

VILNIAUS UNIVERSITETAS

FILOSOFIJOS FAKULTETAS

Socialinės politikos katedra

ADELĖ PAKALKAITĖ

Socialinės politikos studijų programa

Magistro darbas

VYRŲ IR MOTERŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE

PALYGINAMOJI ANALIZĖ

Darbo vadovė: Rūta Brazienė

VILNIUS

2022

Baigiamąjį darbą ...**Vyrų ir moterų dalyvavimo darbo rinkoje palyginamoji analizė**.....,

Patvirtintą Filosofijos fakulteto dekanı įsakymu Nr., parengiau savarankiškai, galutinai suredagavau ir įteikiau vadovui.

.....

Data

.....

Absolvento parašas

Baigiamasis darbas atitinka (neatitinka) BA (MA)

darbams keliamus reikalavimus ir gali būti ginamas

.....

Data

.....

Vadovo parašas

Baigiamąjį darbą su vadovo tarpininkavimu katedra gavo

.....

Data

.....

(Katedros reikalų tvarkytojos parašas)

TURINYS

ĮVADAS

I. VYRŲ IR MOTERŲ PROFESIJOS PASIRINKIMO MOTYVŲ SAMPRATA

| | |
|--|----|
| 1.1 Darbo ir darbo rinkos samprata..... | 8 |
| 1.1.1 Socialinės politikos samprata..... | 9 |
| 1.1.2 Darbo samprata..... | 12 |
| 1.1.3 Darbo rinkos samprata..... | 16 |
| 1.2 Profesijos pasirinkimo motyvų samprata, stereotipo įtaka profesijos pasirinkimui | |
| 1.2.1 Profesijos samprata..... | 16 |
| 1.2.2 Motyvo, profesinės motyvacijos samprata..... | 18 |
| 1.2.3 Profesijos pasirinkimo motyvų teorijų analizė..... | 18 |
| 1.2.4 Stereotipo samprata ir jo įtaka profesijos pasirinkimui..... | 22 |

II. EMPIRINIO TYRIMO METODOLOGIJA IR REZULTATAI

| | |
|---|----|
| 2.1 Tyrimo metodologija ir respondentų charakteristika..... | 28 |
| 2.2 Tyrimo rezultatų aptarimas..... | 30 |

| | |
|--------------|----|
| IŠVADOS..... | 58 |
|--------------|----|

| | |
|--------------------------------------|----|
| LITERATŪROS IR ŠALTINIŲ SĄRAŠAS..... | 59 |
|--------------------------------------|----|

| | |
|--------------|----|
| PRIEDAI..... | 63 |
|--------------|----|

Vyrų ir moterų dalyvavimo darbo rinkoje palyginamoji analizė

SANTRAUKA

Oficialiosios Lietuvos statistikos duomenimis, Lietuvoje egzistuoja tradicinis moterų ir vyrų pasiskirstymas profesijų atžvilgiu. Iki šiol atlikti tyrimai apie profesijos pasirinkimo motyvus buvo orientuoti tik į jaunimo grupę, trūko tyrimų, kurie atskleistų visapusišką profesijos pasirinkimo vaizdą, visose amžiaus grupėse.

Šiame tyrime buvo iškeltas tikslas nustatyti, kokiais motyvais remiantis, Lietuvos moterys ir vyrai renkasi profesijas ir pateikti problemos sprendimo būdus. Teorinėje dalyje pateikta darbo rinkos, profesijos pasirinkimo, stereotipo teorijų analizė, stereotipo sąsaja su profesijos pasirinkimo motyvais.

Atlikto empirinio tyrimo metu respondentams buvo pateiktos anketos, kurių klausimai buvo suformuluoti, remiantis atlikta teorijų analize. Respondentų atsakymai buvo lyginami pagal šiuos požymius: amžius, lytis, išsilavinimas, asmeninės savybės.

Atlikus profesinio pasiskirstymo tarp Lietuvos vyrų ir moterų analizę, nustatyta, kad vyrauja tradicinis pasiskirstymas profesijų atžvilgiu: vyrai daugiausia dirba inžinerijos, mechanikos, elektronikos ir pan srityse, o moterys – administravimo, švietimo srityse.

Profesijos motyvų analizė atskleidė, kad dauguma respondentų rėmėsi asmeniniais pomėgiais ir mokymosi rezultatais. Todėl galima teigti, kad mūsų iškelta hipotezė apie socialinės aplinkos įtaką profesijos pasirinkimo motyvams nepasitvirtino.

Tyrimo metu buvo nustatyta, kad vyrų ir moterų profesijos pasirinkimo motyvai beveik nesiskiria, tačiau absoliuti dauguma respondentų nurodė, kad trūksta informacijos apie profesijas, kas mūsų nuomone, ir lemia netolygų vyrų ir moterų dalyvavimą darbo rinkoje profesijų atžvilgiu.

SUMMARY

According to official Lithuanian statistics, there is a traditional gender divide in occupations in Lithuania. Research on the motives for choosing a career has so far focused only on young people, and there is a lack of research that provides a comprehensive picture of career choices across all age groups.

This study set out to identify the motives of Lithuanian women and men in choosing their occupations and to provide solutions to the problem. The theoretical part of the study includes an analysis of the labour market, theories of occupational choice, the stereotype, and the link between the stereotype and the motives for occupational choice. In the course of the empirical study, the respondents were given questionnaires, the questions of which were formulated on the basis of the analysis of the theories. The answers of the respondents were compared on the basis of the following attributes: age, gender, education, personal characteristics. An analysis of the occupational distribution between Lithuanian men and women showed that the traditional occupational distribution is predominant: men work mainly in engineering, mechanics, electronics, etc., while women work in administration and education. The analysis of occupational motives revealed that most respondents relied on personal interests and learning outcomes. Therefore, our hypothesis about the influence of the social environment on the motives for choosing a profession was not confirmed. The study found that men and women's motives for choosing an occupation are almost identical, but the vast majority of respondents reported a lack of information about occupations, which we believe is responsible for the unequal participation of men and women in the labour market in terms of occupations.

ĮVADAS

Tyrimo problema. Remiantis oficialiosios Lietuvos statistikos portale pateikiama informacija, pastebima, kad Lietuvos darbo rinkoje išlieka tradicinis vyrų ir moterų pasiskirstymas profesijų atžvilgiu: vyrai daugiausia dirba eksploatavimo, transportavimo, inžinerinių technologijų srityse, o moterys – sveikatos priežiūros, socialinio darbo, švietimo, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sferoje (priedas nr.1).

Toks ekonominis pasiskirstymas pastebimas ir stojančiųjų į aukštąsias mokyklas tarpe. Remiantis G. Purvaneckienės pranešimu apie lyčių profesinį pasiskirstymą (konferencija „Erdvės be stereotipų kūrimas“, 2019), 2017 m. duomenimis, dauguma merginų rinkosi studijuoti socialinių, humanitarinių, švietimo, apgyvendinimo paslaugų sferose, vaikinai – informacinių ryšių ir technologijų, inžinerijos, statybos sferose (priedas nr.2).

Toks ekonominis pasiskirstymas pagal lytį turi neigiamą įtaką šių sričių plėtrai, mažina inovacinį potencialą, lemia santykinai žemesnį moterų darbo užmokesčio lygį.

Profesijos pasirinkimo motyvų tyrimų atlikta nedaug, ir jie labiau orientuoti į jaunimo grupę (iki 25 m.), nepavyko aptikti tyrimų, orientuotų būtent į vyrų ir moterų profesijos pasirinkimo motyvų skirtumus. Todėl būtina atlikti išsamesnį tyrimą, įtraukiant ir vyresnio amžiaus grupes (45+), kadangi besikeičiančioje darbo rinkoje jiems dažnai tenka rinktis profesiją antrą kartą gyvenime.

Tyrimo hipotezė. Tyrime remiamasi hipoteze, kad Lietuvos vyrams ir moterims trūksta informacijos apie profesijų ir darbo specifiką, todėl jie nesąmoningai yra veikiami socialinės aplinkos (šeimų, giminių, visuomenėje nusistovėjusių stereotipų), rinkdamiesi profesiją

Tyrimo tikslas. Nustatyti, kokiais motyvais remiantis Lietuvos vyrai ir moterys renkasi profesiją, kokie vyrauja skirtumai.

Tyrimo uždaviniai.

1. Apibrėžti darbo ir darbo rinkos sampratą
2. Atlikti profesijos pasirinkimo motyvų teorijų analizę

3. Atlikti empirinį tyrimą, kokiais motyvais remiantis, Lietuvos vyrai ir moterys renkasi profesiją.
4. Pateikti pasiūlymus, nurodyti tolesnes tyrimų kryptis

Darbo struktūra.

Darbas susideda iš dviejų dalių ir poskyrių.

Pirmojoje dalyje, pirmame poskyryje analizuojama socialinės politikos, darbo, darbo rinkos samprata ir jos teorijos, užimtumo samprata. Atlikus tyrimų analizę, darbas apibūdinamas kaip individo galimybė visapusiškai išnaudoti savo gebėjimus, atskleisti savo tapatybę; o darbo rinka apibūdinama kaip ekonominių-socialinių mainų sistema, kuri turi teisiškai užtikrinti tolygų vyrų ir moterų pasiskirstymą profesijų atžvilgiu. Šiame poskyryje analizuojamos tyrėjų Abdurakhamanov, tyrėjų kolektyvo Edgel, Gottfried, Granter (2015); Krynskos, Jarmolowitz ir kt tyrėjų darbais.

Antrame poskyryje analizuojami profesijos, profesijos pasirinkimų sampratos tyrimai. Apibūdinamos sąvokos: profesija, motyvai, profesinė motyvacija, stereotipas. Analizuojamos profesijos pasirinkimo teorijos: sociodemografinės, sociokultūrinės, psichologinės, lyčių intelekto skirtumų ir lyčių lygybės teorijos. Teorinė šaltinių analizė atskleidė, kad nepakankamai skiriama dėmesio išoriniams profesinės motyvacijos veiksniams (informacijos apie profesijos ypatumus, skirtingų lyčių įtaką darbo rezultatams ir kt.).

Šiame poskyryje analizuojami lietuvių tyrėjų L.Jovaišos (2008), R.Laužacko (2005) tyrimai; autorių kolektyvo Gayle, Barrington (2004) sudarytu profesijos sampratos teorijų rinkiniu.

Motyvacijos teorija apibūdinama, remiantis A.H.Maslow (2006); lietuvių tyrėjos Šavareikienės tyrimais; J.Lapės, G.Navicko, Gučo (1990; 2003) darbais. Teorinė šaltinių analizė atskleidė, kad motyvas turi būti labiau siejamas su visuomenei naudinga veikla, tuo tarpu motyvo teorijose labiau akcentuojami asmeniniai poreikiai. Profesinė motyvacija apibūdinama kaip procesas ar reiškinys, kurio metu siekiama įgyti profesionalių žinių ir įgūdžių, kurie būtų panaudoti visuomenei naudingoje veikloje. Profesiniai motyvai turėtų būti ugdomi, atsižvelgiant į darbo pasiūlos ir paklausos procesus darbo rinkoje, siekiant įgyti profesiją, kurios labiausiai reikia šiuo metu darbo rinkoje, neatsižvelgiant į lytį.

Antroje dalyje pateikiami ir aprašomi tyrimo rezultatai. Nurodoma tyrimo eiga, tyrimo metodas, respondentų atrankos kriterijai, pateikiami statistinio rezultatų apdorojimo komentarai. Tyrime panaudotas kiekybinis tyrimo metodas: apklausa.

Išvados pateikiamos tyrimo išvados, nurodomos tolesnio tyrimo kryptys.

I. VYRŲ IR MOTERŲ PROFESIJOS PASIRINKIMO MOTYVŲ SAMPRATA

Šiame skyriuje bus analizuojamos socialinės politikos, darbo, profesijos ir profesijos pasirinkimo teorijos, profesinių motyvų samprata

1.1.1 Socialinės politikos samprata

Terminu “socialinis” apibūdinama su visuomenės gyvenimu susijusi veikla, asmenybės adaptacija prie aplinkos; poveikio būdai, kuriais visuomenė ir grupės reguliuoja joms priklausančių asmenų elgesį, elgesio normų standartus ir kt. (pgl. Lietuvių žodynas.lt).

Dromantienė, Česnaitytė (2011) socialinę dimensiją apibrėžiama kaip socialinės politikos įvairovė, apimanti darbo rinką, darbų saugą, vyrų ir moterų lygiateisiškumą ir kt. (Dromantienė, Česnaitytė, p. 17).

Terminas “politika” reiškia valstybės valdymo meną. Šis terminas apima valstybės vidaus reikalų ir santykių su kitomis valstybėmis tvarkymą. Tai universalus visuomenės organizavimo būdas, bendro individų gyvenimo reguliavimo. Sistema, kuria siekiama palaikyti visuomeninio gyvenimo tvarką. Politika skiriama į vidaus ir užsienio politiką. (Visuotinė lietuvių enciklopedija).

Taigi, socialinė politika turėtų būti apibūdinama kaip visuomeninio gyvenimo valdymas.

Tyrimų analizė atskleidė, kad socialinė politika yra susijusi su gerovės kūrimu.

Davulio teigimu, socialinė politika – tai teisinių, organizacinių ir ekonominių priemonių visuma, skirta socialiai apginti individus, sudarant jiems sąlygas dirbti, kartu teikiant paramą tiek asmenims, kurie laikinai ar nuolat nesugeba patys užsitikrinti būtinų gyvenimo sąlygų, atitinkančių priimtus standartus (Davulis, 2012, p.582)

Dromantienės teigimu, socialinės politikos objektas yra individuali gerovė ir tos institucijos, kurių dėka ši gerovė yra užtikrinama. Socialinė politika yra priklausoma nuo ekonominės veiklos

rezultatų, kadangi jos vaidmenį visuomenės gyvenime sąlygoja nacionalinių pajamų dydis. (Dromantienė, 2012 p.15).

Skiriama nacionalinė ir valstybinė socialinė politika.

Nacionalinio lygmens socialinė politika laikomi pagrindines Gerovės valstybės kūrimo priemone, stiprinančia piliečių lojalumą valstybei ir kurianti piliečių tarpusavio solidarumą. Valstybės tikslas – spręsti visuomenės socialines problemas, siekiant užtikrinti piliečiams Žmogaus teises, ekonominių bei socialinį saugumą. (ten pat, p. 17).

Valstybės socialinę politiką sudaro Užimtumo politika ir socialinė apsauga, kurios pagrindinė priemonė – piniginių išmokų ir paslaugų skirstymas piliečiams bei socialinėms grupėms; lėšų perskirstymas, taikant socialinio teisingumo ir solidarumo principus (ten pat., p.18).

Socialinė politika glaudžiai susijusi su Gerovės valstybės ir socialinio teisingumo sampratomis.

Tyrėjai pastebi, kad nėra vienos Gerovės valstybės sampratos. Tyrėjų grupė A.Guogis, J.Aidukaitė, N.Bogdanova (2012) teigia, kad Gerovės valstybės sąvoka yra susijusi su konkrečia valstybės veikla ir jos institucijomis, kurios garantuoja socialinę gerovę ir saugumą piliečiams.

Tyrėjų teigimu, labiausiai yra paplitęs Gerovės valstybės apibrėžimas remiantis Gosta Esping-Andersen formuluote. Remiantis Andersen, Gerovės valstybė suvokiama, kaip valstybė, įsipareigojanti išsaugoti tam tikrą minimalųjį gerovės lygį piliečiams (Aidukaitė, Guogis, Bogdanova, p. 16.). Gerovės valstybės teikiamos paslaugos daugiausia apima pensijinį aprūpinimą, kompensacijas ligos ir nelaimingų atsitikimų atveju ir kt.

Kito tyrėjo, Joakim Palme teigimu, Gerovės valstybės terminas turi būti suvokiamas kaip fenomenas, apimantis įvairius visuomenės klausimus. (ten pat, p. 16).

Su socialine politika ir Gerovės valstybe siejama ir socialinio (paskirstomojo) teisingumo samprata. Terminas “teisingumas” skirstomas į formalųjį ir materialųjį. Formalusis teisingumas suprantamas kaip visų lygybė prieš įstatymus (Žalimienė, Lazutka, Skučienė, et al, p. 10).

Paskirstomasis teisingumas – tai valstybės išteklių perskirstymas įvairioms socialinėms grupėms. Tyrėjo Barry (2002) teigimu, socialinis teisingumas – tai socialinė padėtis, kuri visuomenėje laikomi derama ir atitinkančia žmogaus teises (Barry, 2002).

Taigi, remiantis atlikta teorijų analize, galima teigti, kad socialinė politika yra vidaus politikos dalis, kuri daugiausia apima darbo rinkos sritį, ir kuria siekiama reguliuoti darbo rinkos sąlygas bei

užtikrinti pamatines piliečių teises į tinkamas darbo sąlygas, apmokėjimą, apsaugą nedarbingumo laikotarpiu, užtikrinti žmogaus teisių gynimą pažeidžiamų socialinių grupių atžvilgiu.

1.2 Darbo samprata

Darbas yra vienas pagrindinių gamybos veiksnių. Darbo procesui būdinga tikslinga individo veikla, darbo objektas (tai, į ką nukreipta veikla) ir darbo priemonės (kuriomis darbo objektai paverčiami darbo produktais).

Pagal poveikio darbo objektui būdą, gali būti skiriamas fizinis (vyrauja raumenų veikla) ir protinis (kai vyrauja smegenų/intelektinė veikla) darbas. Darbas reiškia konkretų individo aktyvumą, energijos sąnaudas naujam produktui sukurti. Dirbdamas individas įsitvirtina kaip visuomenės narys, kuriantis dvasines ir materialines vertybes, reikalingas patenkinti pagrindiniams poreikiams bei realizuoti save kaip asmenybę. (Bagdonavičius, Visuotinė lietuvių enciklopedija).

Akademinės literatūros analizė atskleidė, kad darbas yra analizuojamas dvejomis reikšmėmis: ekonomine ir socialine. Ekonomine prasme darbas apibūdinamas vienu iš gamybos veiksnių. Gamybos procesą analizavo klasikinės ekonomikos atstovais: Adam Smith (1723-1790), D. Ricardo (1772 – 1823), Jean Baptise Say (1767-1832). (pgl. Abdurakhamanov, 2020).

Klasikinės politinės ekonominės atstovai teigė, kad sritis, kurioje kuriamas turtas, yra materialinė gamyba, o turto prigimties esmė yra darbas. J.B Say pasiūlė trijų gamybos veiksnių teoriją: darbo, kapitalo ir žemės. Jo teigimu, darbas sukuria apmokėjimą, kapitalas teikia pelną, o žemė – rentą. Darbas nebuvo laikomas ištekliu ar potencialu. Šiuose veikaluose darbo veiksnys analizuojamas tik gamybos požiūriu. Jie sukūrė darbo vertės teoriją, kuria buvo siekiama paaiškinti, kodėl prekės mainomos tam tikromis santykinėmis kainomis. Remiantis šia teorija, darbo kiekis, kurio reikia ekonominei prekei pagaminti, yra tos prekės vertės šaltinis (pgl. Abdurakhamanov, 2020).

Socialinė darbo teorija pradėjo analizuoti socialinius darbo aspektus (pgl. Egdel, Gottfried, Granter, 2015). Atkreiptas dėmesys į darbuotojų lūkesčius, psichologinį klimatą darbo vietoje, darbo sąlygų įtaką darbui. Žymesni šios teorijos atstovais: Karlas Marksas, Emilis Durkheimas, Maksas Weberis ir kt.

Marksas, Durkheimas ir Vėberis kritikavo pradinį socialinį darbo modelį, teigdami, kad jame yra per mažai kreipiamas dėmesys į darbuotojų lūkesčius, susijusius su saugumu, draugiškumu, kultūrine atmosfera darbe. Jie išplėtojo racionalizacijos teoriją – teigė, kad gamybos priemonių modernizavimas ir technologijų pažanga išstūmė žmogiškumą (pgl. Egdal, Gottfried, Granter, 2015). Jų teigimu, per daug dėmesio buvo skiriama pajamų nelygybės problemoms, o kultūros ir bendruomenės darbe modeliai paliekami nuošalyje.

John Budd teigimu, darbą galima apibūdinti kaip prekę, kaip kelią į pilietiškumą, asmeninio pasitenkinimo priemonę, tapatybės formavimosi pagrindą. Tai socialinis santykis, rūpinimasis kitais. Jo teigimu, sociologijoje darbą reikia suprasti ne tik kaip rinkos rezultatus, bet ir kaip socialinę elgseną darbo vietoje, organizacijos vidinę tvarką (pgl. Egdal, Gottfried, Granter, 2015).

XIX a. pradžioje pasirodė vieni pirmųjų tyrimų, analizuojančių moterų darbo klausimus. Lyčių nelygybės ir moterų darbo klausimus tyrinėjos mokslininkės Marianne Weber Schnitger (1870-1954), Clark, Pinchbeck (1910; 1930) ir kt. Marianne Weber tyrinėjo lyčių nelygybės klausimus, teigdama, kad lyčių nelygybė buvo nepakankamai tiriama, dažniausiai prisidengiant K.Markso “klasių kovos” teorija (Warren, pgl. Egdal, Gottfried, Granter, 2015).

Teoretikės Clark ir Pinchbeck, Myrdal, Klein (1956;1963)) atliko studijas apie moterų darbą namuose, kuris buvo neapmokestinamas. Šis tyrimas buvo pavadintas “dvigubos naštos” tyrimu, iš kurių vėliau išsirutuliojo feministinė darbo teorija, koncentruojanti dėmesį į moterų “namų darbą”; joje sociainė darbo teorija buvo kritikuojama, kad neįtraukia moterų darbo, analizuodama vien vyrų atliekamą veikt. Šią problem analizavo ir mokslininkės Glucksmann (1982) bei Westwood (1984). Jų tyrime buvo analizuojami moterų grįžimo į darbą motyvai. Tyrimas atskleidė, kad dažniausias motyvas, skatinantis moteris grįžti į darbą yra asmeninės saviraiškos stoka. Hochschild (1997) teigimu, moterys tik darbe galėjo pasijusti įvertintos ir pastebėtos (pgl. Egdal, Gottfried, Granter, 2015).

Vėlesniuose tyrimuose darbo vieta buvo analizuojama kaip tapatybės formavimosi vieta, kurioje vyraujantys moteriškumo ir vyriškumo diskursai formavo darbuotojų moterų ir vyrų elgesio modelius, pabrėždami lyčių skirtumus (pgl. Egdal, Gottfried, Granter, 2015). Tyrimai atskleidė, kad dominuojančios grupės siekia išlaikyti savo galios pozicijas santykių hierarchijoje.

Šiuolaikinės darbo teorijos teigia, kad darbas turi būti suprantamas kaip efektyvi veikla, kuri yra socialiai naudinga individui ir visuomenei. Darbas vertinamas dviem kriterijais: materialinės bei dvasinės naudos kūrimu ir teisėtumu.

Darbą apibūdina trys bruožai:

1. Tai turi būti socialiai naudinga veikla;
2. Turi būti sukurtas darbo objektas, į ką orientuotas darbas;
3. Turi būti suteiktos tinkamos darbo priemonės, leidžiančios dirbti su objektu. (vgl. Edgel, Gottfried, 2015).

Socialinis darbo vaidmuo pasireiškia veiksmingu poveikiu gyventojų reprodukcijai apibrėžiamas kaip:

1. materialinių ir dvasinių gėrybių gamybos procesas, paslaugų teikimas;
2. visuomenės materialinių sąlygų ir inovacijų plėtra;
3. individo tobulėjimo sąlygos;
4. šiuolaikinio darbuotojo formavimas.

Teorijų analizė atskleidė, kad darbas turi būti apibūdinamas kaip socialiai naudinga, individą kaip asmenybę atskleidžianti veikla, kuri neša pelną.

1.3 Darbo rinkos samprata

Rinkos samprata siejama su mainų procesu, kuris suprantamas, kaip ekonominių santykių tarp savarankiškų ūkio subjektų forma, esant visuomeniniam darbo pasidalijimui (Šileika, Andriušaitienė, 2007). Rinka – tai ekonominė sistema, kurioje vyksta visuomeninis prekių vertinimas ir jos subjektų ekonominių interesų derinimas. Darbo rinka – tai posistemis, kuriame pirkimo – pardavimo objektas yra darbuotojas. Autorių teigimu, darbas yra esminis darbo rinkos elementas, kuris gamyboje teikia darbo paslaugas.

Darbo rinka atlieka skirtingo turinio darbdavio ir samdomo darbuotojo interesų derinimo funkciją (vgl. Edge, Gottfried, 2020). Autorių teigimu, darbo rinka – tai viešųjų ryšių sistema, susijusi su darbo jėgos samdymu ir tiekimu. Darbo jėgos kaina – darbo užmokestis. Darbo rinka realizuojama per valstybines ir komercines įdarbinimo tarnybas; tiesiogiai per įmonių ir įstaigų personalo tarnybas, arba tiesiogiai tarp darbdavio ir darbuotojo.

Tai – ekonominė-socialinė sistema. Ekonominėje sistemoje darbo rinka suprantama kaip socialinių ir ekonominių bei teisinių santykių, visuomenės normų ir institucijų sistema, kuria siekiama užtikrinti darbo išteklių (darbuotojų) atgaminimo tęstinumą ir veiksmingą darbo jėgos naudojimą (pgl. Egdel, Gottfried, Granter, 2015).

Darbo rinka gali būti suvokiama kaip darbo jėgos pirkimo ir pardavimo ekonominių santykių sistema. Darbo rinkos pagrindiniai elementai yra darbo jėgos pasiūla-paklausa; darbo rinkos konjunktūra, darbo jėgos kaina (užmokestis), darbo rinkos infrastruktūra (Keršienė, Visuotinė lietuvių enciklopedija).

Svarbiausi darbo rinkos rodikliai: bedarbių skaičius, konkurencijos laipsnis (bedarbių, pretenduojančių į laisvas darbo vietas, skaičius), intensyvumas.

Darbo rinkos konjunktūra apibūdina darbo jėgos paklausos ir pasiūlos santykį, kuris priklauso nuo įvairių socialinių, politinių veiksnių (nedarbo lygis, įdarbinimo norma, vidutinė nedarbo trukmė ir kt.).

Darbo infrastruktūra apima valstybines ir nevalstybines institucijas (įdarbinimo tarnybas, įmonių personalo tarnybas, profesines organizacijas, kt.). ir jų veiklą bei darbo santykius.

Valstybinę darbo rinką reguliuojanti politika sprendžia du pagrindinius uždavinius: veikia nedarbo lygį bei trukmę ir saugo bedarbius. Vykdoma dvejopa darbo rinkos politika:

1. Pasyvi darbo rinkos politika, kuri apima valstybines priemones, kuriomis nedarbo atveju nustatomos kompensacijų sąlygos, formos ir apimtys, garantuojamas draudimas nuo nedarbo;
2. Aktyvi darbo politika, apimanti valstybines socialines ir ekonomines priemones, kurios saugo dirbančiuosius nuo nedarbo: profesinio mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo programos, finansinė parama esamoms darbo vietoms išsaugoti ir naujoms steigti.

Skiriamos oficialioji ir neoficialioji darbo rinka.

Oficialioji darbo rinka – tai valstybės rinkos dalis, veikianti pagal ją reguliuojančius įstatymus.

Neoficialioji – tai šešėlinė darbo rinkos dalis, kurioje darbo jėga perkama ir parduodama, nesudarant darbo sutarties, nesilaikant darbo santykius reguliuojančių įstatymų).

Kitas darbo rinkos požymis – tai didelės organizacijos (profsąjungos, įmonės, valstybė), santykių visuomeniškumas, didelė diferenciacija (darbuotojų kvalifikacijos, išsilavinimo, fizinių savybių, amžiaus, kt.). (pgl Keršienę, Visuotinė lietuvių enciklopedija).

Neoklasikinė darbo jėgos pasiūlos-paklausos teorija teigia, kad produktų rinkos nustato produktų kainas ir paslaugų rinkas. Gamybos veiksnių rinkos (arba išteklių rinkos) apima darbo jėgos, kapitalo ir žemės rinkas (trijų veiksnių modelis).

Tai ekonominė pelno teorija. Ši teorija teigia, kad darbuotojai, siekdami maksimizuoti naudingumą, turimą laiką paskirsto tarp darbo laiko ir laisvalaikio. Remiantis šia teorija, darbas neteikia jokio pasitenkinimo, o tik pajamas. Laisvalaikis laikomas pageidaujamu, tačiau darbo užmokesčio norma yra vienos laisvalaikio valandos alternatyvieji kaštai. Tai reiškia, kad pasirinkdamas laisvalaikį, darbuotojas aukoja darbo užmokestį, kurį galėtų užsidirbti.

Neoklasikinė darbo rinkos pusiausvyros teorija teigia, kad didėjant darbo užmokesčiui, darbo rinkoje nėra trūkumo, o mažėjant darbo užmokesčiui – pertekliaus. Galiausiai rinka pasiekia pusiausvyros darbo užmokesčio normą ir užimtumo lygį. (Saros, E., 2021).

C.Pigou tobulos konkurencijos teorija. Ji grįsta prielaidomis, kad :

1. darbdaviai ir darbuotojai turi beveik visą informaciją apie darbo užmokestį ir įsidarbinimo galimybes; rinka yra skaidri;
2. darbdaviai ir darbuotojai yra visikškai racionalūs ekonomine prasme: siekia maksimalaus pelno, o darbuotojai – maksimalaus užmokesčio patenkinimo;
3. kiekvieno darbuotojo ir darbdavio įtaka darbo užmokesčiui yra maža;
4. nėra kliūčių darbo jėgos ir kitų gamybos veiksnių mobilumui;
5. darbo jėga konkrečiose rinkose yra kintanti ir nevienoda (judri ekonomine prasme) (pgl. Krynska, 2000; pgl. Jarmolowicz, 2011).

Egzistuoja darbo rinkos segmentacija, kuri nulemia darbo rinkos diferenciaciją (heterogeniškumą). Segmentacijos pavyzdžiai yra ribota patekimo į kai kuriuos sektorius arba tam tikrų darbo rinkos dalių, tarp kurių darbo jėgos mobilumas yra ribotas, atskyrimas. Darbo jėgos patekimą į šiuos sektorius ribotumą gali lemti ypatingi neveienalyčių darbo vietų reikalavimai, kurie eliminuoja kai kurias darbuotojų kategorijas (Krynska, 2000; pgl Jarmolowicz, 2020).

Skiriami du pagrindiniai segmentavimo elementai:

1. Darbo rinką sudaro keli lygiai, kuriems būdingos skirtingos darbuotojams siūlomos darbo užmokesčio ir įdarbinimo sąlygos;
2. Pateikimas į tokius lygius yra ribojamas, bent jau tam tirkais laikotarpiais, t.y., norinčiųjų dirbti tuose sektoriuose yra daugiau negu darbdavių siūlomų darbo vietų (Dickens, Lang, 1992; pgl Jarmolowicz, 2011).

Segmentacijos teorija dar dalinama į **išorinės ir vidinės darbo rinkos teoriją**.

Vidinės ir išorinės darbo rinkos teorija: teigia, kad išorinė darbo rinka – tai sritis, kurios neapima vidinė darbo rinka. Vidaus darbo rinką apibrėžia įdarbinimo subjektai (pvz. įdarbinimo agentūros), kuriose darbo užmokesčių ir darbo jėgos paskirstymą reguliuoja pastovios normos ir procedūros.

Žmogiškojo kapitalo teorija teigia, kad darbo užmokesčio skirtumus lemia konkrečių darbuotojų žmogiškojo kapitalo elementai – išsilavinimas, profesinė kvalifikacija, įgūdžiai, darbo patirtis. Šios teorijos atstovai S.Becker, T.W. Schultz, T. Mincer. Ši teorija įvedė dichotominę darbo jėgos skvalifikacinę skirstymą į universaliąją ir specifinę. Darbuotojams, turintiems universaliąją kvalifikaciją siūlomos pareigos, nereikalaujančios ilgo mokymosi, susijusios su nesudėtingų veiksmų atlikimu. Darbuotojams, turintiems aukštesnę kvalifikaciją, buvo skiriamos prestižiškesnės pareigos (pgl Jarmolowicz, 2011).

Apibendrinimas. Atlikta darbo rinkos teorijų analizė atskleidė, kad tai kompleksinė sąvoka, apimananti gana daug elementų. Darbo rinka turi būti apibūdinama kaip socialiniai ekonominiai santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo . Šie santykiai yra veikiami kitų darbo rinkos veikėjų (profesinių sąjungų, įdarbinimo agentūrų, valstybės). Darbo rinka nevienalytė, ją sudaro skirtingi sektoriai, kurių veikla priklauso nuo darbuotojų išsilavinimo, amžiaus, lyties ir kitų charakteristikų. Kadangi darbas turi būti suvokiamas ne tik kaip kapitalo kūrimas, bet ir individo tapatybės formavimasis, darbo rinka taip pat turėtų būti suprantama kaip sistema, suteikianti galimybę formuotis individų tapatybei, kultūrinės atmosferos palaikymui darbo vietoje, lyčių lygybei užtikrinti. Viena pagrindinių darbo rinkos savybių – teisinis individų veiklos užtikrinimas.

1.2 Profesijos pasirinkimo motyvų samprata, stereotipo įtaka profesijų pasirinkimui

1.2.1 Profesijos samprata

Ankstesniame skyriuje apibrėžėme darbo sampratą, kaip individo tapatybės formavimosi sąlygą, todėl ir profesija turi būti apibrėžiama kaip asmenybės saviraiškos pagrindinė sąlyga.

Lietuvos akademinėje literatūroje terminas „profesija“ siejamas su žiniomis ir darbo patirtimi. Galima aptikti tris skirtingas lietuvių akademikų vartojamas sąvokas: „profesija“, „specialybė“, „užimtumas“.

Terminas „specialybė“ kilo iš prancūzų kalbos žodžio „specialite“ ir iš lotynų kalbos žodžio „specialis“, reikšiančio „ypatingas“, „atskiras“ (Visuotinė lietuvių enciklopedija).

Akademinėje literatūroje terminas „specialybė“ naudojamas siaurąja prasme, juo apiūdinamas atitinkamoje mokymo institucijoje pagal atitinkamą mokymo programą įgytos žinios.

Terminu „profesija“ apibūdinama platesnė individo veikla: tai praktiniu būdu įgytos žinios ir įgūdžiai, kurių reikalauja praktinė veikla (pgl. Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašą).

Tyrėjo R.Laužacko teigimu, profesija – tai individualizuota ir institucionalizuota specifinė asmens veiklos rūšis, kadangi įgytoje profesijoje integruojasi kiekvienos asmenybės charakteristikos su konkrečiomis darbo sąlygomis (Laužackas, 2005).

Lietuvių ir užsienio akademikai taip pat vartoja sąvoką „profesinis pašaukimas“ (Jovaiša, 2008). Ši sąvoka aiškinama kaip charakteriologinių individo bruožų ir veiklos motyvų derinys, sąlygojantis profesinio gyvenimo prasmę ir kokybę. Tai asmens kryptingumo ir interesų, nuostatų bei vertybinių orientacijų ir jo idealų derinys, kuris parodo asmens norą ir apsisprendimą visą gyvenimą veikti kokioje nors darbinėje veikloje.

Remiantis Australijos Profesijų apibrėžimu, profesija siejama su grupe asmenų, kurie laikosi etikos normų ir kurie prisistato kaip asmenys, turintys specialių žinių ir įgūdžių, įgytų aukšto lygio moksliniais tyrimais, švietimu ir mokymu, taip pat, kurie yra pasirengę taikyti šias žinias visuomenės labui. Neatsiejama profesijos sampratos dalis yra etikos kodeksas. Etikos kodeksas reikalauja aukštų elgesio standartų, susijusių su visuomenei teikiamomis paslaugomis, bendravimu su kolegomis profesionalais (2003).

Užsienio tyrėjai skiria dvi sąvokas: „profesionalumas“ ir „užimtumas“ (occupation). Profesionalumo sąvoka išskirtinai siejama su įgytomis specifinėmis žiniomis ir gebėjimais, reikalingais idealiai atlikti darbą (kitais tarimais, profesionaliai) (pgl. Gayle, Barrington, 2004). Profesijos terminui siekiama suteikti presitžiškumo pobūdį. Profesija siejama su licenzijos

įgijimu; ekspertinėmis žiniomis ir gebėjimais. Tyrėjo Cogan teigimu, profesijos termino apibrėžimas reiškia teorijos ir praktikos sąsajas, orientavimosi į klientą ir paslaugos svarbos sampratą. (pgl. Gayle, Barrington, 2004).

Apibendrinant, galima teigti, kad profesijos terminas apima anksčiau minėtas specialybės ir profesinio pašaukimo sąvokas, ir yra išskirtinai susijęs su individo įgytomis žiniomis, asmeniniais gebėjimais ir žinių pritaikymo patirtimi.

Kita sąvoka užimtumas lietuvių akademinėje literatūroje labiau siejamas su darbo sąvoka. Užimtumas – tai ekonominė veikla, už kurią gaunamos pajamos ar darbo užmokestis (Visuotinė lietuvių enciklopedija). Tuo tarpu užsienio autoriai vartoja terminą „occupation“, kuris į lietuvių dažnai verčiamas kaip „profesija“. Tačiau užimtumas nereikalauja išsilavinimo ar specialių įgūdžių, tai daugiau socialinį statusą nurodanti sąvoka.

Freidson teigimu, terminas profesija yra istoriškai kintanti sąvoka. Ji atsirado viduramžiais, ir buvo taikoma tokioms sritims kaip medicina, teisė, dvasininkija. Profesijos terminas taip pat reiškė ir socialinę klasę – profesiją galėjo turėti tik aristokratija, karininkija. (pgl. Gayle, Barrington, 2004).

Užsienio autoriai skiria du profesijų klasifikavimo modelius:

Ekonominis: šio modelio profesijų klasifikavimas vykdomas, siekiant palengvinti statistinę analizę informaciniais, politiniais tikslais. Profesijos apibrėžiamos kaip atliekančios patariamąjį administracinį ar tiriamąjį darbą, pagrįstą nusistovėjusiais profesijos ar mokslo principais; kuris reikalauja išsilavinimo, lygiaverčio kolegijos ar universiteto baigimui. Šiai grupei priskiriamos tokios profesijos kaip medicina, teisė, inžinerija, architektūra ir pan.

Socialinis: šio modelio profesijos susijusios su individų asmeninėmis savybėmis. Šio modelio profesijos skirstomos į dvi sistemas: bruožų ir galios profesijos. (Kerr, 1983; pgl. Gayle, Barrington, 2004).

Bruožų teorijos. Flexner (pgl. Gayle, Barrington, 2004) teigimu, kad profesiją būtų galima vadinti profesija, ji turi atitikti šiuos bruožus: tai turi būti visą gyvenimą trunkanti veikla; praktiškai pritaikytos žinios; reguliuojama etikos kodekso.

Kitas tyrėjas Millerson teigia, kad profesiją apibrėžia šeši elementai: įgūdžiai, grįsti teorinėmis žiniomis; įgytas išsilavinimas; kompetencija patvirtinama egzaminu (nuolatinis tobulinimasis);

profesinis sąžiningumas; veikla yra naudinga visuomenei ir ji yra organizuota. (Gayle, Barrington, 2004).

Galios arba rinkos modeliai nurodo profesijos ryšį su visuomene galios atžvilgiu. Šio modelio teorija teigia, kad būtent savybės ir funkcijos politinės ekonomikos kontekste suteikia profesijoms profesionalumo galią. Teoretikas Freidson (1986; 2001; pgl Gayle, Barrington, 2004) siūlo trijų būdų modelį profesijos reikšmės visuomenėje apibrėžimui:

1. Pirmas būdas siejamas su laisvosios rinkos vartotojiškumu, todėl darbo pasidalijimą per konkurencines rinkos jėgas kontroliuoja vartotojas;
2. Antras būdas siejamas su biurokratinių ar valdymo institucijų siekiu kontroliuoti darbo pasidalijimą per reguliavimą ir planavimą;
3. Trečias būdas siejamas su specializacijos įgūdžių ir žinių panaudojimu veiksmingiau kontroliuoti darbo pasidalijimą.

Remiantis atlikta teorijų analize, galima teigti, kad profesijos samprata apima tiek žinias, tiek įgūdžius, tiek jų pritaikymą praktiškai, tiek valstybinį jų reguliavimą. Profesija gali būti apibrėžta kaip žinių įgijimas, įgūdžių tobulinimas ir jų panaudojimas visuomenei naudingais tikslais.

Taip pat profesija gali būti apibrėžiama kaip procesas, kurio metu valstybė kontroliuoja darbo rinką; profesija naudojama kaip galios įrankis, kuriuo reguliuojamas darbo pasidalijimas.

Taigi, mūsų darbe terminu profesija apibrėžiamas procesas, kurio metu įgyjamos specializuotos žinios, kurios panaudojamos visuomenėje naudingoje veikloje, ir kurios turi profesionalumo statusą.

1.2.2 Motyvo ir profesinės motyvacijos samprata

Iš anglų kalbos išvertus žodį „motive“ reiškia „skatulys, judinamasis“ (pgl. anglų—lietuvių kalbų psichologijos žodynas, p. 165).

Terminas motyvas kilo iš prancūzų kalbos žodžio *motif* ir lotynų kalbos žodžio *motivus*, reiškiančio *judantis*. Terminas motyvacija apibūdina veiksnius, nesąmoningus troškimus, nerealizuotus tikslus, lemiančius individo elgesį, veiklą (Visuotinė lietuvių enciklopedija).

Akademinėje literatūroje motyvai dažniausiai siejami su asmeninėmis individo savybėmis, siekiais.

Lietuvių teoretikė Šavareikienė (2012), remdamasi įvairių mokslininkų tyrimais (Hilgard, 1997; Atkinson, 1964; Jacobson, 1969 ir kt) išskiria tokius motyvų bruožus:

1. Motyvas kaip poreikis: organizmo ryšiai su išorine aplinka; poreikis inspiruoja motyvą;
2. Motyvas kaip tikslas: individo veikloje įsisąmonintas motyvas virsta tikslu;
3. Motyvas kaip paskata: tai įsisąmonintas veiksmas, rodantis individo pasirengimą veiklai ar poelgiui;
4. Motyvas kaip ketinimas: ketinimas kaip valios aktas, kuris sukuria situacijas, kai išoriniai stimulai tampa sąlyginiais refleksais; ketinimas kaip elegsio paskata, kai priimami sprendimai;
5. Motyvas kaip nuolatinė savybė: asmeninės savybės padeda suformuoti konkretų motyvą. Asmeninės savybės kartu su psichine būseną gali reikšti motyvą;
6. Motyvas kaip formuluotė: tikslo ir priemonių formulavimas;
7. Motyvas kaip pasitenkinimas: tai emocinė būseną, kylanti motyvo realizavimo procese (Šavareikienė, 2012).

Užsienio tyrėjas Abraham H.Maslow (2006) motyvo ir motyvacijos sampratą apibrėžia šiomis sąvokomis:

1. fiziologiniai poreikiai;
2. saugumo poreikiai: tai organizmo savybės, gebančios sukelti saugumo pojūčius (intelektas, receptoriai ir kt.);
3. priklausomybės poreikiai: individas, patenkinęs pamatinius poreikius, pajunta psichologinį poreikį kam nors priklausyti, su kuo nors save sutapatinti (pvz.; su kokia nors grupe);
4. įvertinimo poreikis: visi individai visuomenėje jaučia nuolatinį poreikį būti įvertinti. (Maslow, 2006; p. 66-67)

Autorius skiria dvi įvertinimo poreikių grupes:

- a. galios, pasisekimo, meistriškumo, kompetencijos;
- b. reputacijos arba prestižo, statuso, garbės, dominavimo ir pan.

5. saviraiškos poreikis: tai individo troškimas realizuoti save, savo troškimus. (ten pat, p. 77-78).

Ši teorija yra kritikuojama. J.Vveinhardt, E.Gulbovaitės straipsnyje analizuojami A.H.Maslow teorijos trūkumai atskleidžia, kad ši teorija kritikuojama dėl centristinio požiūrio.

Autorės pažymi, kad dėl aštrios kritikos, anot A. Mockaičio ir L. Šalčiuvienės, ši teorija nėra vyraujanti ir universali. Kaip esminis trūkumas dažniausiai įvardijama griežta poreikių hierarchija. Ilgą laiką buvo teigiama, kad egzistuoja aiški poreikių hierarchija: pakankamas fiziologinių poreikių patenkinimas lemia tolesnį individo elgesį – rūpinimąsi savo saugumu, tapimą socialinės grupės nariu, pripažinimo įgijimą ir saviraišką. (Pgl. Veinhardt, Gulbinovaitę, p. 146). Tačiau, pasak daugumos tyrėjų (Centers 1948; Schaffer 1953; Friedlander 1963; Wahba, Bridwell 1976; Mowen, Minor 1998; Myers 2000; Gražulis 2007; Saiyadain 2009; Ifedili, Ifedili 2012 ir kt.), negauta pakankamai empirinių įrodymų, patvirtinančių, jog poreikiai yra išsidėstę pagal A. Maslow (1943) siūlomą hierarchiją.

G. Hofstede'as (1984) taip pat kritikavo A. Maslow pasirinktą poreikių hierarchijos tvarką ir teigė, kad iškeliant saviraiškos poreikį kaip aukščiausią teorija tampa egocentriška. Anot šio autoriaus, A. Maslow sukūrė poreikių hierarchiją remdamasis individualistine perspektyva, tačiau individualistinėse visuomenėse individų poreikiams būdingas didesnis koncentruotumas (negu kolektyvistinėse visuomenėse), todėl jose individai susitelkia į savęs tobulinimą, saviraišką. Kolektyvistinėse visuomenėse pripažinimo ir bendrumo poreikiai svarbesni negu laisvė ar individualumas (Cianci, Gambrel 2003). (pgl. Veinhardt, Gulbinovaitę, (p. 146).

Autorių teigimu, kad ši koncepcija – pernelyg abstrakti filosofinė schema, galinti netikti konkrečiam individui. Individualūs žmonių skirtumai, ypač kultūriniai, gali motyvuoti veikti ir gali sąlygoti tam tikrų poreikių svarbą. Todėl kai kurie kritikai nurodo, kad A. Maslow modelis aktualus tik norint suprasti Jungtinėje Karalystėje ir JAV (ten A. Maslow atliko savo tyrimus) gyvenančių vidurinėsios klasės darbuotojų elgesį. Motyvavimo sistemos tyrinėtojų (Lindner 1998; Ambrose, Kulik 1999; Saiyadain 2009) manymu, teorija pernelyg ribota, nes neatsižvelgiama į individų vertybių sistemų nevienodumą. Juk akivaizdu, kad yra idealistų, kuriems socialinės vertybės daug svarbesnės už materialines. O A. Maslow poreikių hierarchijos teorija grindžiama tuo, kad poreikiai gali būti patenkinami tik eilės tvarka pagal svarbą, todėl tik ganėtinai patenkinus kokį nors poreikį sužadinamas aukštesnio lygmens poreikis (Myers 2000, 404). Tad individas tampa motyvuotas siekti saviraiškos poreikio tik patenkinęs visus kitus poreikius. J. R. Lindneris (1998) tai iliustruoja tyrimu, atliktu organizacijoje „Piketon Research

and Extension Center“. Apklausa metu paaiškėjo, kad šios kompanijos darbuotojai labiausiai vertino saviraiškos poreikius. Geras atlygis, kuris priskiriamas fiziologiniams poreikiams, atsidūrė tik antroje vietoje, nors ir nebuvo galutinai patenkintas. Be to, A. Maslow teorija ignoruoja ir neparodo dinamiškų santykių bei sąveikų tarp poreikių lygmenų remiantis aplinkos pokyčiais (ekonominiais, socialiniais, politiniais, teisiniais, švietimo). Be to, A. Maslow nepripažino, kad poreikių hierarchijoje galima tiek kilti į viršų, tiek leistis žemyn. Jei netenkinami aukštesnio lygmens poreikiai, vėl pasidaro svarbūs žemesnieji poreikiai, nors jie jau buvo patenkinti. Taigi negalima teigti, kad aukštesnio lygmens poreikiai atsirastų vien patenkinus žemesnius. A. Maslow teorija nepaaiškina, kodėl kai kurių individų, pasiekusių tam tikrą lygmenį, nemotyvuoja aukštesnio lygmens poreikiai. A. K. Kormanas ir kt. (1977) patikslina šią teoriją: patenkinti poreikiai žmogui nebėra itin svarbūs, bet tam tikromis aplinkybėmis jie vėl gali tapti tapti. Pastebėtas ir dar labai svarbus A. Maslow teorijos trūkumas – modelis neapima socialinės sąveikos aspekto. Anot P. Rutledge (2011), neįmanoma patenkinti nė vieno poreikio be socialinės sąveikos ir bendradarbiavimo. Tyrėja teigė, kad priklausymas grupei yra žmogaus elgesio varomoji jėga, o ne įeina į trečiąjį – socialinių poreikių patenkinimo – hierarchinį lygmenį (taip buvo nurodęs A. Maslow savo sudarytoje poreikių hierarchijoje). P. Rutledge (2011) nuomone, beveik visų poreikių patenkinimas priklauso nuo mūsų galimybės jungtis su kitais žmonėmis, ir tik socialinės sąveikos metu arba dėl socialinių tikslų žmogus siekia patenkinti ir patenkina savo poreikius. (pgl. Veinhardt, Gulbinovaitė, (p. 148).

Taigi, motyvo samprata yra susijusi su asmeniniais interesais. Tačiau jeigu darbas yra individo galimybė pasiekti tam tikrą statusą visuomenėje, tai motyvas turėtų būti atsižvelgti į visuomenės poreikius.

Motyvacijos terminas akademinėje literatūroje analizuojamas įvairiais požiūriais:

1. psichologiniu: tai elementų visuma, kurie sukelia ir išlaiko elgesį; skatina siekti tam tikro tikslo (Gage, N.L, Berliner, D.C., Maslow A.H, 2006; Gučas A., 1990);
2. vadybiniu: kai kalbama apie įmones, darbuotojų skatinimo sistemas, kai vadybines funkcijas galima išreikšti kaip dirbtinių sistemų valdymo ir individų motyvavimo funkcijų rinkinį (Šavareikienė, 2012).

Galima sutikti įvairių motyvacijos apibrėžimų:

1. motyvacija – tai veiklos krypties apibrėžimas; vidinis impulsas, noras patenkinti poreikius, valia siekti (Lapė J., Navickas G., 2003);

2. tai vidinės ir išorinės sąlygos, skatinančios individo aktyvumą, lemiančios jo pastangų intensyvumą ir pastovumą (Gučas, 1990).

Skiriama vidinė ir išorinė motyvacija. Vidinė motyvacija, tai:

1. Asmeninės veiklos ir praktikos patenkinimo siekimas. Jos veiksniai: potraukis, poreikis iširti; naujų dalykų mokymasis.
2. Augimo poreikis: mokymosi motyvai, visuomet susiję su vidinio augimo galimybėmis;
3. Savigarbos poreikis: noras stiprinti pasitikėjimą savimi, stiprinti ryšius su aplinka;
4. Kompetencijos poreikis: noras atskleisti savo gebėjimus kitų atžvilgiu

Išorinė motyvacija. Jos pagrindas – aplinkos veiksnių įtaka. Aplinkos veiksniai – tai supanti aplinka, individai, kurių teigiamas ir neigiamas elgesys skatina motyvą (pgl. Butkienę, Kepalaitę, 1996).

Profesijos rinkimosi motyvacija – tai sistema, kuri formuojasi, atsižvelgiant į asmenybės individualias galimybes ir interesus, profesijos visuomeninę reikšmę, asmenybės paskatas konkrečiai darbinei veiklai (Gudelis, 1983).

Jovaišos (1995) teigimu, profesinė motyvacija yra hierarchinė motyvų kaita, kuri įtakoja svarbiausią sprendimą ir elgesio strategiją, siekiant optimalaus ir teisingo galutinio tikslo. Vadinama hierarchine, nes siekiama surasti reikšmingiausią ir rimčiausią motyvą.

Kregždės (1988) teigimu, profesinio apsiprendimo motyvacija išreiškiama subjektyviu įsisąmoninimu, išorinių (socialinių) sąlygų bei vidinių (subjektyvių prielaidų įvertinimu, renkantis profesiją).

Remiantis išanalizuotomis teorijomis, profesinė motyvacija turėtų būti procesas (ar reiškinys), kurio metu siekiama įgyti profesionalių žinių, kurios būtų panaudojamos visuomenei naudingoje veikloje. Profesinės motyvacijos pagrindas – išoriniai ir vidiniai veiksniai. Tačiau mūsų teigimu, mokslininkai kalba vien tik apie vidinę motyvaciją, kadangi išoriniai veiksniai taip pat yra susiję su individu, jo vidiniu pasauliu, jo įsivaizdavimu. Motyvacija analizuojama iš individo pozicijų, t.y., apibrėžiama kaip procesas, kuriame individas siekia pripažinimo: siekia atskleisti savo pomėgius ar polinkius, reikalingus ar naudingus darbui; savo gyvenimišką patirtį ar iš artimos aplinkos įgytą patirtį. Tai centristinis požiūris, ir vertinant tam tikru požiūriu, tai yra natūralu.

Tačiau mūsų teigimu, profesiniai motyvai ir motyvacija turėtų būti orientuota į visuomenės poreikius. Tai yra, individai galėtų rinktis darbą nebūtinai pagal savo poreikius ar pomėgus, o pagal tai, kokių profesijų darbuotojų trūksta visuomenei, užpildyti profesijų spragas. Profesiniai motyvai turėtų skatinti domėtis ir įgyti tokių įgūdžių, kurie šiuo metu reikalingi darbo rinkoje, bet kurie galbūt negarantuoja prestižinės darbo vietos.

Kalbant apie vyrų ir moterų dalyvavimą darbo rinkoje profesiniu atžvilgiu, vyrai turėtų suprasti, kad darbas švietimo ar slaugos srityje yra lygiai toks pats naudingas visuomenei, kaip ir darbas internetinių technologijų srityje, o moterų gebėjimai IT, teisės ar kitų technologijų srityse yra toks pats naudingas kaip ir vyrų.

1.2.3 Profesijos pasirinkimo teorijų analizė

Akademinėje literatūroje galima sutikti įvairių vertinimų, kokie veiksniai sąlygoja profesijos pasirinkimą. Tyrėja Kučinskienė D. (2005) juos suskirstė į objektyviusius ir subjektyviusius veiksnius. Prie subjektyviųjų veiksnių priskiriami individo vidiniai motyvai. Objektyviusius veiksnius analizuoja tokios teorijos:

1. ekonominių veiksnių teorija (Jovaiša, 1999; Gustad, Blau, 1956). Ekonominiais veiksniais laikoma ekonominė valstybės situacija; laisvų darbo vietų skaičius; regioninė ūkio struktūra, profesijų struktūra, darbo rinkos situacija, atlyginimo dydis ir kt.);
2. profesijai keliamų reikalavimų veiksnio teorija;
3. informacijos apie profesiją suteikimo veiksnys, karjeros konsultavimo tarnybų įtaka (Blau, Gustad, 1956);
4. Lyčių ir lyčių intelekto skirtumų teorijos (Rakauskienė, Žalėnienė, V.Servetkienė ir kt.; 2014).

1. Asmenybės ir profesinės aplinkos atitikimo teorija.

Remiasi tyrėjo Holland nuomone, kad individus traukia profesijos, atitinkančios tam tikras jų savybes. Savo ir profesijos vaizdinių lyginimas ir šio lyginimo rezultato priėmimas ar atmetimas yra pagrindinė profesijos pasirinkimo dominantė. Asmeninė profesinė orientacija laikoma procesu, apimančiu paveldimumą ir individo reagavimo į aplinką istoriją. Individas renkasi

profesiją, norėdamas patenkinti savo profesinę orientaciją. Kuo neaiškesnė orientacija, tuo mažesnė pasitenkinimo profesija ir karjera galimybė (p. 69).

Pagrindinė šios teorijos idėja yra ta, kad žmonės ieško aplinkos, kurioje galėtų išreikšti ir tobulinti savo įgūdžius, polinkius, įkūnyti savo nuostatas bei vertybes ir priimti priimtinas problemas bei vaidmenis.

Atitikimo tarp asmenybės ir aplinkos teoriją apibendrina šie teiginiai:

1. Atitikimas tarp darbuotojo asmenybės ir darbo aplinkos yra būtina sėkmės darbe prielaida;
2. Individualūs poreikiai yra svarbiausias veiksnys, lemiantis individo dermės su darbo aplinka galimybes;
3. Individų poreikiai ir juos atitinkanti organizacijoje naudojama pastiprinimo sistema yra svarbūs asmenybės saugumui ir stabilumui darbe;
4. Įsidarbinant svarbu palyginti darbuotojo charakteristikas ir darbo aplinkos reikalavimus. (ten pat, p.78).

Svarbus yra asmenybės pažinimas savęs, kuris leidžia tiksliai įvertinti, kokiose profesijose yra didžiausios galimybės geriausiai prisitaikyti pagal turimus gebėjimus bei vertybes ir patirti sėkmę. Asmenybės stilius suprantamas kaip tipišką situacinę individo interakcijos su aplinka charakteristiką, kurios, keičiantis aplinkai, irgi gerokai keičiasi (skirtingai nuo gebėjimų ir vertybių, pasižyminčių didesniu stabilumu).

Šios teorijos centre yra siekis identifikuoti profesijų grupes, turinčias didžiausią potencialą tenkinti darbuotojų pasitenkinimą darbo aplinkoje. Todėl svarbiausi kintamieji yra darbuotojų profesinė kompetencija ir jų darbo vertybės. Iš to išplaukia, kad individams dažniausiai iškyla tokie atitikimo tarp asmenybės ir darbo aplinkos dermės siekimo sunkumai:

1. Nepakankamas, neobjektyvus savo reikalavimų darbui ir darbo keliamų reikalavimų darbuotojui supratimas;
2. Polinkis neadekvačiai (per žemai ar per aukštai) vertinti savo gebėjimų ir darbe keliamų reikalavimų atitikimą;
3. Nepakankamas aktyvumas priimant sprendimus dėl savo ir darbo reikalavimų dermės optimizavimo. (p.80).

2. Poreikių teorija.

Remdamasi A.Roe sukurta teorija, mokslininkė teigia, kad karjeros kryptingumas pirmiausia yra sąlygotas ankstyvojo pasitenkinimo ir frustracijų. Poreikių pasitenkinimo būdai apibrėžia, kokie poreikiai taps didžiausia motyvuojančia jėga ir kokia profesijas pasirinks individai. Jos būna dviejų kategorijų (ten pat, p.83)

3. 1. į žmones orientuotos profesijos

4. 2. į daiktus orientuotos profesijos (technologijos, gamyba, transportavimas).

Vaikai, kurių šeimose vyravo šilti santykiai, ir kurių poreikių hierarchijoje vertinimas yra aukštai vertinami, bus laikomi laimingi pasirinkę pirmojo tipo profesijas. Vaikai, kurių šeimose vyravo šalti ir abejingumu grįsti santykiai, teikiantys mažas saugumo ir pastikimumo garantijas, vėliau rinksis profesijas, orientuotas į veiklą su daiktais. Taigi, individuali poreikių hierarchijos struktūra lemia profesijos kategorijos pasirinkimą, o individo sėkmė joje priklauso nuo socioekonominių pagrindų, kurie sąlygoja ir jo gebėjimų kokybinį lygmenį. (p.83)

3. Vertybių teorija.

Kučinskienės teigimu, vertybės formuojasi sąveikaujant paveldimumui ir patirčiai. Vaikai gauna iš tėvų, kitų šeimos narių, bendraamžių, mokytojų, masinės informacijos priemonių daugybę tam tikromis vertybėmis grįstos arba jas propaguojančios informacijos. Todėl natūralu, kad kyla vertybių konfliktai, tačiau laikui bėgant vienos nuostatos sumenksta, nunyksta, leidžia vietą kitoms, tokiu būdu susiformuoja vertybių hierarchija, veikianti kiekvieną jo gyvenimo situaciją ir kasdien vyskiantį informacijos apdorojimą. (p.87).

Šio tyrimo kontekste reikšmingiausias R.Brown gyvenimo vaidmenų pasirinkimo modelis, kurio centre yra individo ir aplinkos vertybių sistemos dermės problema. Galima teigti, kad priimant karjeros sprendimus vertybės teikia pagrindą ir kryptį, siekiant pageidaujamo rezultato. Tiksliau tariant, vertybėmis grindžiami individų ir organizacijų tikslai, jų siekimo priemonių ir būdų pasirinkimas bei laimėjimų vertinimas. (ten pat).

5. Lūkesčių teorija

Joje individai laikomi racionaliais asmenimis, gebančiais pagrįsytai prognozuoti savo ateities įvykius. Individai vertina egzistuojančias alternatyvas ir renkasi tą, kuri pasižymi stipriausiu pozityviuoju ir silpniausiu negatyviuoju potencialu ir kurios įgyvendinimo tikimybė laikoma didžiausia. Motyvacija kažką atlikti ar pasiekti yra individo įsitikinimų ir lūkesčių funkcija,

individui tikint, kad pageidaujami rezultatai yra pasiekiami. Taigi tendencija veikti tam tikra prasme priklauso nuo lūkesčių, kad ši duos teigiamų pasekmių veikiančiajam. (p. 118).

6. Socialinė kognityvinė teorija.

Remdamasi tyrėjais Lent, Brown, Hackett (1996) svarbiausiais tikslais laiko metodų, padedančių apibrėžti konkrečius tarpininkus, su kurių pagalba formuojasi mokymo patirtis, veikianti karjeros elgseną, įvardijimą. Taip pat siekiama paaiškinti, kaip tokie kintamieji kaip interesai, gebėjimai ir vertybės sąveikauja ir veikia individo augimą, bei atskleisti socialinio konteksto veiksnius, sąlygojančius tam tikrus karjeros laimėjimus. Pabrėžiama asmeninio veiksnio reikšmė, atskleidžianti kaip ir kodėl individai sukaupia jėgas savo tikslui pasiekti arba prisitaikyti prie karjeros pokyčių. Siekiant nustatyti ir konceptualizuoti priežastinius ryšius individų ir jų aplinkos interakcijoje, remiamasi Banduros (1986) priežastingumo ryšiu, vadinamu triadų ekvivalentu, kuriame yra trys pagrindiniai kintamieji:

1. Asmeniniai ir fiziniai asmens bruožai
2. Išorinės aplinkos veiksniai
3. Atvira elgsena. (p.130)

Socialinė kognityvinė teorija konceptualizuoja interakcijos įtakas tarp individų, jų elgsenos ir aplinkos. Siekiama atskleisti, kaip individai veikia situacijas, kurios turi įtakos jų pačių mąstymui ir elgsenai. Tai yra kompleksiška, integrali, abipusiškai kryptinga sistema, kurios vienoje pusėje yra elgsena, kitoje – situacijos ir aplinka. Iš esmės tai yra asmens, elgsenos ir situacijos interakcijos teorija. Joje kaip svarbiausi karjeros vystymo determinantai įvardijami savaveiksmiškumas, rezultatų lūkesčiai, asmeniai tikslai.

7. Potencinių galių teorija.

Ši teorija grindžiama Bandura prielaida, kad individo elgsena ir jo sprendimai remiasi individo lūkesčiais, mintimis ir vaizdiniais apie jo gebėjimus, galimybes atlikti tuos veiksmus ir priimti sprendimus. Tai susiję su pasitikėjimu savimi ir ryškiai veikia asmenybės psichologinį funkcionavimą. Nuomonė apie savo potencialias galias sąlygja ir individo pastangų intensyvumą, nes tik pakankamai aukštai vertinant jas įsivaizduojama sėkmė, skatinanti tinkamą veiklą ir diktuojanti optimizmą potencialių problemų atžvilgiu (remiasi Ford).

8. Socialinio išmokimo teorija

Autorė cituoja Hackett ir Betz (1981), kurie pagrindė potencialių galių arba kitaip – saviveiksmiškumo, saviefektyvumo teoriją. Remiantis ja, aiškinama, kaip asmenybės nuomone apie savo potencines galias sąlygoja: ar bus inicijuojtas elgesys; kas, kiek ir kaip bus pasiekta; koks bus veiklos intensyvumas, iškilus sunkumams. (p. 131).

9. Psichoanalitinės teorijos.

Remiasi prielaida, kad dėl psichologinių asmenybės struktūros skirtumų susiformuoja tam tikri poreikiai, kurių patenkinimo siekiama renkantis tam tikrą profesiją. Kiekviena profesija tenkina tam tikrus žmonių poreikius, ir todėl kiekvienos profesijos darbuotojai priklauso tam pačiam asmenybės tipui. Kadangi vyksta tam tikra individų saviklasifikacija, kuri gali būti sąmoninga arba nesąmoninga. Reikia pažymėti, kad psichoanalizės teorijoje darbas traktuojamas kaip nemaloni veikla, reikalaujanti iš į realybę orientuoto Ego malšinti. Pasak Froid, svarbiausi poreikiai susiformuoja ankstyvoje vaikystėje ir iš to išplaukia, kad asmenybė nepajėgi toliau vystytis. Jos karjera yra tarsi užprogramuota pirmaisiais gyvenimo metais. Tokiu atveju, ugdymo karjerai paskirtis yra gana siaura – padėti individams suprasti savo svarbiausius poreikius, rasti profesijas, kurios gali padėti geriausiai juo spatenkinti (remiasi Cramer, Herr, p.92).

10. Sociokultūrinių ir sociopsichologinių veiksmų teorija (profesijų prestižas, priklausomybė socioekonominiam sluoksniui, šeima ir jos tradicijos, mokykla, socialinės grupės ir kt. (Handbook of Profession, 2014).

Atlikus teorijų analizę, paaiškėjo, kad profesinės motyvacijos teorijos, kaip ir motyvų teorijos daugiausia dėmesio skiria individo vidinei raidai, renkantis profesiją. Kaip svarbiausias profesijos pasirinkimo motyvas išskiriamas individo poreikis jausti malonumą dirbant pagal atitinkamą profesiją. Taigi, daugiausia dėmesio skiriama subjektyviesiems motyvams. Kiekvienam individui yra aktualu pasirinkti profesiją, išsiugdyti ir įtvirtinti darbinės veiklos įgūdžius, adaptuotis darbo rinkoje ir būsime darbe (Adamonienė, Daukilas, Krikščiūnas, 2001; Pociūtė, 2001). Kaip pagrindiniais profesinių motyvų formuotojais laikomos tokios institucijos kaip šeima, mokykla, taip pat ir ankstesnė darbo patirtis (jeigu kalbame apie vidutinio amžiaus individus) (Jovaiša, 1995).

Atlikus teorijų analizę, paaiškėjo, kad profesinės motyvacijos teorijos, kaip ir motyvų teorijos daugiausia dėmesio skiria individo vidinei raidai, renkantis profesiją. Kaip svarbiausias profesijos pasirinkimo motyvas išskiriamas individo poreikis jausti malonumą dirbant pagal atitinkamą profesiją. Taigi, daugiausia dėmesio skiriama subjektyviesiems motyvams. Kiekvienam individui yra aktualu pasirinkti profesiją, išsiugdyti ir įtvirtinti darbinės veiklos įgūdžius, adaptuotis darbo rinkoje ir būsime darbe (Adamonienė, Daukilas, Krikščiūnas, 2001; Pociūtė, 2001). Kaip pagrindiniais profesinių motyvų formuotojais laikomos tokios institucijos kaip šeima, mokykla, taip pat ir ankstesnė darbo patirtis (jeigu kalbame apie vidutinio amžiaus individus) (Jovaiša, 1995).

Jovaiša pažymi, kad šeimos įtaka laikoma svarbiausiu veiksnium, svarbiausia visuomenės institucija, perteikiančia šeimos bei tautos tradicijas. Šeimos aplinkoje formuojasi žmogiškosios vertybės, čia tėvai padeda pasiruošti ir tapti pilnaverčiais visuomenės nariais. Šeimoje pradeda formotis požiūris į visuomenę, jos narius, išmokstama įvertinti visuomenės teikiamas galimybes. Matulionio, Mikšio (1992) teigimu, su vaikų profesiniais siekiais glaudžiai susijęs tėvų išsimokslinimo lygis; šeimos dalyvavimas kultūriniame gyvenime, priklausymas tam tikrai socialinei klasei.

Ne mažiau reikšmingas veiksnys yra visuomenėje sukurtas stereotipas apie profesijų prestižą. Jovaiša pažymi, kad jog kiekvienoje valstybėje, kultūroje suvokimas apie šiuos dalykus yra labai skirtingas. Atlikus tyrimų analizę, galima teigti, kad jaunuoliai prestižinėmis mokymo programomis laiko tas, kurias baigę gali gauti geresnį atlyginimą, dirbti geresnėmis sąlygomis, yra galimybės siekti karjeros. Profesijos prestižui įtakos turi šie veiksniai: atliekamos veiklos pobūdis, tradicinis požiūris į profesijas, kvalifikaciniai reikalavimai, atlygio dydis ir kt.

Objektyvieji profesijos pasirinkimo motyvų veiksniai akademinėje literatūroje analizuojami gerokai mažiau.

Atlyginimo, karjeros konsultavimo tarnybų, profesijoms keliamų reikalavimų veiksnius tyrinėję mokslininkai Blau, Gustad (1956), teigia, kad būtent žinių apie esamas galimybes trūkumas riboja profesijos pasirinkimo motyvus. Profesijos pasirinkimo procesą jie apibrėžia kaip apimančią keletą sprendimų pateikti save darbdaviams ar kitiems atrankos vykdytojams kaip kandidatą į kelias ar daugiau/mažiau susijusias profesijas. Kiekvieną sprendimą lemia tai, kaip individas suderina savo idealius pageidavimus ir realias galimybes įsidarbinti tam tikroje profesijoje, o pastarąsias sąlygoja ankstesni atsisakymai ir kita patirtis.

Lietuvių mokslininkų tyrimai atskleidė, kad kad dalis moksleivių geba savarankiškai orientuotis visuomenės siūlomoje įvairovėje, kiti moksleiviai vadovaujami mokytojų, tėvų, draugų patarimais, dar kiti iš viso neplanuoja savo ateities, todėl rinkdamiesi profesiją nesvarsto ir neanalizuoja argumentų pagrįstumo (Adamonienė, Daukilas, Krikščiūnas, 2001; Pociūtė, 2001). L.Jovaiša (1999) teigia, kad moksleivis iš karto negali nuspręsti, kuo būti ir ką veikti ateityje. Todėl norint padėti išsirinkti tinkamą profesiją, būtina suteikti konsultavimo pagalbą.

Mūsų darbe prie objektyviųjų profesijos pasirinkimo veiksnių priskirtos ir lyčių bei lyčių intelekto skirtumų teorijos, kadangi mūsų manymu, individas negali pasirinkti, kuo gimsta, todėl egzistuoja tam tikri objektyvūs biologiniai ir psichologiniai bruožai, būdingi lytims.

Lyčių intelekto skirtumai aiškinami biologinėmis, psichosocialinėmis, sociodemografinėmis teorijomis. Biologinė lyčių intelekto skirtumų teorija teigia, kad iki 15 m. mergaičių smegenų dydis yra didesnis nei berniukų, o suaugusių moterų abu pusrutuliai yra geriau išvystyti negu vyrų, kas sąlygoja geresnius erdvinio mąstymo ir verbalinius gebėjimus. Tačiau berniukai ir vyrai turi daugiau matematinių gabumų. Ši teorija iš dalies paaiškina, kodėl merginos/moterys dažniau renkasi humanitarinių/socialinių mokslų disciplinas ar profesijas, o vaikinai/vyrai – matematinių gebėjimų reikalaujančias profesijas. Tačiau lietuvių teoretikės Žalėnienė, Servetkienė ir kt. teigia, kad tokie skirtumai yra sąlyginiai. Egzistuoja tik vienas pagrindinis lyčių skirtumas, tai, kad moterys gimdo vaikus. Visi kiti (ūgis, svoris, fizinė jėga, intelektas) jie yra sąlyginiai.

Rakauskienės, Žalėnienės teigimu, socialiniai lyčių ypatumai yra susiję su visuomenės suformuotomis lyčių vyriškumo ir moteriškumo sampratomis, kurios yra įdiegiamos socializacijos metu, mokant berniukus ir mergaites lyčių vaidmenų (Žalėnienė, Rakauskienė, 2014, p. 28).

Autorės remiasi lyčių lygybės teorija, kuri teigia, kad visi asmenys privalo turėti lygias galimybes realizuoti savo žmogiškąjį potencialą. Lyčių lygybė reiškia vienodą moterų ir vyrų bei jų esamų skirtumų ir skirtingų vaidmenų visuomenėje pripažinimą (ten pat., p. 32). Vienas svarbiausių lyčių lygybės rodiklių – moterų dalyvavimas priimant sprendimus.

Kita lyčių teorija – lyčių vaidmenų teorija – teigia, kad :

1. namų ūkio veikla turi būti vertinama kaip ūkio šaka, kurioje sukuriama pridėtinė vertė;
2. lyčių lygybė suprantama, kaip vienodos vyrų ir moterų prieinamumo prie ekonominių išteklių, jų panaudojimo ir kontrolės galimybės;

3. lyčių lygybė ir ekonominis efektyvumas yra sinergetiniai, t.y., glaudžiai vienas su kitu susiję elementai;
4. analizė pagal lytį pateikiama kaip diagnostinis planavimo instrumentas, kuris naudojamas tam, kad užkirstų kelią neefektyviam išteklių paskirstymui (ten pat., p. 43).

Atlikta teorijų analizė atskleidė, kad profesinės motyvacijos teorijos, kaip ir motyvų teorijos daugiausia remiasi individo psichologinių veiksnių analize. Tik nedaugelis mokslininkų išskyrė būtent profesinių konsultavimo tarnybų reikšmę siekiant užtikrinti tolygų individų pasiskirstymą profesijų atžvilgiu. Analizuojant teorijas lyčių aspektu, ypatingai išsiskiria mokslininkų polinkis profesijos pasirinkimo motyvus susieti su sociodemografiniais, sociokultūriniais ir psichologiniais veiksniais, paverčiant juos nepakeičiamais įtakojančiais faktoriais. Būtent lyčių lygybės teorijos atskleidžia nepakankamus šių teorijų argumentus, siekiant apibrėžti, kas lemia profesijos pasirinkimą.

1.2.4 Stereotipo samprata ir jo įtaka profesijos pasirinkimui

Anksčiau apžvelgtos profesijos pasirinkimo teorijos yra glaudžiai susijusios su stereotipo samprata.

Stereotipas kilo iš pranc. termino „stereotype“ ir iš graikų k. termino „stereos“, kuris reiškia „tvirtas“ ir „typos“, kuris reiškia „teorija“ (vgl. Matzcas, p. 3).

Stereotipai yra kognityviniai elementai arba pirmasis ir antrasis mokymosi ir mąstymo lygiai, t. y. mokymosi ir mąstymo, kuri atlieka visi gyvūnai. Nes taip gyvūnai dalijasi žiniomis, stereotipiškai arba net tiesiogiai per sąlyginius refleksus, kurie taip pat išlieka stereotipiniai. Kitaip tariant, gyvūnai visada perims iš kitų viską, kas tinka nepriklausomai nuo to, ar tai tinkama, ar ne. Stereotipai gali atrodyti žemi ir primityvūs žvelgiant iš mūsų trečiojo lygio žmogiškosios perspektyvos, tačiau stereotipai yra palyginti pažangi forma arba sąmoninis mokymasis ir mąstymas, kad jie yra labai greiti, efektyvūs, stabilūs ir griežti, todėl sąmonėje labai patikimi. (Matzcas, 2016, p.3).

Tiksliau tariant, stereotipai - tai įskiepytos arba įtrauktos žinios, sėkmingos idėjos, kaip tiesiogiai ar netiesiogiai atlikti bet kokią veiklą, kad patenkintumėte savo poreikius, nepriklausomai nuo to, ar tai yra tikslus, naudingas, saugus, tinkamas, efektyviausias būdas, ar ne. Nes tol, kol stereotipai veikia, žmonės visada jais naudojasi ir dalijasi tarpusavyje, net ir nesąmoningai. (ten pat., p 3).

Todėl individų įsitikinimai ir stereotipai gali būti tinkami, griežti, tikslūs, adekvatūs, veiksmingi, teisėti, moralūs ir t. t., jei jie pagrįsti tinkamu mąstymu, susijusiu su tinkamais, tiksliais faktais ir žiniomis. Jei jie grindžiami nepakankamomis, neišsamiomis, neadekvačiomis, negaliojančiomis ar klaidinančiomis žiniomis ir faktais, tokie stereotipai gali sąlygoti jūsų amoralų, žalingą, ar neteisėtą elgesį (ten pat, p. 13).

Stereotipu vadinama išankstinė nuomonė apie tam tikros grupės asmenines savybes (Vasiliauskaitė, 2012). Stereotipai kyla iš realių socialinių struktūrinių santykių (Eagle, pgl Kuzmickaitę, Tamošiūnaitę, 2000; p.23). Ši teorija buvo kritikuojama tyrėjų Hoffman ir Hurst, kurie teigė, jog stereotipas formuojasi racionalizacijos pagrindu, siekiant paaiškinti įgimus skirtumus. (ten pat, p.27).

Meškauskaitės (2012) teigimu, stereotipai įgyja vertę tuomet kaip individai pradeda vertinti aplinkinius, juos išskirdami kaip “kitokius”, “nenormalius”, “neatitinkančius” nustatytų normų (Meškauskaitė, 2012).

Stereotipai gali formuotis rasiniu, etniniu, lyties, religiniu ir kt pagrindu. Vasiliauskaitės teigimu, stereotipai yra paprastesni už tikrovę, dažniausiai yra perimti iš artimiausios aplinkos (tėvų, draugų, žiniasklaidos). Stereotipai prigyja visuomenėje, kadangi individams reikalingas aiškumas, pagal kokias normas elgtis, kaip suvokti aplinką. Stereotipas nurodo į tam tikrų taisyklių ir formų pripažinimą, kuris padeda susiorientuoti aplinkoje.

Tyrėjai pažymi, kad stereotipų nulemtas aplinkos vertinimas yra klaidingas, neobjektyvus (Vasiliauskaitė, 2012; Lippman, 1922, pgl. Kuzmickaitę, Tamošiūnaitę, 2000). Lippman teigimu, stereotipai tik iš dallies reprezentuoja pasaulį. Jie atspindi apibendrintą supratimą, kuris neigia bet koki individualumą. Lippman tegimu, egzistuoja pagrindinės stereotipizavimo priežastys:

1. Ekonomijos principo panaudojimas. Šis principas aiškinamas kaip individo siekis naujus faktus jungti su senaisiais, tokiu būdu kuriant sąmonėje kategorijas. Šios kategorijos sukuria individo asmeninių vertybių visumą;
2. Pastangos apsaugoti savo vertybes (ten pat, p.23).

Atlikta teorinė analizė leidžia teigti, kad stereotipai atlieka tiek teigiamą (kaip padedantį susigaudyti socialinėje aplinkoje ir apibrėžti save aplinkinių atžvilgiu), tiek neigiamą (lemia neobjektyvų požiūrį į aplinką) vaidmenį.

Etninis stereotipas tai tam tikro laikotarpio etninės bendrijos ar grupės narių įvaizdis. Pagal etninį stereotipą etninės bendrijos ar grupės atstovams asmeninės savybės dažniausiai priskiriamos *a priori*. Etninis stereotipas būna dvejopas: susikurtas pačių apie save (paprastai vyrauja teigiami vaizdiniai) ir apie kitas etnines bendrijas ar grupes (dažniausiai neigiami vaizdiniai). Etniniam stereotipui būdinga supaprastinimas, iškeliami vienas ar keli tariami bruožai. Pavyzdžiui, žemaičiai kitų lietuvių laikomi užsispyrusiais, suvalkiečiai – šykščiais. (Trimakas, Visuotinė enciklopedija).

Socialinis stereotipas tai tam tikros socialinės grupės ir jos atstovų fiksuotas, šabloniškas, labai apibendrintas vertinimas, vaizdinys. Socialinis stereotipas dažniausiai susijęs su individo išskirtinėmis ir akivaizdžiomis savybėmis, pavyzdžiui, lytimi, rase, amžiumi, negalia. Individui suteikdami bazinį suvokimą socialiniai stereotipai padeda suprasti socialinį pasaulį, greitai susiorientuoti ir veikti naujose situacijose, suvokti ir sisteminti didelį kiekį dinamiškos informacijos. Socialinis stereotipas laikomas socialiniu reiškiniu, nes atspindi kolektyvinį elgesį tam tikrų asmenų grupių atžvilgiu. Socialinis stereotipas yra kognityvinių procesų ir socializacijos metu įgytos patirties išraiška, formuojanti suvokimą apie tai pačiai ir kitoms socialinėms grupėms priklausančius asmenis, socialiniai stereotipai nėra visuotiniai ir prigimtiniai. Sąveikaujant su stereotipizuojamomis socialinėmis grupėmis gaunama informacija suvokiama ir apdorojama tokiais būdais, kurie patvirtina ir remia egzistuojančius socialinius stereotipus, o stereotipizuojamas asmuo skatinamas elgtis taip, kad jis atitiktų stereotipinius lūkesčius. Mokslininkus daugiausia domina neigiami socialinio stereotipo kūrimo padariniai: socialinio pasaulio suprimityvinimas, klaidingos nuostatos apie tam tikras socialines grupes, jų stigmatizavimas (neigiamų savybių priskyrimas asmenims ar jų grupėms), diskriminacija. (Šumskienė, Visuotinė enciklopedija).

Kadangi mūsų tyrimo objektas – vyrai ir moterys, reikia apibrėžti kas tai yra lyties stereotipas.

Lyties stereotipas yra susijęs su moters vaidmens visuomenėje ir šeimoje menkinimu (Jaloševskaja, 2012). Visuomenėje yra nusistovėjęs stiprus požiūris, kad moteris neturi teisės savarankiškai spręsti problemas, ir kad jos pagrindinė užduotis – auginti vaikus ir rūpintis namais (Jaloševskaja, 2012). Darbas laikomas reikalingu moteriai, tačiau pats darbo pobūdis yra menkinamas. Šį teiginį patvirtina tyrėja Amanda Bird (2012), kuri teigia, kad moterų atstovaujamos profesijos yra nuvertinamos todėl, kad šios profesijos darbo rinkoje laikomos

“pavaldžiomis”, taip pat, kad joms reikalingi “moteriški bruožai”: pakantumas, paklusnumas, kantrybė. Tokį požiūrį sąlygoja patriarchalinis mąstymas (Bird, 2007).

Stereotipai lemia, kad egzistuoja “vyriški” ir “moteriški” bruožai: vyrams priskiriamas veiklumas, veržlumas, o moterims - visuomeniškumas ir ekspresyvumas. (Gupta, Turban, Pareek, 2012; p.771). Autoriai remiasi tyrėjo Schmader teigimu, kad stereotipinio elgesio priežastis – subtilus stereotipinės informacijos pateikimas. Jeigu stereotipinė informacija bus pateikta subtiliai, individai ją priims greičiau ir lengvai, negu kad neigiamą stereotipinę informaciją (Schmader, et al; 2008; pgl. Gupta, Turban, Pareek, 2012; p. 774).

Kiek kitokius rezultatus pateikė Stonkienė (2003), kuri tyrė žiniasklaidos priemonės pateikiamos šeimos stereotipų analizę. Ji nustatė, kad žiniasklaidos priemonėse moteris dažniau vaizduojama kaip stipri, nepriklausoma, agresyvi lygiavertė vyro partnerė. Tačiau išlieka stereotipas, kad moteris turi rūpintis namais ir vaikais, o vyrui priskiriama rizikos veikla, hedonistinis laiko leidimas (Stonkienė, 2003).

Urbonienės ir Stanišauskienės (2005) atliktas asmeninių savybių ir gebėjimų vertinimo bei jų priskyrimo profesijai tyrimas tarp vaikinių ir merginų atskleidė, kad tiek vaikinai, tiek merginos nurodo panašius asmenybės bruožus, tačiau merginos iš savės reikalauja daugiau. Vaikinai išskyrė tokias savybes kaip “pasitikėjimas savimi”, “išmonė”. Tuo tarpu merginos pateikė tokias savybes kaip “savarankiškumas”, “platus akiratis”, “gabumai”, “valia”, “ryžtas”, kurios įprastai yra laikomos vyriškomis (Urbonienė, Stanišauskienė, 2005; p.100).

Taigi, stereotipas gali būti tiek teigiamas, tiek neigiamas. Yra susijęs su tam tikra aplinkos kontrole.

Vertinant profesijos pasirinkimo teorijas stereotipo požiūriu, jos taip pat sukurtos, remiantis stereotipais. Stereotipo požiūriu vertinant intelekto skirtumų teoriją, vyrų ir moterų intelekto gebėjimai yra standartizuojami, tai lemia tradicinį jų vertinimą, kad vyrai labiau linkę į matematinį, anaitinį mąstymą, o moterys labiau pasižymi erdviniu mąstymu, jausmingumu. Tai lemia tradicinį berniukų ir mergaičių auklėjimą, tiek šeimoje, tiek mokykloje. Tokiu atveju yra sumenkinami kiti inndividų gebėjimai, kurie yra mažiau išreikšti. Stereotipinis vertinimas gali lemti, kad individai nesigilina į savo gebėjimus, kuriuos iš tikrųjų turi, o pirima visuomenės primestus standartus, kokius gebėjimus jie privalo lavinti.

Stereotipinis mąstymas lemia tai, kad individai nesuformuoja individualių profesijos pasirinkimo motyvų. Jie daugiausia remiasi iš artimos aplinkos perimtais pavyzdžiais.

Lyčių vaidmenis visuomenėje taip pat lemia stereotipai. Standartiniai visuomenėje nusistovėję lyčių tarpusavio santykiai lemia, kad profesiniai motyvai gali būti įtakojami siekio suderinti karjerą su socialiniais vaidmenimis. Pvz., laikydamasi visuomenėje paplitusio požiūrio, kad moteris pirmiausia turi rūpintis šeima, moteris bus labiau orientuota į tas profesijas, kurios leis suderinti šeimą ir darbą.

Skyriaus apibendrinimas. Šiame skyriuje apžvelgėme profesijos pasirinkimo reikšmę darbo rinkoje. Atlikta profesijos pasirinkimo motyvų ir lyties stereotipo analizė leidžia teigti, kad profesijos pasirinkimo motyvų teorijos yra glaudžiai susijusios su lyčių stereotipais visuomenėje, kurie lemia netolygų vyrų ir moterų pasiskirstymą darbo rinkoje profesiniu atžvilgiu.

Kitame skyriuje bus pristatomi ir analizuojami empirinio tyrimo rezultatai.

II. EMPIRINIO TYRIMO METODOLOGIJA

2.1 Tyrimo organizavimas

Tyrimas vyko 2021 m. lapkričio 3-19 d. Tyrimo metu buvo atrenkami ir analizuojami Lietuvos Užimtumo Tarnybos prie LR Socialinės ir darbo ministerijos ministerijos Vilniaus sk. Duomenų bazėje saugomi duomenys.

Tyrimo panaudotas kiekybinis duomenų analizės metodas. Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, kokiais motyvais remiantis vyrai ir moterys pasirenka profesiją. Tyrimas vykdytas, remiantis teorinėje dalyje pateikta profesijos pasirinkimo metodų analize. Respondentams buvo siunčiamos anketos, kuriose buvo suformuluota 14 klausimų. Buvo siekiama reprezentuoti tokias respondentų savybes:

1. Lytis
2. Amžius
3. Gyvenamoji vieta
4. Išsilavinimas.

Respondentams siunčiant anketas, buvo pasaiškintas tyrimo tikslas, uždaviniai, pateikti paaiškinimai, kaip pildyti anketas. Anketose buvo pateikti uždri klausimai.

Siekiant palyginti vyrų ir moterų profesijos pasirinkimo motyvų skirtumus, anketos buvo siunčiamos atskirai vyrams ir moterims, pagal atskiras amžiaus grupes.

Anketą sudaro 14 klausimų.

Pirmieji keturi klausimai skirti nustatyti, koks respondentų dalyvavimas statistiškai lyties, amžiaus, išsilavinimo ir gyvenamosios vietos atžvilgiu.

Penktas klausimas: „kurioje srityje įgijote išsilavinimą?“ skirtas nustatyti, kaip skiriasi vyrų ir moterų išsilavinimas, kurioje srityje daugiau vyrų, kurioje – moterų.

Šeštasis klausimas: „kas paskatino pasirinkti turimą specialybę?“ skirtas nustatyti, kokiais motyvais remiantis respondentai rinkosi pirmąją specialybę. Klausimas suformuluotas, remiantis socialinės aplinkos įtakos, vyrų ir moterų intelekto skirtumų, asmeninių gebėjimų ir kt teorijomis.

Septintasis klausimas: „ar dirbate/ruošiatės dirbti pagal įgytą specialybę?“ skirtas išsiaiškinti, kokia dalis respondentų iš tikrųjų dirba pagal įgytą specialybę. Klausimas suformuluotas, remiantis socialinės aplinkos įtakos teorija, teigiančia, kad individus atitinkamą profesiją rinktis skatina aplinkos įtaka, joje susiformavę stereotipai. Todėl galima daryti prielaidą, kad profesiją renkami ne savo noru ir vėlesniame amžiuje yra linkę ją keisti, arba baigęs studijas nedirba pagal įgytą specialybę.

Aštuntasis klausimas: „jeigu nedirbate pagal specialybę, nurodykite priežastį“ suformuluotas, siekiant išsiaiškinti respondentų motyvus, kodėl jie nedirba pagal įgytą specialybę, kokios priežastys tai lemia.

Devintasis klausimas: „ar norėtumėte keisti specialybę?“ ir dešimtas klausimas „kurioje srityje norėtumėte įgyti žinių?“ skirti nustatyti respondentų polinkį į atitinkamas darbo sritis kaip skiriasi vyrų ir moterų poreikiai, vertinant statistiniu požiūriu.

Vienulištas klausimas: „kodėl pasirinkote būtent šią sritį?“ skirtas atskleisti vyrų ir moterų motyvus, kodėl jie norėtų dirbti būtent šioje srityje.

Dvyliktasis klausimas: „apibūdinkite savo asmeninius gebėjimus ir savybes“, yra skirtas nustatyti, kaip vyrai ir moterys vertina savo individualius gebėjimus ir savybes, jų pritaikymą darbe. Klausimas suformuluotas, remiantis intelekto skirtumų ir asmeninių gebėjimų teorijomis.

Tryliktasis klausimas: „Jūsų nuomone, ar Lietuvoje pakankamai pateikiama informacijos apie profesijas“ ir keturioliktasis klausimas: „jeigu norėtumėte keisti savo specialybę, kokios pagalbos

tikėtumėtės?“ skirti nustatyti, ar pasitvirtina tyrime iškelta hipotezė apie informacijos apie profesijos trūkumą; taip pat, siekiama atskleisti, kokios informacijos trūksta, kokios pagalbos respondentai tikėtusi.

Respondentų atranka. Tyrimo pradžioje buvo apibrėžta tyrimų aibė: respondentai 15-25, 26-35, 36-45, 45+ amžiaus grupėse, įvairaus išsilavinimo.

Tačiau išsiuntus pirmąją bandomąją anketą, paaiškėjo, kad respondentai, turintys ilgalaikį darbą, negali atsakyti į didžiąją dalį klausimų. Todėl tyrimui buvo atrinkti tik bedarbio statusą turintys respondentai.

Taip pat, pirminė anketa atskleidė, kad visiškai yra neaktyvūs 15-24 m. amžiaus respondentai, todėl jų taip pat buvo atsisakyta. Be to, apie 15-22 m. amžiaus grupės respondentus Užimtumo Tarnybos duomenų bazėje pateikta labai mažai informacijos, jie nėra tikslinė bedarbių grupė.

Po vieną anketos egzempliorių buvo išsiųsta vidurinėms mokykloms: Vilniaus Žirmūnų gimnazijai, Vilniaus Šv. Kristoforo gimnazijai, tačiau atsakymų nesulaukta.

Siekiant reprezentuoti kuo didesnę Lietuvos vyrų ir moterų populiacijos dalį, respondentai buvo atrinkti iš didžiųjų Lietuvos miestų: Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Panevėžio ir Šiaulių.

Išsilavinimo požiūriu, aktyviau dalyvavo aukštesnįjį ir aukštąjį išsilavinimą turintys asmenys, todėl tyrimo dalyvių su viduriniu/profesiniu išsilavinimu buvo atsisakyta.

Iš viso tyrime dalyvavo 212 respondentų, iš jų – 164 moterys ir 48 vyrai.

Tyrimo rezultatų aptarimas. Tikslinė grupė 25-34 m.

Dauguma moterų ir vyrų (60 proc.) buvo įgijusios aukštąjį išsilavinimą, likusioji dalis (40 proc.) – aukštesnįjį. (1 pav.) Išsilavinimo sritis: dauguma moterų dirbo gamybos, pramonės (13 proc.) srityje, o vyrai – inžinerijos, mechanikos (21,7 proc.). (2 pav.).

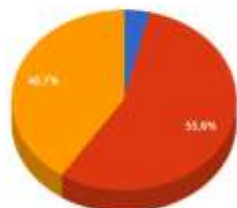
1 pav.

Moterys

Vyrai

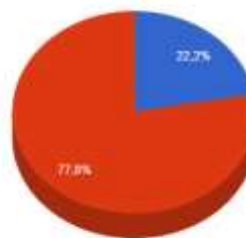
4. Koks Jūsų išsilavinimas?

- 1. Aukštesnysis
- 2. Aukštasis/neuniversitėtinis
- 3. Aukštasis/universitėtinis
- 4. Baigiau kursą



4. Koks Jūsų išsilavinimas?

- 1. Aukštasis/neuniversitėtinis
- 2. Aukštasis/universitėtinis
- 3. Baigiau kursą



2 pav.

Moterys

Vyrai

5. Kurioje srityje įgijote išsilavinimą? (galite pažymėti kelis, jeigu turite daugiau nei vieną specialybę)

- 1. Administravimas
- 2. Apsauga, gelbėjimo pasla...
- 3. Dizainas, architektūra
- 4. Dizainas
- 5. Energetika, elektronika
- 6. Finansai, apskaita, auditas
- 7. Gamtybė, pramonė
- 8. Inžinerija, mechanika
- 9. IT, telekomunikacijos
- 10. Klientų aptarnavimas, pa...
- 11. Logistikos, transporto vad...
- 12. Maisto gamyba



5. Kioje srityje įgijote išsilavinimą/baigėte kursą? (galima pasirinkti kelis variantus, jeigu turite daugiau nei vieną specialybę)

- 1. Administravimas
- 2. Apsauga, gelbėjimo pasla...
- 3. Dizainas, architektūra
- 4. Druodimas
- 5. Energetika, elektronika
- 6. Finansai, apskaita, auditas
- 7. Gamtybė, pramonė
- 8. Inžinerija, mechanika
- 9. IT, telekomunikacijos
- 10. Klientų aptarnavimas, pa...
- 11. Logistikos, transporto vad...
- 12. Maisto gamyba



Atitinkamos srities išsilavinimo įgijimo motyvai: dauguma moterų atsakė, kad rėmėsi savo mokymosi rezultatais (33,3 proc.), savo pomėgiais (29,6 proc.) ir kitais motyvais (tokiais kaip ypatingas įvykis, nutikęs gyvenime) (20,4 proc.). Absoliuti dauguma vyrų atsakė, kad rėmėsi savo pomėgiais (66,7 proc.) (3 pav.).

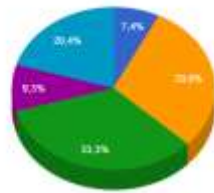
3 pav.

Moterys

Vyrai

5. Kas paskatino pasirinkti mokytis turimos specialybės?

- 1. tėvai paskatino
- 2. draugai
- 3. norėjau savo patirties
- 4. norėjau savo mokymosi rezultatams
- 5. sunkiau geresni atlyginimai
- 6. kita (rašyti rašantysis (rašyti gyvenimo ir pan.)



6. Kas paskatino mokytis šiuo metu turimos specialybės?

- 1. tėvai paskatino
- 2. draugai
- 3. norėjau savo patirties
- 4. norėjau savo mokymosi rezultatams
- 5. dėlto kaperis galimybės
- 6. kita (rašyti rašantysis (rašyti gyvenimo ir pan.)



Į klausimą, ar dirba pagal turimą išsilavinimą (ar galbūt ieško darbo) moterų atsakymų rodikliai pasiskirstė per pusę (50 proc. ir 50 proc.), tuo tarpu vyrų absoliuti dauguma atsakė, kad ne (86, 7 proc.). (4 pav.)

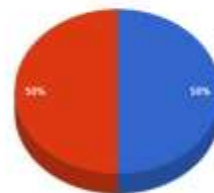
4 pav.

Moterys

Vyrai

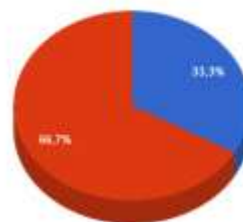
7. Ar dirbate/nuolatės dirbti pagal įgytą specialybę?

- 1. Taip
- 2. Ne



7. Ar šiuo metu dirbate pagal įgytą specialybę?

- 1. Taip
- 2. Ne



Pagrindiniai motyvai, kodėl nedirba pagal turimą specialybę moterų grupėje buvo tai, kad gavo geriau apmokamą darbą (26,7 proc.), ir kad neketina dirbti, nes ta sritis nedomina (20 proc.). Vyrai nurodė, kad neturi darbo patirties (26,7 proc.) ir kad ta sritis nedomina (20 proc.) (5 pav.)

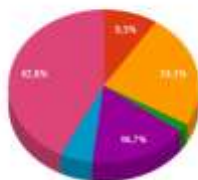
5 pav.

Moterys

Vyrai

8. Jeiigu nedirbate pagal įgytą specialybę, nurodykite priežastį (jeigu į 7 kl. atsakėte teigiamai, šį klausimą praleiskite)

- 1. nerandu išsivieną atitinkančio darbo
- 2. neketinu dirbti pagal įgytą specialybę, nes ji manęs nedomina
- 3. nerandis darbo pagal įgytą specialybę, nes nebūna tok...
- 4. nebūčiau pagal įgytą specialybę, nes nesuakibau s...
- 5. nebūčiau pagal specialybę, nes įgyta patirtis nepatinka
- 6. nebūčiau, nes šiuo problemu, su sveikata
- 7. neatsakė | klausimą



8. Jeiigu nedirbate pagal įgytą specialybę, nurodykite priežastį (jeigu dirbate, klausimą praleiskite)

- 1. nerandu išsivieną atitinkančio darbo
- 2. neketinu dirbti pagal įgytą specialybę, nes ji manęs ned...
- 3. nerandis darbo pagal įgytą specialybę, nes nebūna dar...
- 4. nebūčiau pagal įgytą specialybę, nes nesuakibau s...
- 5. nebūčiau pagal specialybę, nes gaviau geriau apmokamą...
- 6. nebūčiau, nes šiuo problemu, su sveikata
- 7. nebūčiau dėl asmeninių p...
- 8. neatsakė | klausimą



Keisti specialybę sutiktų tiek vyrai, tiek moterys, su nežymiu skirtumu: moterys 46,3 proc. ir 35,2 proc., vyrai – 40 proc. ir 33,3 proc. Jeigu reikėtų rinktis kitą specialybę, moterys nurodė, kad rinktųsi švietimo, meno, kultūros (22,2 proc.), grožio industrijos (14,8 proc.) ir internetinių technologijų sritis (13 proc.); vyrų absoliuti dauguma rinktųsi internetines technologijas (40 proc.) (6 pav.)

6 pav.

Moterys

Vyrai



Pagrindiniai specialybės pasirinkimo motyvai pasiskirstė įvairiai, daugiausia atsakymų tiek vyrų, tiek moterų grupėje žymus karjeros perspektyvų motyvas: moterys 31,5 proc. ir vyrai 26,7 proc.; antras motyvas – tai, kad anksčiau neturėjo galimybių studijuoti šioje srityje: moterys 31.5 proc. ir vyrai 20 proc. (7 pav.)

7 pav.

Moterys

Vyrai



Šioje srityje tiek vyrų, tiek moterų atsakymai pasiskirstė apylygiai: nurodomi matematiniai, analitiniai (moterys 26,3 proc.), greita reakcija, organizuotumas (moterys 21,1 ir vyrai 22,1 proc.), atidumas, kruopštumas (moterys 23,7 proc. ir vyrai 17,6 proc.). (8 pav.)

8 pav.

Moterys

12. Apibūdinkite savo gebėjimus ir asmenines savybes (galima pasirinkti kelis variantus, atsakyti privaloma)

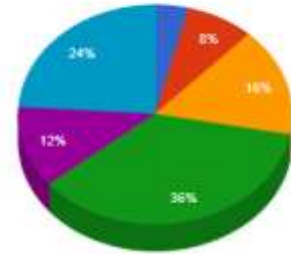
- 1. matematiniai, analitiniai gebėjimai
- 2. specifinės žinios
- 3. jautrus reagavimas, dėmesys klientui
- 4. atidumas, kruopštumas, punctualumas
- 5. greita reakcija, lankumas laiko planavimas, organizaciniai gebėjimai
- 6. gebėjimas vadovauti



Vyrai

12. Apibūdinkite geriausius savo gebėjimus ir asmenines savybes (galima pasirinkti kelis variantus, atsakyti privaloma)

- 1. matematiniai, analitiniai gebėjimai
- 2. erdviniai
- 3. jautrus mąstymas, dėmesys klientui
- 4. atidumas, kruopštumas, punctualumas
- 5. greita reakcija, lankumas laiko planavimas, organizaciniai gebėjimai
- 6. gebėjimas vadovauti



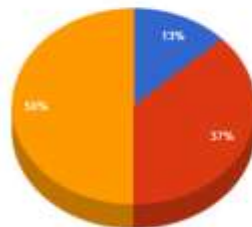
Informacijos apie specialybes, darbo specifiką absoliuti dauguma moterų ir vyrų šioje amžiaus grupėje atsakė neigiamai, kad jos nepakanka, ji neišsami (8 pav.).

8 pav.

Moterys

13. Jūsų nuomone, ar Lietuvoje yra pakankamai pateikiama informacijos apie profesijas, darbo pobūdį?

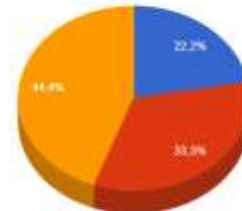
- 1. Taip
- 2. Ne
- 3. Kai kur informacija pateikiama nepakankamai



Vyrai

13. Jūsų nuomone, ar Lietuvoje yra pakankamai pateikiama informacijos apie profesijas, darbo pobūdį?

- 1. Taip
- 2. Ne
- 3. Kai kur informacija pateikiama nepakankamai



Į klausimą, kokios pagalbos tikėtumėtės, keičiant specialybę, tiek moterys, tiek vyrai dažniausiai nurodė darbdavių lankstumą, leidžiant tuo pačiu ir dirbti, ir mokytis. (9 pav.)

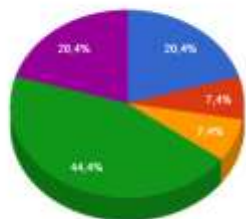
9 pav.

Moterys

Vyrai

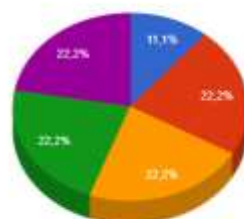
14. Jeigu norėtumėte keisti specialybę, kokios pagalbos tikėtumėtės?

- 1. suteikti platesnę informaciją apie pareigas ir darbo specifiką
- 2. kad darbdavys suteiktų galimybę apsilankyti darbo vietoje
- 3. daugiau informacijos apie karjeros galimybes, kokiu galimi karjeros etapai
- 4. kad darbdavys suteiktų galimybę ir mokytis, ir tuo pačiu dėti
- 5. didesnio finansavimo iš valstybės jeigu esate užsienyje



14. Jeigu norėtumėte keisti specialybę, kokios pagalbos tikėtumėtės?

- 1. suteikti platesnę informaciją apie pareigas ir darbo specifiką
- 2. kad darbdavys suteiktų galimybę apsilankyti darbo vietoje
- 3. daugiau informacijos apie karjeros galimybes, kokiu galimi karjeros etapai
- 4. kad darbdavys suteiktų galimybę ir mokytis, ir tuo pačiu dėti
- 5. didesnio finansavimo iš valstybės jeigu esate užsienyje



Apibendrinant šios grupės rezultatus, matyti, kad pagrindinis profesijos/specialybės pasirinkimo motyvas yra asmeniniai gebėjimai ir pomėgiai, tai reiškia, kad respondantai labiau remiasi savo individualiu sprendimu, neįtakojami aplinkos. Tačiau respondentų pasiskirstymas darbo sričių atžvilgiu vis dėlto išlieka tradicinis – vyrai nelinkę rinktis „moteriškoms“ laikomų profesijų.

Tikslinė grupė 35-44.

Šioje grupėje daugiau vyrų nei moterų yra įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą. (10 pav.)

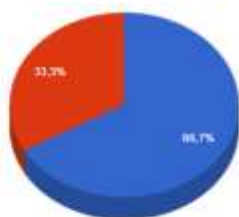
10 pav.

Moterys

Vyrai

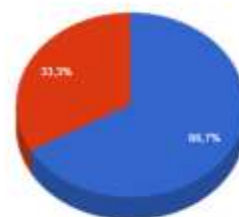
3. Koks Jūsų išsilavinimas?

- aukštasis universitetinis
- aukštasis neuniversitetinis
- kitas



3. Koks Jūsų išsilavinimas?

- aukštasis universitetinis
- aukštasis neuniversitetinis
- kitas



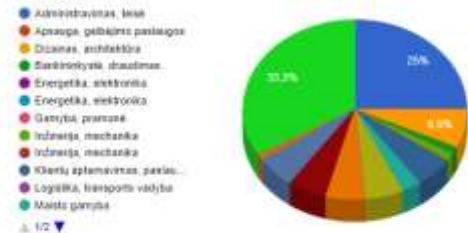
Pasiskirstymo pagal profesijas atžvilgiu moterys dominuoja administravimo, teisės (25 proc.), o vyrai inžinerijos, mechanikos (10,8 proc.) srityse (11 pav.)

11 pav.

Moterys

Vyrai

5. Kurioje srityje įgijote išsilavinimą? (galima pasirinkti kelis variantus)



5. Kurioje srityje įgijote išsilavinimą? (galima pasirinkti kelis variantus, jeigu esate įgijęs daugiau nei vieną specialybę)



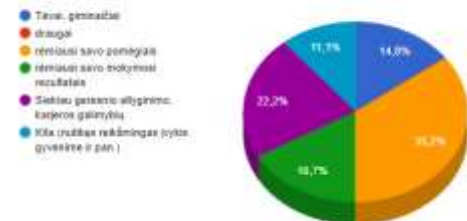
Pagrindiniai profesijos pasirinkimo motyvai šioje grupėje nurodomi asmeniniai pomėgiai (moterys 35,2 proc. ir vyrai 37,5 proc.), karjeros galimybės (moterys 22,2 proc. ir vyrai 25 proc.) bei mokymosi rezultatai (moterys 16,7 proc., vyrai 12,5 proc.). (12 pav.)

12 pav.

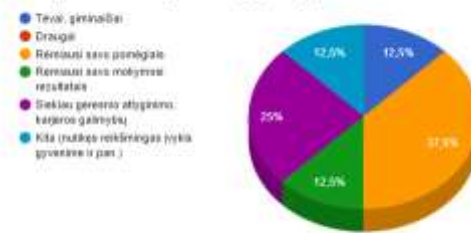
Moterys

Vyrai

6. Kas paskatino rinktis turimą specialybę?



7. Kas paskatino studijuoti turimą specialybę?



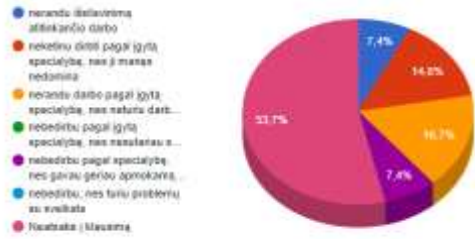
Pagal įgytą išsilavinimą daugiau dirba moterų (61 proc.) negu vyrų (50 proc.). Toje grupėje, kuri nurodė, kad nedirba pagal specialybę moterys (38,9 proc.) nurodė, kad gavo geriau apmokamą darbą (53,7 proc.), įgyta specialybė nedomina (14,8 proc.) arba neturi darbo patirties (16,7 proc.). Vyrų grupėje vyravo atsakymai, kad įgyta specialybė nedomina ir kad neturi darbo patirties (po 16,7 proc.) (13 pav.)

13 pav.

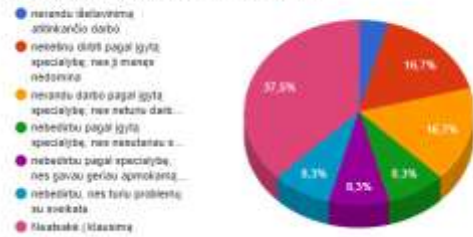
Moterys

Vyrai

8. Jeigu nedirbate pagal įgytą specialybę, nurodykite priežastį (jeigu į 7 klį atsakėte teigiamai, šį klausimą praleiskite)



8. Jeigu nedirbate pagal įgytą specialybę, nurodykite priežastį (jeigu į 8 klį atsakėte teigiamai, šį klausimą praleiskite)



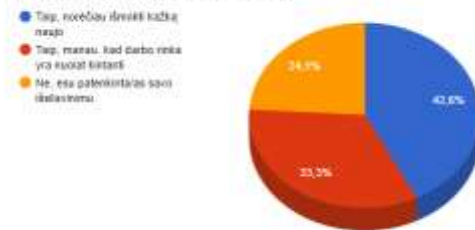
Specialybę keisti norėtų tiek vyrai, tiek moterys – atitinkamai 75 proc. ir 67 proc. (14 pav.)

14 pav.

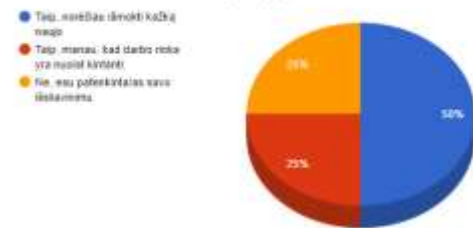
Moterys

Vyrai

9. Ar norėtumėte keisti savo specialybę?



10. Ar norėtumėte keisti savo specialybę?



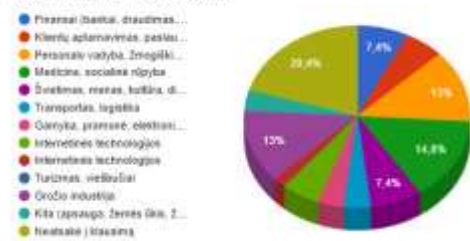
Kaip alternatyvią specialybę moterys nurodė medicinos, socialinės rūpybos (14,8 proc.), personalo vadybą (13 proc.), grožio industrijos sritis (13 proc.). Tuo tarpu vyrai nurodė gamybos, pramonės, statybos (20,8 proc.), internetinių technologijų (20,8 proc.), transporto ir logistikos sritis (16,7 poc.) (15 pav.)

15 pav.

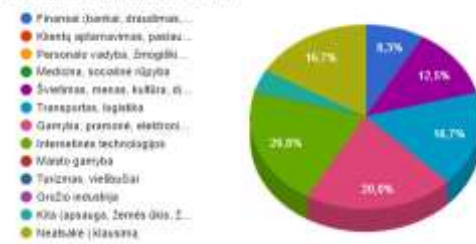
Moterys

Vyrai

10. Kurioje srityje norėtumėte įgyti žinių? (jeigu į 9 kl. atsakėte neigiamai, klausimą praleiskite)



11. Kurioje srityje norėtumėte įgyti žinių? (jeigu į 10 kl. atsakėte neigiamai, klausimą praleiskite)



Pagrindiniai motyvai, kodėl pasirinktos būtent šios sritys, tarp moterų vyravo atsakymas, kad visada norėjo studijuoti šioje srityje, bet neturėjo galimybių (31,5 proc.), turi patirties šioje srityje (18,5 proc.), mato daugiau karjeros perspektyvų (16,7 proc.). Panašus pasiskirstymas ir tarp vyrų. (16 pav.).

16 pav.

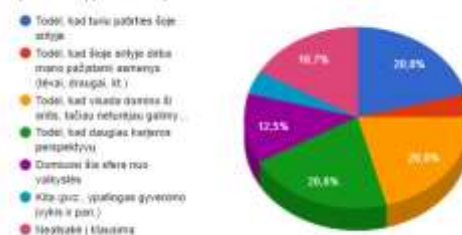
Moterys

Vyrai

11. Kodėl pasirinkote būtent šią sritį? (jeigu nenorite keisti specialybės, šį klausimą praleiskite)



12. Kodėl pasirinkote būtent šią sritį? (jeigu nenorite keisti specialybės, šį klausimą praleiskite)



Asmeninių gebėjimų ir savybių kategorijoje tiek vyrų, tiek moterų atsakymai pasiskirstė apylygiai; tiek vyrai, tiek moterys nurodė organizacinius gebėjimus (tinkamas laiko planavimas, greita reakcija) (moterys 23,4 proc. ir vyrai 22,1 proc.), atidumas, kruopštumas (moterys 26,3 proc. ir vyrai 17,6 proc.). (17 pav.).

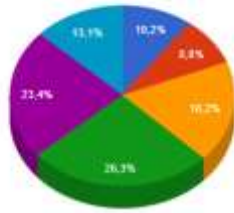
17 pav.

Moterys

Vyrai

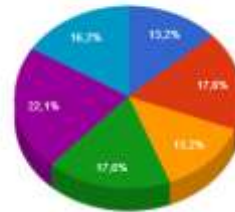
12. Apibūdinkite savo asmeninius gebėjimus ir savybes (atsakyti privaloma, galima pasirinkti kelis variantus)

- matematiniai, analitiniai gebėjimai
- specifinės žinios
- jautrus mąstymas, dėmesys klaidai
- atidumas, kruopštumas, punktualumas
- greita reakcija, firmos darbo planavimas, organizaciniai gebėjimai
- gebėjimas vadovauti



13. Apibūdinkite savo asmeninius gebėjimus ir savybes (atsakyti privaloma, galima pasirinkti kelis variantus)

- matematiniai, analitiniai gebėjimai
- specifinės žinios
- jautrus mąstymas, dėmesys klaidai
- atidumas, kruopštumas, punktualumas
- greita reakcija, firmos darbo planavimas, organizaciniai gebėjimai
- gebėjimas vadovauti



Informacijos apie profesijas pateikimą viešojoje erdvėje tiek vyrų, tiek moterų grupėje atsakymai pasiskirsto po lygiai (18 pav.).

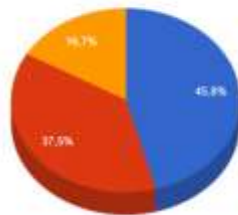
18 pav.

Moterys

Vyrai

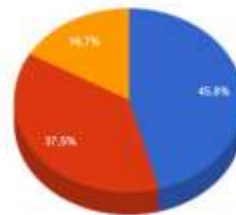
14. Jūsų nuomone, ar Lietuvoje pateikiama pakankamai informacijos apie profesijas, darbo pobūdį?

- Taip
- Ne
- Kai kur pateikiama neišsami informacija



14. Jūsų nuomone, ar Lietuvoje pateikiama pakankamai informacijos apie profesijas, darbo pobūdį?

- Taip
- Ne
- Kai kur pateikiama neišsami informacija



Prie motyvų rinktis kitą specialybę galima priskirti ir respondentų nurodytą pageidavimą, kad darbdaviai leistų ir mokytis, ir dirbti tuo pačiu (moterys 27,8 proc. ir vyrai 33,3 proc.) (19 pav.).

19 pav.

Moterys

Vyrai

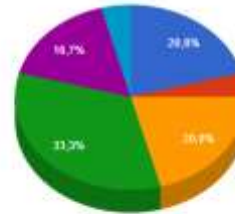
14. Jeigu norėtumėte pakeisti specialybę, kokios pagalbos tikėtumėtės?

- suteikti platesnę informaciją apie paraišius ir darbo specifiką
- suteikti galimybę apsilankyti darbo vietoje
- suteikti daugiau informacijos apie karjeros galimybes, kokie galimi karjeros etapai
- darbdaviui suteikti leidimą mokytis, ir tuo pačiu dirbti
- darbdaviui suteikti leidimą mokytis, ir tuo pačiu dirbti
- neribotą įtrauktumą



15. Jeigu norėtumėte pakeisti specialybę, kokios pagalbos tikėtumėtės?

- suteikti platesnę informaciją apie paraišius ir darbo specifiką
- suteikti galimybę apsilankyti darbo vietoje
- suteikti daugiau informacijos apie karjeros galimybes, kokie galimi karjeros etapai
- darbdaviui suteikti leidimą mokytis, ir tuo pačiu dirbti
- didesnio finansavimo ir valstybės (jeigu esate UD) finansavimą (skaitant)
- neribotą įtrauktumą



Tikslinė grupė 45+.

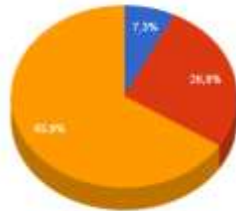
Šioje grupėje, dauguma vyrų ir moterų yra įgiję aukštąjį išsilavinimą (20 pav.)

20 pav.

Moterys

4. Koks Jūsų išsilavinimas?

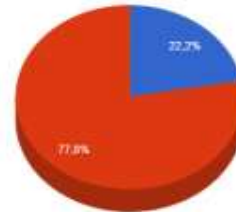
- Aukštesnysis
- Aukštesnysis/iniversitetinis
- Aukštesnysis/iniversitetinis



Vyrai

4. Koks Jūsų išsilavinimas?

- 1. Aukštesnysis/iniversitetinis
- 2. Aukštesnysis/iniversitetinis
- 3. Baigiau kursus



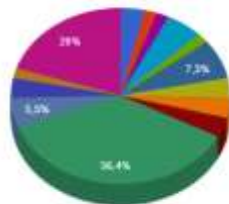
Dauguma moterų įgijo išsilavinimą švietimo ir mokslo srityje (36,4 proc.), o tarp vyrų dominuoja inžinerijos, mechanikos, gamybos, pramonės, energetikos sritys (21 pav.)

21 pav.

Moterys

5. Kurioje srityje įgijote išsilavinimą? (galite pažymėti kelis, jeigu turite daugiau nei vieną specialybę)

- Administravimas
- Apšvietimo, gebėjimo paslaugos
- Dizainas, architektūra
- Draudimas
- Energetika, elektronika
- Finansai, apskaita, auditas
- Gamyba, pramonė
- Inžinerija, mechanika
- IT, telekomunikacijos
- Klientų aptarnavimas, paslaugos
- Logistikos, transporto vadyba
- Miesto gamyba



5. Kokoje srityje įgijote išsilavinimą/baigėte kursus? (galima pasirinkti kelis variantus, jeigu turite daugiau nei vieną specialybę)

- 1. Administravimas
- 2. Apšvietimo, gebėjimo paslaugos
- 3. Dizainas, architektūra
- 4. Draudimas
- 5. Energetika, elektronika
- 6. Finansai, apskaita, auditas
- 7. Gamyba, pramonė
- 8. Inžinerija, mechanika
- 9. IT, telekomunikacijos
- 10. Klientų aptarnavimas, paslaugos
- 11. Logistikos, transporto vadyba
- 12. Miesto gamyba



Absoliuti dauguma respondentų nurodė, kad specialybę pasirinko, remdamiesi savo pomėgiais (moterys 43,9 proc. ir vyrai 44,4 proc.), moterys papildomai nurodė tėvų/giminaičių įtaką (17,1 proc.) (22 pav.).

22 pav.

Moterys

Vyrai

6. Kas paskatino mokytiis turimos specialybės?

- tėvai, giminaičiai
- vyresni draugai, sąsiužiai
- mėsiausi savo pomėgiai
- mėsiausi savo mokymosi rezultatai
- siektis geresnio atlyginimo
- Kita (pvz., ypatingas gyvenimo jūktis ir pan.)
- Neatsakė / klausimas



6. Kas paskatino mokytiis šiuo metu turimos specialybės?

- 1. tėvai, giminaičiai
- 2. draugai
- 3. mėsiausi savo pomėgiai
- 4. mėsiausi savo mokymosi rezultatai
- 5. didesnis kaėjimas galimybes
- 6. kita (neatiktas reiškinys (jūktis gyvenimo ir pan.))



Į klausimą, ar šiuo metu dirba pagal specialybę, dauguma moterų atsakė teigiamai (51,2 proc.), o dauguma vyrų – neigiamai (66,7 proc.) (23 pav.).

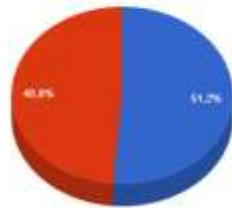
23 pav.

Moterys

Vyrai

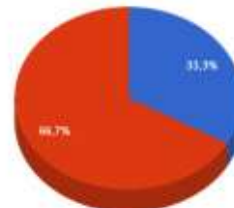
7. Ar šiuo metu dirbate pagal įgytą specialybę?

- Taip
- Ne



7. Ar šiuo metu dirbate pagal įgytą specialybę?

- 1. Taip
- 2. Ne



Moterų grupėje iš atsakiusiųjų neigiamai (48,8 proc.) dauguma nurodė, kad keitė profesiją dėl nesutarimų su darbdaviu (51,2 proc.), o vyrų – kad neranda darbo pagal išsilavinimą (22,2 proc.). (24 pav.).

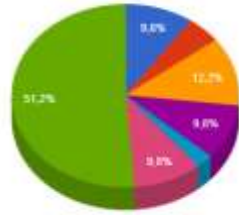
24 pav.

Moterys

Vyrai

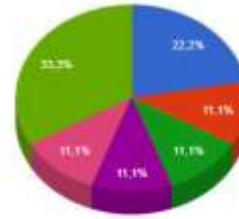
8. Jeigu nedirbate pagal įgytą specialybę, nurodykite priežastį (jeigu dirbate, šį klausimą praleiskite)

- 1. nesandu išlavintą atitinkamo darbo
- 2. nekeltu darbu pagal įgytą specialybę, nes ji manęs ned...
- 3. nekeltu darbu pagal įgytą specialybę, nes neturū dar...
- 4. nedirbtū pagal įgytą specialybę, nes nesiderau s...
- 5. nedirbtū pagal specialybę, nes gavau geresnį aprašomą...
- 6. nedirbtū, nes turū problemų su sveikata
- 7. nedirbtū dėl asmeninių p...
- 8. neatitakū klausimą



8. Jeigu nedirbate pagal įgytą specialybę, nurodykite priežastį (jeigu dirbate, klausimą praleiskite)

- 1. nesandu išlavintą atitinkamo darbo
- 2. nekeltu darbu pagal įgytą specialybę, nes ji manęs ned...
- 3. nekeltu darbu pagal įgytą specialybę, nes neturū dar...
- 4. nedirbtū pagal įgytą specialybę, nes nesiderau s...
- 5. nedirbtū pagal specialybę, nes gavau geresnį aprašomą...
- 6. nedirbtū, nes turū problemų su sveikata
- 7. nedirbtū dėl asmeninių p...
- 8. neatitakū klausimą



Šioje amžiaus grupėje specialybę keisti labiau norėtų moterys (33,3 proc.) negu vyrai (26,8 proc.). Dauguma šios amžiaus grupės respondentų pažymėjo, kad yra patenkinti savo išsilavinimu. (25 pav.).

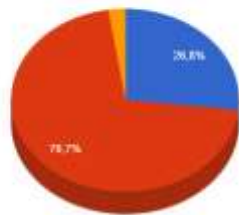
25 pav.

Moterys

Vyrai

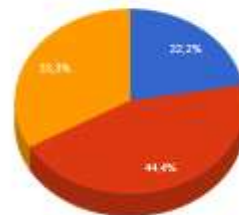
9. Ar norėtumėte keisti savo specialybę?

- 1. Taip, norėčiau išmokti kažką naujo
- 2. Ne, esu patenkintas savo išsilavinimu
- 3. Neatitakū klausimą



9. Ar norėtumėte/ar ateityje ketinate keisti savo specialybę?

- 1. Taip, norėčiau išmokti kažką naujo
- 2. Ne, esu patenkintas savo išsilavinimu
- 3. Taip, manau, kad darbo rinkoje vyksiu ruošiantis profesijai kiti

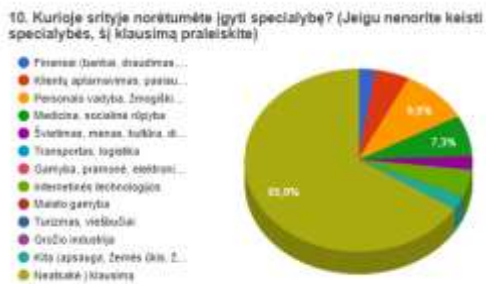


Jeigu tektų keisti savo profesiją/išsilavinimą, dauguma moterų rinktųsi personalo vadybą (9,8 proc.), klientų aptarnavimą (4,9 proc.). Tuo tarpu vyrai rinktųsi mediciną, socialinę rūpybą (22,2 proc.), internetines technologijas (22,2 proc.), transportą, logistiką (22,2 proc.) (26 pav.).

26 pav.

Moterys

Vyrai



Pagrindinis motyvas dėl specialybės pasirinkimo tarp vyrų yra darbo patirtis (44,4 proc.), tarp moterų – tai, kad jos domisi ta sritimi nuo vaikystės (36 proc.). (27 pav.)

27 pav.

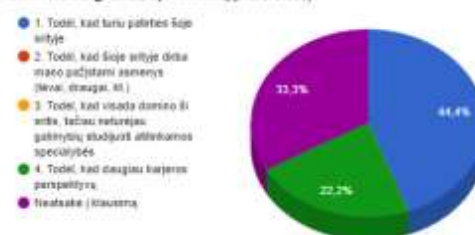
Moterys

Vyrai

11. Nurodykite priežastį, kodėl pasirinkote būtent tokią sritį?



11. Nurodykite priežastį, kodėl pasirinkote būtent tokią sritį? (Jeigu į 9 kl atsakėte neigiamai, šį klausimą praleiskite)



Asmeninių gebėjimų ir savybių kategorijoje atsakymai pasiskirstė beveik vienodai (28 pav.)

28 pav.

Moterys

Vyrai

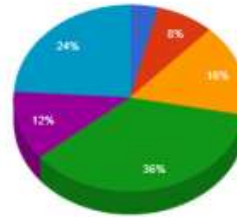
12. Apibūdinkite savo gebėjimus ir asmenines savybes (galima pasirinkti kelis variantus)

- 1. matematiniai, analitiniai gebėjimai
- 2. erdviniai gebėjimai
- 3. jautrus mąstymas, dėmesys klientui
- 4. atidumas, kruopštumas, punktualumas
- 5. greita reakcija, linkimas laiko planavimas, organizaciniai gebėjimai
- 6. gebėjimas vadovauti
- 7. atsidavimas
- 8. kūrybiškumas



12. Apibūdinkite geriausius savo gebėjimus ir asmenines savybes (galima pasirinkti kelis variantus, atsakyti privaloma)

- 1. matematiniai, analitiniai gebėjimai
- 2. erdviniai gebėjimai
- 3. jautrus mąstymas, dėmesys klientui
- 4. atidumas, kruopštumas, punktualumas
- 5. greita reakcija, linkimas laiko planavimas, organizaciniai gebėjimai
- 6. gebėjimas vadovauti



Tiek vyrai, tiek moterys nurodė, kad nepakanka informacijos apie profesijas, taip pat, kad norėtų daugiau lankstumo iš darbdavių leisti suderinti darbą ir studijas (29 pav.)

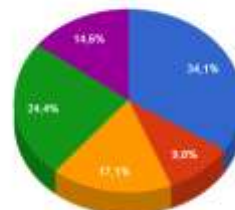
29 pav.

Moterys

Vyrai

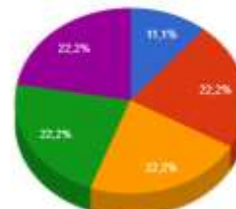
13. Jeigu norėtumėte keisti specialybę, kokios pagalbos tikėtumėtės?

- 1. suteikti platesnę informaciją apie pareigybę ir darbo specifiką
- 2. kad darbdavys suteiktų galimybę apsilankyti darbo vietoje
- 3. daugiau informacijos apie karjeros galimybes, kokiu galimi karjeros etapai
- 4. kad darbdavys suteiktų galimybę ir mokytis, ir tuo pačiu dirbti
- 5. didesnis finansavimas iš valstybės jeigu esate užsienietis...



14. Jeigu norėtumėte keisti specialybę, kokios pagalbos tikėtumėtės?

- 1. suteikti platesnę informaciją apie pareigybę ir darbo specifiką
- 2. kad darbdavys suteiktų galimybę apsilankyti darbo vietoje
- 3. daugiau informacijos apie karjeros galimybes, kokiu galimi karjeros etapai
- 4. kad darbdavys suteiktų galimybę ir mokytis, ir tuo pačiu dirbti
- 5. didesnis finansavimas iš valstybės jeigu esate užsienietis...



Apibendrinus, matoma tendencija, kad profesijos/specialybės pasirinkimo motyvai yra individualūs asmeninių gebėjimų ir asmenybių vertinimai, taip pat karjeros siekimas. Tačiau profesijos pasirinkimo motyvus žymiai koreguoja santykiai su darbdaviais (moterys), arba darbo patirties neturėjimas (vyrai). Kiek netikėta, kad profesijų srityse vyrai kaip alternatyvią profesiją socialinę rūpybą, bet kokių atveju, tai absoliuti mažuma. Šioje amžiaus grupėje taip pat dominuoja tradicinės vyriškos profesijos. Pastebėtina, kad dažnai profesijos pasirinkimą lemia turima darbo patirtis.

Šioje grupėje taip pat vyravo nuostata, kad informacijos apie profesijas pateikimas viešojoje erdvėje yra nepakankamas.

Tyrimo trūkumai.

Šis tyrimas atliktas tuo metu, kai Lietuvoje paskelbti apribojimai dėl koronaviruso pandemijos, todėl jame trūksta duomenų. Nebuvo galimybės atlikti interviu, patikslinti atsakymų, taip pat surinkti pakankamo respondentų skaičiaus, kadangi Užimtumo Tarnyboje klientai aptarnaujami nuotoliniu būdu. Tyrimo imtis nepakankama ir netolygi lyčių atžvilgiu, kad atskleistų platesnį pasiskirstymą profesijų atžvilgiu. Didesnį aktyvumą rodė moterys, negu vyrai, daugiausia respondentų atsiliepė 35-44 amžiaus grupėje.

Šio tyrimo metu nebuvo tiriama respondentų gyvenamoji aplinka: socialinis tėvų statusas, tėvų išsilavinimas, gimimo eiliškumas šeimoje, kas būtų padėję geriau ištirti profesijos pasirinkimo motyvus.

IŠVADOS

1. Socialinės politikos, darbo ir darbo rinkos teorijų analizė atskleidė, kad socialinės politikos vienas iš pagrindinių tikslų yra užtikrinti visiems piliečiams teisinį, ekonominį ir socialinį saugumą, garantuojant teisę ir galimybes į darbą, socialines paslaugas nedarbo laikotarpiu.
2. Profesijos pasirinkimo motyvų sampratos analizė atskleidė, kad profesija turi būti suvokiama kaip visuomenei naudinga veikla, o ne tik iš individualių pozicijų. Tiek vyrų, tiek moterų gebėjimai turi būti vertinami vienodai, ir turi būti užtikrinama galimybė dirbti lygiavertį darbą. Stereotipo sampratos analizė atskleidė, kad tai yra stiprus veiksnys, neigiamai įtakojantis profesijos pasirinkimą. Dauguma individų yra veikiami visuomenėje įsitvirtinusių lyčių stereotipų, todėl vyrauja tradiciniai profesijų pasirinkimo motyvai tarp vyrų ir moterų.
3. Atlikus profesinio pasiskirstymo tarp Lietuvos vyrų ir moterų analizę, nustatyta, kad vyrauja tradicinis pasiskirstymas profesijų atžvilgiu: vyrai daugiausia dirba inžinerijos, mechanikos, elektronikos ir pan srityse, o moterys – administravimo, švietimo srityse.
4. Profesijos motyvų analizė atskleidė, kad dauguma respondentų rėmėsi asmeniniais pomėgiais ir mokymosi rezultatais. Todėl galima teigti, kad mūsų iškelta hipotezė apie socialinės aplinkos įtaką profesijos pasirinkimo motyvams nepasitvirtino.
5. Lyginant įvairias amžiaus grupes tarpusavyje, pastebėta, kad vyresnio amžiaus grupėje, tiek vyrų, tiek moterų, ryškiausias buvo darbo patirtis. Motyvų tyrimas 45+ grupėje atskleidė, kad respondentai linkę rinktis kitą profesiją, tačiau ji dažniau siejama su turima darbo patirtimi.
6. Empirinis tyrimas atskleidė, kad dauguma moterų, apibūdinant savo asmeninius gebėjimus, sau priskiria tokius gebėjimus, kurie įprastai yra laikomi vyriškais, t.y.,

matematiniai, analitiniai gebėjimai. Todėl galima teigti, kad gebėjimai nepriklauso nuo lyties.

7. Absoliuti dauguma tyrimo dalyvių nurodė, kad Lietuvoje trūksta informacijos apie profesijas, o tai patvirtina mūsų iškeltą hipotezę, kad informacijos trūkumas galimai lemia tradicinį vyrų ir moterų pasiskirstymą darbo rinkoje profesijų atžvilgiu. Tyrimo atsakymai leidžia manyti, kad labiausiai trūksta informacijos apie karjeros galimybes; taip pat, darbdavių nelankstumas besimokančių darbuotojų atžvilgiu, neigiamai įtakoja profesijos pasirinkimą vėlesniame amžiuje.
8. Vyrų ir moterų profesijos pasirinkimo motyvai poreikių atžvilgiu nelabai skiriasi: tiek vyrai, tiek moterys nurodė, kad juos domina didesnės karjeros perspektyvos toje srityje.
9. Gebėjimų ir asmeninių savybių atžvilgiu, tiek moterys, tiek vyrai buvo linkę nurodyti matematinius gebėjimus, greitą reakciją, vadybinius įgūdžius, atidumą, kruopštumą.

Tolesnių tyrimų kryptys

Būtina atlikti gilesnius karjeros konsultavimo tyrimus, kurie atskleistų kokios informacijos apie profesijas trūksta.

Atlikti Lietuvos švietimo institucijų tyrimą, kaip yra pateikiama informacija apie profesijų karjeros galimybes; lyčių skirtumų įtaką darbo rezultatams.

Taip pat atlikti tyrimą tarp darbdavių, nustatyti kas lemia jų požiūrį į darbuotoją, kiek tas požiūris yra grįstas visuomenėje vyraujančiais stereotipais.

Naudota literatūra ir šaltiniai:

1. Anglų-lietuvių psichologijos žodynas. //sud Rimkutė E., Bagdonas A. – VU leidykla, Vilnius. 2013 - ISBN 978-609-459-226-3
2. Adamonienė R., Daukilas S., Krikščiūnas B. Profesinio ugdymo pagrindai. - Vilnius : P. Kalibato indiv. jm. "Petro ofsetas", 2001 (Vilnius : Petro ofsetas). – ISBN 9986-824-95-8
3. Augienė D. Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje. – 2009. - Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla. ISBN 978-9986-38-962-0
4. Bird, A. The Under Representation of Women in a "Feminized Profession"// *Dalhousie Journal of Information and Management*, volume 3, number 1 (Winter 2007).

Prieiga internete: [The Under Representation of Women in a "Feminized Profession": Gender Stereotyping, Management Politics, and the Dissemination of Information | Bird | Dalhousie Journal of Interdisciplinary Management](#)

5. Bendrosios psichologijos paskaitos : [mokymo priemonė ped. inst. studentams] / [A. Jacikevičius ... et al.] ; red. kolegija: A. Gučas (vyr. red.) ... [et al.]. - Vilnius : Mokslas, 1980. - UDK [159.9\(075.8\)](#)
6. Billet S., Harteis Ch., Gruber H. Handbook of of Research in Professional and practice based Learning. – NY, London. – 2014. – ISSN 2197 1951.
7. Meškauskaitė M. Stereotipų galia šiandieninėje visuomenėje//Cultural diversity stereotypes: straipsnių rinkinys. – 2014, sausis.

[Zurnalas_2-161208.pdf \(viko.lt\)](#)

8. Jeloševskaja, J. Moteris ir visuomenę// Cultural diversity stereotypes: straipsnių rinkinys. – 2014, sausis.
9. Etniškumo studijos: teoriniai samprotavimai ir empiriniai tyrimai : straipsnių rinkinys / Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas ; [redakcinė kolegija: Natalija Kasatkina - sudarytoja, Loreta Kuzmickaitė - sudarytoja ... [et al.]. – Vilnius : Eugrimas, 2000. – ISBN 9986-752-75-2.

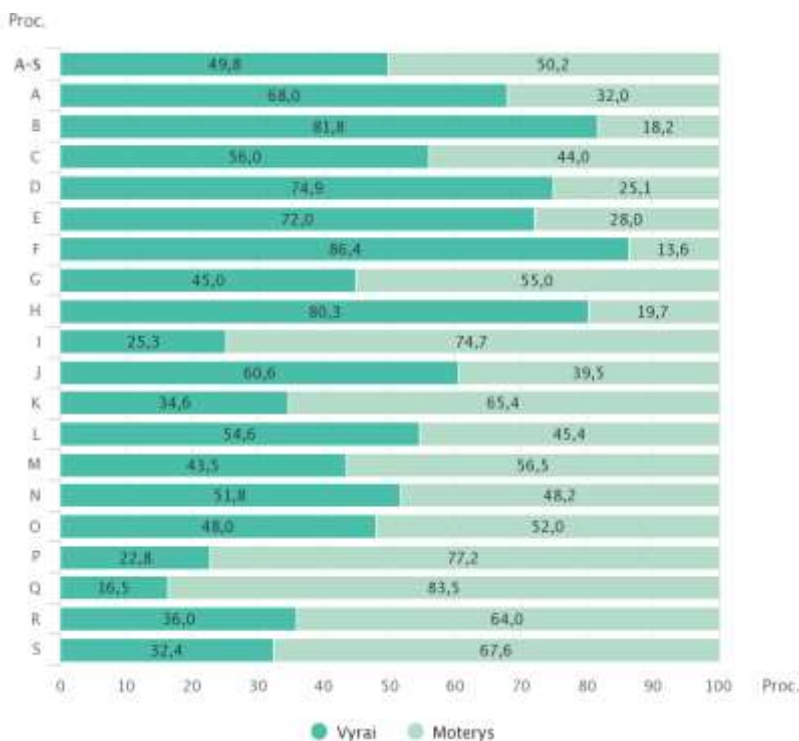
10. Gayle V. Davidson-Shivers, Michael E. Barrington, **Revisiting the professional status of instructional design and technology and the specializations within**// *Association for Educational Communications and Technology*, 27th, Chicago, IL, October 19-23, 2004.
Prieiga internete: [2004 Annual Proceedings Vol 1 January.PDF](#)
11. Gage N. L., Berliner D. C. *Educational psychology* / N.L. Gage, D.C. Berliner ; iš anglų kalbos vertė R. Aleknavičienė ir kt.; red. E. Dagytė, B. Kurkulis. - Vilnius : Alna litera, 1994. – ISBN 9986-02-021-2.
12. Halpern D. F. *A cognitive-Process Taxonomy for Sex differences in Cognitive Abilities*. 2004.
13. Inzlicht M, Schmader T. *Stereotype threat: theory, process, and application*. – 2012. - Oxford University Press. ISBN 978-0-19-973244-9.
Prieiga internete: [cohen_threat_chapter_1.pdf \(stanford.edu\)](#)
14. Jovaiša L. *Profesinio konsultavimo psichologija*. – Vilnius, Agora. - Vilnius : Agora, 1999. – ISBN 9986-633-26-5.
15. Kregždė S. (1988). *Profesinio kryptingumo formavimosi psichologiniai pagrindai : monografija*. - Kaunas : Šviesa, 1988. – ISBN 5-430-00206-2.
16. Kučinskienė D. *Ugdymo karjerai metodologija : monografija* . - Klaipėdos universitetas. – 2003. – ISBN 9955-585-25-0.
17. Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas : Vytauto Didžiojo universiteto leidykla. – ISBN 9955120576
18. Maslow, Abraham H. *Motyvacija ir asmenybė*. – 2006, Vilnius. - ISBN 9955-605-19-7
19. Matzcas, V. *The Human stereotypes*. – 2016. – ISBN 1311042253,
20. Lapė J., Navikas G. *Psichologijos ivadas : [vadovėlis]*. – Vilnius: Lietuvos Teisės universiteto leidybos centras, 2003. – ISBN 9955-442-93-X.
21. Lynn R. *Sex differences in Intelligence and Brain size: Developmental Theory*. *Intelligence* 27(1):1-12, 1999
22. Matulionis A., Mikšys A. (1992). *Jaunimo socialinė-profesinė orientacija -Filosofijos, sociologijos ir teisės institutas*. – 1992. – UDK [37.018.54\(474.5\)](#)
23. *Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas*. Įsakymas Nr. ISAK-739/A1-116
Prieiga internete: [ISAK-739/A1-116 Dėl Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašo patvirtinimo \(lrs.lt\)](#)

24. Pilinkaitė-Sotirovič V. Lyčių lygybės tyrimų problematika švietime: vaikinių galimybių rinktis netipines profesijas// INFORMACIJOS MOKSLAI. 2018. - ISSN 1392-0561.
Prieiga internete: [Lyčių lygybė švietime: vaikinių galimybių rinktis netradicines profesijas | Information & Media \(vu.lt\)](#)
25. P.M. Arjun Sekhar. J Parameswari. Gender Stereotype in Education//**Journal of Xi'an University of Architecture & Technology. Issn No : 1006-7930 - Volume XII, Issue III, 2020.**
Prieiga internete: [\(PDF\) Gender Stereotype in Education \(researchgate.net\)](#)
26. Rakauskienė, G., Štreimikienė D., Žalėnienė I., Kiaušienė I. Lyčių ekonomika//
Monografija. – Mykolo Romerio universitetas, 2014 . - ISBN 978-9955-19-671-6.
27. Stonkienė, M. Vyraujantys šeimos modeliai ir socialiniai lyčių stereotipai Lietuvos žurnaluose, skirtuose paaugliams//Klėja. – 2003.- nr. 5.
- Prieiga internete: [Lyčių studijų centras \(vu.lt\)](#)
28. Mokymasis ir asmenybės brendimas : pedagoginės psichologijos įvadas studentams, mokytojams, tėvams / Giedrė Butkienė, Albina Kepalaitė. - Vilnius : Margi raštai, 1996 . - **ISBN** 9986-09-116-0 .
29. Šavareikienė D. **MOTYVO INTERPRETACIJA MOTYVACIJOJE**// *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. 2012. 1 (25). 46–51.*
30. Europos Sąjungos socialinė politika : vadovėlis / Leta Dromantienė, Vida Česnuitytė ; Mykolo Romerio universitetas. Vilnius : Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2011. – **ISBN** 978-9955-19-278-7
31. Socialinės Europos kūrimas : monografija / Leta Dromantienė ; Mykolo Romerio universitetas. - Vilnius : Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008. – **ISBN** 978-9955-19-080-6.

32. Socialinės politikos principai Europos Sąjungoje ir Lietuvoje. G.Davulis. // Societal innovations for global growth [elektroninis išteklius]. 2012, No. 1 (1), p. 582-597. ISSN 2335-2450.
Prieiga internete: [J.04~2012~1367188628083.pdf \(lituanistikadb.lt\)](#)
33. VALECKIENĖ D. 2004. *Profesijos pasirinkimą lemiančių veiksnių teorinė analizė*. Klaipėdos kolegija, Sveikatos fakultetas.
Prieiga internete: [Microsoft Word - konferencijos leidinys.doc \(elibrary.lt\)](#)
34. Vasiliauskaitė Z. Pasiklydę stereotipuose. //Bernardinai. – 2012 05.
[Zita Vasiliauskaitė. Pasiklydę stereotipuose - Bernardinai.lt](#)
35. J.Veinhardt, E.Gulbovaitė. Poreikių hierarchijos konceptinis pagrindumas nacionaliniame vertybių kongruencijos kontekste //Kultūra ir visuomenę, socialinių tyrimų žurnalas. – 2013. - ISSN 2029-4573

PRIEDAI

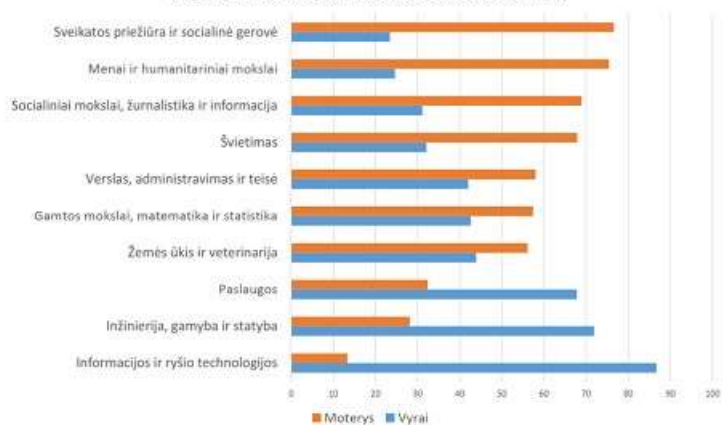
Priedas nr. 1 Oficialios statistikos duomenys, 2019 m.



Priedas nr. 2

PROFESIŲ PASIRINKIMAS

Baigusieji universitetų pirmos pakopos studijas 2017 m., %



Prieiga internete: ([Konferencija „Erdvės be stereotipų kūrimas“: pranešimai | Moterų informacijos centras \(moteruinformacijoscentras.lt\)](#))