

Kynbundnir áhrifapættir á starfsval sál- og tæknifræðinga

Fjóla Þórdís Jónsdóttir
Keili - miðstöð vísinda, fræða og atvinnulífs

Ingi Rúnar Eðvarðsson
Háskóla Íslands

Útdráttur: Í greininni eru birtar niðurstöður úr könnun meðal félagsmanna í Sálfræðingafélagi Íslands og Tæknifræðingafélagi Íslands. Félagsmenn voru spurðir út í starfsval í raf-rænum spurningalista vorið 2013. Svörun var 28%. Helstu niðurstöður eru þær að þátt-takendur völdu sér framtíðarstarf á unglingsárum eða síðar og maki og systkini höfðu meiri áhrif á starfsval kvenna en karla. Laun karla eru hærrí en kvenna. Flestir þeirra sem svöruðu könnuninni nefndu að hæfileikar, áhugasvið og áhugaverð verkefni skiptu mestu máli við val á starfi. Mikill kynjamunur birtist í niðurstöðum. Laun, traust fyrirtækis og að starfið hentaði kyni þeirra réðu talsvert meiru hjá körlum, en konur töldu mikilvægara að láta gott af sér leiða og að geta hjálpað öðrum. Einnig lögðu konur meiri áherslu á að starfið væri fjölskylduvænt og þeim þótti líklegra en körlunum að þær myndu taka hlé frá störfum vegna fjölskylduaðstæðna. Þá sást að konur báru oftár meiri ábyrgð en karlar á heimilisstörfum og barnauppleði, þótt flestir teldu ábyrgðina vera jafna.

Lykilorð: Starfsval ■ kyn ■ sálfræðingar ■ tæknifræðingar ■ könnun

Abstract: The paper presents the results of a survey among members of the Icelandic Psychological Association and the Icelandic Association of Technical Specialists. The members were asked about occupational choice in an online survey. The response rate was 28%. The main findings are that the members chose their occupation in their teens or later and that spouse and siblings had a stronger impact on the occupational choice of women than that of men. Men have higher salaries than women. The most influential factors on occupational choice were talent, interest and professional appeal. A substantial difference was found between the genders. Men placed more emphasis on salary, whereas women found it more important to lead by good example and be able to help others. Women also found it more important that their job should be family friendly and considered it more likely than men that they would take a break from work due to family reasons. Women were more often responsible for domestic work and child rearing, although most of the participants believed the responsibility to be shared equally between the genders.

Keywords: Occupational choice ■ gender ■ psychologists ■ technical specialists
survey

Inngangur

Í kynjuðu samfélagi er val kynja á starfi áhugavert félagsvísindalegt viðfangsefni þar sem vinnumarkaður er mjög kynskiptur. Störf eru gjarnan flokkuð í karla- og kvennstörf eftir því hvaða kyn er ríkjandi í starfinu. Til dæmis eru störf í vísindum, verkfræði, forritun og viðskiptum vanalega flokkuð sem karlastörf en kennsla, hjúkrun og aðhlyningarstörf sem kvennstörf (Gati, Osipow og Given, 1995; Sax og Bryant, 2006). Árið 2011 störfuðu 16.300 konur í heilbrigðis- og félagsþjónustu á Íslandi en aðeins 4.200 karlar. Í fræðsluþjónustu störfuðu 13.900 konur en 4.400 karlar. Aftur á móti störfuðu 9.400 karlar við mannvirkjagerð en aðeins 600 konur og í framleiðslustarfsemi störfuðu 24.000 karlar á móti 6.700 konum (Hagstofan, e.d.). Á þessum tölum sést hvað vinnumarkaðurinn hér á landi er kynskiptur. Ljóst er að þessi munur á starfsvali hefur ákveðnar afleiðingar sem endurspeglast meðal annars í launamun kynjanna (Correll, 2001). Einnig getur skiptingin haft áhrif á framþróun atvinnulífsins og jafnréttisþróun (Sif Einarsdóttir, 2005). Þó afleiðingar kynskipts vinnumarkaðs séu skýrar eru ástæðurnar óljósari. Sumir telja að annað hvort kynið sé hæfara til að sinna ákveðnum störfum, jafnvel af líffræðilegum orsökum (Kolata, 1980). Líklegra er þó að samfélagið og staðalmyndir hafi þar meiri áhrif (Hyde og Mertz, 2009). Mikilvægt er að rannsaka þessa þætti nánar.

Starfsval kynja hefur að einhverju leyti verið rannsakað hér á landi. Kannanir hafa t.a.m. verið gerðar á námsvali kynja og vali á starfi eftir háskólanám (Halldóra Lóa Þorvaldsdóttir, 2013; Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristján Óskarsson, 2011; Ingibjörg Hanna Björnsdóttir, 2013), viðhorf ungmenna í grunnskólum til starfa hefur verið rannsakað (Guðbjörg Vilhjálmisdóttir, 2004; Jóhanna Solveig Lövdahl, 2011) og Sif Einarsdóttir (2005) hefur kannað kyndbundinn mun á starfsáhuga. Nemendur á ólíkum skólastigum hafa verið helsti markhópur innlendra rannsókna á þessu sviði. Í þessari grein er leitast við að auka við fræðilega og hagnýta þekkingu á viðfangsefninu með því að skoða tvær starfsstéttir; annars vegar sálfræðinga og hins vegar tæknifræðinga.

Markmið greinarinnar er að varpa ljósi á þá áhrifaþætti sem móta starfsval meðal karla og kvenna í fyrrgreindum starfsstéttum og kanna hvað hefur áhrif á starfsferil þeirra. Þar sem viðgangsefnið er margþætt verður leitað svara við eftirtöldum rannsóknarspurningum: 1) Á hvaða æviskeiði er ákvörðun um starfsval tekin? 2) Hver eru áhrif foreldra og maka á starfsval karla og kvenna? 3) Hver eru áhrif áhuga svarenda á starfsval kynja? 4) Hver eru áhrif hæfni svarenda á starfsval kynja? 5) Hver eru áhrif kynhlutverka á starfsval karla og kvenna? 6) Hver eru áhrif fjölskylduáðstæðna á starfsval og starfsferil kynja?

Í næsta hluta greinarinnar er fjallað um fyrri rannsóknir sem tengjast rannsóknarefninu. Að því búnu er gerð grein fyrir rannsóknaraðferð, þá eru niðurstöður kynntar og greininni lýkur á umræðu.

Fræðileg umræða

Í þessum hluta verður fjallað um fyrri rannsóknir sem snúa að starfsferli og starfsvali karla og kvenna. Fyrst verður gerð grein fyrir erlendum rannsóknum og síðan innlendum. Athyglin beinist einkum að rannsóknum sem fjalla um kynjamun í starfsvali og á starfsferli.

Starfsval

Val á starfi (e. *occupational choice*) felst í vali einstaklinga á starfi, en starferill (e. *career*) nær yfir val á starfi yfir lengri tíma, jafnvel heila starfsævi. Fjölmargir þættir geta haft áhrif á starfsval fólks. Einstaklingsþættir eins og áhugamál, hæfileikar og persónuleiki hafa mikil áhrif. Einnig hafa atvinnutækifæri og fyrirtæki í nágrenninu áhrif sem og aðstæðubundnir þættir svo sem fjölskylda og hópþrýstingur (Rousseau og Venter, 2009).

Kenningar um starfsval og starfsáhuga hafa verið margar og misjafnar í gegnum tíðina. Fyrstu kenningarnar snerust aðallega um að finna fólki störf þar sem viðfangsefni voru sem líkust áhugasviði starfsmannanna (e. *person-job fit*). Áherslan var því frekar þröng miðað við hvernig hún er í dag (Ackerman og Beier, 2003). Upphafsmenn á sviðinu voru til dæmis Parson sem setti árið 1909 fram líkan til þess fallið að para saman fólk og störf. Annar upphafsmaður var Strong, en áhugasviðspróf hans (*Strong Interest Inventory*) er eitt elsta og þekktasta áhugasviðsprófið á markaðnum og er notað enn í dag. Þrír þættir, sem oft eru kallaðir hinir þrjú stóru (e. *the big three*), eru þó yfirleitt taldir mikilvægastir við starfsval en það eru þættirnir áhugi, þarfir og hæfni. Þessir þættir voru jafnframt þeir fyrstu á þessu sviði sem metnir voru hlutlægt með stöðluðum prófunum og enn í dag eru þeir mest rannsakaðir innan sviðs starfsráðgjafar. Það er þó langt því frá að þetta séu einu þættirnir sem skipta máli við starfsval og flestar kenningar á sviðinu fjalla um fleiri mikilvæga þætti til viðbótar (Swanson og D'Achiardi, 2005). Til dæmis getur menntun og fyrsta starf einstaklings haft áhrif á hvaða störfum hann sinnir seinna á lífsleiðinni. Einnig má nefna félagslegar kenningar svo sem kenninguna um trú á eigin getu (e. *self-efficacy theory*, Bandura o.fl., 2001) og kenninguna um að starfsþróun endurspegli tilraunir fólks til að staðsetja sig í samfélagsskipuninni (e. *social order*, Gottfredson, 1996).

Kynbundir áhrifaþættir á starfsval

Fræðimenn hafa löngum glímt við þá ráðgátu hvers vegna karlar og konur velja sér störf með jafn ólíkum hætti og raun ber vitni. Svo virðist sem viðhorf og áhugi mótist af félagsmótun í bernsku, þeim sé viðhaldið í skólastarfi og námsvali, og festist í sessi með barneignum og verkaskiptingu innan heimilis.

Drengir og stúlkur virðast hafa misjafnar hugmyndir og væntingar um störf og hugmyndir þeirra eru studdar í samfélaginu, til dæmis hjá foreldrum og í skólabókum og fjölmiðlum (Williams, 1995). Í rannsókn sinni leitast Gottfredson (1996) við að útskýra af hverju börn eiga það til að endurskapa samfélagsskipan þeirra sem eldri eru, þar á meðal kynja- og stéttaskiptingu, jafnvel áður en þau fara sjálf inn á vinnumarkaðinn og upplifa hindranir. Gottfredson komst að því að börn allt frá þriggja ára aldri læra hvaða störf eru viðeigandi fyrir karla og konur. Þetta getur þrengt og takmarkað starfsval þeirra við þau störf sem samræmast kyni þeirra. Um níu ára aldur eru þessar kynjahugmyndir orðnar staðfastar og þau störf sem tilheyra hinu kyninu eru ekki íhuguð á því stigi. Það er ekki fyrr en síðar sem einstaklingar fara að hugsa um aðra þætti eins og eigin áhuga og hæfni, orðspor sem fylgir störfum og hvað þurfi að gera til að öðlast starfið. Einstaklingar taka til greina takmarkanir tengdar þessum þáttum og gera sér í hugarlund ákveðin störf sem þeir telja viðunandi. Margir átta sig síðar á að þeir geta ekki sinnt þeim störfum sem þeir höfðu hugsað sér, til dæmis vegna stöðu á vinnumarkaðnum eða annarra hindrana. Mjög mikilvægt er í þessu samhengi að

starfið samræmist gefnu kynhlutverki og er það mun mikilvægara fyrir karla en konur. Dodson og Borders (2006) komust að svipaðri niðurstöðu.

Rannsókn Bandura og samstarfsfólks (2001) leiddi í ljós að margir þættir hafa áhrif á starfsval ungmenna. Í grunninn hefur trú á eigin getu (e. *self-efficacy*) mikil áhrif. Í rannsókn á 11-15 ára ungmennum í Rómarborg sýndu niðurstöður að félagsstaða fjölskyldu, væntingar foreldra til barna sinna, námsgeta ungmenna og trú á eigin getu hafði mikil áhrif á þau störf sem ungmennin töldu áhugaverð. Þar birtist mikill kynjamunur. Drengir sóttu frekar í lögreglu og her, stjórnunarstörf og störf á sviði tækni og vísinda. Stúlkur völdu hins vegar frekar störf á sviði heilbrigðis- og menntamála, félagsstörf og skrifstofustörf.

Starfsgildi (e. *work values*) vísa til þess hvað einstaklingurinn vill fá út úr vinnunni og hvaða þættir eru mikilvægir til að hann upplifi starfsánægju. Þessi gildi geta til dæmis verið tengd áhuga og getu en oftast eru gildin ekki mælanleg á þeim kvörðum heldur tengjast til dæmis því að vilja græða peninga, að gefa frá sér til samfélagsins eða að vinna sjálfstætt. Fjöldi rannsókna hafa sýnt að ákveðinn kynjamunur er til staðar á þessum gildum: karlar hafi helst áhuga á launum, góðu orðspori og að huga að starferlinum, en konur huga frekar að því að láta gott af sér leiða og hjálpa öðrum, og að gera gagn í vinnunni (Chevalier, 2007; Duffy og Sedlacek, 2007; Su, Rounds og Armstrong, 2009). Þessi mismunandi gildi kynjanna geta að einhverju leiti útskýrt hvers vegna konur velja sér oftast störf við umönnun og kennslu en síður innan verk- og raunvísinda.

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

Menntastofnanir og kennarar geta haft áhrif á starfsval fólks og áhuga og benda niðurstöður margra til þess að skólaganga styrki staðalmyndir og leiði til þess að kynin sækji í þau störf sem teljast hefðbundin fyrir þeirra kyn. Sax og Bryant (2006) gerðu til dæmis rannsókn á því hvernig háskólaumhverfið hafði áhrif á starfsval. Í ljós kom að nemendur af báðum kynjum höfðu frekar áhuga á störfum sem pössuðu kynjahlutverki þeirra eða voru hlutlaus, en fáir nemendur sóttu í störf sem voru óhefðbundin fyrir þeirra kyn. Fjórum árum síðar sást að flestir voru á sömu skoðun en um einn þriðji hópsins skipti um skoðun. Stærstur hluti þeirra fór úr því að velja hlutlaust starf í það að velja starf sem passaði kynjahlutverki þeirra en fáir færðust yfir í að velja óhefðbundið starf fyrir sitt kyn.

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

Þó ástæðurnar fyrir misjöfnu starfsvali kynjanna séu að mörgu leyti óljósar eru afleiðingarnar skýrar en mismunandi starfsval útskýrir til að mynda stóran hluta af launamun kynjanna (Correll, 2001) þó óútskýrður launamunur sé einnig talsverður. Hækkandi hlutfall kvenna í háskólum á undanförunum árum hefur þó dregið úr þessum launamun en samt sem áður er munurinn enn þó nokkur. Svo virðist sem launamunur sé að einhverju leyti hægt að rekja til þess að karlar virðast velja fög sem skila hærri launum eftir útskrift. Þeir krefjast

jafnframt iðulega hærra launa í launaviðtölum (Barron, 2003). Val á fagi í háskóla hefur áhrif á hvaða sérstöðu einstaklingur hefur á vinnumarkaðnum og hvort líklegt sé að hann verði atvinnulaus. Gjarnan hefur verið litið fram hjá þessum þætti þegar reynt er að útskýra launamun (Chevalier, 2002).

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

Starfsferill

Í gegnum árin hafa mismunandi skilgreiningar á starfsferli verið við lýði. Félagsfræðingar telja til dæmis að starfsferill sé hlutverk hvers og eins við að viðhalda samfélagskipan og að starf einstaklings á hverjum tíma endurspegli stöðu hans í samfélaginu. Sálfræðingar hafa aftur á móti litið á starfsferil með þrennum hætti. Í fyrsta lagi hafa þeir litið svo á að starfsferill þróist í samræmi við köllun hvers og eins þar sem persónuleiki og starf parast saman. Í öðru lagi að starfsferill sé eins og þroskaferill einstaklings og leiði til sjálfsskilnings og í þriðja lagi að starfsferill sé hluti af uppbyggingu á lífi hvers og eins (Adamson, Doherty og Viney, 1998). Líklega er þó skilningur margra á hugtakinu starfsferill svipaður skilgreiningu Desslers (2009) sem segir að starfsferill sé þau störf (e. *occupational positions*) sem einstaklingur gegnir yfir langt tímabil. Fræðimenn hafa skipt starfsferli í skeið, en ekki hefur myndast eining um slíka flokkun. Margir fræðimenn tilgreina fimm skeið: Starfsval og undirbúning undir starf (e. *occupational choice and preparation of work*); að hefja starf (e. *organisational entry*); upphaf starfsferils (e. *early career*); miðbik starfsferils (e. *mid career*) og seinni hluta starfsferils (e. *late career*) (Torrington, Hall og Taylor, 2005).

Á 20. öld urðu miklar breytingar á vinnumarkaði. Ein stærsta þjóðfélagsbreytingin er án efa gríðarleg aukning kvenna á vinnumarkaði (Herr og Wolfram, 2012), en einnig hefur starfsþróun fólks breyst mikið frá því á níunda áratug síðustu aldar. Í takt við þessar breytingar á starfsferli fólks hafa fræðimenn á liðnum áratugum reynt að varpa ljósi á samspil einstaklinga, fyrirtækja og samfélagsins við starfsval fólks. Þannig hefur athyglin færst meira yfir á konur, samspil vinnu og einkalífs og þær áskoranir sem útívinandi þör þurfa að kljást við. Einnig er meiri athygli á breytileika starfsferils, afleiðingar endurskipulagningar og fleira (Adamson, Doherty og Viney, 1998).

Starfsþróun kvenna er að mörgu leyti flóknari en starfsþróun karla. Kynjahlutverk, óréttlæti í ráðningum og ábyrgð á fjölskyldu getur til dæmis flækst fyrir og hamlað konum við starfsval og stöðuhækkunir. Þetta kom meðal annars fram í yfirlitsgrein O'Neil, Hopkins og Bilimoria (2008) en þeir fóru yfir rannsóknir um starfsferil kvenna gefnar út á árunum 1990-2006. Einnig komu ákveðin mynstur í ljós og til dæmis sást að starfsferill kvenna samanstendur af meiru en atvinnu og er samtvinnnaður daglegu lífi þeirra. Þá sýndu niðurstöður rannsóknar Mainiero og Sullivan (2005) að starfsákvarðanir kvenna voru yfirleitt teknar í stærra samhengi. Konur tóku ákvarðanir um starfsferil sinn eftir að hafa hugleitt hvaða áhrif ákvörðun þeirra myndi hafa á aðra, til dæmis fjölskyldumeðlimi. Í kjölfarið settu Mainiero og Sullivan fram svokallað kviksjárlíkan (e. *kaleidoscope model*). Nafnið vísar til þess að konur aðlaga starfsferil sinn með því að rótera mismunandi hliðum lífsins þannig að hlutverk þeirra og sambönd geti öll virkað. Starfsferill kvenna er því venslaður (e. *relational*). Konur horfa þannig á að ákvarðanir þeirra hafi langvarandi áhrif á aðra og meta því ákvarðanirnar með það

að leiðarljósi hvaða áhrif þær geti haft á aðra í kringum sig í stað þess að velta fyrir sér hvaða áhrif það muni hafa á þær sjálfar. Annað mynstur sem Mainiero og Sullivan tóku eftir var að bæði fjölskyldan og starfsferillinn skipta miklu máli í lífi kvenna. Í þriðja lagi tóku þeir eftir að starfsferill kvenna er gjarnan meira snákslaga en ekki tröppuganga upp stiga eins og er algengara meðal karla. Með öðrum orðum var starfsferill kvenna til skiptis upp á við, niður á við og stöðugur með bæði stöðuhækkunum og lækkunum á meðan karlar fóru frekar ítrekað í hærri stöður (Mainiero og Sullivan, 2005).

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

Innlendar rannsóknir

Guðbjörg Vilhjálmsdóttir (2004) skoðaði álit unglinga í 10. bekk grunnskóla á ellefu ólíkum störfum og sýndu niðurstöður að greinilegur kynjamunur var í hugsun um störf og verulegur munur á sýn þeirra á eiginleika starfa. Til dæmis sást að drengir töldu kvennastörfin síður virðingarverð heldur en stúlkurnar. Þeir töldu einnig að störfin væru minna gagnleg og fælu í sér minni ábyrgð heldur en hefðbundin karlastörf (Guðbjörg Vilhjálmsdóttir og Guðmundur B. Arnkelsson, 2005). Það virðist því sem hugsanir um störf framkalli ólíkar myndir hjá stúlkum og drengjum. Önnur rannsókn kannaði tíu ára börn í einum grunnskóla í Reykjavík (Jóhanna Solveig Lövdahl, 2011). Af niðurstöðum að dæma eru börnin farin að velta fyrir sér framtíðarstörfum og geta nefnt óskastörf sín; þau vinsælustu tengjast íþróttum og listsköpun. Áhugamál barnanna ráða mestu um val á starfi, en skólaganga og störf foreldra virðast hafa lítil áhrif.

Sif Einarsdóttir (2005) veltir því fyrir sér hvort niðurstöður áhugakannana geti beint körlum og konum í ólíkar áttir og þannig dregið úr tækifærum þeirra. Kenning Hollands hefur til að mynda mikið verið notuð við áhugasviðsmat og rannsóknir á starfsáhuga og hafa erlendar rannsóknir sýnt að mikill munur er á niðurstöðum karla og kvenna. Konur sýna meiri áhuga á umönnunarstörfum og störfum sem lúta að mannlegum samskiptum. Þessi störf falla að félagssviði Hollands. Karlar sýna hins vegar meiri áhuga á störfum á handverkssviði og á sviði ýmiskonar vísindabekkingar, sérstaklega raunvísinda og verkfræði. Rannsókn Sifjar sýnir að svipaður kynjamunur er til staðar hér á landi. Hafa ber í huga að kynbundin skekkja getur verið innbyggð í gerð mælitækja á þessu sviði.

Háskólanemar og brautskráðir nemendur úr háskólum hafa nokkuð verið rannsakaðir hér á landi. Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristján Óskarsson (2010) rannsökuðu námsval meðal brautskráðra nemenda í hjúkrunarfræði, menntunarfræðum og viðskiptafræði við Háskólann á Akureyri á tímabilinu 2004–2007. Niðurstöður leiða í ljós að mikilvægustu áhrifaþættirnir eru þessir, í mikilsvægisröð: Áhugi á námsgrein, atvinnumöguleikar í greininni, kynni af starfsgrein, fjölbreytni náms, hvort boðið var upp á fjarnám í greininni og tekjumöguleikar. Hjá konum réð áhugi á námsgrein mestu, en tekjumöguleikar hjá körlum. Sömu höfundar (2011) gerðu könnun meðal brautskráðra viðskiptafræðinga frá Háskólanum á Akureyri og val þeirra á fyrsta starfi. Ekki kom fram kynjamunur í niðurstöðum. Flestir tilgreindu möguleika á að dvelja áfram í sama sveitarfélagi sem ástæðu fyrir vali á fyrsta

starfi, en þættir eins og traust fyrirtæki og mikilvæg starfsreynsla vógu einnig þungt. Í sömu rannsókn kemur fram að konur kjósa frekar að setjast að á æskulóðum sínum en karlar, en þeir velja sér frekar búsetu út frá tilboði um atvinnu frá fyrirtæki.

Halldóra Lóa Þorvaldsdóttir (2013) rannsakaði brautskráða nemendur frá Landbúnaðarháskóla Íslands og Háskólanum á Hólum. Flestir þeirra koma af landsbyggðinni og hafa notið stuðnings heima fyrir í námi sínu í grunnskóla. Svarendur segja að foreldrar hafi verið fyrirmyndir þeirra í bernsku og á unglingsárum og einstaklingarnir höfðu fengið tækifæri til að afla sér reynslu eða komist í snertingu við það sem þeir menntuðust til. Flestir fengu vinnu fljótt að námi loknu og höfðu fengið aukna ábyrgð í starfi.

Ingibjörg Hanna Björnsdóttir (2013) rannsakaði náms- og starfsferil ungs fólks sem lokið hefur fræðilegu meistaranámi innan félags- og mannvísinda sem veitir ekki starfsréttindi. Ekki þarf að undra að áhugi sé helsti drifkraftur þessara einstaklinga í tengslum við val á námi. Þátttakendur töldu meistaranám vera eðlilegt framhald í kjölfar grunnnáms. Námið og starfsreynsla eykur persónulegan þroska og ýtir undir þróun á starfsferli. Viðmælendur voru opnir fyrir að skipta um störf og auka á fjölbreytni starfsferils síns, enda voru þeir oft í störfum sem þeir höfðu ekki menntast til.

Rannsóknaraðferð

Þátttakendur

Í rannsókninni var leitað nýrra leiða og haft samband við nokkur stéttarfélög og leitað leyfis til að senda félagsmönnum spurningalista. Forsendur þess að fara þessa leið var sú að með þessu móti fæst dýpri skilningur á afmörkuðum hópi en með því að gera þversniðsrannsókn meðal þeirra sem eru virkir á vinnumarkaði. Val á úrtaki byggir því á fræðilegri forsendu (e. *theoretical sampling* – Collins og Hussey, 2009). Leitað var til nokkurra stéttarfélaganna og leyfi fékkst frá Sálfræðingafélagi Íslands og Tæknifræðingafélagi Íslands. Framkvæmd fór fram með þeim hætti að starfsfólk félaganna fékk sendan tengil á vefkönnun með tölvupósti. Hér er því um þýðisrannsókn að ræða. Alls fengu 1436 félagsmenn aðgang að vefkönnuninni. Þar af voru 350 úr Sálfræðingafélagi Íslands og 1086 úr Tæknifræðingafélagi Íslands. Af þeim svöruðu 404, sem gerir rúmlega 28% svarhlutfall. Karlar voru 263 (73,5%) og konur voru 95 (26,5%). 46 sem gáfu ekki upp kyn sitt. Meðalaldur þátttakenda var 47 ár (SF=11,3). Þátttakendur tóku þátt í rannsókninni af frjálsum vilja og fengu ekki greitt fyrir þátttökuna. Um 82% sálfræðinga sem tóku þátt höfðu lokið meistaraáráðu, en 85% tæknifræðinga höfðu lokið fyrstu háskólagráðu.

Framkvæmd

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

Tafla 1. Aldursdreifing þátttakenda í könnuninni

Aldur	Fjöldi	Hlutfall
21-30 ára	26	7,2
31-40 ára	93	25,8
41-50 ára	99	27,4
51-60 ára	104	28,8
61-70 ára	35	9,7
≥70 ára	4	1,1
Samtals	361	100
Óuppgafið	43	

Mælitæki

Notast var við spurningalista með 22 spurningum, en sumar spurninganna voru í mörgum liðum. Spurningalistinn var saminn af öðrum greinarhöfundum og tók hann mið af fyrri rannsóknnum á sviðinu. Meðal annars var stuðst við spurningalista sem Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristján Óskarsson (2011) sömdu fyrir könnun meðal útskrifaðra fjarnema við Háskólann á Akureyri, en rannsóknin snerist meðal annars um að skoða áhrifaþætti á starfsval. Einnig var stuðst við spurningalista úr rannsókn Chevalier (2007) en sú rannsókn snerist um að skoða ástæður fyrir launamun kynjanna og beindust spurningarnar meðal annars að mikilvægi ýmissa starfsgilda og væntingum fólks til starfs síns og starfsframa.

Tölfræðileg úrvinnsla

Tölvuforritið SPSS (v. 17) var notað til úrvinnslu. Svör þátttakenda voru flutt af kannanir.is og yfir í SPSS. Reiknuð var lýsandi og ályktandi tölfræði og var Mann-Whitney-próf notað til að bera saman samfelldar breytur (e. *continuous*) þar sem svör voru ekki normaldreifð. Einnig var notað kí-kvaðrat-próf.

Réttmæti

Réttmæti könnunarinnar er mikil innan þeirra félaga sem rannsóknin náði til þó svo svörin væri aðeins 28%, enda er um þýðisrannsókn að ræða. Aldursskipting svarenda virðist t.d. vera nokkuð jöfn (sjá töflu 1). Hins vegar er réttmæti takmarkað varðandi aðra hópa, einkánlega þeirra sem ekki hafa lokið háskólanámi. Niðurstöður ber að túlka með það í huga.

Siðfræði rannsókna

Við gerð rannsóknarinnar var eftir fremsta megni reynt að fylgja öllum helstu siðferðislegum viðmiðum. Rannsóknin var tilkynnt til Persónuverndar. Þá voru þátttakendur upplýstir um tilgang rannsóknarinnar og þeim gert ljóst að þeim væri ekki skylt að svara spurningalistanum. Var þeim sagt að farið væri með allar upplýsingar sem trúnaðarmál og að ekki væri

Tafla 2. Á hvaða tímabili ákvaðstu hvaða starf þú ætlaðir að leggja fyrir þig í framtíðinni?

	Karlar	Konur	Fjöldi
Í grunnskóla	15,1%	11,5%	43
Í framhaldsskóla	21,6%	23,3%	67
Eftir að hafa tekið frí frá námi	28,9%	32,6%	91
Eftir að hafa prufað annað nám	16,5%	10,5%	45
Þegar ég hóf nám í greininni	17,9%	22,1%	58
Samtals	100,0%	100,0%	304

Skýring: kí-kvaðrat 2,989, df=4, p=0,56.

hægt að rekja svör til ákveðinna einstaklinga. Einnig fengu þeir að vita að þegar úrvinnslu væri lokið yrði spurningalistunum eytt.

Niðurstöður

Hvenær á lífsleiðinni var starf ákveðið?

Fróðlegt er að vita hvenær á lífsleiðinni ákvörðun um störf er tekin. Er hún tekin í grunnskóla eða á fullorðinsárum? Tafla 2 veitir svör við því. Flestir velja sér framtíðarstarf eftir að hafa tekið sér frí frá námi eða eftir að hafa prufað annað nám. Þannig virðist sem flestir hafi tekið ákvörðun um framtíðarstarf á unglingsárum eða síðar á lífsleiðinni. Ekki er munur milli kynja (p=0,56).

Áhrif fjölskyldu og annarra aðila

Eins og fram hefur komið í fræðilega hluta greinarinnar kunna foreldrar, maki, systkini og kennarar að móta hugmyndir einstaklinga um starfsval. Svarmöguleikar í spurningunni um áhrif ólíkra aðila voru frá mjög ósammála til mjög sammála (fjórir svarmöguleikar). Meðaltal var síðan reiknað út. Áhugavert er að skoða hvort áhrifin séu ólík eftir kynjun meðal þátttakenda. Eins og fram kemur í töflu 3 hafa allir aðilar tilgreindir þar haft mikil áhrif á starfsval. Náms- og starfsráðgjafar virðast hafa mest áhrif á bæði kyn (3,93), en athygli vekur að maki og systkini hafa meiri áhrif á kvensvarendur en karlsvarendur. Munurinn er marktækur (p=0,002 og 0,032).

Tafla 3. Hversu mikil áhrif höfðu eftirtaldir aðilar á starfsval þitt í núverandi starfi?

	Karlar		Konur		P-gildi ^a
	Meðaltal	SF	Meðaltal	SF	
Maki	2,89	1,042	3,30	0,911	0,002
Foreldri/foreldrar	3,65	0,663	3,67	0,659	0,722
Systkini	3,75	0,564	3,86	0,494	0,032
Kennari/kennarar	3,68	0,662	3,47	0,936	0,198
Náms- og starfsráðgjafi	3,93	0,292	3,93	0,320	0,752
Fyrrum yfirmaður/ samstarfsmaður	3,21	1,027	3,24	1,1	0,616

^aMann-Whitney U-próf.

Áhrif mismunandi þátta á starfsval

Í töflu 4 má sjá hversu miklu þátttakendur töldu hina ýmsu þætti ráða við starfsval sitt í núverandi starfi en valmöguleikarnir voru frá einum (réði mjög litlu) og upp í fjóra (réði mjög miklu). Þeir þættir sem flestir þátttakenda töldu ráða miklu við starfsval voru til dæmis hæfileikar, það að starfið passaði áhugasviði þeirra og að verkefnið í starfinu væru áhugaverð. Eins og sést í töflunni voru karlar og konur nokkuð sammála um mikilvægi margra þátta en þó var marktækur munur á mati kynjanna á átta þáttum af 22. Má þar fyrst nefna launin, en í ljós kom að laun réðu talsvert meiru við starfsval karla heldur en kvenna. Tæplega 60% karlanna töldu launin ráða mjög eða frekar miklu við starfsval á móti 40,2% kvennanna. Einnig töldu karlmenn mikilvægara að starfið passaði kyni þeirra. Hins vegar töldu konurnar mikilvægara en karlarnir að starfið væri fjölskylduvænt og tengdist menntun þeirra. Þá töldu tæplega 73% karla að traust stofnunar eða fyrirtækis hefði ráðið mjög eða frekar miklu við starfsval en 56,3% kvenna töldu það sama. Fleiri konur en karlar töldu það mjög mikilvægt að starfið skilaði þeim góðri reynslu eða 61,1% á móti 43,3%. Þá höfðu niðurstöður áhugasviðsprófa meiri áhrif á starfsval karlanna en kvennanna. Miklu mikilvægara reyndist fyrir konur að þær gætu látið gott af sér leiða en tæplega 40% kvennanna töldu það ráða mjög miklu við starfsval á móti rúmlega 20% karlanna. Þá töldu tæplega 40% kvenna það mikilvægt að getað hjálpað öðrum á móti 12% karlanna.

Hvaða þættir skipta máli í starfi?

Þátttakendur voru spurðir hversu miklu máli ákveðnir þættir skiptu fyrir þá til lengri tíma í starfi og voru valmöguleikarnir frá einum (alls ekki mikilvægt) upp í fimm (mjög mikilvægt). Tafla 5 sýnir niðurstöður spurninganna eftir kyni en eins og sést í töflunni var marktækur munur á öllum þáttum nema einum; að vera vel metinn af yfirmanni. Konur töldu alla hina þættina mikilvægari heldur en karlar fyrir utan einn, sem var alþjóðleg reynsla, en karlar töldu þann þátt skipta meiru máli heldur en konur.

Tafla 4. Áhrif ýmissa þátta á starfsval kynjanna í núverandi starfi

	Karlar		Konur		P-gildi ^a
	Meðaltal	SF	Meðaltal	SF	
<i>Áhugi</i>					
Að starfið passaði áhugasviði mínu	3,52	0,66	3,64	0,58	0,133
<i>Hæfni</i>					
Hæfileikar mínir	3,40	0,70	3,48	0,58	0,578
Að starfið tengdist menntun minni	3,47	0,75	3,75	0,51	0,001
<i>Innri starfshvatar</i>					
Að starfið væri gefandi	3,32	0,72	3,39	0,75	0,310
Að starfið væri krefjandi	3,06	0,78	3,20	0,76	0,119
Að ég gæti unnið sjálfstætt	3,11	0,85	3,23	0,83	0,186
<i>Ytri starfshvatar</i>					
Laun	2,65	0,82	2,21	0,91	<0,001
Traust stofnun/fyrirtæki	2,94	0,87	2,65	0,98	0,010
Að starfið fæli í sér mikla ábyrgð	2,66	0,87	2,85	0,90	0,071
Möguleiki á stöðuhækkun	2,29	0,89	2,19	0,95	0,255
Starfi fylgi gott orðspor	2,88	0,88	2,87	0,95	0,830
<i>Þroskamöguleikar</i>					
Starfið skili góðri reynslu	3,31	0,71	3,52	0,70	0,050
Trú á eigin getu	3,17	0,75	3,11	0,81	0,66
<i>Fjölskylda/ættingjar</i>					
Fjölskylduvænt starf	2,57	0,93	2,83	0,95	0,023
Vinnutími	2,54	0,96	2,68	1,03	0,216
Að geta búið í sama sveitarfélagi	2,27	1,16	2,12	1,21	0,236
<i>Velferð annarra</i>					
Að getað hjálpað öðrum	2,38	0,96	3,03	0,99	<0,001
Geta látið gott af sér leiða	2,71	0,92	3,15	0,88	<0,001
<i>Aðrir þættir</i>					
Að starfið passaði mínu kyni	1,32	0,61	1,16	0,40	0,027
Niðurstöður áhugasviðsprófs	1,24	0,58	1,09	0,32	0,022

^aMann-Whitney U-próf.

Tafla 5. Mat kynjanna á mikilvægi ýmissa þátta í starfi

	Karlar		Konur		p-gildi ^a
	Meðaltal	SF	Meðaltal	SF	
Starfsánægja	4,68	0,48	4,91	0,29	<0,001
Persónuleg þróun	4,36	0,62	4,69	0,51	<0,001
Starfsþróun	4,28	0,72	4,61	0,57	<0,001
Fjárhagsleg umbun	4,14	0,75	4,34	0,74	0,015
Að vera vel metinn af yfirmanni	3,93	0,96	4,11	0,88	0,107
Staða og virðing	3,83	0,98	4,18	0,93	0,001
Að gegna starfi sem leiðir gott af sér til samfélagsins	3,68	1,13	4,24	0,94	<0,001
Alþjóðleg reynsla	3,34	1,22	3,01	1,23	0,021

^aMann-Whitney U-próf.

Starfsframi og fjölskylduaðstæður

Þátttakendur voru spurðir hversu sammála/ósammála þeir væru ákveðnum fullyrðingum varðandi vinnuna og starfsframa sinn. Valmöguleikarnir voru frá einum (mjög ósammála) upp í fimm (mjög sammála). Eins og sést í töflu 6 var talsverður munur á svörum kynjanna. Karlar vænta hefðbundins starfsferils í ríkari mæli en konur, þ.e. þeir vænta þess að vinna án hlés fram að eftirlaunum. Konur bjuggust frekar við því að taka hlé frá störfum vegna fjölskylduaðstæðna. Þá þótti konum einnig líklegra en körlunum að þær myndu skipta nokkrum sinnum um starf um ævina. Athygli vekur að enginn kynjamunur er á fullyrðingunni að ráð sé fyrir því gert að maki taki hlé frá störfum.

Aðspurð um barnauppeldi og heimilisstörf svöruðu 57% þátttakenda að þeim væri jafnt skipt milli kynja, 29% töldu konuna bera meiri ábyrgð en aðeins 2% töldu karlinn á heimilinu bera meiri ábyrgð.

Tafla 6. Afstaða kynjanna til fullyrðinga sem tengjast starfsferli

	Karlar		Konur		p-gildi ^a
	Meðaltal	SF	Meðaltal	SF	
Ég býst við því að vinna án hlés þar til ég fer á eftirlaun	4,22	0,87	3,84	1,15	0,007
Ég býst við því að skipta nokkrum sinnum um starf um ævina	2,96	1,21	3,26	1,11	0,054
Ég geri ráð fyrir að maki minn taki hlé frá störfum	2,36	1,09	2,16	1,21	0,092
Ég býst við því að taka hlé frá störfum vegna fjölskylduaðstæðna	2,15	0,99	2,54	1,32	0,026

^aMann-Whitney U-próf.

Launakjör

Meðallaun karla á mánuði í könnuninni voru 633.464 kr. en meðallaun kvenna voru 489.673 kr. Munurinn er marktækur samkvæmt Krukalis Wallis-prófi ($p < 0.001$). Einungis var spurt um heildarlaun, en ekki um starfshlutfall eða annað sem gæti útskýrt þennan launamun.

Umræða

Markmið greinarinnar var að kynna rannsókn á áhrifaþáttum á starfsval félagsmanna í Sálfræðingafélagi Íslands og Tæknifræðingafélagi Íslands og hvaða þætti fólk telur mikilvægasta í starfi og þegar það tekur ákvörðun um starfsvettvang sinn. Einnig var skoðað hvort umræddir þættir væru mismunandi hjá körlum og konum. Hér verður fjallað um helstu niðurstöður rannsóknarinnar og þær bornar saman við fyrri rannsóknir á sviðinu. Einnig verður fjallað um notagildi og annmarka rannsóknarinnar og áhugaverð rannsóknarefni framtíðarinnar.

Helstu niðurstöður

Þátttakendur í könnuninni völdu sér framtíðarstarf á unglingsárum eða síðar og maki og systkini höfðu meiri áhrif á starfsval kvenna en karla. Laun karla eru hærri en kvenna. Flestir þeirra sem svöruðu könnuninni nefndu að hæfileikar, áhugasvið og áhugaverð verkefni skiptu mestu máli við val á starfi. Talsverður munur var á mati kynjanna. Laun, traust fyrirtækis og að starfið hentaði kyni þeirra réðu talsvert meiru hjá körlum á meðan konur töldu mikilvægara að láta gott af sér leiða og að geta hjálpað öðrum. Einnig lögðu konur meiri áherslu á að starfið væri fjölskylduvænt og þótti þeim líklegra en körlunum að þær myndu taka hlé frá störfum vegna fjölskylduáðstæðna. Þá sást að konur báru oftár meiri ábyrgð en karlar á heimilisstörfum og barnauppeldi, þótt flestir teldu ábyrgðina vera jafna.

Túlkun niðurstaðna

Margar rannsóknir hafa leitt í ljós að hugmyndir um starf og starfsferill mótast mjög snemma á lífsleiðinni (Bandura o.fl., 2001; Gottfredson, 1996; Guðbjörg Vilhjámsdóttir, 2004). Í þessari rannsókn kemur fram að flestir virðast hafa ákveðið starfsvettvang sinn á unglingsárum eða síðar, jafnvel eftir að hafa tekið sér frí frá námi. Það vekur upp áleitnar spurningar um hvort hér sé um afmarkað tímlik að ræða sem megi rekja til könnunarinnar, eða hvort hér sé um séríslenskt einkenni að ræða, þ.e. að Íslendingar séu ekki eins stefnumiðaðir og aðrar þjóðir þegar kemur að starfsvali. Það væri áhugavert rannsóknarefni.

Líkt og í fyrri rannsóknum mótast svarendur könnunarinnar af mörgum aðilum þegar kemur að starfsvali. Kennarar og námsráðgjafar skipta máli í því sambandi sem og foreldrar, maki og systkini. Það er á margan hátt í samræmi við erlendar rannsóknir (Kniveton, 2004; Pappas og Kounenou, 2011; Rodrigues, Jindal-Snape og Snape, 2011; Sax og Bryant, 2006). Athygli vekur varðandi niðurstöður þessarar rannsóknar er að konur virðast vera háðari systkinum og maka um starfsval en karlar. Ber það vott um að konur beri ákvarðanir sínar undir fleiri aðila en karlar, eða eru karlar sjálfstæðari í ákvörðunum sínum almennt séð? Það þyrfti að rannsaka betur hér á landi.

Þegar spurt var um þætti sem höfðu haft áhrif á starfsval þátttakenda kom í ljós að margir þættir skiptu máli. Þeir þættir sem þátttakendur töldu hvað mikilvægasta voru hæfileikar þeirra, það að starfið passaði áhugasviði þeirra og að verkefnið í starfinu væru áhuga-

verð, en áhugi, þarfir og hæfni hafa einmitt oft verið taldir þeir þættir er skipta mestu máli við starfsval (Swanson og D'Achiardi, 2005). Þótt karlar og konur hafi oft verið sammála um mikilvægi þáttanna var einnig að sjá talsverðan mun á mati kynjanna. Til dæmis sást að laun réðu talsvert meiru við starfsval karla en kvenna. Hins vegar lögðu konurnar mun meiri áherslu en karlarnir á að þær gætu látið gott af sér leiða og að getað hjálpað öðrum. Þetta er í samræmi við niðurstöður fjölmargra annarra rannsókna (sjá t.d. Duffy og Sellacek, 2007; Su, Rounds og Armstrong, 2009). Rannsókn Chevalier (2007) í Bretlandi sýndi til að mynda að það skipti konur meira máli en karla að þær væru að gera gagn í vinnunni á meðan karlar hugsuðu meira um starfsferilinn og launin. Þessar niðurstöður geta ef til vill að einhverju leiti útskýrt hvers vegna kynjaskipting á vinnumarkaðnum er jafn mikil og raun ber vitni en þessi þörf kvenna til að láta gott af sér leiða og hjálpa öðrum gæti ef til vill verið ástæðan fyrir því að konur leita í umönnunarstörf og kennslu frekar en karlar.

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

Þá töldu karlar það einnig mikilvægara að starfið passaði kyni þeirra en það er í samræmi við kenningu Gottfredson (1996) sem sagði það enn mikilvægara fyrir karla en konur að starf þeirra samræmdu kynhlutverki. Samkvæmt kenningunni er sá þáttur að starf samræmist kynhlutverki einn sá mikilvægasti þegar fólk velur sér starf (Dodson og Borders, 2006). Niðurstöður rannsóknarinnar passa þó ekki við þá fullyrðingu en bæði kynin töldu það að starfið henti kyni þeirra frekar ómikilvægt þótt körlum hafi þótt það ögn mikilvægara. Ástæðan gæti ef til vill verið sú að jafnrétti er mjög mikið hér á landi og þessi þáttur því ekki eins mikilvægur og annars staðar. Einnig gæti hugsast að fólk eigi erfitt með að viðurkenna að þessi þáttur skipti máli við starfsval eða að það átti sig hreinlega ekki á því að þátturinn hafi undirliggjandi áhrif. Samkvæmt kenningu Gottfredson læra börn frá unga aldri hvaða störf eru viðeigandi fyrir karla og konur sem getur þrengt og takmarkað starfsval þeirra án þess að fólk átti sig á því (Dodson og Borders, 2006).

Þegar þátttakendur voru spurðir hversu miklu máli ákveðnir þættir skiptu þá til lengri tíma í starfi kom í ljós talsverður kynjamunur. Konur töldu flesta þættina mikilvægari heldur en karlar en þeir þættir sem konur töldu mikilvægari voru starfsþróun, persónuleg þróun,

starfsánægja, fjárhagsleg umbun, staða og virðing og að gegna starfi sem leiðir gott af sér til samfélagsins. Körlum þótti aftur á móti alþjóðleg reynsla mikilvægari en konum. Áhugavert er að konur töldu fjárhagslega umbun mikilvægari en karlarnir þrátt fyrir að laun hafi ráðið minna við starfsval þeirra. Gæti það ef til vill stafað af því að konur vilji sanna sig fyrir vinnuveitanda og fá umbun fyrir góð störf þar sem þær krefjast gjarnan lægri launa til að byrja með. Fjölmargar rannsóknir hafa sýnt að karlar krefjast hærri launa í atvinnuviðtölum (sjá t.d. Barron, 2003) og því er áhersla þeirra á fjárhagslega umbun ef til vill ekki jafn mikil þar sem laun þeirra eru hærri til að byrja með.

Notagildi, takmarkanir og áhugaverð rannsóknarefni framtíðar

Niðurstöður þessarar rannsóknar geta nýst við það að skilja betur hvaða þættir liggja að baki ákvörðunum um starfsval fólks á Íslandi. Fáar rannsóknir á þessu sviði hafa verið gerðar hér á landi en niðurstöðurnar sýndu það sama og margar erlendar rannsóknir hafa sýnt; að mismunandi þættir liggja að baki ákvörðunum karla og kvenna.

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

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

Heimildir

- Ackerman, Phillip L. og Beier, Margaret E. (2003). Intelligence, personality, and interests in the career choice process. *Journal of Career Assessment*, 11(205), 205-218.
- Adamson, Stephen J., Doherty, Noleen og Viney, Claire (1998). The meanings of career revisited: Implications for theory and practice. *British Journal of Management*, 9, 251-259.
- Bandura, Albert, Barbaranelli, Claudio, Caprara, Gian Vittorio og Pastorelli, Concetta (2001). Self-Efficacy Beliefs as Shapers of Children's Aspirations and Career Trajectories. *Child Development*, 72(1), 187-206.
- Barron, Lisa A. (2003). And you shall receive? Gender differences in negotiators' beliefs about requests for a higher salary. *Human Relations*, 56, 635-662.
- Chevalier, Arnaud (2002). Education, motivation and pay of UK graduates: Are they different for women? *European Journal of Education*, 37(4), 347-369.
- Chevalier, Arnaud (2007). Education, occupation and gender and career expectations: Determinants of the gender pay gap for UK graduates. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 69(6), 819-842.

- Collins, Jill og Hussey, Roger (2009): *Business Research*. Palgrave.
- Correll, Shelley J. (2001). Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1691-1730.
- Dessler, Gary (2009). *Fundamentals of Human Resource Management. Content, competencies, and applications*. Upper Sadler River: Pearson.
- Dodson, Thomas A. og Borders, Anne Di (2006). Men in traditional and nontraditional careers: Gender role attitudes, gender role conflict, and job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 54, 283-296.
- Duffy, Ryan D. og Sedlacek, William E. (2007). What is most important to students' long-term career choices: Analyzing 10-year trends and group differences. *Journal of Career Development*, 34, 149-163.
- Frost, Suzie, Reiss, Michael og Frost, Jenny (2005). Count me in! Gender and minority ethnic attainment in school science. *School Science Review*, 816, 105-112.
- Gati, Itamar, Osipow, Samuel H. og Givon, Michal (1995). Gender differences in career decision making: The content and structure of preferences. *Journal of Counseling Psychology*, 42(2), 204-216.
- Gottfredson, Linda S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. Í Brown, Duane og Brooks, Linda (ritstjórar), *Career Choice and Development* (bls. 179-232). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir. (2004). Ólík hugsun um störf eftir kynferði. *Rannsóknir í félagsvísindum V Félagsvísindadeild* (bls. 193-206). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir og Guðmundur B. Arnkelsson. (2005). Kynjamunur í hugrænni kortlagningu starfa. *Uppeldi og menntun*, 14(2), 57-69.
- Hagstofa Íslands (e.d.). Starfandi eftir atvinnugreinum, kyni og búsetu 2008-2011. Sótt 15. apríl 2013 af <http://hagstofa.is/?PageID=2594&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=VIN01103%26ti=Starfandi+eftir+atvinnugreinum%2C+kyni+og+b%2FAsetu+2008%2D2011%2C+%CDSAT2008+%28NACE+REV+2%2E%29+++%26path=../Database/vinumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fj%26ldi>
- Halldóra Lóa Þorvaldsdóttir (2013). *Þróun náms- og starfsferils útskrifaðra nemenda úr landbúnaðarháskólum á Íslandi*. Óútgefin meistaritgerð í náms- og starfsráðgjöf. Háskóli Íslands.
- Herr, Jane L. og Wolfram, Cathrine D. (2012). Work environment and opt-out rates at motherhood across high-education career paths. *Industrial and Labor Relations Review*, 65(4), 928-950.
- Hyde, Janet S. og Mertz, Janet E. (2009) Gender, culture, and mathematics performance. *Proceedings of the National Academy of Sciences, USA*, 106, 8801-8807.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristján Óskarsson. (2010). Hvað ræður vali á námssviði og háskóla? Viðhorf brautskráðra nemenda frá Háskólanum á Akureyri. *Uppeldi og menntun*, 19(1-2), 153-176.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristján Óskarsson. (2011). The choice of career after graduation: The case of business administration graduates from a small university. Í Auður Hermannsdóttir, Jón Snorri Snorrason og Þóra Christiansen (ritstjórar), *Vorráðstefna Viðskiptafræðistofnunar Háskóla Íslands: Erindi flutt á ráðstefnu í apríl*

- 2011 (bls. 121-128). Reykjavík: Viðskiptafræðistofnun Háskóla Íslands.
- Ingibjörg Hanna Björnsdóttir (2013). „Ævintýraleit, þetta er bara ein stór ævintýraleit“: náms- og starfsferill ungs fólks með óstarfstengt háskólanám að baki. Óútgefin meistararitgerð í náms- og starfsráðgjöf. Háskóli Íslands.
- Jóhanna Solveig Lövdahl (2011). „Maður þarf að fara í einhvern skóla“: hugmyndir og þekking barna á námi og störfum. Óútgefin meistararitgerð í náms- og starfsráðgjöf. Háskóli Íslands.
- Kniveton, Bromley H. (2004). The influences and motivations on which students base their choice of career. *Research in Education*, 72, 47-59.
- Kolata, Gina B. (1980). Math and sex: Are girls born with less ability? *Science, New Series*, 210, 1234-1235.
- Mainiero, Lisa A. og Sullivan, Sherry E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the „opt-out“ revolution. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106-123.
- O'Neil, Deborah A., Hopkins, Margaret M. og Bilimoria, Diana (2008). Women's careers at the start of the 21st century: Patterns and Paradoxes. *Journal of Business Ethics*, 80, 727-743.
- Pappas, Theofanis S. og Kounenou, Kalliope (2011). Career decision making of Greek post secondary vocational students: the impact of parents and career decision making self-efficacy. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 3410-3414.
- Phillips, Susan D. og Imhoff, Anne R. (1997). Women and career development: A decade of research. *Annual Review of Psychology*, 48, 31-59.
- Rodrigues, Susan Jindal-Snape, Divya og Snape, Jonathan B. (2011). Factors that influence student pursuit of science careers; the role of gender, ethnicity, family and friends. *Science Education International*, 22(4), 266-273.
- Rousseau, Gabriel G. og Venter, Daniel J. L. (2009). Investigating the importance of factors related to career choice. *Management Dynamics*, 18(3), 2-14.
- Sax, Linda J. og Bryant, Alyssa N. (2006). The impact of college on sex-atypical career choices of men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 52-63.
- Sif Einarsdóttir (2005). Kynjamunur á starfsáhuga – raunverulegur eða skekkja í áhugakönnunum? Í Arna H. Jónsdóttir, Steinunn Helga Lárusdóttir og Þórdís Þórðardóttir (ritstjórar), *Kynjamyndir í skólastarfi* (bls. 101-122). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.
- Su, Rong, Rounds, James og Armstrong, Patrick I. (2009). Men and things, women and people: A meta-analysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135 (6), 859-884.
- Swanson, Jane L. og D'Achiardi, Catalina (2005). Beyond interests, needs/values, and abilities: Assessing other important career constructs over the life span. Í Brown, Steven D. og Lent, Robert W. (ritstjórar), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (bls. 353-381). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Torrington, Derek, Hall, Linda og Taylor Stephen (2005). *Human Resource Management*. Harlow: Prentice Hall.

Williams, Cristine L. (1995). *Masculinity in “feminine” occupations. Still a man’s world: Men who do “women’s work”*. Berkeley: University of California Press.

Um höfunda

Fjóla Þórdís Jónsdóttir (fjola86@gmail.com) er verkefnisstjóri hjá Keili - miðstöð vísinda, fræða og atvinnulífs. Hún lauk meistaranámi í mannauðsstjórnun frá Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands vorið 2013.

Ingi Rúnar Eðvarðsson (ire@hi.is) er prófessor við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Hann lauk BA-prófi í félags- og uppeldisfræði frá Háskóla Íslands árið 1982 og doktorsprófi í félagsfræði frá Lundarháskóla í Svíþjóð árið 1992. Hann kenndi við viðskipta- og raunvísindasvið Háskólans á Akureyri um 15 ára skeið þar sem hann gegndi starfi deildarforseta um tíma. Rannsóknarsvið hans eru vinnumarkaðir, útvistun, mannauðsstjórnun, þekkingarstjórnun og fræðslumál í atvinnulífi.