

ქვარა გულედანი

სტერეოტიპებისა და მე-კონცეფციის გავლენა პროფესიულ არჩევანზე

სამუშაო თანამედროვე ადამიანის ცხოვრების და იდენტობის განუყოფელი ნაწილია. სამუშაოთი კმაყოფილება მნიშვნელოვნად არის დაკავშირებული ცხოვრებით კმაყოფილებისა და ზოგადი კეთილდღეობის საკითხებთან. ის, თავის მხრივ, განისაზღვრება სამუშაოსა და პიროვნების შესაბამისობით – ადამიანები მით უფრო მეტად არიან თავიანთი საქმით კმაყოფილები, რაც უფრო მეტად შეესაბამება მათ მიერ არჩეული სამუშაო და პროფესია მათსავე ინტერესებს, ცოდნას, ღირებულებებს, წარმოდგენებს საკუთარ თავსა და საკუთარ ადგილზე ფართო სოციუმში. სწორედ ამიტომ განსაკუთრებით აქტუალურია კითხვები იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ და რატომ ირჩევენ ადამიანები პროფესიას? რა ფაქტორები განსაზღვრავს პროფესიულ არჩევანს? რატომ მიიჩნევენ ადამიანები ზოგიერთ პროფესიას განსაკუთრებით 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?რამდენად დამოუკიდებლად ვიღებთ გადაწყვეტილებას პროფესიის არჩევისას? რა როლი აკისრიათ ამ პროცესში გარშემომყოფებს?

როგორც წესი, პროფესიული არჩევანის საკითხზე მსჯელობისას აქცენტი ადამიანის პიროვნულ ნიშნებზე, უნარებზე ან ინტერესებზე კეთდება და შედარებით ნაკლებად ამახვილებენ ყურადღებას ისეთ სოციალურ ფაქტორებზე, როგორიცაა პროფესიებთან დაკავშირებული სოციალურად გაზიარებული ნორმები და ღირებულებები, რომლებსაც შეიძლება არანაკლები გავლენა ჰქონდეთ პროფესიულ არჩევანზე. წინამდებარე კვლევაში პროფესიული არჩევანი გააზრებულია ლ. ს. გოტფრიდსონის გამორიცხვისა და კომპრომისის თეორიული ჩარჩოს ფარგლებში, რომლის მიხედვითაც პროფესიის არჩევა განხილულია არა როგორც სელექციის პროცესი, არამედ როგორც გამორიცხვის პროცესი, რა დროსაც ინდივიდი პროფესიათა ერთობლიობიდან ეტაპობრივად გამორიცხავს ამა თუ იმ კრიტერიუმის მიხედვით მისთვის შეუფერებელ პროფესიებს.

ეს თეორია პროფესიულ არჩევანს უდგება, როგორც ადამიანის განვითარების თანმხლებ პროცესს, რომელიც ადრეული ბავშვობიდანვე იწყება. სოციალიზაციის

საწყის ეტაპზე ბავშვებმა ძალიან ცოტა რამ იციან საკუთარი თავის და გარემომცველი სამყაროს შესახებ, თუმცა, კოგნიტური განვითარების პარალელურად, ეს წარმოდგენა საკუთარი მე-კონცეფციისა და გარესამყაროს შესახებ სულ უფრო იხვეწება და რთულდება – სამყაროს შემეცნების პირველ ეტაპზე ბავშვები იწყებენ რეალურის და არარეალურის (ზღაპრულის/მაგიურის) ერთმანეთისაგან გამიჯვნას, შემდეგ ითვისებენ სქესის კონცეფტს; მესამე ეტაპზე სოციალურ სტატუსსა და პრესტიჟთან დაკავშირებული საკითხების ინტერნალიზაციას ახდენენ, ბოლოს კი კონცენტრირდებიან თავიანთ შინაგან ღირებულებებსა და ინტერესებზე. ამ პროცესით, საბოლოო ჯამში, ადამიანები მათთვის *მნიშვნელოვანი სხვებისაგან* სწავლობენ, თუ ვინ არიან ისინი და რა ადგილი უნდა ეკავოთ საზოგადოებაში. საკუთარი მე-კონცეფციის განსაზღვრის პარალელურად ხდება სხვადასხვა პროფესიის შესახებ წარმოდგენების ჩამოყალიბებაც – იქმნება ე. წ. პროფესიული ხატები – ხშირ შემთხვევაში სტერეოტიპული შეხედულებები ამა თუ იმ პროფესიის წარმომადგენელთა და მათ მახასიათებელთა შესახებ. თეორიის მიხედვით პროფესიული ხატები ლაგდება პროფესიათა ორგანოზომილებიან რუკაზე – სქესის (ფემინურობა-მასკულინობისა) და სოციალური კლასის (პრესტიჟულობის) ორგანოზომილებების მიხედვით. შესაბამისად, სოციალიზაციის პროცესში ადამიანებს უყალიბდებათ რა წარმოდგენა საკუთარი თავის შესახებ, თანმიმდევრულად გამორიცხავენ მათთვის სქესის და სოციალური კლასის კრიტერიუმების მიხედვით შეუფერებელ პროფესიებს და საბოლოოდ დარჩენილი მისაღები ალტერნატივებიდან ირჩევენ თავიანთი ინტერესებისა და არსებული შესაძლებლობების კომპრომისულ ვარიანტს. ამ ეტაპზე საკუთარი უნარების და პროფესიების ხელმისაწვდომობის შეფასება, რომელიც, თავის მხრივ, განისაზღვრება იმ სოციალური გარემოთი და ინფორმაციის წყაროებით, რომლიდანაც ამ ალტერნატივების შესახებ ინფორმაციას იღებს, განაპირობებს პროფესიის ყველაზე სასურველი – იდეალისტური ვარიანტების უარყოფას და რეალისტური ვარიანტის მიღებას, რომელიც, შესაძლოა, ნაკლებად სასურველი, თუმცა მეტად ხელმისაწვდომი და მაინც „საკმარისად კარგი“ არჩევანი აღმოჩნდეს (Gottfredson 1981: 545-579). აღნიშნული თეორიული ჩარჩო საშუალებას გვაძლევს პროფესიული არჩევანი განვიხილოთ, როგორც კულტურული სტერეოტიპების ფუნქცია და, შესაბამისად, ქმნის შესაძლებლობას გადავამოწმოთ, თუ რამდენად არის ჩვენი პროფესიული არჩევანი განსაზღვრული სოციალიზაციის პროცესში დასწავლილ პროფესიებთან დაკავშირებული გენდერული და სოციალური

სტერეოტიპებით. ვფიქრობთ, რომ დღეს პროფესიული არჩევანისადმი დაკავშირებული ეს პერსპექტივა, რომელსაც ფოკუსი თანდაყოლილი უნარებიდან დასწავლილ დამოკიდებულებებსა და სტერეოტიპულ წარმოდგენებზე გადააქვს, ძალიან მნიშვნელოვანია, რადგანაც, მიუხედავად იმისა, რომ, ერთი შეხედვით, ნაკლებად დგას სქესის ან სოციალური სტატუსის ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის პრობლემა, მაინც ვხვდებით ქალებისა და მამაკაცებისათვის ან სხვადასხვა სოციალური ფენის წარმომადგენელთათვის შესაფერისი პროფესიების შესახებ არსებულ შეხედულებებს, სკოლებსა და უმაღლეს სასწავლებლებში საგნებისა და სპეციალობების გენდერულად სტერეოტიპულად არჩევის პატერნებს, რასაც სამუშაოთა/პროფესიათა გენდერული და პრესტიჟის ნიშნით სეგრეგაციამდე მიყვავართ.

წინამდებარე სტატიაში წარმოდგენილი კვლევა ორ მთავარ მიზანს ისახავდა: – ქართულ რეალობაში პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპული ხატების იდენტიფიცირებას და პროფესიულ სტერეოტიპებსა და პროფესიულ არჩევანს შორის ურთიერთმიმართების გარკვევას, – კერძოდ კი, რამდენად განსაზღვრავს გენდერთან და პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები პროფესიული არჩევანის სტერეოტიპულობას და რა გავლენა აქვს მე-კონცეფციასა და *მნიშვნელოვანი სხვების* მოლოდინების აღქმას ამ კონსტრუქტების ურთიერთმიმართებაზე.

კვლევას შერეული დიზაინი აქვს, რაც გულისხმობს როგორც თვისობრივი, ისე რაოდენობრივი კვლევის მეთოდების გამოყენებას. პირველ ეტაპზე ქართული რეალობისათვის რელევანტური პროფესიული სტერეოტიპების იდენტიფიცირებისათვის მივმართეთ ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუს მეთოდს. რესპონდენტებს წარმოადგენდნენ დარგის ექსპერტები, რომელთა კვლევის ინტერესების სფეროში შედის ისეთი საკითხები, როგორებიცაა: კულტურა, იდენტობა, სტერეოტიპები, უმცირესობის საკითხები, გენდერის კვლევები. ინტერვიუების ანალიზმა დაადასტურა კვლევის თეორიული ჩარჩოთი განპირობებული მოლოდინი იმისა, რომ პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპები ძირითადად მაინც ლაგდება ორი ცვლადის – გენდერის და პრესტიჟის ირგვლივ. თუმცა გამოიკვეთა სამუშაოთა სხვადასხვა დარგის, საქართველოში ტრადიციულად მცხოვრებ უმცირესობათა ჯგუფებთან დაკავშირების საინტერესო ტენდენციაც, 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 ძლიერი გავლენა. ინტერვიუებმა საშუალება მოგვცა დაგვეჩვენა პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპების 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, სამუშაოებთან დაკავშირებული სტერეოტიპები ქართულ რეალობაშიც იმეორებს სამუშაოთა გენდერული სეგრეგაციის საერთაშორისო პატერნს – ე.წ. „ღურჯსაყელოიანი“ სამუშაოები, რომელთა შესრულება ხშირ შემთხვევაში საჭიროებს ფიზიკურ ძალას, აღიქმება, როგორც კაცისთვის შესაფერისი სამუშაოები, ხოლო ე.წ. „ვარდისფერსაყელოიანი“ სამუშაოები, რომელთა შორისაც ძირითადად მომსახურების და განათლების სფეროს საშუალო და დაბალი პოზიციები მოიაზრება, მიიჩნევა ქალებისთვის შესაფერისად (Shinar 1975: 100). 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, ქალისთვის შესაფერის პროფესიებად მიიჩნევა. კითხვაზე – რა სტერეოტიპი გახსენდებათ პროფესიებთან დაკავშირებით? ფაქტობრივად, ყველა ექსპერტმა აღნიშნა სწორედ ეს სტერეოტიპი – „ქალი მასწავლებელი“. გარდა ამისა, ვხვდებით მასწავლებლის პროფესიაში საგნების გენდერული პრინციპით განაწილების პატერნსაც. თუ აღმოჩნდა, რომ კაცი მუშაობს სკოლაში, ტრადიციულად, ის მოიაზრება ტექნიკური საგნების (მათემატიკა, ფიზიკა, ხაზვა) ან ფიზკულტურის მასწავლებლად (კაკიტელაშვილი).

კიდევ ერთი სფერო, სადაც პროფესიის შიგნით სპეციალიზაციის გენდერულად გამოიჯვინის პატერნს ვხვდებით, 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(ელბაქიძე, კაკიტელაშვილი).

ჩვენს შემთხვევაშიც დადასტურდა გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების გამიჯვნა ქალებისთვის და კაცებისთვის მიწერილი უნარების მიხედვით. მაგალითად, მათემატიკოსი, ფიზიკოსი, ინჟინერი, IT, ანუ ის პროფესიები რომლებიც დაკავშირებულია ე.წ. STEMსაგნებთან (საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები, ტექნოლოგიები, ინჟინერია და მათემატიკა), ჩვენთანაც, ტრადიციულად, აღიქმება კაცის სფეროდ, ხოლო ჰუმანიტარია – ქალის სფეროდ. ამასთან, გენდერულად არაკონგრუენტულ პროფესიაში წარმატების შემთხვევები აიხსნება საპირისპირო სქესისთვის ნიშანდობლივი უნარების თუ პიროვნული ნიშნების მიწერით (სტერეოტიპი – „კაცური ტვინი“) (წერეთელი, ცხადაძე).

გენდერული სტერეოტიპები გვხვდება პოლიტიკასა და სპორტთან მიმართებით. მიიჩნევა, რომ პოლიტიკა უფრო კაცების სფეროა, ვიდრე ქალების (ელბაქიძე). რაც შეეხება სპორტს, მიუხედავად იმისა, რომ სპორტის მთელ რიგ სახეობებში ქალები წამყვან პოზიციებს იკავებენ, ქალი სპორტსმენის ხატი მაინც მასკულიზური ნიშნების მატარებელია და ისეთ სოციალურ როლებში, როგორებიცაა „ცოლი“ და „რძალი“, ბუნებრივად არ ჯდება (წერეთელი, ჩხაიძე).

გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები ეხება არა მხოლოდ პროფესიათა ჰორიზონტალურ განაწილებას, არამედ ვერტიკალურ განაწილებასაც. ჩვენს რეალობაში გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე უმეტესად კაცები მოიაზრებიან. ასევე მიიჩნევა, რომ ქალისთვის ნორმალურია დაბალანაზღაურებად სამუშაოებზე მუშაობა, მაშინ, როდესაც იმავე პატერნს ვერ ვხედავთ კაცებთან (ელბაქიძე, ჩიქოვანი, ცხადაძე).

უნდა აღვნიშნოთ კიდევ ერთი საინტერესო ნიუანსი, რომელიც, ვფიქრობთ, კარგად ეხმიანება გამორიცხვისა და კომპრომისის თეორიის დებულებას იმასთან დაკავშირებით, რომ პროფესიის არჩევისას ადამიანები ყველაზე „მგრძნობიარეები“ არიან გენდერის კრიტერიუმთან მიმართებით და პროფესიის არჩევისას ყველაზე ნაკლები ალბათობით სწორედ გენდერთან დაკავშირებით კეთდება კომპრომისი (Gottfredson 572). ერთ-ერთმა რესპონდენტმა ხაზი გაუსვა, რომ ჩვენთან განსაკუთრებით მწვავეა კროსგენდერული სტერეოტიპის მიუღებლობის სტერეოტიპი (ჩხაიძე).

პრესტიჟთან და სოციალურ სტატუსთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები. ინტერვიუებმა გვაჩვენა, რომ პროფესიის პრესტიჟულობა და პრესტიჟთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები ერთ-ერთი მთავარი ფაქტორია, რომლის გამოც დღეს ახალგაზრდები კონკრეტულ პროფესიებს ირჩევენ. ექსპერტთა ნაწილი სწორედ სტერეოტიპულობით ხსნის ფაქტს, რომ პროფესიული გადაწყვეტილების მიღების ეტაპზე 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, დაბალია დასაქმების შანსი (ელბაქიძე, წერეთელი, ჩხაიძე).

პრესტიჟულ პროფესიებს შორის დასახელდა: იურისტი, საერთაშორისო ურთიერთობების სპეციალისტი, ეკონომისტი, ასევე, ტრადიციულად პრესტიჟული პროფესიები – ექიმი და უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების აკადემიური პერსონალი (ელბაქიძე, კაკიტელაშვილი, ჩხაიძე, წერეთელი). პრესტიჟულად ითვლება ასევე მენეჯერული სამუშაოები და პროფესიები, რომლებიც დაკავშირებულია სახელოვნებო სფეროსთან და ცნობადობასთან (ელბაქიძე). აღსანიშნავია ისიც, რომ ჩვენს საზოგადოებაში განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება უმაღლესი განათლების დამადასტურებელ დიპლომს და, შესაბამისად, არაპრესტიჟულად მიიჩნევა პროფესიები, რომელთა დასაუფლებლად საკმარისია ე.წ. პროფესიული განათლება (ჩიქოვანი, ელბაქიძე).

პრესტიჟთან დაკავშირებულ მთელ რიგ პროფესიულ სტერეოტიპებთან მიმართებით შეინიშნება ცვლილების ტენდენციაც – პრესტიჟული ხდება ის პროფესიები, რომლებიც აქამდე (საბჭოთა პერიოდში, 90-იან წლებში) არაპრესტიჟული იყო და, პირიქით (მაგალითად, მომსახურების სფეროს რიგი პროფესიები). ასევე იცვლება სტუდენტების შრომისადმი არსებული ნეგატიური დამოკიდებულებაც (ელბაქიძე, წერეთელი). საინტერესოა აგრეთვე ისიც, რომ ექსპერტებს შორის არ არის თანხმობა პრესტიჟთან დაკავშირებულ საკმაოდ მნიშვნელოვანს საკითხთან – მატერიალურ სარგებელთან მიმართებით. აზრთა სხვადასხვაობაა მაღალშემოსავლიანი პროფესიების პრესტიჟულ პროფესიებთან გაიგივების თვალსაზრისით (ელბაქიძე, კაკიტელაშვილი, ჩხაიძე).

პროფესიებთან დაკავშირებული სხვა სტერეოტიპები. ინტერვიუების პროცესში გამოიკვეთა ბევრი ისეთი სტერეოტიპი, რომელიც შეიძლება უშუალოდ არ

უკავშირდება ჩვენი კვლევის ძირითად მიზნებს, თუმცა მათი გათვალისწინება, კულტურული კონტექსტიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვნად მიგვაჩნია, ვინაიდან შესაძლოა მათ შექმნან დამატებითი მარკერები პროფესიის პრესტიჟულად ან ფემინურად/მასკულინურად მიჩნევისათვის. მაგალითად, ჩვენ მიერ ზემოთ ნახსენები სტერეოტიპი, რომელიც გარკვეულ პროფესიებს ეთნიკურ უმცირესობებთან აკავშირებს (მეეზოვეობა, დასუფთავება – იეზიდები; ხელოსნობა, მეწადეობა, დალაქობა – სომხები; სოფლის მეურნეობის პროდუქტების მოყვანა – აზერბაიჯანელები და ა.შ.) (ჩიქოვანი, ელბაქიძე, კაკიტელაშვილი). ასევე საინტერესოა თავად ამ ეთნიკური უმცირესობების პერსპექტივიდან აღქმული სტერეოტიპებიც, როგორც ერთ-ერთმა ქართველმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომელსაც ეთნიკურ უმცირესობებთან მუშაობის ხანგრძლივი გამოცდილება აქვს – ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა დიდი ნაწილი სწორედ თავის ეთნიკურ წარმომავლობას უკავშირებს მთელ რიგ პროფესიებზე (მაგალითად, ძალოვანი სტრუქტურები ან პროფესიული ჯარი) არახელმისაწვდომობის საკითხს (ელბაქიძე). ასევე მნიშვნელოვანია რელიგიასთან დაკავშირებული სტერეოტიპები – ერთი მხრივ, მართლმადიდებლობამ, როგორც სატიტულო ერის უმრავლესობის რელიგიის პრიმატმა, საზოგადოების გარკვეული ნაწილისთვის შეიძლება ჩამოაყალიბოს პრესტიჟულობის დამატებითი კრიტერიუმი (ელბაქიძე) და მეორე მხრივ, რელიგიური უმცირესობების გარკვეულ ნაწილში, იმავე გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს შეიძლება გაცილებით დიდი გავლენა ჰქონდეთ (ჩიქოვანი).

შეჯამების სახით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ თვისობრივი კვლევის ეტაპზე ექსპერტებთან ჩატარებულმა ინტერვიუებმა დაგვიდასტურა ქართულ რეალობაში პროფესიებთან დაკავშირებული სტერეოტიპების ორი მსხვილი ჯგუფის – გენდერთან და პრესტიჟთან დაკავშირებული სტერეოტიპების არსებობა, რაც ეთანხმება ჩვენ მიერ არჩეულ თეორიულ მოდელსაც.

კვლევის მეორე ეტაპზე განხორციელდა რაოდენობრივი ინფორმაციის მისაღებად საჭირო საკვლევი ინსტრუმენტების შემუშავება, ინფორმაციის მოპოვება და მისი სტატისტიკური ანალიზი.

რაოდენობრივი კვლევის ამოცანა სამ ძირითად კვლევით კითხვად ფორმულირდა: 1. უკავშირდება თუ არა პროფესიული სტერეოტიპების ქონა პროფესიულ არჩევანს? 2. არის თუ არა მე-კონცეფცია პროფესიულ სტერეოტიპებსა და პროფესიულ არჩევანს შორის კავშირის გამაშუალებელი ცვლადი? და 3. ახდენს

თუ არა გავლენას მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინები მე-კონცეფციასა და პროფესიულ არჩევანზე? შესაბამისად, მოვახდინეთ კვლევის ძირითადი ჰიპოთეზების ფორმულირება:

ჰიპოთეზა 1.1: რაც მეტად არის გენდერთან დაკავშირებული სტერეოტიპი გაზიარებული, მით უფრო გენდერულად კონგრუენტული იქნება პროფესიული არჩევანი.

ჰიპოთეზა 1.2: რაც მეტად არის პრესტიჟთან დაკავშირებული სტერეოტიპი გაზიარებული, მით უფრო პრესტიჟზე ორიენტირებული იქნება პროფესიული არჩევანი.

ჰიპოთეზა 2.1: პირები, რომლებიც იზიარებენ გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს და, იმავედროულად, მე-კონცეფციაში ძლიერია სქესთან დაკავშირებული ასპექტები (მკვეთრად ფემინური ან მასკულინურია), ირჩევენ გენდერულად კონგრუენტულ პროფესიებს.

ჰიპოთეზა 2.2: პირები, რომლებიც იზიარებენ პრესტიჟთან დაკავშირებულ სტერეოტიპებს პროფესიების შესახებ და, იმავედროულად, აქვთ პრესტიჟზე ორიენტირებული მე-კონცეფცია, ირჩევენ პრესტიჟულ პროფესიებს.

ჰიპოთეზა 3: პირები ირჩევენ პრესტიჟულ პროფესიებს, თუ იციან, რომ მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან წარმატების მოლოდინები მათდამი მაღალია.

საწყის ეტაპზე შევიმუშავეთ საკვლევი ინსტრუმენტები – პროფესიული სტერეოტიპების საკვლევი კითხვარი, მე-კონცეფციის საკვლევი ინსტრუმენტი და მნიშვნელოვანი სხვების მოლოდინებს გასაზომი კითხვარი, ხოლო, რაც შეეხება პროფესიული არჩევანის საკვლევ ინსტრუმენტს, მონაწილეები თავიანთ პროფესიულ არჩევანს აფიქსირებდნენ ღიაბოლოიან შეკითხვაზე და შემდეგ აფასებდნენ მას პრესტიჟის და ფემინურობა-მასკულინობის სკალაზე. შემუშავებული ინსტრუმენტები აკმაყოფილებდა სტატისტიკური სანდოობის კრიტერიუმებს.

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 265 ადამიანმა, რომელთა ასაკი ვარირებდა 18 წლიდან 66 წლამდე ($M=29.37$, $SD=7.41$). მონაწილეთა 68,7% ქალია, ხოლო 31,3% – კაცი. აღმოჩნდა, რომ კაცებსა ($M=46.37$, $SD=13.14$) და ქალებს ($M=39.73$, $SD=12.74$) შორის სტატისტიკურად სანდო სხვაობაა გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობის ხარისხში ($t(263)=-3.898$, $p=0.000$), რაც იმას ნიშნავს, რომ კაცები უფრო მეტად იზიარებენ გენდერთან დაკავშირებულ

პროფესიულ სტერეოტიპებს, ვიდრე ქალები. აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ არ გვაქვს სხვაობა პრესტიჟთან დაკავშირებული სტერეოტიპების გაზიარებულობის მიხედვით. გამოვლინდა, რომ მამაკაცების პროფესიული არჩევანი მეტად გენდერულად კონგრუენტულია, ვიდრე ქალების (აღმოჩნდა, რომ კაცების 84,3% აფასებს თავის პროფესიას უფრო კაცებისთვის შესაფერისად, მაშინ, როცა ეს მანქანებელი ქალებთან 49,5%-ს შეადგენს). ასევე დადასტურდა ნავარაუდები კავშირი ასაკსა და გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს შორის. როგორც აღმოჩნდა, უფროსი ასაკის ადამიანები (ქალები) მეტად იზიარებენ გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს.

შეგროვილი ემპირიული მონაცემების ანალიზმა გვაჩვენა, რომ არსებობს სუსტი დადებითი კავშირი გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობასა და პროფესიული არჩევანის გენდერის თვალსაზრისით შეფასებას შორის (მასკულინური მიმართულებით), სადაც კორელაციის კოეფიციენტი შეადგენს $r=0.168$, $n=265$, $p=0.006$, 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, ხოლო პრესტიჟთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებსა და პროფესიულ არჩევანს შორის არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი.

მომდევნო ეტაპზე მონაცემები გავაანალიზეთ ქალებისა და კაცებისთვის ცალ-ცალკე. აღმოჩნდა, 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 სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი არ არსებობს. თუმცა სქესის მიხედვით კორელაციურმა ანალიზმა გვიჩვენა საკმაოდ უცნაური ტენდენცია – მამაკაცების შემთხვევაში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი დადებითი კავშირია არჩეული პროფესიის პრესტიჟულად შეფასებასა და პროფესიის მასკულინურობას შორის $r=0.321$, $n=83$, $p=0.003$ და, იმავდროულად, კაცები, რომლებიც მეტად იზიარებენ გენდერულ სტერეოტიპებს პროფესიებთან დაკავშირებით, საკუთარ პროფესიას აფასებენ ნაკლებად პრესტიჟულად (კორელაციის კოეფიციენტი გენდერთან დაკავშირებულ

პროფესიულ სტერეოტიპებსა და სამუშაოს პრესტიჟულად შეფასებას შორის კაცებთან ტოლია $r=-0.241$, $n=83$, $p=0.000$). ეს ნიშნავს, რომ მამაკაცების მთელი უმრავლესობა მასკულიზურ პროფესიებს პრესტიჟულად აფასებს, თუმცა მამაკაცთა ის ჯგუფი, რომელიც იზიარებს გენდერულ სტერეოტიპებს პროფესიებთან დაკავშირებით, საკუთარ პროფესიას აფასებს არაპრესტიჟულად. აღნიშნული ეფექტის მიზეზების საძიებლად განვახორციელეთ ჯგუფთაშორისი სხვაობის ანალიზი სხვადასხვა დემოგრაფიული ცვლადის მიხედვით მამაკაცების იმ ჯგუფებს შორის, რომლებიც სუსტად და ძლიერად იზიარებდნენ გენდერთან დაკავშირებულ სტერეოტიპებს. აღმოჩნდა, რომ ჩვენს შერჩევაში მამაკაცებს, რომლებიც იზიარებენ გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს, ნაკლები ხელფასი აქვთ მათთან შედარებით, ვინც გენდერთან დაკავშირებულ პროფესიულ სტერეოტიპებს ნაკლებად იზიარებს. ეს ფაქტი გვაფარაუდებინებს, რომ გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპების მქონე კაცებისათვის (რომლებიც თვლიან, რომ მამაკაცებს უფრო მაღალანაზღაურებადი, რთული, ინტელექტუალური გამოწვევების მქონე და ა.შ. პროფესია უნდა ჰქონდეთ) უფრო „მტკივნეული“ იქნება პრესტიჟთან დაკავშირებული საკითხები, თუ ისინი იმუშავებენ დაბალი სტატუსის სამუშაოებზე. საგარაუდოდ, საკუთარი პროფესიის არაპრესტიჟულად შეფასება გამომდინარეობს ე.წ. „იდელსა,, (კაცს უნდა ჰქონდეს მაღალანაზღაურებადი პროფესია) და რეალობას შორის განსვლიდან.

რაც შეეხება პროფესიულ სტერეოტიპებს, მე-კონცეფციასა და პროფესიულ არჩევანს შორის მიმართებას, აღმოჩნდა, რომ გენდერთან დაკავშირებული სტერეოტიპები არ არის კორელაციაში მე-კონცეფციასთან. გენდერთან დაკავშირებული პროფესიული სტერეოტიპები და მასკულიზური მე-კონცეფცია ერთმანეთისაგან დამოუკიდებლად ხსნიან მასკულიზურ პროფესიულ არჩევანში ვარიაბელურობის 4,5%-ს ($R^2=0.045$, $F(2, 264)=6.19$, $p=0.002$). ამასთან, აღმოჩნდა, რომ გენდერული პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობა მასკულიზური პროფესიული არჩევანის უკეთესი პრედიქტორია, ვიდრე მასკულიზური მე-კონცეფცია. მიუხედავად იმისა, რომ ამ რეგრესულ მოდელს არ აღმოაჩნდა მაღალი პრედიქტული ღირებულება, მაინც შეიძლება ითქვას, რომ ადამიანის მიერ გენდერული სტერეოტიპის გაზიარება და მე-კონცეფციაში მასკულიზური ასპექტის პრევალირება გარკვეულწილად განაპირობებს მასკულიზურ პროფესიულ არჩევანს.

საკმაოდ საინტერესო ტენდენციასთან გვაქვს საქმე *მნიშვნელოვანი სხვების* მხრიდან მოლოდინების აღქმასთან დაკავშირებითაც. მიუხედავად იმისა, რომ არ დადასტურდა ჩვენ მიერ ნავარაუდები კავშირი მნიშვნელოვანი სხვების მხრიდან წარმატების მოლოდინის აღქმასა და პრესტიჟულ პროფესიულ არჩევანს შორის ($r=0.106$, $n=265$, $p=0.086$), აღმოჩნდა, რომ იმან, თუ რა მოლოდინი არსებობს ჩვენ მიმართ, შეიძლება გარკვეული გავლენა მოახდინოს მე-კონცეფციის ჩამოყალიბებაზე. კვლევაში ჩატარებულმა ანალიზმა აჩვენა, რომ *მნიშვნელოვანი სხვების* მხრიდან ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინი უკავშირდება მე-კონცეფციის მასკულინურ ასპექტებს, ხოლო წარმატების ზოგადი მოლოდინი დაკავშირებულია მე-კონცეფციის ფემინურ ასპექტებთან. ასევე საინტერესო ტენდენციები გამოიკვეთა იმ კუთხითაც, რომ *მნიშვნელოვანი სხვების* მხრიდან წარმატების ზოგადი მოლოდინი ქალებთან უფრო მაღალია ($M=52.47$, $SD=6.05$), ვიდრე კაცებთან ($M=50.67$, $SD=5.28$), $t(263)=2.32$, $p=0.021$, თუმცა საპირისპირო ტენდენციას ვხვდებით ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინთან დაკავშირებით. ამასთან, აღმოჩნდა, რომ ქალების შემთხვევაში *მნიშვნელოვანი სხვების* მხრიდან ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინი დაკავშირებულია მე-კონცეფციის პრესტიჟის ასპექტთან ($r=0.187$, $n=182$, $p=0.011$), კაცებთან კი ამ ცვლადებს შორის არ გვაქვს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი ($r=0.144$, $n=83$, $p=0.196$). მეტიც, კაცების შემთხვევაში *მნიშვნელოვანი სხვების* მხრიდან წარმატების ზოგად მოლოდინსა და ტექნიკურ საგნებში წარმატების მოლოდინს შორის კავშირი უარყოფითია ($r=-0.318$, $n=83$, $p=0.003$). ეს შედეგები ეხმიანება იმ სტერეოტიპულ დამოკიდებულებას, რომ კაცების შემთხვევაში მათემატიკურ და ტექნიკურ საგნებში წარმატებულობა აღიქმება ჩვეულებრივ, აქსიომატურ ფაქტად, მაინცდამაინც არ მიიჩნევა წარმატების წინაპირობად და, შესაბამისად, არც პრესტიჟს უკავშირდება (სტერეოტიპი – „ნიჭიერია, მაგრამ ზარმაცი“), ხოლო ქალების შემთხვევაში, თუ მათდამი ტექნიკურ საგნებში მაღალი მოლოდინებია, ეს ავტომატურად უკავშირდება მე-კონცეფციის მასკულინურ და პრესტიჟის ასპექტებს. ვფიქრობთ, ეს ტენდენციაც ეხმიანება საზოგადოებაში დამკვიდრებულ სტერეოტიპულ წარმოდგენას იმის შესახებ, რომ ქალების უნარები STEM სფეროში ჩამოუვარდება მამაკაცის უნარებს და ქალი, რომელსაც აქვს მიღწევები ტექნიკურ საგნებში, აღიწერება მასკულინური ეპითეტებით.

შეჯამების სახით შეგვიძლია აღვნიშნოთ შემდეგი: იმისდა მიუხედავად, რომ ჩვენ მიერ მოპოვებულმა ემპირიული მასალის ანალიზმა, ფაქტობრივად, ვერ გაამყარა თეორიული ჩარჩოთი ნავარაუდები კავშირები, ერთი მხრივ, პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობასა და გენდერულად კონგრუენტულ პროფესიულ არჩევანს შორის და, მეორე მხრივ, პროფესიული სტერეოტიპების გაზიარებულობასა და მე-კონცეფციას შორის, ვფიქრობთ, კვლევამ მაინც გამოკვეთა *მნიშვნელოვანი სხვების* მხრიდან წარმატების მოლოდინსა და მე-კონცეფციას შორის კავშირის საინტერესო ასპექტები. ასევე დადასტურდა ის ფაქტიც, რომ ჩვენს საზოგადოებაში, ტექნიკურ საგნებში წარმატებასთან დაკავშირებით, ქალებისა და კაცებისადმი განსხვავებული მოლოდინები არსებობს, რაც შესაძლოა ამყარებდეს ქალების არარეპრეზენტატულ წარმომადგენლობას STEM პროფესიებში.

გამოყენებული ლიტერატურა:

- ელბაქიძე, მარინა. პირადი ინტერვიუ. 31 მაისი 2019.
- კაკიტელაშვილი, ქეთევან. პირადი ინტერვიუ. 04 ივნისი 2019.
- ჩიქოვანი, ნინო. პირადი ინტერვიუ. 23 მაისი 2019.
- ჩხაიძე, ირაკლი. პირადი ინტერვიუ. 05 ივნისი 2019.
- წერეთელი, ივანე. პირადი ინტერვიუ. 05 ივნისი 2019.
- ცხადაძე, თამარ. პირადი ინტერვიუ. 06 ივნისი 2019.
- Gottfredson, L. S. Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, Vol. 28, no.1, 1981, pp. 545-579. <https://insights.ovid.com/jcoup/198111000/00001192-198111000-00015>. Accessed 28/12/2018
- Shinar, E. H. Sexual Stereotypes of Occupations. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 7, 1975, pp. 99-111. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879175900378>. Accessed 15/04/2019

The Impact of Stereotypes and Self-Concept on Occupational Choices

Summary

Job satisfaction is an important part of personal well-being and happiness, which in turn is determined by the compliance of job/profession and personality – we are more satisfied with our job if it fits well with our interests, knowledge, values and self-concept. So, issues connected to professional choices gains more and more interest. Usually, considering the factors that determine professional choices, the main accent is on personality traits, abilities and interests and relatively little attention is paid to such important social factors as socially shared norms and stereotypes about professions, which in turn might be equally influential. In this article professional choice is comprehended in the theoretical framework of Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise. According to this theory, our occupational Choices are determined by our self-concept and our occupational stereotypes – what we know about who we are and what 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 the investigation of gender and prestige stereotypes of occupations and their relationship with occupational choices.

The research has a mixed design – interviews were conducted with field experts for identifying the existing occupational stereotypes in Georgian culture. Depending on the analysis of the interviews it can be assumed that: 1. Professional stereotypes in the Georgian reality repeat the international pattern, according to which professional stereotypes are concentrated around two important variables – gender and social belonging/prestige; 2. Professional stereotypes linked to national minorities do not lose their relevance. 3. There is no consensus among experts on the whole range of issues related to professional stereotypes (for example, where are stereotypes more concentrated and strong – among urban or rural communities? Which age group shares them most?) and more research is needed in this direction; 4. We also see stereotype change tendencies – some professional stereotypes connected to gender and prestige, that were very strong and influential 10-20 years ago, today are considered marginal.

At the next stage of the research, on the basis of qualitative data analysis, was developed a quantitative research instrument – a questionnaire for occupational stereotypes. The main aim of quantitative research was to investigate whether gender/prestige stereotypes of occupations are

predictors of gender congruent/prestigious occupational choices. Self-concept and expectations of significant others are considered as variables, which can modify relationships between occupational stereotypes and occupational choices. The total number of participants was 265 – 182 females and 83 males, selected by the convenience sampling method. The research did not confirm the main hypothesis – there was found a weak positive correlation between gender stereotypes of occupations and masculine occupational choice ($r=.168$, $p=.006$), but the correlation lost statistical significance when an analysis was conducted separately for males and females. A statistically important relationship between prestige stereotypes and occupational choice were not found either.

Data analysis revealed quite a strange tendency – in our sample the overwhelming majority of men considered masculine professions as prestigious, but, at the same time, the group of men who strongly shared gender professional stereotypes rated their own professions as non-prestigious. It turned out that in our sample those men who shared gender occupational stereotypes had a lower income than those who did not. This evidence made me think that to men who strongly share gender stereotypes (who consider that men should have well-paid, hard and interesting jobs), issues connected to prestige will be more “hurting”, and this tendency of rating their own profession as un-prestigious is a result of discrepancy between “ideal” (men should have well-paid jobs) and their own reality.

According to the results, professional stereotypes were not connected to self-concept, but research revealed interesting associations between expectations of significant others and self-concept. It is important to note that the expectations of general success was significantly greater in case of women ($M=52.47$, $SD=6.05$), than of men ($M=50.67$, $SD=5.28$), $t(263)=2.32$, $p=0.021$, but the tendency has the opposite direction when expectations of success in technical fields are considered. It turned out that in case of women expectations of success in technical fields were connected to prestige aspects of self-concept ($r=0.187$, $n=182$, $p=0.011$), and this pattern was not found in case of men ($r=0.144$, $n=83$, $p=0.196$).

Moreover, in case of men the correlation between expectations of general success and expectations of success in technical fields is negative ($r=-0.318$, $n=83$, $p=0.003$). It can be considered that these results echo the stereotypical beliefs that in case of men, success in technical fields is an ordinary, axiomatic fact and is not considered as a prerequisite of success; while in case of women success in STEM fields is a big deal and is automatically connected to masculine aspects of self-concept.