



MS ritgerð
Mannauðsstjórnun

Áhrifaþættir á starfsval
Munur á milli kynja og aldurshópa

Fjóla Þórdís Jónsdóttir

Leiðbeinandi: Ingi Rúnar Eðvarðsson

Viðskiptafræðideild

Júní 2013



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Áhrifaþættir á starfsval
Munur á milli kynja og aldurshópa

Fjóla Þórdís Jónsdóttir

Lokaverkefni til MS-gráðu í viðskiptafræði
Leiðbeinandi: Ingi Rúnar Eðvarðsson, prófessor

Viðskiptafræðideild
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2013

Áhrifaþættir á starfsval
Munur á milli kynja og aldurshópa

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaverkefni til MS prófs við Viðskiptafræðideild,
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands.

© 2013 Fjóla Þórdís Jónsdóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Háskólaprent

Reykjavík, 2013.

Formáli

Ritgerð þessi er skrifuð sem hluti af lokaverkefni mínu í meistaranámi í mannauðsstjórnun við Viðskiptafræðideild á Félagsvísindasviði Háskóla Íslands. Ritgerðin gildir til 30 ECTS eininga sem hluti af 90 ECTS eininga meistaranámi.

Hugmyndin að verkefninu kviknaði í námskeiðinu þróun mannauðs er fjallað var um ýmsa þætti sem hefðu áhrif á starfsval fólks og að þessir þættir væru gjarnan mismunandi milli kynjanna. Þótti mér áhugavert að skoða hvort svo væri hér á landi þar sem mismunandi áherslupættir kynjanna gætu að einhverju leiti útskýrt hvers vegna kynin leita gjarnan í mismunandi nám og störf og hvers vegna launamunur kynjanna er eins mikill og raun ber vitni.

Þátttakendur í rannsókninni voru meðlimir Sálfræðingafélags Íslands og Tæknifræðingafélags Íslands. Þessi félög aðstoðuðu mig með því að senda spurningalistann út á félagsmenn og færi ég þeim bestu þakkir fyrir hjálpina. Þá vil ég þakka öllum þeim sem tóku þátt í rannsókninni kærlega fyrir. Einnig vil ég þakka Inga Rúnari Eðvarðssyni, leiðbeinanda mínum fyrir gagnlega leiðsögn og góð ráð við gerð verkefnisins. Að lokum þakka ég fjölskyldu minni og vinum sem lásu yfir ritgerðina, gáfu mér gagnlegar ábendingar, hvöttu mig áfram og sýndu sinn stuðning á meðan á skrifum stóð.

Reykjanesbær, 29. apríl 2013

Fjóla Þórdís Jónsdóttir.

Útdráttur

Flestir þurfa á einhverjum tímavörðun að taka ákvörðun um starfsval sitt og reynist ákvörðunin mörgum erfið. Meginmarkmið þessarar rannsóknar var að skoða hvaða aðilar hafa áhrif á náms- og starfsval fólks og hvaða þættir hafa mest áhrif á starfsval. Einnig var mikilvægi ýmissa þátta í starfi og í tengslum við starfsþróun metið. Þá var skoðað hvort mismunandi þættir væru ráðandi, annars vegar hjá körlum og konum, og hins vegar hjá mismunandi aldurshópum. Rannsóknargögnin fengust með því að senda rafrænan spurningalista á meðlimi tveggja fagfélaga, Sáfræðingafélags Íslands og Tæknifræðingafélags Íslands. Alls fengu 1436 listann sendann og svöruðu 404 sem gerir um 28% svarhlutfall. Niðurstöður sýndu að foreldrar höfðu einna mest áhrif á námsval þátttakenda en maki hafði mest áhrif á starfsval þeirra. Þeir þættir sem flestir töldu skipta mestu máli við starfsval voru hæfileikar, áhugasvið og áhugaverð verkefni. Talsverður munur var á mati kynjanna en laun réðu talsvert meiru hjá körlum á meðan konur töldu mikilvægara að láta gott af sér leiða og að geta hjálpað öðrum. Einnig lögðu konur meiri áherslu á að starfið væri fjölskylduvænt og þótti þeim líklegra en körlunum að þær myndu taka hlé frá störfum vegna fjölskylduaðstæðna. Þá sást að konur báru oftari meiri ábyrgð en karlar á heimilisstörfum og barnauppleði, þótt flestir teldu ábyrgðina vera jafna. Traust fyrirtækis skipti meiru máli fyrir karla og einnig töldu þeir mikilvægara að starfið passaði þeirra kyni. Þegar svör tveggja aldurshópa voru borin saman sást að mismunandi áherslur voru hjá þátttakendum á aldrinum 21-40 ára og 41 árs og eldri. Yngri hópurinn taldi sig metnaðargjarnari í vinnunni og þótti þeim einnig líklegra að þeir ættu eftir að taka hlé frá störfum og skipta nokkrum sinnum um starf um ævina. Einnig sást að yngri þátttakendur lögðu meiri áherslu á að vinna fyrir sjálfan sig síðar meir og töldu þeir mikilvægara en þeim sem eldri voru að skipta reglulega um vinnuveitanda. Þá þótti þeim einnig líklegra að þeir myndu stofna eigið fyrirtæki eða taka þátt í frumkvöðlastarfssemi um ævina.

Abstract

At some point in their lives, most people have to decide on a career. That decision can be difficult for many. The aim of this study was to find out what parties have the most influence on other's educational and career choice, and to look at what factors are most important when choosing a career, in the job and concerning career development. The aim was also to look at whether there was a difference between the preferences of men and women and different age groups. The data was sampled by sending a link to an online questionnaire to two professional associations, the Icelandic Psychological Association and The Icelandic Society of Engineers. Total of 1436 people got the list sent in email and 404 answered the list, which results in around 28% response rate. The results showed that parents had the most influence on participant's educational choice. On the other hand, spouses had the most impact on career choice. The factors that were most influential on career choice were talent, interest and interesting job tasks. A substantial difference was shown between the sexes. Men put more emphasis on salary but women found it more important to lead a good example and be able to help others. Women also thought it more important that their job was family friendly and thought it more likely than men that they would take a break from work due to family reasons. Women were more often responsible for domestic work and child rearing, but most of the participants believed the responsibility to be equal between the sexes. Company's trust was more important for men and they also put more emphasis on their job matching their sex. When the answers of two different age groups were compared, the results showed that people in the age of 21-40 had different emphasis than those 41 years or older. The younger group thought they were more ambitious in work. They also thought it more likely that they would take a break from work due to family reasons and they would change jobs a few times throughout their lives. The younger participants also put more emphasis on being able to work for themselves and felt it more important than the older ones to change employers regularly. They also thought it was more likely that they would start their own company or participate in entrepreneurial activities in their lifetime.

Efnisyfirlit

Myndayfirlit.....	9
Töfluyfirlit	10
1 Inngangur.....	11
1.1 Markmið rannsóknar.....	12
2 Fræðilegt yfirlit	13
2.1 Hvað er starfsferill?	13
2.2 Kenningar um starfsval	14
2.2.1 Upphafskenningar	14
2.2.2 Kenning Donald Super	14
2.2.3 Kenning Holland	15
2.2.4 Kenning Gottfredsson.....	16
2.2.5 Kenning Bandura	17
2.2.6 Kenning Lent, Brown og Hackett	17
2.3 Áhrifaþættir	18
2.3.1 Kynbundin áhrif	19
2.3.2 Áhugi og hvatar.....	21
2.3.3 Foreldrar	23
2.3.4 Skóli og kennarar	23
2.3.5 Barneignir og fjölskylda	24
2.3.6 Samfélagsleg viðhorf og staðalmyndir	25
3 Rannsóknarspurningar.....	30
4 Aðferð.....	31
4.1 Val á rannsóknaraðferð	31
4.2 Þátttakendur.....	32
4.3 Framkvæmd.....	32
4.4 Mælitæki	32
4.5 Rannsóknarsnið	33
4.6 Tölfræðileg úrvinnsla.....	34
4.7 Siðfræði rannsóknar.....	34

5 Niðurstöður.....	35
5.1 Lýðfræðilegar upplýsingar	35
5.2 Ákvörðun og ánægja með starfsval	38
5.3 Áhrif ýmissa aðila á náms- og starfsval.....	39
5.4 Áhrif mismunandi þátta á starfsval.....	41
5.5 Hvaða þættir skipta máli í starfi	43
5.6 Starfsframi og fjölskylduaðstæður.....	44
5.7 Hefðbundinn eða óhefðbundinn starfsferill	46
6 Umræða	48
6.1 Túlkun niðurstaðna	48
6.2 Notagildi, takmarkanir og áhugaverð rannsóknarefni framtíðar	51
7 Lokaorð	52
Viðauki 1	58
Viðauki 2.....	59
Viðauki 3	60
Viðauki 4	72

Myndayfirlit

Mynd 1. Mánaðartekjur þátttakenda.	38
Mynd 2. Ákvörðunartaka um framtíðarstarf.	38
Mynd 3. Ánægja með starfsval.	39
Mynd 4. Ábyrgð á barnauppeldi og heimilisstörfum.	46

Töfluyfirlit

Tafla 1. Kynja- og aldursdreifing þátttakenda.....	35
Tafla 2. Kyn og starfstíll.	36
Tafla 3. Hjúskaparstaða þátttakenda.....	36
Tafla 4. Menntun þátttakenda.....	37
Tafla 5. Starfaskipting þátttakenda og meðalstarfsaldur.....	37
Tafla 6. Áhrif ýmissa aðila á námsval.....	40
Tafla 7. Áhrif ýmissa aðila á starfsval.	40
Tafla 8. Áhrif ýmissa þátta á starfsval kynjanna í núverandi starfi.	42
Tafla 9. Mikilvægi kynjanna á ýmsum þáttum í starfi.	43
Tafla 10. Mikilvægi tveggja aldurshópa á ýmsum þáttum í starfi.....	44
Tafla 11. Afstaða kynjanna til fullyrðinga sem tengjast starfi.	45
Tafla 12. Afstaða tveggja aldurshópa til fullyrðinga sem tengjast starfi.	46
Tafla 13. Viðhorf mismunandi aldurshópa til skipulagðs og óskipulagðs starfsferils.....	47

1 Inngangur

Flestir þurfa á einhverjum tímapunkti að taka ákvörðun um hvaða starfi þeir vilji sinna í framtíðinni og þurfa þar af leiðandi að meta hvaða nám þeir skuli velja til þess að eiga möguleika á að sinna því starfi. Starfsval (*career choice*) er mikilvægt hugtak innan starfsþróunarfræðanna (*career development*) og vísar til þess hvernig fólk tekur ákvörðun um hvaða starf það vill leggja fyrir sig (Swanson og D'Archiardi, 2005). Að taka ákvörðun um framtíðarstarfið er ein stærsta ákvörðun sem einstaklingar þurfa að taka í sínu lífi og getur hún reynst mörgum erfið. Því er áhugavert að skoða hvaða þættir það eru sem hafa áhrif á starfsval fólks. Þeir þættir sem oft eru taldir skipta mestu máli eru áhugi (*interest*), þarfir (*needs/values*) og hæfni (*abilities*) (Swanson og D'Archiardi, 2005). Fjölmargir aðrir þættir geta þó haft áhrif og er til dæmis ljóst að samfélagsleg viðhorf geta haft áhrif á starfsval (Correll, 2001). Einnig hafa rannsóknir sýnt að fólk í nánasta umhverfi einstaklinga eins og foreldrar, kennarar, systkini og vinir geta allir haft áhrif, einkum hjá ungu fólki (Kniveton, 2004).

Margar kenningar um starfsval hafa verið settar fram í gegnum tíðina. Þær fyrstu, sem komu fram á fyrri hluta síðustu aldar, fjölluðu aðallega um það að finna fólki störf þar sem viðfangsefnin voru sem líkust áhugasviði starfsmannanna (Ackerman og Beier, 2003). Síðari kenningar töldu starfsval ákveðið ferli sem er í þróun alla ævina (Herr, 1997). Einnig komu fram svokallaðar eiginleika- og þáttakenningar, til dæmis kenning Hollands sem er enn í dag notuð sem áhugasviðskönnun (Holland, 1996). Þá eru til kenningar sem reyna að útskýra hvers vegna starfsval karla og kvenna er eins ólíkt og raun ber vitni, til dæmis kenningar Gottfredsson og Bandura (Gottfredsson, 1996; Betz og Hackett, 1986).

Mikill munur er á starfsvali karla og kvenna og er vinnumarkaðurinn mjög kynjaskiptur. Störf eru gjarnan flokkuð í karla- og kvennastörf eftir því hvaða kyn er ríkjandi í starfinu. Til dæmis eru störf í vísindum, verkfræði, forritun og viðskiptum vanalega flokkuð sem karlastörf en kennsla, hjúkrun og aðhlyningarstörf sem kvennastörf (Gati, Osipow og Given, 1995; Sax og Bryant, 2006). Ljóst er að þessi munur á starfsvali hefur ákveðnar afleiðingar sem endurspeglast meðal annars í launamuni kynjanna (Correll, 2001). Einnig getur skiptingin haft áhrif á framþróun atvinnulífsins og jafnréttisþróun (Sif Einarsdóttir, 2005). Þó afleiðingar kynjaskipts vinnumarkaðs séu skýrar eru ástæðurnar óljósari. Sumir telja að annað hvort kynið sé hæfara til að sinna ákveðnum störfum, jafnvel af líffræðilegum orsökum (Kolata, 1980).

Líklegra er þó að samfélagið og staðalmyndir hafi þar meiri áhrif (Hyde og Mertz, 2009). Mikilvægt er að skoða þetta nánar.

1.1 Markmið rannsókna

Starfsþróun og starfsval hefur lítið verið skoðað á Íslandi og því lítið vitað um það hvaða þættir eru ráðandi þegar fólk velur sér starfsvettvang hér á landi. Tilgangur verkefnisins var því að skoða hvaða aðilar og þættir hefðu áhrif á starfsval fólks og hvaða þætti það teldi mikilvægasta þegar það tæki ákvörðun um starfsvettvang sinn. Einnig var skoðað hvort að mismunandi þættir væru ráðandi hjá kynjunum og mismunandi aldurshópum. Verkefnið er tvíþætt og snerist annars vegar um að skoða hvað rannsóknir fræðimanna um starfsval hafa sýnt og hins vegar að framkvæma rannsókn sem varpar betra ljósi á hvaða þættir hafa áhrif á starfsval fólks hér á landi og hvort munur sé á ráðandi þáttum hjá körlum og konum og mismunandi aldurshópum. Þessi rannsókn bætir því við þekkingu á sviði starfsþróunar hér á landi.

2 Fræðilegt yfirlit

Í kaflanum verður farið yfir helstu kenningar og rannsóknir á sviði starfsvals og starfsþróunar. Fjallað verður um þá fjölmörgu þætti sem geta haft áhrif á starfsval. Einnig verður skoðað hvers vegna konur og karlar eiga það til að velja mismunandi störf og hvort áherslur yngra og eldra fólks séu misjafnar.

2.1 Hvað er starfsferill?

Í gegnum árin hafa mismunandi skilgreiningar á starfsferli (*career*) verið við lýði. Félagsfræðingar hafa til dæmis litið þannig á að starfsferill sé hlutverk hvers og eins við að viðhalda samfélagsskipan og að starf einstaklings á hverjum tíma endurspegli stöðu hans í samfélaginu. Sálfræðingar hafa aftur á móti litið á starfsferil með þrennum hætti. Í fyrsta lagi hafa þeir litið svo á að starfsferill þróist í samræmi við köllun hvers og eins þar sem persónuleiki og starf parast saman. Í öðru lagi að starfsferill sé eins og þroskaferill einstaklings og leiði til sjálfsskilnings og í þriðja lagi að starfsferill sé hluti af uppbyggingu á lífi hvers og eins (Adamson, Doherty og Viney, 1998). Líklega er þó skilningur margra á hugtakinu starfsferill svipaður skilgreiningu Super, en hann sagði starfsferil vera þá röð starfa sem einstaklingur sinni yfir lífstíðina, sumum hverjum á sama tíma (Super, 1980).

Á 20. öldinni urðu miklar breytingar á vinnumarkaðinum. Ein stærsta þjóðfélagslega breytingin er án efa gríðarleg aukning kvenna á vinnumarkaðinum (Herr og Wolfram, 2012). Á fyrri hluta aldarinnar voru flestar konur heimavinnandi en í dag er meirihluti þeirra úti á vinnumarkaðinum. Einnig hefur starfsþróun fólks breyst mikið frá því á níunda áratug síðustu aldar. Ýmsir þættir eins og alþjóðavæðing og lýðfræðileg þróun hafa haft áhrif. Áður fyrr vann fólk gjarnan allan sinn starfsferil innan sama fyrirtækis en í dag er það sjaldnar svo. Starfsþróun fólks er orðin fjölbreyttari og mun að öllum líkindum verða enn fjölbreyttari í framtíðinni. Það má því segja að til hafi orðið ný tegund af starfsferli sem sumir kalla óskipulagðan (*post-organisational*) starfsferil. Það vísar til þess að yfir ævina sinnir fólk ólíkum störfum í mismunandi fyrirtækjum og á mismunandi stöðum í heiminum ásamt því að starfa meira sjálfstætt. Þó margir kjósi enn í dag að fylgja þessum skipulagða starfsferli sýna rannsóknir að fólk kys í auknum mæli þann óskipulagða. Til að mynda sýndu niðurstöður austurrískrar rannsóknar á útskrifuðum viðskiptafræðinemum að minna en helmingur þátttakenda (42,3%) kaus

skipulagðan starfsferil. Meirihluti þátttakenda (53,6%) kaus hins vegar þann óskipulagða (Mayhrofer og félagar, 2005).

Í takt við þessar breytingar á starfsferli fólks hafa rannsakendur á síðustu 20 árum reynt að varpa ljósi á samspil einstaklinga, fyrirtækja og samfélagsins við starfsval fólks. Fræðimenn á sviðinu hafa fært athyglina meira yfir á konur, samspil vinnu og einkalífs og þær áskoranir sem útvinnandi pör þurfa að kljást við. Einnig er meiri athygli á breytileika starfsferils, afleiðingar endurskipulagninga og fleira (Adamson, Doherty og Viney, 1998).

2.2 Kenningar um starfsval

Til eru fjölmargar kenningar um starfsval og komu þær fyrstu fram á fyrri hluta síðustu aldar. Kenningarnar hafa breyst og þróast í takt við tíðarandann en hér verður farið yfir helstu kenningar um starfsval sem fræðimenn hafa sett fram í gegnum tíðina.

2.2.1 Upphafskenningar

Kenningar um starfsval og starfsáhuga hafa verið margar og misjafnar í gegnum tíðina. Fyrstu kenningarnar snerust aðallega um að finna fólki störf þar sem viðfangsefnin voru sem líkust áhugasviði starfsmannanna (*person-job fit*). Áherslan var því frekar þröng miðað við hvernig hún er í dag (Ackerman og Beier, 2003). Upphafsmenn á sviðinu voru til dæmis Parson sem setti árið 1909 fram líkan til þess fallið að para saman fólk og störf. Annar upphafsmaður var Strong, en áhugasviðspróf hans (*Strong Interest Inventory*) er eitt elsta og þekktasta áhugasviðsprófið á markaðinum og er notað enn í dag. Upprunalega prófið var búið til með því að bera saman hópa fólks sem sinntu mismunandi störfum og byggði á þeim forsendum að fólk sem sinnti sömu störfum líkaði og mislíkaði við sömu hlutina en hugmynd Strong var sú að áhugi fólks væri á ákveðinni vídd sem færi frá því að líka við eitthvað og yfir í að mislíka það. Prófið hefur verið endurbætt nokkrum sinnum til þess að endurspegla þá þróun sem hefur átt sér stað í fræðunum (Donnay, 1997).

2.2.2 Kenning Donald Super

Donald Super hefur frá því fyrir miðja síðustu öld rannsakað og skrifað um starfshegðun fólks í gegnum æviskeið þess. Taldi hann að starfsval væri ævilangt ferli sem væri í stöðugri þróun í gegnum ævina, allt frá barnæsku og til fullorðinsára (*developmental theory*). Super benti á að fólk sinnir misjöfnum hlutverkum yfir ævina, til dæmis í námi

og starfi, innan fjölskyldu og í samfélaginu. Hlutverkin eru miskrefjandi og mikilvæg fyrir fólkið á mismunandi tímum og hafa öll áhrif á starfsferilinn. Kenningar Supers höfðu mikil áhrif. Fólk hætti að hugsa um starfsval eins og eina ákvörðun sem væri tekin seint á unglingsárunum og fór í staðinn að horfa á það sem ákveðið ferli sem mótast af breytingum, mismunandi þörfum og mati fólks á hlutverkum sínum hverju sinni. Áherslan sem hafði áður verið á að fólk fyndi sér starf sem passaði þeirra persónueinkennum, breyttist nú yfir í að horfa á starfsferilinn og hvaða starf passaði einstaklingum hverju sinni með tilliti til hlutverka þeirra og stöðu í lífinu (Herr, 1997).

Samkvæmt Super fer fólk í gegnum ákveðin stig þegar það tekur ákvörðun um starfsval. Stigin eru tengd ákveðnum aldurs skeiðum en einstaklingar geta þó farið í gegnum þau aftur síðar í lífinu og jafnvel verið á tveimur eða fleiri stigum í einu. Stigin þrjú eru: könnunarstig (*exploration*) sem er oftast frá 15-25 ára. Á þessu stigi eru einstaklingar að kynna sér möguleika sína. Næsta stig er uppbygging (*establishment*) sem er frá 26-45 ára aldri en þá reynir fólk að ná stöðugleika á sínu starfssviði. Þar á eftir kemur viðhald (*maintenance*) en þá er fólk gjarnan í bið og hugsar um að halda ríkjandi stöðu með því að efla hæfni og menntun til að standast samanburð við yngra fólk (Auður Jónsdóttir, 2012; Super, 1980).

2.2.3 Kenning Holland

Kenning Holland er ein þeirra sem flokkast undir svokallaðar eiginleika- og þáttakenningar (*trait and factor theories*). Samkvæmt kenningu Hollands er hægt að flokka persónugerðir fólks í sex svið: handverkssvið (*realistic*), vísindasvið (*investigative*), listasvið (*artistic*), félagssvið (*social*), athafnasvið (*enterprising*) og skipulagssvið (*conventional*). Áhugi fólks getur fallið á fleiri en eitt svið og er sviðunum raðað á sexhyrning sem gefur til kynna hversu lík eða ólík þau eru. Því nær sem þau eru hvort öðru því líkari eru þau. Kenningin gerir ráð fyrir að fólk sem sé í starfsumhverfi sem passi sinni persónugerð blómstri í starfi. Til dæmis henti það fólki með áhuga á handverki að vinna í handverksumhverfi þar sem verkefnin sem fólk fæst við passi þeirra áhugasviði og færni. Það er því áætlað að þegar persónueinkenni og starfsumhverfi passi saman leiði það til starfsánægju, stöðugs starfsferils og góðrar frammistöðu. Aftur á móti leiði ósamræmi þar á milli til óánægju í starfi, óstöðugleika og lélegrar frammistöðu (Holland, 1996).

Prediger útfærði kenningu Hollands en hann taldi að hægt væri að skipta sexhyrningi Hollands í tvær tvíþóla starfaviðdir (*work-task dimensions*). Víddirnar lýsa

Því hvaða áhuga fólk hefur á að vinna með annars vegar hluti eða fólk (*people-things*) og hins vegar gögn eða hugmyndir (*data-ideas*). Víddirnar eru taldar skýra betur áhuga fólks (Rounds og Tracey, 1993).

2.2.4 Kenning Gottfredsson

Kenning Gottfredson (*Theory of Circumscription and Compromise*) reynir að svara því hvers vegna draumastörf fólks eru svo misjöfn. Ákveðinn munur er til staðar milli einstaklinga og hópa eins og kynja, kynþátta og stétta. Kenningin reynir einnig að útskýra af hverju börn eigi það til að endurskapa samfélagsskipan þeirra sem eldri eru, þar á meðal kynja- og stéttaskiptingu, jafnvel áður en þau fara sjálf inn á vinnumarkaðinn og upplifa hindranir (Gottfredsson, 1996). Samkvæmt kenningunni læra börn allt frá þriggja ára aldri hvaða störf eru viðeigandi fyrir karla og konur. Þetta getur þrengt og takmarkað starfsval þeirra við þau störf sem samræmast þeirra kyni. Um níu ára aldur eru þessar kynjahugmyndir orðnar staðfastar og þau störf sem tilheyra hinu kyninu eru ekki íhuguð á því stigi. Það er ekki fyrr en síðar sem einstaklingar fara að hugsa um aðra þætti eins og eigin áhuga og hæfni, orðspor sem fylgir störfum og hvað þurfi að gera til að öðlast starfið. Einstaklingar taka til greina takmarkanir tengdar þessum þáttum og gera sér í hugarlund ákveðin störf sem þeir telja viðunandi. Margir átta sig síðar á að þeir geti ekki sinnt þeim störfum sem þeir höfðu hugsað sér til dæmis vegna stöðu á vinnumarkaðinum eða annarra hindrana. Fólk þarf þá að íhuga önnur störf en það setti í forgang. Taldi Gottfredson að fólk slakaði fyrst á kröfum um áhuga og þar næst orðspori. Það sem hann taldi fólk fórna síðast af öllu var það að starfið samræmdest kynhlutverki, og taldi hann það enn mikilvægara fyrir karla en konur að samræmi væri þar á milli (Dodson og Borders, 2006).

Kenning Gottfredsson samræmist að mörgu leiti öðrum kenningum í starfssálfræði (*vocational psychology*). Samkvæmt henni er starfsval ákveðið þróunarferli sem byrjar í barnæsku. Fólk sækist eftir störfum sem passar við sjálfsímynd þess og er ánægja með starfsval háð því hversu vel starfið passar sjálfsímyndinni. Kenningin sker sig þó á margan hátt frá öðrum kenningum í starfssálfræði. Í fyrsta lagi segir kenningin að starfsþróun endurspeglir fyrst og fremst tilraunir fólks til að staðsetja sjálfan sig í samfélagsskipaninni (*social order*). Kenningin leggur því meiri áherslu á augljósari þætti sjálfsins eins og kyn, stétt og gáfur í stað þeirra sem eru persónulegri eins og gildi, persónuleika og fjölskylduþlön en síðarnefndu þættirnir eru gjarnan aðaláhersluþættirnir í öðrum kenningum. Í öðru lagi leggur kenningin áherslu á hvernig hugsanir um sjálfið og

störf þróast. Eftir því sem vitsmunir barna verða meiri fara þau að skilja betur sjálfið, starfsumhverfi og félagslíf fullorðinna. Í kenningunni er því lögð áhersla á að skoða hvernig vitsmunir barna þróast frá unga aldri og hvernig það hefur áhrif á starfsþróun þeirra síðar meir. Í þriðja lagi sér kenningin starfsval sem ferli þar sem fólk útrýmir ákveðnum möguleikum og þrengir val sitt. Þetta ferli byrjar strax í barnæsku. Í síðasta lagi tekur kenningin á efni sem löngum hefur verið vanrækt eða hvernig einstaklingar fara í ákveðið málamiðlunarferli með markmið sín þannig að þau passi við þeirra vonir (Gottfredsson, 1996).

2.2.5 Kenning Bandura

Kenning Bandura um eigin getu (*self-efficacy theory*) hefur í gegnum tíðina verið notuð til þess að útskýra það hvers vegna svo fáar konur sækjast í svokölluð karlastörf eins og stærðfræði, verkfræði og vísindastörf. Telja margir að félagsmótun og kynjahlutverk hafi þar mikil áhrif. Í rannsókn Betz og Hackett frá 1981 voru háskólanemar beðnir að svara spurningum um getu sína á sviði tíu „hefðbundinna“ starfa fyrir sitt kyn og tíu „óhefðbundinna“ starfa, það er að segja störf þar sem hitt kynið er ríkjandi. Enginn munur var á heildarmati kynjanna á getu sinni en marktækur munur sást hins vegar þegar tekið var tillit til þess hvort um hefðbundin eða óhefðbundin störf var að ræða. Sást þá að karlar mátu getu sína jafn mikla í hefðbundnum og óhefðbundnum karlastörfum en aftur á móti mátu konur getu sína minni í óhefðbundnum kvennastörfum og meiri í þeim hefðbundnu. Það virðist því sem konur hafi minni trú á því að þær geti staðið sig á sviði raungreina. Í sömu rannsókn sást að trú á eigin getu, kyn og áhugasvið reyndust spá vel fyrir um atvinnuval. Aftur á móti reyndist eiginleg geta, sem gjarnan er notuð til að spá fyrir um starfsval, ekki spá marktækt fyrir um starfsval. Trú fólks á sjálft sig virðist því skipta meiri máli heldur en raunveruleg geta þegar fólk velur sér starf. Fleiri rannsóknir af sama tagi hafa stutt þessar niðurstöður (Betz og Hackett, 1986).

2.2.6 Kenning Lent, Brown og Hackett

Kenning Lent, Brown og Hackett er félagsleg hugræn kenning um starfsferil (*social cognitive career theory* [SCCT]) og á uppruna sinn í kenningu Bandura. Í kenningunni er farin frekar ný leið í að útskýra hvernig fólk öðlast áhuga, tekur ákvarðanir og nær árangri bæði í námi og starfi. Kenningin leggur áherslu á víxlverkun hugrænna breyta og annarra breyta sem tengjast einstaklingnum og umhverfinu. Samkvæmt kenningasmiðunum geta því fjölmargir þættir haft áhrif á þróun starfsferils. Sem dæmi

um hugrænar breytur sem skipta máli má nefna trú á eigin getu, væntingar um árangur og persónuleg markmið. Einnig geta aðrar einstaklingsbreytur eins og kyn og kynþáttur skipt máli. Þá telja þeir að bæði meðvitaðir og ómeðvitaðir umhverfisþættir geti haft áhrif á þróun starfsferils. Sem dæmi um ómeðvitaða þætti má nefna gæði fyrri menntunar og fjárhagslegan stuðning fólks svo það hafi möguleika á því að fara í nám. Kenningin lítur því ekki aðeins til meðvitaðra umhverfisþátta heldur tekur til greina þá staðreynd að ákveðnir þættir sem einstaklingar hafa ekki stjórn á og jafnvel átta sig ekki á, geta haft áhrif (Lent, Brown og Hackett, 2000).

2.3 Áhrifaþættir

Fjölmargir þættir geta haft áhrif á starfsval fólks. Einstaklingsþættir eins og áhugamál, hæfileikar og persónuleiki hafa að sjálfsögðu áhrif. Einnig hafa umhverfisþættir eins og atvinnutækifæri og fyrirtæki í nágrenninu áhrif sem og aðstæðubundnir þættir eins og fjölskylda og hópprýstingur (Rousseau og Venter, 2009).

Þrjú þættir, sem oft eru kallaðir hinir þrjú stóru (*the big three*), eru þó yfirleitt taldir mikilvægastir við starfsval en það eru þættirnir áhugi, þarfir og hæfni. Þessir þættir voru jafnframt þeir fyrstu á þessu sviði sem metnir voru hlutlægt með stöðluðum prófunum og enn í dag eru þessir þættir mest rannsakaðir innan sviðs starfsráðgjafar. Það er þó langt því frá að þetta séu einu þættirnir sem skipta máli við starfsval og flestar kenningar á sviðinu fjalla um fleiri mikilvæga þætti til viðbótar (Swanson og D'Archiardi, 2005). Til dæmis getur menntun og fyrsta starf einstaklings haft áhrif á hvaða störfum hann sinnir seinna á lífsleiðinni. Niðurstöður rannsóknar sem var gerð á starfsmynstrum (*career pattern study*) sýndu að eftir því sem einstaklingar stóðu sig betur í því sem þeir tóku sér fyrir hendur áður en þeir fóru út í atvinnulífið (*preoccupational roles*), því meiri árangri og ánægju náðu þeir á sínum starfsferli. Einnig sást að fylgni var á milli bæði einkunna og þátttöku í tómsundum utan skóla (til dæmis skátastarfi) og árangurs í starfi (*career success*) og starfsánægju (Super, 1980).

Starfsval og starfsþróun fólks er efni sem lítið hefur verið skoðað á Íslandi og er ekki mikið vitað um það hvaða þættir eru mikilvægastir þegar fólk velur sér starfsvettvang. Starfsval var þó skoðað í rannsókn sem var gerð á útskrifuðum viðskiptafræðinimum frá Háskólanum á Akureyri. Niðurstöður sýndu að þeir þættir sem höfðu mest áhrif á starfsval fólks eftir útskrift voru að geta búið í sama sveitarfélagi, að fyrirtækið sem veitti vinnuna væri traust (*solid*), að starfið skilaði þeim góðri reynslu, að

verkefnið í starfinu væru áhugaverð og að starfið væri innan þess sérsviðs sem þeir höfðu menntað sig í (Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristján Óskarsson, 2011).

Ljóst er að starfsval kynjanna er mismunandi og eru ýmsir þættir taldir hafa áhrif á það og ýta undir kynjamismun. Hér verður farið yfir helstu áhrifaþættina sem hafa verið nefndir í þessu samhengi.

2.3.1 Kynbundin áhrif

Kynjamunur í starfsvali er staðreynd og hefur verið umfjöllunarefni fjölda rannsókna. Flestir þekkja því muninn á þeim störfum sem þykja viðeigandi fyrir karla annars vegar og konur hins vegar. Störf í vísindum, verkfræði, forritun og viðskiptum eru vanalega flokkuð sem karlastörf en kennsla, hjúkrun og aðhlyningarstörf sem kvennastörf (Gati, Osipow og Givon, 1995; Sax og Bryant, 2006). Árið 2011 störfuðu 16.300 konur í heilbrigðis- og félagsþjónustu á Íslandi en aðeins 4.200 karlar. Í fræðsluþjónustu störfuðu 13.900 konur en 4.400 karlar. Aftur á móti störfuðu 9.400 karlar við mannvirkjagerð en aðeins 600 konur og í framleiðslustarfsemi störfuðu 24.000 karlar á móti 6.700 konum. Á þessum tölum sést hvað vinnumarkaðurinn hér á landi er kynjaskiptur (Hagstofan-a, e.d.).

Kynjaskiptingu á vinnumarkaði er hægt að rekja til mismunandi námsvals kynjanna en fræðimenn hafa síðustu áratugi velt því fyrir sér hvers vegna svo fáar konur mennti sig og starfi á sviði verk- og raunvísinda (*science, technology, engineering, and mathematics* [STEM]) (Su, Rounds og Armstrong, 2009). Þó hlutfall kvenna af útskrifuðum háskólanemendum hafi hækkað mikið á undanförunum áratugum virðast þær ekki skila sér í þessar greinar. Árið 2011 voru konur til dæmis 65% skráðra nemenda í Háskóla Íslands en samt eru þær ennþá í minnihluta í greinum eins og verkfræði, tölvunarfræði og stærðfræði (Hagstofan-b, e.d.). Svipaða sögu er að segja í öðrum löndum. Í Bandaríkjunum á sjöunda áratugnum voru karlar til dæmis í meirihluta innan allra námssviða en í dag eru konur í meirihluta þeirra sem útskrifast með mastersgráðu í félagsvísindum, lífvísindum (*biological sciences*) og sálfræði. Einnig er meirihluti útskrifaðra doktorsnema í sálfræði konur en þær eru enn í minnihluta í verk- og raunvísindagreinum. Meira en helmingi færri konur en karlar mennta sig og starfa sem stærðfræðingar í Bandaríkjunum. Þá er hlutfallið tvær konur á móti fimm körlum í eðlisvísindum, konur eru einn fjórði í tölvuvísindum og tæplega einn fimmti í verkfræði (Su, Rounds og Armstrong, 2009). Innan OECD ríkjanna voru konur um 30% útskrifaðra

í vísindum og verkfræði á árunum 2004-2006. Aftur á móti voru um 75% útskrifaðra í menntunar-, heilsu- og félagsmálafræðum konur (Schneeweis og Zweimuller, 2012).

Talsvert hefur verið skrifað um konur sem velja sér óhefðbundið nám og störf fyrir þeirra kyn en talsvert minna um þá karla sem gera slíkt hið sama. Katrín Björg Ríkarðsdóttir (2011) skoðaði reynslu kvenna sem höfðu stundað nám sem ekki telst hefðbundið fyrir þeirra kyn. Í ljós kom að konurnar töldu sig gjarnan mæta hindrunum en þó mismiklum eftir því um hvaða nám var að ræða. Þær sem stunduðu líkamlegri störf eins og húsasmíði urðu meira varar við beina fordóma heldur en tölvunarfræðingar. Hindranirnar tengdust meðal annars verkaskiptingu, efasemdum um hæfni þeirra, launamun og áreitni.

Áhugi fræðimanna á þeim körlum sem velja sér óhefðbundin störf virðist vera að vaxa enda virðist þeim vera að fjölga. Til dæmis sýna tölur frá Bandaríkjunum að sífellt fleiri karlar kjósa sér óhefðbundin karlastörf, til dæmis hjúkrun, grunnskólakennslu, leikskólakennslu, næringarfræðslu og bókavörslu. Ástæðurnar fyrir þessari aukningu geta verið margvíslegar, til dæmis að margir hafa kallað eftir fleiri körlum í ákveðnar stéttir eins og kennslu, þar sem þeir geti verið jákvæðar fyrirmyndir barna. Þeir karlmenn sem velja sér óhefðbundin störf geta upplifað neikvæðar afleiðingar eins og skömm, varnarviðbrögð og kvíða vegna þeirra staðalmynda sem ríkja í samfélaginu. Nota þeir ýmsar aðferðir til að komast yfir þessar staðalmyndir. Ein aðferðin er að leggja áherslu á þá kosti sem það hefur í för með sér að velja starfið. Einnig virðist sem margir reyni að vera í flútti við stjórnendur til þess að minnka neikvæð áhrif þess að fara á móti staðalmyndinni (Jackson, Wright og Perrone-McGovern, 2010).

Þó ástæðurnar fyrir misjöfnu starfsvali kynjanna séu að mörgu leiti óljósar eru afleiðingarnar skýrar en mismunandi starfsval útskýrir til að mynda stóran hluta af launamuni kynjanna (Correll, 2001) þó óútskýrður launamunur sé einnig talsverður. Hækkandi hlutfall kvenna í háskólum á undanförunum árum hefur þó dregið úr þessum launamismun en samt sem áður er munurinn enn þó nokkur. Svo virðist sem launamun sé að einhverju leiti hægt að rekja til þess að karlar virðast velja fög sem skila hærri launum eftir útskrift. Val á fagi í háskóla hefur áhrif á hvaða sérstöðu þú hefur á vinnumarkaðnum og hvort líklegt sé að þú verðir atvinnulaus. Gjarnan hefur verið litið fram hjá þessum þætti þegar reynt er að útskýra launamun (Chevalier, 2002).

Kooreman (2008) skoðaði launamun kynjanna hjá gagnfræðiskólanemum en mjög fáar rannsóknir hafa verið gerðar á þessum hópi. Hins vegar er athyglisvert að

skoða sérstaklega þennan hóp þar sem staða kynjanna er að mörgu leiti jafnari á þessum árum heldur en seinna á lífsleiðinni. Kynin hafa sömu menntun, búa hjá foreldrum sínum, eru barnlaus og hafa ekki möguleika á stöðuhækkunum. Þar af leiðandi er hægt að útiloka þessa áhrifaþætti. Niðurstöðurnar sýndu að unglingsstúlkur höfðu almennt lægri laun heldur en unglingspiltar þrátt fyrir að hægt væri að útiloka áhrif fyrrnefndra breyta. Ástæðan var sú að stúlkurnar völdu sér störf þar sem laun voru lægri eins og til dæmis barnapössun. Þetta þýðir að þrátt fyrir að stjórnvöld reyni að jafna tækifæri fólks myndi launamunur kynjanna að öllum líkindum ennþá vera til staðar nema að hugsunarháttur breytist.

Ef reyna á að útrýma þessum launamun er brýnt að skoða hvers vegna konur og karlar virðast taka svona mismunandi ákvarðanir um starfsferil sinn sem beinir þeim í sitthvora áttina.

2.3.2 Áhugi og hvatar

Svo virðist sem starfsáhugi barna sé kynjaskiptur líkt og vinnumarkaðurinn. Drengir og stúlkur virðast hafa misjafnar hugmyndir og væntingar um störf og hugmyndir þeirra eru studdar í samfélaginu, til dæmis hjá foreldrum, í skólabókum og fjölmiðlum (Williams, 1995). Rannsóknir af þessu tagi hafa verið gerðar hér á landi. Guðbjörg Vilhjálmisdóttir (2004) skoðaði álit unglinga í 10. bekk í grunnskóla á ellefu ólíkum störfum og sýndu niðurstöður að greinilegur kynjamunur var í hugsun um störf og verulegur munur á sýn þeirra á eiginleikum starfa. Til dæmis sást að drengir töldu kvennastörfin virðingarminni heldur en stúlkurnar. Þeir töldu einnig að störfín væru minna gagnleg og fælu í sér minni ábyrgð heldur en hefðbundin karlastörf (Guðbjörg Vilhjálmisdóttir og Guðmundur B. Arnkelsson, 2005). Það virðist því sem hugsanir um störf framkalli ólíkar myndir hjá stúlkum og drengjum.

Ýmsir hafa velt því fyrir sér hvort niðurstöður áhugakannana geti beint körlum og konum í ólíkar áttir og þannig dregið úr tækifærum þeirra. Kenning Hollands hefur til að mynda mikið verið notuð við áhugasviðsmat og rannsóknir á starfsáhuga og hafa erlendar rannsóknir sýnt að mikill munur er á niðurstöðum karla og kvenna. Konur sýna meiri áhuga á umönnunarstörfum og störfum sem lúta að mannlegum samskiptum. Þessi störf falla að félagssviði Hollands. Karlar sýna hins vegar meiri áhuga á störfum á handverkssviði og á sviði ýmiskonar vísindapekkingar, sérstaklega raunvísindum og verkfræði. Rannsókn Sifjar Einarsdóttir sýndi að svipaður kynjamunur er til staðar hér á landi. Hafa ber í huga að kynbundin skekkja getur verið innbyggð í gerð mælitækja á

Þessu sviði. Þetta getur til dæmis komið þannig fram að karlmaður hiki við að svara því að honum líki starf hjúkrunarfræðings, ekki því hann hafi ekki áhuga á því heldur vegna þess að það flokkast sem kvennastarf (Sif Einarsdóttir, 2005).

Mikilvægi mismunandi þátta og breyta við starfsval einstaklinga eru gjarnan kölluð starfsgildi (*work values*) en starfsgildi vísa til þess hvað einstaklingurinn vill fá út úr vinnunni og hvaða þættir eru mikilvægir til að hann upplifi starfsánægju. Þessi gildi geta til dæmis verið tengd áhuga og getu en oftast eru gildin ekki mælanleg á þeim kvörðum heldur tengjast til dæmis því að vilja græða peninga, að gefa frá sér til samfélagsins eða að vinna sjálfstætt. Fjöldi rannsókna hafa sýnt að ákveðinn kynjamunur er til staðar á þessum gildum. Árið 1911 skrifaði Thorndike að stærsti munurinn á konum og körlum væri sá að karlar hefðu áhuga á hlutum og gangvirki (*mechanism*) þeirra en konur á fólki og tilfinningum þeirra (Su, Rounds og Armstrong, 2009). Svo virðist sem Thorndike hafi haft eitthvað til síns máls en rannsóknir hafa sýnt að karlar telja það gjarnan mikilvægara að þéna vel og hafa gott orðspor á meðan konur vilja oftast vinna með fólki og hjálpa öðrum (Duffy og Sedlacek, 2007). Vísbendingar um mismunandi starfsgildi hafa einnig sést í rannsóknum á námsvali. Til dæmis sýndi rannsókn á brautskráðum nemendum Háskólans á Akureyri að hjá konum réð áhugi á námsgrein mestu um námsval en hjá körlum skiptu tekjumöguleikar mestu máli (Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristján Óskarsson, 2010).

Í rannsókn Chevalier (2007) á launamuni kynjanna í Bretlandi kom í ljós að það skipti konur meira máli heldur en karla að þær væru að gera gagn í vinnunni (*usefulness*) á meðan karlmenn hugsuðu meira um starfsferilinn og launin. Önnur rannsókn sem gerð var á fyrsta árs háskólanemum athugaði hvaða þættir skiptu mestu máli varðandi starfsferil þeirra til lengri tíma. Alls voru rúmlega 30.000 nýnemar spurðir á tímabilinu 1995-2004 og sýndu niðurstöðurnar að karlar lögðu meiri áherslu að vinna sér inn peninga en konur lögðu áherslu á að vinna með fólki og leggja sitt af mörkum til samfélagsins (Duffy og Sedlacek, 2007). Svipaðar niðurstöður hafa komið fram í fjölda annarra rannsókna (sjá t.d. Fernández o.fl., 2006; Su, Rounds og Armstrong, 2009). Þessi mismunandi gildi kynjanna geta að einhverju leiti útskýrt hvers vegna konur velja sér oftast störf við umönnun og kennslu en síður innan verk- og raunvísindageirans. Önnur ástæða er áhugaleysi, en áhugaleysi er talin ein helsta ástæðan fyrir því að konur eru í minnihluta á sviði verk- og raunvísinda. Áhugi (*interest*) er sá þáttur sem virðist spá hvað

best fyrir um val á menntun, hvort einstaklingar klári menntun, starfsval þeirra og starfsánægju (Su, Rounds og Armstrong, 2009).

En hvers vegna eru gildi kynjanna og áhugi þeirra eins misjafn og raun ber vitni? Rannsakendur á sviði menntunarsálfræði (*educational psychology*) hafa áhyggjur af því hvernig mismunandi áhugasvið kynjanna þróast og hafa áhrif á einstaklinga, og þá sérstaklega val stelpna og kvenna á námi og störfum. Það er nefnilega svo að áhugi er ekki einungis meðfæddur heldur geta ýmsir þættir haft áhrif á áhuga fólks. Sem dæmi um áhrifaþætti má nefna foreldra, menntunarreynslu, félagsmótun og staðalmyndir (Su, Rounds og Armstrong, 2009).

2.3.3 Foreldrar

Margar rannsóknir hafa sýnt að foreldrar geta haft mikil áhrif á starfsval barna sinna (sjá t.d. Pappas og Kounenou, 2011; Rodrigues, Jindal-Snape og Snape, 2011; Kniveton, 2004). Svo virðist sem foreldri af sama kyni virðist hafa meiri áhrif á starfsval. Einnig getur röð í systkinahópi (*birth order*) haft eitthvað um þetta að segja en yngri systkini virðast verða fyrir meiri áhrifum af eldri systkinum heldur en foreldrum sínum (Kniveton, 2004).

Einnig geta tengsl við foreldra haft áhrif á starfsval. Þetta sást meðal annars í rannsókn Emmanuelle (2009) sem lagði spurningalista fyrir alls 241 þátttakanda sem lagði mat á hvort unglingarnir ættu í erfiðleikum með að taka ákvarðanir fyrir framtíðina um náms- og starfsferil sinn. Einnig var sjálfstraust þeirra metið sem og samband (*attachment*) þeirra við foreldra sína. Niðurstöðurnar sýndu að eftir því sem unglingarnir voru nánari foreldrum sínum reyndist þeim auðveldara að taka ákvarðanir varðandi starfsferil sinn. Nánd við foreldra var sérstaklega mikilvæg þegar unglingarnir stóðu á tímamótum til dæmis við breytingu á skólastigi.

2.3.4 Skóli og kennarar

Fjöldmargar rannsóknir hafa sýnt að skóli og kennarar geta haft áhrif á starfsval fólks og áhuga og benda niðurstöður margra til þess að skólaganga styrki staðalmyndir og leiði til þess að kynin sæki í þau störf sem teljast hefðbundin fyrir þeirra kyn. Sax og Bryant (2006) gerðu til dæmis rannsókn á því hvernig háskólaumhverfið hafði áhrif á starfsval. Úrtakið samanstóð af rúmlega 17.000 nemendum í Bandaríkjunum og svöruðu þátttakendur spurningalista bæði við upphaf skólagöngu sinnar og aftur fjórum árum síðar. Störf voru flokkuð í kvennastörf, karlastörf og hlutlaus störf en flokkunin fór eftir

ásókn karla og kvenna í störfum. Til að starf gæti flokkast sem kvennastarf þurftu að minnsta kosti helmingi fleiri konur að sækjast í þau heldur en karlar og það sama gildi um karlastörf. Í ljós kom að nemendur af báðum kynjum höfðu frekar áhuga á störfum sem þörfuðu þeirra kynjahlutverki eða voru hlutlaus, fáir nemendur sóttust í störf sem voru óhefðbundin fyrir þeirra kyn. Í seinni prófuninni, fjórum árum síðar, sást að flestir voru á sömu skoðun en um einn þriðji hópsins skipti um skoðun. Stærstur hluti þeirra fór úr því að velja hlutlaust starf í það að velja starf sem passaði þeirra kynjahlutverki en fáir færðust yfir í að velja óhefðbundið starf fyrir sitt kyn. Þessar niðurstöður eru í samræmi við rannsókn Astin frá 1993 sem sýndi að hefðbundnar hugmyndir um kynjahlutverk styrktust í háskóla. Það sem einkenndi þær konur sem fengu meiri áhuga á karlastörfum var að þær voru duglegar og hafði gengið vel í námi. Einnig voru þær sjálfsöruggar með stærðfræðikunnáttu sína og höfðu minni áhuga á því að stofna fjölskyldu. Karlar sem völdu kvennastörf höfðu aftur á móti litla trú á stærðfræðikunnáttu sinni og voru jafnréttissinnaðri en þeir karlar sem völdu hefðbundin karlastörf. Háskólaumhverfið hafði líka áhrif á það hvort áhugi nemenda færðist yfir á störf sem voru óhefðbundin fyrir þeirra kyn, en þættir eins og félagahópur, starfsmenn og námsefni stóðu þar upp úr (Sax og Bryant, 2006).

Aðrar niðurstöður sýndu að þeir sem tóku þátt í sjálfboðastörfum voru líklegri til að sækjast í kvennastörf og að sá tími sem fólk notaði í einkatölvu spáði fyrir um að það myndi færast í karlastarf í seinni prófuninni. Hjá konum voru líkurnar á því að færast yfir í karlastarf í seinni prófuninni meiri þegar þær tóku þjóðfræðiáfangu í náminu en þeir karlar sem tóku áfangu í svokölluðum kvennafögum voru líklegri til að færast yfir í kvennastörf (Sax og Bryant, 2006).

2.3.5 Barneignir og fjölskylda

Þó miklar breytingar hafi orðið á félagslegum og vinnutengdum normum og jafnrétti hafi aukist er ennþá mikill munur á starfsákvörðunum karla og kvenna (Mainiero og Sullivan, 2005). Starfsþróun kvenna er að mörgu leiti flóknari en karla. Kynjahlutverk, óréttlæti í ráðningum og ábyrgð á fjölskyldu getur til dæmis flækt fyrir og hamlað konum við starfsval og stöðuhækkunarir. Þetta kom meðal annars fram í yfirlitsgrein O'Neil, Hopkins og Bilimoria (2008) en þeir fóru yfir rannsóknargreinar um starfsferil kvenna gefnar út á árunum 1990-2006. Einnig komu ákveðin mynstur í ljós, til dæmis sást að starfsferill kvenna samanstendur af meiru en atvinnu og er samtvinnaður daglegu lífi þeirra. Þá sýndu niðurstöður rannsóknar Mainiero og Sullivan (2005) að starfsákvörðunarir kvenna

voru yfirleitt teknar í stærra samhengi. Konur tóku ákvarðanir um starfsferil sinn eftir að hafa hugleitt hvaða áhrif ákvörðun þeirra myndi hafa á aðra, til dæmis fjölskyldumeðlimi. Í kjölfarið settu Mainiero og Sullivan fram svokallað kviksjárlikan (*kaleidoscope model*). Nafnið vísar til þess að konur aðlaga starfsferil sinn með því að rótera mismunandi hliðum lífsins þannig að hlutverk þeirra og sambönd geti öll virkað. Starfsferillill kvenna er því venslaður (*relational*). Konur horfa þannig á að ákvarðanir þeirra hafi langvarandi áhrif á aðra og meta því ákvarðanirnar með það að leiðarljósi hvaða áhrif þær geti haft á aðra í kringum sig í stað þess að velta fyrir sér hvaða áhrif það muni hafa fyrir þær sjálfar. Annað mynstur sem þeir tóku eftir var að bæði fjölskyldan og starfsferillinn skipta miklu máli í lífi kvenna. Í þriðja lagi tóku þeir eftir að starfsferill kvenna er gjarnan meira snákslaga eða upp og niður en ekki tröppuganga upp stiga eins og er algengara meðal karla. Með öðrum orðum var starfsferill kvenna til skiptis uppá við, niðurá við og stöðugur með bæði stöðuhækkunum og lækkunum á meðan karlar fóru frekar ítrekað í hærra settar stöður (Mainiero og Sullivan, 2005).

Annað sem hefur áhrif á starfsferil kvenna eru barneignir. Niðurstöður rannsókna sem hafa skoðað áhrif þess að taka sér hlé frá vinnu (*employment gaps*), til dæmis við fæðingarorlof, hafa sýnt að slík hlé hafi neikvæð áhrif á laun. Þar sem konur eru líklegri til þess að taka sér hlé heldur en karlar hefur þetta því meiri áhrif á þær. Þó virðist sem laun karla lækki meira en kvenna og að þeim sé því frekar refsað fyrir það að taka sér hlé frá vinnu (Phillips og Imhoff, 1997).

Þar sem margar erlendar rannsóknir hafa sýnt að starfsferill kvenna tengist meira einkalífi þeirra heldur en karla til dæmis vegna barneigna og fjölskyldu komu niðurstöður rannsókna á viðskiptafræðinemum Háskólans á Akureyri á óvart. Sýndu þær að fjölskyldutengdir þættir höfðu mikil áhrif á starfsval beggja kynja og var ekki munur þar á (Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristján Óskarsson, 2011). Áhugavert væri að skoða þetta nánar en ástæðurnar má ef til vill rekja til þess að jafnrétti er einna mest í heiminum hér á landi („Mest jafnrétti á Íslandi“, 2011).

2.3.6 Samfélagsleg viðhorf og staðalmyndir

Ljóst er að þau viðhorf og staðalmyndir sem ríkja í samfélaginu hafa áhrif á starfsval fólks og telja sumir að vöntun kvenna í vísinda- og tæknigreinar stafi að einhverju leiti af því hvernig samfélagið sér fyrir sér meðlimi þessarra greina. Í mörgum vísindabókum er til dæmis lítil umfjöllun um konur og því birtist vísindaheimurinn fyrir fólki eins og hann sé aðeins fyrir karla (Frost, Reiss og Frost, 2005).

Ýmsir sérfræðingar á sviði menntunarmála hafa haldið því fram að kynjasamsetning innan skóla geti skipt máli varðandi starfsval. Til dæmis hafa rannsóknir sýnt að stúlkur eru líklegri til að velja sér störf á sviði raungreina ef þær eru í kynjaskiptum bekkjum í skóla. Það virðist sem svo að aðskilnaður kynjanna leiði til meira frelsis í að kanna áhuga sinn og hæfni og að hann dragi úr hegðun samkvæmt kynjahlutverki. Hins vegar virðist sem blandaðir bekkir ýti undir staðalmyndir kynjanna. Ýmsar ástæður geta verið fyrir þessu. Til dæmis er ein skýringin sú að þegar kynin eru saman eru þau meira meðvituð um ríkjandi hugmyndir um kynjahlutverkin og haga sér eftir því. Þar sem kyn er áberandi þáttur í blönduðum bekkjum mótast sjálfsmyndin meira af þekkingunni um kvenleika og karlmennsku. Í skólum þar sem aðeins annað kynið er til staðar, er kyn hins vegar ekki breyta sem þarf að hugsa um og því eru hugmyndir um kynjahlutverk ekki eins mikilvægar við uppbyggingu sjálfsímyndar. Aðrar útskýringar snúa að því að drengir sýni gjarnan yfirgnæfandi hegðun (*dominating behavior*) í kennslustofunni og að stúlkur og drengir fái mismunandi meðferð hjá kennurum (Schneeweis og Zweimuller, 2012).

Billger hefur gert nokkrar rannsóknir þessu tengdar. Meðal annars sýndi rannsókn hans á nemendum kvenháskóla að þegar skólinn var opnaður fyrir karlmönnum urðu konur ólíklegri til þess að fara í hefðbundin karlafög og störf heldur en áður. Önnur rannsókn sýndi að kvenstúdentar úr skólum þar sem yfir 75% nemenda voru konur fengu hærri laun seinna meir heldur en konur úr skólum þar sem kynjahlutfallið var jafnara (Billger, 2009; Schneeweis og Zweimuller, 2012).

Schneeweis og Zweimuller (2012) gerðu rannsókn þar sem sú tilgáta var sett fram að þær stúlkur sem hefðu eytt skólagöngu sinni í stúlknaðabekk væru líklegri til að velja sér skóla þar sem karlmenn væru í meirihluta. Tilgátan var studd, eftir því sem stúlkur voru stærri hluti af bekk, því ólíklegra var að stúlka úr bekknum veldi sér framhaldsnám í kvennafagi. Þar sem aðskilnaður á vinnumarkaði á stóran þátt í launamun kynjanna sést á niðurstöðum þessarar rannsóknar að kynjaskipting í skólum gæti átt þátt í því að draga úr þessum mun og auka hlut kvenna í raungreinum.

Þó konur séu í auknum mæli farnar að stofna fyrirtæki en áður virðast þær hafa minni trú á sjálfum sér. Rannsókn Thébaud sýndi til dæmis að konur voru ólíklegri til að telja að þær hefðu þá hæfni sem þarf til þess að vera frumkvöðlar heldur en karlar. Það virðist sem konur séu kröfuharðari á sjálfan sig og telji sig þurfa meiri menntun heldur en karlar til þess að þær séu hæfar í frumkvöðlastarfssemi. Í rannsókninni kom einnig fram

að trú á eigin hæfni hefur mikil áhrif á það hvort einstaklingar taki ákvörðun um það að fara út í frumkvöðlastarfssemi. Það er því ljóst að þessi mismunur á sjálfsmati kynjanna getur að einhverju leiti útskýrt hvers vegna konur eru í svo miklum minnihluta þegar kemur að frumkvöðlastarfssemi og stofnun fyrirtækja. Ástæðurnar fyrir þessum mun eru líklega að einhverju leiti samfélagslegar, enda hafa margar konur sagt frá því að fjárfestar telji trúverðugleika þeirra lítinn þegar þær leita til þeirra eftir lánsfé (Thébaud, 2010).

Margir virðast trúa því að karlmenn séu almennt hæfari í stærðfræði og raungreinum heldur en konur og hefur hefur ein útskýring á vöntun kvenna í raungreinar í gegnum tíðina verið sú að karlmenn hafi líffræðilega meiri hæfileika í stærðfræði heldur en konur (Kolata, 1980). Hins vegar hafa fjölmargar rannsóknir varpað miklum efasemdum á þær fullyrðingar. Niðurstöður rannsókna sýna að ójöfnuður í stærðfræðigetu kynjanna er ekki allsráðandi, og jafnvel þó hann sé til staðar sést að mikil fylgni er við kynjaójöfnuð. Munurinn virðist því frekar stafa að miklu leiti af samfélagslegum þáttum, en ekki óbreytanlegum, líffræðilegum þáttum (Hyde og Mertz, 2009). Haworth, Dale og Plomin (2009) gerðu rannsókn þar sem þeir skoðuðu hvort það væri munur á orsakafræði (*etiology*) kynjanna í því að standa sig vel í vísindagreinum í æsku sem gæti útskýrt hvers vegna svo fáar konur leggja fyrir sig störf í vísindageiranum. Úrtakið samanstóð af 3000 tvíburapörum frá Bretlandi og sýndu niðurstöður að það var engin meginlegur né eigindlegur munur á orsakafræði þess að standa sig vel í vísindum. Erfðir virtust skýra um 30-50%, sameiginlegt umhverfi tvíburanna 40-56% og annað umhverfi 10-13%. Ályktun rannsókna var því sú að ekki væri genatengdur munur á kynjunum á þessu sviði. Sömu gen og umhverfisaðstæður voru mikilvæg fyrir góða frammistöðu hjá bæði stúlkum og drengjum.

Rannsókn Correll (2001) á framhaldsskólanemum sýndi að karlmenn mátu stærðfræðigetuna sína meiri heldur en annars jafnra kvenkyns félagasinna og voru líklegri en konur til að meta sjálfan sig hæfa í stærðfræði. Karlmenn mátu hins vegar munnlega færni (*verbal tasks*) sína ekki meiri en kvenna, sem sýnir fram á að karlmenn meta sig ekki hæfari á öllum sviðum án tillits til kynjatengingar. Þetta bendir hins vegar til þess að samfélagsleg viðhorf um hæfni kynjanna brengli skynjun einstaklinga. Einnig sást að einkunnir í stærðfræði höfðu jákvæðari áhrif á sjálfsmat kvenna heldur en karla. Staðfesting á hæfni þeirra virðist skipta þær meira máli þar sem að lægri væntingar um árangur eru gerðar til þeirra. Að lokum kom í ljós í rannsókninni að sjálfsmat einstaklinga á hæfni sinni hafði áhrif á ákvarðanir tengdar starfsferlinum, jafnvel þótt

stjórnað væri fyrir áhrif raunverulegrar getu. Fyrir bæði konur og karla sást að eftir því sem þau mátu stærðfræðihæfni sína meiri, því meiri líkur voru á því að þau héldu áfram á þeirri braut sem leiddi til starfa á raunvísindasviðinu. Þetta gerðu þau til dæmis með því að velja fleiri stærðfræðiáfangar og velja þá braut í náminu sem var undanfari fyrir áframhaldandi nám á því sviði. Þar sem karlmenn eru líklegri til að ofmeta stærðfræðihæfileika sína heldur en konur, eru þeir því líklegri til að velja sér starfsferil tengdan vísindum, stærðfræði og verkfræði. Þessi rannsókn sýnir fram á hvernig samfélagsleg viðhorf geta haft áhrif á ákvarðanir fólks um starfsferil sinn. Líklegt er að þessar niðurstöður geti til dæmis að einhverju leiti útskýrt hvers vegna svo fáir karlmenn leggja fyrir sig hjúkrunarfræði. Þar sem samfélagið gerir gjarnan ráð fyrir því að konur séu betri í hjúkrunarhlutverkinu eru þær líklegri til að ofmeta hæfileika sína á því sviði og halda því áfram inn á þá braut.

Niðurstöður ýmissa rannsókna benda til þess að þeir karlar sem sinna óhefðbundnum karlastörfum hafi öðruvísi hugmyndir um kynhlutverk heldur en aðrir karlar. Dodson og Borders (2006) gerðu rannsókn þar sem þeir skoðuðu hvort þeir menn sem höfðu opnari hugmyndir um kyn og kynhlutverk væru líklegri til að velja sér óhefðbundin karlastörf. Þátttakendur í rannsókninni voru annars vegar 100 vélaverkfræðingar og hins vegar 100 ráðgjafar í grunnskóla og svöruðu þeir spurningalista með ýmsum spurningum. Í ljós kom að verkfræðingarnir töldu mikilvægara að starfið passaði þeirra kynjahlutverki heldur en ráðgjafarnir. Upphefð (*prestige*) skipti hins vegar ráðgjafana meiru máli heldur en kynjahlutverk og þeir voru frekar tilbúnir til að fórna hefðbundnum karlastörfum til þess að öðlast meiri upphæfð. Niðurstöður fleiri rannsókna benda til þess að þeir karlar sem sinna óhefðbundnum karlastörfum hafi opnari hugmyndir um kynhlutverk. Rannsókn Lease (2003) sýndi til að mynda að þeir karlar sem voru í óhefðbundnum karlastörfum höfðu frjálslýndari þjóðfélagsviðhorf. Þá virðast þeir karlar sem sinna hefðbundnum karlastörfum einnig líklegri til að vera á móti samkynhneigðum og hafa hefðbundnari hugmyndir um karlmennsku heldur en þeir karlar sem sinna óhefðbundnum karlastörfum (Jome og Tokar, 1998).

Kynjaskipt starfsumhverfi er staðreynd að hluta til vegna þeirra ákvarðana sem karlar og konur taka sjálf. Samfélagsleg viðhorf um kynin hafa áhrif á mat einstaklinga á eigin hæfni í ákveðnum störfum sama hver raunveruleg hæfni þeirra er og geta því stýrt kynjunum í ákveðin störf. Það er því ekki nóg að breyta því hvernig staðalmyndir

myndast hjá kennurum og vinnuveitendum heldur þarf líka að leggja áherslu á þá trú sem kynin hafa á sinni eigin getu (Correll, 2001).

3 Rannsóknarspurningar

Meginmarkmið rannsóknarinnar var að skoða hvaða aðilar og þættir hafa áhrif á starfsval fólks. Í kjölfar fyrri rannsókna á sviðinu sem fjallað hefur verið um voru settar fram fjórar rannsóknarspurningar:

1. Hvaða aðilar hafa mest áhrif á námsval fólks?
2. Hvaða aðilar og þættir hafa mest áhrif á starfsval fólks?
3. Er munur á áhersluþáttum kvenna og karla við starfsval og í starfi?
4. Er munur á áhersluþáttum yngri og eldri þátttakenda við starfsval og í starfi?

4 Aðferð

Í kaflanum verður fjallað um aðferðafræði rannsóknarinnar. Val á rannsóknaraðferð verður rökstudd og fjallað um val á þátttakendum. Þá verður framkvæmd rannsóknarinnar lýst sem og því mælitæki sem stuðst var við. Að lokum verður fjallað um rannsóknaraðferð, tölfræðilega úrvinnslu og siðfræði rannsóknarinnar.

4.1 Val á rannsóknaraðferð

Hægt er að fara ýmsar leiðir við rannsóknir og misjafnt hvernig vísindamenn telja að best sé að varpa ljósi á veruleikann. Tvær helstu aðferðirnar til þess eru megingleg og eigindleg aðferð. Á meðan eigindleg aðferðafræði byggist á upplifun einstaklinga á því sem er athugað hverju sinni, byggir sú meginglega á því sem hægt er að mæla og telja (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003). Meginglegar rannsóknir byggja á afleiðslu (*deduction*), sem felst í því að tilgáta er sett fram og hún síðan prófuð (Cooper og Schindler, 2006). Rannsakandinn þarf því að byrja á því að skoða fyrri rannsóknir á sviðinu og þær kenningar sem þær eru byggðar á. Á eftir því setur hann fram tilgátur byggðar á kenningunni og finnur einhverja leið til að mæla það sem gæti stutt eða hrakið þær tilgátur. Erfitt getur reynst að finna rétt mælitæki en margs konar hjálpartæki hafa komið fram til þess að hjálpa rannsakendum að meta hvort mælitæki þeirra séu réttmæt og áreiðanleg. Trúverðugt úrtak skiptir einnig máli og það þarf að vera nægilega stórt. Takist ekki að hrekja tilgátuna tölfræðilega er hún studd. Algeng megingleg mælitæki eru spurningalistar (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003). Eigindleg aðferð byggir aftur á móti á aðleiðslu (*induction*) sem felst í því að skoða raunveruleikann eins og hann er og setja fram kenningu byggða á honum (Cooper og Schindler, 2006). Þegar eigindleg rannsókn er framkvæmd leggur rannsakandi áherslu á að setja sig inn í umhverfi og hugsunarhátt þeirra sem á að skoða og reyna að skilja þeirra upplifun, til dæmis með því að taka viðtöl (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003).

Aðferðirnar hafa hvort um sig sína kosti og galla. Sýn meginglegra aðferða er gjarnan breiðari en eigindlegra og hægt að fara yfir víðara svið (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003). Einnig er hægt að safna miklum upplýsingum á stuttum tíma (Cooper og Schindler, 2006). Aftur á móti er þessi sýn ekki jafn djúp og þegar eigindleg aðferð er notuð. Með eigindlegri aðferð er hægt að skoða þá hluti sem verið er að rannsaka ofan í kjölinn en þó er erfitt að alhæfa um niðurstöðurnar. Margir telja þó að megingleg aðferð sé hlutlægasta leiðin til að finna sannleikann þar sem niðurstöðurnar fara ekki eftir

gildismati rannsakanda, en þeir sem nota eigindlegar aðferðir hafa engin marktækniþróf og því þarf lesandi að treysta því að rannsakandinn setji gögnin fram á réttan og trúverðugan hátt (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003).

Í þessari rannsókn var ákveðið að notast við meginlega aðferð þar sem hún var talin henta best við að meta áhrifaþætti á starfsval og svo að auðveldara væri að yfirfæra niðurstöður yfir á þýði.

4.2 Þátttakendur

Úrtak rannsóknarinnar samanstóð af meðlimum tveggja fagfélaga, Sálfræðingafélags Íslands og Tæknifræðingafélags Íslands. Stuðst var við netfangalista félaganna en forsvarsmenn þeirra sendu út spurningalista í tölvupósti á alls 1436 þátttakendur. Þar af voru 350 úr Sálfræðingafélagi Íslands og 1086 úr Tæknifræðingafélagi Íslands. Af þeim svöruðu 404, sem gerir rúmlega 28% svarhlutfall. Karlar voru 263 (73,5%) og konur voru 95 (26,5%). Alls voru 46 sem ekki gáfu upp kyn sitt. Meðalaldur þátttakenda var 47 ár (SF=11,3). Þátttakendur tóku þátt í rannsókninni af frjálsum vilja og fengu ekki greitt fyrir þátttökuna.

4.3 Framkvæmd

Skipulagning rannsóknarinnar hófst í október 2012 og var rannsóknaráætlun skilað um miðjan nóvember sama ár. Spurningalisti var saminn og settur upp í kannanakerfi háskólanema, www.kannanir.is. Listinn var svo forprófaður af sex aðilum til þess að skoða hvort fyrirmæli og spurningar væru skýrar og skiljanlegar og hversu langan tíma tæki að svara listanum. Nokkrar gagnlegar athugasemdir bárust og var listinn lagfærður í samræmi við þær. Gagnasöfnun var framkvæmd í febrúar og mars 2013 og fór rannsóknin þannig fram að hlekkur á rafrænan spurningalista var sendur til þátttakenda í tölvupósti og þeir beðnir að svara listanum (sjá viðauka 1). Þá var áminning send um það bil viku eftir fyrstu sendingu og lokaáminning send út um viku eftir fyrri áminninguna (sjá viðauka 2).

4.4 Mælitæki

Notast var við spurningalista með 22 spurningum, en sumar spurninganna voru í mörgum liðum. Spurningalistinn var saminn af rannsakanda og samanstóð af spurningum sem rannsakandi vildi fá svör við í framhaldi af skoðun fyrri rannsókna á sviðinu. Við gerð

listans var stuðst við nokkra spurningalista úr fyrri rannsóknum. Meðal annars var stuðst við spurningalista sem Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristján Óskarsson (2011) sömdu fyrir könnun meðal útskrifaðra fjarnema við Háskólann á Akureyri, en rannsóknin snerist meðal annars um að skoða áhrifaþætti á starfsval. Einnig var stuðst við spurningalista úr rannsókn Chevalier (2007) en sú rannsókn snerist um að skoða ástæður fyrir launamun kynjanna og snerust spurningarnar meðal annars um mikilvægi ýmissa starfsgilda og væntingar fólks til starfs síns og starfsframa. Að lokum var stuðst við spurningalista úr rannsókn King (2003) sem snerist um að skoða hvort fólk kysi frekar skipulagðan eða óskipulagðan starfsferil.

Spurningalistinn var fimm blaðsíður í heildina á tölvutæka forminu (sjá viðauka 3). Á fyrstu síðunni voru upplýsingar um rannsóknina og tilgang hennar. Tekið var fram að viðtakendur væru ekki skyldugir til þess að taka þátt en að þeirra þátttaka væri mikils virði. Einnig kom fram að farið yrði með allar upplýsingar sem trúnaðarmál og að svörum yrði eytt að lokinni úrvinnslu. Á annarri blaðsíðu voru sex spurningar sem sneru allar að því hversu mikil áhrif mismunandi aðilar höfðu á náms- og starfsval þátttakenda og voru svarmöguleikar á fimm punkta Likert kvarða. Á þriðju blaðsíðu voru fjórar spurningar sem sneru að því hversu mikil áhrif mismunandi þættir höfðu á starfsval fólks. Einnig áttu þátttakendur að meta hversu mikilvægir ýmsir þættir væru fyrir þá í starfi. Spurningarnar voru ýmist á fjögurra eða fimm punkta Likert kvarða. Á blaðsíðu fjögur voru tvær spurningar. Annars vegar staðhæfingar sem þátttakendur áttu að meta hvort þeir væru sammála eða ósammála. Hins vegar var spurt um nokkra þætti tengda starfsþróun og áttu þátttakendur að meta hversu mikilvægir þættirnir væru. Báðar spurningar voru mældar á fimm punkta Likert kvarða. Á síðustu blaðsíðu könnunarinnar voru 10 bakgrunnsspurningar en þeim var ætlað að gefa lýsandi mynd af þátttakendum og voru þær notaðar við úrvinnslu rannsóknarinnar og samanburð.

4.5 Rannsóknarsnið

Gerðir voru nokkrir millihópasamanburðir. Borin voru saman áhrif ýmissa þátta á starfsval karla og kvenna í núverandi starfi. Einnig var skoðað hvort munur væri á mati kynjanna á því hvaða þættir skipta máli í starfi. Þá voru borin saman svör karla og kvenna varðandi starfsframa og fjölskylduaðstæður. Að lokum voru borin saman svör yngri og eldri þátttakenda við spurningum sem tengdust hefðbundnum og óhefðbundnum starfsferli.

4.6 Tölfræðileg úrvinnsla

Tölvuforritið SPSS (v.17) var notað til úrvinnslu. Svör þátttakenda voru flutt af kannanir.is og yfir í SPSS. Reiknuð var lýsandi og ályktandi tölfræði og voru t-próf (*independent samples t-test*) notuð til að bera saman samfelldar breytur (*continuous*). Notast var við töflur og myndir til að koma niðurstöðum á framfæri.

4.7 Siðfræði rannsókna

Ólíkt mörgu öðru sem hægt er að rannsaka hafa menn og dýr sjálfstæða hagsmuni og þar af leiðandi siðferðilega stöðu sem rannsakendum ber að virða. Ýmis siðferðisleg grundvallaratriði eins og að valda ekki óþarfa þjáningu eða að mismuna fólki geta sett rannsóknum ýmsar skorður. Í siðfræði vísindarannsókna er gjarnan talað um fjórar meginreglur sem fara skuli eftir. Reglurnar eru kenndar við sjálfræði, skaðleysi, velgjörðir og réttlæti. Sjálfræðisreglan segir að bera skuli virðingu fyrir manneskunni og sjálfræði hennar. Þetta leiðir af sér þá kröfu að þátttakendur í rannsóknum veiti upplýst og óþvingað samþykki og þurfa þeir því að hafa nægilega vitneskju um eðli rannsóknarinnar og tilgang. Skaðleysisreglan fjallar um það að forðast skuli eins og hægt er að valda skaða. Því mega rannsóknir ekki fela í sér ónauðsynlega hættu og skal ávinningur vera nægur til að réttlæta alla áhættu. Velgjörðarreglan fjallar um að láta gott af sér leiða og velja þær leiðir sem minnstu fórna. Réttlætisreglan kveður svo á um að gæta skuli sanngirnis í dreifingu gæða og byrða og segir hún að allir skuli fá það sem þeir eigi skilið (Sigurður Kristinsson, 2003).

Við gerð rannsóknarinnar var reynt eftir fremsta megni að fylgja öllum helstu siðferðislegum viðmiðum. Rannsóknin var tilkynnt til persónuverndar (sjá viðauka 4). Þá voru þátttakendur upplýstir um tilgang rannsóknarinnar og þeim gert ljóst að þeim væri ekki skylt að svara spurningalistanum. Var þeim sagt að farið væri með allar upplýsingar sem trúnaðarmál og að ekki væri hægt að rekja svör til ákveðinna einstaklinga. Einnig fengu þeir að vita að þegar úrvinnsla væri lokið yrði spurningalistunum eytt.

5 Niðurstöður

Í þessum kafla verður farið yfir lýðfræðilegar upplýsingar um þátttakendur. Einnig verða niðurstöður rannsóknarinnar skoðaðar og greint frá þeim upplýsingum sem fengust úr gögnunum með það að markmiði að svara rannsóknarspurningunum sem lagðar voru fram í upphafi.

5.1 Lýðfræðilegar upplýsingar

Í töflu 1 má sjá skiptingu þátttakenda eftir kyni og aldri. Talsvert fleiri karlar svöruðu könnuninni (73,5%) heldur en konur (26,5%) og var meðalaldur þátttakenda 47 ár.

Tafla 1. Kynja- og aldursdreifing þátttakenda.

Kyn	Fjöldi	Hlutfall
Karlar	263	73,5
Konur	95	26,5
Samtals	358	100
Óuppgefið	46	-
Aldur	Fjöldi	Hlutfall
21-30 ára	26	7,2
31-40 ára	93	25,8
41-50 ára	99	24,5
51-60 ára	104	28,8
61-70 ára	35	9,7
70+	4	1,1
Samtals	361	100
Óuppgefið	43	-
Meðalaldur	47	-
Staðalfrávik	11,3	-

Eins og sést í töflu tvö voru mun fleiri karlar tæknifræðingar heldur en konur og mun fleiri konur voru sálfræðingar heldur en karlar, $\chi^2(2, N=353)=169, p<0,05$. Rúmlega 80% karla á móti 15,9% kvenna starfa sem tæknifræðingar. Aftur á móti starfa 76,6% kvenna en aðeins 8,1% karla sem sálfræðingar. Þar sem kynjaskipting stéttanna var svo skýr var ákveðið að skoða aðeins mun á svörum kynja en ekki starfsstétta.

Tafla 2. Kyn og starfstíll.

Starfstíll	Kyn			
	Karlur		Konur	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Sálfræðingur	21	8,1	72	76,6
Tæknifræðingur	209	80,7	15	15,9
Annað	29	11,2	7	7,5
Samtals	259	100	94	100
Óuppgafið	51	-	-	-

Flestir þátttakenda voru annað hvort giftir eða í föstu sambandi eða 93,3% (sjá töflu 3).

Tafla 3. Hjúskaparstaða þátttakenda

Hjúskaparstaða	Fjöldi	Hlutfall
Einhleyp/-ur	22	6,1
Í föstu sambandi eða trúlofuð/-aður	84	23,3
Gift/-ur	252	70,0
Ekill/Ekkja	2	0,6
Samtals	360	100
Óuppgafið	44	-

Þátttakendur voru spurðir um hæstu menntunargráðu sem þeir höfðu lokið. Þar sem skilyrði fyrir inntöku í fagfélögin tvö eru að hafa lokið háskólamenntun á sviðum þeirra höfðu allir þátttakendur að minnsta kosti lokið fyrstu háskólagráðu. Þeir sem störfuðu sem sálfræðingar höfðu talsvert meiri menntun en tæknifræðingarnir. Flestir þeirra sem störfuðu sem sálfræðingar höfðu lokið meistaragráðu eða 81,9%, enda geta einstaklingar ekki titlað sig sálfræðinga fyrr en þeir hafa lokið framhaldsmenntun á háskólastigi. Þá höfðu 13,8% þeirra lokið doktorsprófi. Flestir sem störfuðu sem tæknifræðingar höfðu lokið fyrstu háskólagráðu (84,6%) en einstaklingar geta titlað sig tæknifræðinga eftir að hafa lokið B.Sc. gráðu (sjá töflu 4).

Tafla 4. Menntun þátttakenda.

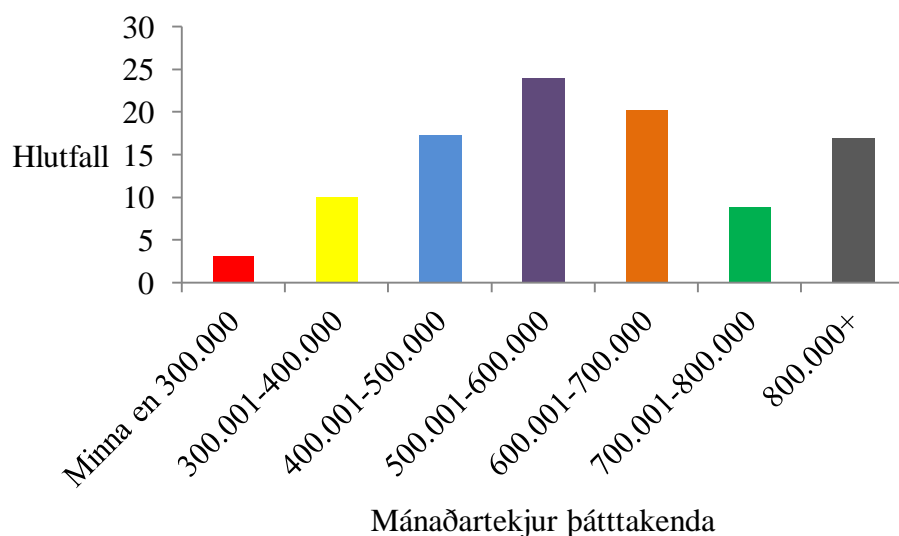
Menntun	Sálfræðingar		Tæknifræðingar		Annað	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Fyrsta háskólagráða	0	0,0	193	84,6	16	43,2
Diplóma	1	1,1	21	9,2	4	10,8
Meistarapróf	77	81,9	6	2,6	13	35,1
Doktorspróf	13	13,8	0	0,0	3	8,1
Annað	3	3,2	8	3,5	1	2,7
Samtals	94	100	228	100	37	100
Óuppgefið	42	-	-	-	-	-

Mun fleiri tæknifræðingar svöruðu spurningalistanum enda eru talsvert fleiri meðlimir í því félagi. Þegar þátttakendur voru spurðir hvaða störfum þeir sinntu kom í ljós að 63,6% þeirra störfuðu sem tæknifræðingar og 26,1% sem sálfræðingar. Um 10% störfuðu við annað, til dæmis sem framkvæmdastjórar, rekstrarstjórar og sérfræðingar. Þá var meðalstarfsaldur rúm 10 ár (sjá töflu 5).

Tafla 5. Starfaskipting þátttakenda og meðalstarfsaldur.

Starf	Fjöldi	Hlutfall
Sálfræðingur	94	26,1
Tæknifræðingur	229	63,6
Annað	37	10,3
Samtals	361	100
Óuppgefið	44	-
Meðalstarfsaldur (ár)	10,4	-
Staðalfrávik	9,5	-

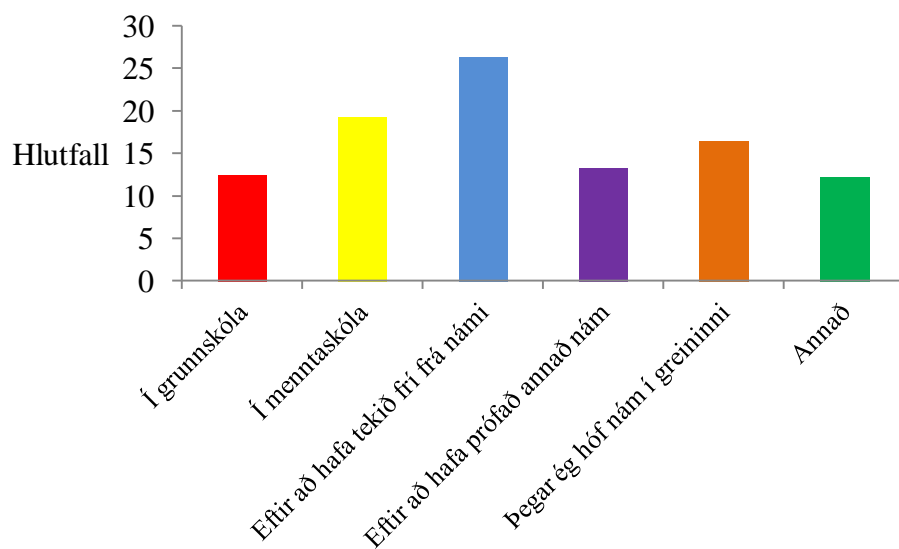
Þegar þátttakendur voru spurðir um tekjur kom í ljós að flestir þeirra voru með mánaðartekjur á bilinu 500.001-600.000 krónur eða 20,8%. Einnig voru margir með 600.001-700.000 eða 17,6%. Á mynd 1 má sjá dreifingu mánaðartekna hjá þátttakendum.



Mynd 1. Mánaðartekjur þátttakenda.

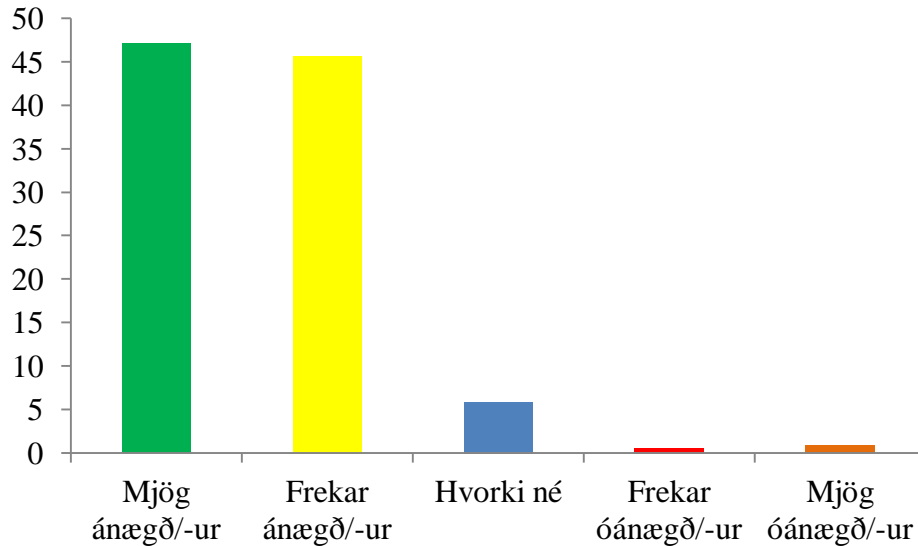
5.2 Ákvörðun og ánægja með starfsval

Þátttakendur voru spurðir að því hvenær þeir hefðu tekið ákvörðun um hvaða starf þeir ætluðu að leggja fyrir sig í framtíðinni. Eins og sjá má á mynd 2 er mjög misjafnt hvenær ákvörðunin var tekin. Flestir tóku þó ákvörðunina eftir að hafa tekið sér frí frá námi eða 26,3%. Einnig ákváðu sig margir í menntaskóla eða tæplega 20% þátttakenda.



Mynd 2. Ákvörðunartaka um framtíðarstarf.

Einnig voru þátttakendur spurðir hversu ánægðir þeir væru með starfsval sitt. Í ljós kom að tæplega 93% voru mjög eða frekar ánægðir með ákvörðun sína (sjá mynd 3). Ekki reyndist munur á ánægju með starfsval eftir starfsgrein eða kyni.



Mynd 3. Ánægja með starfsval.

5.3 Áhrif ýmissa aðila á náms- og starfsval

Ýmsir aðilar geta haft áhrif á náms- og starfsval fólks. Í töflu 6 má sjá hversu mikil áhrif ákveðnir aðilar höfðu á námsval þátttakenda. Almennt töldu þátttakendur að þeir aðilar sem spurt var um hefðu haft fremur lítil áhrif á námsval sitt. Þó má sjá í töflunni að foreldrar höfðu þar einna mest áhrif á námsvalið, en 23,1% töldu foreldra sína hafa haft mjög eða frekar mikil áhrif á námsval sitt. Þegar þátttakendur voru spurðir um aðra en fyrrgreinda aðila sem hefðu haft áhrif á námsval nefndu þeir til dæmis sjálfan sig, frændur, frænkur, kennara og vini eða vinkonur.

Þátttakendur voru einnig beðnir að raða þeim þremur aðilum sem höfðu mest áhrif á námsval í forgangsröð og voru foreldrar þar oftast settir í fyrsta sætið, eða í 14,2% tilvika. Foreldrar voru oftast settir í annað sætið, eða í 24,8% tilvika. Þeir voru einnig oftast í þriðja sætinu eða í 25% tilvika.

Í töflu 7 sést að þátttakendur töldu maka sinn hafa einna mest áhrif á starfsval sitt í núverandi starfi, en 25,4% töldu makann hafa mjög eða frekar mikil áhrif. Einnig sést að fyrrum yfirmenn eða samstarfsmenn hafa talsverð áhrif en 21% töldu þá hafa haft mjög eða frekar mikil áhrif á starfsvalið. Aðrir aðilar sem þátttakendur nefndu sem áhrifavalda á starfsval voru til dæmis vinir, skólafélagar og tengdafólk.

Tafla 6. Áhrif ýmissa aðila á námsval.

Aðili	Mjög mikil áhrif		Frekar mikil áhrif		Frekar lítil áhrif		Mjög lítil áhrif		Á ekki við		Samtals	
	Fjöldi	%	Fjöldi	%	Fjöldi	%	Fjöldi	%	Fjöldi	%	Fjöldi	%
Maki	14	3,6	30	7,7	60	15,4	135	34,7	150	38,6	389	100
Foreldrar	14	3,6	76	19,5	87	22,3	191	49,0	22	5,6	390	100
Systkini	3	0,8	29	7,6	54	14,1	243	63,3	55	14,3	384	100
Náms- og starfsráðgjafi	3	0,8	12	3,1	36	9,4	187	48,6	147	38,2	385	100
Fyrrum yfir-/samstarfsmaður	11	2,8	55	14,2	41	10,6	169	43,8	110	28,5	386	100

Tafla 7. Áhrif ýmissa aðila á starfsval.

	Mjög mikil áhrif		Frekar mikil áhrif		Frekar lítil áhrif		Mjög lítil áhrif		Á ekki við		Samtals	
	Fjöldi	%	Fjöldi	%	Fjöldi	%	Fjöldi	%	Fjöldi	%	Fjöldi	%
Maki	31	8,3	64	17,1	86	22,9	131	34,9	63	16,8	375	100
Foreldrar	1	0,3	26	7,2	40	11,0	211	58,1	85	23,4	263	100
Systkini	2	0,6	11	3,0	32	8,8	229	63,1	89	24,5	363	100
Kennari	8	2,2	18	5,0	34	9,4	190	52,3	113	31,1	363	
Náms- og starfsr.	0	0	2	0,6	10	2,8	180	49,7	170	47,0	362	100
Fyrrum yfir-/samstarfsmaður	23	6,3	54	14,7	34	9,2	162	44,0	95	25,8	368	100

Þegar þátttakendur voru beðnir að raða þeim þremur aðilum sem höfðu mest áhrif á starfsval sitt í forgangsröð sást að maki var oftast settur í fyrsta sætið, eða í 29,6% tilvika. Maki var einnig oftast settur í annað sætið eða í 29,1% tilvika. Í þriðja sætinu voru svo foreldrar oftast settir eða í 35,3% tilvika.

5.4 Áhrif mismunandi þátta á starfsval

Í töflu 8 má sjá hversu miklu þátttakendur töldu hina ýmsu þættir ráða við starfsval sitt í núverandi starfi en valmöguleikarnir voru frá einum (réði mjög litlu) og upp í fjóra (réði mjög miklu). Þeir þættir sem flestir þátttakenda töldu ráða miklu við starfsval voru til dæmis hæfileikar, það að starfið passaði áhugasviði þeirra og að verkefnin í starfinu væru áhugaverð. Eins og sést í töflunni voru karlar og konur nokkuð sammála um mikilvægi margra þátta en þó var marktækur munur á mati kynjanna á átta þáttum af 22. Má þar fyrst nefna launin, en í ljós kom að laun réðu talsvert meiru við starfsval karla heldur en kvenna. Tæplega 60% karlanna töldu launin ráða mjög eða frekar miklu við starfsval á móti 40,2% kvennanna. Einnig töldu karlmenn mikilvægara að starfið passaði þeirra kyni. Hins vegar töldu konurnar mikilvægara að starfið væri fjölskylduvænt og tengdist þeirra menntun heldur en körlunum. Þá töldu tæplega 73% karla að traust stofnunar eða fyrirtækis hefði ráðið mjög eða frekar miklu við starfsval en 56,3% kvenna töldu það sama. Fleiri konur heldur en karlar töldu það mjög mikilvægt að starfið skilaði þeim góðri reynslu eða 61,1% á móti 43,3%. Þá höfðu niðurstöður áhugasviðsprófa meiri áhrif á starfsval karlanna en kvennanna. Miklu mikilvægara reyndist fyrir konur að þær gætu látið gott af sér leiða en tæplega 40% kvennanna töldu það ráða mjög miklu við starfsval á móti rúmlega 20% karlanna. Þá töldu tæplega 40% kvenna það mikilvægt að getað hjálpað öðrum á móti 12% karlanna.

Tafla 8. Áhrif ýmissa þátta á starfsval kynjanna í núverandi starfi.

	Karlar		Konur		<i>t</i>
	Meðaltal	SF	Meðaltal	SF	
-Að starfið passaði mínu áhugasviði	3,52	0,66	3,64	0,58	-1,61
-Að starfið tengdist minni menntun	3,47	0,75	3,75	0,51	-4,04*
-Að verkefningin í starfinu væru áhugaverð	3,42	0,68	3,56	0,67	-1,82
-Hæfileikar mínir	3,40	0,70	3,48	0,58	-1,04
-Að starfið væri gefandi	3,32	0,72	3,39	0,75	-0,71
-Að starfið skilaði mér góðri reynslu	3,31	0,71	3,52	0,70	-2,48*
-Trú á eigin getu	3,17	0,75	3,11	0,81	0,66
-Að ég gæti unnið sjálfstætt	3,11	0,85	3,23	0,83	-1,24
-Að starfið væri krefjandi	3,06	0,78	3,20	0,76	-1,56
-Traust stofnunar/fyrirtækis	2,94	0,87	2,65	0,98	2,58*
-Að starfinu fylgdi gott orðspor	2,88	0,88	2,87	0,95	0,06
-Að ég gæti látið gott af mér leiða	2,71	0,92	3,15	0,88	-4,07*
-Að starfið fæli í sér mikla ábyrgð	2,66	0,87	2,85	0,90	-1,73
-Laun	2,65	0,82	2,21	0,91	4,09*
-Að starfið væri fjölskylduvænt	2,57	0,93	2,83	0,95	-2,25*
-Vinnutími	2,54	0,96	2,68	1,03	-1,14
-Að ég gæti hjálpað öðrum	2,38	0,96	3,03	0,99	-5,48*
-Að ég ætti möguleika á stöðuhækkun	2,29	0,89	2,19	0,95	0,93
-Að ég gæti búið í sama sveitarfélagi	2,27	1,16	2,12	1,21	1,05
-Að starfið passaði mínu kyni	1,32	0,61	1,16	0,40	2,91*
-Hópprýstingur	1,24	0,55	1,20	0,48	0,59
-Niðurstöður áhugasviðsprófs	1,24	0,58	1,09	0,32	3,05*

*= $p < 0,05$.

Þátttakendur voru einnig beðnir að raða þremur mikilvægustu þáttunum í forgangs röð. Meira en helmingur þátttakenda slegpti því að svara þeirri spurningu. Sá þáttur sem oftast var nefndur hjá þeim sem svöruðu var sá að verkefni í starfinu væru áhugaverð, en 35,3% settu þann þátt á forgangslistann. Sá sem var næstoftast nefndur var að starfið tengdist menntun en 31,5% svarenda nefndu þann þátt. Þriðji þátturinn var svo sá að starfið passaði áhugasviði þeirra en 27,7% þeirra sem svöruðu nefndu þann þátt.

5.5 Hvaða þættir skipta máli í starfi

Þátttakendur voru spurðir hversu miklu máli ákveðnir þættir skiptu fyrir þá til lengri tíma í starfi og voru valmöguleikarnir frá einum (alls ekki mikilvægt) upp í fimm (mjög mikilvægt). Tafla 9 sýnir niðurstöður spurninganna eftir kyni en eins og sést í töflunni var marktækur munur á öllum þáttum nema einum, að vera vel metinn af yfirmanni. Konur töldu alla hina þættina mikilvægari heldur en karlar fyrir utan einn sem var alþjóðleg reynsla, en karlar töldu þann þátt skipta meiru máli heldur en konur.

Tafla 9. Mat kynjanna á mikilvægi ýmissa þátta í starfi.

	Karlar		Konur		<i>t</i>
	Meðaltal	SF	Meðaltal	SF	
-Starfsánægja	4,68	0,48	4,91	0,29	-5,30*
-Persónuleg þróun	4,36	0,62	4,69	0,51	-5,14*
-Starfsþróun	4,28	0,72	4,61	0,57	-4,43*
-Fjárhagsleg umbun	4,14	0,75	4,34	0,74	-2,21*
-Að vera vel metinn af yfirmanni	3,93	0,96	4,11	0,88	-1,62
-Staða og virðing	3,83	0,98	4,18	0,93	-3,08*
-Að gegna starfi sem leiðir gott af sér til samfélagsins	3,68	1,13	4,24	0,94	-4,61*
-Alþjóðleg reynsla	3,34	1,22	3,01	1,23	2,21*

*= $p < 0,05$.

Þegar svör tveggja aldurshópa við sömu spurningu voru borin saman kom einnig í ljós mikill munur á svörum yngri og eldri þátttakenda. Þættirnir starfsánægja, persónuleg

þróun, starfsþróun, fjárhagsleg umbun, að vera vel metinn af yfirmanni og staða og virðing voru allir metnir mikilvægari af þeim sem voru á aldrinum 21-40 ára heldur en af þeim sem eldri voru (sjá töflu 10).

Tafla 10. Mat tveggja aldurshópa á mikilvægi ýmissa þátta í starfi.

	21-40 ára		41+		<i>t</i>
	Meðaltal	SF	Meðaltal	SF	
-Starfsánægja	4,81	0,40	4,71	0,46	2,00*
-Persónuleg þróun	4,56	0,55	4,39	0,64	2,67*
-Starfsþróun	4,51	0,58	4,29	0,74	3,14*
-Fjárhagsleg umbun	4,42	0,71	4,07	0,74	4,36*
-Að vera vel metinn af yfirmanni	4,23	0,76	3,83	1,0	4,12*
-Staða og virðing	4,09	0,91	3,83	1,01	2,43*
-Að gegna starfi sem leiðir gott af sér til samfélagsins	3,90	1,07	3,81	1,12	0,74
-Alþjóðleg reynsla	3,29	1,14	3,23	1,28	0,44

*= $p < 0,05$.

5.6 Starfsframi og fjölskylduaðstæður

Þátttakendur voru spurðir hversu sammála/ósammála þeir væru ákveðnum fullyrðingum varðandi vinnuna og starfsframa sinn. Valmöguleikarnir voru frá einum (mjög ósammála) upp í fimm (mjög sammála). Eins og sést í töflunni var talsverður munur á svörum kynjanna. Konur töldu sig metnaðargjarnari í vinnunni heldur en karlar og bjuggust frekar við því að taka hlé frá störfum vegna fjölskylduaðstæðna. Þá þótti þeim einnig líklegra heldur en körlunum að þær myndu skipta nokkrum sinnum um starf um ævina. Karlarnir voru oftast sammála þeirri fullyrðingu að þeir ynnu til að lifa og einnig þótti þeim líklegra að þeir myndu vinna án hlés þar til þeir færu á eftirlaun (sjá töflu 11).

Tafla 11. Afstaða kynjanna til fullyrðinga sem tengjast starfi.

	Karlur		Konur		<i>t</i>
	Meðaltal	SF	Meðaltal	SF	
-Ég býst við því að vinna án hlés þar til ég fer á eftirlaun	4,22	0,87	3,84	1,15	2,95*
-Ég er mjög metnaðargjarn/gjörn í vinnunni	4,10	0,76	4,42	0,66	-3,88*
-Ég vinn til að lifa	3,68	1,05	3,16	1,00	4,26*
-Ég býst við því að skipta nokkrum sinnum um starf um ævina	2,96	1,21	3,26	1,11	-2,12*
-Ég lifi til að vinna	2,64	1,14	2,38	1,05	1,96
-Ég geri ráð fyrir að maki minn taki hlé frá störfum	2,36	1,09	2,16	1,21	1,50
-Ég býst við því að taka hlé frá störfum vegna fjölskylduáðstæðna	2,15	0,99	2,54	1,32	-2,64*

*= $p < 0,05$.

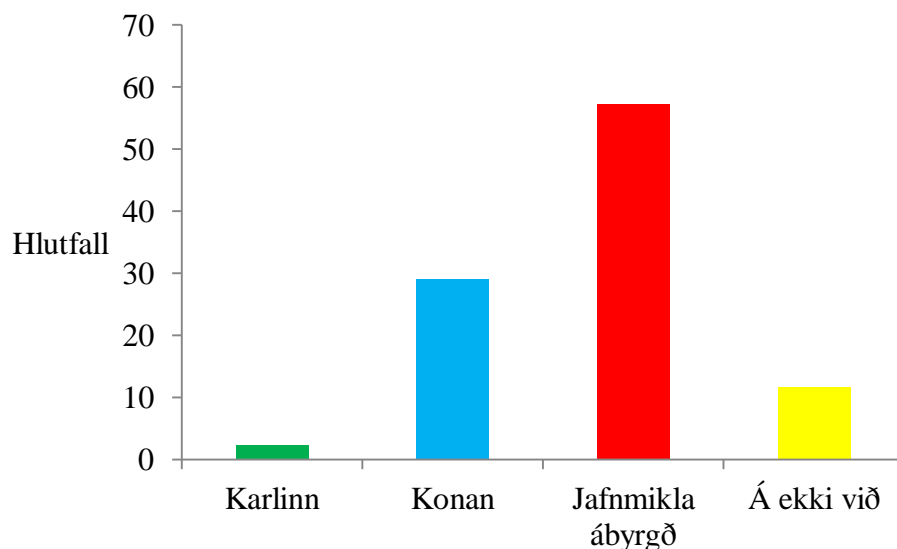
Einnig var mikill munur á svörum aldurshópa við sömu spurningu. Þeir sem yngri voru töldu sig metnaðargjarnari í vinnunni. Einnig þótti þeim líklegra að þeir eða maki myndu taka sér hlé frá störfum vegna fjölskylduáðstæðna og bjuggust þeir frekar en þeir sem eldri voru við því að skipta um starf nokkrum sinnum um ævina. Þeir þátttakendur sem voru 41 árs eða eldri voru frekar sammála því að þeir lifðu til að vinna. Einnig bjuggust þeir frekar við því að vinna án hlés þar til þeir færu á eftirlaun (sjá töflu 12).

Tafla 12. Afstaða tveggja aldurshópa til fullyrðinga sem tengjast starfi.

	21-40 ára		41+		<i>t</i>
	Meðaltal	SF	Meðaltal	SF	
-Ég er mjög metnaðargjarn/gjörn í vinnunni	4,29	0,63	4,12	0,79	2,19*
-Ég lifi til að vinna	2,38	1,02	2,66	1,14	-2,32*
-Ég vinn til að lifa	3,51	1,02	3,56	1,09	-0,46
-Ég býst við því að vinna án hlés þar til ég fer á eftirlaun	3,82	1,11	4,26	0,85	-3,79*
-Ég býst við því að taka hlé frá störfum vegna fjölskylduaðstæðna	2,86	1,13	1,99	0,97	7,17*
-Ég geri ráð fyrir að maki minn taki hlé frá störfum	2,73	1,12	2,12	1,02	4,99*
-Ég býst við því að skipta nokkrum sinnum um starf um ævina	3,48	1,02	2,83	1,20	5,39*

*= $p < 0,05$.

Á mynd 4 sést að flestir þátttakendur töldu báða aðila á heimilinu bera jafnmikla ábyrgð á barnauppeldi og heimilisstörfum eða 57%. Aftur á móti töldu 29% konuna bera meiri ábyrgð en aðeins 2% töldu karlinn á heimilinu bera meiri ábyrgð.



Mynd 4. Ábyrgð á barnauppeldi og heimilisstörfum.

5.7 Hefðbundinn eða óhefðbundinn starfsferill

Sköðaður var munurinn á viðhorfi yngri og eldri þátttakenda til skipulagðs og óskipulagðs starfsferils og voru svarmöguleikar frá einum (alls ekki mikilvægt) upp í

fimm (mjög mikilvægt). Í töflu 13 sést að yngri þátttakendurnir lögðu meiri áherslu á að öðlast hæfni í vinnunni sem gæfi þeim möguleika til að vinna annars staðar. Einnig töldu þeir mikilvægara að skipta reglulega um vinnuveitanda og voru líklegri til að vilja vinna fyrir aðra aðeins þar til þeir hefðu reynslu til að vinna fyrir sjálfan sig. Einnig töldu þeir yngri líklegra að þeir myndu stofna sitt eigið fyrirtæki eða vinna í frumkvöðlastarfssemi.

Tafla 13. Viðhorf mismunandi aldurshópa til skipulagðs og óskipulagðs starfsferils.

	21-40 ára		41+		<i>t</i>
	Meðatal	SF	Meðaltal	SF	
-Þú öðlist færni í vinnunni sem notuð er í mismunandi störfum	4,21	0,87	4,22	0,69	-0,21
-Þú notir þá reynslu sem þú færð snemma á starfsferlinum í vinnu seinna á lífsleiðinni	4,20	0,79	4,13	0,80	0,80
-Þú sért stöðugt að byggja upp ferilskránnu þína	4,10	0,97	3,90	0,97	1,82
-Þú öðlist hæfni sem gefur þér þann möguleika að vinna við eitthvað annað seinna á lífsleiðinni	4,00	0,86	3,76	0,95	2,37*
-Geta treyst á langtíma ráðningu hjá sama vinnuveitanda	3,90	1,07	3,85	1,01	0,43
-Vinna þig upp innan vel þekkts fyrirtækis	3,41	1,16	3,36	1,12	0,34
-Þú náir framförum með því að flytja þig á milli fyrirtækja	2,95	1,08	2,86	1,10	0,75
-Þú stofnir þitt eigið fyrirtæki eða vinnir í frumkvöðlastarfssemi	2,90	1,14	2,44	1,18	3,51*
-Þú vinnir fyrir aðra einungis þar til þú hefur næga reynslu til að vinna fyrir sjálfan þig	2,59	1,05	2,13	0,96	4,02*
-Þú skiptir reglulega um vinnuveitanda	2,31	0,90	2,03	0,95	2,75*

*= $p < 0,05$.

6 Umræða

Megintilgangur rannsóknarinnar var að skoða hvaða aðilar og þættir hafa áhrif á starfsval fólks og hvaða þætti fólk telur mikilvægasta í starfi og þegar það tekur ákvörðun um starfsvettvang sinn. Einnig var skoðað hvort umræddir þættir væru mismunandi hjá körlum og konum sem og hjá mismunandi aldurshópum. Hér verður fjallað um helstu niðurstöður rannsóknarinnar og þær bornar saman við fyrri rannsóknir á sviðinu. Einnig verður fjallað um notagildi og annmarka rannsókna og áhugaverð rannsóknarefni framtíðarinnar.

6.1 Túlkun niðurstaðna

Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að foreldrar höfðu einna mest áhrif á námsval þátttakenda en fyrri rannsóknir hafa sýnt að foreldrar geta haft talsverð áhrif á náms- og starfsval barna sinna (sjá t.d. Emmanuelle, 2009; Pappas og Kounenou, 2011). Aftur á móti töldu þátttakendur maka sinn hafa einna mest áhrif á starfsval sitt í núverandi starfi. Ástæðan fyrir þessu er ef til vill sú að ákvarðanir um námsval eru oft teknar á unglingsárunum áður en fólk er komið með maka og því geta foreldrar haft mikil áhrif á ákvörðunina. Hins vegar eru ákvarðanir um starfsval teknar síðar um ævina þegar fólk er flutt að heiman og margir komnir með maka sem hefur þá meiri áhrif á líf þeirra heldur en foreldrarnir. Einnig sást að systkini, náms- og starfsráðgjafar, kennarar og fyrrum yfirmenn eða samstarfsmenn höfðu gjarnan eitthvað að segja um náms- og starfsval þátttakenda þótt áhrif þeirra væru minni. Það er einnig í samræmi við fyrri rannsóknir á sviðinu (sjá t.d. Kniveton, 2004 og Sax og Bryant, 2006). Líkt og einn þátttakandi benti á þarf að hafa í huga að fyrrum yfirmenn og samstarfsmenn geta bæði haft jákvæð og neikvæð áhrif á starfsval, það er að segja að fólk getur skipt um vinnu bæði vegna hvatningar yfirmanna eða lélegra samskipta við yfirmenn eða samstarfsmenn.

Þegar spurt var um þætti sem höfðu haft áhrif á starfsval þátttakenda kom í ljós að margir þættir skiptu máli. Þeir þættir sem þátttakendur töldu hvað mikilvægasta voru hæfileikar þeirra, það að starfið passaði áhugasviði þeirra og að verkefni í starfinu væru áhugaverð en áhugi, þarfir og hæfni hafa einmitt oft verið taldir þeir þættir er skipta mestu máli við starfsval (Swanson og D'Archiardi, 2005). Þótt karlar og konur hafi oft verið sammála um mikilvægi þáttanna var einnig að sjá talsverðan mun á mati kynjanna. Til dæmis sást að laun réðu talsvert meiru við starfsval karla en kvenna. Hins vegar lögðu konurnar mun meiri áherslu en karlarnir á að þær gætu látið gott af sér leiða og að geta

hjálpað öðrum. Þetta er í samræmi við niðurstöður fjölmargra annarra rannsókna (sjá t.d. Duffy og Sedlacek, 2007; Fernández o.fl., 2006; Su, Rounds og Armstrong, 2009). Rannsókn Chevalier (2007) í Bretlandi sýndi til að mynda að það skipti konur meira máli en karla að þær væru að gera gagn í vinnunni á meðan karlar hugsuðu meira um starfsferilinn og launin. Þessar niðurstöður geta ef til vill að einhverju leiti útskýrt hvers vegna kynjaskipting á vinnumarkaðnum er jafn mikil og raun ber vitni en þessi þörf kvenna til að láta gott af sér leiða og hjálpa öðrum gæti ef til vill verið ástæðan fyrir því að konur leita í umönnunarstörf og kennslu frekar en karlar.

Í niðurstöðunum sást einnig að konur lögðu meiri áherslu á að starf þeirra væri fjölskylduvænt heldur en karlar og einnig þótti þeim líklegra að þær myndu taka hlé frá störfum vegna fjölskylduaðstæðna á meðan körlum þótti líklegra að þeir myndu vinna án hlés þar til þeir færu á eftirlaun. Einnig þótti konum líklegra að þær myndu skipta nokkrum sinnum um starf um ævina. Þá voru þátttakendur spurðir hvor aðilinn bæri meiri ábyrgð á barnaupplendi og heimilisstörfum og kom þá í ljós að konan á heimilinu var mun oftast talin bera meiri ábyrgð en karlinn þótt margir teldu að ábyrgðin væri jöfn. Þessar niðurstöður eru í samræmi við fyrri rannsóknir sem hafa til dæmis sýnt að starfsferill kvenna er meira samtvinnuður daglegu lífi þeirra og að kynjahlutverk, óréttlæti í ráðningum og ábyrgð á fjölskyldu getur hamlað konum við starfsval (O'Neil, Hopkins og Bilimoria, 2008). Margar konur horfa þannig á að ákvarðanir þeirra hafi langvarandi áhrif á aðra, til dæmis fjölskyldumeðlimi, og meta því ákvarðanirnar með því að skoða hvaða áhrif þær hafi á aðra í staðinn fyrir að einblína á sjálfan sig (Mainiero og Sullivan, 2005). Konur töldu einnig mikilvægara en karlar að starfið skilaði þeim góðri reynslu og að starfið tengdist menntun þeirra. Aftur á móti skipti traust fyrirtækis eða stofnunar karla meira máli heldur en konur og þeir voru meira sammála því að þeir ynnu til að lifa. Ástæðurnar fyrir því má ef til vill rekja til þess sem tíðkaðist hér áður fyrir þegar karlar voru gjarnan aðal fyrirvinna heimilisins og því unnu þeir mikið og miklu máli skipti að starfið þeirra væri öruggt og að þeir þénuðu vel.

Þá töldu karlar það einnig mikilvægara að starfið passaði þeirra kyni en það er í samræmi við kenningu Gottfredsson sem sagði það enn mikilvægara fyrir karla en konur að starf þeirra samræmdu kynhlutverki. Samkvæmt kenningunni er sá þáttur að starf samræmist kynhlutverki einn sá mikilvægasti þegar fólk velur sér starf (Dodson og Borders, 2006). Niðurstöður rannsóknarinnar passa þó ekki við þá fullyrðingu en bæði kynin töldu það að starfið passaði þeirra kyni væri frekar ómikilvægt þótt körlum hafi

þótt það ögn mikilvægara. Ástæðan gæti ef til vill verið sú að jafnrétti er mjög mikið hér á landi og þessi þáttur því ekki eins mikilvægur og annars staðar. Einnig gæti hugsast að fólk eigi erfitt með að viðurkenna að þessi þáttur skipti máli við starfsval eða að það átti sig hreinlega ekki á því að þátturinn hafi undirliggjandi áhrif. Samkvæmt kenningu Gottfredsson læra börn frá unga aldri hvaða störf eru viðeigandi fyrir karla og konur sem getur þrengt og takmarkað starfsval þeirra án þess að fólk átti sig á því (Dodson og Borders, 2006).

Þegar þátttakendur voru spurðir hversu miklu máli ákveðnir þættir skiptu þá til lengri tíma í starfi kom í ljós talsverður kynjamunur. Konur töldu flesta þættina mikilvægari heldur en karlar en þeir þættir sem konur töldu mikilvægari voru starfsþróun, persónuleg þróun, starfsánægja, fjárhagsleg umbun, staða og virðing og að gegna starfi sem leiðir gott af sér til samfélagsins. Körlum þótti aftur á móti alþjóðleg reynsla mikilvægari heldur en konum. Áhugavert er að konur töldu fjárhagslega umbun mikilvægari heldur en karlarnir þrátt fyrir að laun hafi ráðið minna við starfsval þeirra. Gæti það ef til vill stafað af því að konur vilji sanna sig fyrir vinnuveitanda og fá umbun fyrir góð störf þar sem þær krefjast gjarnan lægri launa til að byrja með. Fjölmargar rannsóknir hafa sýnt að karlar krefjast hærri launa í atvinnuviðtölum (sjá t.d. Barron, 2003) og því er áhersla þeirra á fjárhagslega umbun ef til vill ekki jafn mikil þar sem laun þeirra eru hærri til að byrja með.

Einnig voru svör tveggja aldurshópa um mikilvægi sömu þátta í starfi borin saman. Í ljós kom að þátttakendur á aldrinum 21-40 ára töldu starfsánægju, persónulega þróun, starfsþróun, fjárhagslega umbun, að vera vel metinn af yfirmanni og stöðu og virðingu mikilvægari en þeir sem voru 41 árs eða eldri. Svör þessara aldurshópa voru einnig borin saman í þeim spurningum sem tengdust starfsframa og fjölskylduaðstæðum. Þar sást að þeir sem voru á aldrinum 21-40 ára töldu sig metnaðargjarnari í vinnunni heldur en þeir sem voru 41 árs eða eldri. Einnig bjuggust þeir frekar við því að þeir eða maki tæku sér hlé frá störfum vegna fjölskylduaðstæðna sem er eðlilegt þar sem yngri fólkið er enn á barneignaraldri og því líklegra að það eigi eftir að fara í barneignarfrí. Einnig bjóst yngri fólkið frekar við því að skipta um starf nokkrum sinnum um ævina heldur en þeir sem eldri voru. Þeir sem voru 41 árs eða eldri voru hins vegar meira sammála því að þeir lifðu til að vinna. Eru niðurstöðurnar í samræmi við kenningu Supers sem taldi fólk hafa misjafnar áherslur og þarfir í gegnum ævina og að áherslur

fólks væru því mismunandi eftir aldurs skeiðum og sífelld að breytast en ekki stöðugar yfir allan starfsferilinn (Herr, 1997).

Þegar munur var skoðaður á viðhorfi yngri og eldri þátttakenda til skipulagðs og óskipulagðs starfsferils sást að þeir sem voru á aldrinum 21-40 ára töldu mikilvægara að skipta reglulega um vinnuveitanda og voru einnig líklegri til að vilja vinna fyrir aðra aðeins þar til þeir hefðu reynslu til að vinna fyrir sjálfan sig. Einnig töldu þeir yngri líklegri að þeir myndu stofna sitt eigið fyrirtæki eða vinna í frumkvöðlastarfssemi heldur en þeir sem voru 41 árs eða eldri. Það virðist því sem yngri þátttakendurnir kjósi fremur óskipulagðan starfsferil í stað þess skipulagða sem var algengur hér áður fyrr þegar fólk vann gjarnan allan sinn feril á sama vinnustaðnum. Ungt fólk kys meiri fjölbreytni og hefur áhuga á frumkvöðlastarfssemi og að vinna fyrir sjálfan sig. Þetta er einnig í samræmi við fyrri rannsóknir á sviðinu (Mayhrofer og félagar, 2005).

6.2 Notagildi, takmarkanir og áhugaverð rannsóknarefni framtíðar

Niðurstöður þessarar rannsóknar geta nýst við það að skilja betur hvaða þættir liggja að baki ákvörðunum um starfsval fólks á Íslandi. Fáar rannsóknir á þessu sviði hafa verið gerðar hér á landi en niðurstöðurnar sýndu það sama og margar erlendar rannsóknir hafa sýnt, að mismunandi þættir liggja að baki ákvörðunum karla og kvenna. Einnig skiptir aldur máli, en svo virðist sem yngra fólk leggi meiri áherslu á óskipulagðan starfsferil á meðan þeir sem eldri eru kjósa þann skipulagða.

Helsta takmörkun rannsóknar felst í lágu svarhlutfalli, en það var einungis tæplega 30%. Þegar svarhlutfall er lágt minnkar ytra réttmæti og því ber að varast að alhæfa um niðurstöðurnar þar sem ekki er víst að þeir sem svöruðu séu lýsandi fyrir hópinn. Einnig ber að taka niðurstöðum rafrænna spurningalista með varúð þar sem alltaf er ákveðin hættu á því að einhverjir aðrir en þeir sem rannsóknin var ætluð séu að svara spurningunum eða að þátttakendur svari ekki eftir bestu samvisku. Þá er ekki hægt að tryggja að þátttakendur skilji spurningar rétt eða meti sjálfan sig á réttan hátt.

Í framhaldi af rannsókninni væri áhugavert að nota fleiri ólíkar rannsóknaraðferðir til þess að skoða efnið. Til dæmis væri spennandi að taka viðtöl við fólk um það hvaða aðilar og þættir höfðu áhrif á starfsval þess til þess að fá meiri dýpt í niðurstöðurnar. Einnig væri áhugavert að endurtaka rannsóknina á meðlimum fleiri starfsstétta og athuga hvort sömu niðurstöður fengjust.

7 Lokaorð

Ljóst er að fjölmargir aðilar og þættir geta haft áhrif á starfsval fólks. Ýmsir þættir geta án efa haft víxlverkandi og keðjuverkandi áhrif og því er flókið að benda nákvæmlega á hvaða þættir hafi mest áhrif.

Í rannsókninni sást að talsverður munur var á svörum karla og kvenna annars vegar og yngri og eldri þátttakenda hins vegar. Það kom rannsakanda á óvart hversu mikill munur reyndist á svörum kynjanna en af niðurstöðunum virðist sem áherslur þeirra séu talsvert ólíkar. Svo virðist sem kynin hafi mismunandi áherslur að leiðarljósi og þótt jafnrétti sé mikið hér á landi benda niðurstöðurnar til þess að konur beri meiri ábyrgð á heimilisstörfum og barnauppeldi heldur en karlar og hugsni meira um fjölskylduna og hvað henni hentar þegar ákvörðun um starfsval er tekin. Karlar virðast þá hugsa meira um launin, eða að sjá fyrir fjölskyldunni fjárhagslega. Einnig sáust vísbendingar um það að konur leggi meiri áherslu á að láta gott af sér leiða og hjálpa öðrum og gæti það skýrt hvers vegna konur leita í lágt launaðar stéttir eins og kennslu eða umönnunarstörf frekar en karlar. Áherslur yngri og eldri launþega voru einnig misjafnar og áhugavert að velja því fyrir sér hvort svokallaður skipulagður starfsferill verði dottinn út af borðinu innan tíðar.

Heimildir

- Ackerman, P. L. og Beier, M. E. (2003). Intelligence, personality, and interests in the career choice process. *Journal of Career Assessment*, 11(205), 205-218.
- Adamson, S. J., Doherty, N. og Viney, C. (1998). The meanings of career revisited: Implications for theory and practice. *British Journal of Management*, 9, 251-259.
- Auður Jónsdóttir (2012). *Allt menntað fólk vill hafa sinn titil: Reynsla starfsmanna í leikskólum af leikskólaliðanami*. Óbirt MA-ritgerð: Háskóli Íslands.
- Barron, L. A. (2003). And you shall receive? Gender differences in negotiators' beliefs about requests for a higher salary. *Human Relations*, 56, 635-662.
- Betz, N. E. og Hackett, G. (1986). Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 279-289.
- Billger, S. (2009). On reconstructing school segregation: The efficacy and equity of single-sex schooling. *Economics of Education Review*, 28, 393-402.
- Chevalier, A. (2002). Education, motivation and pay of UK graduates: Are they different for women? *European Journal of Education*, 37(4), 347-369.
- Chevalier, A. (2007). Education, occupation and gender and career expectations: Determinants of the gender pay gap for UK graduates. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 69(6), 819-842.
- Cooper, D. R. og Schindler, P. S. (2006). *Business research methods*(9. útgáfa). New York: McGraw-Hill.
- Correll, S. J. (2001). Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1691-1730.
- Dodson, T. A. og Borders, L. D. (2006). Men in traditional and nontraditional careers: Gender role attitudes, gender role conflict, and job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 54, 283-296.
- Donnay, D. A. C. (1997). E. K. Strong's legacy and beyond: 70 years of the Strong interest inventory. *The Career Development Quarterly*, 46, 2-22.
- Duffy, R. D. og Sedlacek, W. E. (2007). What is most important to students' long-term career choices: Analyzing 10-year trends and group differences. *Journal of Career Development*, 34, 149-163.
- Emmanuelle, V. (2009). Inter-relationships among attachment to mother and father, self-esteem, and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 91-99.

- Fernández, M. L., Castro, Y. R., Otero, M. C., Foltz, M. L. og Lorenzo, M. G. (2006). Sexism, vocational goals, and motivation as predictors of men's and women's career choice. *Sex Roles*, 55, 267-272.
- Frost, S., Reiss, M. og Frost, J. (2005). Count me in! Gender and minority ethnic attainment in school science. *School Science Review*, 816, 105-112.
- Gati, I., Osipow, S. H. og Givon, M. (1995). Gender differences in career decision making: The content and structure of preferences. *Journal of Counseling Psychology*, 42(2), 204-216.
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. Í Brown, D. og Brooks, L. (ritstjórar), *Career Choice and Development* (bls. 179-232). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir. (2004). Ólík hugsun um störf eftir kynferði. *Rannsóknir í félagsvísindum V Félagsvísindadeild* (bls.193-206). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir og Guðmundur B. Arnkelsson. (2005). Kynjamunur í hugrænni kortlagningu starfa. *Uppeldi og menntun*, 14(2), 57-69.
- Hagstofa Íslands-a. (e.d.). Starfandi eftir atvinnugreinum, kyni og búsetu 2008-2011. Sótt 15. apríl 2013 af <http://hagstofa.is/?PageID=2594&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=VIN01103%26ti=Starfandi+eftir+atvinnugreinum%2C+kyni+og+b%FAsetu+2008%2D2011%2C+%CDSAT2008+%28NACE+REV+2%2E%29+++%26path=../Database/vinumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi>
- Hagstofa Íslands-b (e.d.). Skráðir nemendur á háskóla- og doktorsstigi eftir skólum, tegund náms og kyni 2007-2011. Sótt 15. apríl 2013 af <http://hagstofa.is/?PageID=2604&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=SKO04100%26ti=Skr%E1%F0ir+nemendur+%E1+h%E1sk%F3la%2D+og+doktorsstigi+eftir+sk%F3lum%2C+tegund+n%E1ms+og+kyni+2007%2D2011+++%26path=../Database/skolamal/hsNemendur/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi>
- Haworth, C. M. A., Dale, P. S. og Plomin, R. (2009). Sex differences and science: the etiology of science excellence. *The Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 50(9), 1113-1120.
- Herr, E. L. (1997). Super's life-span, life-space approach and its outlook for refinement. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 238-246.

- Herr, J. L. og Wolfram, C. D. (2012). Work environment and opt-out rates at motherhood across high-education career paths. *Industrial and Labor Relations Review*, 65(4), 928-950.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406.
- Hyde, J. S. og Mertz, J. E. (2009) Gender, culture, and mathematics performance. *Proceedings of the National Academy of Sciences, USA*, 106, 8801-8807.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristján Óskarsson. (2010). Hvað ræður vali á námssviði og háskóla? Viðhorf brautskráðra nemenda frá Háskólanum á Akureyri. *Uppeldi og menntun*, 19(1-2), 153-176.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristján Óskarsson. (2011). The choice of career after graduation: The case of business administration graduates from a small university. Í Auður Hermannsdóttir, Jón Snorri Snorrason og Þóra Christiansen (ritstjórar), *Vorráðstefna Viðskiptafræðistofnunar Háskóla Íslands: Erindi flutt á ráðstefnu í apríl 2011*. Reykjavík: Viðskiptafræðistofnun Háskóla Íslands.
- Jackson, Z. V., Wright, S. L. og Perrone-McGovern, K. M. (2010). Work-family interface for men in nontraditional careers. *Journal of Employment Counseling*, 47, 157-166.
- Jome, L. M. og Tokar, D. M. (1998). Dimensions of Masculinity and major choice traditionality. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 120-134.
- Katrín Björg Ríkarðsdóttir. (2011). Þú þarft bara að sanna þig: Reynsla kvenna af námi og starfi sem telst óhefðbundið fyrir kyn þeirra – húsasmíði og tölvunarfræði. Óbirt M.Ed. ritgerð: Háskólinn á Akureyri.
- King, Z. (2003). New or traditional careers? A study of UK graduates' preferences. *Human Resource Management Journal*, 13(1), 5-26.
- Kniveton, B. H. (2004). The influences and motivations on which students base their choice of career. *Research in Education*, 72, 47-59.
- Kolata, G. B. (1980). Math and sex: Are girls born with less ability? *Science, New Series*, 210, 1234-1235.
- Kooreman, P. (2008). The early inception of labor market gender differences. *Labour Economics*, 16, 135-139.
- Lease, S. H. (2003). Testing a model of men's nontraditional occupational choices. *The Career Development Quarterly*, 51(3), 244-258.

- Lent, R. W., Brown, S. D. og Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- Mainiero, L. A. og Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the „opt-out“ revolution. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106-123.
- Mayhrofer, W., Steyrer, J., Meyer, M., Strunk, G., Schiffinger, M. og Iellatchitch, A. (2005). Graduates' career aspirations and individual characteristics. *Human Resource Management Journal*, 15(1), 38-56.
- Mest jafnrétti á Íslandi. (2011, 1. nóvember). *Mbl.is*. Sótt 21. janúar 2013 af http://www.mbl.is/frettir/erlent/2011/11/01/mest_jafnretti_a_slandi/
- O'Neil, D. A., Hopkins, M. M. og Bilimoria, D. (2008). Women's careers at the start of the 21st century: Patterns and Paradoxes. *Journal of Business Ethics*, 80, 727-743.
- Pappas, T. S. og Kounenou, K. (2011). Career decision making of Greek post secondary vocational students: the impact of parents and career decision making self-efficacy. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 3410-3414.
- Phillips, S. D. og Imhoff, A. R. (1997). Women and career development: A decade of research. *Annual Review of Psychology*, 48, 31-59.
- Rodrigues, S., Jindal-Snape, D. og Snape, J. B. (2011). Factors that influence student pursuit of science careers; the role of gender, ethnicity, family and friends. *Science Education International*, 22(4), 266-273.
- Rounds, J. B. og Tracey, T. J. (1993). Prediger's dimensional representation of Holland's RIASEC circumplex. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 875-890.
- Rousseau, G. G. og Venter, D. J. L. (2009). Investigating the importance of factors related to career choice. *Management Dynamics*, 18(3), 2-14.
- Sax, L. J. og Bryant, A. N. (2006). The impact of college on sex-atypical career choices of men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 52-63.
- Schneeweis, N. og Zweimuller, M. (2012). Girls, girls, girls: Gender composition and female school choice. *Economics of Education Review*, 31, 482-500.
- Sif Einarsdóttir (2005). Kynjamunur á starfsáhuga – raunverulegur eða skekkja í áhugakönnunum? Í Arna H. Jónsdóttir, Steinunn Helga Lárusdóttir og Þórdís Þórðardóttir (ritstjórar), *Kynjamyndir í skólastarfi*, (bls. 101-122).
- Sigurður Kristinsson. (2003). Siðfræði rannsókna og siðanefndir. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstj.), *Handbók í aðferðafræði og*

- rannsóknnum í heilbrigðisvísindum (bls. 161-180). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Sigurlína Davíðsdóttir (Ed.). (2003). Eigindlegar eða meginlegar rannsóknaraðferðir? Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstj.), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknnum í heilbrigðisvísindum* (bls. 219-236). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Su, R., Rounds, J. og Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: A meta-analysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135(6), 859-884.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Swanson, J. L. og D'Acquardi, C. (2005). Beyond interests, needs/values, and abilities: Assessing other important career constructs over the life span. Í Brown, S. D. og Lent, R. W. (ritstjórar), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (bls. 353-381). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Thébaud, S. (2010). Gender and entrepreneurship as a career choice: Do self-assessments matter? *Social Psychology Quarterly*, 73(3), 288-304.
- Williams, C. L. (1995). Masculinity in „feminine“ occupations. Still a man's world: Men who do „women's work“. Berkeley: University of California Press.

Viðauki 1

Kæri viðtakandi.

Fjóla Þórdís Jónsdóttir heiti ég og er að vinna í meistaraverkefni mínu í mannauðsstjórnun við Háskóla Íslands. Markmið rannsóknarinnar er að kanna hvaða þættir hafa áhrif á starfsval fólks og að skoða hvort þættirnir sem liggja að baki séu mismunandi á milli kynja og starfsstétta.

Það er einlæg ósk mín að þú takir þátt í rannsókninni með því að svara spurningalistanum sem má nálgast hér: <http://www.kannanir.is/nemendur/index.php?sid=95648&lang=is>

Þér er að sjálfsögðu ekki skylt að taka þátt í rannsókninni né svara öllum spurningum, en þátttaka þín er mikils virði og tryggir áreiðanlegri niðurstöður. Ég yrði mjög þakklát fyrir þína þátttöku en um 5-10 mínútur tekur að svara könnuninni. Ef þú hefur frekari spurningar eða athugasemdir, vinsamlegast sendu þær á ftbj1@hi.is

Kærar þakkir fyrir þátttökuna.

Virðingarfyllst,

Fjóla Þórdís Jónsdóttir.

Viðauki 2

Kæri viðtakandi.

Ef þú hefur þegar svarað könnuninni minni þakka ég þér kærlega fyrir og þú mátt hunsa þennan póst.

Fjóla Þórdís Jónsdóttir heiti ég og er að vinna í meistaraverkefni mínu í mannauðsstjórnun við Háskóla Íslands. Markmið rannsóknarinnar er að kanna hvaða þættir hafa áhrif á starfsval fólks og að skoða hvort þættirnir sem liggja að baki séu mismunandi á milli kynja og starfsstétta.

Það er einlæg ósk mín að þú takir þátt í rannsókninni með því að svara spurningalistanum sem má nálgast hér: <http://www.kannanir.is/nemendur/index.php?sid=95648&lang=is>

Þér er að sjálfsögðu ekki skylt að taka þátt í rannsókninni né svara öllum spurningum, en þátttaka þín er mikils virði og tryggir áreiðanlegri niðurstöður. Ég yrði mjög þakklát fyrir þína þátttöku en um 5-10 mínútur tekur að svara könnuninni. Ef þú hefur frekari spurningar eða athugasemdir, vinsamlegast sendu þær á ftbj1@hi.is

Kærar þakkir fyrir þátttökuna.

Virðingarfyllst,

Fjóla Þórdís Jónsdóttir.

Viðauki 3

Áhrifaþættir á starfsval

Ágæti þátttakandi.

Markmið þessarar rannsóknar er að kanna hvaða þættir hafa áhrif á starfsval fólks og að skoða hvort þættirnir sem liggja að baki séu mismunandi á milli kynja og starfsstétta.

Rannsóknin er liður í meistaraverkefni mínu í mannauðsstjórnun við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Leiðbeinandi minn er Ingi Rúnar Eðvarðsson, prófessor.

Það er einlæg ósk mín að þú takir þátt í rannsókninni með því að svara spurningalistanum, því það tryggir áreiðanlegri niðurstöður. Þér er að sjálfsgöðu ekki skylt að taka þátt í rannsókninni né svara öllum spurningum, en þátttaka þín er mikils virði og yrði ég þér mjög þakklát fyrir hana. Farið verður með allar upplýsingar sem trúnaðarmál og nafn þitt mun hvergi koma fram í rannsóknargögnum birtum eða óbirtum. Að lokinni úrvinnslu á spurningalistunum verður þeim eytt. Ekki verður ekki hægt að rekja svör til ákveðinna einstaklinga. Rannsóknin hefur verið tilkynnt til persónuverndar.

Um 5-10 mínútur tekur að svara könnuninni og er mikilvægt að þú svarir öllum spurningum af hreinskilni.

Ef þú hefur frekari spurningar eða athugasemdir, vinsamlegast sendu þær á ft hj1@hi.is

Kærar þakkir fyrir þátttökuna!

Virðingarfyllst,

Fjóla Þórdís Jónsdóttir.

Áhrif annarra á náms- og starfsval

Spurningarnar í þessum flokki snúa að því hversu mikil áhrif mismunandi aðilar höfðu á náms- og starfsval þitt.

1. Hversu mikil áhrif höfðu eftirtaldir aðilar á námsval þitt?

Vinsamlegast veldu viðeigandi svar fyrir hvert atriði:

	Mjög mikil áhrif	Frekar mikil áhrif	Frekar lítil áhrif	Mjög lítil áhrif	Á ekki við
A - Maki					
B - Foreldri/ foreldrar					
C - Systkini					
E - Náms- og starfsráðgjafi					
F - Fyrrum yfirmaður / samstarfsmaður					

2. Aðrir aðilar sem höfðu áhrif á námsval þitt

	Mjög mikil áhrif	Frekar mikil áhrif	Frekar lítil áhrif	Mjög lítil áhrif
G				
H				
I				
J				

3. Hverjir af þessum aðilum höfðu mest áhrif á námsval þitt? Vinsamlegast raðaðu bókstöfum aðila í forgangs röð.

Vinsamlegast skrifaðu svar(svör) hér:

1 _____

2 _____

3 _____

4. Hversu mikil áhrif höfðu eftirtaldir aðilar á starfsval þitt í núverandi starfi?

Vinsamlegast svaraðu fyrir síðasta starf sem þú sinntir ef þú ert án atvinnu í dag.

Vinsamlegast veldu viðeigandi svar fyrir hvert atriði:

	Mjög mikil áhrif	Frekar mikil áhrif	Frekar lítil áhrif	Mjög lítil áhrif	Á ekki við
A - Maki					
B - Foreldri/foreldrar					
C - Systkini					
D - Kennari/kennarar					
E - Náms- og starfsráðgjafi					
F - Fyrrum yfirmaður / samstarfsmaður					

5. Aðrir aðilar sem höfðu áhrif á starfsval þitt

	Mjög mikil áhrif	Frekar mikil áhrif	Frekar lítil áhrif	Mjög lítil áhrif
G				
H				
I				
J				

6. Hverjir af þessum aðilum höfðu mest áhrif á starfsval þitt? Vinsamlegast raðaðu bókstöfum aðila í forgangs röð.

Vinsamlegast skrifaðu svar(svör) hér:

1 _____

2 _____

3 _____

Áhrif mismunandi þátta á starfsval

Spurningarnar í þessum flokki snúa að því hversu mikil áhrif mismunandi þættir höfðu á starfsval þitt.

7. Hversu miklu máli skiptu eftirfarandi þættir við starfsval þitt á núverandi starfi?

Vinsamlegast svaraðu fyrir síðasta starf sem þú sinntir ef þú ert ekki í starfi í dag.

Vinsamlegast veldu viðeigandi svar fyrir hvert atriði:

	Réði mjög miklu	Réði frekar miklu	Réði frekar litlu	Réði mjög litlu
A - Laun				
B - Að starfið væri gefandi				
C - Að starfið væri fjölskylduvænt				
D - Að starfið passaði mínu áhugasviði				
E - Hæfileikar mínir				
F - Að starfið passaði mínu kyni				

	Réði mjög miklu	Réði frekar miklu	Réði frekar litlu	Réði mjög litlu
G - Að starfið væri krefjandi				
H - Hóþrýstingur				
I - Að starfið tengdist minni menntun				
J - Að ég gæti búið í sama sveitarfélagi				
K - Traust stofnunar / fyrirtækis				
L - Að starfið skilaði mér góðri reynslu				
M - Niðurstöður áhugasviðsprófs				
N - Að verkefni í starfinu væru áhugaverð				
O - Að ég gæti látið gott af mér leiða				
P - Að ég ætti möguleika á stöðuhækkun				

	Réði mjög miklu	Réði frekar miklu	Réði frekar litlu	Réði mjög litlu
Q - Að starfið fæli í sér mikla ábyrgð				
R - Að ég gæti unnið sjálfstætt				
S - Að starfinu fylgdi gott orðspor				
T - Að ég gæti hjálpað öðrum				
U - Vinnutími				
V - Trú á eigin getu				

8. Aðrir þættir sem höfðu áhrif á starfsval?

	Réði mjög miklu	Réði frekar miklu	Réði frekar litlu	Réði mjög litlu
X				
Y				
Z				
Þ				

9. Hvaða þættir af þessum réðu mestu um starfsval þitt? Vinsamlegast raðaðu bókstöfum þátta í forgangs röð.

Vinsamlegast skrifaðu svar(svör) hér:

1 _____

2 _____

3 _____

10. Hversu mikilvægir eru eftirfarandi þættir fyrir þig til lengri tíma lítið?

Vinsamlegast veldu viðeigandi svar fyrir hvert atriði:

	Mjög mikilvægt	Frekar mikilvægt	Ekki viss	Ekki mikilvægt	Alls ekki mikilvægt
Starfsþróun					
Persónuleg þróun					
Starfsánægja					
Fjárhagsleg umbun					
Staða og virðing					
Að vera vel metinn af yfirmanni					
Að gegna starfi sem leiðir gott af sér til samfélagsins					
Alþjóðleg reynsla					

Staðhæfingar

Í þessum flokki eru staðhæfingar sem þú ert beðinn að meta hvort þú sért sammála eða ósammála.

11. Hversu sammála / ósammála ertu eftirfarandi staðhæfingum?

Vinsamlegast veldu viðeigandi svar fyrir hvert atriði:

	Mjög sammála	Frekar sammála	Ekki viss	Frekar ósammála	Mjög ósammála
Ég er mjög metnaðargjarn/gjörn í vinnunni					
Ég lifi til að vinna					
Ég vinn til að lifa					
Ég býst við því að vinna án hlés þar til ég fer á eftirlaun					
Ég býst við því að taka hlé frá störfum vegna fjölskylduaðstæðna					
Ég geri ráð fyrir því að maki minn taki hlé frá störfum					
Ég býst við því að skipta nokkrum sinnum um starf um ævina					

12. Hversu mikilvægt er að starfsferill þinn einkennist af því að...

Vinsamlegast veldu viðeigandi svar fyrir hvert atriði:

	Mjög mikilvægt	Frekar mikilvægt	Ekki viss	Ekki mikilvægt	Alls ekki mikilvægt
Ná framförum með því að fá stöðuhækkun innan eins fyrirtækis					
Geta treyst á langtíma ráðningu hjá sama vinnuveitanda					
Vinna þig upp innan vel þekkts fyrirtækis					
Þú öðlist færni í vinnunni sem notuð er í mismunandi störfum					
Þú notir þá reynslu sem þú færð snemma á starfsferlinum í vinnu seinna á lífsleiðinni					
Þú sért stöðugt að byggja upp ferilskránnu þína					
Þú öðlist hæfni sem gefur þér þann möguleika að vinna við eitthvað annað seinna á lífsleiðinni					

	Mjög mikilvægt	Frekar mikilvægt	Ekki viss	Ekki mikilvægt	Alls ekki mikilvægt
Þú náir framförum með því að flytja þig á milli fyrirtækja					
Þú skiptir reglulega um vinnuveitanda					
Þú vinnir fyrir aðra einungis þar til þú hefur næga reynslu til að vinna fyrir sjálfan þig					
Þú stofnir þitt eigið fyrirtæki eða vinnir í frumkvöðlastarfssemi					

Bakgrunnsspurningar

Í lokin koma nokkrar bakgrunnsspurningar sem verða notaðar við úrvinnslu rannsóknarinnar.

13. Kyn

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

Karl

Kona

14. Aldur

Vinsamlegast skrifaðu svar þitt hér: _____ ára.

15. Hjúskaparstaða

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Einhleyp/-ur
- Í föstu sambandi eða trúlofuð/-aður
- Gift/-ur
- Ekkill/Ekkja

16. Menntun (vinsamlegast merktu við hæstu gráðu sem þú hefur lokið)

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Fyrsta háskólagráða (t.d. BA, BS, eða BEd próf)
- Nám að lokinni fyrstu háskólagráðu sem lýkur með diplómaprófi
- Meistarapróf við háskóla
- Doktorspróf við háskóla
- Annað

17. Ég starfa sem...

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Sálfræðingur
- Tæknifræðingur
- Annað

18. Hversu lengi hefur þú gegnt núverandi starfi?

Vinsamlegast skrifaðu svar þitt hér: _____ ár.

19. Hverjar eru heildartekjur þínar á mánuði?

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Minna en 300.000 kr.
- 300.000-400.000 kr.
- 400.001-500.000 kr.
- 500.001-600.000 kr.
- 600.001-700.000 kr.
- 700.001-800.000 kr.
- Meira en 800.000 kr.

20. Ef karl og kona búa á heimilinu, hvor aðilinn ber meiri ábyrgð á barnauppeldi og heimilisstörfum?

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Karlinn
- Konan
- Berum bæði jafnmikla ábyrgð
- Á ekki við

21. Á hvaða tímabili ákvaðstu hvaða starf þú ætlaðir að leggja fyrir þig í framtíðinni?

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Í grunnskóla
- Í menntaskóla
- Eftir að hafa tekið frí frá námi
- Eftir að hafa prófað annað nám
- Þegar ég hóf nám í greininni
- Annað

22. Hversu ánægð/-ur ertu með starfsval þitt?

Vinsamlegast veldu aðeins eitt af eftirfarandi:

- Mjög ánægð/-ur
- Frekar ánægð/-ur
- Hvorki né
- Frekar óánægð/-ur
- Mjög óánægð/-ur

Viðauki 4

Fjóla Þórdís Jónsdóttir
Tjarnabraut 8b
260 Reykjanesbær



Persónuvernd

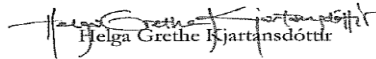
Laubarástíg 10 105 Reykjavík
sími: 510 9600 brekksími: 510 9606
netfang: postur@personuvernd.is
veffang: personuvernd.is

Reykjavík 28. febrúar 2013
Tilvísun: S6184/2013/ HGG/-

Hér með staðfestist að Persónuvernd hefur mótttekið tilkynningu í yðar nafni um vinnslu persónuupplýsinga. Tilkynningin er nr. S6184/2013 og fylgir afrit hennar hjálägt.

Vakin er athygli á því að tilkynningin hefur verið birt á heimasíðu stofnunarinnar. Tekið skal fram að með móttöku og birtingu tilkynninga hefur engin afstaða verið tekin af hálfu Persónuverndar til efnis þeirra.

Virðingarfyllst,


Helga Grethe Kjartansdóttir

Hjál: - Tilkynning nr. S6184/2013 um vinnslu persónuupplýsinga.