1997 р. статтю в журналі “Методологія соціології”, в якій порівняли результати перепису населення 1990 р., що містив дані щодо доходів громадян різних професій, із результатами соціологічних досліджень 1989 і 1994 років. Завданням дослідження було порівняти соціоекономічний індекс та індекс престижності професій. У результаті виявилось, що більшість масових професій, особливо тих, у яких зайняті переважно жінки, не відповідають типовим зв’язкам між престижем, освітою і доходом. Відповідність між престижем і соціоекономічними характеристиками престижності може бути покращено шляхом статистичних трансформацій змінних. Однак у початковій моделі професійної стратифікації, валідизованій щодо престижності, соціоекономічний індекс має наразі обмежену цінність. Він надає занадто високої ваги професійному доходу та ігнорує інтер-генераційні (між-поколінні) зв’язки між професійною освітою і професійними доходами. Лише рівень професійної освіти дає змогу визначити головний вимір професійного престижу як усередині покоління, так і між ними. Дослідники доходять висновку, що суміш індексів професійного соціоекономічного статусу є науково застарілою [3].

Американські вчені Нейл МакКіннон і Том Лендфорд переглянули значення престижності професій на основі соціально-психологічної теорії ідентичності. Використовуючи порівняння даних, отриманих у Канаді і США, вони проаналізували, якою мірою освіта і рівень доходів впливають на судження про престижність професії, викликаючи емоційні асоціації (почуття щодо вагомості, потужності, емоційної ресурсності професійної ідентичності). Вони оцінювали також, якою мірою соціальні почуття і сентименти є незалежною детермінантою престижу. Це дослідження було зорієнтоване на розв’язання означених суперечностей щодо нормативного змісту рейтингу престижності професій. Головний здобуток цього дослідження полягає в тому, що моральна вартість (для вимірювання використову-

ється оціночна шкала семантичного диференціала) 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 визнання професії престижною. Також виявлено, що вплив освіти на рівень престижності є прямим і когнітивним, тоді як пропорція загального доходу і престижності професій опосередковується через почуття дієвості (могутності, сили, ефективності) фаху. Результати, отримані у двох країнах, що порівнювались у дослідженні, були дуже схожими. Єдиним винятком було те, що моральна вартість виявилася більш сильною детермінантою престижу в США, ніж у Канаді, що дослідники пов'язують із ціннісними відмінностями між країнами, описаними в літературі [4]. Таким чином, проблема престижності професій виокремлюється в самостійну, перетворюється з внутрішнього інструменту вимірювання соціально-економічного статусу людини, який визначає її належність до певної суспільної страти, на предмет міждисциплінарного дослідження. Актуальність проблеми престижності професій у сучасному контексті набуває іншого забарвлення.

Престижність професій розглядають сьогодні як чинник регулювання ринку праці, евристику 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 р. у межах проекту вивчення класової структури, і дані 1984 р., отримані в ході вивчення національних виборів, він дійшов висновку, що розвиток внутрішнього ринку праці в межах фірм (зокрема впровадження стосунків внутрішнього замовника і виконавця) значною мірою впливає на формування широкого кола економічних уявлень, принаймні не меншою мірою, ніж минула і теперішня належність до певних класів. Разом з тим понятійний зміст праці, а також рівень соціального контролю, який існує на робочому місці, мало впливають на формування економічних уявлень робітників. Тож підхід до класової стратифікації, яка фокусується на життєвому досвіді особистості, вважає Т. Ленфорд, може допомогти правильно зрозуміти зразки класової мобілізації робітників у сучасній Канаді [5]. У зв'язку із цим варто в дослідженні престижності професій послуговуватися інформацією не тільки про теперішню професію респон-

дента, а й про його попередній професійний досвід, щоб мати можливість проаналізувати взаємовпливи в масштабі життєвої перспективи.

Вивчення особливостей методів оцінювання престижності

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

Постановка цього завдання зумовлена тим, що найчастіше для оцінювання престижності професій у соціологічних дослідженнях використовувалися методи, які базувалися 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 використовувалися також підходи, засновані на даних про характеристики професій (Duncan, 1961) [6], або індикатори, похідні від аналізу патернів взаємодії (Laumann, 1966) [7]. Шкали престижності професій базуються переважно на встановленні респондентами рейтингу категорій (певних професій). Такі методичні підходи застосовувалися в дослідженнях А. Ройса (1961) [8], Ходжа, Сігела і Россі (1964) [9] та ін. Ці процедури найчастіше використовуються в соціальних науках для вимірювання суб’єктивних феноменів. Щоправда, для вимірювання атитюдів серйозну альтернативу категоріальному рейтингу складає кількісне оцінювання кросмодальної відповідності. Цей спосіб оцінювання запозичений із сенсорної психофізики, тобто походить від ситуації лабораторних експериментів, але його можна використовувати в багатьох польових дослідженнях. Навіть у масових опитуваннях інколи використовують непрямий кросмодальний спосіб оцінювання за суб’єктивною шкалою через довжину лінії, без зазначення якихось цифр. У випадку такого кількісного оцінювання на відміну від категоріального рейтингу респондент не забезпечений жодними категоріями, які допомагали б йому дати 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 оцінюватися як у два рази вища від престижності, наприклад, клерка, і тому підбирається відповідна цифра, що у два рази більша. Інструментом оцінювання стає внутрішня суб’єктивна пропорція. У випадку визначення рейтингу категорій, навпаки, суб’єкт вимушений виробляти власне судження,

виходячи із сприймання відмінностей між певними категоріями за їхньою силою. Тобто використовується суб'єктивна шкала інтервалів.

Проте, виходячи з переконаності, що респонденти дотримуються інструкції, більшість дослідників не вивчали 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. Оскільки в психофізичних лабораторних експериментах було виявлено типологію респондентів за їхньою здатністю виконувати такі два види завдань, дослідники планували підтвердити, що і в польових дослідженнях, спрямованих на оцінювання соціальних явищ, також можуть бути індивідуальні відмінності респондентів.

У дослідженні взяли участь 46 осіб обох статей, двох вікових категорій (16-35 років і старші 36 років), враховувався також рівень освіти. Як стимули було використано 16 професій зі стандартної міжнародної шкали престижності професій Д.Треймана [2]. Для рейтингового оцінювання було взято лише 9, щоб зменшити кількість необхідних парних порівнянь: ручна жіноча робота, конструктор, електрик, автомеханік, клерк, учителька початкових класів, інженер, викладач вищої школи, лікар (ці професії мали приблизно однаковий інтервал престижності одна щодо одної згідно зі шкалою, отриманою за національною вибіркою). Кожен із досліджуваних виконував чотири завдання: кількісне оцінювання престижності за допомогою довжини ліній, вивчення рейтингу професій, оцінювання пропорції престижності в 36 парах (створених із 9 відібраних професій) і кількісне оцінювання 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).

У результаті було виявлено, що для більшості досліджуваних кількісне оцінювання і рейтингове оцінювання престижності професій можна розглядати як цілком відповідні, коефіцієнт кореляції цих двох моделей досягає значення 0,90. Якщо порівняти узагальнені дані по вибірці, то рівень кореляції цих двох оцінок значно нижчий – 0,69. Додатково було виявлено, що в разі оцінювання за 9-бальною шкалою відхилень від математичної моделі процесу суб'єктивної пропорції значно менше, ніж у разі оцінювання за 20-бальною шкалою. Приблизно таку ж відмінність було отримано і в психофізичних експериментах. Щодо когнітивних дій, завдяки яким виконуються два види оцінювання, було зроблено висновок, що змішана модель дій більшою мірою відповідає отриманим даним. Тобто, імовірніше, що

досліджувані не повністю (відповідно до інструкції) виконують інтелектуальні дії, принаймні не завжди, коли ставиться завдання визначення рейтингу, використовується інструмент оцінювання інтервалів, а у випадку кількісного оцінювання – суб'єктивна пропорція.

Детальніший аналіз індивідуальних відмінностей підтвердив, що, як і в психофізичних експериментах, можна виокремити чотири типи респондентів: 1) ті, що успішно використовують внутрішню пропорцію та інтервальну шкалу, – 14 осіб, 2) ті, що успішно працюють лише з пропорцією, – 9 осіб, 3) ті, що успішно виконують лише диференційні інтервальні завдання, – 9 осіб, 4) ті, що виконують 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).

Підбиваючи підсумки, дослідники стверджують: як і в психофізичних експериментах, так і для суб'єктивного шкалювання атитюдів (щодо соціальних явищ) доцільно використовувати кількісне оцінювання. Проте значних переваг цей метод не дає, оскільки обидва методи не мають значущих відмінностей. Зауважимо при цьому, що досить велика кількість досліджуваних, виконуючи завдання, обирають інший, не передбачений дослідниками, шлях. Дослідники вважають необхідним враховувати індивідуальні відмінності суб'єктів, аби запобігти непорозумінням при інтерпретації отриманих на великій вибірці даних [10].

Зважаючи на результати проведених досліджень, видається доцільним використати описану модель типологізації респондентів для аналізу відмінностей між відкритим рейтингом престижності професій, отриманим як відповідь на запитання: які професії Ви вважаєте найпрестижнішими? – і рейтингом престижності, визначеним на основі 9-бального оцінювання списку професій, отриманих у попередніх дослідженнях престижності професій в Україні.

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

На завершення історичного екскурсу в дослідження престижності професій зарубіжними авторами зазначимо, що протягом досить тривалого часу престижність професій залишається актуальною дослідницькою темою. Накопичено багатий досвід вивчення престижності професій різними методами, визначено оптимальні способи оцінювання престижності професій, які покладено в основу створення стандарту престижності професій. Крім того, позначено межі існуючого знання,

що окреслює перспективи розширення досліджень у різних контекстах, а також посилення психологічної спрямованості таких розвідок.

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

Цікавими видаються результати дослідження гендерних відмінностей в оцінюванні престижності професій. Так, у результаті дослідження, проведеного в 1982 р. канадськими соціологами Браеном Поувелом і Джеррі Якобсом, було виявлено розходження оцінок престижності залежно від того, хто представляє певну професію – чоловік чи жінка. Респондентів просили оцінити престижність професій окремо як виконуваних чоловіками або як покладених на жінок. Виявилось, що оцінки престижності професії в цих двох випадках суттєво відрізняються. Причому складова статі в професії справляє значущий вплив на оцінку престижності не тільки типово жіночих чи типово чоловічих, а й типово а-гендерних професій. Ця відмінність зберігається навіть у межах впливу уявленої зарплатні та освіти на престижність професії, тобто в разі контролю цих традиційних змінних [11].

Трохи раніше, в 1977 р., соціологи з канадського університету Ватерлоо повідомили результати порівняльного дослідження престижності професій за спеціальними опитувальниками, складеними для жіночих професій, для чоловічих професій і за спільним опитувальником професій, незалежно від статі тих, хто є фахівцем. Відмінності було виявлено в ієрархічному порядку престижності професій (за рангами), а також у середніх значеннях бальної оцінки престижності професії в межах жіночого і чоловічого рейтингів [12].

Американські психологи зафіксували гендерні похибки в оцінюванні престижності професій у менш масштабному, але не менш цікавому дослідженні Touhey (1974). На вибірці студентів коледжів було показано, що залежно від їхніх очікувань щодо зростання чисельності жінок, зайнятих престижними професіями (архітектор, професор коледжу, юрист, лікар, науковець), та чоловіків, зайнятих низькопрестижними професіями (домогосподарка, вихователь дитсадка, бібліотекар, регістратор, медсестра, соціальний працівник), статистично значуще змінюються оцінки престижності цих професій. Якщо передбачалося зростання чисельності жінок, то рейтинг престижності змінювався в бік нижчих позицій, і навпаки, якщо передбачалося зростання частки чоловіків у непрестижних професіях, то рейтинг престижності цих професій зростав [13]. Щоправда, стабільність цього феномена виявилася досить низькою, оскільки не вдалось отримати необхідну кількість підтверджень у наступних повторах цих експериментів іншими дослідниками [14]. Разом з тим у масштабних

дослідженнях, проведених в інших країнах, зокрема в 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 в Індії є виключно чоловічими професіями. Природу цих гендерних похибок автори дослідження пов'язують з культурними нормами, зокрема з домінуванням традиційних уявлень (зокрема традиційних для Індії) про те, що найбільш прийнятне заняття для жінки – бути дружиною і домогосподаркою [15].

Як показали у своєму масштабному аналітичному дослідженні гендерних відмінностей престижності професій канадські соціологи Джон Гойдер, Нейл Гаппі і Мері Томпсон, протягом чверті століття (з 1975 до 2000) відбулися значні зміни. Дослідження престижу чоловічих і жіночих професій, проведене в 1975 р., було повторено в 2000-му в тій же місцевості. Якщо в 1975 р. чоловіки випереджали за престижністю жінок на п'ять пунктів, то в 2000 р. такий розрив зовсім зник. Більше того, у багатьох професіях, зокрема орієнтованих на роботу з людьми, за жінками визначається вищий престиж, ніж за чоловіками. Дослідники пов'язують ці зміни в оцінюванні престижу професій із загальними соціальними змінами, що відбулися за цей час, зокрема з конвергенцією статевої типізації професій. Джерела варіацій рейтингів професійного престижу зазнали мінімальних змін, хоча серед респондентів з вищим рівнем освіти виявлено тенденцію нижче (порівняно із загалом) оцінювати престиж професій [16].

Найновіші дослідження гендерних характеристик престижності професій, виконані шведською дослідницею Шарлотою Магнуссон, показують, що існують відмінності між рівнем оплати праці жінок і чоловіків у професіях того ж рівня престижності. Цей феномен порізнному пояснюється 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 і самоповаги

У межах попереднього розділу ми включили до огляду деякі сучасні дослідження престижності професій, тобто такі, результати яких опубліковані в новому тисячолітті, принаймні протягом останніх двох десятиліть. Виокремлення цього останнього періоду для детальнішого аналізу зумовлено тим, що питання престижності професій змінило

свій статус у 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 й охоплює тепер не лише питання соціальної нерівності в сучасному суспільстві, а й 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, для 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 з першого професійного вибору, є дослідження зв'язку престижності професій та мотиваційної сфери особистості.

Американські психологи Джон Камеер-Мюллер і 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 проведено 1979 р. на національній репрезентативній вибірці, яка включала 12686 осіб віком від 14 до 21 року. Тільки ті, хто дав повну інформацію про наявність досвіду роботи, наміри щодо ринку праці та інвестиції в освіту і тренінги (серед тих, хто досягнув повноліття на момент першого зрізу), були включені до опитування у 1980 і 1987 роках. У результаті скорочення до подальшого аналізу було залучено 1765 осіб. Самоповагу оцінювали за шкалою Розенберга, престиж професії – на основі соціоекономічного індексу Дункана (Duncan, 1981).

Використовуючи теорію ідентичності, дослідники створили динамічну модель зв'язків між чинниками кар'єрного успіху, що показують місце престижності в цих взаємозв'язках. На їхнє переконання, 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 методом перехресного регресійного аналізу показує, що самоповага підвищує

престиж професії і дохід, але кар'єрні досягнення не змінюють самоповагу [18, р. 204].

Робота є одним із ключових джерел ідентичності в сучасному світі. Якщо простежити історію питання, можна, наприклад, згадати, що в різних мовах існують прізвиська, пов'язані з певною професією чи родом занять. Це підтверджує важливість цієї ознаки у формуванні ідентичності. Для більшості людей професія є найважливішою соціальною та економічною роллю дорослого за межами його сім'ї та дому. Згідно з теорією соціальної ідентичності, індивіди розмірковують щодо себе та інших певними категоріями, так що члени високостатусної групи вважають себе вищими, виходячи з групової ідентифікації, тоді як члени низькостатусних груп мають такі ж чи протилежні реакції. Таким чином люди подають одне одному сигнали щодо їхнього статусу в суспільстві. Згідно з теорією самопослідовності, люди схильні шукати ролі, відповідні їхній самооцінці. Так, люди з високою самоповагою будуть намагатись адаптувати ролі відповідно до позитивного образу самого себе; це стосується передусім вибору роботи, яка сприймається як виклик або повага і вважається в суспільстві високо-статусною. Позитивна самоповага може спрацювати як самосправжнюване пророцтво (я бачу себе як цінну персону, значить я буду цінним працівником), що й буде продемонстровано в кар'єрних досягненнях. І, навпаки, люди з негативним самоіміджем можуть зупинитися на низькостатусній роботі через упевненість у своїй слабкості і через бажання підтвердити свій "бідний" Я-образ.

Визначення високого рівня самоповаги як особистісної риси (за тестом Великої п'ятірки) в дитинстві співвідноситься з кар'єрними результатами, яких люди досягають пізніше у своєму житті. Це підтверджує думку, що саме особистісні настановлення впливають на кар'єрні досягнення.

Загалом самоповагу вважають досить стабільною особистісною характеристикою, проте виділяють окремі періоди в житті, коли тут можуть спостерігатися суттєві коливання. До таких періодів належить і час закінчення школи, коли здійснюється перший професійний вибір, розпочинається становлення професійної ідентичності.

Існує чимало досліджень взаємодії самоповаги і кар'єрних досягнень. Хоч ці дослідження й побудовані за кореляційним принципом, проте в них складно виявити, який із чинників є провідним, тобто першопричиною. Відоме лише одне дослідження, що охоплювало десятирічний період. Масив досліджуваних склали 435 осіб, що закінчили коледж і почали свій трудовий шлях наприкінці 1960-х років (Mortimer & Lorence, 1979). Дослідники не виявили значущих зв'язків між доходом і рівнем самоповаги. До цього дослідження було залуче-

но чоловіків і жінок, а також враховано рівень престижності професії як компонент зовнішнього кар'єрного успіху на додаток до рівня доходів.

У теорії функціональної ролі Т. Парсонса, яку вважають ранньою ітерацією теорії соціальної ідентичності, наголошується, що самоповага відбиває ступінь відповідності особи нормам і очікуванням її культури. Оскільки кар'єрний успіх є центральним для сучасного суспільства, Парсонс відзначає, що люди, які отримали бажану позицію, мають досвід зростання їхньої самоповаги. Цю ідею підтримують також Хогг і Террі, які вважають, що для багатьох людей професійна чи організаційна ідентичності більш наповнені і важливі, ніж приписані ідентичності, які базуються на гендері, віці, етнічних рисах, расі чи національності. Теорія самопослідовності Кормана (Korman, 1970) виходить із того, що люди працюють над тим, щоб досягти ролі, яка була б конгруентною з їхнім Я-образом. Відповідно, що вища самооцінка, то більш привабливими є високопрестижні професії. Виявлений зв'язок дає змогу поглянути 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 р. нову теорію престижності професій, у якій критично переосмислено ставлення до мотивації і до дефіциту людського таланту, які, на його думку, було недостатньо враховано в попередніх теоретичних конструкціях престижності [19].

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

Отже, психологічні дослідження стали поштовхом для розвитку соціологічних підходів, концепцій, інструментарію.

Сучасні дослідження престижності професій: окремі галузі (юристи, медики)

Цікаві результати отримано в диференційованому дослідженні престижності професії юриста з урахуванням різних спеціальностей, опублікованому в 2006 р. Американські соціологи Едвард Лоуманн і

Джон Гейнц за результатами масштабного опитування юристів міста Чикаго виявили, що престижність різних спеціалізацій професій юридичного профілю не має значущих зв'язків із доходом, який отримує фахівець певної спеціальності. Натомість престиж пов'язується з типом клієнтів, яких обслуговує юрист, і ступенем інтелектуальних викликів, які ставить робота перед представниками тих чи інших юридичних спеціальностей. Дослідники вважають, що оскільки особливістю юридичних професій є те, що фахівцеві постійно загрожує втрата персональної безпеки і, як наслідок, соціального становища, 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].

Предметом дослідження став також престиж окремих спеціальностей у медичній галузі. Так, Стефен Рософф і Метью Леоне виявили, що серед медичних спеціальностей дерматологи мають найнижчий статус, причому така оцінка не залежала від життєвого досвіду респондентів [22]. Американські дослідники вивчали, які саме змінні найбільшою мірою визначають рейтинг престижності медичних професій – від масажиста до нейрохірурга – на вибірці у 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 р. за матеріалами, зібраними у двох університетах – Кітченер-Ватерлоо та Онтаріо. Це дало змогу переосмислити історичну стабільність престижності професій. Дослідник вважає, що зазвичай дослідники не враховували форму розподілу престижності професій на користь статистичного опису стабільності рейтингової структури. Історичні зміни, що відбулися від 1975 р., можуть бути кількісно охарактеризовані, оскільки насамперед за ці роки змінилися саме форми розподілу престижності, тоді як ранги не зазнали таких значущих змін [23].

Сучасні дослідження престижності професій: роль інститутів освіти

Кроскультурне вивчення статусу професій у зв'язку з освітою в 14 країнах дало змогу виділити чинники, які опосередковують взаємні впливи системи освіти та ринку праці. Роберт Андерсен і Герман Ван де Верфорст виявили два таких чинники опосередкування (модерато-

ри): прозорість системи освіти і координати ринку праці. Прозорість навичок є головним модератором. Так, у країнах, де висока прозорість (ясність, зрозумілість) освітніх систем (широкі можливості обирати життєвий шлях, сильні системи професійної орієнтації, обмежене вербування третіми особами), наявна тенденція характеризувати зв'язок між рівнем освіти і престижністю (статусом) професії. Ця закономірність зберігається навіть якщо враховувати відмінності в рівні координованості ринку праці. Разом з тим координованість ринку праці справляє свій незалежний вплив на пригнічення ефекту освіти щодо професійного статусу. Якщо враховувати обидва чинники, то можна, на думку дослідників, запропонувати два висновки, важливі для політики управління цими галузями: 1) посилення прозорості навичок в освітній системі на основі підвищення диференціації навчання на середньому і третинному рівнях може підсилити зв'язок між освітою та престижем професії за наявного рівня координованості ринку праці; 2) підвищення координованості ринку праці може забезпечити збільшення соціальної інклюзії (включеності) і зменшення нерівності щодо освітніх досягнень [24]

У результаті проведеного аналізу зарубіжних досліджень престижності професій можна зробити такі *висновки*:

Престижність професій почали вивчати з огляду на логіку дослідження соціальних статусів і стратифікації суспільства. Перша хвиля досліджень припала на середину минулого століття і завершилася 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 став важливим індексом моніторингових досліджень.

Пізніше дослідження престижності професій виходять за межі проблем соціальної нерівності і структурування суспільства в соціології, стають предметом міждисциплінарного розгляду з поглибленим вивченням психологічних механізмів у контексті формування економічних понять і регулювання ринку праці, проблем 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 хвилі популярності тематики престижності не змінюють позицію інтуїтивного ставлення як основи для оцінювання престижності.

У сучасних соціально-психологічних дослідженнях престижності професій динаміка змін рейтингів престижності розглядається як наслідок культурних відмінностей (зокрема під час міграційних процесів), 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 ефективна така координація 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 формування образу престижності певних професій.

Попри масштабні дослідження престижності на міжнародному рівні віковій відмінності, роль престижності професій у 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 / E. H. Baxter // *Canadian Review of Sociology / Revue canadienne de sociologie.* – 1976. – May. – Vol. 13, Is. 2. – P. 229–238.
2. *Treiman D. J.* Occupational Prestige in Comparative Perspective / D. J. Treiman. – New York : Academic Press, 1977.
3. *Hauser R. M.* Socioeconomic Indexes for Occupations: A Review, Update, and Critique // *Sociological Methodology / R. M. Hauser, J. R. Warren.* – 1997. – Vol. 27, Is. 1. – P. 177–298.
4. *MacKinnon N. J.* The meaning of occupational prestige scores: A Social Psychological Analysis and Interpretation / N. J. MacKinnon, T. Langford // *Sociological Quarterly.* – 1994. – May. – Vol. 35, Is. 2. – P. 215–245.
5. *Langford T.* Social experiences and variations in economic beliefs among Canadian workers / T. Langford // *Canadian Review of Sociology / Revue canadienne de sociologie.* – 1992. – November. – Vol. 29, Is. 4. – P. 453–487.
6. *Duncan O. D.* A Socioeconomic Index for all Occupations // *Occupations and Social Status / O. D. Duncan ; ed. J. Reiss, Jr.* – New York : Free Press of Glencoe, 1961. – P. 109–138.
7. *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.
8. *Reiss O.* Occupations and social status / Albert J. Reiss. – London : The Free Press, 1961. – 305 p.
9. *Hodge R. W.* Occupational prestige in the United States, 1925-1963' : American Journal of Sociology. – 1964. – Vol. 70. – P. 286–302.

10. *Orth B.* Scaling occupational prestige by magnitude estimation and category rating methods: A comparison with the sensory domain / B.Orth, B.Wegener // *European Journal of Social Psychology.* – 1983. – Vol. 13. – P. 417–431.
11. *Powell B.* Gender Differences in the Evaluation of Prestige / B. Powell, J. Jacobs // *Sociological Quarterly.* – 1984. – March. – Vol. 25, Is. 2. – P. 173–190.
12. *Guppy L.N.* A comparison of the allocation of male and female occupational prestige / L. N. Guppy, J. L. Siltanen // *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie.* – 1977. – August. – Vol. 14. – Is. 3. – P. 320–330.
13. *Touhey J. C.* Effects of additional men on prestige and desirability of occupations typically performed by women / J. C. Touhey // *Journal of Applied Social Psychology.* – 1974. – Vol. 4. – P. 330–335.
14. *Littig L. W.* Effects of sex ratios on occupational prestige and desirability among black and white university students / L. W. Littig, C. D. Reynolds // *Social Behavior and Personality.* – 1984. – Vol. 12. – P. 115–119.
15. *Nekar S.* Occupational Prestige as a Function of Occupant's Gender / S. Nekar, M. Kolsawalla, T. Zaret // *Journal of Applied Social Psychology.* – 1989. – Vol. 19, Is. 8. – P. 681–688.
16. *Goyder J.* The Allocation of Male and Female Occupational Prestige in an Ontario Urban Area: A Quarter-Century Replication / J. Goyder, N. Guppy, M. Thompson // *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie.* – 2003. – November. – Vol. 40, Is. 4. – P. 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 / C. Magnusson // *Acta Sociologica.* – 2010. – June (30). – Vol. 53. – № 2. – P. 99–117.
18. *Kammeyer-Mueller J. D.* Self-Esteem and Extrinsic Career Success: Test of a Dynamic Model / J. D. Kammeyer-Mueller, A. J. Timothy // *Applied psychology: an international review.* – 2008. – № 5 (2). – P. 204–224.
19. *Barber B.* Inequality and Occupational Prestige: Theory, Research, and Social Policy / B. Barber // *Sociological Inquiry.* – 1978. – April. – Vol. 48, Is. 2. – P. 75–88.
20. *Boyd M.* A Socioeconomic Scale for Canada: Measuring Occupational Status from the Census / M. Boyd // *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie.* – 2008. – February. – Vol. 45, Is. 1. – P. 51–91.
21. *Laumann E. O.* Specialization and Prestige in the Legal Profession: The Structure of Deference / E. O. Laumann, J. P. Heinz // *Law & Social Inquiry.* – 1977. – January. – Vol. 2, Is. 1. – P. 155–216.
22. *Rosoff S. M.* The Prestige of Dermatologists / S. M. Rosoff, M. C. Leone // *International Journal of Dermatology.* – 1989. – July. – Vol. 28, Is. 6. – P. 377–380.
23. *Goyder J.* The Dynamics of Occupational Prestige: 1975–2000 / J. Goyder // *Canadian Review of Sociology / Revue canadienne de sociologie.* – 2005. – February. – Vol. 42, Is. 1. – P. 1–23.
24. *Andersen R.* Education and occupational status in 14 countries: the role of educational institutions and labour market coordination / R. Andersen, H. G. Van De Werfhorst // *The British Journal of Sociology.* – 2010. – June. – Vol. 61, Is. 2. – P. 336–355.

© Найдюнов М. І., Григоровська Л. В.