

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტი
შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამა

ქვარა გულედანი

სტერეოტიპებისა და მე კონცეფციის გავლენა პროფესიულ
არჩევანზე

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია შრომისა და ორგანიზაციის
ფსიქოლოგიის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ფსიქოლოგიის დოქტორი, სოფო დოლიძე

თბილისი

2019

სარჩევი

ანოტაცია.....	3
Abstract.....	4
შესავალი.....	5
კვლევის თეორიული დასაბუთება.....	8
კვლევის თეორიული ჩარჩო	8
გამორიცხვისა და კომპრომისი თეორიის ძირითადი დაშვებები	10
განვითარების სტადიები და გამორიცხვის პროცესი	13
კომპრომისი და პროფესიული არჩევანის გაკეთება	20
საკვლევი ცვლადები	23
პროფესიული სტერეოტიპები	23
მე-კონცეფცია	31
მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინები	35
ემპირიული კვლევა.....	40
საკვლევი პრობლემა.....	40
კვლევის დიზაინი.....	41
თვისობრივი კვლევა	42
რაოდენობრივი კვლევა	57
რაოდენობრივი კვლევის შედეგები და ანალიზი	71
კვლევის პროცედურა და სტატისტიკური ანალიზის მეთოდები	71
შერჩევის აღწერა.....	72
შედეგები ძირითადი ჰიპოთეზების მიხედვით	73
კვლევის შედეგების შეჯამება.....	92
კვლევის შეზღუდვები და სამომავლო განვითარების პერსპექტივა	95
დასკვნა	97
გამოყენებული ლიტერატურა.....	99
დანართები	101

ანოტაცია

გამორიცხვისა და კომპრომისის თეორიის მიხედვით (გოტფრიდსონი, 1981) თითოეული ჩვენგანის პროფესიული არჩევანი დამოკიდებულია ერთი მხრივ, იმაზე, თუ რა ვიციოთ საკუთარი თავის და სხვადასხვა პროფესიების შესახებ და, მეორე მხრივ, იმაზე, თუ რა მიიჩნევა ჩვენსავე სოციალურ გარემოცვაში ჩვენთვის შესაფერისად. ამოვდივართ რა აღნიშნული თეორიული ჩარჩოდან, კვლევის ინტერესის საგანს წარმოადგენს გენდერთან და პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები და მათი მიმართება პროფესიულ არჩევანთან. კვლევას შერეული დიზაინი აქვს - თვისობრივი მეთოდების საშუალებით ვიკვლიეთ ჩვენს საზოგადოებაში არსებული პროფესიული ხატები, რის საფუძველზეც შეიქმნა რაოდენობრივი კვლევის ინსტრუმენტი. რაოდენობრივ კვლევაში, რომელიც ჩატარდა ხელმისაწვდომი შერჩევის მეთოდით შერჩეულ 265 ადამიანზე, მთავარ დაშვებას წარმოადგენდა ჰიპოთეზა, რომ პროფესიასთან დაკავშირებული სტერეოტიპების ფლობა წარმოადგენს გენდერულად კონგრუენტული პროფესიული არჩევანის პრედიქტორს, ხოლო ამ ცვლადებს შორის კავშირის გამაშუალებელი ცვლადია მე-კონცეფცია. კვლევის შედეგებმა არ დაადასტურა ნავარაუდები ჰიპოთეზა - აღმოჩნდა, რომ არსებობს სუსტი დადებითი კორელაცია გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებსა და მასკულინურ პროფესიულ არჩევანს შორის ($r=.168$, $p=.006$), თუმცა კორელაციამ სტატისტიკური მნიშვნელოვნება დაკარგა ქალებისა და კაცების მონაცემების ცალ-ცალკე ანალიზისას. კვლევამ გამოავლინა საინტერესო კავშირები მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინებსა და მე-კონცეფციას შორის.

Abstract

According to Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise, our occupational Choices are determined by our self-concept and our occupational stereotypes – what do we know about who we are and what do we know about which occupations are considered as appropriate and acceptable for us in our society. Depending on this theoretical framework, our main interest was attached to investigation of gender and prestige stereotypes of occupations and their relationship with occupational choices. Research has mixed design – we conducted interviews with field experts for identifying existing occupational stereotypes in Georgian culture. And then on the basis of qualitative data analysis, we developed quantitative research instrument – questionnaire for occupational stereotypes. Main aim of quantitative research was to investigate whether gender/prestige stereotypes of occupations are predictors of gender congruent/prestigious occupational choices. We consider self-concept and expectations of significant others as variables which can modify relationships between occupational stereotypes and occupational choices. Total number of participants was 265 person – 182 female and 83 male, selected by the convenience sampling method. Research did not confirmed main hypothesis – there was found weak positive correlation between gender stereotypes of occupations and masculine occupational choice ($r=.168$, $p=.006$), but correlation lost statistical significance when analysis was conducted separately for males and females. Research revealed interesting associations between expectations of significant others and self-concept.

შესავალი

სამუშაო თანამედროვე ადამიანის ცხოვრების და იდენტობის განუყოფელი ნაწილია და მნიშვნელოვნად უკავშირდება ცხოვრებით კმაყოფილებისა და ზოგადი კეთილდღეობის საკითხებს. სამუშაოთი კმაყოფილების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორს პიროვნებისა და სამუშაოს შესაბამისობა წარმოადგენს - ადამიანები მით მეტად არიან თავიანთი საქმით კმაყოფილები, რაც მეტად შეესაბამება მათ მიერ არჩეული სამუშაო და პროფესია მათსავე ინტერესებს, ცოდნას, ღირებულებებს, წარმოდგენებს საკუთარ თავზე და საკუთარ ადგილზე ფართო სოციუმში, სწორედ ამიტომ განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია პროფესიის არჩევასას სწორი გადაწყვეტილების მიღება. აქედან გამომდინარე, საინტერესოა, თუ როგორ და რატომ ირჩევენ ადამიანები პროფესიას? რა ფაქტორები განსაზღვრავს პროფესიულ არჩევანს? რატომ მიიჩნევენ ადამიანები პროფესიათა ნაწილს განსაკუთრებულად სასურველად, მაშინ, როდესაც პროფესიათა საკმაოდ დიდ ნაწილს არც კი განიხილავენ? რატომ ხდება, რომ ადამიანები ხშირად ვერ/არ ირჩევენ პროფესიას, რომელიც ყველაზე მეტად აინტერესებთ ან მოსწონთ?

ადამიანი სოციალური არსებაა, იგი ცხოვრობს და ფუნქციონირებს საზოგადოებაში. თითოეული ჩვენგანი დაბადებიდან გადის სოციალიზაციის პროცესს, რომლის დროსაც ვიყალიბებთ წარმოდგენას საკუთარი თავის და გარესამყაროს შესახებ - ვსწავლობთ, ვინ ვართ ჩვენ ან ვინ გვინდა რომ ვიყოთ და, ამავდროულად, ვითვისებთ ამ საზოგადოებაში მიღებულ კულტურულ ნორმებს, როლებს, წარმოდგენებს, შეხედულებებს - ვგებულობთ ვისგან რა სიტუაციაში რა ქცევაა მისაღები და მოსალოდნელი და, გვინდა თუ არა, საკუთარ ცხოვრებას წარვმართავთ იმ სოციუმის „წესების“ შესაბამისად, რომელშიც ვცხოვრობთ. სოციალიზაციის პროცესშივე ვიღებთ გენდერულ როლებს - ანუ ცოდნას კაცებისთვის და ქალებისთვის შესაფერის ქცევასთან დაკავშირებით. ამავდროულად, ვგებულობთ საზოგადოების იერარქიულად მოწყობის შესახებ და ვითვისებთ სოციალური სტატუსისა და პრესტიჟის კატეგორიებს, რასაც პარალელურად ახლავს ამ სოციალურ სივრცეში საკუთარი ადგილის გაცნობიერებაც. ბუნებრივია, პროფესიის არჩევანიც ამ პროცესებთან მჭიდრო კავშირშია.

ყველასთვის ცნობილია, რომ იდეალურ შემთხვევაში ადამიანები პროფესიულ არჩევანს აკეთებენ საკუთრი პიროვნული ნიშნებიდან, ინტერესებიდან და მისწრაფებებიდან გამომდინარე, რასაც არაერთი გავლენიანი კარიერის კვლევის თეორიაც გვიდასტურებს. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ პროფესიულ არჩევანს განსაზღვრავს ბევრი ისეთი, ერთი შეხედვით, უჩინარი ფაქტორი, რომელიც ტრადიციულად არ შემოდის ხოლმე კარიერის მკვლევრების ინტერესებში, თუმცა ძალიან მნიშვნელოვანია ადამიანის პროფესიული ინტერესების და ღირებულებების ფორმირების თვალსაზრისით. ასეთ ფაქტორებს განეკუთვნება კულტურული და სოციალური ცვლადები, როგორცაა სტერეოტიპები და სოციალური წარმოდგენები.

ამოვდივართ რა ლ. გოტფრიდსონის გამორიცხვისა და კომპრომისის თეორიული ჩარჩოდან, წინამდებარე ნაშრომში პროფესიულ არჩევანს განვიხილავთ ფართო კულტურულ კონტექსტში და არ ვუკავშირებთ პიროვნულ ნიშნებს ან ინტერესებს. თეორიის ფარგლებში პროფესიის არჩევა განხილულია, როგორც სოციალიზაციის პროცესში საკუთარი თავისა და საზოგადოების შესახებ არსებული წარმოდგენების ჩამოყალიბების თანმდევი და მისით განპირობებული პროცესი. შესაბამისად, ჩვენი ინტერესის მთავარი საგანს წარმოადგენს საზოგადოებაში პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპები და მათი კავშირი პროფესიულ არჩევანთან.

წინამდებარე ნაშრომი ქართულ კონტექსტში პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპებისა და პროფესიული არჩევანის ურთიერთმიმართების კვლევის პირველი მცდელობაა. კვლევას შერეული დიზაინი აქვს - თვისობრივი კვლევის მეთოდების საშუალებით შევეცადეთ ქართული კულტურული კონტექსტისათვის ნიშანდობლივი პროფესიული სტერეოტიპების იდენტიფიცირებას, ხოლო კვლევის მეორე ნაწილს წარმოადგენს მე-კონცეფციის, მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინებსა და პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპების ურთიერთმიმართების კვლევის საკითხი რაოდენობრივი მონაცემების საფუძველზე. ასევე, ვცადეთ ამ კონსტრუქტებს შორის არაპირდაპირი კავშირების კვლევაც, კერძოდ განვიხილავთ მოდელს, სადაც სტერეოტიპებსა და პროფესიულ არჩევანს შორის კავშირის გამაშუალებელი ცვლადი მე-კონცეფციაა.

ვფიქრობთ, კარიერული არჩევანთან დაკავშირებით სხვადასხვა სოციალური ცვლადების გათვალისწინება საშუალებას მოგვცემს, განსხვავებულად შევხედოთ ქართულ შრომის ბაზარის წინაშე მდგარ ბევრ მნიშვნელოვან პრობლემას, როგორცაა პროფესიული გადაუწყვეტელობა, სხვადასხვა სპეციალიზაციის კურსდამთავრებულთა არაპროპორციული ნაკადები, პროფესიული განათლების მქონე კვალიფიციური კადრების ნაკლებობა, ქალების არაპროპორციული წილი საბუნებისმეტყველო და ტექნიკურ პროფესიებში და ა.შ.

მაშასადამე, წინამდებარე ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს განვსაზღვროთ, რა მიმართება არსებობს პროფესიასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა ტიპის სტერეოტიპებსა და პროფესიულ არჩევანს შორის, რამდენად განსაზღვრავს გენდერთან და პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები პროფესიული არჩევანის სტერეოტიპულობას და რა როლი აქვს მე-კონცეფციასა და მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინების აღქმას ამ კონსტრუქტების ურთიერთმიმართებაში.

კვლევის თეორიული დასაბუთება

კვლევის თეორიული ჩარჩო

რატომ ირჩევენ ადამიანები ერთ კონკრეტულ პროფესიას? რა ფაქტორები ახდენს გავლენას პროფესიულ არჩევანზე? რა განაპირობებს ადამიანის წარმატებას ან წარუმატებლობას კონკრეტულ პროფესიაში? რატომ იცვლიან პროფესიას ადამიანები? ამ კითხვებზე პასუხებს პროფესიული ორიენტაციის სხვადასხვა თეორიები სხვადასხვაგვარად იაზრებენ. მაგალითად, კარიერული მორგების თეორიის ფარგლებში (Dawis, 2002, 2005) პროფესიის არჩევა და კარიერული განვითარების პროცესი განიხილება, როგორც პიროვნებასა და ორგანიზაციას შორის მუდმივი ურთიერთ-მორგების და აკომოდაციის პროცესი. ამ თეორიის მიხედვით კარიერული არჩევანი არის პიროვნებისა და ორგანიზაციის მოთხოვნების ურთიერთთანხვედრის შედეგი - ადამიანი ეძებს ისეთ გარემოს, რომელიც იდეალურად მოერგება მის მოთხოვნებს და დააკმაყოფილებს მის საჭიროებებს და, მეორე მხრივ, ორგანიზაციები ეძებენ ისეთ ადამიანებს, რომელთაც აქვთ ამ ორგანიზაციის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად საკმარისი უნარები. პიროვნების ტიპებისა და სამუშაო გარემოს ტიპების შესაბამისობაზე აკეთებს აქცენტს ჰოლანდის კარიერული არჩევანის თეორია (Holland, 1985, 1997), რომლის ფარგლებშიც ინდივიდის პროფესიული ინტერესები გააზრებულია მის პიროვნულ ნიშნებთან კავშირში. ამ თეორიის მიხედვით, ამა თუ იმ სფეროში მომუშავე ადამიანებს ერთნაირი პიროვნული ნიშნები აქვთ, რასაც მივყავართ იქამდე, რომ პროფესიათა გარკვეული ჯგუფიც შეგვიძლია მარტივად აღვწეროთ ამ პიროვნული ნიშნების კატეგორიებში. ჰოლანდმა შემოგვთავაზა პროფესიულ ინტერესების და სამუშაო გარემოს კლასიფიცირება ექვს ტიპად. თეორიის მიხედვით, ადამიანები, რომლებიც არ ხვდებიან თავიანთი ინტერესების პროფილისადმი კონგრუენტულ სამუშაო გარემოში, თავს არარეალიზებულად და უკმაყოფილოდ გრძნობენ. კიდევ ერთი გავლენიანი თეორია - კარიერული განვითარების მე-კონცეფციის თეორია (Super, 1969, 1980, 1990) - პროფესიის არჩევას განიხილავს, როგორც პიროვნების მე-კონცეფციის ჩამოყალიბებისა და იმპლემენტაციის პროცესის ფუნქციას. კარიერული არჩევანი ამ თეორიის ფარგლებში არ განიხილება, როგორც პიროვნების უნარებისა და

ინტერესებისათვის შესაფერისი პროფესიის არჩევის ერთჯერადი აქტი, არამედ წარმოადგენს მუდმივად განგრძობად პროცესს, რომელიც მთელი ცხოვრების მანძილზე მიმდინარეობს და გადის განვითარების სხვადასხვა საფეხურს (Leung, S. A., 2008).

თეორიული ჩარჩო, რომლის ფარგლებშიც წინამდებარე ნაშრომია შესრულებული, წარმოადგენს ლ.ს. გოტფრიდსონის გამორიცხვისა და კომპრომისის თეორიას (Linda S. Gottfriedson – Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations, 1981, 1996, 2002, 2005), რომელიც, სხვა თეორიებისაგან განსხვავებით, პროფესიის არჩევას განიხილავს არა როგორც სელექციის, არჩევის პროცესს, არამედ როგორც გამორიცხვის პროცესს, რომლის დროსაც ინდივიდი პროფესიათა გარკვეული ალტერნატივებიდან თანმიმდევრულად გამორიცხავს მისთვის სხვადასხვა კრიტერიუმის მიხედვით შეუფერებელ პროფესიებს. თეორიის ფარგლებში თანაბარი ყურადღება ექცევა გენეტიკურ და გარემოს ფაქტორებს - გენეტიკური მოცემულობა, რა თქმა უნდა უმნიშვნელოვანეს როლს ასრულებს ადამინის ძირითადი მახასიათებლების ჩამოყალიბებაში - როგორცაა პიროვნული ნიშნები, ინტერესები, უნარები, ღირებულებები, თუმცა ამ გენეტიკური ფაქტორების გამოვლენასთან მიმართებაში გარემოს მნიშვნელოვანი მოდერაციული ფაქტორის როლი აქვს. ამასთან აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად გენეტიკისა და გარემოს მნიშვნელოვნებისა, ადამიანს გოტფრიდსონი არ განიხილავს, როგორც პასიურ ობიექტს - ის აქტიური აგენტია, რომელსაც შეუძლია თავისი გარემოზე ზემოქმედება, მისი შეცვლა და ახლებურად ფორმირება. შესაბამისად, კარიერული განვითარება ამ თეორიის ფარგლებში განიხილება, როგორც თვით-ჩამოყალიბების პროცესი (self-creation process), რომლის დროსაც ადამინები ეძებენ იმ ნიშებს, რომელშიც შეძლებენ გენეტიკურად მიღებული შესაძლებლობების და უნარების გამოვლენას მათი კულტურის მიერ შეთავაზებული ჩარჩოების ფარგლებში (Leung, S. A., 2008).

გამორიცხვისა და კომპრომისი თეორიის ძირითადი დაშვებები

გამორიცხვის და კომპრომისის კარიერული თეორიის საფუძველს წარმოადგენს სამი პროცესი: (ა) ადამიანის მიერ საკუთარი თავის და პროფესიების შესახებ არსებული წარმოდგენების - ხატების ჩამოყალიბების პროცესი, (ბ) ბავშვის ასაკობრივი ზრდის პროპორციულად მის მიერ შესაფერისად მიჩნეული პროფესიების თანმიმდევრული გამორიცხვის და პროფესიათა მისაღები ალტერნატივების ზონის თანდათანობით დავიწროების პროცესი და (გ) რეალობის მოთხოვნების შესაბამისად კომპრომისზე წასვლის პროცესი. გოტფრიდსონის მიხედვით პროფესიული ინტერესების ჩამოყალიბება, ამ პროცესების შედეგად ადრეულ ბავშვობაში იწყება და სრულდება გვიან მოზარდობაში ან ადრეულ ახალგაზრდობაში პროფესიული არჩევანის გაკეთებით (Gottfredson & Lapan, 1997).

ბავშვებს ადრეულ ასაკში ძალიან მცირე და არაზუსტი წარმოდგენა აქვთ საკუთარი თავისა და გარემომცველი სამყაროს და მათ შორის სხვადასხვა პროფესიების შესახებ, თუმცა ასაკობრივ და გონებრივ განვითარებასთან ერთად ნელ-ნელა იხვეწება და რთულდება მათი მე-ხატიც, გარემომცველ სოციალურ სამყაროსთან და პროფესიებთან დაკავშირებული წარმოდგენებიც (Gottfredson & Lapan, 1997). თუ თავდაპირველად ბავშვებს მეტწილად დადებითი დამოკიდებულება აქვთ პროფესიათა უმრავლესობისადმი, ასაკობრივ და მენტალურ ზრდასთან ერთად, იგი უფრო მეტს გეზულობს საკუთარი თავის, საკუთარი სოციალური კუთვნილების შესახებ და ამავდროულად უფრო კრიტიკულად აფასებს მე-ხატისა და ამა თუ იმ სამუშაოს შესაბამისობის საკითხს (Gottfredson, 1981).

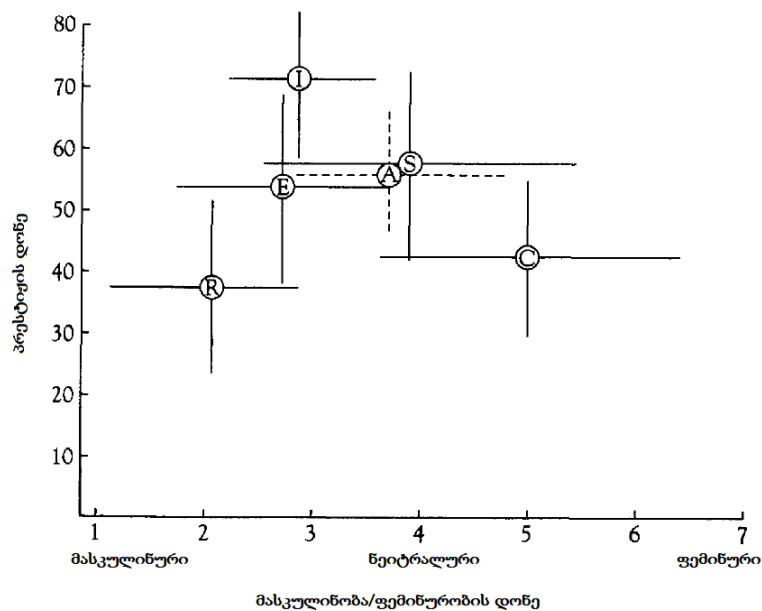
როგორც ვიცით, ადამიანების მე-ხატები იდიოსინკრეტულია - ანუ ორ სხვადასხვა ადამიანს ვერ ექნება საკუთარი თავის შესახებ აბსოლუტურად იდენტური წარმოდგენა, ვინაიდან მათ სხვადასხვა უნარები და შესაძლებლობები დაჰყვებათ მემკვიდრეობით, სხვადასხვა გარემოში იზრდებიან და შესაბამისად სხვადასხვა ღირებულებები, ინტერესები, შესაძლებლობები ექნებათ, თუმცა იგივეს ვერ ვიტყვით პროფესიული ხატების შესახებ. ადამიანებს პროფესიების შესახებ ერთნაირი წარმოდგენები აქვთ. როგორც წესი, პროფესიების შეფასება ხდება ორი ძირითადი განზომილების მიხედვით -

ეს არის ფემინურობა/მასკულინობა (ქალისთვის შესაფერისი/კაცისთვის შესაფერისი) და პრესტიჟი. ასევე, ვხვდებით სხვადასხვა პროფესიის მქონე ადამიანის პიროვნული ნიშნების და მათი ცხოვრების წესის მიხედვით პროფესიის აღწერისა და შეფასების შემთხვევებსაც (Gottfredson, 1981). მაგალითად, მასწავლებლის პროფესიას თუ აღვწერთ პრესტიჟს განზომილებაზე, ვიტყვით, რომ ის განეკუთვნება დაბალი პრესტიჟის პროფესიას, თუ განვიხილავთ ფემინურობა/მასკულინობის განზომილებაზე, შევაფასებთ, როგორც უფრო ფემინურ პროფესიას და თუ მასწავლებლების პიროვნული ნიშნებისა და ცხოვრების წესის მიხედვით გავაკეთებთ დასკვნას, შეიძლება ვთქვათ, ისინი არიან ზრუნვაზე ორიენტირებულები და დაბალი შემოსავლის მქონე. ნებისმიერ შემთხვევაში, ეს პროფესიული ხატები ადამიანთა უმრავლესობისთვის საერთოა, მიუხედავად მათი ასაკის, სოციალური კლასის, განათლების დონის, ეთნიკური კუთვნილების, საცხოვრებელი ადგილის თუ სხვა მახასიათებლებისა. პროფესიული ხატებთან დაკავშირებული კვლევების უმრავლესობა ადასტურებს, რომ სხვადასხვა პოპულაციებიდან შეგროვებული მონაცემები პროფესიათა პრესტიჟულობისა და ფემინურობა/მასკულინობის რეიტინგებთან დაკავშირებით ერთმანეთთან მაღალ კორელაციაშია (Gottfredson, 1981).

თეორიის მიხედვით, ადამიანები ამ პროფესიული ხატების ორგანიზებას ახდენენ პროფესიათა კოგნიტურ რუკაზე, სადაც პროფესიები ლაგდება პრესტიჟის და ფემინურობა/მასკულინობის ორგანზომილებიან სიბრტყეზე. კოგნიტური რუკის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტი არის სამუშაო სფერო/დარგი, რომელიც დაკავშირებულია, როგორც პრესტიჟის, ასევე ფემინურობა/მასკულინობის განზომილებებთან. ამ რუკაზე სხვადასხვა დარგის სამუშაოები სხვადასხვა მხარეს ჯგუფდებიან და ასახვენ გენდერის და პრესტიჟის მიხედვით პროფესიათა სეგრეგაციის რეალურ პატერნებს - როგორც აღმოჩნდა კორელაცია პროფესიის აღქმულ ფემინურობასა და რეალურად ამ პროფესიაში დასაქმებულ ქალთა რაოდენობას შორის საკმაოდ მაღალია ($\alpha=.85$). შეგვიძლია ვთქვათ, რომ პროფესიათა კოგნიტური რუკა რამდენადმე ასახავს უფრო ფართო სოციალური სამყაროს სურათს - სადაც სხვადასხვა პროფესიის წარმომადგენლებს სხვადასხვა ადგილები/ნიშები უკავიათ (Gottfriedson, 1981; 2002).

გოტფრიდსონი კოგნიტური რუკის ვიზუალიზაციას ახორციელებს უკვე გამოქვეყნებული მონაცემების, კერძოდ Shinar (1975)-ის პუბლიკაციაში მოყვანილი 129 პროფესიის საფუძველზე, რომელთა შეფასებაც მოხდა ფემინურობა-მასკულინობის და პრესტიჟის სკალებზე და თითოეულ მათგანს მიენიჭა კოდები ჰოლანდის პროფესიათა ტიპოლოგიის მიხედვით (იხ. სურ. #1) (Gottfredson, 1981).

სურათი #1. პროფესიათა კოგნიტური რუკა ჰოლანდის პროფესიათა ტიპებისთვის, სადაც R - რეალისტური პროფესიები, I - კვლევითი პროფესიები, A - სახელოვნებო პროფესიები, S - სოციალური პროფესიები, E - ინიციატივაზე დაფუძნებული პროფესიები, C - საკანცელარიო პროფესიები (Gottfredson, 1981).



როგორც ვხედავთ, კვლევითი პროფესიები (რომელშიც მეცნიერება და მედიცინა ერთიანდება) ყველაზე პრესტიჟული და რამდენადმე მასკულინურია, თუმცა გენდერის სკალაზე მისი პოზიცია მკვეთრი არ არის გამომდინარე იქიდან, რომ ამ პროფესიათა ჯგუფში ბევრი გენდერულად ნეიტრალური პროფესია ერთიანდება. პრესტიჟულობის მიხედვით შემდეგ მოდის ინიციატივაზე დაფუძნებული პროფესიები (გაყიდვები და მენეჯმენტი) და სოციალური პროფესიები (სოციალური სერვისები და განათლება), რომელთაგან პირველი მასკულინურია, ხოლო მეორე ფემინური. სახელოვნებო პროფესიები იმეორებს სოციალური პროფესიების პატერნს. პრესტიჟის განზომილებაზე

ყველაზე დაბალ პოზიციაზე მყოფი პროფესიები ყველაზე მკაფიოდაა გამიჯნული მასკულიზაცია/ფემინურობის მიხედვით - რეალისტური სამუშაოები (ხელოსნობა და ტექნიკური სამუშაოები) მკვეთრად მასკულიზურია, ხოლო საკანცელარიო სამუშაოები (საოფისე სამუშაოები და ბუღალტერია) კი მკვეთრად ფემინური. გარდა ამისა, კოგნიტური რუკის უფრო დეტალური ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა გარკვეული ტენდენციები. კერძოდ, პროფესიათა შედარებით მცირე ნაწილი კლასიფიცირდება, როგორც ფემინური პროფესიები, ამასთან პრესტიჟული პროფესიების დიდი ნაწილი წარმოადგენს მასკულიზურ პროფესიებს. პრესტიჟის თვალსაზრისით ფემინურ პროფესიებს გარკვეულწილად შუალედური პოზიცია უკავიათ, არ გვხვდება ძალიან მაღალი ან ძალიან დაბალი პრესტიჟის ფემინური პროფესიები (Gottfredson, 1981).

თეორიის მიხედვით, პროფესიათა კოგნიტურ რუკას იზიარებს ყველა (თუმცა არ არის დადასტურებული მესამე სამყაროს ქვეყნების შემთხვევაში) და მასზე წარმოდგენა გვექმნება ბავშვობიდანვე. ბავშვებს სოციალიზაციის პროცესში უწევთ უკვე მზა სოციალური ურთიერთობების პატერნების შესწავლა და მათ შორისაა, პროფესიათა კოგნიტური რუკაც, რომელიც თავდაპირველად ძალიან პრიმიტიულია, თუმცა ბავშვის კოგნიტური განვითარების პარალელურად თანდათან უახლოვდება ზრდასრულთა წარმოდგენას სოციალური წესრიგის შესახებ (Gottfredson, 2002).

განვითარების სტადიები და გამორიცხვის პროცესი

როგორც ზემოთაც აღვნიშნეთ, გამორიცხვისა და კომპრომისი თეორიაში ცენტრალური ადგილი უჭირავს განვითარების კონცეპტს - პროფესიული ინტერესების ჩამოყალიბება გააზრებულია, როგორც საკუთარი მე-ხატის პროფესიულ ხატთან შედარების და მათ შორის შესაბამისობის ხარისხის შესახებ მსჯელობის პროცესი. ეს საკმაოდ რთული კოგნიტური პროცესია, რომელიც მოითხოვს საკუთარი თავის და პროფესიების მახასიათებლების აღქმას და გაგებას, ისევე როგორც იმის გააზრებას თუ რა ადგილი უჭირავს საზოგადოებაში თვითონ მასაც და ამ პროფესიების წარმომადგენლებსაც. ადამიანები ადრეული ბავშვობიდანვე იწყებენ საკუთარი თავის და სხვადასხვა პროფესიული ხატების შესახებ ინფორმაციის მიღებას და კოგნიტური განვითარების

სხვადასხვა ეტაპებზე მათი წარმოდგენა საკუთარ მე-კონცეფციასა და პროფესიათა რუკის შესახებ სულ უფრო რაფინირებული ხდება. განვითარების თითოეულ ეტაპზე ადამიანი საკუთარ მე-კონცეფციაში სხვადასხვა მნიშვნელოვანი ცნების ინკორპორაციას ახდენს და შესაბამისად, სულ უფრო მკაფიო წარმოდგენას იქმნის საკუთარ თავზე და მისთვის შესაფერის პროფესიებზე. ამ პროცესს თანმიმდევრულად მივყავართ პროფესიათა მისაღები ალტერნატივების ზონის შემოზღუდვამდე, რომლიდანაც საბოლოო ჯამში მოუწევს პროფესიული არჩევანის გაკეთება. მიუხედავად იმისა, რომ პატარა ბავშვებს საკუთარი თავისა და პროფესიების შესახებ ძალიან პრიმიტიული ხატები აქვთ, ისინი მაინც იწყებენ დასკვნების გაკეთებას იმის შესახებ, თუ რომელი პროფესია მათთვის შესაფერისი და რომელი პროფესიები უნდა გამორიცხონ განხილვიდან. სწორედ აქედან გამომდინარე, პროფესიული არჩევანის გაკეთება რამდენადმე არაცნობიერი (არა გაცნობიერებული) პროცესია - პროფესიული გადაწყვეტილების მიღებისას ადამიანს უკვე გამორიცხული აქვს ძალიან ბევრი ვარიანტი, ჯერ კიდევ მანამდე, ვიდრე რეალურად შეძლებდა მათი მნიშვნელობის გაგებას (Gottfredson, 2002).

საკუთარი მე-ხატის და მასთან დაკავშირებული პროფესიათა მისაღები ალტერნატივების ზონის (რომელსაც თეორიის ფარგლებში სხვანაირად სოციალური სივრცის ტერმინითაც მოიხსენიებენ) განსაზღვრის პროცესს წარმართავს *გამორიცხვის ხუთი პრინციპი*:

1. **აბსტრაქტული აზროვნების უნარის ჩამოყალიბება.** ასაკის მატებასთან ერთად ბავშვებს უვითარდებათ საკუთარი თავისა და გარესამყაროს შესახებ კომპლექსური, აბსტრაქტული ინფორმაციის გადამუმშავებისა და ორგანიზების უნარი. ისინი პროგრესირებენ ინტუიტიური, ჯადოსნური აზროვნების წესიდან, კონკრეტული ცნებების საფუძველზე მსჯელობის გავლით, უფრო აბსტრაქტული მსჯელობის უნარამდე. შესაბამისად ვითარდება სამუშაოსთან დაკავშირებული მე-ხატებიც - ჯერ ისეთი კონკრეტული და „ხილვადი“ ელემენტების ინკორპორაცია ხდება როგორცაა გენდერული იდენტობა, შემდეგ სოციალური კლასი და ბოლოს პირადი ინტერესები და ღირებულებები. იგივენაირად ეტაპობრივად ხდება სამუშაოთა მახასიათებლების იდენტიფიცირებაც - ბავშვები სამუშაოებს ჯერ მიჯნავენ სქესის ტიპის, შემდეგ პრესტიჟულობის დონის და ბოლოს სამუშაო სფეროს/დარგის მიხედვით (Gottfredson, 1981; 2002).

2. **მე-ხატისა და პროფესიული ინტერესების ინტერაქტიული განვითარების პრინციპი.** ბავშვები ეტაპობრივად „ეცნობიან“ საკუთარ თავს და ამავდროულად უყალიბდებთ წარმოდგენა იმის შესახებ თუ ვინ უნდათ, რომ გახდნენ მომავალში - აკეთებენ დასკვნებს იმის შესახებ თუ რა როლები და აქტივობები არის/იქნება მათთვის შესაფერისი. ამ პროცესში საკუთრი თავის აღსაწერად ისინი ხშირად მიმართავენ პროფესიებს - უფროსების როლების შესახებ არსებული სტერეოტიპები (მაგ. სქესობრივი როლები, პროფესიული როლები) ეხმარება მათ შექმნან და გააერთიანონ საკუთარი თავის შესახებ წარმოდგენა. თეორიის ფარგლებში მიიჩნევა, რომ მე-კონცეფციისა და პროფესიული ინტერესების ჩამოყალიბება მიმდინარეობს ტანდემში და მნიშვნელოვნადაა ერთმანეთით განპირობებული (Gottfredson, 1981; 2002).
3. **დიფერენციაციისა და ინკორპორაციის პროცესების ურთიერთგადამფარავლობის პრინციპი.** როგორც ზემოთაც აღვნიშნეთ, ბავშვები განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე სხვადასხვა კონცეფტების ინკორპორაციას/ჩართვას და გააზრებას ახორციელებენ თავიანთ მე ხატში და ეს კონცეპტები ეტაპიდან-ეტაპამდე აღქმის და გააზრებისთვის საჭირო მენტალური უნარების თვალსაზრისით რთულდება. თუმცა განვითარების ამ ეტაპებს შორის არ გვაქვს მკაფიო მიჯნა - ისინი უფრო ურთიერთგადამფარავია, ვიდრე ცალსახად გამიჯნული. განვითარების წინა ეტაპზე ბავშვი უკვე იწყებს იმ ცნებების და კონცეპტების აღქმას და დიფერენცირებას, რომლის დასწავლაც შემდეგ ეტაპზე უნდა მოახდინოს (Gottfredson, 1981; 2002).
4. **ალტერნატივების შეუქცევადი და თანმიმდევრული გამორიცხვის პრინციპი.** მე-კონცეფციაში ყოველი ახალი ელემენტის ინკორპორაციის შედეგად მე-ხატი ხდება უფრო კონკრეტული და უფრო მკვეთრად გამოხატული. მე-კონცეფციაში ახალი კონცეპტის ჩართვა ბუნებრივია გულისხმობს კიდევ ერთი კრიტერიუმის გაცნობიერებას, რომელთან შესაბამისობის მიხედვით მოხდება პროფესიების გაფილტრვა და შესაძლო ალტერნატივების დავიწროება. როგორც წესი, განვითარების ეტაპისთვის შესაბამისი კონკრეტული კრიტერიუმის მიხედვით გამორიცხული ალტერნატივები აღარ დგებიან განხილვის დღის წესრიგში, გარდა

გამონაკლისი სიტუაციებისა (მაგალითად, როდესაც ადამიანს რაიმე ახალი გამოცდილება აიძულებს გადახედოს პროფესიულ არჩევანს ან მნიშვნელოვნად შეიცვლება მისი სოციალური გარემო) (Gottfredson, 1981; 2002).

5. *კომპრომისის პროცესის თავისთავადობის და გაუცნობიერებლობის პრინციპი.* თეორიის თავდაპირველ ვერსიაში გოტფრიდსონი ამ პრინციპის ფორმულირებას ცოტა სხვანაირად ახდენდა და ძირითად აქცენტს აკეთებდა ადამიანის მიერ საკუთრი პროფესიული არჩევანის დასაბუთების შეუძლებლობაზე, ამოდიოდა რა ფაქტიდან, რომ ადამიანებს არ შეუძლიათ თავიანთი პროფესიული ინტერესების და მისწრაფებების მიზეზების ვერბალიზება. ყველას მარტივად შეუძლია თქვას რა პროფესიები მოსწონს (და ეს არის მისაღები ალტერნატივების ზონის ზედა ნაწილში მოხვედრილი პროფესიები) და რა პროფესიები არ მოსწონს (მისაღები ალტერნატივების ზონის ქვედა ნაწილში მოხვედრილი პროფესიები), თუმცა ამ უკანასკნელთა ჩამონათვალში არ ხვდება ის პროფესიები, რომელიც მას უკვე გამორიცხული აქვს სქესის ტიპის და პრესტიჟის კრიტერიუმებთან შეუსაბამობის გამო. მაგალითად, საშუალო სოციალური ფენის წარმომადგენელი ქალი არასასურველ პროფესიებში მეტი ალბათობით დაასახელებს მასწავლებლის ან მდივნის პროფესიას (რომელიც მისაღები, თუმცა არასასურველია), ვიდრე მეხანძრის ან მაღაროელის, რომელთაც სქესის და სტატუსის კრიტერიუმებით შეუსაბამობის გამო არც განიხილავს. პროფესიის არჩევანისას გვაქვს ბევრი ისეთი კრიტერიუმი, რომლებსაც თავიანთი აქსიომატურობის და თავისთავადი სიცხადის გამო გარანტირებულად ვიღებთ და თითქოს არც განვიხილავთ მსჯელობისას, თუმცა მათი არსებობა ძალიან დიდ გავლენას ახდენს პროფესიათა კოგნიტური რუკის ფორმირებისას (Gottfredson, 1981; 2002).

გოტფრიდსონი მე-კონცეფციის განვითარებისა და პროფესიათა გამორიცხვის პროცესში გამოყოფს განვითარების ოთხ საფეხურს, რომელიც ასახავს და ეხმიანება ბავშვის ზოგადი განვითარების ეტაპებს (Gottfredson, 1981; 2002):

I საფეხური - ზომასა და ძალაუფლებაზე ორიენტაცია (3-5 წლები). ამ ეტაპზე ხდება აზროვნების განვითარება მაგიური/ჯადოსნური სტილიდან ინტუიტიურ აზროვნებამდე. ბავშვები იწყებენ ობიექტების, მოვლენების მუდმივობის და კონსისტენტურობის აღქმას.

ამავდროულად იწყებენ ადამიანების კლასიფიცირებას უმარტივესი კრიტერიუმებით - დიდი/პატარა, ძლიერი/სუსტი და პროფესიების, როგორც მოზრდილთა როლების იდენტიფიცირებას. თუ 3-4 წლის ბავშვები მომავალ პროფესიებთან დაკავშირებით ჯერ კიდევ მაგიური, არარეალისტური შეხედულებები აქვთ (მაგალითად, აცხადებენ, რომ როცა გაიზრდებიან გამოვლენ პრინცესები, ან ბაჭიები და ა.შ.), 4-5 წლის ბავშვებს უკვე შეუძლიათ პროფესიული როლები დაუკავშირონ ზრდასრულ ადამიანებს და შეუძლიათ საკუთარი თავი წარმოიდგინონ ამ როლებში. ამ ეტაპზე ბავშვები მიმართავენ ზომის კონცეპტს ძალაუფლების დეფინიციისთვის, ვინაიდან ჯერ კიდევ არ შეუძლიათ ასაკის ტერმინებში მსჯელობა - „ზრდასრულობა“ და „დიდი ადამიანი“ მათთვის იდენტური ცნებებია და პროფესიის აღქმაც ხდება დიდებისთვის დამახასიათებელი როლების ტერმინებში (Gottfredson, 1981; 2002).

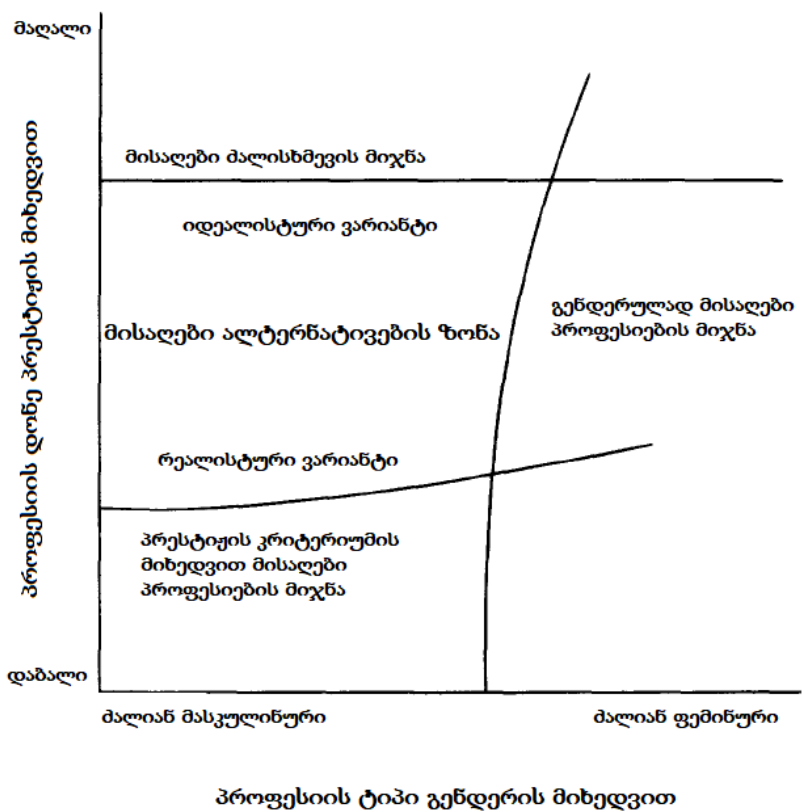
II საფეხური - გენდერულ როლებზე ორიენტაცია (6-8 წლები). ამ ეტაპზე ბავშვები იწყებენ გენდერული როლების, ანუ სხვადასხვა სქესის ადამიანებისთვის ნიშანდობლივი ქცევათა ერთობლიობის, აღქმას და საკუთარი სქესის გაცნობიერებას. სწავლობენ რა ითვლება ქალისთვის შესაფერის და რა კაცისთვის შესაფერის ქცევად და რა პროფესიებია ქალისთვის შესაფერისი და რა - კაცისთვის. ამ დროს ძალიან მკაფიოა საკუთარი სქესის უფროსებზე ორიენტირება და სახეზეა გენდერული როლისთვის ნიშანდობლივი ქცევის განხორციელების მნიშვნელოვნება. ვინაიდან ამ ეტაპზე ბავშვები კონკრეტული ცნებებით ოპერირებიდან გადადიან დიქტომიური აზროვნების სტილზე და იწყებენ საგნების და მოვლენების რანჟირებას კარგი/ცუდის ტერმინებში, ხშირად, გენდერულად შესაფერისი ქცევის განხორციელების აუცილებლობის თვალსაზრისით, ამ ასაკის ბავშვები უფროსებზე მეტად იმპერატიულებიც კი არიან. მიუხედავად იმისა, რომ პროფესიებს შორის გენდერული თვალსაზრისით საზღვრები ჯერ კიდევ ძალიან თვალსაჩინო კრიტერიუმების (დამახასიათებელი ქცევები, უნიფორმები) მიხედვით იხაზება - სწორედ ამ ეტაპზე ხდება გენდერულად შესაბამისი/მისაღები პროფესიების მიჯნის განსაზღვრა (tolerable-sextype boundary) და ამ ეტაპზევე ხდება პროფესიათა დიდი ჯგუფის გამორიცხვა გენდერული შესაბამისობის კრიტერიუმის საფუძველზე. ერთ-ერთი არგუმენტი რატომაც ბავშვები თავს არიდებენ გენდერულად ნეიტრალური პროფესიებით დაინტერესებას და გენდერულად სტერეოტიპული პროფესიული ინტერესების აქცენტირებას ახდენენ, არის

საკუთარი გენდერული იდენტობის კონსოლიდირების და გაძლიერების მოტივაცია (Gottfredson, 1981; 2002).

III საფეხური - სოციალურ შეფასებასა და პრესტიჟზე ორიენტაცია (9-13 წლები).

განვითარების ამ ეტაპზე ბავშვები იწყებენ სოციალური სტატუსისა და პრესტიჟის საკითხებზე ყურადღების გამახვილებას, განსაკუთრებით მგრძნობიარენი ხდებიან სოციალური შეფასებისადმი, როგორც თავიანთი თანატოლების, ასევე ზოგადად საზოგადოების მხრიდან. ისინი იწყებენ განსხვავებების შემჩნევას სხვადასხვა სოციალური ფენის და უნარების მქონე ადამიანებს და სხვადასხვა პრესტიჟულობის სამუშაოებს შორის და სწავლობენ თუ ვინ და რა არის დაფასებული მათ სოციალურ წრეში. ამავდროულად სხვა თანატოლებთან შედარების და სკოლაში მიღებული უკუკავშირის საფუძველზე იქმნიან წარმოდგენას საკუთარი ინტელექტუალური უნარების და შესაძლებლობების შესახებ. მაშასადამე, ამ ეტაპზე ადამიანი საკუთარ მე-ხატში ახდენს ორი მნიშვნელოვანი საკითხის ინტეგრაციას - ერთი ეს არის თავისი სოციალური გარემოცვისთვის მისაღები პრესტიჟის დონე და მეორე წარმოდგენა საკუთარი უნარების შესახებ. შედეგად ახდენენ იმ პროფესიული ალტერნატივების გამორიცხვას, რომლებიც არ შეესაბამება საკუთარი მე-ხატის ამ ახალ ელემენტებს. ანუ სხვაგვარად რომ ვთქვათ, ისინი გამორიცხავენ პროფესიებს, რომლებიც მათი სოციალური გარემოცვის მიერ მიიჩნევა შეუფერებლად დაბალი პრესტიჟს მქონე პროფესიებად, ამგვარად აყალიბებენ *პრესტიჟის კრიტერიუმის მიხედვით მისაღებობის მიჯნას* (tolerable-level boundary). საკუთარი უნარების შეფასებიდან გამომდინარე, ასევე უარს ამბობენ პროფესიებზე, რომელიც მიიჩნევა საკმაოდ რთულად მიღწევადად გონივრული ძალისხმევის დახარჯვის პირობებში ან წარუმატებლობის ძალიან მაღალი რისკი ახლავს - ამგვარად ყალიბდება *მისაღები ძალისხმევის მიჯნა* (tolerable-effort boundary). ამგვარად, პრესტიჟი და საკუთარი შესაძლებლობების შესახებ წარმოდგენა მოზარდს უქმნის ერთგვარ „იატაკს“ და „ჭერს“ რომლის ფარგლებშიც უნდა განახორციელოს პროფესიის არჩევა (Gottfredson, 1981; 2002).

სურათი 1.2. პროფესიების გამორიცხვის სქემა ჰიპოთეტური საშუალო სოციალური ფენის და საშუალო ინტელექტუალური უნარების მქონე ბიჭის მაგალითზე (Gottfredson, 1981).



IV საფეხური - შინაგან, უნიკალურ მე-ზე ორიენტაცია (14 წელი და ზემოთ). ამ ეტაპისთვის, ადამიანს უკვე შეუძლია რა აბსტრაქტული ცნებებით ოპერირება და კომპლექსური ინფორმაციის გადამუშავება, იწყებს საკუთარი თავისა და გარემომცველი რეალობის უფრო რთული და ინტეგრირებული სურათის შექმნას. ამ ასაკში მოზარდები საკუთარი მე-ხატის კონსტრუირებას ახდენენ, სხვებთან მსგავსებაზე აქცენტირების მაგივრად, შინაგანი, უნიკალური ნიშან თვისებების აღმოჩენითა და ხაზგასმით - სწორედ ამ ეტაპზე ყალიბდება მეობის (self-ის) პერსონალური გაგება/შეგრძნება. ინტერესის ვექტორი უკვე მიმართულია გარედან - შიგნით, საკუთარ პიროვნულ ნიშნებზე, ინტერესებზე, ღირებულებებსა და მიზნებზე. თუ განვითარების წინა სამ ეტაპზე ხდებოდა მიუღებელი პროფესიების გამოხშირვა გენდერის და პრესტიჟის კრიტერიუმების საფუძველზე, ბოლო ეტაპზე ხდება იმის შეფასება თუ უკვე „შემოსაზღვრული“ მისაღები ალტერნატივების ზონიდან რომელი პროფესიაა ყველაზე სასურველი და ხელმისაწვდომი. ამ შემთხვევაში,

პროფესიული არჩევანის კრიტერიუმად პიროვნული იდენტობა გვევლინება და ფოკუსირება ხდება ისეთ სამუშაოებზე, რომლებიც ყველაზე მეტად კონგრუენტულია პიროვნების შინაგან, უნიკალურ მე-ხატთან და რომლებიც სხვებზე მეტად იძლევიან საკუთარი პიროვნების იმ ვერსიის განხორციელების შესაძლებლობას, რომელს განვითარებაც და ჩამოყალიბებაც ადამიანს აქვს განზრახული. ამ ეტაპზევე ახალგაზრდები იწყებენ პროფესიული ინტერესების მორგებას ფართო ცხოვრებისეულ გეგმებთან - ცდილობენ აირჩიონ პროფესია, რომელიც მორგებული იქნება მათ სოციალურ ვალდებულებებსაც და პიროვნულ ინტერესებსაც. იქიდან გამომდინარე, რომ გარდატეხის ასაკში მე-კონცეფცია არცთუ ისე მყარია - მოზარდები ჯერ კიდევ ბოლომდე არ არიან ჩამოყალიბებული როგორები უნდათ რომ იყონ, რა აინტერესებთ ან რა არის მათთვის ღირებული, საკმაოდ ხშირია პროფესიული არჩევანის ცვლილებაც. პროფესიული პრეფერენციები იცვლება იმის მიხედვით თუ რას „სწავლობენ“ ახალგაზრდები საკუთარი თავის შესახებ და ასახავს მათ პიროვნებას, ღირებულებებს, უნარებს და ოჯახის საჭიროებებს, ისევე როგორც იმას თუ როგორ აღიქვამენ და აფასებენ შესაძლო ბარიერებს და შესაძლებლობებს, რომელიც ახლავს ამათუიმ პროფესიულ არჩევანს. შესაბამისად, ამ ეტაპზე ხდება კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი პროცესის - კომპრომისის ინიცირება (Gottfredson, 1981; 2002).

კომპრომისი და პროფესიული არჩევანის გაკეთება

თუ კარიერული განვითარების პირველი ნაწილი არის უარყოფის, გამორიცხვის პროცესი, რომლის დროსაც ადამიანები წყვეტენ, თუ ვინ არ უნდათ, რომ იყვნენ მომავალში, მისაღები ალტერნატივების ზონის (სოციალური სივრცის) გამოკვეთის შემდეგ უკვე დგება სელექციის ანუ მაქსიმალურად შესაფერისი ალტერნატივის გამოკვეთის ეტაპი. თუმცა პროფესიული არჩევანის გაკეთების დროსაც ადამიანები იშვიათად მიდიან ყველაზე სასურველი (ყველაზე საინტერესო) პროფესიის არჩევის გზით, ვინაიდან იდეალისტური პროფესიული მისწრაფებები უმრავლეს შემთხვევებში საერთოდ არ არის ხელმისაწვდომი ან მათი განხორციელება მეტისმეტად დიდ ძალისხმევას მოითხოვს. შესაბამისად, არსებული რეალობის - ანუ არსებული რესურსებისა და პროფესიის ხელმისაწვდომობის - შეფასების შემდეგ ადამიანებს უწევთ წავიდნენ კომპრომისზე

უფრო რეალისტური პროფესიების სასარგებლოდ. მაშასადამე, კომპრომისი არის პროცესი, რომლის დროსაც ადამიანები ირჩევენ ნაკლებად შესაფერის, ნაკლებად სასურველ პროფესიებს (მაგალითად, ავტომექანიკოსის, მუსიკის მასწავლებლის ან გაყიდვების წარმომადგენლის), რადგან ყველაზე შესაფერისი და სასურველი პროფესიები (ელექტრო-ინჟინერის, პროფესიონალი მუსიკოსის ან მცირე ბიზნესის მმართველის) ამ კონკრეტულ მომენტში მათთვის არ არის ხელმისაწვდომი. პროფესიის ხელმისაწვდომობის შეფასება, რომელზეც, თავის მხრივ, გავლენას ახდენს ადამიანის სოციალური გარემო და ის წყაროები, საიდანაც პროფესიული ალტერნატივების შესახებ ინფორმაციას იღებს, უბიძგებს ადამიანს უარი თქვას თავის იდეალისტურ მისწრაფებებზე პროფესიასთან მიმართებაში და დასჯერდეს რეალისტურ ვარიანტს - რომელიც ნაკლებად სასურველი, თუმცა მეტად ხელმისაწვდომი და მაინც „საკმარისად კარგი“ არჩევანი იქნება (Gottfredson & Lapan, 1997).

ადამიანები შეიძლება დადგნენ სხვადასხვა დონის კომპრომისის საჭიროების წინაშე - კომპრომისი ხარისხი შეიძლება ვარიირებდეს ძალიან მკაცრიდან - ძალიან მსუბუქამდე. მკაცრ კომპრომისთან საქმე გვაქვს მაშინ, როდესაც ადამიანს უწევს დათანხმდეს სამუშაოს, რომელიც არ ხვდება მის მისაღები ალტერნატივების ველში, ე.ი. არჩევანი არ აკმაყოფილებს გენდერულ კრიტერიუმს, ნაკლებად პრესტიჟულია და არ შეესაბამება პიროვნების ინტერესებს. მსუბუქ კომპრომისზე ვსაუბრობთ მაშინ, როდესაც ყველა კრიტერიუმი დაკმაყოფილებულია და ადამიანს გადაწყვეტილების მიღება უწევს ინტერესებისა და ღირებულებების სფეროში. რაც უფრო მკაცრია კომპრომისი მით უფრო დიდი საფრთხის წინაშე შეიძლება დადგეს პიროვნების მე-ხატი (Gottfredson, 2002).

თეორიის მიხედვით კომპრომისის პროცესი წარიმართება ოთხი პრინციპის შესაბამისად:

1. **კომპრომისის დროს არჩევანი კეთდება კრიტერიუმების პრიორიტეტულობის მიხედვით.** რა ტიპის კომპრომისს ექნება ადგილი დამოკიდებულია კომპრომისის დონეზე - სუსტი, საშუალო თუ მკაცრია კომპრომისი, ანუ სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, პროფესიის არჩევისას ადამიანები მით მეტ დათმობაზე მიდიან, რაც უფრო დიდი საფრთხის წინაშე დგას მათი მე-ხატი. სასურველი მე-ხატს ყველაზე დიდი საფრთხე ემუქრება გენდერულად შეუფერებელი სამუშაოს არჩევისას და ყველაზე

ნაკლები - როდესაც ხდება პროფესიულ ინტერესებთან შეუსაბამო პროფესიის არჩევა. შესაბამისად, თუ მკაცრი კომპრომისის საჭიროების წინაშე დგას ადამიანი, შეეღწევა პრესტიჟსა და ინტერესებს, თუმცა შეეცდება დაიცვას გენდერის კრიტერიუმთან შესაბამისობა. როგორც აღმოჩნდა, გენდერული საზღვარი გაცილებით უფრო მოქნილია ქალებისთვის, ვიდრე კაცებისთვის, ვინაიდან მათთვის უფრო მარტივია შეასრულონ კროს-გენდერული სამუშაოები (Gottfredson, 2002). თუ კომპრომისი არის საშუალო - ანუ სამივე კრიტერიუმი რაღაც დონეზე დაკმაყოფილებულია, ადამიანები გენდერის კრიტერიუმს თვლიან დამაკმაყოფილებლად და არჩევენ აკეთებენ პრესტიჟული სამუშაოების სასარგებლოდ (და არა პროფესიული ინტერესების). ხოლო თუ კომპრომისი მინიმალურია და გენდერის და პრესტიჟს კრიტერიუმები დაკმაყოფილებულია ადამიანი პროფესიის არჩევას მისი პერსონალური ინტერესებით და პრეფერენციებით ხელმძღვანელობს (Gottfredson & Lapan, 1997).

2. *მისაღებია „საკმარისად კარგი“ არჩევანი.* როგორც წესი, ადამიანები თანახმა არიან კარგ პროფესიულ არჩევანზე და არ ისწრაფვიან საუკეთესო შესაძლებლობისკენ. მათ არ შეუძლიათ ან არ უნდათ გაიარონ საუკეთესო ვარიანტის იდენტიფიცირებისთვის საჭირო ხშირად ბუნდოვანი და არასაიმედო გზა (Gottfredson, 2002).
3. *„არასაკმარისად კარგი არჩევანისგან“ თვის შეკავების ტენდენცია.* თუ ადამიანს არ აკმაყოფილებს არც ერთი ვარიანტი თავისი სოციალური სივრცის ფარგლებში, საერთოდ არ აირჩევს არც ერთ მათგანს თუ ამის შესაძლებლობა მიეცემა. ამ სიტუაციას შეიძლება ბევრნაირი გამოხატულება ქონდეს დაწყებული ჩამოუყალიბებლობიდან - მისაღები ძალისხმევის მიჯნის გადახედვამდე (Gottfredson, 2002).
4. *კომპრომისთან აკომოდაციის/შეგუების ტენდენცია.* ადამიანები ფსიქოლოგიურად ადაპტირდებიან გაკეთებულ პროფესიულ არჩევანთან. შეგუების პროცესი მარტივად მიდის თუ კომპრომისი ეხება ინტერესების სფეროს, ხოლო შედარებით რთულია პრესტიჟს და გენდერის შემთხვევებში. საბოლოო ჯამში სამუშაოთი კმაყოფილება დამოკიდებული იქნება იმაზე, თუ რამდენად მისცემს პიროვნებას

მისთვის სასურველი სოციალური სელფის იმპლემენტაციის საშუალებას (Gottfredson, 2002).

შეჯამების სახით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ პროფესიული არჩევანის გაკეთებისას ადამიანები თითქმის არასდროს სარგებლობენ პროფესიათა სრული მენიუთი. ისინი გამორიცხვისა და კომპრომისის პროცესების საშუალებით იტოვებენ პროფესიას, რომელიც მაქსიმალურად შეესაბამება მათ სოციალურ მე-ხატს და ყველაზე ხელმისაწვდომი აღმოჩნდება პროფესიული არჩევანის გაკეთების მომენტში.

საკვლევი ცვლადები

პროფესიული სტერეოტიპები

კითხვაზე - რა არის სტერეოტიპი და როგორია მათი ჩამოყალიბების, ფუნქციონირებისა და ცვლილების მექანიზმები? ფსიქოლოგიაში ორგვარი პასუხი არსებობს. სოციალურ-კოგნიტური პერსპექტივიდან სტერეოტიპები გაიაზრება, როგორც სამყაროს მენტალური რეპრეზენტაციები, რომელიც ყალიბდება ინდივიდუალურ დონეზე, ადამიანთა კოგნიტური ფუნქციონირების თავისებურებებიდან გამომდინარე. ამ მიდგომის ფარგლებში სტერეოტიპი გაიაზრება, როგორც კოგნიტური სქემა, ერთგვარი პროტოტიპული ხატი ამა თუ იმ ჯგუფისა, რომელიც აერთიანებს გამარტივებულ წარმოდგენათა ერთობლიობას ამ სამიზნე ჯგუფის წარმომადგენლების შესახებ. სტერეოტიპები ყალიბდება და იცვლება სხვა ადამიანებთან კომუნიკაციის გამოცდილებიდან გამომდინარე და მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული აღქმის, ინფორმაციის კატეგორიზაციის, ინტერპრეტაციის, დამახსოვრების და აღდგენის პროცესებზე, ისევე როგორც ამ პროცესების თანმდევ ცდომილებებზე. თუ სოციალურ-კოგნიტური მიდგომა სტერეოტიპების შესწავლისას ძირითად აქცენტს სტერეოტიპიზაციის პროცესსა და მის საფუძვლად მდებარე მექანიზმებზე აკეთებს, კულტურული მიდგომა სტერეოტიპების გააზრების უფრო ფართო ხედვას გვთავაზობს და მიიჩნევს, რომ ეს არის კულტურით გაზიარებული წარმოდგენები კონკრეტული

ჯგუფების შესახებ. ამ მიდგომის ფარგლებში მიიჩნევა, რომ ადამიანები სტერეოტიპებს დაისწავლიან არაპირდაპირი წყაროებიდან - მშობლებისგან, თანატოლებისგან, მასწავლებლებისგან, პოლიტიკური და რელიგიური ლიდერებისგან, მას მედიიდან - და არ არის აუცილებელი სამიზნე ჯგუფის წევრთან უშუალო კონტაქტის გამოცდილება. ვინაიდან სტერეოტიპები დაისწავლება ჯგუფს-შიდა კომუნიკაციით, განსაკუთრებული აქცენტი კეთდება ენაზე და ენაში არსებულ სტერეოტიპულ იარლიყებზე, ასევე მას-მედიაში არსებულ სტერეოტიპულ ხატებზე და არტეფაქტებზე. კულტურული მიდგომა სტერეოტიპის ჩამოყალიბების, ლეგიტიმაციისა და შენარჩუნების ერთ-ერთ მთავარ წყაროდ სოციალურ ნორმებსა და როლებს მიიჩნევს - სოციალური ნორმით/როლით განმტკიცებული სტერეოტიპისადმი არაკონსისტენტური ქცევის განხორციელება ძალიან რთულია, პირველ რიგში იმიტომ, რომ საზოგადოების წევრები განიცდიან გარკვეულ წნებს შეესაბამებოდნენ სოციალურად აღიარებულ ნორმებს და მეორეც, სტერეოტიპისადმი არაკონსისტენტური ქცევა არ პოვებს განმტკიცებას ამ საზოგადოების დანარჩენი წევრების მხრიდან. ამგვარად ვღებულობთ ერთგვარ ჩაკეტილ წრეს - სტერეოტიპები აიძულებს ადამიანებს მოიქცნენ სტერეოტიპთან შესაბამისად, რაც თავის მხრივ ამყარებს არსებულ სტერეოტიპულ წარმოდგენებს. ვინაიდან კულტურული მიდგომა აქცენტს სტერეოტიპების სოციალურად გაზიარებულობაზე და სტერეოტიპების შინაარსზე აკეთებს მათი ცვლილების საშუალებად ინსტიტუციონალურ ცვლილებებსა, ლიდერობას და განათლებას მიიჩნევს (Stangor & Schaller, 1996).

მიუხედავად ამ ორ პერსპექტივას შორის არსებული არსებითი სხვაობებისა, მათ შორის მაინც არსებობს გადაკვეთის საერთო წერტილები - მაგალითად ის, რომ სტერეოტიპების ჩამოყალიბება არ არის განპირობებული მხოლოდ ობიექტური რეალობით და ისინი ხშირად ასახავენ სტერეოტიპის მატარებელი ჯგუფის მოტივაციას თუ საჭიროებებს, როგორცაა მაგალითად ადამიანების შესახებ რთული და კომპლექსური ინფორმაციის გამარტივება სტერეოტიპული ხატის საფუძველზე (ე.წ. ინფორმაციის რედუცირების ფუნქცია); უცნობ ადამიანებთან ქცევისთვის საჭირო ინფორმაციის ზედმეტი ძალისხმევის გარეშე მოძიების შესაძლებლობა და მათ შესახებ ინდუქციური და დედუქციური დასკვნების გაკეთება უკვე არსებული სქემის საფუძველზე; სხვა ჯგუფებთან სხვაობის აქცენტირებით მე-ხატის დაცვის ფუნქცია და ა.შ. (Stangor & Schaller,

1996). შესაბამისად, საკმაოდ ლოგიკურია ვიფიქროთ, რომ ეს ორი პერსპექტივა ურთიერთ შემავსებელი უფროა, ვიდრე ურთიერთ საწინააღმდეგო, ვინაიდან გვაძლევს სტერეოტიპების სხვადასხვა დონეზე ანალიზის საშუალებას.

პროფესიული სტერეოტიპების სამუშაო დეფინიციის განსაზღვრისას ვხელმძღვანელობთ გოტფრიდსონის მიერ შემოთავაზებული განმარტებით. იგი პროფესიულ სტერეოტიპებს აღნიშნავს ტერმინით *პროფესიული ხატები* (Occupational Images), იქიდან გამომდინარე, რომ თავი აარიდოს ტერმინ სტერეოტიპის თანმხლებ უარყოფით კონოტაციას. ავტორის მიხედვით, პროფესიული ხატი ანუ პროფესიული სტერეოტიპი წარმოადგენს გენერალიზაციებს, რომელსაც ადამიანები აკეთებენ ამა თუ იმ პროფესიასთან დაკავშირებით. პროფესიული სტერეოტიპი შეიძლება მოიცავდეს მრავალი ტიპის განზოგადებულ წარმოდგენას პროფესიის შესახებ, მაგალითად როგორცაა - წარმოდგენები ამ კონკრეტული პროფესიის ადამიანის პიროვნულ მახასიათებლებზე, სამუშაოს ტიპზე, რომელსაც ისინი ასრულებენ, მათი ცხოვრების სტილზე, მათი შრომის პირობებსა და ანაზღაურებაზე და კონკრეტული ტიპის ადამიანებისთვის ამ სამუშაოს შესაფერისობაზე (Gottfredson L. S., 1981). როგორც გლიკი და მისი კოლეგები აღნიშნავენ, პროფესიული ხატი, რეალურად არის იმ ადამიანების ხატი, რომლებიც ამ პროფესიაში არიან, ანუ სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ „*რაც ვიცით სამუშაოების შესახებ, არის ის რაც ვიცით იმ ადამიანების შესახებ, რომლებიც ამ სამუშაოს ფლობენ (მაგალითად, მათი სქესი, სტატუსი, ცხოვრების სტილი, პიროვნული ნიშნები და ა.შ.) და არა იმ დავალებების შესახებ, რომელსაც რეალურად ეს სამუშაო მოიცავს*“ [Glick, Wilk, & Perreault, 1995, გვ. 565].

გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები

წლების მანძილზე ჩატარებული მრავალი კვლევა ადასტურებს გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების არსებობას. კვლევათა უმრავლესობაში დასტურდება შემდეგი პატერნი - ტრადიციულად მასკულიურ პროფესიებად მიიჩნევა პროფესიები, რომლებიც ასოცირდებიან კომპეტენტურობასთან, ლოგიკურობასთან, ასერტულობასთან; ხოლო ტრადიციულად ფემინურ პროფესიებად მიიჩნევა პროფესიები, რომლებიც ასოცირდება მზრუნველობასთან, სითბოსთან, პასიურობასთან,

დაქვემდებარებულობასთან (Shinar, 1975; Glick, Wilk, & Perreault, 1995; Couch & Sigler, 2001; Su, Rounds, & Armstrong, 2009; Gadassi & Gati, 2009). ამ სტერეოტიპებს თანაბრად იზიარებენ ქალები და კაცები (Shinar, 1975) და ბავშვებიც, რომლებიც ადრეული ასაკიდანვე ავლენენ სტერეოტიპულ ცოდნას იმასთან დაკავშირებით თუ რა პროფესიებია ქალებისთვის შესაფერისი და - კაცებისთვის და თავადაც უპირატესობას ანიჭებენ გენდერულად კონგურენტულ პროფესიების (Teig & Susskind, 2008; Liben, Bigler, & Krogh, 2001; Schlossberg & Goodman, 1977).

შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები გამომდინარეობს სამუშაოების გენდერულად სეგრეგაციის ტრადიციებისა და საზოგადოებაში არსებულ გენდერულ სტერეოტიპებიდან. ოდითგანვე მიიჩნეოდა, რომ ქალები და კაცები სხვადასხვა პიროვნული ნიშნებით ხასიათდებიან. კაცების აღსაწერად ხშირად იყენებენ ისეთ მახასიათებლებს, როგორცაა თავდაჯერებულობა, დამოუკიდებლობა, აგრესიულობა, აქტიურობა, ობიექტურობა, ამბიციურობა, ასერტულობა, ლოგიკურობა და ა.შ. რაც მიღწევაზე ორიენტირებულობასთანაა კავშირში, ხოლო ქალებს უკავშირებენ სიფაქიზეს, სითბოს, სხვა ადამიანების თანაგრძნობის და გაგების უნარს, ემოციურობას, სისუფთავეს, ტაქტიანობას, თავაზიანობას და ა.შ. რაც სხვებზე ორიენტირებულობის ტერმინებში ითარგმნება (Ruble, Cohen, & Ruble, 1984; Shinar, 1975). მეორე მხრივ, მიუხედავად სამუშაო ბაზარზე ბოლო დროს მიმდინარე ცვლილებებისა, დღემდე ვხვდებით ფაქტს, რომ სხვადასხვა პროფესიებში სხვადასხვა პროპორციით არიან ქალები და კაცები წარმოდგენილი. ერთი მოსაზრების მიხედვით სამუშაოთა გენდერული სეგრეგაცია განპირობებულია სამუშაო მოთხოვნებისა და სქესით განპირობებული უნარების შესაბამისობით - სამუშაოთა შინაარსიდან გამომდინარე მათ შესასრულებლად საჭიროა ქალებისთვის ან კაცებისთვის დამახასიათებელი უნარები და პიროვნული ნიშნები. მეორე პერსპექტივა სამუშაოთა გენდერულ სეგრეგაციას პროფესიებში ქალების და კაცების პროპორციის ფაქტით ხსნის და არ ინტერესდება მიზეზით თუ რამ ჩამოაყალიბა განაწილების ეს პატერნი - ის რომ სხვადასხვა პროფესიებში ქალები ან კაცები არიან უმრავლესობით წარმოდგენილი, ავტომატურად იწვევს მოლოდინებს, რომ ეს პროფესიები ამ სქესის ადამიანებისთვისაა შესაფერისი; ხოლო მესამე მიდგომა სამუშაოთა

ფართო კატეგორიებს განიხილავს ქალებისთვის ან კაცებისთვის შესაფერისად, მიუხედავად იმისა, რომ მასში გაერთიანებულ სამუშაოებზე სქესთა რეალური განაწილება და სამუშაო მოთხოვნები შეიძლება მნიშვნელოვნად ვარიირებდეს - მაგალითად პროფესიები, რომლებიც დაკავშირებულია აქტივობის მაღალ დონესთან (მშენებლობა, სასოფლო მეურნეობა) მოიაზრება მასკულინურ პროფესიებად, ხოლო პროფესიები, რომელიც დაკავშირებულია აქტივობის დაბალ დონესთან (საკანცელარიო და საოფისე სამსახურები) მიიჩნევა ფემინურ პროფესიებად (Krefting, Berger, & Wallace, 1978).

მაშასადამე, საკმაოდ ლოგიკურია ვიფიქროთ, რომ ამ ორი ფაქტის თანადამთხვევა - რომ სამუშაოები გენდერულადაა განაწილებული და რომ არსებობს მოსაზრება ქალების და კაცების განსხვავებული უნარების შესახებ, კარგი საფუძველია სტერეოტიპის ჩამოსაყალიბებლად. როგორც აღვნიშნეთ, სტერეოტიპიზაციის პროცესი გულისხმობს ადამიანების/ჯგუფების კლასიფიცირებას და კატეგორიზებას რაიმე ნიშნის მიხედვით და შემდგომ მთელი ჯგუფისთვის ამ განმასხვავებელი ნიშნის მიწერას, კატეგორიისადმი მიკუთვებულობის საფუძველზე. შესაბამისად ხდება გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების ჩამოყალიბებაც - გენდერულად სტერეოტიპულად ითვლება ის პროფესიები, რომლებიც ტიპურად რომელიმე სქესთან იდენტიფიცირდება ამ პროფესიაში ქალების და კაცების რაოდენობრივი განაწილებიდან გამომდინარე. ამგვარად მკვიდრდება წარმოდგენები იმის შესახებ, თუ ვისთვისაა - ქალებისთვის თუ კაცებისთვის - ესა თუ ის პროფესია შესაფერისი, რა მახასიათებლები უნდა ქონდეთ ამ პროფესიის ადამიანებს, რა უნარები მოეთხოვებათ, რა ანაზღაურება ექნებათ და ა.შ. (Ruble, Cohen, & Ruble, 1984).

პროფესიის ფემინურობა/მასკულინობის შეფასება ორი გზით ხდება - ა) პროფესიაში დასაქმებული ქალების და მამაკაცების თანაფარდობის მიხედვით, სამუშაოსთან დაკავშირებული ობიექტური სტატისტიკური მონაცემების საფუძველზე და ბ) პროფესიების სუბიექტური შეფასების გზით „მასკულინობა-ფემინურობის“ ბიპოლარულ სკალაზე. როგორც აღმოჩნდა, პროფესიათა ფემინურობა/მასკულინობის სუბიექტური შეფასების შემთხვევაშიც, ადამიანები ეყრდნობიან სამუშაოებზე ქალებისა და კაცების განაწილების დამკვიდრებულ პატერნებს. მაშასადამე, პროფესიის აღქმული გენდერული

ტიპი დამოკიდებულია იმაზე თუ ვინ ფლობს ამ პროფესიას, და ნაკლებად არის დაკავშირებული შესასრულებელი სამუშაოების შინაარსთან (Krefting, Berger, & Wallace, 1978; Shinar, 1975). თუმცა შესაძლოა შეფასების შედეგები იცვლებოდეს შეფასების კრიტერიუმიდან გამომდინარე, მაგალითად, შინარმა აღმოაჩინა, რომ პროფესიული ხატების შეფასებისას სხვადასხვა სქესის რესპონდენტებში მაღალი კონსენსუსი იყო იმ შემთხვევაში თუ ისინი ხელმძღვანელობდნენ ობიექტურ რეალობაზე დაფუძნებული კრიტერიუმით (ქალების და კაცების რიცხოვნობით პროფესიაში), ხოლო თუ შეფასება უწევდათ შესაფერისი პიროვნული ნიშნების ტერმინებში, ქალების და კაცების რეიტინგები ერთმანეთისგან განსხვავდებოდა. თუ პირველ შემთხვევაში ქალებიც და კაცებიც პროფესიათა უმრავლესობას მეტად მასკულინურად აფასებდნენ, მეორე შემთხვევაში ქალები კაცებთან შედარებით უფრო ნაკლებ პროფესიას განიხილავდნენ მხოლოდ კაცებისთვის შესაფერისად (Shinar, 1975).

ჩვენი კვლევის ფარგლებში გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებში მოვიაზრებთ ქალისთვის და კაცისთვის შესაფერის პროფესიებთან დაკავშირებით არსებული წარმოდგენების ერთობლიობას.

პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები

პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპების მეორე მნიშვნელოვანი განზომილება არის პრესტიჟი. პრესტიჟის მნიშვნელოვნება, როგორც პროფესიების/სამუშაოების შეფასების მნიშვნელოვანი კრიტერიუმისა, არა ერთ კვლევაში დადასტურდა (Thielbar & Feldman, 1969; Glick, Wilk, & Perreault, 1995; Oswald, 2003). მაგალითად, მორმა და მისმა კოლეგებმა იკვლიეს ფაქტორები, რომელთაც შეიძლება გავლენა მოეხდინათ პროფესიულ ხატებზე. როგორც აღმოჩნდა, პროფესიის პრესტიჟულობა გაცილებით მნიშვნელოვანი და ინფორმატიული ფაქტორია ადამიანებისათვის პროფესიასთან დაკავშირებული წარმოდგენების ჩამოყალიბებისას, ვიდრე საქმიანობის სფერო/დარგი (More & Sucner, 1976).

სხვადასხვა კვლევებით ვლინდება პრესტიჟთან დაკავშირებული სტერეოტიპების შემდეგი პატერნი - პრესტიჟულად ითვლება ტრადიციულად მასკულინური ე.წ. „თეთრ

საყელოიანი“ პროფესიები და ნაკლებად პრესტიჟულად ე.წ. ფემინური პროფესიები. აქვე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ პრესტიჟის მიხედვით დაბალ საფეხურზე არის ტრადიციულად მასკულინური პროფესიების მნიშვნელოვანი ნაწილიც - ე.წ. „ლურჯ საყელოიანი“ პროფესიები (Thielbar & Feldman, 1969; More & Sucner, 1976; Glick, Wilk, & Perreault, 1995; Oswald, 2003). მაგალითად, ოსვალდის მიერ ჩატარებულ კვლევაში გამოვლინდა, რომ რესპონდენტებმა პრესტიჟულად შეაფასეს უფრო მეტი მასკულინური პროფესია, ვიდრე ფემინური და ამავდროულად მაღალი პრესტიჟს მასკულინური პროფესიების საშუალო რეიტინგი სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად აღემატებოდა მაღალი პრესტიჟს ფემინური პროფესიების საშუალო რეიტინგს (Oswald, 2003). ასევე, ემპირიულად დასტურდება გოტფრიდსონის ვარაუდი მის შესახებ, რომ ყველაზე დაბალი პრესტიჟის პროფესიებს ძირითადად წარმოადგენს მასკულინობა-ფემინურობის სკალაზე უკიდურეს ბოლოებში მდებარე პროფესიები (Gottfredson L. S., 1981; Glick, Wilk, & Perreault, 1995).

პროფესიის პრესტიჟულობის შეფასებისას მიმართავენ ორ კრიტერიუმს: 1) ობიექტურ სოციო-ეკონომიკურ ფაქტორებს - მაგალითად, როგორცაა ამ პროფესიის მქონე პირების საშუალო შემოსავალი, საჭირო განათლების დონე და 2) პროფესიის სუბიექტურ შეფასებებს მის სოციალურ სასურველობასთან დაკავშირებით, რაც თავის მხრივ უკავშირდება ამ ობიექტურ ფაქტორებს და ამ პროფესიის ადამიანების პიროვნული ნიშნების შეფასებას. ამასთან აღსანიშნავია, რომ ადამიანებს არ სჭირდებათ ამ პროფესიის მქონე ადამიანთან ურთიერთობის გამოცდილება იმისთვის, რომ შეაფასონ მისი პრესტიჟულობა. მაგალითად, ერთ-ერთ კვლევაში რესპონდენტთა უმრავლესობა პრესტიჟულად აფასებდა დიდი კორპორაციის მმართველისა და საჰაერო პილოტის პროფესიებს ისე, რომ არ ქონდათ მათთან პერსონალური კომუნიკაციის გამოცდილება (Thielbar & Feldman, 1969). პროფესიების პრესტიჟულობის შეფასებისას ძალიან ხშირად ვხვდებით მის ასოცირებას ისეთ პიროვნულ ნიშნებთან და ატრიბუტებთან, როგორცაა ასერტულობა, პასუხისმგებლობა, ინტელექტი (More & Sucner, 1976), განათლება, ანალიტიკური უნარები, სივრცითი უნარები, მასკულინური პიროვნული ნიშნები და ა.შ. (Glick, Wilk, & Perreault, 1995).

წინამდებარე კვლევაში პრესტიჟთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებში მოვიაზრებთ იმ წარმოდგენებს, რომლებიც არსებობს მაღალი/დაბალი პრესტიჟის პროფესიებთან დაკავშირებით.

შეჯამების სახით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ პროფესიული ხატების შეფასებისას ადამიანები დღემდე ყველაზე ხშირად სწორედ ფემინურობა/მასკულინობისა და პრესტიჟის განზომილებებს მიმართავენ. გოტფრიდსონის ვარაუდს იმის შესახებ, რომ პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპული წარმოდგენები ლაგდება ორი ორთოგონალური განზომილების - ფემინურობა/მასკულინობისა და პრესტიჟის მიხედვით, მრავალი ემპირიული კვლევა ადასტურებს. მაგალითად შეგვიძლია მოვიყვანოთ გლიკის და მისი კოლეგების მიერ ჩატარებული კვლევათა სერიები სამუშაოთა ხატებთან დაკავშირებით. ამ კვლევების მთავარ მიზანს წარმოადგენდა დაედგინათ, გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული ხატები ერთგანზომილებიანია და შეგვიძლია მარტივად პროფესიაში ქალების/კაცების წილის შეფასებას დავეუკავშიროთ, თუ მრავალგანზომილებიანია და შეგვიძლია ვთქვათ, რომ გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს, გარდა დასაქმებულთა სქესისა, აყალიბებს გენდერთან დაკავშირებული სხვა კომპონენტებიც (მაგალითად, ფემინური/მასკულინური პიროვნული ნიშნები, გარეგნობა, ინტელექტი და ა.შ.). ამ კვლევის მიზანს ასევე შეადგენდა ეკვლიათ პროფესიული სტერეოტიპების მეორე - პრესტიჟთან დაკავშირებული განზომილება და მისი კორელატები. კვლევის პირველ ნაწილში რესპონდენტებს სთხოვდნენ ასოციაციურად დაესახელებინათ ის ნიშნები, რომლებიც ყველაზე კარგად აღწერდა ამა თუ იმ პროფესიის წარმომადგენლებს. როგორც აღმოჩნდა, ადამიანები პირველ რიგში და ყველაზე ხშირად ასახელებდნენ სქესს (დაახლოებით 60% რესპონდენტების), ასევე ხშირად სახელდებოდა გენდერთან დაკავშირებულ პიროვნულ ნიშნები და ისეთი ატრიბუტები, რომლებიც შეგვიძლია გავაერთიანოთ გარეგნობის კატეგორიაში. შედარებით ნაკლებად იყენებდნენ პრესტიჟთან და სოციალურ სტატუსთან დაკავშირებულ ტერმინებს. კვლევის მეორე ეტაპზე შეიმუშავეს პროფესიული ხატების საკვლევი ინსტრუმენტი, რომლის საფუძველზე მოპოვებული რაოდენობრივი მონაცემების ფაქტორულმა ანალიზმაც გამოკვეთა პროფესიული ხატის შეფასების ოთხი ფაქტორი - გენდერული ტიპი,

პრესტიჟი/ინტელექტი, ასაკი და კომუნიკაციური უნარები (სადაც ასაკი და კომუნიკაციური უნარები შედარებით „სუსტი“ ფაქტორებია). გენდერული ტიპის ფაქტორს დაუკავშირდა პროფესიაში ქალების/კაცების რაოდენობის შეფასება და ფიზიკური მახასიათებლები (მაგალითად ფიზიკური ძალა, უნიფორმა და ა.შ.). ამ განზომილების პოლუსები, სავარაუდოდ, შეესაბამება „ლურჯსაყელოიან“ და „ვარდისფერსაყელოიან“ პროფესიებს - სკალის მასკულინურ პოლუსში მოიაზრება სამუშაოები, სადაც დომინირებენ მამაკაცები, რომლებიც ასოცირდება ფიზიკურ ძალასთან და მექანიკურ უნარებთან (და არა მასკულინურ პიროვნულ ნიშნებთან, როგორცაა ამბიციურობა, ლიდერული უნარები, კონკურენტულობა და ა.შ.); ხოლო სკალის ფემინურ პოლუსს დაუკავშირდა არა ფიზიკური ნიშნები, არამედ გენდერთან დაკავშირებული პიროვნული ნიშნები, როგორცაა მზრუნველობა. რაც შეეხება პრესტიჟი/ინტელექტის ფაქტორს, აღმოჩნდა, რომ ტრადიციულად მასკულინური პიროვნული ნიშნები და ისეთი ატრიბუტები, რომლებსაც ყველაზე ხშირად მოითხოვენ მაღალი პრესტიჟის სამუშაოებზე (მაგალითად, ჰოლანდის კვლევითი ტიპის სამუშაოებზე) - ინტელექტი, განათლება, სივრცითი და ანალიტიკური უნარები, და ა.შ. - სწორედ ამ ფაქტორის გარშემო დაჯგუფდა. ამ კვლევის შედეგების ინტერპრეტაციისას მივდივართ დასკვნამდე, რომ პროფესიული ხატების ყველაზე თვალსაჩინო განზომილებები პრესტიჟი და გენდერია - „ლურჯსაყელოიანი“ და „ვარდისფერსაყელოიანი“ სამუშაოები დიფერენცირდება ბიპოლარული მასკულინობა/ფემინურობის განზომილებით, ხოლო პრესტიჟული „თეთრსაყელოიანი“ პროფესიები კი პრესტიჟის განზომილებით. ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ ეს უკანასკნელი შედარებით გენდერ-ნეიტრალურია, მაინც მასკულინურად ითვლება იმ თვალსაზრისით, რომ მასთან მჭიდრო კორელაციაშია მასკულინური პიროვნული ნიშნები და ანალიტიკური უნარები, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს გოტფრიდსონის თეორიის მართებულობას (Glick, Wilk, & Perreault, 1995).

მე-კონცეფცია

მე-კონცეფცია ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი და ფართოდ ნაკვლევია კონსტრუქტია ფსიქოლოგიაში. მისი პირველი დეფინიციები უკავშირდება მიდის (1934), კულის (1902)

და ჯემსის (1890) სახელებს (Gecas, 1982), თუმცა, მიუხედავად კონსტრუქტის კვლევის ამხელა ისტორიისა, დღემდე არ არსებობს საერთო კონსენსუსი მის დეფინიციასთან, სტრუქტურასთან და გაზომვის მეთოდებთან დაკავშირებით (Gottfredson, 1985; Marsh & Shavelson, 1985).

მე-კონცეფცია, მისი ფართო განმარტების თანახმად, არის ადამიანის წარმოდგენა საკუთარ თავზე, რომელიც უყალიბდება გარემოსთან ურთიერთობის პროცესში ამ ურთიერთობის ინტერპრეტაციის საფუძველზე (Marsh & Shavelson, Self-Concept: Its Multifaceted, Hierarchical Structure, 1985). წინამდებარე ნაშრომში მე-კონცეფციის ოპერაციული განმარტებისთვის ვეყრდნობით გოტფრიდსონის დეფინიციას, რომელიც წერს, რომ *„მე-კონცეფცია არის ადამიანის წარმოდგენა საკუთარ თავზე, ეს არის ადამიანის შეხედულება იმის შესახებ თუ ვინ არის ის და ვინ არ არის... ასევე მოიცავს მოლოდინებს იმის შესახებ თუ ვინ იქნება ის მომავალში ან ვინ უნდა, რომ იყოს. ...ის შეიძლება მოიცავდეს ადამიანის შეხედულებებს თავის უნარებზე, ინტერესებზე, პიროვნებასა და საზოგადოებაში მის ადგილზე. მე-კონცეფცია გულისხმობს ადამიანის სოციალური მე-ს შერძინებასაც და მე-ს ფსიქოლოგიურ ასპექტებსაც“* [Gottfredson, 1981, გვ. 546-547].

მე-კონცეფციის დეფინიციისას, როგორც წესი, გამოყოფენ ორ მსხვილ განზომილებას - ცნების შინაარსობრივ მხარეს ანუ იდენტობებს და საკუთრი თავის შეფასებას ანუ თვით-პატივისცემას (self-esteem). იდენტობები უკავშირდება მე-ს როგორც ობიექტის მნიშვნელობებს და წარმოადგენს მე-კონცეფციის შინაარსს და უზრუნველყოფს მას სტრუქტურით. თვით-პატივისცემა კი დაკავშირებულია მე-კონცეფციის აფექტურ და შეფასებით კომპონენტთან. რეალურად მე-კონცეფციის ეს ორი განზომილება ერთმანეთთან მჭიდრო კავშირშია - თვით-შეფასება ყოველთვის დამოკიდებულია მეს ხატებზე და მის არსებით ასპექტებზე, ისევე, როგორც იდენტობები არ არსებობს შეფასებითი კომპონენტის გარეშე (Gecas, 1982).

ადამიანის მე-კონცეფცია შეიძლება სულაც არ ასახავდეს მისი სელფის ობიექტურ მახასიათებლებს ან სხვა ადამიანების შეხედულებებს მის შესახებ. მე-კონცეფციის ფუნქციას არ წარმოადგენს ადამიანის შესახებ მაქსიმალურად ზუსტი ხატის ჩამოყალიბება, მეტიც მე-კონცეფციას ხშირად აღნიშნავენ მე-სქემის ტერმინით, რაც

გულისხმობს იმას, რომ იგი ფუნქციონირებს როგორც კოგნიტური სქემა, რომელიც ახდენს ინფორმაციის გადამუშავებას უკვე ჩმოყალიბებული კონცეფციის შესაფამისად და საკმაოდ რეზისტენტულია არა კონსისტენტური ინფორმაციის მიმართ. მე-კონცეფცია თავის თავში გულისხმობს კიდევ ამ თვით-განმტკიცების და დაცვის ფუნქციას (Gecas, 1982; Gottfredson, 1985). ადამიანებს შეიძლება ქონდეთ ან არ ქონდეთ თავიანთი მე-კონცეფცია გაცნობიერებული და შესაბამისად, შეეძლოთ ან არ შეეძლოთ მისი არტიკულაცია და ჩამოყალიბება, თუმცა ისინი ყოველთვის მოქმედებენ საკუთარი თავის შესახებ საკუთრივე წარმოდგენის შესაბამისად (Gottfredson, 1981).

თეორეტიკოსთა ნაწილი მე-კონცეფციას განიხილავს, როგორც ერთიან კონსტრუქტს - ზოგად მე-კონცეფციას, რომელიც წარმოადგენს პიროვნების მიერ საკუთარი თავის ზოგად შეფასებას. მეორე პერსპექტივა არის მე-კონცეფციის განხილვა მრავალგანზომილებიანი კონსტრუქტის სახით, რომელიც მე-კონცეფციის სხვადასხვა იერარქიულად ორგანიზებულ ფასეტებს მოიცავს, მათ შორის ზოგად მე-კონცეფციასაც, რომელიც ამ იერარქიის ზედა საფეხურზეა. ლიტერატურაში არ არის ერთიანი პოზიცია იმასთან დაკავშირებით თუ რამდენი და კონკრეტულად რა განზომილებებისგან შედგება მე კონცეფცია. მაგალითად, გამოყოფენ მე კონცეფციის ფიზიკურ, სოციალურ, ემოციურ, აკადემიურ განზომილებებს. მიიჩნევა რომ ადამინის ზრდასთან ერთად უფრო მრავალფეროვანი ხდება მე-კონცეფციაში შემავალი განზომილებები (Marsh & Shavelson, 1985; Marsh, 2008).

ჩვენი კვლევის თეორიული ჩარჩოს ფარგლებში მე-კონცეფციას განვიხილავთ, როგორც მრავალგანზომილებიან კონსტრუქტს, რომელიც შედგება ბევრი სხვადასხვა კომპონენტისგან დაწყებული გარეგნობასთან დაკავშირებული შეხედულებებიდან - მნიშვნელოვანი ცხოვრებისეული როლებით დასრულებული. ამავდროულად ხაზს უსვამს იმას, რომ ადამიანისთვის მე-კონცეფციის ყველა განზომილება ყველა სიტუაციაში ერთნაირად რელევანტური და მნიშვნელოვანი არ არის. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მართლაც ადამიანები ყველაზე უფრო მოწადინებული არიან დაიცვან თავიანთი გენდერული მე-ხატი, შემდეგ სოციალურ სტატუსთან დაკავშირებული იდენტობა, შემდეგ პიროვნულ ნიშნებთან და ინტერესებთან დაკავშირებული და ა.შ. თანმიმდევრობით. გოტფრიდსონი გამოყოფს მე-კონცეფციის პროფესიასთან

დაკავშირებული ძირითადი ელემენტებს - გენდერს, სოციალური წარმომავლობას, ინტელექტს, პროფესიულ ინტერესებს, უნარებს და ღირებულებებს, რომელთაც გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭებათ პროფესიული არჩევანის თვალსაზრისით (Gottfredson, 1981; 1985).

არსებობს საინტერესო კვლევები სტერეოტიპების, მე-კონცეფციისა და სხვადასხვა აკადემიურ სფეროებისადმი დაინტერესებულობას შორის, რომლებიც ადასტურებენ იმ პატერნს, რომ სტერეოტიპები (გენდერული) მნიშვნელოვან გავლენას ახდენენ აკადემიურ ინტერესებზე და ხშირ შემთხვევაში ამ კავშირის გამაშუალებელს მე-კონცეფცია ან თვითშეფასება წარმოადგენს. მაგალითად, Skaalvik-ის და Skaalvik-ის მიერ სხვადასხვა ასაკის ნორვეგიულ მოსწავლეებთან მათემატიკურ უნარებსა და ნორვეგიულ ენასთან მიმართებაში არსებული თვითშეფასების კვლევამ დაადასტურა, რომ განსხვავებები აკადემიურ მე-კონცეფციაში ჯერ კიდევ არსებობს სქესის მიხედვით. მათემატიკურ უნარებთან დაკავშირებით ყველა ასაკობრივ კატეგორიაში გოგონების თვითშეფასება მნიშვნელოვნად ჩამორჩებოდა ბიჭების თვითშეფასებას, რაც ვერ აიხსნება აკადემიური მიღწევებში ან უნარებში სხვაობით - მათემატიკური უნარების ტესტებში და აკადემიურ შეფასებებში ბიჭებს და გოგონებს თითქმის თანაბარი შედეგები აქვთ, მაშნ როდესაც მათი შეფასება საკუთარ უნარებთან დაკავშირებით იმეორებს სტერეოტიპულ პატერნს. დაბალ ასაკობრივ ჯგუფებში ბიჭების თვითშეფასება ნორვეგიულ ენასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვნად ჩამორჩებოდა გოგონებისას, თუმცა მაღალ კლასებში ეს განსხვავება ქრება. კვლევამ გამოავლინა კიდევ ერთი საინტერესო მომენტი - მიუხედავად იმისა, რომ ბიჭები არ მიიჩნევენ, რომ მათემატიკაში ნორვეგიულ ენასთან შედარებით უფრო მაღალი უნარები აქვთ, გოგონებთან შედარებით უფრო მეტად სურდათ ეჩვენებინათ, რომ კარგი მათემატიკური უნარები აქვთ, რაც მეტყველებს იმაზე, რომ ისინი გარკვეულწილად განიცდიან წნეხს, რომ არ გამოჩნდნენ სუსტები სტერეოტიპულად გენდერულად რელევანტურ დარგში - მათემატიკაში (Skaalvik & Skaalvik , 2004). ქალებისა და კაცების უნარებთან დაკავშირებული სტერეოტიპებისა და თვითშეფასებას შორის კავშირი იკვლიეს Guimond-მა და Russel-მაც სტუდენტების შერჩევაზე ჩატარებულ კვლევათა სერიაში. ამ კვლევებშიც დადასტურდა იმ სტერეოტიპის არსებობა, რომ მამაკაცებთან ასოცირდება მათემატიკური და ტექნიკური უნარები, ხოლო ქალებთან ენებთან

დაკავშირებული უნარები, თუმცა დაფიქსირდა გარკვეული სხვაობები სხვადასხვა სუბ-ჯგუფებში. მაგალითად, კაცები, რომლებიც სწავლობდნენ ფსიქოლოგიას ქალებზე ნალეზად ეთანხმებოდნენ მოსაზრებას, რომ მამაკაცებს აქვთ უპირატესობა ტექნიკურ მეცნიერებებში და ასევე ქალები, რომლებიც სწავლობდნენ ტექნიკურ სპეციალობებზე ჰუმანიტარული პროფილის მქონე ქალებისაგან განსხვავებით, არ ეთანხმებოდნენ მოსაზრებას ტექნიკურ საგნებში მამაკაცების უპირატესობასთან დაკავშირებით. ამასთან მკვლევარებმა ექსპერიმენტული დიზაინის კვლევებით დაადასტურეს ის ფაქტი, რომ სტერეოტიპებს შეუძლიათ გავლენა მოახდინონ აკადემიურ მე-კონცეფციაზე. ერთ შემთხვევაში ჰუმანიტარული პროფილის ქალი სტუდენტები სტერეოტიპის აქტივაციის პირობაში მნიშვნელოვნად ამცირებდნენ თავიანთ თვით შეფასებას ტექნიკურ უნარებთან დაკავშირებით და ასახელებდნენ, რომ ტექნიკურ საგნებში ყავთ დაბალი ქულები საკონტროლო ჯგუფის ქალებთან შედარებით, ხოლო მეორე ექსპერიმენტში მსგავსი პატერნი დაფიქსირდა ტექნიკური მეცნიერებების სტუდენტი კაცების შემთხვევაში - საკონტროლო ჯგუფის ცდის პირებთან შედარებით, ის კაცები, რომელთა შემთხვევაშიც ხდებოდა ჯერ სტერეოტიპის აქტივაცია და შემდეგ თვითშეფასება, მნიშვნელოვნად დაბალ შეფასებას აძლევდნენ საკუთარ უნარებს ენებში და აფიქსირებდნენ, რომ ენებში ყავთ უფრო დაბალი ნიშნები. კვლევებმა დაადასტურა, რომ გენდერული სტერეოტიპები ცვლის თვით-შეფასებას (Guimond & Roussel, 2001).

მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინები

ადამიანს ყოველდღიურ რეჟიმში უწევს სხვა ადამიანებთან კომუნიკაცია, რომელთა ნაწილის აზრი, დამოკიდებულებები, მოლოდინები და შეფასებები მისთვის მნიშვნელოვანია. სელფის კვლევებში საკმაოდ დიდი ხნის მანძილზე დომინანტური პოზიცია ეჭირა დებულებას იმის შესახებ, რომ ადამიანის მე-კონცეფციის ჩამოყალიბება მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრულია სხვა ადამიანებით და პირდაპირ ასახავს მათ დამოკიდებულებებსა და შეფასებას ჩვენდამი. როგორც მიდი (1934) აღნიშნავდა, ადამიანს მე-ს შეგრძნება უყალიბდება თავისივე სოციალური ჯგუფის წევრების მისდამი

ინდივიდუალური დამოკიდებულებების ან მთლიანად ჯგუფის გენერალიზებული დამოკიდებულების შეფასების საფუძველზე. ასევე მიღებულია მოსაზრება იმის შესახებ, რომ ადამიანების თვით-შეფასება სხვების მხრიდან შეფასებითაა განსაზღვრული. თუმცა ემპირიული კვლევები ამ საკითხთან დაკავშირებით ერთმნიშვნელოვან პასუხს ვერ იძლევა და მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინების კონსტრუქტთან დაკავშირებით ბევრი მნიშვნელოვანი დეტალის გათვალისწინებაა საჭირო (Kemper, 1966; Rosenberg, 1973; Gecas, 1982).

პირველ რიგში, უნდა აღინიშნოს, რომ მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინების გავლენა დიდადაა დამოკიდებული სამიზნე პირის აღქმაზე - ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია არა ის, თუ რეალურად, ობიექტურად რას ფიქრობს სხვა ჩვენზე, არამედ ის, თუ როგორ აღვიქვამთ ჩვენ მის ამ დამოკიდებულებას. მართლაც სხვადასხვა ემპირიული კვლევები ადასტურებს, რომ არსებობს ძლიერი კავშირი ამ სხვისი თვალთ დანახულ „აღქმულ მესა“ და იმ ხატს შორის, რომელიც თავად ინდივიდს აქვს საკუთარი თავის შესახებ და ეს კავშირი „აღქმულ მესა“ და მე-ხატს შორის გაცილებით უფრო დიდია, ვიდრე კავშირი მე-ს ხატსა და იმას შორის, რასაც მნიშვნელოვანი სხვები რეალურად ფიქრობენ (Rosenberg, 1973).

მეორე მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს, თუ ვინ შეგვიძლია მივიჩნიოთ „მნიშვნელოვან სხვად“, რომელთა დამოკიდებულებებსა და მოლოდინებს შეუძლიათ ჩვენზე გავლენა მოახდინონ. ბუნებრივია, ადამიანისთვის ერთნაირი მნიშვნელობა არ ექნება ყველა იმ ადამიანის აზრს ვისთანაც კომუნიკაცია აქვს. თავად ეს საკომუნიკაციო წრეც ყველა ადამიანისთვის სხვადასხვა ზომისაა - ვიღაცას მეტ ადამიანთან უწევს ურთიერთობა, ვიღაცას - ნაკლებთან, თუმცა მნიშვნელოვანი სხვების რაოდენობა მაინც შეზღუდულია ვინაიდან ადამიანებს არც დრო და არც შესაძლებლობა არ აქვთ ბევრი ადამიანის შეხედულება მიიღონ მხედველობაში. მნიშვნელოვანი სხვების რაოდენობას და იმას თუ ვინ იქნებიან ისინი მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს ისეთი ფაქტორები როგორცაა სოციალური სტრუქტურა და ოჯახის სტრუქტურა, გეოგრაფიული გარემო (ქალაქი თუ სოფელი), კულტურული ნორმები, სუბკულტურები და ა.შ. (Kemper, 1966).

გარდა იმისა, რომ ყველა ინდივიდისთვის მნიშვნელოვან სხვებში სხვადასხვა ადამიანები მოიაზრებოდნენ - ოჯახის წევრები, მეგობრები, მასწავლებლები, უფროსი და თანამშრომლები, კუმირები და ა.შ. აღსანიშნავია ისიც, რომ მნიშვნელოვნად მიჩნეული ყველა ადამიანის დამოკიდებულებები და მოლოდინები არ ახდენს თანაბარ გავლენას (Gecas, 1982; Kemper, 1966; Rosenberg, 1973). ამის ერთ-ერთი მიზეზი არის ის, რომ ყველა თანაბრად მნიშვნელოვანი არ არის. მაგალითად, კემპერის მიერ ჩატარებულ კვლევაში (1966) გამოჩნდა, რომ როდესაც ანალიზებდნენ მსხვილ ორგანიზაციაში აღმასრულებელ პოზიციებზე დასაქმებული კაცების საკუთარ მე-კონცეფციასა და მნიშვნელოვნად მიჩნეული სხვების (ცოლი, უფროსი, მამა, თანამშრომელი) მოლოდინებს შორის კავშირებს, სხვების მნიშვნელოვნების ხარისხის გათვალისწინების გარეშე, მაქსიმალური კორელაციის კოეფიციენტი იყო 0.22. ხოლო მას შემდეგ, რაც ცალ-ცალკე ჩაატარეს ანალიზი და გაყვეს ერთმანეთისგან ძალიან მნიშვნელოვანი და ნაკლებად მნიშვნელოვანი სხვები, ძალიან მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინებსა და მე-კონცეფციას შორის კავშირის კორელაციის კოეფიციენტი გაიზარდა 0.56-მდე. ამავე კვლევაში გამოვლინდა საკმაოდ საინტერესო პატერნი იმასთან დაკავშირებით, რომ იმ პირებთან რომელთა მე-კონცეფციაში ცენტრალური ადგილი ეჭირა ინტელექტს, დამოუკიდებლობას, რაციონალურობასა და კრეატიულობას, კავშირი მე-კონცეფციასა და მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინებს შორის უარყოფითი აღმოჩნდა, რაც მკვლევარებმა იმით ახსნეს, რომ ეს ადამიანები საკუთარ თავს არა მოლოდინების რეციპიენტებად, არამედ მოლოდინების წყაროდ განიხილავენ. მეორე მნიშვნელოვანი პატერნი გახლდათ ის, რომ იმ ადამიანების შემთხვევაში, რომელთა მე-კონცეფციაში მნიშვნელოვანი ადგილი ეჭირა პასუხისმგებლობა/კონფორმულობას და სხვებთან კარგი ურთიერთობების ქონას, კავშირი მე-კონცეფციასა და მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინებსა შორის (მ.შ. ნაკლებად მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინებთანაც) საკმაოდ მაღალი აღმოჩნდა (Kemper, 1966). მსგავს შედეგებამდე მივიდა როზენბერგიც (1973), რომელმაც იკვლია ბავშვების თვითშეფასებასა და მნიშვნელოვან სხვებს შორის კავშირი - მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინების გავლენა მე-კონცეფციაზე მით უფრო ძლიერია, რაც უფრო მეტად მნიშვნელოვნად და სანდოდ/დამაჯერებლად აღიქმება ეს მნიშვნელოვანი სხვა რეციპიენტისთვის (Rosenberg, 1973).

მიუხედავად იმისა, რომ გოტფრიდსონი თავის თეორიაში უშუალოდ მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინების როლზე ყურადღებას არ ამახვილებს, ვფიქრობთ საინტერესო იქნება ამ კონსტრუქტის განხილვაც გამორიცხვისა და კომპრომისის თეორიის ჩარჩოშიც. მიუხედავად იმისა, რომ მისაღები ალტერნატივების ზონის ჩამოყალიბების პროცესი ყველა ადამიანისთვის ერთნაირად მიმდინარეობს, როგორც გოტფრიდსონი აღნიშნავს, ის, თუ სად გაავლებს მოზარდი თავისი მისაღები ალტერნატივების ზონის საზღვრებს, დამოკიდებულია საკუთარი უნარების შეფასებაზე და მოტივაციაზე, იმაზე, თუ რა ითვლება წარმატებად მის სოციალურ გარემოში და იმ მოლოდინებზე, რომელიც აქვთ მის ირგვლივ მყოფ ადამიანებს „მათნაირ ხალხთან“ მიმართებაში (Gottfredson, 1981). ბევრი ნიჭიერი, მაგრამ დაბალი სოციო-ეკონომიკური სტატუსის მქონე ადამიანი უარს ამბობს მიიღოს განათლების თუ სამუშაო პოზიციის ის საფეხური, რომელიც მათი უნარებიდან გამომდინარე პრინციპში ხელმისაწვდომია, იმიტომ, რომ მათ სოციალურ ჯგუფში მაღალი პოზიციის სამუშაოს ან კარგი განათლების ქონა შეიძლება სულაც არ ითვლებოდეს წარმატების ინდიკატორად (Gottfredson L. , 1985) და უბრალოდ არ არსებობდეს მათ მიმართ მოლოდინი აკადემიურ ან კარიერულ მიღწევებთან დაკავშირებით. ამის საპირისპირო მოვლენასთან გვაქვს საქმე მაღალი სოციო-ეკონომიკური სტატუსის მქონე ადამიანებთან - მათ თავიანთი სოციალური გარემო მუდმივ წნეხში ამყოფებს, რომ თავიანთი კარიერული და აკადემიური მიღწევებით შეესაბამებოდნენ საზოგადოებრივად მისაღებ მაღალ სტანდარტს (Gottfredson L. , 1985).

აღნიშნული ვარაუდი დასტურდება სხვადასხვა ემპირიული კვლევის მონაცემებითაც, სადაც ჩანს, რომ მნიშვნელოვანის ხვევის დამოკიდებულებებს თუ სტერეოტიპებს მართლაც აქვთ გარკვეული ზეგავლენა ადამიანის მე-კონცეფციაზე და არჩევანზე. მაგალითად, Retelsdorf-ის და მისი კოლეგების ლონგიტუდურ კვლევაში აღმოჩნდა, რომ მასწავლებლების სტერეოტიპი იმასთან დაკავშირებით, რომ ბიჭები გოგონებთან შედარებით ცუდად კითხულობენ, მართლაც აქვს კავშირი ბიჭების თვით შეფასებასთან კითხვის უნარებთან დაკავშირებით (Retelsdorf, Schwartz, & Asbrock, 2015). მსგავსი შედეგები დაფიქსირდა Tiedemann-ის კვლევაშიც სადაც იკვლიეს დაწყებითი სკოლის მოსწავლეების მათემატიკური უნარების აღქმასა და მშობლების სტერეოტიპებს შორის

კავშირი. როგორც აღმოჩნდა იმ მშობლების მოლოდინი, თავიანთი შვილების მათემატიკურ უნარებთან დაკავშირებით, რომლებიც იზიარებდნენ გენდერულ სტერეოტიპებს, შეესაბამებოდა ბავშვების სქესს და სტერეოტიპს (ე.ი. სჯეროდათ, რომ ქალიშვილებს დაბალი მათემატიკური უნარები აქვთ, ხოლო ვაჟ შვილებს შესაბამისად - მაღალი)., ამასთან მშობლის მიერ მათი შვილების მათემატიკური უნარების სტერეოტიპულად აღქმა უკავშირდებოდა ბავშვის თვითშეფასებას მათემატიკურ უნარებთან დაკავშირებით, თუმცა არ ქონდა გავლენა იმ მომენტისთვის რეალურ აკადემიურ მიღწევაზე (Tiedemann, 2000). გარდა თვითშეფასებაზე მნიშვნელოვანი სხვების გავლენისა კვლევები ადასტურებს, რომ მნიშვნელოვანია სხვების მხარდაჭერის აღქმა კარიერის არჩევისასაც. მაგალითად, Dick-ის და Rallis-ის მიერ ჩატარებულ კვლევაში აღმოჩნდა, რომ სტუდენტების (მიუხედავად სქესისა) შემთხვევაში, რომლებიც ირჩევდნენ ინჟინერიას და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებს გაცილებით მნიშვნელოვანი იყო მშობლების და მასწავლებლების აღქმული მხარდაჭერა, ვიდრე სხვა პროფესიების არჩევისას (Dick & Rallis, 1991).

ემპირიული კვლევა

საკვლევი პრობლემა

სამუშაოთა ვერტიკალური და ჰორიზონტალური სეგრეგაცია ფართოდ აღიარებული ფაქტია. ხშირად ამ სეგრეგაციის კარგ მარკერებს წარმოადგენს სამუშაოსთან დაკავშირებული პრესტიჟი/სოციალური სტატუსი და მომუშავე პროფესიონალის სქესი. მიუხედავად მთელს მსოფლიოში თანაბარი შესაძლებლობების პოლიტიკის მიმართულებით წინ გადადგმული მნიშვნელოვანი ნაბიჯებისა, დღემდე არსებობს სქესის ნიშნით პროფესიათა გაყოფა, რაც აყალიბებს გარკვეულ მოლოდინებს იმასთან დაკავშირებით, თუ რა სქესის ადამიანი უნდა ფლობდეს ამა თუ იმ პროფესიას, რა სქესის ადამიანის უნარებია შესაფერისი ამა თუ იმ სამუშაოს შესასრულებლად. ამგვარი მოლოდინები თუ წარმოდგენები პროფესიისა და სქესის, პროფესიისა და სოციალური სტატუსის შესაბამისობის შესახებ, გავლენას ახდენს როგორც პროფესიის არჩევაზე (Gottfredson L. S., 1981), ასევე ორგანიზაციებში პერსონალთან დაკავშირებულ მთელ რიგ გადაწყვეტილებებზე. ისეთ ვაკანსიებზე, რომლებიც ქალებისთვის შესაფერისად მიიჩნევა, მეტი ალბათობით განაცხადს გააკეთებენ ქალები და, შესაბამისად, ამ პოზიციაზე მოხდება ქალის აყვანა, ისევე, როგორც ისეთ ვაკანსიებს, რომლებიც ითვლება, რომ კაცებისთვისაა შესაფერისი, გამოეხმაურებიან კაცები და პოზიციისთვისაც კაცს აირჩევენ (Krefting, Berger, & Wallace, 1978). გარდა ამისა, ამ პატერნის შენარჩუნებას ხელს უწყობს სკოლაში სასწავლო მოდულების გენდერულად სტერეოტიპულად არჩევის ტენდენციაც, რასაც, საბოლოო ჯამში, პროფესიისა და კარიერის სტერეოტიპულ არჩევანამდე მივყავართ (Dick & Rallis, 1991).

ამიტომ დღეს, ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის პირობებში, როდესაც ნაკლებად დგას სქესის ან სოციალური სტატუსის ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის პრობლემა, ვფიქრობთ მნიშვნელოვანია ყურადღების ფოკუსი გადავიტანოთ იმ დამოკიდებულებებზე და სტერეოტიპულ წარმოდგენებზე, რომლებსაც სოციალიზაციის პროცესში ჩვენდაუნებურად ვიძენთ და რომლებიც, ახორციელებენ რა ერთგვარი

ნორმატიული თვით-რეგულატორების როლს, ხშირ შემთხვევაში განსაზღვრავს ისეთ მნიშვნელოვან გადაწყვეტილებებს, როგორც პროფესიის არჩევა.

შესაბამისად, წინამდებარე ნაშრომი ეხება პროფესიულ არჩევანთან დაკავშირებულ ზოგად სოციალურ ცვლადებს - გენდერთან და პრესტიჟთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს. კვლევის ფარგლებში ჩვენს ამოცანას წარმოადგენდა იმის იდენტიფიცირება, თუ რა სტერეოტიპები არსებობს ჩვენს საზოგადოებაში პროფესიებთან დაკავშირებით. ამისთვის საჭირო გახდა კულტურულ რეალობას მორგებული რაოდენობრივი ინსტრუმენტის შემუშავება.

კვლევის მიზანს წარმოადგენს პროფესიულ სტერეოტიპებსა და პროფესიულ არჩევანს შორის ურთიერთმიმართების შესწავლა - რამდენად არის გენდერთან და პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების ფლობა ეგრეთ წოდებული სტერეოტიპული პროფესიული არჩევანის პრედიქტორი. ასევე გვაინტერესებს, როგორია ამ ცვლადებს შორის კავშირზე მე-კონცეფციის გავლენა და უკავშირდება თუ არა პროფესიულ არჩევანს მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინები.

კვლევის დიზაინი

წინამდებარე კვლევის ფარგლებში ჩვენთვის საინტერესო ინფორმაციის მოპოვებისა და დამუშავებისათვის მივმართავთ როგორც თვისობრივი, ასევე რაოდენობრივი კვლევის მეთოდებს.

პროფესიულ სტერეოტიპებთან დაკავშირებით ინფორმაციის მოძიებისათვის უპრიანად მივიჩნიეთ თვისობრივი მეთოდების, კერძოდ, ინტერვიუს მეთოდის გამოყენება, ვინაიდან ჩვენი ინტერესის ძირითად ფოკუსს წარმოადგენდა იმის გარკვევა, თუ რამდენად რელევანტურია ჩვენი საზოგადოებისთვის გენდერთან და პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების ის პატერნი, რომელიც თეორიულ მოდელში და საერთაშორისო კვლევებში გვხვდება.

პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპების, მე-კონცეფციის, მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინებისა და პროფესიული არჩევანის ურთიერთმიმართების კვლევისთვის მივმართეთ რაოდენობრივი კვლევის მეთოდებს, კერძოდ, კითხვარებს, ვინაიდან გვაინტერესებს, რამდენად იზიარებენ ადამიანები პროფესიებთან დაკავშირებულ იმ სტერეოტიპებს, რომელთა იდენტიფიცირებაც თვისობრივი კვლევის ეტაპზე მოხდა და რამდენად ახდენს ეს სტერეოტიპები გავლენას ჩვენთვის საინტერესო სხვა ცვლადებზე. აგრეთვე შევიმუშავეთ კითხვარები მე კონცეფციისა და მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინების გავლენის საკვლევად.

თვისობრივი კვლევა

კვლევის მეთოდად ავარჩიეთ ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუ. ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუს მეთოდი გულისხმობს იმას, რომ ინტერვიუს პროცესი მიმდინარეობს კონკრეტულ საკითხებთან დაკავშირებით, წინასწარ გაწერილი ინტერვიუს გეგმის საფუძველზე. ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუ გარკვეულ დონეზე ფორმალიზებულია - კითხვები ყველა რესპონდენტს ეძლევა წინასწარ განსაზღვრული, სისტემატიზებული და კონსისტენტური წესრიგის მიხედვით, თუმცა ინტერვიუერი თავისუფალია, გადაუხვიოს ამ წესრიგს და საჭიროების შემთხვევაში დასვას დამატებითი კითხვები (Lune & Berg, 2017).

რესპონდენტებს წარმოადგენდნენ დარგის ექსპერტები, რომელთა კვლევის ინტერესების სფეროში შემოდის ისეთი საკითხები, როგორცაა კულტურა, იდენტობა, სტერეოტიპები, უმცირესობების საკითხები, გენდერის კვლევები. ინტერვიუ ჩავატარეთ შვიდ ექსპერტთან. დეტალური ინფორმაცია რესპონდენტების შესახებ იხილეთ ქვემოთ მოყვანილ ცხრილში #1.

ცხრილი #1. ინტერვიუში მონაწილე ექსპერტების განაწილება პროფესიისა და სქესის მიხედვით.

ექსპერტის პროფესია	ქალი	კაცი	საერთო რაოდენობა
ფსიქოლოგი	2	-	2
კულტურის მკვლევარი	2	2	4
გენდერის მკვლევარი	1	-	1
საერთო რაოდენობა	5	2	7

ინტერვიუ მიმდინარეობდა წინასწარ შემუშავებული გზამკვლევის მიხედვით, რომელიც შეესაბამებოდა კვლევის ძირითად მიზნებს. ინტერვიუს გზამკვლევაში შესული კითხვები ეხებოდა შემდეგ საკითხებს:

- გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები
- პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები
- ნებისმიერი სხვა ტიპის პროფესიული სტერეოტიპი, რომელიც შეიძლება მნიშვნელოვანი იყოს ქართული კულტურის კონტექსტში
- პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპების საფუძველი და ჩამოყალიბების მიზეზები
- სხვადასხვა ტიპის სტერეოტიპების ურთიერთმიმართების საკითხი
- სტერეოტიპების სიხშირე, სიზუსტე, სიძლიერე და რელევანტურობა სხვადასხვა ჯგუფისათვის

ინტერვიუების ანალიზმა დაადასტურა კვლევის თეორიული ჩარჩოთი განპირობებული მოლოდინი იმასთან დაკავშირებით, რომ პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპები ძირითადად მაინც ლაგდება ორი ცვლადის - გენდერის და პრესტიჟის ირგვლივ. თუმცა, გამოიკვეთა სამუშაოთა სხვადასხვა დარგის საქართველოში ისტორიულად მცხოვრებ ეთნიკურ უმცირესობათა ჯგუფებთან დაკავშირების საინტერესო ტენდენცია, რაც, ვფიქრობთ, ჩვენი კულტურული გარემოს თავისებურებითაა განპირობებული.

ექსპერტების უმრავლესობა მეტ-ნაკლებად თანხმდება პროფესიული სტერეოტიპების შინაარსზე და პროფესიულ არჩევანზე მათი გავლენის მნიშვნელობაზე, თუმცა აზრთა სხვადასხვაობას ვხვდებით იმასთან დაკავშირებით, თუ რამდენად მყარია ეს სტერეოტიპები და საზოგადოების რომელ ჯგუფებზე აქვს ყველაზე დიდი გავლენა.

ინტერვიუებმა საშუალება მოგვცა დაგვეჩვენა პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპების ცვლილების დინამიკაც - აღმოჩნდა, რომ ბევრი სტერეოტიპი, რომელიც აქტუალური იყო რამდენიმე წლის წინ, დღეს აღარ არის მნიშვნელოვანი, ბევრი კი დღესაც არ კარგავს თავის გავლენას.

ინტერვიუების ანალიზის შედეგად გამოკვეთილი მნიშვნელოვანი საკითხები დავაჯგუფეთ თემატურად:

გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები. როგორც აღმოჩნდა, ქართულ რეალობაშიც სამუშაოებთან დაკავშირებული სტერეოტიპები იმეორებს სამუშაოთა გენდერული სეგრეგაციის საერთაშორისო პატერნს - ე.წ. „ლურჯსაყელოიანი“ სამუშაოები, რომელთა შესრულება ხშირ შემთხვევაში საჭიროებს ფიზიკურ ძალას, აღიქმება, როგორც მამაკაცისთვის შესაფერისი სამუშაოები, ხოლო ე.წ. „ვარდისფერსაყელოიანი“ სამუშაოები, რომელთა შორისაც, ძირითადად, მომსახურების და განათლების სფეროს საშუალო და დაბალი პოზიციები მოიაზრება, მიიჩნევა ქალებისთვის შესაფერისად:

„იყო და დღესაც არის რაღაც პროფესიები, თან არცთუ ისე განვითარებულ ქვეყნებში, რომლებიც უბრალოდ მოითხოვს ფიზიკურ ძალას, რომელიც მამაკაცს აქვს და ქალს - არა აქვს... კაცის პროფესიები არის პირველ რიგში ფიზიკურ ძალასთან და განსაკუთრებულ პირობებთან დაკავშირებული, მაგალითად მღაროელი, მწგრეველი და მსგავსი პროფესიები, რაც მძიმეა ფიზიკური თვალსაზრისით და ქალს შეიძლება ფიზიოლოგიურად ნაკლები საშუალება ჰქონდეს ამ პროფესიაში რაღაცის მიღწევის.“
(რესპონდენტი #1)

„[მხოლოდ კაცისთვის დამახასიათებელი პროფესიები] უფრო ფიზიკურ შრომასთან ასოცირდება მანაც“ (რესპონდენტი #5)

„[კაცის პროფესია დაკავშირებულია] ძალასთან, პოლიცია მაგალითად, ეხლა ხომ წამოვიდა ქალი პოლიციელები, მაგრამ ძალოვანი სტრუქტურა მამაკაცური პროფესია იყო ყოველთვის“ (რესპონდენტი #4)

თუ ექსპერტთა კონსენსუსის ხარისხით ვიმსჯელებთ, გენდერთან დაკავშირებულ ერთ-ერთ ყველაზე მყარ პროფესიულ სტერეოტიპს წარმოადგენს ის, რომ ზრუნვასთან დაკავშირებული პროფესიები, როგორცაა მასწავლებელი, საბავშვო ბაღის აღმზრდელი,

ექსკლუზიურად ქალებისთვის შესაფერისი პროფესიებია. კითხვაზე, რა სტერეოტიპები გახსენდებათ პროფესიებთან დაკავშირებით? ფაქტობრივად ყველა ექსპერტმა აღნიშნა სწორედ ეს სტერეოტიპი:

„ბოლო ხანებში მიჩნეული იყო, რომ ქალისთვის საუკეთესო პროფესია იყო მასწავლებლობა. ახლა არის სანთლით ძიება მასწავლებელი მამაკაცების, განსაკუთრებით ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლებში, სადაც შეიძლება იმ სტერეოტიპის, შეიძლება სხვა მიზეზის გამო და მათ შორის ეკონომიკური და ფინანსური მიზეზების გამო, მამაკაცები როგორც წესი არ და ვერ საქმდებოდნენ“ (რესპონდენტი #1).

„ჩვენთან ხომ ქალური პროფესია ტრადიციულად იყო მასწავლებლობა. მასწავლებელი უნდა ყოფილიყო ქალი, კი იყვნენ კაცებიც მაგრამ... ეს საბჭოთა რეალობა დღესაც მუშაობს“ (რესპონდენტი #4).

„ხშირად გაიგებთ, რომ მასწავლებლობა კარგია ქალისთვის იმიტომ, რომ არ არის მკაცრად განსაზღვრული საათები და შეძლებს მეტი დრო ოჯახში გაატაროს“ (რესპონდენტი #5).

გარდა ამისა, ვხვდებით მასწავლებლის პროფესიაში საგნების გენდერული პრინციპით განაწილების პატერნსაც. თუ აღმოჩნდა, რომ კაცი მუშაობს სკოლაში, ის ტრადიციულად მოიაზრება ტექნიკური საგნების (მათემატიკა, ფიზიკა, ხაზვა) ან ფიზკულტურის მასწავლებლად:

„[არსებობს] ძალიან ისეთი ბანალური სტერეოტიპი - ფიზკულტურის მასწავლებელი - კაცი, დანარჩენი ყველაფერი - ქალი, იქ ხაზვა შეიძლება გასწავლოს კაცმა, მაგრამ ქართული - არა, არის ეგეთი მომენტი. ეს ჰუმანიტარია განსაკუთრებით ქალური სფეროა“ (რესპონდენტი #3).

მსგავსი სტერეოტიპებია საბავშვო ბაღის აღმზრდელის და ძიძის პროფესიებთანაც:

„როდესაც ჩვენი ერთ-ერთი სტუდენტი, უფრო სწორად ყოფილი სტუდენტი, ძალიან კარგი ბიჭი, წავიდა სამუშაოდ საბავშვო ბაღში და დღემდე მუშაობს იქ... ამან დიდი გაცემა გამოიწვია, თუმცა მხარდაჭერაც იყო რასაკვირველია და აღფრთოვანებაც“ (რესპონდენტი #1).

„აბა ეხლა უცბად წარმოიდგინე, რამდენ ოჯახში მივა კაცი ძიძა და რამდენი ოჯახი მიიღებს კაც ძიძას? (რესპონდენტი #5).

კიდევ ერთი სფერო, სადაც გვხვდება პროფესიის შიგნით სპეციალიზაციის გენდერულად სეგრეგაციის პატერნი, არის ექიმის პროფესია. ინტერვიუების პროცესში გამოიკვეთა საინტერესო ტენდენცია - ექიმის შემთხვევაში ექსპერტები ხაზს უსვამდნენ იმას, რომ ექიმი ქირურგის უკან სტერეოტიპულად მოიაზრება კაცი, ხოლო ექიმი პედიატრის ან თერაპევტის უკან - ქალი.

ჩვენს შემთხვევაშიც დადასტურდა გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების გამიჯვნა ქალების და კაცებისთვის მიწერილი უნარების მიხედვით. მაგალითად, მათემატიკოსი, ფიზიკოსი, ინჟინერი, IT ანუ ის პროფესიები, რომლებიც დაკავშირებულია ე.წ. STEM საგნებთან (საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები, ტექნოლოგიები, ინჟინერია და მათემატიკა) ჩვენთანაც ტრადიციულად აღიქმება კაცის სფეროდ, ხოლო ჰუმანიტარია - ქალის სფეროდ. და გენდერულად არაკონგრუენტულ პროფესიაში წარმატების შემთხვევები აიხსნება საპირისპირო სქესის ნიშნების თუ უნარების მიწერით:

„...საბჭოთა პერიოდში იყო - „კაცური ტვინი აქვს“. მაგალითად, ერთი კლასელი მყავდა, მათემატიკას კარგად სწავლობდა. როცა მასწავლებლებს უნდოდათ, რომ ძალიან კარგი ეთქვათ ამ გოგოზე, ამბობდნენ, რომ კაცური ტვინი აქვს“ (რესპონდენტი #5).

„...მამაკაცი [აღიქმება როგორც] უფრო მკაცრი, ძლიერი, წარმატებაზე ორიენტირებული, ეს არის ტიპური. ჩვენთან არის რომ - ქალს, რომელიც ბიზნესში რამე წარმატებას მიაღწევს კაცურ ქალს უწოდებენ ხოლმე და ძალიან შორს საძიებელი ფაქტები ესენი არ არის“ (რესპონდენტი #6).

გენდერული სტერეოტიპები გვხვდება პოლიტიკასა და სპორტთან მიმართებაშიც. მიიჩნევა, რომ პოლიტიკა უფრო კაცების სფეროა, ვიდრე ქალების. რაც შეეხება სპორტს, მიუხედავად იმისა, რომ მთელ რიგ სპორტის სახეობებში ქალები საკმაოდ წამყვან პოზიციას იკავებენ (მაგალითად, ჭადრაკი, მიზანში სროლა), ქალი სპორტსმენის ხატი მაინც მასკულინური ნიშნების მატარებელია და ისეთ სოციალურ როლებში, როგორიცაა „ცოლი“, „რძალი“ ბუნებრივად არ ჯდება.

გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები ეხება არა მარტო პროფესიათა ჰორიზონტალურ განაწილებას, არამედ ვერტიკალურ განაწილებასაც. ჩვენს შემთხვევაში

გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე უმეტესად კაცები მოიაზრებიან, ასევე მიიჩნევა, რომ ქალისთვის ნორმალურია დაბალანაზღაურებად სამუშაოებზე მუშაობა, მაშინ, როცა იგივე პატერნი არ გვაქვს კაცების შემთხვევაშიც:

„ფემინურ პროფესიებად უფრო მეტად მოიაზრება ალბათ მშვიდი, ნაკლებად დატვირთული რეჟიმის მქონე, კიდევ როგორი შეიძლება იყოს... ნაკლებ ფიზიკურ ძალისხმევასთან დაკავშირებული და რომლებსთვისაც არც არის მოსალოდნელი მაღალი ანაზღაურება“ (რესპონდენტი #1).

„მასწავლებლობა ქალის საქმედ ითვლებოდა და დღესაც ითვლება, იმიტომ რომ აქ შემოსავალი არც ისე დიდი იყო... ქალისთვის ბავშვებთან მუშაობა... მიბმული იყო მის სოციალურ ფუნქციასა და ეკონომიკურ საკითხებთან.... თუ კაცები არიან მასწავლებლები, საუბარია ჩვეულებრივ სკოლებზე, ესე იგი სადღაც სხვაგან ვერ მოახერხეს თავის რეალიზება და „საწყლები, აი სკოლაში არიან“...ან ფიზკულტურის მასწავლებლები იყვნენ ან ფიზიკის“ (რესპონდენტი #2).

„...ასევე [იყოფა] მაღალი რანგის თანამდებობის პირებიც გენდერული ნიშნით... ფაქტიც გვეუბნება, ეს ფაქტის კონსტატაციაა, მაგრამ დამოკიდებულებაც არის. რომელი რას იწვევს არ ვიცი... ასე ვთქვათ ერთმანეთს იწვევენ ...და საერთოდაც გადაწყვეტილების მიმღებად უფრო კაცი მოიაზრება. და ეს მგონია რომ სტერეოტიპია.“ (რესპონდენტი #2).

„ასევე მნიშვნელოვან ამბად გამოვკვეთდი პოზიციების სეგრეგაციას - უფრო ხელმძღვანელ თანამდებობებზე, პოზიცია რაც უფრო მნიშვნელოვანია, უფრო მამაკაცურად ითვლება და ქალი ხელმძღვანელები ნაკლებად [გვხვდება] [ითვლება, რომ] უფრო მამაკაცებს აქვთ ხელმძღვანელის შესაბამისი უნარები. [ამასთან] რაღაცნაირად კაცის შრომა უფრო ღირებულია. აქ არის რაღაცნაირად ის, რომ კაცი უკეთ გაართმევს თავს სამსახურს, [შესაბამისად], როდესაც ინდივიდუალური გადაწყვეტილება არის მისაღები კონკრეტული ვაკანსიის შესავსებად ან კონკრეტული დაწინაურების თაობაზე, მამაკაცებს ანიჭებენ უპირატესობას. აქვე მნიშვნელოვანია სტერეოტიპი, რომ მამაკაცს უფრო მეტი ანაზღაურება სჭირდება, ვიდრე ქალს“ (რესპონდენტი #6).

უნდა აღვნიშნოთ კიდევ ერთი საინტერესო ნიუანსი, რომელიც, ვფიქრობ, კარგად ეხმიანება გამორიცხვისა და კომპრომისის თეორიას - ერთ-ერთმა რესპონდენტმა ხაზი გაუსვა, რომ ჩვენთან არსებობს ქროს-გენდერული პროფესიების მიუღებლობის სტერეოტიპიც:

„ერთმა ჩემმა მეგობარმა დაიწყო მაკდონალდსში მუშაობა 2002 წელს, ახალგაზრდამ... აი ის, ბიჭმა თააან... და ეს იყო დიდი სირცხვილი - „მაკდონალდსში მუშაობს და ჩიზბურგერებს დაატარებს, ჰამბურგერებს“. ხო, აი გოგოსთვისაც არ იქნებოდა სასურველი... შეიძლებოდა ქალს ემუშავა, არ იყო სასურველი, მაგრამ ჯანდაბას. კაცისთვის ეს იყო წარმოდგენილი. აი გამარჯობას არ ეტყოდნენ, დასცინებდნენ, ბულინგის მსხვერპლი გახდებოდა. ქალი - არ გახდებოდა, უბრალოდ შეიძლება ეთქვას, რომ რა გაუჭირდა ამის პატრონს, რომ ამუშავებს ოფიციალტად“ (რესპონდენტი #6).

გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების ჩამოყალიბების მიზეზებზე საუბრისას ექსპერტებმა ხაზი გაუსვეს საზოგადოებაში არსებული სხვა გენდერული სტერეოტიპების და ქალებისთვის და კაცებისთვის დამახასიათებელი პიროვნული თვისებების თუ უნარების (მათ შორის კოგნიტური უნარების) შესახებ არსებული წარმოდგენების მნიშვნელობას, გენდერული როლების და ოჯახში ფუნქციონირების განაწილების მნიშვნელობას, პროფესიებში ქალების და კაცების კონცენტრაციის მნიშვნელობას (მაგალითად, თუ პროფესიაში მეტი ქალია, ეს ქმნის სტერეოტიპს, რომ ეს პროფესია ქალებისთვისაა შესაფერისი), სამუშაო ადგილებზე ძალაუფლების კონცენტრაციის და გადანაწილებისა და დამკვიდრებული არაფორმალური ურთიერთობების პატერნის მნიშვნელობას და კულტურის, როგორც სოციალიზაციის „ინსტრუმენტის“ მნიშვნელობას.

პრესტიჟთან და სოციალურ სტატუსთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები. მიიჩნევა, რომ პროფესიის პრესტიჟულობა და პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები ერთ-ერთი მთავარი ფაქტორია, რომლის გამოც დღეს ახალგაზრდები კონკრეტულ პროფესიებს ირჩევენ. ექსპერტთა ნაწილი სწორედ პროფესიების სტერეოტიპულობით ხსნის ფაქტს, რომ პროფესიის არჩევას ახალგაზრდები ხშირად ინერციით ირჩევენ პრესტიჟულად მიჩნეულ პროფესიებს და ამით აკეთებენ სრულიად არაპრაგმატულ არჩევანს იმ თვალსაზრისით, რომ ირჩევენ პროფესიებს, რომელთა წარმომადგენლებითაც უკვე „გაჯერებულია“ შრომის ბაზარი, და, შესაბამისად, ნაკლებია დასაქმების შანსი.

„ძალიან ხშირად, ბევრი მაგალითი ვიცი, რომ ადამიანები აბარებენ იქ, სადაც არ უნდათ იმის გავლენით, რომ ეს არის პრესტიჟული ან ტრადიციული მათი ოჯახისთვის“ (რესპონდენტი #5).

„მისაღები გამოცდებისთვის რომ ავსებენ ფორმას, რომელი ფაკულტეტები უნდათ, სტერეოტიპულად ირჩევენ ხშირად - რა თქმა უნდა, არა ყოველთვის, პროფესიასაც და უნივერსიტეტსაც. ცხადია, იმასაც ითვალისწინებენ, თავიანთი შესაძლებლობებით სად შეიძლება მოხვდნენ, მაგრამ იწყებენ იქიდან, რომ აი იქ მინდა... ოღონდ მინდა იმიტომ კი არა, რომ იქ ყველაზე კარგი [ხარისხია/სწავლაა], მაგისტრისაც უნდათ ხოლმე - არ მინდა ეს ხალხი დავკარგო, ვინც მართლა ირჩევს იმას, რაც უნდა, არამედ ვამბობ: საშუალო ადამიანი, რომელიც უბრალოდ სადღაც უნდა მოხვდეს და ასეთი ბევრია, ირჩევს ხშირად სტერეოტიპულად, იმიტომ რომ იმ უნივერსიტეტში თუ იქნება - ეს უფრო მოდურია, მის თანატოლებში უფრო ისეთი გამოჩნდება - მნიშვნელოვანი. ან ფაკულტეტი იმიტომ, რომ ეს მოდურია... ეხლა იურიდიული ძალიან პოპულარული, თუ მოდური თუ პრესტიჟული რომაა, იმდენი იურისტი გვყავს, რეალისტი უნდა იყო და უნდა მიხვდე, რომ შრომით ბაზარზე ძალიან ძნელია, რომ შენი ადგილი იპოვო, მაგრამ თუ ეს პრესტიჟულია, მაინც ირჩევს იმას და სხვა მსგავსი ჯგუფები. ანუ ახდენს გავლენას მოკლედ რომ ვთქვა... რაღაც ნაწილში, პროცენტულად არ ვიცი, მაგრამ მგონია, რომ საკმაოდ მნიშვნელოვანი ნაწილია ვინც ამ ნიშნით ირჩევს“ (რესპონდენტი #2)

„არის პროფესიები, რომლებსაც რელევანტურობა დაეკარგათ დღეს, აღარ არის ისეთი... მაგალითად, საერთაშორისო ურთიერთობები, იურიდიული. მე ვიცი, რომ ადამიანები ინერციით აბარებენ, იმიტომ რომ სტერეოტიპია, რომ ეს არის ძალიან კარგი და მერე დასაქმდები ადვილად. რეალურად ვუშვებთ იმდენ საერთაშორისო ურთიერთობების სპეციალისტს, რომ ეყოფა ალბათ მთელს ევროკავშირს ერთიანად“ (რესპონდენტი #4).

ექსპერტთა მოსაზრებით, პრესტიჟთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს განეკუთვნება პროფესიული განათლების არაპოპულარობა და უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დიპლომისთვის განსაკუთრებით დიდი მნიშვნელობის მინიჭებაც:

„ეს [პროფესიული სტერეოტიპების გავლენა] მკაფიოდ გამოიხატება იმაში, რომ ჯერჯერობით კიდევ არ არის სწრაფვა - მაინცდამაინც სერიოზული სწრაფვა, პროფესიული განათლებისაკენ. არა მაინცდამაინც უმაღლესი საუნივერსიტეტო, არამედ კონკრეტული პროფესიული ცოდნის მიღებისაკენ, რომელიც შეიძლება ბევრად უფრო პრაქტიკული იყოს

და წმინდა ისეთი პრაგმატული მიდგომით, ბევრად უფრო დასაბუთებული და ლოგიკური. ამაზე ალბათ მაინც უფრო სტერეოტიპები მოქმედებენ, რომლებიც წლების მანძილზე ყალიბდებოდა და არ არის მაინცდამაინც ადვილად დასაძლევია. ...მოკლედ, მეზობელზე ნაკლები, თუ ნათესავზე ნაკლები არ უნდა ყოფილიყავი... პროფესიულ განათლებას ვგულისხმობ - სახელობო ან რომელიმე სხვა პროფესიის დაუფლებას, რომლებიც ძალიან კარგი დასაქმების შესაძლებლობას იძლეოდა მაშინაც და ეხლაც იძლევა, ითვლებოდა, რომ ... ამას ის გააკეთებს ვინც ვერ ისწავლის. განა ის, ვინც აირჩევს, არამედ ის, ვინც ვერ ისწავლის - არა აქვს შესაძლებლობა, რომ ისწავლოს. მაშინ განათლება უფასო იყო, მაგრამ აქ შესაძლებლობაში იგულისხმებოდა ინტელექტუალური და სიბეჯითის შესაძლებლობები და ეს მდგრადი აღმოჩნდა ჩემი აზრით. და ყველაზე მდგრადი სტერეოტიპი, რომელიც პროფესიის არჩევანს განსაზღვრავს დღეს სწორედ ეს არის“ (რესპონდენტი #1).

„...ახლა დაარქვეს კოლეჯები და უფრო პრესტიჟული გახდა რაღაც მომსახურების სფეროს დარგში ვინც არის, ვთქვათ კულინარიული, იმიტომ, რომ თვითონ ეს გახდა პრესტიჟული - მომსახურების სფერო. მაგრამ მაინც ყველას ურჩევნია, აილოს დიპლომი, რომლითაც ვერაფერს ვერ გააკეთებს, ვიდრე მართლა პროფესია ისწავლოს და რეალურად შემოსავალი ჰქონდეს და იქ იყოს პრესტიჟული. ეს სტერეოტიპები ჯერ კიდევ უშლის ხელს მიიღოს რეალური განათლება, მისთვის სასარგებლო... ეს პროფესიული სასწავლებლები, რომლებიც არსებობს, რომელიც კიდევ ითვლება რაღაც არც ისე მაღალი კატეგორიისად... ასე რომ სტერეოტიპები განსაზღვრავს, სად აბარებენ და რა პროფესიას ირჩევენ“ (რესპონდენტი #2).

პრესტიჟულ პროფესიებად დასახელდა იურისტი, საერთაშორისო ურთიერთობების სპეციალისტი, ეკონომისტი, ასევე, ტრადიციულად პრესტიჟული პროფესიები - ექიმი და უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების აკადემიური პერსონალი. პრესტიჟულია, ასევე, მენეჯერული სამუშაოები და პროფესიები, რომლებიც დაკავშირებულია სახელოვნებო სფეროსთან და ცნობადობასთან. ხოლო არაპრესტიჟულ პროფესიებს განეკუთვნება მასწავლებელი, მომსახურების სფეროს პროფესიები (მაგალითად მიმტანი, კონსულტანტი). აღსანიშნავია, რომ პრესტიჟული სამუშაო, პრესტიჟულია ყველასთვის - ამ შემთხვევაში სქესს არა აქვს მნიშვნელობა:

„ზოგადად ვიტყვი, რა არის საზოგადოებაში პრესტიჟული - ვთქვათ, სად არის დიდი კონკურსი მისაღები გამოცდების... გარკვეული სპეციალობები არის და სფეროები - იურიდიული, საერთაშორისო ურთიერთობები, ვთქვათ საერთაშორისო სამართალი და საერთაშორისო ურთიერთობები, მერე გრადაციით ქვემოთ მოყვება... მასწავლებლობა ისევ არ არის პრესტიჟული, როგორც ადრე არ იყო. ანუ ჩვენს კულტურაში არის რაღაცა სფეროები საქმიანობების, რომელიც პრესტიჟულია ყველასთვის ვთქვათ, ამ შემთხვევაში სქესს არ აქვს მნიშვნელობა. არის კიდევ დაბალი კვალიფიკაციის საქმიანობები, მაგალითად, მეეზოვე, რომელიც დიდი ხანი ითვლებოდა, რომ არ არის პრესტიჟული. არ არის პრესტიჟული, ეს მარტო ჩვენს კულტურაში არ არის ესე. არსებობს იერარქია საქმიანობების, მაგრამ ერთია პრესტიჟულობა და მეორე დამოკიდებულება - ამ სფეროში მომუშავე ხალხისადმი, ანუ მათი შეფასებაც დაბალია, ესეც სტერეოტიპიდან გამოდის“ (რესპონდენტი #2).

დღემდე რელევანტურია ექიმის, როგორც პრესტიჟული პროფესიის სტერეოტიპი:

„ჩემს საბჭოთა ბავშვობაში, ვთქვათ დედამთილებს უნდოდათ ექიმი რძალი, ეხლა ეს სასაცილოა, მაგრამ მართლაც უნდოდათ ხოლმე“ (რესპონდენტი #2).

„პრესტიჟულობასთან და სტერეოტიპიზაციასთან დაკავშირებით ექიმები მახსენდება, რასაც აქვს აი მკაფიო საფუძველი - საბჭოთა საფუძველი. რა გამახსენდა იცი? აი სამედიცინო უნივერსიტეტში ჩაბარება იმდენად რთული იყო საბჭოთა კავშირის დროს... მე პირადად ვიცი ადამიანები, რომლებიც 9-10 წელი აბარებდნენ, ჯიუტად აბარებდნენ...“ (რესპონდენტი #4).

„სტატუსი და პრესტიჟი ერთი მხრივ, მეორე მხრივ პროფესია, აღქმაში ნამდვილად დაკავშირებულია ერთმანეთთან. ამ შემთხვევაში არა კონკრეტული ინდივიდის პიროვნული მახასიათებლები იწვევს გარკვეულ პატივისცემას, არამედ ის სტატუსი, პოზიცია ან პროფესია, რომელიც მას აქვს. აი, იმთავითვე იწვევს ხოლმე მოწიწებას, მაგალითად, ექიმის პროფესია, რაც ბავშვობიდან ყურში მხვდებოდა“ (რესპონდენტი #3).

პრესტიჟთან დაკავშირებულ მთელ რიგ პროფესიულ სტერეოტიპებთან მიმართებაში შეინიშნება ცვლილების ტენდენციაც - პრესტიჟული ხდება ის პროფესიები, რომლებიც აქამდე (საბჭოთა პერიოდში, 90-იან წლებში) არაპრესტიჟული იყო და - პირიქით. ასევე, იცვლება ის დამოკიდებულება, რომ სტუდენტმა არ უნდა იმუშაოს - დღეს უკვე მისაღებია სწავლის პარალელურად ნახევარგანაკვეთიან, დაბალპრესტიჟულ პოზიციებზე მუშაობა.

„მომსახურების სფერო, ძირითადად ვგულისხმობ ოფიციანტებს და კაფეები და რესტორნები, სადაც ადრე ითვლებოდა, რომ უფრო სოციალურად დაბალი ფენის წარმომადგენლები მუშაობდნენ და ქალი თუ მუშაობდა სადმე კაფეში კიდე არა უშავდა - უბრალოდ დაბალი სოციალური ფენა იყო და თუ რესტორანში ან ცოტა ისეთ - სახინკლეში ის უკვე... ასე ვთქვათ მის მორალურ... ქცევის მორალური კატეგორიებითაც ფასდებოდა. ესეც შეიცვალა, ეს არ ნიშნავს, რომ ბოლომდე მისაღები გახდა, მაგრამ ცოტა გავვეროპულდით ამ თვალსაზრისით - ახალგაზრდები მიდიან, მუშაობენ კაფეებში, თავიანთ კაფეებს ხსნიან და რაღაცეები იცვლება“ (რესპონდენტი #2).

„კიდეც ერთი სტერეოტიპი ინგრევა - გახსოვს რა იყო? პირველ ეტაპზე, როცა გაცხადდა, რომ საქართველოს აქვს კარგი მომავალი ტურისტული თვალსაზრისით, აქ ჩამოყალიბდა ერთი სტერეოტიპი - ჩვენ მომსახურე პერსონალად ხომ არ ვიქცევით, მთელი ერი რაღაც სახით მომსახურე პერსონალი ხომ არ ვიქნებით სხვების. და ამაზე ჩხუბობდა ხალხი, გახსოვს? მართლა ჩხუბობდნენ და ამას განიცდიდნენ. ახლა როგორი რაღაცეები შემოდის, იცი? თან მითუმეტეს ახალგაზრდებში - კულინარია, რაც თავისთავად კარგია, მეღვინეობა, სომელიე... მეორე მხრივ, დაეკარგა პრესტიჟი რაც საბჭოთა პერიოდში პრესტიჟული იყო, მაგალითად ინჟინერიას, აგრონომიას, სასოფლო სამეურნეო განათლებას...“ (რესპონდენტი #5).

საინტერესოა აგრეთვე ისიც, რომ ექსპერტებს შორის არ არის თანხმობა პრესტიჟთან დაკავშირებულ საკმაოდ მნიშვნელოვან საკითხზე - ეს არის მატერიალური სარგებელი. არ არის კონსენსუსი იმასთან დაკავშირებით, არის თუ არა ჩვენთან მაღალშემოსავლიანი პროფესიები პრესტიჟული პროფესიების სინონიმი:

„ესეც რაღაც პრაგმატულ საკითხებთან არის დაკავშირებული, იმასთან, რომ რა არის მომგებიანი ეკონომიურად, სოციალურად. თუ იურისტობა მომგებიანია, ის ხდება პრესტიჟული, თუ მომგებიანია ექიმობა, ის არის პრესტიჟული და მერე უფრო ისეთ პოზიტიურ სახეს იძენს...“ (რესპონდენტი #2)

„რამდენად პრაგმატულია არჩევანი - ეს არანაკლებ მნიშვნელოვანია, შეიძლება უფრო მეტადაც მნიშვნელოვანია, იმიტომ, რომ მაინც ჩვენში სტატუსი და პრესტიჟი სერიოზულად არის დამოკიდებული და განსაზღვრული ეკონომიკური სტატუსითაც ასევე. რამდენიმე გამონაკლისი პროფესიის გარდა, რომელიც თავისთავად პროფესიის სახით არის პატივსაცემი, მაგალითად ექიმი, მაგალითად ჩვენ რასაც ვაკეთებთ. მაგრამ ამ

შემთხვევაში სტატუსის განსაზღვრა მატერიალური მდგომარეობით და შეიძლება უფრო მეტადაც ეფექტურია“ (რესპონდენტი #3).

„საერთოდ საქართველოში ხომ ფულის კეთება და ბიზნესი - ესეც ხომ ჩვენი კულტურული სტერეოტიპია, ისტორიით, წარსულით მოტივირებული, არ არის პრესტიჟული ანუ ... ქართველები არასდროს არ ვიყავით ბიზნესმენი, ფულის მკეთებელი ხალხი და ფულის მქონე ხალხის მიმართ, ესენი ძირითადად იყვნენ სომხები და ებრაელები, გვქონდა სტერეოტიპული დამოკიდებულება, ისტორიულად XIX-XX საუკუნეებში ასე იყო... მდიდარი ქართველი საჭიროა შეიძლება იმიტომ, რომ ფული აქვს და შეიძლება გამოართვა და გამოიყენო, მაგრამ პრესტიჟული ნაკლებადაა, უფრო აი „ის უნივერსიტეტის პროფესორია“ არის ეს დამოკიდებულება. ესეც არის ცალსახად სტერეოტიპული დამოკიდებულება, რასაც ვხვდები“ (რესპონდენტი #4).

პროფესიებთან დაკავშირებული სხვა სტერეოტიპები. რესპონდენტებს ინტერვიუს პროცესში ვთხოვდით ჩამოეთვალათ ყველა ის სტერეოტიპი, რომელიც რაღაც თვალსაზრისით დაკავშირებული იქნებოდა პროფესიებთან, რამაც საშუალება მოგვცა ინფორმაცია მოგვეძიებინა ბევრ ისეთ სტერეოტიპზე, რომელიც უშუალოდ არ შემოდის აღნიშნული სამაგისტრო კვლევის ინტერესების ფარგლებში, თუმცა, ვფიქრობთ, გარკვეული თვალსაზრისით კვეთაშია პრესტიჟთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებთან.

პირველ რიგში, უნდა აღინიშნოს ეთნიკურ უმცირესობებთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები. ჩვენს საზოგადოებაში მთელი რიგი პროფესიები (საქმიანობები) უკავშირდება საქართველოში მცხოვრებ ამა თუ იმ ეთნიკურ ჯგუფს. მაგალითად, მეეზოვეობა და დასუფთავება - იეზიდებს, ხელოსნობა, მეწაღეობა, დალაქობა, მკერავობა - სომხებს, სოფლის მეურნეობის პროდუქტების მოყვანა და ფერმერობა - აზერბაიჯანელებს. აღნიშნულ სტერეოტიპებს, ბუნებრივია, თავისი საფუძვლები აქვთ, რაც ხშირ შემთხვევაში ეკონომიკურ ხასიათს ატარებდა:

„საქმე ის არის, რომ გარკვეულ ვითარებაში, მაგალითად XIX საუკუნის ბოლოს - XX საუკუნის დასაწყისში გარკვეული ეთნიკური ჯგუფები, რომლებიც იძულებული იყვნენ დაეტოვებინათ თავიანთი საცხოვრისი და შემოდოდნენ ჩვენს ქვეყანაში, მათ თან მოჰქონდათ თავიანთთვის ტრადიციული პროფესიული სფეროები და მერე აგრძელებდნენ

იმ საქმიანობას ან თუ, ვთქვათ, იმას ველარ ახერხებდნენ, მერე პოულობდნენ იმ ნიშას, რომელიც თავისუფალი იყო. ასე ჩამოყალიბდა ეს... მერე სტერეოტიპადაც იქცა, რასაკვირველია“ (რესპონდენტი #1).

მიუხედავად იმისა, რომ შრომის ამგვარი გადანაწილების პატერნი დღეს თითქმის აღარ გვხვდება, სტერეოტიპული დამოკიდებულება ჯერ კიდევ არსებობს. ვფიქრობთ, პროფესიებთან დაკავშირებული ეთნიკური სტერეოტიპების გაერთიანება პრესტიჟთან დაკავშირებულ ეთნიკურ სტერეოტიპებთან არ არის ლოგიკას მოკლებული იმ თვალსაზრისით, რომ:

„...ეს ყველაფერი არა მხოლოდ ეთნიკურად ავლებდა საზღვრებს, არამედ სოციალურადაც. მაგალითად „პარიკმახერი“ არის ასევე სოციალურ კლასთან მიკუთვნებულობის... სოციალური სტერეოტიპიც არის ამავე დროს, იმიტომ რომ არ შეიძლებოდა საშუალო და მაღალი კლასის წარმომადგენელი ყოფილიყო მაგალითად... ამით ხომ გვაშინებდნენ კიდევ ბავშვობაში, ხომ? თუ წესიერად არ ისწავლი... აი, ხედავ? - ასე დაამთავრებ“ (ინტერვიუერი #3).

ასევე, საინტერესოა თავად ამ ეთნიკური უმცირესობების პერსპექტივიდან აღქმული სტერეოტიპებიც, რომელიც ქართველმა რესპონდენტმა გვითხრა, რომელსაც ეთნიკურ უმცირესობათა ჯგუფებთან მუშაობის და კომუნიკაციის მრავალწლიანი გამოცდილება აქვს. ბევრი მათგანი სწორედ თავიანთ ეთნიკურ წარმომავლობას უკავშირებს მთელ რიგ პროფესიებზე/სამუშაოებზე არახელმისაწვდომობის საკითხს, მაგალითად, როგორცაა ძალოვანი სტრუქტურები:

„პროფესიულ ჯარში, ვთქვათ, ეთნიკური ნიშნით მაინც უფრო ქართველები არიან... ზოგადად, ძალოვან სტრუქტურებში არის დამოკიდებულება, რომ ეს მნიშვნელოვანი სფეროა უსაფრთხოების და ეთნიკურად ქართველმა უნდა დაიცვას საქართველო, ნუ პოლიციელიც და ა.შ.... თავად ეთნიკური უმცირესობებისგანაც მომისმენია, რადგან ამ სფეროში ვმუშაობ, რომ, აი, ვთქვათ, რეგიონებში, სადაც კომპაქტურად არიან დასახლებული, მაგალითად, სამცხე-ჯავახეთში ან ჯავახეთში კონკრეტულად, სადაც უმრავლესობა მოსახლეობის, ლამის 95% ეთნიკურად სომეხია, ძალოვანი სტრუქტურების წარმომადგენლები და პოლიცია და ა.შ. ეთნიკური ქართველებით არის შემდგარი და მათ უნდათ, რომ იმუშაონ ამ სტრუქტურებში. რა თქმა უნდა, მუშაობენ, უფრო მეტს უნდა,

მაგრამ როგორც თვითონ ხსნიან, იმიტომ, რომ სომხები არიან - სხვა ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენლები არიან, ნაკლები შანსები აქვთ. ეს არ ნიშნავს, რომ არ აქვთ, მაგრამ მათი გადმოსახედიდან...“ (რესპონდენტი #2).

ასევე მნიშვნელოვანია რელიგიასთან დაკავშირებული სტერეოტიპები - ერთი მხრივ მართლმადიდებლობის, როგორც სატიტულო ერის უმრავლესობის რელიგიის პრიმატმა, საზოგადოების გარკვეული ნაწილისთვის შეიძლება შექმნას პრესტიჟულობის დამატებითი მარკერი. მეორე მხრივ, რელიგიური უმცირესობების გარკვეულ ნაწილში, იგივე გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს შეიძლება გაცილებით მეტი გავლენა ქონდეთ.

პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპების „რეფერენტული ჯგუფი“. ექსპერტებს შორის, ასევე, არ არის შეთანხმებულობა იმასთან დაკავშირებით, თუ საზოგადოების რომელ ჯგუფში უფრო ძლიერია აღნიშნული სტერეოტიპები, სად არის მყარად გამჯდარი და სად შეინიშნება ცვლილების ტენდენციები. ამ თვალსაზრისით ჩვენი ინტერესი ეხებოდა ორ მიმართულებას - ასაკობრივ ჯგუფებს და ქალაქი/რეგიონის მცხოვრებლებს. ასაკსა და პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპების გაზიარებულობასთან მიმართებაში ექსპერტების ნაწილი მიიჩნევს, რომ ახალგაზრდებთან სტერეოტიპების უმრავლესობა უკვე აღარ გვხვდება, მეორე ნაწილისთვის კი ეს საკითხი ბუნდოვანია ან მიიჩნევს, რომ სტერეოტიპები ყველა ასაკობრივი ჯგუფისათვის თანაბრად რელევანტურია. თუმცა თუკი სადმე ცვლილებებზე ვსაუბრობთ, ეს, პირველ რიგში, ახალგაზრდებთან ხდება. ასაკობრივ ჯგუფებს შორის საკითხი განსაკუთრებით საკამათოა გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების შემთხვევაში:

„ჩვენ ეხლა ასაკობრივს რომ ვუყურებთ...ძალიან მნიშვნელოვანია რო შევხედოთ რეალურ ისტორიას. ის თაობები, რომლებიც ახლა უფროს თაობას განეკუთვნებიან, არის თაობები, რომლებიც საბჭოთა კავშირში ცხოვრობდნენ და რაღაცა აზრით, რაღაც პერიოდებში ბევრად უფრო ეგალიტარული იყო საბჭოთა კავშირში ცნობიერებაც და იდეოლოგიაც ვიდრე დღეს არის. ...სპეციფიკური ისტორია გვაქვს ჩვენ - ესე არ ყოფილა, სტანდარტულად თუ შევხედავთ, თითქოს უფრო და უფრო მოდერნულისკენ ვითარდება. აქ რაღაც ცოტა უფრო რთულად არის ისტორია. თვითონ საბჭოთა კავშირის შიგნითაც, საბჭოთა კავშირის პირველ ეტაპზე ბევრად უფრო ეგალიტარული იყო პოლიტიკა და ბევრად უფრო აგრესიულად ცდილობდნენ

ქალებისა და მამაკაცების პროფესიებში თანაბრად ჩაბმას. მერე საბჭოთა კავშირის გვიანდელ პერიოდში ისევ დაბრუნდა ეს ტრადიციული ოჯახის თუ ბირთვული ოჯახის ხატი, რაც სახელმწიფოს აქტიური პოლიტიკის შედეგი იყო. ეს ესე თავისთავად და შემთხვევით არ მომხდარა, როცა შემოვიდა ეს დიასახლისი ქალის მოდელი“ (რესპონდენტი #6).

აზრთა სხვადასხვაობაა ქალაქი/რეგიონის მიხედვით განაწილებასთან დაკავშირებითაც. ექსპერტთა ნაწილის მოსაზრებით, რეგიონებში პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპები (და სტერეოტიპები ზოგადად) უფრო მყარი უნდა იყოს, არაურბანული გარემოსთვის დამახასიათებელი ჩაკეტილი და არაცვალებადი ცხოვრების წესიდან გამომდინარე. მკვლევართა მეორე ნაწილი კი მიჩნევს, რომ გენდერთან და, მით უფრო, სოციალურ სტატუსთან დაკავშირებული სტერეოტიპები ურბანული სივრცის პრობლემაა და არაურბანულ სივრცეში ეს საკითხი არც დგას:

„ესეც ახლა ისევ რომ ვთქვათ - დიასახლისი ქალის მოდელი ისევ სწორედ ურბანულ და შედარებით შეძლებულ ფენას ეხება, თორემ ღარიბ ფენაში ყოველთვის ყველა ქვეყანაში ორივეს უწევდა მუშაობა; ესეც არის - სოფელში ცოტა სხვანაირად არის ეს. ესე მარჩენალად და დიასახლისად დაყოფა ძალიან კონკრეტული მოდერნული, ურბანული, კაპიტალისტური ევროპული საზოგადოებიდან არის შემოსული პრინციპში ჩვენთანაც. ჩვენთან თუ გაითვალისწინებთ თან, რომ ეს მაინც ოჯახიც ასეთი ბირთვული, საზოგადოების ბევრ ნაწილში მაინც არ არის და მაინც გაფართოებულ ოჯახებში ცხოვრობს ბევრი“ (რესპონდენტი #6).

შეჯამების სახით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ქართულ რეალობაშიც იკვეთება პროფესიული სტერეოტიპების ორი ჯგუფი - გენდერთან და პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების სახით და მეტ-ნაკლებად ემთხვევა ჩვენს მიერ ლიტერატურული მიმოხილვის ნაწილში განხილულ პატერნებს.

რაოდენობრივი კვლევა

რაოდენობრივი კვლევის ამოცანას წარმოადგენდა პროფესიასთან დაკავშირებულ სტერეოტიპებს, მე-კონცეფციას, მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინებსა და პროფესიულ არჩევანს შორის მიმართების დადგენა. კვლევის ფარგლებში გამოიკვეთა სამი საკვლევი საკითხი, რომელთაგან პირველი უკავშირდება პროფესიულ სტერეოტიპებსა და პროფესიულ არჩევანს შორის კავშირს, მეორე კვლევითი კითხვა შეეხება იმას, არის თუ არა მე-კონცეფცია სტერეოტიპებსა და პროფესიულ არჩევანს შორის გამაშუალებელი ცვლადი, ხოლო მესამე კვლევითი კითხვა ეხება მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინსა და პროფესიულ არჩევანს შორის კავშირს.

კვლევის ჰიპოთეზები

კვლევითი კითხვა #1: უკავშირდება თუ არა პროფესიული სტერეოტიპების ქონა პროფესიულ არჩევანს?

H_{1.1}: რაც მეტად არის გაზიარებული გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპი, მით უფრო გენდერულად კონგრუენტული იქნება პროფესიული არჩევანი

H_{1.2}: რაც მეტად არის გაზიარებული პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები, მით უფრო პრესტიჟზე ორიენტირებული იქნება პროფესიული არჩევანი

დამატებითი ჰიპოთეზები:

H_{1.3}: გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები გენდერულად კონგრუენტული პროფესიული არჩევანის უკეთესი პრედიქტორია, ვიდრე პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები - პრესტიჟული პროფესიული არჩევანის.

H_{1.4}: კაცები მეტად იზიარებენ გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს, ვიდრე ქალები

H1.5: კაცების პროფესიული არჩევანი მეტად გენდერულად კონგრუენტულია, ვიდრე ქალების

H1.6: კაცები მეტად იზიარებენ პრესტიჟთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს, ვიდრე ქალები

H1.7: კაცების პროფესიული არჩევანი მეტად პრესტიჟულია, ვიდრე ქალების

H1.8: ასაკის ზრდასთან ერთად გაიზრდება გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობის ხარისხი

კვლევითი კითხვა #2: არის თუ არა მე-კონცეფცია პროფესიულ სტერეოტიპებსა და პროფესიულ არჩევანს შორის კავშირის გამაშუალებელი ცვლადი?

H2.1: პირები, რომლებიც იზიარებენ გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს და, ამავდროულად, მე კონცეფციაში ძლიერია სქესთან დაკავშირებული ასპექტები (მკვეთრად ფემინური ან მასკულინურია), ირჩევენ გენდერულად კონგრუენტულ პროფესიებს

H2.2: პირები, რომლებიც იზიარებენ პრესტიჟთან დაკავშირებულ სტერეოტიპებს პროფესიების შესახებ და, ამავდროულად, აქვთ პრესტიჟზე ორიენტირებული მე კონცეფცია, ირჩევენ პრესტიჟულ პროფესიებს

კვლევითი კითხვა #3: ახდენს თუ არა გავლენას მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინები მე-კონცეფციაზე და პროფესიულ არჩევანზე?

კვლევის ფარგლებში მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან მოლოდინის ცნებაში ვგულისხმობთ წარმატების ზოგად მოლოდინს კარიერასა და აკადემიურ სფეროსთან დაკავშირებით. კვლევის ინტერესებიდან გამომდინარე ცალკე გამოვყავით ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინის სკალა.

H3.1: პირები ირჩევენ პრესტიჟულ პროფესიებს, თუ იციან, რომ მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან წარმატების მოლოდინები მათდამი მაღალია

H3.2: მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან წარმატების მოლოდინის აღქმა დაკავშირებულია მე-კონცეფციის პრესტიჟთან დაკავშირებულ ასპექტებთან, რაც, თავის მხრივ, განაპირობებს პრესტიჟულ პროფესიულ არჩევანს

დამატებითი ჰიპოთეზები:

H3.3: მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ზოგადი წარმატების მოლოდინი კაცების მიმართ უფრო მაღალია, ვიდრე ქალების მიმართ.

H3.4: მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინი კაცების მიმართ უფრო მაღალია, ვიდრე ქალების მიმართ.

H3.5: მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ზოგადი წარმატების მოლოდინი და ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინი ყველაზე ძლიერად განსაზღვრავს მასკულინურ მე-კონცეფციას

H3.6: ქალებთან მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინი განაპირობებს გენდერულად არაკონგრუენტულ პროფესიულ არჩევანს და აღნიშნულ კავშირს აძლიერებს მასკულინური მე-კონცეფცია

H3.7: კაცებთან მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ტექნიკურ საგნებში წარუმატებლობის მოლოდინი განაპირობებს გენდერულად არაკონგრუენტულ პროფესიულ არჩევანს და აღნიშნულ კავშირს აძლიერებს ფემინური მე-კონცეფცია

საკვლევი ინსტრუმენტები

სტერეოტიპების საკვლევი ინსტრუმენტი

პროფესიული სტერეოტიპების საკვლევად მიზანშეწონილად მივიჩნიეთ გამოგვეყენებინა ინსტრუმენტი, რომელიც დააკმაყოფილებდა ორ პირობას - მაქსიმალურად მოერგებოდა კვლევის თეორიულ ჩარჩოს და არსებულ კულტურულ მოცემულობას. შესაბამისად, მივიჩნიეთ, რომ ამ ამოცანისთვის უპრიანი იქნებოდა ორიგინალური ინსტრუმენტის შექმნა და არა რომელიმე ინსტრუმენტის ადაპტირება. პროფესიული სტერეოტიპების საკვლევი კითხვარი შევიმუშავეთ თვისებრივი კვლევის ანალიზით მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე - დებულებების ფორმულირება მოვახდინეთ იმ სტერეოტიპულ შეხედულებებთან დაკავშირებით, რომელთა არსებობაც გამოიკვეთა ქართულ რეალობაში გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებსა და პრესტიჟთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებთან მიმართებაში.

ინსტრუმენტის თავდაპირველი ვერსია შედგებოდა 42 დებულებისგან, რომელთაგან 25 ეხებოდა გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს, ხოლო დანარჩენი 17 კი - პრესტიჟთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს. თითოეული დებულება ფასდებოდა ლაიკერტის ტიპის 4 საფეხურიან სკალაზე, სადაც 1 ნიშნავს „სრულიად არ ვეთანხმები“, ხოლო 4 – „სრულიად ვეთანხმები“. დებულებების ფორმულირება მოხდა როგორც დადებითი, ასევე რევერსიული სახით.

ინსტრუმენტის სტატისტიკური მახასიათებლების შეფასებისთვის მივმართეთ ფაქტორულ ანალიზსა და სანდოობის შემოწმებას. რაოდენობრივი მონაცემების დამუშავება განხორციელდა სტატისტიკური პროგრამების IBM SPSS21 და Monte Carlo PCA for Parallel Analysis-ის (Marley Watkins, 2000) საშუალებით.

ფაქტორული ანალიზის პირველ ეტაპზე კაიზერ-მაიერ-ოლკინის კოეფიციენტისა და ბარტლეტის ტესტის საშუალებით გადავამოწმეთ მონაცემების ვარგისიანობა ფაქტორული ანალიზისთვის. მონაცემები ფაქტორული ანალიზისთვის ვარგისიანად ითვლება, თუ ბარტლეტის ტესტი სანდოა მინიმუმ $p < 0.05$ მნიშვნელოვნების დონეზე,

ხოლო კაიზერ-მაიერ-ოლკინის კოეფიციენტი აღემატება 0.6 - ს (Pallant, 2016). კორელაციის ცხრილის შესწავლამ გვაჩვენა, რომ ცვლადებს შორის დაფიქსირდა ბევრი ისეთი კავშირი, რომელის $\alpha \geq 0.3$ -ის. კაიზერ-მაიერ-ოლკინის კოეფიციენტი შეადგენდა 0.88-ს, რაც მნიშვნელოვნად აღემატება რეკომენდირებულ ზღვარს და ბარტლეტის ტესტი მნიშვნელოვანია $p = 0.00$ დონეზე, რაც გვიდასტურებს კორელაციის ცხრილის ფაქტორაბელურობას.

ცხრილი #2.2. კაიზერ-მაიერ-ოლკინის კოეფიციენტი და ბარტლეტის ტესტი სტერეოტიპების ინსტრუმენტისთვის

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,878
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3766,811
	df	861
	Sig.	,000

ფაქტორების ანალიზისათვის მივმართეთ ობლიმინის როტაციის მეთოდს (Direct Oblimin), რომელმაც გამოავლინა 12 ფაქტორის არსებობა, რომელთაც ახსნეს მონაცემების ვარიაბელურობის 60.96%. მონაცემების ინსპექტირებამ და პარალელურმა ანალიზმა აჩვენა, რომ მხოლოდ ორი კომპონენტის ფაქტორული წონა აღემატებოდა შესაბამის კრიტერიულ მაჩვენებლებს შემთხვევითად გენერირებული იგივე ზომის მონაცემების ცხრილზე (42 ცვლადი X 265 რესპონდენტი). შესაბამისად, შემდეგი ანალიზი ჩავატარეთ 2 ფაქტორის მითითებით.

2 ფაქტორიანმა მოდელმა ახსნა ვარიაციის 30.14%, აქედან პირველ ფაქტორზე მოდიოდა ვარიაციის 24%, ხოლო მეორეზე შესაბამისად - 6%. ცვლადების როტაციამ მოგვცა მარტივი სტრუქტურა (იხ. დანართი #1.2), რომელშიც დებულებებს ჰქონდათ მაღალი ფაქტორული წონა და ჯგუფდებოდნენ მხოლოდ ერთ ფაქტორზე. ფაქტორების შინაარსობრივმა ანალიზმა დაადასტურა ნავარაუდები ორი სკალის - გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების და პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების არსებობა.

გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების ორი და პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების სამი დებულება არ დაჯგუფდა არც ერთ ფაქტორზე (ფაქტორული წონა მინ. 0.3), რის გამოც გადავწყვიტეთ მათი ამოღება შესაბამისი სკალებიდანაც და მთლიანი ინსტრუმენტიდანაც.

საბოლოო ჯამში, დადასტურდა, რომ ინსტრუმენტი მოიცავს 2 სკალას:

1. გენდერთან დაკავშირებული სტერეოტიპების სკალას, რომელიც იზომება 23 დებულებით
2. პრესტიჟთან დაკავშირებული სტერეოტიპების სკალას, რომელიც იზომება 14 დებულებით

ფაქტორული ანალიზის შემდეგ ეტაპზე ჩავატარეთ *სანდოობის ანალიზი*, რისთვისაც გამოვიყენეთ შინაგანი შეთანხმებულობის კოეფიციენტი. გენდერთან დაკავშირებული სტერეოტიპების სკალისთვის კრონბახის ალფა შეადგენდა $\alpha=0.92$, ხოლო პრესტიჟთან დაკავშირებული სტერეოტიპების სკალისთვის $\alpha=0.78$ -ს (იხ. დანართი #1.3 და დანართი #1.4), რაც სრულიად დამაკმაყოფილებელია ატიტუდების საკვლევი ინსტრუმენტისთვის.

მე-კონცეფციის საკვლევი ინსტრუმენტი

მე-კონცეფციის საკვლევი ინსტრუმენტის შემუშავებისას დავეყრდენით Spence, Helmreich, და Stapp-ის (1978) მიერ შემუშავებულ პიროვნული ნიშნების კითხვარს (Personal Attributes Questionnaire - PAQ). ეს არის მე-კონცეფციის საზომი ინსტრუმენტი, რომლის მიზანსაც წარმოადგენს ქალებისთვის და კაცებისთვის ნიშანდობლივ პიროვნულ ნიშანთა დიფერენციაცია. მისი ორი სკალა - „ექსპრესიულობა“ და „ინსტრუმენტულობა“ - ზომავს, თუ რა დონეზე შეიძლება ადამიანთა კლასიფიცირება მასკულინური ან ფემინური ზედსართავების მიხედვით. ეს არის 24 დებულებისგან შემდგარი თვით-შეფასების კითხვარი, რომელიც მოიცავს 3 სკალას - მასკულინობის სკალას (M), ფემინურობის სკალას (F) ანდროგინულობის სკალას (MF). ინსტრუმენტში 8 ზედსართავი უკავშირდება ინსტრუმენტულობასთან დაკავშირებულ ნიშნებს, რომელთა დახასიათება შეგვიძლია, როგორც მიზანზე ორიენტირებულობის ნიშნების, რომლებიც სტერეოტიპულად კაცებს

ქალებზე მეტად ახასიათებთ და სასურველ თვისებებად მიიჩნევა ქალისთვისაც და კაცისთვისაც. 8 ზედსართავი უკავშირდება ექსპრესიულობასთან დაკავშირებულ ნიშნებს, რომლებიც შეგვიძლია აღვწეროთ, როგორც ინტერპერსონალურ ურთიერთობებზე ორიენტირებულობის ნიშნები, რომლებიც სტერეოტიპულად მიეწერებათ ქალებს და რომლებიც პოზიტიურად ფასდება ქალების და კაცების მხრიდანაც. MF სკალა კი მოიცავს დებულებებს, რომელთა სოციალური სასურველობა კაცებისთვის და ქალებისთვის განსხვავებულია - „იდეალური“ კაცი აირჩევს სტერეოტიპულად მასკულინურ პოლუსს, ხოლო „იდეალური“ ქალი კი სტერეოტიპულად ფემინურ პოლუსს. ამ სკალაზე ორი დებულება (აგრესიულობა და დომინანტობა) განეკუთვნება ინსტრუმენტულობას, ხოლო დანარჩენი ექვსი კი ემოციურ მოწყვლადობას. M და MF-სკალებზე მაღალი ქულები გულისხმობს მაღალ მასკულინობას, ხოლო F სკალაზე მაღალი ქულები - მაღალ ფემინურობას. კვლევები სისტემატურად ადასტურებს კაცების მაღალ მაჩვენებლებს M და MF-სკალებზე და დაბალ მაჩვენებლებს F სკალაზე და საპირისპირო პატერნი გვაქვს ქალების შემთხვევაში (Helmreich, Spence, & Wilhelm, 1981).

Helmreich და მისი კოლეგების მიერ ინსტრუმენტის ფაქტორული კვლევისას ოპტიმალური იყო ორ ფაქტორიანი გადაწყვეტა, ხოლო იმ შემთხვევებში, სადაც მესამე ფაქტორიც გამოიკვეთა, ეს უკანასკნელი მნიშვნელოვნად კორელირებდა პირველ ფაქტორთან. შედეგად ავტორები მივიდნენ ორ ფაქტორიან ინსტრუმენტამდე, სადაც M სკალაზე ფაქტორების საშუალო წონა შეადგენდა 0.51-ს, ხოლო F სკალაზე - 0.53-ს, ხოლო ფემინური დებულებების ფაქტორული წონა M სკალაზე და მასკულინური დებულებების ფაქტორული წონა F სკალაზე არ აღემატებოდა 0.09-ს, რაც ადასტურებს მასკულინობისა და ფემინურობის დუალისტურ კონცეფტუალიზაციას (Helmreich, Spence, & Wilhelm, 1981).

რაც შეეხება ორიგინალური ინსტრუმენტის სანდოობის მონაცემებს, Helmreich-ის და მისი კოლეგების მიერ ჩატარებულ კვლევაში PAQ-ის სკალებისთვის შინაგანი შეთანხმებულობის კოეფიციენტები შემდეგნაირია: მასკულინობის (M) სკალა - $\alpha=0.67-0.78$, ფემინურობის (F) სკალა - $\alpha=0.72-0.80$, ანდროგინულობის სკალა (MF) - $\alpha=0.53-0.65$. მკვლევარები ანდროგინულობის სკალის დაბალ შინაგანი შეთანხმებულობის კოეფიციენტებს ამ სკალის დებულებების შინაარსის ჰეტეროგენულობით ხსნიან

(Helmreich, Spence, & Wilhelm, 1981). ინსტრუმენტმა დამაკმაყოფილებელი რეტესტული სანდოობა გამოავლინა Yoder-ის და მისი კოლეგების მიერ აშშ-ს სამხედრო აკადემიის პროექტის ფარგლებში ჩატარებულ ლონგიტუდურ კვლევაშიც (Yoder, Rice, Adams, Priest, & Prince, 1982).

ჩვენი კვლევის ფარგლებში მე-კონცეფციის საკვლევი ინსტრუმენტის ბაზად ავიღეთ ზემოთ ნახსენები PAQ კითხვარი - ვთარგმნეთ ორიგინალური ინგლისური ვერსია და დავამატეთ სხვა ზედსართავი სახელები, რომლებიც, ვფიქრობთ, დაკავშირებულია მასკულინობასა და ფემინურობასთან. ზედსართავი სახელების შერჩევისას დავეყრდენით პიროვნების საკვლევ ინსტრუმენტებს - კერძოდ, ფრაიბურგის პიროვნების კითხვარის ქართულ ადაპტირებულ ვერსიას (დოლიძე, 2006). ჩვენს ინსტრუმენტში შევიყვანეთ ზედსართავები/მახასიათებლები, რომლებიც დაკავშირებულია იმ პიროვნულ ნიშნებთან, რომლებზეც ქართულ შერჩევაში ქალებს და მამაკაცებს ქონდათ ერთმანეთისგან სტატისტიკურად მნიშვნელოვანად განსხვავებული მაჩვენებლები, კერძოდ, ცხოვრებით კმაყოფილების, სოციუმზე ორიენტაციის, მიღწევაზე ორიენტაციის, აგრესიულობის, სხეულებრივი ჩვილებისა და ნეიროტიზმის სკალებთან დაკავშირებული ატრიბუტები.

გამომდინარე იქიდან, რომ ჩვენი კვლევის საგანს წარმოადგენს მე-კონცეფციის პრესტიჟზე ორიენტირებულობის საკითხიც, ინსტრუმენტში შევიტანეთ პრესტიჟთან დაკავშირებული ზედსართავებიც. ამ უკანასკნელთა შერჩევისას ამოვედით Schwartz-ის (1994) ღირებულებების საკვლევ ინსტრუმენტიდან, რომელშიც გამოიყოფა 10 ღირებულების ტიპი. დავეყრდენით მიღწევისა და ძალაუფლების ღირებულებებს და მათთან დაკავშირებულ დებულებებს, ვინაიდან ავტორის მითითებით, მიღწევის მარკერები არის „მაღალი სტატუსის კარიერა“, „გავლენიანი/პრესტიჟული სამსახური“, „ცხოვრების მაღალი სტანდარტი“, „მატერიალური კეთილდღეობა“, ხოლო ძალაუფლების მარკერს წარმოადგენს „ლიდერობა“. შესაბამისად, ინსტრუმენტში შევიტანეთ შემდეგი ზედსართავები:

მიღწევასთან დაკავშირებული: ამბიციური, გავლენიანი, მაღალი ინტელექტუალური შესაძლებლობების მქონე, თვით-პატივისცემის მაღალი დონის მქონე, წარმატებული.

ძალაუფლებასთან დაკავშირებული: ავტორიტეტული, საზოგადოებრივი იმიჯის მნიშვნელოვნება, სოციალური აღიარების მნიშვნელოვნება, სოციალური გავლენის მნიშვნელოვნება და მატერიალური კეთილდღეობის მნიშვნელოვნება (Olver & Mooradian, 2003).

საბოლოო ჯამში, ინსტრუმენტში შევიდა 46 დებულება, რომელთაგან 19 დებულება ზომავდა მე-კონცეფციის მასკულინურ ატრიბუტებს, 18 დებულება - ფემინურ ატრიბუტებს, დანარჩენი დებულებები კი ეხებოდა პრესტიჟთან დაკავშირებულ ატრიბუტებს. დებულებები ფორმულირებული იყო ურთიერთსაპირისპირო მახასიათებელთა წყვილების სახით. ინსტრუქციის მიხედვით მონაწილეებს ვთხოვდით, საკუთარი თავი შეეფასებინათ 5 საფეხურიან სკალაზე ამ ორ უკიდურეს მახასიათებელს შორის არსებულ კონტინუუმზე, სადაც 1 აღნიშნავდა უკიდურესად უარყოფით, ხოლო 5 - უკიდურესად დადებით პოლუსს. ქვემოთ მოყვანილია რამდენიმე მაგალითი კითხვარიდან:

სრულიად არა თავდაჯერებული	1.....2.....3.....4.....5	ძალიან თავდაჯერებული
ძალიან პასიური	1.....2.....3.....4.....5	ძალიან აქტიური
სრულიად უმნიშვნელოა საზოგადოების თვალში საკუთარი იმიჯის შენარჩუნება	1.....2.....3.....4.....5	ძალიან მნიშვნელოვანია საზოგადოების თვალში საკუთარი იმიჯის შენარჩუნება

მე-კონცეფციის გენდერთან დაკავშირებული განზომილებების ანალიზისათვის გამოვიყენეთ ფაქტორული ანალიზი და შინაგანი შეთანხმებულობის კოეფიციენტი, ვინაიდან გვინტერესებდა, რამდენად გაიმეორებდა ორიგინალური ინსტრუმენტის (PAQ) ფაქტორულ სტრუქტურას, ხოლო მე კონცეფციის პრესტიჟთან დაკავშირებული განზომილებისთვის დავთვალეთ სანდოობის მაჩვენებელი.

პირველ რიგში შევამოწმეთ მონაცემების ვარგისიანობა ფაქტორული ანალიზისთვის. კაიზერ-მაიერ-ოლკინის კოეფიციენტი შეადგენს 0.85-ს, ხოლო ბარტლეტის ტესტი

მნიშვნელოვანია $p = 0.00$ დონეზე, რაც გვიდასტურებს მონაცემების ვარგისიანობას ფაქტორული ანალიზისთვის.

ცხრილი #2.4. კაიზერ-მაიერ-ოლკინის კოეფიციენტი და ბარტლეტის ტესტი მე-კონცეფციის გენდერთან დაკავშირებული ასპექტების საკვლევი ინსტრუმენტისთვის

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,847
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3601,95
	df	666
	Sig.	,000

ფაქტორების ანალიზისათვის ამჯერადაც მივმართეთ ობლიმინის როტაციის მეთოდს (Direct Oblimin), რომელმაც დაადასტურა მე-კონცეფციის ფემინური და მასკულინური ასპექტების არსებობა. გამოყოფილმა ორმა ფაქტორმა ახსნა მონაცემთა ვარიაბელურობის 31,98%, აქედან პირველ ფაქტორზე მოდიოდა ვარიაბელურობის 19,47%, ხოლო მეორე ფაქტორზე -14.51%. ცვლადების როტაციით მიღებული სტრუქტურის მიხედვით (იხ. დანართი #1.5), დებულებების უმრავლესობას ქონდა საკმაოდ მაღალი ფაქტორული წონა, თუმცა რამდენიმე დებულებას აღმოაჩნდა მაღალი ფაქტორული წონა ერთდროულად ორ ფაქტორზე. ამ დებულებების შინაარსობრივი ანალიზის საფუძველზე გადავწყვიტეთ, ნაწილი მათგანი, რომელთა ფაქტორული წონაც სხვადასხვა ფაქტორებზე მკვეთრად არ განსხვავდებოდა ერთმანეთისგან, საერთოდ ამოგველო ინსტრუმენტიდან.

რაც შეეხება სანდოობას, სამივე შემთხვევაში სკალის შინაგანი შეთანხმებულობის კოეფიციენტი დამაკმაყოფილებელია. მე-კონცეფციის მასკულინური ასპექტის სკალისთვის კრონბახის $\alpha=0.84$ -ს. მე-კონცეფციის ფემინური ასპექტის სკალის სანდოობის დათვლისას აღმოჩნდა, რომ ერთ-ერთ დებულებას ძალიან დაბალი დისკრიმინაციული ინდექსი ქონდა და მისი ამოღებით სკალის სანდოობა 0.81-დან - 0.815-მდე გაიზარდებოდა, შესაბამისად, მივიღეთ მისი ინსტრუმენტიდან ამოღების გადაწყვეტილება. რაც შეეხება მე-კონცეფციის პრესტიჟზე ორიენტაციის ასპექტის სკალას, მისი შინაგანი შეთანხმებულობის კოეფიციენტი შეადგენს 0.79-ს.

მაშასადამე მე-კონცეფციის საკვლევი ინსტრუმენტი შედგება სამი სკალისგან:

1. მე-კონცეფციის მასკულინური ასპექტის სკალა - 16 დებულება
2. მე-კონცეფციის ფემინური ასპექტის სკალა - 13 დებულება
3. მე-კონცეფციის პრესტიჟზე ორიენტირებულობის ასპექტის სკალა - 12 დებულება.

მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინების საკვლევი ინსტრუმენტი

მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინების საკვლევად შევიმუშავეთ თოთხმეტი დებულებისგან შემდგარი კითხვარი, რომლის მიზანიც იყო ცდის პირის აღქმის გაზომვა, თუ რა მოლოდინები ქონდათ მის აკადემიურ/კარიერულ წარმატებასთან ან წარუმატებლობასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვან სხვებს. რესპონდენტებისთვის მიცემული ინსტრუქციის მიხედვით, მნიშვნელოვან სხვებში მოიაზრებოდა ნებისმიერი ადამიანი, რომელმაც ძალიან მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინა მათ პიროვნებად ჩამოყალიბებაზე და გარკვეულწილად განსაზღვრა მათი ამჟამინდელი ცხოვრება. ეს შეიძლებოდა ყოფილიყო დედა, მამა, ოჯახის სხვა წევრი, მასწავლებელი, ნათესავი ან მეგობარი, რომლის აზრს განსაკუთრებული მნიშვნელობა ქონდა (აქვს) და რომელიც გარკვეული თვალსაზრისით მათთვის მისაბამი და სამაგალითო იყო. პასუხების ფორმატისთვის შევარჩიეთ ლაიკერტის ტიპის 5 საფეხურიანი სკალა, სადაც 1 აღნიშნავს „სრულიად არ ვეთანხმები“, ხოლო 5 – „სრულიად ვეთანხმები“. დებულებები ჩამოყალიბებულია როგორც პოზიტიური, ასევე, რევერსიული მიმართულებით. მთლიანი ინსტრუმენტი ზომავს მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან წარმატების მოლოდინს, თუმცა დამატებით შინაარსობრივი ანალიზის საფუძველზე ცალკე გამოვყავით ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინი, რომელიც საინტერესოა ჩვენი კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე.

განვახორციელეთ მიღებული სკალების სანდოობის შეფასება შინაგანი შეთანხმებულობის კოეფიციენტის საფუძველზე. წარმატების ზოგადი მოლოდინის სკალის სანდოობის კოეფიციენტი შეადგენს $\alpha=0.80$, ხოლო ტექნიკურ საგნებში წარმატებულობის მოლოდინის სკალის $\alpha=0.62$.

საბოლოო ჯამში მივიღეთ ინსტრუმენტი, რომელიც ზომავს ორ სკალას:

1. წარმატების ზოგად მოლოდინს - 6 დებულებით (მაღალი ქულა - წარმატების მაღალი მოლოდინი)

2. ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინს - 3 დებულებით (მაღალი ქულა - ტექნიკურ საგნებში წარმატების მაღალი მოლოდინი)

პროფესიული არჩევანის საკვლევი ინსტრუმენტი

მონაწილეები თავიანთ პროფესიულ არჩევანს აფიქსირებდნენ ღიაბოლოიან შეკითხვაზე და შემდეგ აფასებდნენ მას პრესტიჟის და ფემინურობა-მასკულინობის სკალაზე. პროფესიის პრესტიჟულობა და ფემინურობა/მასკულინობა იზომებოდა 5 ქულიანი ლაიკეტრის სკალით, სადაც პირველ შემთხვევაში 1 არის - „სრულიად არაპრესტიჟული“ და 5 არის - „მაღიან პრესტიჟული“, ხოლო მეორე შემთხვევაში 1 არის - „უფრო ქალებისთვის შესაფერისი“ და 5 არის - „უფრო კაცებისთვის შესაფერისი“.

მონაცემების შეგროვების შემდეგ, ჩვენი ამოცანა იყო პროფესიების სისტემატიზაცია, რომლის პირველ ეტაპზე გამოიყო 45 უნიკალური პროფესია, ხოლო მეორე ეტაპზე ეს პროფესიები გავაერთიანეთ მსხვილ კატეგორიებად.

ცხრილი # 5. - პროფესიათა ჯგუფების ცხრილი¹

კოდი	კატეგორია	პროფესიები
1	სპორტი და ხელოვნება	ფეხბურთის მწვრთნელი, მსახიობი, დიზაინერი
2	ჰუმანიტარული	ფილოსოფოსი, ანგლისტი, გერმანისტი, ისტორიკოსი, კულტუროლოგი, ლინგვისტი/ფილოლოგი, თარჯიმან-რეფერენტი, ხელოვნებათმცოდნე
3	ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული	ექიმი (ყველანაირი), ფარმაცევტი, სტომატოლოგი
4	STEM	აგროეკოლოგი, ბიოლოგი, მათემატიკოსი, გეოგრაფი, ენერგეტიკოსი, ინჟინერი, IT, მშენებელი, სისტემოტექნიკოსი, ტექნოლოგი, ფიზიკოსი, ჰიდროენერგეტიკოსი
5	იურიდიული	იურისტი
6	ეკონომიკა/მენეჯმენტი	HR, PR/Marketing, ეკონომისტი, ფინანსები, მენეჯმენტი, საბანკო/სადაზღვევო, ბრენდ ამბასადორი/გაყიდვები, ბულალტერი, საჯარო მმართველობა, აუდიტი
7	განათლება	განათლების ადმინისტრირება, მასწავლებელი
8	სოციალური მეცნიერებები	დიპლომატი/საერთაშორისო ურთიერთობები, ჟურნალისტი, პოლიტოლოგი, სოც.მუშაკი, სოციოლოგი, ფსიქოლოგი (ყველანაირი)

¹ პროფესიების სისტემატიზაციისას დავეყრდნით O*net-ისა და პროფესიათა კლასიფიკაციის ფედერალური სისტემის (The 2018 Standard Occupational Classification (SOC) system) მასალებს.
 ob.: <https://www.onetonline.org/find/result?s=occupations%20classification&a=1>
 ob.: <https://www.bls.gov/soc/2018/#materials>

ვინაიდან, რიგ პროფესიებში გვყავდა ძალიან ცოტა რესპონდენტი, პროფესიების კლასიფიცირების შემდეგ, პროფესიათა მსხვილი კატეგორიებისთვის დავთვალეთ პრესტიჟულობის და ფემინურობა/მასკულინობის საშუალო და სტანდარტული გადახრა და OneWayANOVA ტესტის საშუალებით შევავსეთ საშუალოთა შორის სხვაობა.

ცხრილი #6. პრესტიჟულობა და ფემინურობა/მასკულინობა პროფესიათა ჯგუფების მიხედვით

პროფესიათა ჯგუფი	N	სტატისტიკა	სამუშაოს პრესტიჟი	ფემინურობა/ მასკულინობა
სპორტი და ხელოვნება	5	Mean	4,2	2,6
		SD	0,837	1,673
ჰუმანიტარული	26	Mean	3,08	2,35
		SD	1,093	1,231
ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული	19	Mean	4,47	2,84
		SD	0,905	0,688
STEM	35	Mean	3,91	3,26
		SD	1,067	1,12
იურიდიული	15	Mean	4,47	3,27
		SD	0,64	0,594
ეკონომიკა და მენეჯმენტი	111	Mean	4,32	3,18
		SD	0,71	0,916
განათლება	6	Mean	3,5	2,83
		SD	0,548	0,983
სოციალური მეცნიერებები	48	Mean	4,02	2,77
		SD	0,785	0,751

აღნიშნული მონაცემებით გამოიკვეთა ტენდენცია, რომ კვლევის მონაწილეების მიერ პრესტიჟულად შეფასდა ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პროფესიები, იურიდიული, ეკონომიკა და მენეჯმენტი, სოციალური მეცნიერებები, სპორტი და ხელოვნება, ხოლო ნაკლებად პრესტიჟულად აფასებდნენ ჰუმანიტარულ, განათლების და ტექნიკურ და საბუნებისმეტყველო პროფესიებს. რაც შეეხება ფემინურობა/მასკულინობის სკალას, მონაწილეები უფრო ქალებისთვის შესაფერის პროფესიებად თვლიდნენ

ჰუმანიტარულ, განათლების, სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ პროფესიებს, ხოლო უფრო კაცებისთვის შესაფერისად აფასებდნენ STEM პროფესიებს, ეკონომიკა/მენეჯმენტსა და იურიდიულს. ეს მონაცემები ემთხვევა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ ყოველწლიურად გამოქვეყნებულ სტატისტიკას უმაღლეს სასწავლებლებში სტუდენტების განაწილების შესახებ (იხ. დანართი #1.14).

აღწერითი სტატისტიკის საფუძველზე მიღებული მონაცემების სტატისტიკური სანდოობის გადასამოწმებლად გამოვიყენეთ ჯგუფთა შორის ვარიანტურობის ანალიზი (OneWayANOVA). გამოიკვეთა, რომ არსებობს პრესტიჟის მიხედვით სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება ($p < 0.05$ მნიშვნელოვნების დონეზე) პროფესიათა რვა ჯგუფს შორის: $F(7, 257) = 8.46$, $p = 0.00$. ჯგუფების საშუალოებს შორის არსებული რეალური სხვაობა მაღალია - ეფექტის ზომა, რომელიც დათვლილია ეტა კვადრატის საშუალებით შეადგენს 0.19 -ს². Post Hoc-ის შედარებებმა, რომლის დროსაც გამოვიყენეთ Tukey-ს ტესტი, აჩვენა, რომ ჰუმანიტარული პროფესიების ჯგუფის საშუალო ($M = 3.08$, $SD = 1.09$) პრესტიჟულობის შეფასების მიხედვით სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად განსხვავდებოდა ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პროფესიების ჯგუფის საშუალოსგან ($M = 4.47$, $SD = 0.91$), ეკონომიკა/მენეჯმენტის ჯგუფის საშუალოსგან ($M = 4.32$, $SD = 0.72$), იურიდიულის ჯგუფის საშუალოსგან ($M = 4.47$, $SD = 0.64$), სოციალური მეცნიერების ჯგუფის საშუალოსგან ($M = 4.02$, $SD = 0.79$) და STEM პროფესიათა ჯგუფის საშუალოსგან ($M = 3.91$, $SD = 1.07$). დანარჩენი ჯგუფების საშუალოებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი სხვაობა არ დაფიქსირდა.

ასევე მივიღეთ ფემინურობა/მასკულინობის მიხედვით სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება ($p < 0.05$ მნიშვნელოვნების დონეზე) პროფესიათა რვა ჯგუფისთვის: $F(7, 257) = 3.54$, $p = 0.001$. ჯგუფების საშუალოებს შორის სხვაობის ეფექტის ზომა $\eta^2 = 0.09$ საშუალოა. Post Hoc ანალიზმა გვიჩვენა, რომ ჰუმანიტარული პროფესიების საშუალო

² Cohen-ის (1988) კლასიფიკაციის მიხედვით საშუალოთა შორის სხვაობის $\eta^2 = 0.01$ ითვლება რომ არის მცირე ეფექტი, $\eta^2 = 0.06$ -დან საშუალო ეფექტი, ხოლო $\eta^2 = 0.14$ -დან დიდი ეფექტი.

($M=2.35$, $SD=1.23$) სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად განსხვავდება STEM პროფესიების საშუალოსა ($M=3.26$, $SD=1.12$) და ეკონომიკა/მენეჯმენტის საშუალოსგან ($M=3.18$, $SD=0.92$).

რაოდენობრივი კვლევის შედეგები და ანალიზი

კვლევის პროცედურა და სტატისტიკური ანალიზის მეთოდები

რაოდენობრივი მონაცემების შესაგროვებლად მივმართეთ გამოკითხვის მეთოდს. კითხვარი შედგებოდა რამდენიმე ბლოკისგან - დემოგრაფიული ცვლადების, პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპების საკვლევი ინსტრუმენტის, მეკონცეფციის საკვლევი ინსტრუმენტის და მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინების საკვლევი ინსტრუმენტის ბლოკებისგან. კითხვარის ინსტრუქციაში მონაწილეებს მიეწოდებოდათ ინფორმაცია კვლევის მიზნების, მისი ანონიმურობის, კონფიდენციალურობის და მიღებული ინფორმაციის მხოლოდ აკადემიური მიზნებისათვის გამოყენების შესახებ.

დემოგრაფიული ცვლადების ბლოკში მონაწილეები აფიქსირებდნენ ინფორმაციას სქესის, ასაკის, პროფესიის, განათლების საფეხურს, იმ პროფესიის შესახებ, რომლითაც ამჟამად მუშაობენ, თანამდებობის, დაქვემდებარებულთა რაოდენობისა და ხელფასის რაოდენობის შესახებ, ასევე უთითებდნენ თუ რა ფაქტორმა განსაზღვრა მათი პროფესიული არჩევანი.

კვლევის მონაწილეთა შერჩევა მოხდა ხელმისაწვდომი შერჩევის მეთოდის საფუძველზე. ინფორმაციის მიღება განხორციელდა როგორც ფურცელი-ფანქარი მეთოდით, ასევე გამოკითხვის ელექტრონული პლატფორმის (Google Drive Forms) საშუალებით. მონაწილეების უმრავლესობას კითხვარი დაეგზავნათ ელექტრონული ფოსტით ან სოციალური ქსელის საშუალებით.

რაოდენობრივი მონაცემების დამუშავება და ანალიზი განხორციელდა სტატისტიკური პროგრამის IBM SPSS(21)-ის საშუალებით. ანალიზის პროცესში მივმართეთ ჯგუფთაშორისი შედარების ანალიზს, ბივარიაციულ კორელაციას, წრფივ რეგრესიას და კროსტაბულაციურ ანალიზს (X^2) და სხვა არაპარამეტრულ სტატისტიკურ მეთოდებს.

შერჩევის აღწერა

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო ჯამში 270-მა ადამიანმა, თუმცა ვინაიდან რამდენიმე შემთხვევაში ვერ ხერხდებოდა მონაწილის პროფესიის იდენტიფიცირება და გვექონდა კითხვარის შევსების მნიშვნელოვანი ხარვეზები, გადავწყვიტეთ მათი მონაცემები გაგვეუქმებინა. საბოლოო ჯამში ანალიზი ჩატარდა 265 ადამიანზე, რომელთა ასაკი ვარიირებდა 18 წლიდან - 66 წლამდე ($M=29.37$, $SD=7.41$). მონაწილეთა 68,7% ქალია, ხოლო - 31.3% კაცი.

მონაწილეთა განაწილება პროფესიათა კატეგორიის მიხედვით შემდეგნაირია: სპორტი და ხელოვნება - 1.9%, ჰუმანიტარული - 9.8%, ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პროფესიები - 7.2%, STEM პროფესიები - 13.2%, იურიდიული - 5.7%, ეკონომიკა და მენეჯმენტი - 41.9%, განათლება - 2.3% და სოციალური მეცნიერებები - 18.1%.

განათლების საფეხურის მითითებისას მონაწილეებს ვთხოვდით მიეთითებინათ ყველაზე მაღალი განათლების საფეხური, რომლისთვისაც მიუღწევიათ. ამ კრიტერიუმის მიხედვით მონაწილეთა განაწილება შემდეგნაირია: საბაზისო განათლება ქონდა 3 (1.1%) ადამიანს, საშუალო განათლება - 27 (10.2%) ადამიანს, პროფესიული განათლება - 8 ადამიანს (3%), ბაკალავრის ხარისხი - 121 (45.7%) ადამიანს, მაგისტრის ხარისხი 101 (38.1%), ხოლო დოქტორის ხარისხი - 5 (1.9%) ადამიანს.

მონაწილეები პროფესიის არჩევის მოტივაციასთან დაკავშირებით აფიქსირებდნენ, რომ პროფესიის არჩევისას გადამწყვეტი მნიშვნელობა იქონია: ოჯახის/ახლობლების აზრმა - 24 (9.1%) ადამიანი, მშობლების პროფესიამ - 5 ადამიანი (1.9%), პროფესიის პრესტიჟულობამ - 29 (10.9%), მარტივად დასაქმების შესაძლებლობამ - 50 (18,9%), ფინანსურმა ხელმისაწვდომობამ (სწავლის) - 10 (3,8%), სასწავლო პროგრამის სიმარტივემ - 2 (0.8%) ადამიანი, სასწავლო პროგრამის დასაუფლებლად საჭირო მოკლე პერიოდმა - 1 (0.4%) ადამიანი, პროფესიისადმი ინტერესმა - 135 (50,9%), 9 მონაწილემ (3.4%) აირჩია სხვა კატეგორია.

სამუშაოსთან დაკავშირებული დემოგრაფიული ცვლადები:

მონაწილეთა უმრავლესობა კომპანიაში იკავებს რიგითი თანამშრომლის თანამდებობას - 58.9%, საშუალო რგოლის მენეჯერის პოზიცია უკავია - 18.5%-ს, მაღალი რგოლის მენეჯერის პოზიცია - 5.7%-ს, ხოლო 17% უმუშევარია. მონაწილეთა 57%-ს არ ყავს დაქვემდებარებული, 17.4%-ს ყავს 1 – 5 -მდე დაქვემდებარებული, 5.5%-ს - 6 – 15 დაქვემდებარებული, ხოლო 4,2%-ს 16 და მეტი დაქვემდებარებული. მონაწილეთა 9.1%-ს აქვს 500 ლარამდე ხელფასი, 31.7%-ს 500-დან - 1000 ლარამდე, 32.1%-ს 1000-დან - 3000-მდე, და 5.7%-ის ხელფასი აღემატება 5000 ლარს.

შედეგები ძირითადი ჰიპოთეზების მიხედვით

ქვემოთ მოყვანილია კვლევის შედეგები ჰიპოთეზების მიხედვით:

კვლევითი კითხვა #1: უკავშირდება თუ არა პროფესიული სტერეოტიპების ქონა პროფესიულ არჩევანს?

H1.1: რაც მეტად არის გაზიარებული გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები, მით უფრო გენდერულად კონგრუენტული იქნება პროფესიული არჩევანი.

H1.2: რაც მეტად არის გაზიარებული პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები, მით უფრო პრესტიჟზე ორიენტირებული იქნება პროფესიული არჩევანი.

H1.1-სა და H1.2-ს გადასამოწმებლად მივმართეთ კორელაციურ ანალიზს. თავდაპირველად გადავამოწმეთ ცვლადებს შორის კავშირი პირსონის კორელაციის კოეფიციენტის საფუძველზე მთლიანი შერჩევისთვის, რათა დაგვედგინა, არის თუ არა სანდო სტატისტიკური კავშირი დამოუკიდებელ და დამოკიდებულ ცვლადებს შორის.

დამოუკიდებელი ცვლადი

H1.1 - გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობის ხარისხი

H1.2 - პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობის ხარისხი

დამოკიდებული ცვლადი

H1.1 - პროფესიის შეფასება ფემინურად ან მასკულინურად (რაც უფრო მასკულინურად ფასდება პროფესია, მით მაღალი ქულა აქვს მონაწილეს სკალაზე)

H1.2 - პროფესიის შეფასება პრესტიჟს მიხედვით (რაც უფრო პრესტიჟულად ფასდება პროფესია, მით მაღალი ქულა აქვს მონაწილეს სკალაზე).

ცხრილი #7. პროფესიული სტერეოტიპებისა და პროფესიის პრესტიჟულად ფემინურად/მასკულინურად შეფასების კორელაციის ცხრილი

		GENDER_S	PRESTIGE_S	პროფესიის პრესტიჟულობა	პროფესიის F/M
GENDER_S	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 265	,518** 265	-,126* 265	,168** 265
PRESTIGE_S	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,518** 265	1 265	-,004 265	,014 265
პროფესიის პრესტიჟულობა	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,126* 265	-,004 265	1 265	,188** 265
პროფესიის F/M	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,168** 265	,014 265	,188** 265	1 265

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

აღმოჩნდა, რომ არსებობს სუსტი დადებითი კავშირი გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობასა და პროფესიული არჩევანის გენდერის თვალსაზრისით შეფასებას შორის (მასკულინური მიმართულებით) - $r=0.168$, $n=265$, $p=0.006$, რაც ნიშნავს იმას, რომ რაც უფრო ძლიერად იზიარებენ ადამიანები გენდერულ სტერეოტიპებს პროფესიებთან დაკავშირებით, მით უფრო მასკულინურად აფასებენ თავიანთ პროფესიულ არჩევანს. შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ ასეთი ადამიანებისთვის მასკულინური პროფესიები უფრო სასურველი და მისაღებია.

პრესტიჟთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებსა და სამუშაოს პრესტიჟულად შეფასებას შორის არ დადასტურდა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირის არსებობა $r=-0.004$, $n=265$, $p=0.943$.

გვანტერესებს რა სქესთა შორის სხვაობა პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობის ხარისხსა და პროფესიის გენდერის თვალსაზრისით შეფასებას შორის კავშირში, კორელაციური ანალიზი ჩავატარეთ ქალებისთვის და კაცებისთვის ცალ-ცალკე. ჰიპოთეზის დადასტურების შემთხვევაში ქალებთან ამ ორ ცვლადს შორის კავშირს უნდა ქონოდა უარყოფითი კორელაცია, ხოლო კაცების შემთხვევაში - დადებითი კორელაცია.

სქესის მიხედვით კორელაციურმა ანალიზმა აჩვენა, რომ არც ქალებთან ($r=0.093$, $n=265$, $p=0.213$) და არც კაცებთან ($r=0.139$, $n=265$, $p=0.209$) გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებსა და პროფესიის გენდერის თვალსაზრისით შეფასებას შორის სტატისტიკური კავშირი არ არსებობს.

ცხრილი #8. პროფესიული სტერეოტიპებისა და პროფესიის პრესტიჟულად ფემინურად/მასკულინურად შეფასების კორელაციის ცხრილი ქალებისა და კაცებისათვის

სქესი		GENDER_S	PRESTIGE_S	პროფესიის პრესტიჟულობა	პროფესიის F/M	
ქალი	GENDER_S	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,528** 182	,528** 1 182	-,082 ,274 182	,093 ,213 182
	PRESTIGE_S	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,528** ,000 182	1 ,835 182	,016 ,835 182	,001 ,986 182
	პროფესიის პრესტიჟულობა	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,082 ,274 182	,016 ,835 182	1 ,835 182	,139 ,061 182
	პროფესიის F/M	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,093 ,213 182	,001 ,986 182	,139 ,061 182	1 182
კაცი	GENDER_S	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,514** 83	,514** 1 83	-,241* ,028 83	,139 ,209 83
	PRESTIGE_S	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,514** ,000 83	1 ,629 83	-,054 ,629 83	,001 ,995 83
	პროფესიის პრესტიჟულობა	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,241* ,028 83	-,054 ,629 83	1 83	,321** ,003 83
	პროფესიის F/M	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,139 ,209 83	,001 ,995 83	,321** ,003 83	1 83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

თუმცა სქესის მიხედვით კორელაციურმა ანალიზმა გვაჩვენა საკმაოდ უცნაური ტენდენცია - მამაკაცების შემთხვევაში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი დადებითი კავშირია არჩეული პროფესიის პრესტიჟსა და პროფესიის მასკულინობას შორის $r=0.321$, $n=83$, $p=0.003$ (იგივე ტენდენცია არ გვხვდება ქალებთან) და, ამავდროულად, კაცები, რომლებიც მეტად იზიარებენ გენდერულ სტერეოტიპებს პროფესიებთან დაკავშირებით, საკუთარ პროფესიას აფასებენ ნაკლებ პრესტიჟულად - კორელაციის კოეფიციენტი გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებსა და სამუშაოს პრესტიჟულად შეფასებას შორის არის $r=-0.241$, $n=83$, $p=0.000$.

აღნიშნული ეფექტის მიზეზების საძიებლად განვახორციელეთ იმ კაცების ჯგუფთაშორისი სხვაობის ანალიზი დემოგრაფიულ ცვლადების მიხედვით, რომლებიც სუსტად და ძლიერად იზიარებენ გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს, რისთვისაც განვახორციელეთ გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების ჯამური ქულების სტანდარტიზაციის საფუძველზე ორი ჯგუფის გამოყოფა. აღნიშნული ანალიზი განვახორციელეთ Mann-Whitney U ტესტით, რომელიც წარმოადგენს არაპარამეტრულ სტატისტიკურ ტესტს, რომელიც საშუალებას იძლევა შედარდეს ორი ჯგუფი რიგის სკალაზე გაზომილი ცვლადის მიხედვით. აღმოჩნდა, რომ ამ შერჩევაში მართლაც არსებობს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი სხვაობა ხელფასის მიხედვით იმ კაცებს შორის, რომლებიც ძლიერად და სუსტად იზიარებენ გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს. დანარჩენი დემოგრაფიული ცვლადების მიხედვით, რომელთა სხვაობაც გვავარაუდებინებდა მსგავს ეფექტს - განათლების საფეხური, სამუშაო პოზიცია (რიგითი-საშუალო რგოლი - TOP) და დაქვემდებარებულების რაოდენობა, არ გამოვლინდა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი სხვაობა. მაშასადამე, Mann-Whitney U ტესტმა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი სხვაობა გამოავლინა ხელფასის მიხედვით სტერეოტიპების „ძლიერად გამზიარებელ“ და „ნაკლებად გამზიარებელ“ კაცებს შორის $U=588.5$ $z=-2.153$, $p=0.031$, $r=0.24$, აღმოჩნდა, რომ ჩვენს შერჩევაში კაცებს, რომლებიც ძლიერად იზიარებენ გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს, აქვთ უფრო დაბალი ხელფასი (mean rank=37.82), ვიდრე კაცებს, რომლებიც ნაკლებად იზიარებენ გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს (mean rank=49.02). ეს საშუალებას გვაძლევს ვიფიქროთ, რომ რადგან კაცებს, რომლებიც ძლიერად იზიარებენ გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს, აქვთ დაბალანაზღაურებადი პროფესიები, საკუთარ პროფესიას აფასებენ არაპრესტიჟულად, მაგრამ ეს არ განსაზღვრავს ზოგადად მამაკაცისთვის შესაფერისი პროფესიების არაპრესტიჟულად შეფასებას.

კორელაციური ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა კიდევ რამდენიმე საინტერესო ტენდენცია - როგორც ქალებთან ($r=0.528$, $n=182$, $p=0.000$), ასევე კაცებთან ($r=0.514$, $n=83$, $p=0.000$) მაღალია კორელაცია გენდერთან და პრესტიჟთან დაკავშირებულ სტერეოტიპებს შორის. ამასთან, ქალებისა და კაცების ჯგუფებთან დაფიქსირებულ კორელაციის

კოეფიციენტებს შორის სხვაობა არ არის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი³, ე.ი, ვინც საკითხს სტერეოტიპულად უდგება, არ მიჯნავს გენდერულ და პრესტიჟთან დაკავშირებულ სტერეოტიპებს. და მეორე - მთლიანი შერჩევითვის დაფიქსირდა მცირე დადებითი კორელაცია პროფესიის პრესტიჟულად შეფასებასა და მასკულინურად შეფასებას შორის $r=0.188$, $n=265$, $p=0.002$, თუმცა, მხოლოდ კაცების ხარჯზე, ცალ-ცალკე ანალიზის დროს ამ კავშირმა ქალებთან სტატისტიკური მნიშვნელოვნება დაკარგა. რაც ნიშნავს იმას, რომ მამაკაცებისთვის პრესტიჟული პროფესიები მასკულინური პროფესიებია.

იმისთვის, რომ გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობასა და პროფესიის გენდერულად არჩევის პატერნს შორის კავშირის ხასიათზე უფრო მეტი ინფორმაცია მიგვეღო განვახორციელებთ კროსტაბულაციური ანალიზი. გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპის სკალის ჯამური ქულების სტანდარტიზაციით გამოვყავით ორი ჯგუფი - 1) ჯგუფი, რომელიც არ იზიარებს სტერეოტიპებს - $z < 0$ -ზე, 2) ჯგუფი, რომელიც იზიარებს სტერეოტიპებს - $z > 0$ -ზე. მეორეს მხრივ, შევქმენით ახალი ცვლადი პროფესიათა გენდერული კონგრუენტულობისთვის - მოვახდინეთ მონაწილეთა მიერ დასახელებული პროფესიების კოდირება კონგრუენტულად და არა კონგრუენტულად მათ მიერვე პროფესიათა ფემინურობა-მასკულინობის სკალაზე შეფასების ქულების საშუალოების მიხედვით. „კონგრუენტულად“ ქალების შემთხვევაში იდენტიფიცირდება პროფესიები, რომლებიც საკუთარი პროფესიის შეფასებისას დაფიქსირებული ტენდენციის მიხედვით კვლევის მონაწილეებმა უფრო შესაფერისად მიიჩნიეს ქალებისათვის - ჰუმანიტარული, სპორტი და ხელოვნება, სოციალური მეცნიერებები, ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პროფესიები და განათლება; ხოლო კაცებისთვის „კონგრუენტულად“ იდენტიფიცირდება პროფესიები, რომლებიც მიიჩნევა უფრო კაცებისთვის შესაფერისად - ეკონომიკა/მენეჯმენტი, იურიდიული, STEM. შემდეგ კი განვახორციელებთ კროსტაბულაციური ანალიზი, რათა გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული

³ კორელაციის კოეფიციენტებს შორის სტატისტიკური სხვაობა შემოწმებულია ვებ. გვერდზე <http://vassarstats.net/rdiff.html>

სტერეოტიპების ფლობის/არ ფლობის შემთხვევაში გვენახა, რამდენად აკეთებენ ან არ აკეთებენ მონაწილეები გენდერულად კონგრუენტულ პროფესიულ არჩევანს.

ამ ანალიზში არ მოგვცა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი შედეგი - დამოუკიდებლობის X^2 ის ტესტმა (Yates' Continuity Correction) გვიჩვენა, რომ არ არსებობს მნიშვნელოვანი დამოკიდებულება გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებსა და კონგრუენტულ პროფესიულ არჩევანს შორის, $X^2(1, N=265)=0.164$, $p=0.69$, $\phi=0.03$ და მხოლოდ ტენდენციის სახით გამოვლინდა, რომ სტერეოტიპების „არგამზიარებელთა“ ჯგუფი მეტად ირჩევს არაკონგრუენტულ პროფესიებს, ვიდრე სტერეოტიპების გამზიარებელთა ჯგუფი.

ცხრილი #9. კროსტაბულაციური ანალიზის ცხრილი

GEND_S_GROUP2 * GEND_CONGR Crosstabulation

		GEND_CONGR		Total	
		არა კონგრუენტული	კონგრუენტული		
GEND_S_GROUP2	დაბალი სტერეოტიპი	Count	56	80	136
		% within GEND_S_GROUP2	41,20%	58,80%	100,00%
		Adjusted Residual	0,5	-0,5	
GEND_S_GROUP2	მაღალი სტერეოტიპი	Count	49	80	129
		% within GEND_S_GROUP2	38,00%	62,00%	100,00%
		Adjusted Residual	-0,5	0,5	
Total		Count	105	160	265
		% within GEND_S_GROUP2	39,60%	60,40%	100,00%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,282 ^a	1	,595		
Continuity Correction ^b	,164	1	,685		
Likelihood Ratio	,282	1	,595		
Fisher's Exact Test				,617	,343
Linear-by-Linear Association	,281	1	,596		
N of Valid Cases	265				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 51,11.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,033	,595
	Cramer's V	,033	,595
N of Valid Cases		265	

H_{1.3}: გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები გენდერულად კონგრუენტული პროფესიული არჩევანის უკეთესი პრედიქტორია, ვიდრე პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები - პრესტიჟული პროფესიული არჩევანისა.

ჰიპოთეზა H_{1.3}-ს აღარ ვამოწმებთ, ვინაიდან, ფაქტობრივად, არ დადასტურდა არც H_{1.1} და არც H_{1.2} ჰიპოთეზები.

H_{1.4}: კაცების პროფესიული არჩევანი მეტად გენდერულად კონგრუენტულია, ვიდრე ქალების

დამოუკიდებელი შერჩევის t ტესტის შედეგების მიხედვით მამაკაცებსა (M=3.42, SD=0.87) და ქალებს (M=2.8, SD=0.96) შორის სტატისტიკურად სანდო სხვაობაა საკუთარი პროფესიის ფემინურობა/მასკულინობის სკალაზე შეფასების საშუალოს თვალსაზრისით $t(263)=-5.011, p=0.000$. საშუალოთა სხვაობის წონა (საშუალოთა სხვაობა = -0.619, 95% CI: -0.863 დან - 0.376 მდე) შეადგენს $\eta^2=0.09$ -ს, რაც გვეუბნება მხოლოდ იმას, რომ ქალებიც და კაცებიც თავიანთ პროფესიას საკუთარ სქესთან კონგრუენტულად აფასებენ.

იმის დასადგენად, არის თუ არა კაცებთან პროფესიული არჩევანი უფრო კონგრუენტული, ვიდრე ქალებთან, ჩავატარეთ კროსტაბულაციური ანალიზი სქესის X პროფესიის კონგრუენტულობის მითითებით. შედეგებმა დაადასტურა H_{1.4} ჰიპოთეზა - $X^2(1, N=265)=27.96, p=0.000, \phi=0.331$. აღმოჩნდა, რომ კაცების 84.3% ფლობს უფრო კაცებისთვის შესაფერის პროფესიებს, მაშინ როცა ეს მაჩვენებელი ქალებთან 49.5% (იხ. დანართი 2.1.).

H_{1.5}, H_{1.6}, და H_{1.7} ჰიპოთეზების გადასამოწმებლად მივმართეთ დამოუკიდებელ ჯგუფთა შორის ვარიანტურობის ტესტს - t კრიტერიუმს (independent sample t-test), რომელიც საშუალებას გვაძლევს გადავამოწმოთ ორი ჯგუფის საშუალოთა სხვაობის მნიშვნელოვნება.

შეგახსენებთ, რომ აღნიშნული ჰიპოთეზები ეხება ქალებსა და კაცებს შორის სხვაობას პროფესიასთან დაკავშირებული სტერეოტიპების გაზიარებულობისა და საკუთარი პროფესიის პრესტიჟულად ან ფემინურად/მასკულინურად შეფასებაში:

H_{1.5}: კაცები მეტად იზიარებენ გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს, ვიდრე ქალები

H_{1.6}: კაცები მეტად იზიარებენ პრესტიჟთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს, ვიდრე ქალები

H_{1.7}: კაცების პროფესიული არჩევანი მეტად პრესტიჟულია, ვიდრე ქალების

დამოუკიდებელი შერჩევის t ტესტის მონაცემებმა დაადასტურა H_{1.5} ჰიპოთეზა, და არ დაადასტურა H_{1.6} და H_{1.7} ჰიპოთეზები.

H_{1.5} - მამაკაცებსა (M=46.37, SD=13.14) და ქალებს (M=39.73, SD=12.74) შორის სტატისტიკურად სანდო სხვაობაა გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობის ხარისხში $t(263)=-3.898, p=0.000$. საშუალოთა სხვაობის წონა (საშუალოთა სხვაობა = -6.64, 95% CI: -9.99 დან - 3.29 მდე) შეადგენს $\eta^2=0.05$ -ს. მაშასადამე, კაცები უფრო მეტად იზიარებენ გენდერულ სტერეოტიპებს, ვიდრე ქალები.

H_{1.6} - მამაკაცებსა (M=31.13, SD=6.66) და ქალებს (M=30.49, SD=7.28) შორის არ გამოვლინდა სტატისტიკურად სანდო სხვაობა პრესტიჟთან დაკავშირებულ პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობის საშუალოების მიხედვით $t(263)=-0.685, p=0.494$.

H_{1.7} - მამაკაცებსა (M=4.11, SD=0.92) და ქალებს (M=4.08, SD=0.91) შორის არ გამოვლინდა სტატისტიკურად სანდო სხვაობა საკუთარი პროფესიის პრესტიჟულად შეფასებასთან დაკავშირებით $t(263)=-0.215, p=0.830$.

H_{1.8}: ასაკის ზრდასთან ერთად გაიზრდება გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობის ხარისხი

რაც შეეხება ასაკსა და პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებასთან დაკავშირებულ ჰიპოთეზას, მისი გადამოწმებისთვის მივმართეთ ბივარიაციული კორელაციის ანალიზს, ვინაიდან ასაკი გავზომეთ, როგორც უწყვეტი ცვლადი.

აღნიშნული ჰიპოთეზა დადასტურდა - კორელაციის კოეფიციენტი ასაკსა და გენდერულ სტერეოტიპებს შორის შეადგენს $r=0.297$, $n=265$, $p=0.00$. როგორც აღმოჩნდა, აღნიშნული კავშირი განპირობებულია, ძირითადად, ქალების ხარჯზე, ვინაიდან ბაზის სქესის მიხედვით გაყოფის შემდეგ ჩატარებული კორელაციის ანალიზით გამოჩნდა, რომ ქალებთან აღნიშნულ ცვლადებს შორის კორელაციის კოეფიციენტი $r=0.330$ და კავშირი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია.

ცხრილი #10. კორელაცია ასაკსა და გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს შორის

მთლიანი შერჩევითვის	$r=0.297$, $n=265$, $p=0.00$
ქალებისთვის	$r=0.330$, $n=182$, $p=0.00$
კაცებისთვის	$r=0.179$, $n=83$, $p=0.105$

საკვლევი კითხვა #2. არის თუ არა მე-კონცეფცია პროფესიულ სტერეოტიპებსა და პროფესიულ არჩევანს შორის კავშირის გამაშუალებელი ცვლადი?

ამ საკვლევი კითხვის ქვეშ შემოდიოდა შემდეგი ჰიპოთეზები:

H_{2.1}: პირები, რომლებიც იზიარებენ გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს და, ამავდროულად, მე კონცეფციაში ძლიერია სქესთან დაკავშირებული ასპექტები (მკვეთრად ფემინური ან მასკულინურია), ირჩევენ გენდერულად კონგრუენტულ პროფესიებს

H_{2.2}: პირები, რომლებიც იზიარებენ პრესტიჟთან დაკავშირებულ სტერეოტიპებს პროფესიების შესახებ და, ამავდროულად, აქვთ პრესტიჟზე ორიენტირებული მე კონცეფცია, ირჩევენ პრესტიჟულ პროფესიებს

ვინაიდან, პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები არ დაუკავშირდა პროფესიულ არჩევანს, H_{2.2} უნდა უარყვოდ.

რაც შეეხება $H_{2.1}$ -ს, მის გადასამოწმებლად პირველ რიში ჩავატარეთ ბივარიაციული კორელაციური ანალიზი პროფესიის F/M სკალაზე შეფასების, გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპის გაზიარებულობის, მე-კონცეფციის ფემინურობის, მასკულინურობის და პრესტიჟზე ორიენტირებულობის სკალების მითითებით. აღმოჩნდა, რომ პროფესიულ არჩევანთან დაკავშირებულია მხოლოდ გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპი - $r=0.168$, $n=265$, $p=0.006$ და მასკულინური მე-კონცეფცია - $r=0.133$, $n=265$, $p=0.03$. უნდა აღინიშნოს, რომ დადებითი კორელაცია მიუთითებს შემდეგზე: რაც უფრო ძლიერია მე-კონცეფციის მასკულინური ასპექტი, მით უფრო მეტად ირჩევენ ადამიანები კაცისთვის შესაფერის (მასკულინურ) პროფესიებს. აღნიშნული კავშირი იკარგება ქალებისა და კაცების მონაცემების ცალ-ცალკე ანალიზის დროს.

ცხრილი #11. კორელაციის ცხრილი პროფესიის F/M სკალაზე შეფასების, გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპის გაზიარებულობის, მე-კონცეფციის ფემინურობის, მასკულინობის და პრესტიჟზე ორიენტირებულობის ასპექტებისათვის

		GENDER_S	SELF_M	SELF_F	SELF_P	პროფესიის F/M
GENDER_S	Pearson Correlation	1	,019	,088	,020	,168**
	Sig. (2-tailed)		,755	,155	,742	,006
	N	265	265	265	265	265
SELF_M	Pearson Correlation	,019	1	,147*	,692**	,133*
	Sig. (2-tailed)	,755		,016	,000	,030
	N	265	265	265	265	265
SELF_F	Pearson Correlation	,088	,147*	1	,286**	,006
	Sig. (2-tailed)	,155	,016		,000	,924
	N	265	265	265	265	265
SELF_P	Pearson Correlation	,020	,692**	,286**	1	,086
	Sig. (2-tailed)	,742	,000	,000		,161
	N	265	265	265	265	265
პროფესიის F/M	Pearson Correlation	,168**	,133*	,006	,086	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,030	,924	,161	
	N	265	265	265	265	265

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

აქვე გამოჩნდა ერთი საინტერესო ნიუანსი, ქალებიც და კაცებიც მე-კონცეფციის მასკულიზურ ასპექტებს უკავშირებენ მე-კონცეფციის პრესტიჟზე ორიენტაციის ასპექტებს. ქალებთან მე-კონცეფციის ფემინურ ასპექტსა და პრესტიჟის ასპექტს შორის კორელაცია შეადგენს $r=0.311$, $n=182$, $p=0.000$, მე-კონცეფციის მასკულიზურ ასპექტსა და პრესტიჟის ასპექტს შორის - $r=0.725$, $n=182$, $p=0.000$. იგივე მონაცემები კაცებთან შემდეგნაირია - მე-კონცეფციის ფემინური ასპექტი და პრესტიჟთან დაკავშირებული ასპექტი ერთმანეთთან სუსტ დადებით კორელაციაშია $r=0.234$, $n=83$, $p=0.033$, მე-კონცეფციის მასკულიზურ ასპექტსა და პრესტიჟთან დაკავშირებულ ასპექტს შორის კორელაცია კი ძლიერია - $r=0.615$, $n=83$, $p=0.000$. კაცებთან მე-კონცეფციის ფემინური და მასკულიზური ასპექტებიც კორელირებს - $r=0.231$, $n=83$, $p=0.035$, ქალებთან ეს ტენდენცია სტატისტიკურად სანდო არ არის - $r=0.137$, $n=182$, $p=0.064$.

მაშასადამე, შეგვიძლია ვიფიქროთ, რომ ქალებთანაც და კაცებთანაც მასკულიზური მახასიათებლები აღიქმება, როგორც უფრო პრესტიჟული. სელფის განზომილებების საშუალოების შედარება გვიჩვენებს, რომ ქალებსაც და კაცებსაც უფრო მეტად მასკულიზური მე კონცეფციები აქვთ, თუმცა დამოუკიდებელი შერჩევის t ტესტმა გამოავლინა, რომ მამაკაცებსა ($M=59.55$, $SD=7.75$) და ქალებს ($M=54.75$, $SD=9.45$) შორის სტატისტიკურად სანდო სხვაობაა მე-კონცეფციის მასკულიზური ასპექტების ფლობის თვალსაზრისით $t(263)=-4.042$, $p=0.000$. საშუალოთა სხვაობის წონა (საშუალოთა სხვაობა = -4.80 , 95% CI: -7.13 დან -2.46 მდე) შეადგენს $\eta^2=0.06$ -ს (იხ. დანართი # 2.3).

ცხრილი #12. კორელაციის ცხრილი გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობის ცვლადს, მე კონცეფციის მასკულიზობის, ფემინურობისა და პრესტიჟის ასპექტებს და პროფესიის გენდერის მიხედვით შეფასების ცვლადებს შორის ქალებისა და კაცებისათვის

სქესი			GENDER_S	SELF_M	SELF_F	SELF_P	პროფესიის F/M
ქალი	GENDER_S	Pearson Correlation	1	,007	,110	,078	,093
		Sig. (2-tailed)		,921	,139	,297	,213
		N	182	182	182	182	182
	SELF_M	Pearson Correlation	,007	1	,137	,725**	,032
		Sig. (2-tailed)	,921		,064	,000	,664
		N	182	182	182	182	182
	SELF_F	Pearson Correlation	,110	,137	1	,311**	-,025
		Sig. (2-tailed)	,139	,064		,000	,733
		N	182	182	182	182	182

	SELF_P	Pearson Correlation	,078	,725**	,311**	1	,059
		Sig. (2-tailed)	,297	,000	,000		,430
		N	182	182	182	182	182
	პროფესიის F/M	Pearson Correlation	,093	,032	-,025	,059	1
		Sig. (2-tailed)	,213	,664	,733	,430	
		N	182	182	182	182	182
კაცი	GENDER_S	Pearson Correlation	1	-,163	,067	-,167	,139
		Sig. (2-tailed)		,142	,548	,132	,209
		N	83	83	83	83	83
	SELF_M	Pearson Correlation	-,163	1	,231*	,619**	,169
		Sig. (2-tailed)	,142		,035	,000	,127
		N	83	83	83	83	83
	SELF_F	Pearson Correlation	,067	,231*	1	,234*	,136
		Sig. (2-tailed)	,548	,035		,033	,222
		N	83	83	83	83	83
	SELF_P	Pearson Correlation	-,167	,619**	,234*	1	,079
		Sig. (2-tailed)	,132	,000	,033		,476
		N	83	83	83	83	83
	პროფესიის F/M	Pearson Correlation	,139	,169	,136	,079	1
		Sig. (2-tailed)	,209	,127	,222	,476	
		N	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

როგორც ვნახეთ, ქალებისთვისაც და კაცებისთვისაც მე-კონცეფციაში მასკულიზური ასპექტი ძლიერია და, ამავდროულად, გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებსა და პროფესიულ არჩევანს შორის ასოციაცია ქრება, თუკი ქალებისა და კაცების მონაცემებს ცალ-ცალკე განვიხილავთ. ყოველივე ეს გვაფიქრებინებს, რომ სქესის მიუხედავად, კავშირს სტერეოტიპების გაზიარებულობასა და პროფესიულ არჩევანს შორის მასკულიზური მე-კონცეფცია უნდა აძლიერებდეს. აღნიშნული ვარაუდის გადასამოწმებლად მივმართეთ ბივარიაციულ კორელაციურ ანალიზს, რათა გადაგვემოწმებინა რამდენად არსებობს კავშირი მასკულიზურ მე-კონცეფციასა და გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობას შორის. კორელაცია ამ ორ ცვლადს შორის არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად სანდო - $r=0.19$, $n=265$, $p=0.755$, რაც ნიშნავს იმას, რომ გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები და მასკულიზური მე-კონცეფცია ერთმანეთისგან დამოუკიდებლად ახდენს გავლენას პროფესიის მასკულიზურად შეფასებაზე.

იმის საკვლევად, თუ რომელი ცვლადია მასკულიზური პროფესიული არჩევანის უფრო ძლიერი პრედიქტორი, ჩავატარეთ წრფივი რეგრესიული ანალიზი, რომელშიც პრედიქტორებად მივუთითეთ გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობა და მასკულიზური მე-კონცეფცია. რეგრესიულმა

ანალიზმა გვაჩვენა, რომ ორივე პრედიქტორი ერთად დამოკიდებული ცვლადის ვარიაციულობის 4,5%-ს ხსნის - $R^2=0.045$, $F(2, 264)=6.19$, $p=0.002$. მხოლოდ გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული ტერეოტიპების უნიკალური წილი R^2 -ში არის - 0.0272, ხოლო მე-კონცეფციის - 0.016. ის, რომ პროფესიული სტერეოტიპები უფრო ძლიერი პრედიქტორია, შეგვიძლია Beta კოეფიციენტზე დაყრდნობითაც ვთქვათ - გენდერთან დაკავშირებული სტერეოტიპების გაზიარებულობის ერთი სტანდარტული ერთეულით ცვლილება გამოიწვევს დამოკიდებული ცვლადის 0.165 სტანდარტული ერთეულით ცვლილებას ($Beta=0.165$, $p=0.007$), მაშინ, როდესაც მე-კონცეფციის მასკულინური ასპექტის ერთი სტანდარტული ერთეულით ცვლილება გამოიწვევს დამოკიდებული ცვლადის 0.13 ერთეულით ცვლილებას ($Beta=0.130$, $p=0.032$). მიუხედავად იმისა, რომ მოდელს არ აღმოაჩნდა მაღალი პრედიქტული ღირებულება, მაინც შეიძლება ითქვას, რომ ადამიანის მიერ გენდერული სტერეოტიპების გაზიარება და მე-კონცეფციაში მასკულინური ასპექტის პრევალირება გარკვეულწილად განაპირობებს მასკულინურ პროფესიულ არჩევანს (იხ. დანართი #2.4).

კვლევითი კითხვა #3: ახდენს თუ არა გავლენას მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინები მე-კონცეფციაზე და პროფესიულ არჩევანზე?

H_{3.1}: პირები ირჩევენ პრესტიჟულ პროფესიებს, თუ იციან, რომ მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან წარმატების მოლოდინები მათდამი მაღალია

H_{3.2}: მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან წარმატების მოლოდინის აღქმა დაკავშირებულია მე-კონცეფციის პრესტიჟთან დაკავშირებულ ასპექტებთან, რაც, თავის მხრივ, განაპირობებს პრესტიჟულ პროფესიულ არჩევანს

H_{3.1} და H_{3.2} ჰიპოთეზების გადასამოწმებლად, პირველ რიგში, ჩავატარეთ ბივარიაციული კორელაციური ანალიზი პროფესიული არჩევანის პრესტიჟულად აღქმას, ზოგადი წარმატების მოლოდინსა და მე-კონცეფციის პრესტიჟზე ორიენტირებულობის ასპექტს შორის, სადაც გამოჩნდა, რომ მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ზოგადი წარმატების მოლოდინსა და პრესტიჟულ პროფესიულ არჩევანს შორის არ არსებობს სტატისტიკურად

მნიშვნელოვანი კავშირი - $r=0.106$, $n=265$, $p=0.086$, შესაბამისად უნდა უარყოფოთ როგორც $H_{3.1}$, ისე $H_{3.2}$ ჰიპოთეზები.

ცხრილი #2.13. პროფესიული არჩევანის პრესტიჟულად აღქმას, ზოგადი წარმატების მოლოდინსა და მეკონცეფციის პრესტიჟზე ორიენტირებულობის ასპექტს შორის კორელაციის ცხრილი

		პროფესიის პრესტიჟულობა	SELF_P	WARMATEBA_TOTAL	MAT_SUCCESS
პროფესიის პრესტიჟულობა	Pearson Correlation	1	,229**	,071	,128
	Sig. (2-tailed)		,002	,339	,085
	N	182	182	182	182
SELF_P	Pearson Correlation	,229**	1	,102	,187*
	Sig. (2-tailed)	,002		,171	,011
	N	182	182	182	182
WARMATEBA_TOT L	Pearson Correlation	,071	,102	1	,035
	Sig. (2-tailed)	,339	,171		,639
	N	182	182	182	182
MAT_SUCCESS	Pearson Correlation	,128	,187*	,035	1
	Sig. (2-tailed)	,085	,011	,639	
	N	182	182	182	182

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. სქესი = ქალი

სქესი			პროფესიის პრესტიჟულობა	SELF_P	WARMATEBA_TOT L	MAT_SUCCE S
ქალი	პროფესიის პრესტიჟულობა	Pearson Correlation	1	,229**	,071	,128
		Sig. (2-tailed)		,002	,339	,085
		N	182	182	182	182
	SELF_P	Pearson Correlation	,229**	1	,102	,187*
		Sig. (2-tailed)	,002		,171	,011
		N	182	182	182	182
	WARMATEBA_TOT L	Pearson Correlation	,071	,102	1	,035
		Sig. (2-tailed)	,339	,171		,639
		N	182	182	182	182
	MAT_SUCCESS	Pearson Correlation	,128	,187*	,035	1
		Sig. (2-tailed)	,085	,011	,639	
		N	182	182	182	182
კაცი	პროფესიის პრესტიჟულობა	Pearson Correlation	1	,194	,202	,006
		Sig. (2-tailed)		,079	,067	,957
		N	83	83	83	83
	SELF_P	Pearson Correlation	,194	1	,106	,144
		Sig. (2-tailed)	,079		,338	,196
		N	83	83	83	83
	WARMATEBA_TOT L	Pearson Correlation	,202	,106	1	-,318**
		Sig. (2-tailed)	,067	,338		,003
		N	83	83	83	83
	MAT_SUCCESS	Pearson Correlation	,006	,144	-,318**	1
		Sig. (2-tailed)	,957	,196	,003	
		N	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

საინტერესო კავშირი გამოვლინდა მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინსა და მე-კონცეფციის პრესტიჟთან დაკავშირებულ ასპექტებს შორის, აღნიშნულ ცვლადებს შორის კორელაციის კოეფიციენტი ერთიანი შერჩევისთვის არის $r=0.189$, $n=265$, $p=0.002$. როგორც აღმოჩნდა, ამ კავშირის დიდი წილი მოდის ქალებზე. როდესაც ანალიზი ჩავატარეთ სხვადასხვა სქესის წარმომადგენლებისთვის ცალ-ცალკე, ქალების შემთხვევაში კორელაცია სტატისტიკურად სანდო იყო - $r=0.187$, $n=182$, $p=0.011$, ხოლო კაცებთან სტატისტიკური მნიშვნელოვნება დაკარგა - $r=0.144$, $n=83$, $p=0.196$. ამავდროულად, აღმოჩნდა, რომ კაცებთან მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინი ნეგატიურ კორელაციაშია ზოგადი წარმატების მოლოდინთან - $r=-0.318$, $n=83$, $p=0.003$. ეს, ერთი მხრივ, ეხმიანება ტექნიკური საგნების არა მოთხოვნადობის თანამედროვე ტენდენციას - კარიერულ წარმატებულობასთან დღეს უფრო ასოცირდება ისეთი პროფესიები, როგორებიცაა სამართალმცოდნეობა და მენეჯმენტი. მეორე მხრივ, გვაქვს საფუძველი ვივარაუდოთ, რომ კაცების შემთხვევაში მათემატიკურ და ტექნიკურ საგნებში წარმატებულობა ჩვეულებრივ ფაქტად აღიქმება და არ განიხილება წარმატების წინაპირობად.

H_{3.3}: მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ზოგადი წარმატების მოლოდინი კაცების მიმართ უფრო მაღალია, ვიდრე ქალების მიმართ.

H_{3.4}: მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინი კაცების მიმართ უფრო მაღალია, ვიდრე ქალების მიმართ.

H_{3.3} და H_{3.4} ჰიპოთეზების გადამოწმებისასაც გამოვიყენეთ დამოუკიდებელი შერჩევის t ტესტი, რომელმაც არ დაადასტურა პირველი და დაადასტურა მეორე ჰიპოთეზა. აღმოჩნდა, რომ:

მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ზოგადი წარმატების მოლოდინების საშუალო ქულა ქალებისათვის ($M=52.47$, $SD=6.05$) სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად აღემატება კაცების საშუალო ქულას ($M=50.67$, $SD=5.28$), $t(263)=2.32$, $p=0.021$. საშუალოთა სხვაობის წონა (საშუალოთა სხვაობა = 1.79) მცირეა და შეადგენს $\eta^2=0.02$ -ს. სავარაუდოდ, წარმატების

მოლოდინი აღქმაში სიბეჯითეს და შრომისმოყვარეობას უკავშირდება, რაც ქალებისთვის უფრო მეტად ნიშანდობლივად ითვლება.

მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინის საშუალო ქულა კაცებისთვის (M=9.88, SD=2.61) სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად უფრო მაღალია, ვიდრე ქალებისათვის (M=8.32, SD=3.05), $t(183,51)=-4.24$, $p=0.000$. საშუალოთა სხვაობის წონა (საშუალოთა სხვაობა = -1.55) მცირეა და შეადგენს $\eta^2=0.01$ -ს (იხ. დანართი #2.5)

H_{3.5}: მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ზოგადი წარმატების მოლოდინი და ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინი ყველაზე ძლიერად განსაზღვრავს მასკულინურ მე კონცეფციას

ამ ჰიპოთეზის გადასამოწმებლად პირველ ეტაპზე ჩავატარეთ კორელაციური ანალიზი, სადაც გამოჩნდა, რომ არსებობს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინებსა და მე-კონცეფციის ასპექტებს შორის (იხ. ცხრილი #13).

ცხრილი #13. წარმატების მოლოდინსა და მე-კონცეფციას შორის დამოკიდებულების ცხრილი

		ზოგადი წარმატება	წარმატება ტექნ. საგნებში	SELF_P	SELF_M	SELF_F
ზოგადი წარმატება	Pearson Correlation	1	-,086	,090	,014	,183**
	Sig. (2-tailed)		,162	,145	,823	,003
	N	265	265	265	265	265
წარმატება ტექნიკურ საგნებში	Pearson Correlation	-,086	1	,189**	,313**	,034
	Sig. (2-tailed)	,162		,002	,000	,585
	N	265	265	265	265	265
SELF_P	Pearson Correlation	,090	,189**	1	,692**	,286**
	Sig. (2-tailed)	,145	,002		,000	,000
	N	265	265	265	265	265
SELF_M	Pearson Correlation	,014	,313**	,692**	1	,147*
	Sig. (2-tailed)	,823	,000	,000		,016
	N	265	265	265	265	265
SELF_F	Pearson Correlation	,183**	,034	,286**	,147*	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,585	,000	,016	
	N	265	265	265	265	265

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

საინტერესო აღმოჩნდა სხვადასხვა სქესისთვის ჩატარებული აღნიშნული ანალიზიც, აღმოჩნდა, რომ კაცებთან მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ზოგადი წარმატების მოლოდინი და ტექნიკურ საგნებში მოლოდინი არ არის დაკავშირებული სელფის არც ერთ ასპექტთან, ხოლო ქალების შემთხვევაში ზოგადი წარმატების მოლოდინი უკავშირდება მე-კონცეფციის ფემინურ ასპექტს - $r=0.21$, $n=182$, $p=0.005$, რაც ბუნებრივია, თუ გავითვალისწინებთ ჩვენს მიერ მიღებულ შედეგს იმასთან დაკავშირებით, რომ ზოგადი წარმატების მოლოდინი ქალებთან უფრო მაღალია. ხოლო ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინი კი უკავშირდება მე-კონცეფციის პრესტიჟთან დაკავშირებულ ასპექტს $r=0.19$, $n=182$, $p=0.011$ და მე-კონცეფციის მასკულინურ ასპექტს $r=0.31$, $n=182$, $p=0.000$. აღნიშნული შედეგიც ეხმიანება სტერეოტიპულ წარმოდგენას იმის შესახებ, რომ თუ ქალებს კარგი ტექნიკური და მათემატიკური უნარები აქვთ, მათ ამავდროულად მასკულინური თვისებები ახასიათებთ. იგივე ტენდენციას გაუსვა ხაზი ერთ-ერთმა ექსპერტმაც თვისობრივი კვლევის ინტერვიუში, რომელმაც აღნიშნა, რომ ქალებს, რომელთაც მათემატიკა კარგად ესმით „კაცური ტვინი“ აქვთ. (იხ. დანართი #2.6).

ანალიზის შემდეგ ეტაპზე განვახორციელეთ რეგრესიული ანალიზი იმის დასადგენად, თუ მე-კონცეფციის რომელი ასპექტის შემთხვევაშია ყველაზე ძლიერი პრედიქტორი მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან წარმატების ზოგადი მოლოდინი და ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინი. როგორც ჰიპოთეზით ვვარაუდობდით, მრავლობითი წრფივი რეგრესიის შედეგებმა აჩვენა, რომ:

- მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ზოგადი წარმატების მოლოდინმა და ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინმა *მე-კონცეფციის მასკულინურ ასპექტში* ვარიაციის 10% ახსნა ($R^2=0.100$, $F(2, 262)=14.50$, $p=0.000$). მოდელში ზოგადი წარმატების მოლოდინისათვის $Beta=0.41$, $p=0.486$, ხოლო ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინისათვის $Beta=0.317$, $p=0.000$.
- მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ზოგადი წარმატების მოლოდინმა და ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინმა *მე-კონცეფციის ფემინურ ასპექტში* ვარიაციის 4% ახსნა ($R^2=0.036$, $F(2, 262)=4.87$, $p=0.008$). მოდელში ზოგადი წარმატების მოლოდინისათვის $Beta=0.187$, $p=0.002$, ხოლო ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინისათვის $Beta=0.050$, $p=0.414$.

- მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ზოგადი წარმატების მოლოდინმა და ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინმა მე-კონცეფციის პრესტიჟთან დაკავშირებულ ასპექტში ასპექტში ვარიაციის 5% ახსნა ($R^2=0.047$, $F(2, 262)=6.47$, $p=0.002$). მოდელში ზოგადი წარმატების მოლოდინისათვის $Beta=0.107$, $p=0.079$, ხოლო ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინისათვის $Beta=0.198$, $p=0.001$.

შესაბამისად, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ $H_{3.5}$ ჰიპოთეზაც დადასტურდა. მაშასადამე, მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინები იმასთან დაკავშირებით, რომ ადამიანი წარმატებული იქნება, აძლიერებს მის მე-კონცეფციაში მასკულინურ ასპექტს.

$H_{3.6}$: ქალებთან მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინი განაპირობებს გენდერულად არაკონგრუენტულ პროფესიულ არჩევანს და აღნიშნულ კავშირს აძლიერებს მასკულინური მე-კონცეფცია

$H_{3.7}$: კაცებთან მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ტექნიკურ საგნებში წარუმატებლობის მოლოდინი განაპირობებს გენდერულად არაკონგრუენტულ პროფესიულ არჩევანს და აღნიშნულ კავშირს აძლიერებს ფემინური მე-კონცეფცია

$H_{3.6}$: და $H_{3.7}$: ჰიპოთეზები არ დადასტურდა, ვინაიდან არც ქალებთან და არც კაცებთან მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინს არ აქვს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი პროფესიის ფემინურად ან მასკულინურად შეფასებასთან (იხ. ცხრილი #14)

ცხრილი #14. ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინსა და პროფესიის გენდერის მიხედვით შეფასებას შორის კორელაციის ცხრილი

სქესი		MAT_SUCCESS	პროფესიის F/M
ქალი	MAT_SUCCESS	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 -0,01 0,889 182 182
	პროფესიის F/M	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-0,01 0,889 182 182
	MAT_SUCCESS	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 0,052 0,643 83
კაცი	პროფესიის F/M	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,052 0,643 83 83

კვლევის შედეგების შეჯამება

თუ ზემოთ განხილულ მონაცემებს შევაჯამებთ, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ გენდერთან და პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები არ განსაზღვრავს, ერთი მხრივ, გენდერულად კონგრუენტული და, მეორე მხრივ, პრესტიჟული პროფესიული არჩევანის გაკეთებას, რასაც ჩვენი თეორიული ჩარჩოს ფარგლებში ვვარაუდობდით. შერჩევის ერთიანი მონაცემების ანალიზისას გამოიკვეთა, რომ არსებობს სუსტი დადებითი კორელაცია გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებსა და მასკულინურ პროფესიულ არჩევანს შორის, თუმცა დეტალურმა ანალიზმა საშუალება მოგვცა გვენახა, რომ აღნიშნულ ტენდენციას ძირითადად ქმნან კაცები, ქალების შემთხვევაში პროფესიული სტერეოტიპები არ არის დაკავშირებული პროფესიის ფემინურად ან მასკულინურად შეფასებასთან.

საკამოდ საინტერესო პატერნი გამოვლინდა კაცების შემთხვევაში სტერეოტიპებსა და პროფესიული არჩევანის შეფასებას შორის კავშირთან მიმართებაში - გარდა იმისა, რომ მამაკაცები ქალებზე უფრო მეტად იზიარებენ გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს და მათთან უფრო მეტად ჩანს პროფესიის გენდერის თვალსაზრისით კონგრუენტულად შეფასების ტენდენცია, მამაკაცები მასკულინურ პროფესიებს უფრო პრესტიჟულადც მიიჩნევენ. თუმცა, ამავდროულად საკუთარი პროფესიის შეფასებისას გამოვლინდა სუსტი უარყოფითი კავშირი გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპების გაზიარებულობასა და საკუთარი პროფესიის პრესტიჟულად შეფასებას შორის, ე.ი. ერთის მხრივ, კაცები ირჩევენ მასკულინურ პროფესიებს, რომელიც მამაკაცთა მთელი ერთობლიობის მიერ ფასდება, როგორც უფრო პრესტიჟული, თუმცა გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების მქონე კაცები საკუთარ პროფესიას აფასებენ არაპრესტიჟულად. აღნიშნული ტენდენცია გვაფიქრებინებს, რომ გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების მქონე კაცებისათვის (რომლებიც თვლიან, რომ მამაკაცებს უფრო მაღალანაზღაურებადი, რთული, ინტელექტუალური გამოწვევების მქონე და ა.შ. პროფესია უნდა ქონდეთ), უფრო მტკივნეული იქნება პრესტიჟთან დაკავშირებული საკითხები, თუ ისინი იმუშავებენ დაბალი სტატუსის სამუშაოებზე, ე.წ. „ლურჯსაყელოიან“ პოზიციებზე. აღნიშნული ვარაუდი გადავამოწმეთ

იმ კაცების ჯგუფების ურთიერთშედარებით, რომლებიც იზიარებენ და არ იზიარებენ გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს, სხვადასხვა დემოგრაფიული ცვლადების მიხედვით. მართლაც, ჩვენს შერჩევაში აღმოჩნდა, რომ კაცებს, რომლებიც იზიარებენ გენდერულ სტერეოტიპებს, ნაკლები ხელფასი აქვთ, იმათთან შედარებით ვინც გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს ნაკლებად იზიარებს. ეს ფაქტი გვადლევს საშუალებას ვივარაუდოთ, რომ გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების მქონე კაცების მიერ, რომლებსაც დაბალანაზღაურებად სამუშაოებზე უწევთ მუშაობა, საკუთარი პროფესიის არაპრესტიჟულად შეფასება გამომდინარეობს ე.წ. „იდეალსა“ (კაცს უნდა ქონდეს მაღალანაზღაურებადი პროფესია) და რეალობას შორის განსვლიდან.

აღმოჩნდა, რომ ქალებიც და კაცებიც საკუთარ პროფესიას საკუთარ სქესთან კონგრუენტულად აფასებენ. თუმცა, როდესაც განვახორციელეთ კროსტაბულაციური ანალიზი - სქესი X კონგრუენტული პროფესიული არჩევანი, აღმოჩნდა, რომ კაცები ქალებთან შედარებით უფრო მეტი სიხშირით ფლობენ გენდერთან კონგრუენტულ პროფესიებს. ლოგიკურად, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ქალები ე.წ. მამაკაცურ პროფესიებსაც მიიჩნევენ ქალებისთვის შესაფერისად, აღნიშნული ვარაუდი ეთანხმება Shinar-ის კვლევას, რომელიც აღნიშნავდა, რომ ქალები გაცილებით მეტ პროფესიას მიიჩნევენ ქალებისთვის და მათი უნარებისთვის შესაფერისად, ვიდრე მამაკაცები (Shinar, 1975).

ასევე დადასტურდა ნავარაუდევო კავშირი ასაკსა და გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს შორის - როგორც აღმოჩნდა, უფროსი ასაკის ადამიანები (ქალები) მეტად იზიარებენ გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს.

რაც შეეხება პროფესიულ სტერეოტიპებს, მე-კონცეფციასა და პროფესიულ არჩევანს შორის ნავარაუდევო კავშირს, ჰიპოთეზები არც ამ შემთხვევაში დადასტურდა. აღმოჩნდა, რომ გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები არ არის კორელაციაში მე-კონცეფციასთან. გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები და მასკულინური მე-კონცეფცია ერთმანეთისგან დამოუკიდებლად ხსნიან მასკულინურ

პროფესიულ არჩევანში ვარიაბელურობის 4,5%-ს. ამასთან, აღმოჩნდა, რომ სტერეოტიპები უკეთესი პრედიქტორია, ვიდრე მასკულინური მე-კონცეფცია.

რაც შეეხება მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან წარმატების ზოგადი მოლოდინისა და ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინის პროფესიულ არჩევანთან კავშირის საკითხს, არც ამ შემთხვევაში დადასტურდა ნავარაუდები კავშირი - ერთი მხრივ, ზოგადი წარმატების მოლოდინსა და პრესტიჟული პროფესიის არჩევანს შორის და, მეორე მხრივ, მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინსა და არაკონგრუენტულ პროფესიულ არჩევანს შორის.

ვფიქრობთ, წინამდებარე კვლევამ ხაზი გაუსვა მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან წარმატების მოლოდინის მნიშვნელოვნებას. როგორც აღმოჩნდა, იმან, თუ რა მოლოდინი არსებობს ჩვენს მიმართ, შეიძლება გარკვეული გავლენა მოახდინოს მე-კონცეფციის ჩამოყალიბებაზე. კვლევაში ჩატარებულმა რეგრესიულმა ანალიზმა აჩვენა, რომ მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინი უკავშირდება მე-კონცეფციის მასკულინურ ასპექტებს, ხოლო წარმატების ზოგადი მოლოდინი დაკავშირებულია მე-კონცეფციის ფემინურ ასპექტებთან. აღნიშნული შედეგი ეხმიანება გლიკის და მისი კოლეგების კვლევის შედეგებს, სადაც პროფესიული ხატების საკვლევი ინსტრუმენტის შემუშავების ეტაპზე აღმოჩნდა, რომ მასკულინური ნიშნები დაჯგუფდა პრესტიჟის ფაქტორზე (Glick, Wilk, & Perreault, 1995).

ასევე, საინტერესო ტენდენციები გამოიკვეთა იმ მხრივ, რომ მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან წარმატების ზოგადი მოლოდინი ქალებთან უფრო მაღალია, ვიდრე კაცებთან, საპირისპირო ტენდენციას ვხვდებით მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინთან დაკავშირებით - ეს მოლოდინი კაცებთან უფრო მაღალია, ვიდრე ქალებთან. ამასთან, აღმოჩნდა, რომ ქალების შემთხვევაში მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინი დაკავშირებულია მე-კონცეფციის პრესტიჟის ასპექტთან, კაცებთან კი ამ ცვლადებს შორის არ გვაქვს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი. მეტიც, კაცების შემთხვევაში მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან წარმატების ზოგად მოლოდინსა და ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინს შორის კავშირი უარყოფითია. ეს შედეგები ეხმიანება იმ

სტერეოტიპული დამოკიდებულებას, რომ კაცების შემთხვევაში მათემატიკურ და ტექნიკურ საგნებში წარმატებულობა აღიქმება ჩვეულებრივ, აქსიომატურ ფაქტად, მაინცდამაინც არ მიიჩნევა წარმატების წინაპირობად და, შესაბამისად, არც პრესტიჟს უკავშირდება („ნიჭიერია, მაგრამ ზარმაცი“), ხოლო ქალების შემთხვევაში, თუ მისდამი ტექნიკურ საგნებში მაღალი მოლოდინებია, ეს ავტომატურად უკავშირდება მეკონცეფციის მასკულიზურ და პრესტიჟის ასპექტებს. ვფიქრობთ, ეს ტენდენციაც ეხმიანება საზოგადოებაში დამკვიდრებულ სტერეოტიპულ წარმოდგენას იმის შესახებ, რომ ქალების უნარები STEM სფეროში ჩამოუვარდება მამაკაცების უნარებს და ქალს, რომელსაც აქვს მიღწევები ტექნიკურ საგნებში, აღიწერება მასკულიზური ეპითეტებით.

შეჯამების სახით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ იმისდა მიუხედავად, რომ ჩვენს მიერ მოპოვებულმა ემპირიული მასალის ანალიზმა ფაქტიურად ვერ გაამყარა თეორიული ჩარჩოთი ნავარაუდები ჰიპოთეზები, გამოიკვეთა საკმაოდ საინტერესო ტენდენციები, რომელიც აჩენს სამეცნიერო ინტერესს მომავალი კვლევისთვის.

კვლევის შეზღუდვები და სამომავლო განვითარების პერსპექტივა

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს კვლევასთან დაკავშირებული შეზღუდვები, რომელთა გათვალისწინების პირობებში შესაძლოა განსხვავებული შედეგები მიგვეღო:

არარეპრეზენტატიული შერჩევა - წინამდებარე კვლევა ჩატარდა ხელმისაწვდომი შერჩევის მეთოდის გამოყენებით, რაც, ვფიქრობთ, კვლევის შინაარსიდან გამომდინარე მნიშვნელოვან შეზღუდვას წარმოადგენს. ჩვენს შემთხვევაში მნიშვნელოვანი იყო კვლევაში მონაწილეობა მიეღო რაც შეიძლება ბევრი სხვადასხვა პროფესიის ადამიანს, ამასთან, არსებითი გახლდათ პროფესიებს შორის თანაბარი ბალანსის დაცვა. ვფიქრობთ, შესაძლებელი იქნებოდა აღნიშნული შეზღუდვის დაძლევა შერჩევის რეპრეზენტატიული მეთოდის გამოყენებით.

მონაცემების შეგროვების მეთოდი - მონაცემების დიდი უმრავლესობა შეგროვდა ელექტრონულად - ინტერნეტის საშუალებით, რაც, ასევე, ვფიქრობთ, წარმოადგენს კვლევის მნიშვნელოვან შეზღუდვას იმ თვალსაზრისით, რომ შერჩევაში გამოირიცხა იმ

ადამიანების მონაწილეობა, რომელთაც არ აქვთ წვდომა ტექნოლოგიებზე, რამაც შესაძლოა მოგვცა დამახინჯებული სურათი სტერეოტიპებთან დაკავშირებით.

არავალიდირებული ინსტრუმენტები - კვლევის ფარგლებში ჩვენთვის საინტერესო კონსტრუქტების საკვლევად გამოვიყენეთ თვისობრივი კვლევის შედეგებზე დაფუძნებული ორიგინალური ინსტრუმენტი, რომელსაც არ აქვს ჩატარებული სრულყოფილი ვალიდიზაციის პროცედურა. ინსტრუმენტის შექმნის ეტაპზე დებულებების ფორმულირებისას ამოვედით მხოლოდ ინტერვიუების პროცესში შეგროვებული სტერეოტიპული ხატებიდან, რამაც, ვფიქრობთ, მნიშვნელოვნად შემოზღუდა ინსტრუმენტის არეალი. აღნიშნული შეზღუდვის დაძლევა შესაძლებელი იქნებოდა თვისობრივი კვლევის ეტაპზე დამატებითი მეთოდების გამოყენებით (მაგალითად, ფოკუს ჯგუფები), შექმნილი დებულებების ექსპერტთა მიერ შეფასებით, ტესტის აპრობაციით და ა.შ. ასევე, საინტერესო იქნებოდა პროფესიული სტერეოტიპების კვლევა კულტურული არტეფაქტების საფუძველზე, სასკოლო სახელმძღვანელოებში, მასმედიაში.

დასკვნა

ჩვენი კვლევის მთავარ მიზანს წარმოადგენდა გენდერთან და პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების კვლევა - ერთი მხრივ გვინტერესებდა, რა სტერეოტიპები არსებობს ჩვენს რეალობაში პროფესიებთან დაკავშირებით, ხოლო მეორეს მხრივ - რა გავლენა აქვთ არსებულ სტერეოტიპებს პროფესიის არჩევანზე. ასევე გვინტერესებდა, წარმოადგენს თუ არა პროფესიულ სტერეოტიპებსა და პროფესიულ არჩევანს შორის კავშირის განმსაზღვრელ ცვლადებს მე-კონცეფცია და მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან წარმატების მოლოდინები.

ამოვდივართ რა ლ. გოტფრიდსონის გამორიცხვისა და კომპრომისის თეორიული ჩარჩოდან, კვლევის მთავარ დაშვებას წარმოადგენს ის, რომ ადამიანები პროფესიულ არჩევანს აკეთებენ გაზიარებული გენდერთან და პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპებისა და საკუთარი თავის შესახებ არსებული წარმოდგენიდან გამომდინარე. ჩვენი ჰიპოთეზით, პროფესიასთან დაკავშირებული სტერეოტიპების ფლობა განაპირობებს გენდერულად კონგრუენტული/პრესტიჟული პროფესიული არჩევანის გაკეთებას და ამის ალბათობა გაიზრდება სტერეოტიპთან კონგრუენტული მე-კონცეფციის არსებობის შემთხვევაში.

ემპირიული კვლევის საფუძველზე მოპოვებული მასალის ანალიზმა გვაჩვენა, რომ პრაქტიკულად არ გამოვლინდა სანდო სტატისტიკური კავშირი, ერთი მხრივ, პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობასა და გენდერულად კონგრუენტულ პროფესიულ არჩევანს შორის და, მეორეს მხრივ, პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობასა და მე-კონცეფციას შორის. თუმცა კვლევამ გამოავლინა საინტერესო კავშირი მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან წარმატების მოლოდინსა და მე-კონცეფციას შორის. ასევე, დადასტურდა ის ფაქტიც, რომ ტექნიკურ საგნებში წარმატებასთან დაკავშირებით ქალებთან და კაცებთან მიმართებაში სხვადასხვაგვარი მოლოდინებია, რაც შესაძლოა ამყარებდეს ქალების არარეპრეზენტატიულ წარმომადგენლობას STEM პროფესიებში.

ვფიქრობთ საინტერესო იქნება მომავალში ამ მიმართულებით კვლევის გაგრძელება, პირველ რიგში, არსებული კვლევის შეზღუდვების დაძლევისა და ინსტრუმენტების გაუმჯობესების მიმართულებით. ასევე, საინტერესო იქნებოდა გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების კვლევა სხვადასხვა კონტექსტში, მაგალითად, ორგანიზაციულ კონტექსტში, სასწავლო დაწესებულებებში და ა.შ.

გამოყენებული ლიტერატურა

- Couch, J., & Sigler, J. (2001). Gender Perception of Professional Occupations. *Psychological Reports, 88*, 693-698.
- Dick, T., & Rallis, S. (1991). Factors and Influences on High School Students' Career Choices. *Journal for Research in Mathematics Education, Vol.22(4)*, 281-292.
- Gadassi, R., & Gati, I. (2009). The Effect of Gender Stereotypes on Explicit and Implicit Career Preferences. *The Counseling Psychologist, vol.37(6)*, 902-922.
- Gecas, V. (1982). The Self-Concept. *Annual Review of Sociology, 8*, 1-33.
- Glick, P., Wilk, K., & Perreault, M. (1995). Images of Occupations: Components of Gender and Status in Occupational Stereotypes. *Sex Roles, Vol. 32(9/10)*, 565-582.
- Gottfredson, L. (1985). Role of Self-Concept In Vocational Theory. *Journal of Counseling Psychology, Vol.32(1)*, 159-162.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph, 28*, 545-579.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. B D. Brown (ed.), *Career Choice and Development* (Fourth Edition). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L., & Lapan, R. (1997). Assessing Gender-Based Circumscription of Occupational Aspirations. *Journal of Career Assessment, 5(Fall)*, 419-441.
- Guimond, S., & Roussel, L. (2001). Bragging about one's school grades: gender stereotyping and students' perception of their abilities in science, mathematics and language. *Social Psychology of education, 4*, 275-293.
- Helmreich, R., Spence, J., & Wilhelm, J. (1981). A Psychometric Analysis of the Personal Attributes Questionnaire. *Sex Roles, Vol.7(11)*, 1097-1108.
- Kemper, T. (1966). Self-Conceptions and the Expectations of Significant Others. *The Sociological Quarterly, Vol.7(3)*, 323-343.
- Krefting, L., Berger, P., & Wallace, M. (1978). The contribution of sex distribution, job content, and occupational classification to job sextyping: Two studies. *Journal of Vocational Behavior, vol. 13(2)*, 181-191.
- Leung, S. A. (2008). The Big Five Career Theories. B J. Athanasou, & R. V. Esbroeck (ed.), *International Handbook of Career Guidance*. Springer Science + Business Media B.V.
- Liben, L., Bigler, R., & Krogh, H. (2001). Pink and Blue Collar Jobs: Children's Judgments of Job Status and Job Aspirations in Relation to Sex of Worker. *Journal of Experimental Child Psychology, 79*, 346-363.
- Lune, H., & Berg, B. (2017). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences* (9th edition). Harlow: Pearson Education Limited.
- Marsh, H. (2008). A Multidimensional, Hierarchical Model of Self-Concept: An Important facet of Personality. In G. Boyle, G. Matthews, & D. Saklofske (ედ.), *The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: Sage Publications Ltd.

- Marsh, H., & Shavelson, R. (1985). Self-Concept: Its Multifaceted, Hierarchical Structure. *Educational Psychologist, Vol. 20*(3), 107-123.
- More, D., & Sucner, R. (1976). Occupational Situs, Prestige and Stereotypes. *Sociology of Work and Occupations, vol.3*(2), 169-186.
- Olver, J., & Mooradian, T. (2003). Personality traits and personal values: a conceptual and empirical integration. *Personality and Individual Differences, 35*, 109–125.
- Oswald, P. (2003). Sex-Typing and Prestige Ratings of Occupations as Indices of Occupational Stereotypes. *Perceptual and Motor Skills, 97*, 953-959.
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual*. Berkshire: McGraw-Hill Education.
- Retelsdorf, J., Schwartz, K., & Asbrock, F. (2015). "Michael can't read!" - Teachers Gender Stereotypes and Boys' Reading Self-Concept. *Journal of Educational Psychology, 107*(1), 186-194.
- Rosenberg, M. (1973). Which Significant Others? *American Behavioral Scientist, 16*, 829-860.
- Ruble, T., Cohen, R., & Ruble, D. (1984). Sex Stereotypes. Occupational Barriers for Women. *American Behavioral Scientist, vol.27*(3), 339-356.
- Schlossberg, N., & Goodman, J. (1977). A Woman's Place: Children's Sex Stereotyping of Occupations. In J. Pottker, & A. Fishel (ed.), *Sex Bias in the Schools: The Research Evidence*. Cranbury, London: Associated University Press, Inc.
- Shinar, E. (1975). Sexual Stereotypes of Occupations. *Journal of Vocational Behavior, 7*, 99-111.
- Skaalvik, S., & Skaalvik, E. (February 2004 r.). Gender Differences in Math and Verbal Self-Concept, Performance Expectations, and Motivation. *Sex Roles, Vol. 50*(3/4), 241-252.
- Stangor, C., & Schaller, M. (1996). Stereotypes as Individual and Collective Representations. In C. Macrae, C. Stangor, & M. Hewstone (ed.), *Stereotypes and Stereotyping*. New York, London: The Guilford Press.
- Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. (2009). Men and Things, Women and People: A Meta-Analysis of Sex Differences in Interests. *Psychological Bulletin, 135*(6), 859–884.
- Teig, S., & Susskind, J. (2008). Truck Driver or Nurse? The Impact of Gender Roles and Occupational Status on Children's Occupational Preferences. *Sex Roles, 58*, 848–863.
- Thielbar, G., & Feldman, S. (1969). Occupational Stereotypes and Prestige. *Social Forces, Vol. 48*(1), 64-72.
- Tiedemann, J. (2000). Parents' Gender Stereotypes and Teachers' Beliefs as Predictors of Children's Concept of Their Mathematical Ability in Elementary School. *Journal of Educational Psychology, Vol. 92*(1), 144-151.
- Walker, T., & Tracey, T. (2011). Perceptions of occupational prestige: Differences between African American and White college students. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 76-81.
- Yoder, J., Rice, R., Adams, J., Priest, R., & Prince, H. (1982). Reliability of the Attitudes Toward Women Scale (AWS) and the Personal Attributes Questionnaire (PAQ). *Sex Roles, Vol. 8*(6), 651-657.

დანართები

დანართი #1.1. - ფაქტორული ანალიზი პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპების საკვლევი ინსტრუმენტისთვის - ჯამური ვარიაციის ცხრილი.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
	1	10,141	24,145	24,145	10,141	24,145	24,145
2	2,519	5,998	30,143	2,519	5,998	30,143	5,599
3	1,701	4,049	34,192				
4	1,576	3,753	37,944				
5	1,487	3,541	41,486				
6	1,373	3,269	44,755				
7	1,314	3,129	47,884				
8	1,220	2,904	50,788				
9	1,119	2,665	53,453				
10	1,083	2,579	56,033				
11	1,057	2,516	58,548				
12	1,012	2,409	60,957				
13	,964	2,295	63,253				
14	,929	2,211	65,464				
15	,898	2,139	67,602				
16	,838	1,995	69,597				
17	,818	1,948	71,546				
18	,795	1,892	73,438				
19	,778	1,852	75,290				
20	,726	1,727	77,017				
21	,685	1,631	78,648				
22	,657	1,564	80,212				
23	,634	1,509	81,722				
24	,600	1,428	83,150				
25	,577	1,373	84,523				
26	,554	1,318	85,841				
27	,538	1,281	87,122				
28	,511	1,216	88,338				
29	,494	1,177	89,515				
30	,461	1,097	90,612				
31	,457	1,088	91,700				
32	,418	,995	92,695				
33	,406	,968	93,663				
34	,383	,912	94,575				
35	,356	,847	95,422				

36	,349	,832	96,254			
37	,322	,766	97,021			
38	,308	,732	97,753			
39	,265	,631	98,384			
40	,258	,615	98,999			
41	,214	,510	99,509			
42	,206	,491	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

დანართი #1.2. - ფაქტორული ანალიზი პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპების საკვლევო ინსტრუმენტისთვის - პატერნის მატრიცა

Pattern Matrix^a

	Component	
	1	2
G8	,738	
G4	,717	
G9	,710	
G21	,690	
G11	,685	
G12	,675	
G16	,654	
G23	,652	
G20	,646	
G22	,640	
G3	,621	
G19	,615	
G24	,607	
G14	,604	
G25	,551	
G18	,534	
G10	,525	
G13	,518	
G5	,498	
G6	,487	
G15	,457	
G17	,354	
G2	,308	
G1		
P36		,603
P41		,581
P33		,546
P40		,516
P39		,509

P28		,489
P26		,472
P31		,468
P34		,463
P32		,444
P37		,422
P42		,407
P35		,390
P27		,335
P29		
G7		
P30		
P38		

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.^a
 a. Rotation converged in 5 iterations.

დანართი #1.3 - კორონზახის ალფა გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების სკალისთვის

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,918	,920	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
G2	40,47	168,500	,295	,167	,918
G3	40,06	160,087	,524	,567	,915
G4	40,04	158,305	,622	,625	,913
G5	40,40	164,301	,495	,421	,915
G6	39,89	159,070	,542	,480	,915
G8	39,88	156,831	,618	,517	,913
G9	40,32	161,188	,635	,485	,913
G10	38,86	158,701	,440	,288	,918
G11	39,86	156,995	,633	,474	,913
G12	40,15	160,576	,583	,455	,914
G13	39,57	157,920	,534	,425	,915
G14	39,76	160,856	,524	,439	,915
G15	40,03	161,170	,477	,296	,916
G16	40,40	162,437	,591	,416	,914
G17	39,75	161,917	,409	,281	,918
G18	39,89	158,795	,587	,475	,914
G19	40,03	159,984	,574	,452	,914
G20	39,92	157,722	,625	,464	,913
G21	39,93	159,086	,590	,442	,914
G22	39,97	157,545	,640	,528	,913
G23	40,29	160,852	,632	,516	,913
G24	40,25	162,432	,584	,456	,914
G25	40,12	159,460	,576	,418	,914

დანართი #1.4. - კორონზახის ალფა პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების სკალისთვის

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,779	,783	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P26	28,76	43,411	,449	,259	,761
P27	28,57	44,965	,242	,102	,783
P28	28,28	43,785	,428	,240	,763
P31	28,00	43,970	,405	,232	,765
P32	28,80	44,481	,389	,230	,767
P33	28,43	42,867	,428	,320	,763
P34	27,55	45,437	,303	,236	,774
P35	29,06	45,349	,371	,179	,769
P36	28,20	43,297	,391	,179	,767
P37	28,63	43,763	,378	,221	,768
P39	28,93	43,249	,461	,269	,760
P40	28,57	42,602	,495	,305	,757
P41	28,09	43,958	,417	,245	,764
P42	29,11	44,939	,397	,204	,767

დანართი #1.5. - ფაქტორული ანალიზი მე-კონცეფციის საკვლევი ინსტრუმენტისთვის - ჯამური ვარიაციის ცხრილი.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	7,204	19,470	19,470	7,204	19,470	19,470	6,595
2	4,629	12,511	31,981	4,629	12,511	31,981	5,408
3	2,763	7,468	39,449				
4	1,642	4,439	43,888				
5	1,443	3,901	47,789				
6	1,289	3,483	51,271				
7	1,129	3,052	54,324				
8	1,090	2,946	57,270				
9	1,018	2,751	60,021				
10	,899	2,430	62,451				
11	,889	2,402	64,853				
12	,863	2,333	67,186				

13	,806	2,179	69,364			
14	,797	2,153	71,517			
15	,779	2,104	73,621			
16	,723	1,955	75,576			
17	,671	1,813	77,389			
18	,653	1,764	79,153			
19	,643	1,738	80,891			
20	,613	1,655	82,546			
21	,549	1,483	84,029			
22	,530	1,432	85,462			
23	,515	1,391	86,853			
24	,490	1,325	88,178			
25	,450	1,217	89,394			
26	,423	1,143	90,537			
27	,410	1,109	91,646			
28	,387	1,046	92,692			
29	,375	1,013	93,704			
30	,352	,952	94,657			
31	,348	,940	95,597			
32	,340	,919	96,516			
33	,292	,788	97,304			
34	,274	,740	98,044			
35	,258	,699	98,742			
36	,257	,693	99,436			
37	,209	,564	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

დანართი #1.6. - ფაქტორული ანალიზი მე-კონცეფციის საკვლევო ინსტრუმენტისთვის - პატერნის მატრიცა

Pattern Matrix^a

	Component	
	1	2
SMF.M1		
SM2	,393	
SF3	-,375	,421
SMF.F4	-,399	
SM5	,536	
SF6		,422
SF7		,571
SF8		,624
SMP9	,507	

SMF.M10	,469	
SF11		,644
SMF.F12	-,301	,382
SMF.F13	-,515	,321
SF14		,678
SM15	,552	
SMP16	,650	
SMF.F17	-,534	,412
SM18	,752	
SMP19		-,329
SF20		,604
SF21		,589
SMF.F22		,444
SM23	,589	
SMF.M24	,584	
SM25	,441	,303
SM26	,577	
SF27		,557
SMP28	,469	
SMP29		
SM30		
SF31	-,488	
SF32	-,337	,678
SM33	,531	
SM34	,584	,368
SM35		,546
SF36	-,655	
SF37		,309

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 18 iterations.

დანართი #1.7. - კორონბახის ალფა მე-კონცეფციის მასკულინური ასპექტის სკალისთვის

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,844	,852	16

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SM2	52,55	77,778	,319	,143	,843
SMF.M4	52,69	78,230	,285	,168	,845
SM5	52,61	75,323	,515	,387	,833
SMP9	53,06	75,060	,461	,377	,836
SMF.M10	52,77	75,759	,440	,284	,837
SM15	53,31	74,228	,432	,263	,838
SMP16	52,35	73,866	,601	,433	,829
SMF.M17	53,47	75,553	,344	,221	,844
SM18	52,71	72,319	,695	,530	,824
SM23	52,48	74,781	,506	,379	,833
SMF.M24	52,62	75,713	,526	,357	,833
SM26	52,71	75,534	,521	,348	,833
SMP28	52,22	76,444	,440	,372	,837
SM31	52,82	75,295	,387	,215	,841
SM33	53,02	75,628	,462	,304	,836
SM36	52,51	75,175	,604	,400	,830

დანართი #1.8. - კორონბახის ალფა მე-კონცეფციის ფემინური ასპექტის სკალისთვის

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,815	,825	13

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SF3	47,73	42,835	,236	,357	,821
SF6	47,90	41,312	,356	,192	,811
SF7	48,03	41,798	,440	,246	,803
SF8	47,12	40,735	,588	,463	,794
SF11	47,12	40,375	,606	,473	,792
SF14	47,16	39,000	,623	,509	,788
SFP19	47,97	42,192	,291	,167	,816
SF20	47,22	40,338	,564	,463	,794
SF21	47,71	39,387	,515	,347	,797
SMF.F22	47,18	42,275	,324	,212	,812
SF27	47,49	39,099	,500	,305	,798
SF32	47,51	39,736	,509	,473	,797
SF35	46,85	42,404	,470	,321	,802

დანართი #1.9. - კორონზახის ალფა მე-კონცეფციის პრესტიჟთან დაკავშირებული ასპექტის სკალისთვის

Reliability Statistics			Item-Total Statistics					
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
,793	,800	12						
			SMP9	40,88	30,732	,506	,372	,770
			SMP16	40,17	32,371	,420	,299	,779
			SMP28	40,04	30,597	,596	,416	,761
			SP38	40,39	33,141	,432	,430	,778
			SP39	40,56	35,104	,198	,195	,799
			SP40	40,30	32,302	,373	,431	,785
			SP41	40,66	32,234	,351	,409	,789
			SP42	40,55	32,945	,532	,433	,771
			SP43	40,38	31,503	,556	,443	,766
			SP44	40,40	33,075	,450	,338	,777
			SP45	40,20	34,280	,420	,314	,781
			SP46	40,33	32,161	,468	,318	,774

დანართი #1.9. - ფაქტორული ანალიზი მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინების საკვლევი ინსტრუმენტისთვის - ჯამური ვარიაციის ცხრილი.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
	1	3,783	27,018	27,018	3,783	27,018	27,018
2	1,994	14,242	41,260	1,994	14,242	41,260	2,512
3	1,220	8,716	49,976	1,220	8,716	49,976	1,802
4	1,083	7,738	57,715				
5	,940	6,711	64,426				
6	,898	6,414	70,840				
7	,834	5,959	76,798				
8	,628	4,485	81,283				
9	,578	4,131	85,415				
10	,549	3,923	89,337				
11	,514	3,674	93,011				
12	,388	2,768	95,780				
13	,342	2,442	98,222				
14	,249	1,778	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

დანართი #1.10. - ფაქტორული ანალიზი მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინების საკვლევი ინსტრუმენტისთვის - პატერნის მატრიცა

Pattern Matrix^a

	Component		
	1	2	3
MOLOD11	,796		
MOLOD10	,779		
MOLOD5	,748		
MOLOD1	,669		
MOLOD8	,593	-,312	
MOLOD4		,722	
MOLOD7		,661	
MOLOD14		,583	
MOLOD2		,544	
MOLOD6		,415	
MOLOD13		,380	-,303
MOLOD3			-,754
MOLOD12			-,710
MOLOD9	,461		-,629

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 7 iterations.

დანართი #1.11. - კორონბახის ალფა წარმატების ზოგადი მოლოდინის სკალისთვის

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,804	,806	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOLOD1	30,28	40,200	,481	,302	,789
MOLOD3	31,02	36,038	,475	,468	,790
MOLOD5	31,11	35,133	,578	,421	,773
MOLOD7	30,28	40,967	,310	,184	,806
MOLOD8	30,34	38,262	,614	,493	,774
MOLOD9	31,07	34,601	,636	,584	,764
MOLOD10	30,81	35,684	,608	,473	,769
MOLOD11	31,35	35,698	,507	,398	,784
MOLOD14	29,89	42,246	,303	,250	,805

დანართი #1.13. - კორონბახის ალფა ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინის სკალისთვის

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,619	,599	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOLOD3	5,30	3,492	,620	,476	,193
MOLOD9	5,35	4,199	,543	,457	,345
MOLOD12	6,95	6,615	,178	,048	,805

დანართი # 1.14. - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემები სტუდენტთა რიცხოვნობის შესახებ სახელმწიფო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ბაკალავრიატის პროგრამების მიხედვით. წარმოდგენილია მონაცემები სასწავლო წლის დასაწყისისთვის.

(წყარო: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/61/umaghlesi-ganatileba>)

	2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019	
სტუდენტთა რიცხოვნობა, სულ	61026		70812		73797		75789		71465		70867		71559		73250	
განათლება	985	1,6%	1381	2,0%	1979	2,7%	2142	2,8%	2421	3,4%	1760	2,5%	1782	2,5%	1731	2,4%
ჰუმანიტარული მეცნიერებები და ხელოვნება	8989	14,7%	13662	19,3%	14235	19,3%	14090	18,6%	9831	13,8%	9049	12,8%	8939	12,5%	8707	11,9%
სოციალური მეცნიერებები, ბიზნესი და სამართალი	24653	40,4%	27579	38,9%	27439	37,2%	29116	38,4%	27292	38,2%	28176	39,8%	27964	39,1%	28690	39,2%
მეცნიერება	11352	18,6%	10124	14,3%	9281	12,6%	8924	11,8%	15218	21,3%	15194	21,4%	15587	21,8%	16496	22,5%
საინჟინრო, დამამუშავებელი და სამშენებლო დარგები	3689	6,0%	4603	6,5%	5738	7,8%	9160	12,1%	8126	11,4%	10456	14,8%	9753	13,6%	10056	13,7%
სოფლის მეურნეობა	294	0,5%	505	0,7%	430	0,6%	1126	1,5%	1374	1,9%	1644	2,3%	2188	3,1%	2211	3,0%
ჯანდაცვა და სოციალური უზრუნველყოფა	7350	12,0%	8444	11,9%	9119	12,4%	9032	11,9%	3368	4,7%	2165	3,1%	2123	3,0%	2265	3,1%
მომსახურება	3714	6,1%	4514	6,4%	5576	7,6%	2199	2,9%	3835	5,4%	2423	3,4%	3223	4,5%	3094	4,2%
მათ შორის ქალები, სულ	34711	56,9%	40376	57,0%	41210	55,8%	41802	55,2%	37615	52,6%	36216	51,1%	35406	49,5%	36000	49,1%
განათლება	964	98%	1247	90%	1695	86%	1859	87%	2021	83%	1657	94%	1704	96%	1584	92%
ჰუმანიტარული მეცნიერებები და ხელოვნება	7292	81%	11078	81%	11129	78%	11133	79%	7619	77%	6923	77%	6748	75%	6665	77%
სოციალური მეცნიერებები, ბიზნესი და სამართალი	14376	58%	15935	58%	15419	56%	15990	55%	14898	55%	15478	55%	14705	53%	14913	52%
მეცნიერება	5577	49%	3930	39%	4173	45%	3429	38%	7530	49%	7547	50%	7790	50%	8591	52%
საინჟინრო, დამამუშავებელი და სამშენებლო დარგები	835	23%	918	20%	1327	23%	2145	23%	1308	16%	1430	14%	1274	13%	1151	11%
სოფლის მეურნეობა	79	27%	96	19%	90	21%	334	30%	399	29%	479	29%	676	31%	648	29%
ჯანდაცვა და სოციალური უზრუნველყოფა	4815	66%	5640	67%	5884	65%	5644	62%	2481	74%	1557	72%	1520	72%	1526	67%
მომსახურება	773	21%	1532	34%	1493	27%	1268	58%	1359	35%	1145	47%	989	31%	922	30%

დანართი #2.1. კროსტაბულაციური ანალიზი სქესსა და პროფესიის გენდერულ კონგრუენტულობას შორის

სქესი * GEND_CONGR Crosstabulation

			GEND_CONGR		Total
			არა კონგრუენტული	კონგრუენტული	
სქესი	ქალი	Count	92	90	182
		% within სქესი	50,5%	49,5%	100,0%
		Adjusted Residual	5,4	-5,4	
კაცი	Count	13	70	83	
	% within სქესი	15,7%	84,3%	100,0%	
	Adjusted Residual	-5,4	5,4		
Total	Count	105	160	265	
	% within სქესი	39,6%	60,4%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	29,001 ^a	1	,000		
Continuity Correction ^b	27,561	1	,000		
Likelihood Ratio	31,536	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	28,891	1	,000		
N of Valid Cases	265				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 32,89.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,331	,000
	Cramer's V	,331	,000
N of Valid Cases		265	

დანართი 2.2. პროფესიასთან დაკავშირებული სტერეოტიპების გაზიარებულობისა და საკუთარი პროფესიის პრესტიჟულად ან ფემინურად/მასკულინურად შეფასების საშუალოთა სხვაობის t-ტესტი ქალებისა და კაცებისათვის

Group Statistics

სქესი	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
GENDER_S	ქალი	39,7308	12,74003	,94435
	კაცი	46,3735	13,14155	1,44247
PRESTIGE_S	ქალი	30,4890	7,27801	,53948
	კაცი	31,1325	6,66035	,73107
პროფესიის F/M	ქალი	2,80	,960	,071
	კაცი	3,42	,871	,096
პროფესიის პრესტიჟულობა	ქალი	4,08	,910	,067
	კაცი	4,11	,924	,101

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
GENDER_S	Equal variances assumed	,101	,751	-3,898	263	,000	-6,64272	1,70416	-9,99826	-3,28719
	Equal variances not assumed			-3,853	154,496	,000	-6,64272	1,72410	-10,04858	-3,23687
PRESTIGE_S	Equal variances assumed	1,481	,225	-,685	263	,494	-,64352	,93922	-2,49287	1,20583
	Equal variances not assumed			-,708	172,454	,480	-,64352	,90857	-2,43687	1,14983
პროფესიის F/M	Equal variances assumed	,205	,651	-5,011	263	,000	-,619	,124	-,863	-,376
	Equal variances not assumed			-5,197	173,842	,000	-,619	,119	-,855	-,384
პროფესიის პრესტიჟულობა	Equal variances assumed	,432	,511	-,215	263	,830	-,026	,121	-,264	,212
	Equal variances not assumed			-,214	156,624	,831	-,026	,122	-,267	,215

დანართი #2.3. მე-კონცეფციის ასპექტების მიხედვით ქალებსა და კაცებს შორის ჯგუფთა შორისი სხვაობის t-ტესტი

Group Statistics

სქესი	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SELF_M ქალი	182	54,7582	9,45573	,70091
კაცი	83	59,5542	7,75109	,85079
SELF_F ქალი	182	51,5549	7,24510	,53704
კაცი	83	51,1084	6,01018	,65970
SELF_P ქალი	182	43,7308	6,18312	,45832
კაცი	83	44,8434	6,09174	,66866

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
SELF_M	Equal variances assumed	4,562	,034	-4,042	263	,000	-4,79598	1,18662	-7,13247	-2,45948
	Equal variances not assumed			-4,351	191,181	,000	-4,79598	1,10232	-6,97025	-2,62170
SELF_F	Equal variances assumed	1,213	,272	,490	263	,625	,44651	,91176	-1,34877	2,24179
	Equal variances not assumed			,525	189,077	,600	,44651	,85066	-1,23149	2,12451
SELF_P	Equal variances assumed	,009	,925	-1,365	263	,173	-1,11260	,81519	-2,71774	,49253
	Equal variances not assumed			-1,372	161,047	,172	-1,11260	,81065	-2,71349	,48828

დანართი # 2.4. პროფესიის გენდერის თვალსაზრისით შეფასებასა, მასკულინურ მე-კონცეფციასა და გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს შორის კავშირის რეგრესიული ანალიზი.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,212 ^a	,045	,038	,956

a. Predictors: (Constant), SELF_M, GENDER_S

b. Dependent Variable: პროფესიის F/M

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,324	2	5,662	6,189	,002^b
	Residual	239,673	262	,915		
	Total	250,996	264			

a. Dependent Variable: პროფესიის F/M

b. Predictors: (Constant), SELF_M, GENDER_S

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,711	,406		4,215	,000	,912	2,510					
	GENDER_S	,012	,004	,165	2,739	,007	,003	,021	,168	,167	,165	1,000	1,000
	SELF_M	,014	,006	,130	2,155	,032	,001	,026	,133	,132	,130	1,000	1,000

a. Dependent Variable: პროფესიის F/M

დანართი #2.5. მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან წარმატების ზოგადი მოლოდინისა და ტექნიკურ საგნებთან დაკავშირებული წარმატების მოლოდინის საშუალოებთან დაკავშირებული სხვაობა ქალებსა და კაცებს შორის

Group Statistics

სქესი		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
WARMATEBA_TOTAL	ქალი	182	52,467	6,05468	0,4488
	კაცი	83	50,6747	5,27791	0,57933
MAT_SUCCESS	ქალი	182	8,3187	3,04979	0,22607
	კაცი	83	9,8675	2,61222	0,28673

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
WARMATEBA_TOTAL	Equal variances assumed	2,989	0,085	2,324	263	0,021	1,79233	0,77133	0,27356	3,31111
	Equal variances not assumed			2,446	180,506	0,015	1,79233	0,73283	0,34632	3,23835
MAT_SUCCESS	Equal variances assumed	4,887	0,028	-4,004	263	0	-1,54879	0,3868	-2,31041	-0,78716
	Equal variances not assumed			-4,242	183,507	0	-1,54879	0,36513	-2,26918	-0,8284

დანართი #2.6. წარმატების მოლოდინსა და მე-კონცეფციას შორის დამოკიდებულების ცხრილი ქალებისა და კაცების მიხედვით

სქესი		ზოგადი წარმატება	წარმატება ტექნიკურ საგნებში	SELF_M	SELF_F	SELF_P	
ქალი	ზოგადი წარმატება	Pearson Correlation	1	,035	,020	,209**	,102
		Sig. (2-tailed)		,639	,793	,005	,171
	N	182	182	182	182	182	182
	წარმატება ტექნიკურ საგნებში	Pearson Correlation	,035	1	,310**	,014	,187*
		Sig. (2-tailed)	,639		,000	,852	,011
N	182	182	182	182	182	182	
SELF_M	Pearson Correlation	,020	,310**	1	,137	,725**	
Sig. (2-tailed)	,793	,000			,064	,000	
N	182	182	182	182	182	182	
SELF_F	Pearson Correlation	,209**	,014	,137	1	,311**	
Sig. (2-tailed)	,005	,852	,064			,000	
N	182	182	182	182	182	182	
SELF_P	Pearson Correlation	,102	,187*	,725**	,311**	1	
Sig. (2-tailed)	,171	,011	,000	,000			
N	182	182	182	182	182	182	
კაცი	ზოგადი წარმატება	Pearson Correlation	1	-,318**	,145	,091	,106
		Sig. (2-tailed)		,003	,192	,411	,338
	N	83	83	83	83	83	83
	წარმატება ტექნიკურ საგნებში	Pearson Correlation	-,318**	1	,148	,130	,144
		Sig. (2-tailed)	,003		,181	,242	,196
N	83	83	83	83	83	83	
SELF_M	Pearson Correlation	,145	,148	1	,231*	,619**	
Sig. (2-tailed)	,192	,181			,035	,000	
N	83	83	83	83	83	83	
SELF_F	Pearson Correlation	,091	,130	,231*	1	,234*	
Sig. (2-tailed)	,411	,242	,035			,033	
N	83	83	83	83	83	83	
SELF_P	Pearson Correlation	,106	,144	,619**	,234*	1	
Sig. (2-tailed)	,338	,196	,000	,033			
N	83	83	83	83	83	83	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).