

Soorolli konflikt seoses elukutsega

Tartu Ülikool  
Psühholoogia Instituut

Anu Veiler

**Meeste valdkonnas töötavatel naistel on saavutatu üle suurem rahulolu kui  
naiste erialadel töötavatel naistel.**

Seminaritöö

Juhendaja Toivo Aavik, PhD

Läbiv pealkiri: Soorolli konflikt seoses elukutsega

Tartu 2012

### ***Kokkuvõte***

Käesolevas töös uuriti naiste soorolli tajumist ja rollikonflikti seoses elukutsega, kuidas mõjutab naiste tööalast rahulolu töötamine traditsiooniliselt meeste erialadel. Väärtuste uurimiseks kasutati Portrait Value Questionnaire (PVQ), mille abil selgus, et ei esine erinevust naiste vahel, kes töötavad mehelikel või naiselikel erialadel. Eluga rahulolu Satisfaction with Life Scale (SWLS) ja õnnelikkus Subjective Happiness Scale (SHS) ei sõltunud eriala sooga sobivusest. Naiselikel erialadel töötavad naised olid uuringu tulemuste alusel naiselikumad kui mehelikel erialadel töötavad. Mehelikkuse ja naiselikkuse määramiseks kasutati uurimuses Bem Sex Role Inventory (BSRI) testi.

### **Abstract**

The perception of women's gender role and the conflict with the workplace was investigated in the terms of the relationship between women's professional satisfaction and working on traditionally male-oriented positions. The Portrait Value Questionnaire (PVQ) was used to examine different relating values, although no distinction was found between women occupying masculine or feminine professions. The lively satisfaction in the Satisfaction With Life Scale (SWLS) and happiness in the Subjective Happiness Scale (SHS) were found to be independent from the compatibility of work and gender. Women working on feminine positions can be considered to be more feminine in contrast to the women engaged with masculine work. The Bem Sex Role Inventory (BSRI) test was used to determine the qualitative nature of masculinity and femininity.

### *Sissejuhatus*

Käesolevas seminaritöös uuritakse naiste soorolli tajumist ja rollikonflikti seoses elukutsega, kuidas mõjutab naiste tööalast rahulolu töötamine traditsiooniliselt „meeste“ erialadel. Kohati võib naistele jääda mulje, et meeskolleegid ei kohtle samal erialal töötavat naist võrdväärse spetsialistina, vaid peavad naist pigem ebakompetentseks ja püüavad teda õpetada. Sellist tendentsi ei saa üldistada kõikidele meestele, kuid on paraku väga levinud suhtumine tööturul. Üha laienevate valikuvõimaluste tõttu on oluline uurida, kuidas tunnevad naised ennast erialadel, mida ei peeta neile soo omasteks ja kas eksisteerib vahe selles, kas naine töötab naiselikel või mehelikel erialadel.

On ebaselge, millised on meie ühiskonnas õpetatud arusaamad mehelikkusest ning naiselikkusest. Tiiu Kuurme (2011) on teinud ülevaatliku kokkuvõtte mitmete autorite uuringutest ning sõnastanud omadused, mida vastavalt seostatakse naiseks ja meheks olemisega. „Naiselikuks on loetud niisuguseid naisele olemuslikuks peetud jooni nagu passiivus, kohanemine, sõltuvus, emotsionaalsus, lähedusvajadus, konformism, aga ka hoolivus, pehmus, leebus, kannatlikkus, teistega arvestamine. Naised on väidetavalt alistuvad, paindlikud, neile sobib tagasihoidlikkus ja kuulekus. Naiste elukorraldust iseloomustab orientatsioon suhetele ja suhtlemisele. Mehelikkuse alla on arvatud aktiivsus, julgus, sõltumatus, individuaalsus, tegutsemisvajadus, liikuvus, reipus, loomulik agressiivsus, jõud, võistlus, mõistusepärasus, riskimine, seikluslikkus, loovus. Nende elukorraldust iseloomustab hierarhilisus, enese eksponeerimine ja vabadusepüüdlus“ (Kuurme 2011). Eespool öeldut arvestades saame kinnitust arusaamale, et erialad, mis eeldavad suhtlemist ja hoolitsemist, kuuluvad naiste pärusmaale. Vastandudes naistele omistatakse meeste ametitele vajadust rakendada mõistust ja ratsionaalset mõtlemist.

Kalini ja Hodginsi mudel (Hodgins & Kalin, 1985) põhineb eeldustel, et stereotüüpselt seostavad inimesed maskuliinseid karakteristikuid meessoole omaste ametitega ja naiselikke omadusi naissoole omaste ametitega, mis on samaaegselt Kalini ja Hodginsi mudeli aluseks olev eeldus (Hodgins & Kalin, 1985), muutes soolise personaalse info otsustavaks soole sobivate ametite üle otsustamisel. Antud uuringu käigus ilmsid teatud sootüüpsed tunnusjooned, mida vastajad pidasid omaseks nais või meessoole, kuid osad karakteristikud jäid hoopis neutraalseteks. Naiselike omaduste alla kuuluvad: hell, hea kujutlusvõimega, soe, andestav, tundlik, võluv, tasakaalukas, tundeid kergesti väljendav, sentimentaalne, intelligentne. Mehelikud omadused on suhteliselt vastandlikud: enesekindel, usaldustäratav, ambitsioonikas, seikluslik, otsustusvõimeline, atleetlik, tugev, kehtestav, meeldib juhtida,

oportunistlik. Neutraalseteks jäid järgmised atribuudid: formaalne, progressiivne, planeeriv, rahulik, järjekindel, tähelepanelik, tark, intelligentne. Teades tunnuseid, mida loetakse mingile soole omasteks, on võimalik teha järeldusi, millised ametid ning valdkonnad seostuvad enam ühe või teise sugupoolega, samuti ametid, mis ei allu soolisele vahettegemisele. Kalin ja Hodgins (1985) jõudsid järeldusele, et esineb sooline kallutatus. Kui amet eeldab eelpool kirjeldatud maskuliinseid omadusi, siis vastajad hindasid seda pigem mehelikuks ja kui ametialase sobivuse eelduseks olid naiselikud omadused, siis see loeti naiselikuks. Leidus ka selliseid ameteid, mille puhul soolisust määrata ei olnud võimalik, sest antud ametis olid vajalikud neutraalsed karakteristikud. Samas ei ole Kalini ja Hodginsi mudel siiski alati eksimatu, sest see võib olla piiratud konkreetse situatsiooniga ning otsustaja ei pruugi teada kogu vajalikku informatsiooni.

Sooline sildistamine tähendab, et ametikohta seostatakse bioloogilise sooga. (Wahl, Höök, Holgersson, Linghag 2005) Seega tähendab sooline sildistamine tööturul soopõhist segregatsiooni, kuna toetub ettekujutusele, et iga tööülesanne on kas meeste või naiste täita. (Wahl, Höök, Holgersson, Linghag 2005) Praktikas tähendab see, et ametikohad või elukutsed muudavad sugu. Organisatsiooni struktuuri muutudes hakatakse varem mehelikkusega seostatud töid pidama naiselikuks. Kõik soolised sildid muutuvad ajalise järjepidevuse tõttu ainuvõimalikuks ja loomulikuks. Staatus ja uus tehnoloogia omandavad sageli mehelikkuse märgi, kuid vahetevahel võib uue tehnoloogia juurutamine suurendada naiste arvu teatud ametikohtadel. Just teadmine, et ühte või teist ametit seostatakse vastava sooga, on aluseks, miks loetakse erinevaid ameteid naiselikeks või mehelikeks.

Andrea Lupo Greene, Howard J. Sullivan ja Karen Beyard-Tyler (1982) palusid oma uurimuses üheksanda klassi õpilastel hinnata ameteid vastavalt nende sobivusele meestele, naistele või mõlemale (soost sõltumatu). Viimane variant langes töökohtadele, mille kohta olid õpilased rohkem lugenud. Naisõpilased valisid rohkem mõlemale sobivat varianti kui poisid, kuid kõik õpilased omistasid sootut varianti rohkem meeste stereotüüpsele tööle. Uurimusest võib teha kolm järeldust: soopõhine ettekujutus tuleneb õpilastel informatsiooni hulgast, tüdrukutel on vähem soopõhiseid ettekujutusi ning naistele on kohasem töötada meestele omistatud töökohtadel kui meestel naiste kohtadel. Viimane järeldus tugines kõikide õpilaste arvamusel. Uurimus kinnitas kõiki kolme järeldust. Poisid olid altimad kui tüdrukud muutma oma ettekujutust töö sobivusest naistele info põhjal. Tüdrukutel on vähem arusaamu soopõhisest eneseväljendusest. Uurimuse autorid on soovitanud antud teemat põhjalikumalt uurida.

Kairi Talvise kirjutatud artiklist kogumikus „Sissejuhatus soouuringutesse“ (2011), milles

## Soorolli konflikt seoses elukutsega

autor toetudes Eurostati 2010 aasta uuringule „Equality between women and men“ märgib, et suurem osa naisi on koondunud ametikohtadele, mis on seotud hoolitsemise, õpetamise ja teiste naistele omistatavate omadustega. Naisi töötab rohkem teeninduses, hariduse ja tervishoiu valdkonnas. Mehed seevastu tegutsevad ametikohtadel, mis on seotud tehnoloogia ja tööstustootmisega, näiteks inseneride ja ehitajatena. Käesolevas peatükis ei ole käsitletud meeste-naiste jaotust jõustruktuurides (sõjavägi, patrullteenistus ja muu selline), kuid viimases valdkonnas domineerivad mehed. Heaks näiteks on Eesti sõjaväe teenistus, mille koosseisus on naiste osakaal väike.

Globali näitel (Wahl, Höök, Holgersson, Linghag 2005), kus mees tippjuhid on loonud omale vale arusaama, et naised, kes soovivad klassikaliselt meeste ametitel karjääri teha, vajavad suurt enesedistsipliini ja sisemist vajadust, et eesmärki saavutada. Juhtkonnal näib olevat tekkinud arvamus, et naised ei ole huvitatud karjääriredelil edasiliikumisest ega ületundide tegemisest. Globali tippjuhtkonna liikmed on loonud endale naistest vale ettekujutuse ja piiravad seetõttu naistöötajate karjääri võimalusi. Autorite uuringust selgub, et tegelikult on vastanud naiste enamus nõus elukohta vahetama, kui neile pakutakse suuremat kvalifikatsiooni nõudvat positsiooni. Samuti selgus, et lapsi kasvatavad naised teevad rohkem ületunde, kui lapsi kasvatavad mehed. Tegevjuhtkonna niisuguse valearusaama tõttu läheb naistel lisaks vajalikule kvalifikatsioonile vaja veel ka suurt saavutusvajadust ja enesedistsipliini, et mitte loobuda. Oluline on fakt, et juhtivatel ametikohtadel ja ka juhikandidaatide hindajate hulgas on peamiselt mehed, mistõttu on naiste võimalused piiratud ning eesmärgid raskemini saavutatavad. Eespool kirjeldatud olukorda võiks illustreerida Kvande ja Rasmusseni (1994) väide, et võimaluste struktuur toimib kooskõlas organisatsiooni struktuuriga, kuna hierarhia soodustab konkurentsi väljakutsete ja võimaluste vähesuse tõttu ning töötaja sugu muutub võimalustele ligipääsul üheks oluliseks kriteeriumiks. Samuti kinnitab väidet teine uuring (Peter, Hammarström, Hallqvist, Siegrist, Theorell 2006), milles leiti, et naistel on kaldumus liigsele pühendumisele, kui nad töötavad meeste poolt domineeritud ametitel.

Wahl (2005) juhtis tähelepanu, et edutamisest huvitatud naised tunnetasid otsest diskrimineerimist sagedamini, kui naised, kes polnud sellest huvitatud. Samuti tajusid soopõhist halvustavat suhtumist naised, kes juba töötasid juhtivatel ametikohtadel. Ometi taluti tihti diskrimineerimist, et saavutada soovitud positsioon karjääriteel. Siit võiks eeldada, et saavutusvajadus on suurem naistel, kes ihaldavad kõrgemaid positsioone. Enne põhjalikku uuringut ei saa kindlalt väita, et mainitud seos on olemas.

Kuulumine vähemuse hulka tähendas naisjuhtidele meeskolleegidega võrreldes suuremat

## Soorolli konflikt seoses elukutsega

nähtavust, mis tõi kaasa nii eeliseid kui lisastressi (Wahl, Höök, Holgersson, Linghag 2005). Vähemuste olukorras olemine tähendas ka seda, et naisjuhid olid sunnitud kokku puutuma ja toime tulema organisatsioonis valitsevate stereotüüpidega, mis käsitlesid naist emaliku, võrgutava või sõjakana. Vaatamata oma nähtavusele tundsid naised pidevalt, et nad peavad tõestama, et nad on sama head oma töös kui meesjuhid, kuna kohtasid eelarvamusi selle kohta, et naised ei ole sama kvalifitseeritud ja võimekad. Uurimuses selgus, et naised olid parema haridusega kui samal tasemel töötavad mehed (Wahl, Höök, Holgersson, Linghag 2005).

Paljud naised olid teadlikud sellest, et elavad nii-öelda meeste maailmas ja et nad on meestest erinevad. Neile tähendas meeste kultuuris töötamine nii võimalusi kui ka piiranguid ning nad pidid toime tulema nii stressi kui ka rahuloluga. Naistele ei meeldinud töökohas valitsev konkurentsivaim ning nad tundsid, et nad vastutavad suurema arvu koostöösidemete loomise eest. Paljud olid pettunud oma meeskolleegides, kes neid ei mõistnud või käitusid patroniseerivalt (Wahl, Höök, Holgersson, Linghag 2005).

Nais- ja meessoost matemaatikute hinnangud isiklikule rahulolule, karjäärile ning võimalustele karjääris edeneda, ei erinenud mittematemaatikute omadest. (Webb, Lubinski, Benbow 2002)

Melanie A. Rapino ja Thomas J. Cooke (2011) käsitlesid oma uurimuses, kuidas naiste soolised rollid mõjutavad nende kommunikatsiooni ulatust ja staatust tööjõuturul. Nad märkisid, et naiste sissetulek ja töötamine on peamiselt olnud probleemseks meeste jaoks. Samuti rõhutavad autorid, et naiste soorollid mõjutavad neid ruumilise lõksu loomisel, mis vähendab nende tööle saamise võimalusi ja naiste osakaalu tööjõuturul. Artikli eesmärk on senisest täpsemad ennustused ning üldistused ja tähelepanek, et samasooliste kontrollgrupp pakub paremaid soorollide mõjude mõõtmistingimusi.

Sooline ebavõrdne kohtlemine ilmneb just tööl ja pereelus. Seda arvestust peegeldab töölevõtmise poliitika, mille kohaselt hinnatakse peamiselt üksikisiku võimeid ja oskusi, mitte sugu, klassi või staatust (Janet Zolliger Giele 2008). Suurema paindlikkuse huvides on aktuaalsed muutused töötundide arvus, emapuhkuses ning suuremas teenuste kasutamise ulatuses, mis loob mitmekesisema eesmärgipaleti soolise diskrimineerimise vähendamise huvides. Väärtuste üldistamine on loonud uue kujundi kindla soota töötajast, kes kombineerib töö ja selle eest saadud tasu hooldusega näiteks järelkasvu eest, mis on katse suurendada sugudevahelist võrdsust.

Scott Schieman ja Sarah Reid (2008) on uurinud seoseid töö autoriteedi ja interpersonaalse konflikti vahel töökohas ning sõltuvust vanusest ja soost. Viimaste tähtsuse aluseks on, et

## Soorolli konflikt seoses elukutsega

need on kaks põhilist tunnusjoont, mida võetakse arvesse töö tulemuslikkuse hindamisel. Positiivne seos loodi autoriteedi ja konflikti vahel, kuid see oli iseloomulikum meestele ning noorematele töötajatele. Autoriteet võimendab sotsiaalseid, isiklikke ning organisatsioonilisi tulemusi. Kuigi positiivsed suhted võivad muuta ühe töö väärtuslikuks kogemuseks selle töötajatele, on just töökoht autoriteedi rakendamise tõttu suuremaid negatiivsete suhete allikaid. Peamiselt mehed on need, kes laiendavad pidevalt piire oma käitumisega ning loovad pingeid, et näiteks erinevuste rõhutamise käigus edendada konkureerivaid suhteid meeste ja naiste vahel. Lisaks on täheldatav, et naised üritavad luua meestest rohkem toetavaid suhteid. (Schieman ja Reid 2008)

Linda M. Goldenhar ja teised autorid (1998) uurisid naisehitustööliste mõjuvaid tegureid, mis lisasid pinget töökeskkonnale, sealhulgas seksuaalne ahistamine ning sooline diskrimineerimine, mida hinnatakse klassikalisteks stressi põhjustajateks töökohal. Seksuaalne ahistamine ei pruukinud samas vähendada rahulolu tööga, vaid kõigest rahulolematust kaastöötajate suhtes. Töökohustus võib olla kahe teraga mõök. Kaastöötajate tugi omab otseseid seoseid rahuloluga ning on suurem soole ebatraditsiooniliste ametite puhul. Kõige olulisem tegur, mis mõjutas tööalast rahulolu, oli naistele suunatud sotsiaalne tugi (Bond, Punnett, Pyle, Cazeca. Cooperman 2004).

Sooga mitteühilduv töökoht põhjustab naistele kõrgemal tasemel tööga seotud stressi, kehvemat tervist ning madalamat organisatsioonilist pühendumist ja vastupidi, samas mehed, kes töötavad sooga mitteühilduvates töökohtades, ilmutavad madalamat stressi (Pamela A. Jacobs, Michelle Y. Tytherleigh, Christine Webb, Cary L. Cooper 2010). Kõrge stressitase iseloomustas naisi, kes töötasid sooga mitteühilduvates töökohtades. Stressi tekitavate teguriteks toodi välja põhiliselt suhteid töökohas, elu ja töö tasakaalu hoidmist-säilitamist, ülekoormust, töökontrolli ning üleüldist tööd. Tasub tähele panna, et lihtsamatel töökohtadel, mis on naistele traditsioonilisemad, on stressitase madalam. Võimalik, et naised on eelnevalt välja toodud tegurite ohvrid, sest nad on vastuvõtlikumad viimaste mõjudele või siis puutuvad nendega rohkem kokku. Oluline oleks anda hinnang maskuliinsuse kultuurile naiste töökoha kontekstis.

Väärtused, mida me hindame annavad aimu, millised me oleme ja samuti võib märgata väärtuste hindamisel teatud soolisi erinevusi. Schwartz (2005) tõi välja võimaliku väärtuste jaotuvuse: võim ja saavutus - esinevad rohkem meestel ja seega loetakse pigem meestele omasteks väärtusteks. Samas leidis piisavalt naisi, kellele antud väärtused on olulised. Universalism ja heasoovlikkus on väärtused, mida leiti rohkem esinevat naistel kui meestel. Enesesuunamine, stimulatsioon, turvalisus, traditsioonid ja konformsus, nende väärtuste

hinnang ei erine soopõhiselt. Kuigi võib märkida kerget kallet enesesuunamise ja stimulatsiooni puhul meeste poolele ning turvalisus, traditsioonid ja konformsus lugeda naissoole omasemaks. (Schwartz 2005) Kui eelpoolmainitud jälgida, siis tekib tahtmatult küsimus, kas ikka väärtused on ainult soost sõltuvad, või mõjutavad neid ka erinevate isikute maskuliinsed ja feminiinsed omadused. Schwartz (2005) tehtud uuringus jõuti tulemusele, milles ta analüüsis 19 riigi andmeid. Selgus, et osad väärtused on omasemad ühele või teisele soole. Naised hindasid kõrgemalt heasoovlikkust, kõikehaaravust, turvalisust ja traditsioonilisi väärtusi. Meeste puhul saadi kõrgemad skoorid enesesuunamise, stimulatsiooni, saavutuse, võimu ja hedonismi väärtustele. Ainult konformsus jäi ilma konkreetse soolise kaldeta. Kõike seda arvesse võttes võiks uurida, kas mehelikumad naised, kes ka eelistavad mehelikke ameteid, hindavad eespoolmainitud väärtusi kõrgemalt kui naiselikel erialadel töötavad sookaaslased.

Samuti võiks märkida, et Schwartz ja Rubel (2009) juhtisid tähelepanu asjaolule, et võim, saavutus ja enesesuunamine on juba evolutsiooniliste tegurite poolt juhitud, ehk teisisõnu positsiooni saavutamine on meestele olulisem. Stimulatsiooni puhul tasub märkida, et just kaalutud riski võtmine on evolutsiooni psühholoogiast lähtuvalt omasem meestele, sest edukam meessoos esindaja omas suuremaid võimalusi järglaste saamisel tagades neile eluks vajalikud tingimused.

Võtsin oma seminaritöös vaatluse alla ainult naised, et uurida, kas esineb erinevusi naiste vahel, kes töötavad soole omastel ja mitteomastel ametitel.

### ***Hüpoteesid***

H1 Traditsioonilistel meeste erialadel töötavad naised on maskuliinsemad kui traditsioonilistel naiste erialadel töötavad naised, seda nii BSRI kui vastajate otsese eksplitsiitse enesehinnangu põhjal.

H2 Meeste stereotüüpsetel ametitel töötavad naised väärtustavad kõrgemalt saavutust ja enesemääratlemist võrreldes klassikalistel naiste erialadel töötavate naistega.

H3 Õnnelikkuse tase ei erine naistel, kes töötavad meeste erialadel nendest naistest, kes töötavad nn naiste erialadel, kas naine töötab meestele või naistele omastel ametitel.

H4 Subjektiivne rahulolu ei sõltu sellest, kas naine töötab meestele või naistele omastel ametitel.

## ***Meetod***

### ***Valim***

Valimisse kuulub 100 tööturul aktiivselt osalevat naist vanuses 22 kuni 70 eluaastat, (M=36,960 aastat, SD=11,666), kellest abielus on 39, vabaabielus 34, vallalisi 17, lahutatuid 8 ja leski 2. Uurimuses on klassikalisteks meeste erialadeks töökohad järgmistes valdkondades: ehitus 26 katseisikut (KI), jõustruktuurid 10 KI, autoremont 1 KI ja muu eriala (füüsik) 3 KI. Naiste erialade hulka loetakse lasteaia õpetaja 3 KI, ämmaemand ja günekoloog 57 KI. Õpitud erialal töötab 89 KI-d ja väljaõpet omamata töötab 11 KI-d, kelle märkustest selgus, et nad õpivad antud eriala. Hariduslik jaotus valimis: kõrghariduse või teaduskraadiga kokku oli 84 vastanut, 16 omasid kesk või kesk-eri haridust. Tööstaash õpitud erialal varieerus vahemikus 1-54 aastat, (M=12,36 aastat, SD=11,365), samuti oli 5 isikut jätnud täpsustamata oma tööstaashi. Tulemused kujunesid järgnevatiks: tutvustust vaatas 147, BSRI küsimustikule vastas 110, SHS vastavalt 108, PVQ 103, SWLS 101 ja ankeedi täitis 100 uuringus osalenud isikut. Oma uurimuses sain kasutada ainult nende 100 naise andmeid, kes täitsid kogu küsimustiku. Töös ei kajastu nende isikute arv, kellele edastas e-kirja ja kes ainult vaatasid uuringu tutvustust. Antud võimalus oli e-kirja saanud olemas, sest minu kirjas sisaldus juba lühike tutvustus koos palvega uuringus osaleda.

### ***Mõõtmisvahendid***

- Bem Sex Role Inventory (BSRI) – (Bem ja Levis, 1975) mille on välja töötanud Sandra Bem mõõtmaks androgüünsust ja soorolli. Tema poolt välja töötatud küsimustik aitab anda sõltumatu hinnangu mehelikkusele ja naiselikkusele. Küsimustik koosneb 60 enesekohasest küsimusest, mis iseloomustavad vastavalt kahekümne kaupa - maskuliinseid, feminiinseid ja neutraalseid karakteristikuid. BSRI on enesekohane küsimustik, millega saab mõõta maskuliinsust, feminiinsust, androgüünsust ja soolist eristamatust.
- Subjective Happiness Scale (SHS) – (Lyubomirsky&Lepper 1999) Sonja Lyubomirsky poolt koostatud subjektiivse õnnelikkuse skaala abil uuritakse, kui võrd õnnelikuna KI end tunneb. SHS koosneb neljast väitest, millele KI annab hinnangu 7-pallisel skaalal. Mida suurem skoor, seda õnnelikumana inimene ennast tunneb.
- Portrait Value Questionnaire (PVQ) - (Schwartz et al 2001) koosneb 21 lühikesest kirjeldusest, mis hindavad 10 põhiväärtust indiviidi tasandil. Need 10 põhiväärtust on :

## Soorolli konflikt seoses elukutsega

- võim (ingl k power) - motivatsiooniline eesmärk, sotsiaalne staatus ja prestiiž, samuti kontroll ja domineerimine teiste üle
  - saavutus (ingl k achievement) - peamine eesmärk on edu läbi pädevuse
  - hedonism (ingl k hedonism) - motiveeriv eesmärk, rahulolu. See väärtus seostub füüsiliste vajaduste rahuldamisega
  - stimulatsioon (ingl k stimulation) - motiveeriv eesmärk, põnevus, uudsus ja väljakutse elus
  - enesemääratlemine (ingl k self-direction) - motiveeriv eesmärk, iseseisev mõtlemine ja tegutsemine, pärineb vajadusest kontrolli ja meisterlikkuse ning autonoomia ja sõltumatuse järele
  - kõikehaaravus (ingl k universalism) - motiveeriv eesmärk, mõistmine, sallivus ja heaolu kõigile inimestele ja loodusele
  - heasoovlikkus (benevolence) - motiveeriv eesmärk, säilitada ja suurendada inimeste heaolu, s.o. muretsemine teiste heaolu eest ja kitsamalt määratletud, kui universalism
  - traditsioonid (ingl k tradition) - motiveeriv eesmärk, traditsiooniliste väärtuste austus, pühendumine ja aktsepteerimine, mida üks kultuur paneb inimesele.
  - konformsus (ingl k conformity)- motiveeriv eesmärk, tegutseda kooskõlas kehtivate normidega, et säiliks hea suhtlemine indiviidi ja grupi vahel
  - turvalisus (ingl k security)- motiveeriv eesmärk, ohutus, harmoonia ja stabiilsus ühiskonnas ja endas
- Satisfaction with Life Scale (SWLS) - (Pavot & Diener, 1993). Selles skaalas on viis väidet, millele tuleb vastus anda 5-pallisel skaalal ja nende viie küsimuse keskmine skoor annabki tulemuseks eluga rahulolu skoori. Antud mõõtevahendit on mugav kasutada, sest ta annab kiire tagasiside rahulolu kohta. Lisaks on SWLS küsimustikus veel 15 eluvaldkonda, millele KI annab rahulolu hinnangu 5-pallisel skaalal. Nende küsimuste abil saame hinnata, milliste valdkondadega KI oma elus kogeb suuremat rahulolu.

Soorolli konflikt seoses elukutsega

### ***Protseduur***

Koostasin küsimustiku e-formularis interneti keskkonnas, antud küsimustik koosnes seitsmest eraldiseisvast lehest:

1. tutvustav leht - milles kirjeldasin antud töö eesmärgi ja palusin osaleda uurimuses
2. testid - BSRI, SHS, PVQ ja SWLS
3. ankeet - milles esitasin küsimusi vastanud isiku kohta ja palusin anda vastuseid mõnedele küsimustele, mis puudutasid KI hinnangut (vt. Lisa 1)
4. viimane lehekülg oli tänuavaldus selle eest, et antud isik leidis aega ja soovi uuringus osaleda.

Uuringus osalenud katseisikud täitsid eelpool kirjeldatud küsimustikud interneti keskkonnas **[www.eformular.com](http://www.eformular.com)**.

Statistikaameti koostatud analüüsist selgub fakt, et ajavahemikus 2005 kuni 2009 töötas ehitusvaldkonnas sõltuvalt aastast 49 - 74 tuhat meest ja vaid 4-8 tuhat naist. Hariduses olid vastavad näitajad aga 9-12 tuhat meest ja 46-50 tuhat naist. Seega saab valimisse võetud lasteaia õpetaja ametikohta lugeda kindalt klassikaliseks naiste valdkonnaks.

Katseisikuid valisin uurimistöösse ametite alusel, eesmärk oli saada võimalikult võrdne valim mehelikke ja naiselikke ameteid. Ametid meeste ja naiste omadeks jaotasin objektiivsuse alusel, see tähendab millistes valdkondades töötab rohkem naisi ja millistes mehi. Seega kujunesid klassikaliseks meeste valdkondadeks ehitus ja jõustruktuurid ning naistele omasteks valdkondadeks lasteaia õpetaja, ämmaemand ja günekoloog.

Küsimustike edastamiseks kasutasin erinevaid võimalusi:

1. Vestlesin ehitusfirmade sekretäridega ning palusin neil edastada oma firma sees ehitusharidusega naisspetsialistidele
2. Saatsin tutvustuse koos küsimustiku lingiga meie ehitusfirma pikaajalistele koostööpartneritele
3. Jõustruktuuridest andmete saamiseks pöördusin nende kaadriosakondade poole ja palusin abi oma lõputöö küsimustike täitmisel
4. Ämmaemandate ja günekoloogide küsitlemiseks kasutasin nende siselisti, kuhu antud uurimuse tutvustus ja link üles pandi koos palvega aidata seminaritöö andmete kogumisel.

5. Lisaks kasutasin veel mugavusvalimit, s.o. sõbrad-tuttavad, kes klassifitseerusid ette antud kriteeriumidele.

Peale andmete kogumist koondasin need Exceli tabelisse ja sorteerisin varjunimede alusel. Edasi toimus testide skoorimine juhendaja poolt. Skooritud andmeid analüüsisin Student t-testiga Exceli keskkonnas.

### ***Tulemused***

Võrreldes Student T-testi abil BSRI testiga saadud tulemusi selgus, et mehelikel erialadel töötavate naiste (MN) maskuliinsuse skoor  $M = 4,65$  ( $SD = 0,56$ ) ja naiselikel erialadel töötavate naiste (NN) maskuliinsuse skoor  $M = 4,45$  ( $SD = 0,65$ ) ei esine olulist statistilist erinevust kahepoolse hüpoteesi korral  $t = 0,11$ ;  $p > 0,05$ . Võrdlesin ka naiselikkuse keskmisi skooore ja tulemused olid vastavalt MN naiselikkuse  $M = 4,54$  ( $SD = 0,58$ ) ja NN  $M = 4,98$  ( $SD = 0,39$ ) saadud tulemuste korral leidis kinnitust eeldus, et naiselikel erialadel töötavad naised oleksid naiselikumad, sest olulisuse tõenäosus kahepoolse hüpoteesi korral läheneb nullile  $p < 0,05$ . Seega statistiliselt oluline erinevus leidis kinnitust. Hüpotees H1 ei leidnud kinnitust, sest BSRI abil saadud tulemuste põhjal mehelikel erialadel töötavad naised ei ole maskuliinsemad kui naiselikel erialadel töötavad naised. Saadud tulemuste põhjal saan väita, et naiselikel erialadel töötavad naised on naiselikumad kui mehelikel erialadel töötavad naised.

Kontrolliks võrdlesin veel katseisikute antud hinnanguid oma mehelikkusele ja naiselikkusele. (sellise võimaluse annavad BSRI testi viimased kaks küsimust, kus küsitakse KI enesekohast hinnangut enda naiselikkusele ja mehelikkusele). Enesekohaste naiselikkuse (vt. Tabel 1) hinnangute abil leitud  $t = 0,01$ ;  $p < 0,05$ . Järelikult naiselikel erialadel töötavad naised peavad end keskmiselt naiselikumateks kui mehelikel erialadel töötavad naised. Mehelikkuse hinnangute abil (vt.tabel 1) sain tulemuseks, et olulisuse statistika  $p$  läheneb nullile, mis näitab, et statistiliselt oluline erinevus leidis kinnitust. Enesekohaste hinnangute tulemustest lähtudes leidis kinnitust hüpotees H1, sest enesekohased mehelikkuse skoorid olid statistiliselt oluliselt kõrgemad mehelikel erialadel töötavatel naistel võrreldes naiselikel erialadel töötavate naistega, samuti osutusid oluliselt väiksemateks mehelikel erialadel töötavate naiste hinnangud oma naiselikkusele võrreldes naiselikel erialadel töötavate naistega.

**Tabel 1** BSRI testi tulemused

	BSRI		enesekohased hinnangud							
	MAS		FEM		NEUTR		naiselik		mehelik	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
MN	4,65	0,56	4,64	0,58	4,54	0,42	3,78	1,13	2,53	1,22
NN	4,45	0,63	4,98	0,39	4,60	0,33	4,27	0,73	1,75	0,81
p	0,11		0,00		0,42		0,01		0,00	

MN - mehelikel erialadel töötavad naised

NN - naiselikel erialadel töötavad naised

p - olulisuse tõenäosus kahepoolse hüpoteesi korral

Uurides põhiväärtusi indiviidi tasandil näitasid PVQ testi tulemused (vt.tabel 2), et kõrgeim skoor saadi võimu (power) karakteristikus. Mehelikel erialadel töötavatel naistel oli see skoor  $M = 4,05$  ( $SD = 0,95$ ) ja naiselikel erialadel töötavatel naistel  $M = 4,38$  ( $SD = 0,89$ ), ent statistiliselt oluline erinevus ei leidnud kinnitust ( $t = 0,09$ ;  $p > 0,05$ ).

Püstitatud hüpoteesi kohaselt eeldasin, et mehelikel erialadel töötavad naised väärtustavad saavutust kõrgemalt võrreldes naiselikel erialadel töötavate naistega, kuid minu valimi korral antud eeldus kinnitust ei leidnud. MN saavutuse skoor  $M = 3,16$  ( $SD = 1,30$ ) ja NN  $M = 3,53$  ( $SD = 1,06$ ) ning  $t = 0,13$ ;  $p > 0,05$ . Seega naiselikel erialadel töötavate naiste skoor oli minu valimi puhul isegi kõrgem, aga siiski mitte statistiliselt oluline.

**Tabel 2** PVQ testi tulemused

	arit.keskmine (M)		P(T<=t) two-tail	standard hälve (SD)	
	MN	NN		MN	NN
	konformsus	3,35		3,87	0,02
traditsioon	3,30	3,28	0,93	1,02	0,81
heasoovlikus	2,35	2,12	0,25	1,07	0,92
kõikehaaravus	2,56	2,68	0,50	0,80	0,87
enesemääramine	2,75	2,77	0,93	1,06	0,86
stimulatsioon	3,38	3,24	0,56	1,21	1,01
hedonism	3,33	2,93	0,11	1,42	1,01
saavutus	3,16	3,53	0,13	1,30	1,06
võim	4,05	4,38	0,09	0,95	0,89
turvalisus	3,28	3,03	0,29	1,24	1,09

Erinevaid põhiväärtuste karakteristikuid võrreldes ei ilmnenud statistiliselt olulist erinevust mehelikel ja naiselikel erialadel töötavate naiste tulemuste vahel, seega ei leidnud püstitatud hüpotees (H2) kinnitust.

Subjektiivse õnnelikkuse (SHS) erinevuste analüüsil kasutasin Student t-testi. Võrreldes naiselikel erialadel töötavate naiste SHS skoor  $M = 5,05$  ( $SD = 1,17$ ) ja mehelikel erialadel töötavate naiste SHS skoor  $M = 4,85$  ( $SD = 1,25$ ). Statistiliselt oluline erinevus kinnitust ei

leidnud  $t=0,43$ ;  $p > 0,05$ . Seega hüpotees H3 leidis kinnitust, see tähendab õnnelikkuse tase ei sõltu sellest, kas naine töötab naistele või meestele omasel erialal.

Eluga rahulolu kontrollimiseks analüüsisin SWLS testi abil saadud tulemusi, kasutades Student t-testi. SWLS keskmised skoorid olid mehelikel erialadel töötavatel naistel  $M=17,70$  ( $SD = 3,91$ ) ja naiselikel erialadel töötavatel naistel  $M= 17,83$  ( $SD = 3,78$ ). Statistiliselt olulist erinevust saadud tulemustes ei ole ( $t= 0,87$ ;  $p > 0,05$ ) ja püstitatud hüpotees H3 leidis kinnitust, et subjektiivne rahulolu ei sõltu sellest, kas naine töötab klassikalisel meeste või naiste erialal.

Eluga rahulolu testi abil oli võimalik uurida, millised valdkonnad elus on sellised, millega ollakse rohkem rahul, seega mõjutavad rohkem rahulolu. Enim olid vastajad (vt.Tabel 3) rahul hariduse (92,2%, hindas skaalal 4 või 5ga), pere (82,3% hindas 4 või 5palliga) ja sõpradega (95,1%, hindas 4 või 5ga). Samas kui rahulolematumad (vt.tabel 3) olid naiselikel erialadel töötavad naised sissetuleku, lähedase suhte ja puhkusega, siis mehelikel erialadel töötavatel naistel olid samuti selles kolmikus sissetulek ja puhkus, ent kolmandaks oli keskmiste skooride alusel hoopis materiaalne olukord. Ometi ei leidnud statistiliselt olulist erinevust eri valdkondade sees naiselikel või mehelikel erialadel töötavate naiste vahel. Ainus valdkond, milles statistiliselt oluline erinevus leidis kinnitust ( $t=0,00$ ;  $p < 0,05$ ), oli karjäär. Naiselikel erialadel töötavad naised olid oluliselt rohkem rahul oma karjääriga kui mehelikel erialadel töötavad naised.

**Tabel 3** SWLS testi tulemused

	MN		NN		P(T<=t) two-tail
	M	SD	M	SD	
<b>SWLS</b>	17,70	3,91	17,83	3,78	0,87
<b>Tervis</b>	3,78	0,85	3,73	0,96	0,83
<b>Suhted</b>	3,96	0,79	3,98	0,72	0,71
<b>Enesedistsipliin</b>	3,35	1,04	3,70	0,95	0,09
<b>Perekond</b>	4,15	0,76	4,12	0,95	0,85
<b>Haridus</b>	4,08	0,82	4,38	0,73	0,05
<b>Töökoht</b>	3,83	1,00	4,10	0,96	0,18
<b>Materiaalne olukord</b>	3,35	1,09	3,25	1,06	0,65
<b>Sissetulek</b>	3,15	1,11	2,73	1,14	0,08
<b>Karjäär</b>	3,38	0,94	3,97	0,63	0,00
<b>Sõbrad</b>	4,20	0,56	4,37	0,73	0,19
<b>Lähedane suhe</b>	3,40	1,32	3,37	1,40	0,86
<b>Eesmärkide saavutamine</b>	3,58	0,95	3,75	0,77	0,32
<b>Harrastused, hobid</b>	3,93	0,91	3,55	0,97	0,04
<b>Vaba aeg, puhkus</b>	3,40	1,22	3,37	0,98	0,88
<b>Elukoht</b>	3,85	1,01	3,90	1,09	0,82

### *Arutelu*

Esimese hüpoteesi kohaselt eeldasin, et mehelikel erialadel töötavad naised on maskuliinsemad kui naiselikel erialadel töötavad naised. Nagu tulemustest selgus maskuliinsuses BSRI testi skooride alusel erinevust ei esinenud, kuigi skoorid olid numbriliselt suuremad mehelikel erialadel töötavatel naistel. Samas ei ole mõistlik piirduda ainult maskuliinsuse skooriga, vaid tasuks vaadata ka, milliseks kujunes feminiinsuse skoor. Naised, kes töötavad naiselikel erialadel, on minu valimi puhul oluliselt naiselikumad. Seega võib antud valimi kohta väita, et mehelikel erialadel töötavad naised ei ole mehelikumad, küll on aga naiselikel erialadel töötavad naised naiselikumad. Tõenäoliselt suurema ja ühtlasema valimi korral võivad tulemused olla teistsugused, ilmselt on mõttekas edaspidi antud hüpoteesi paikapidavuse kontrolliks kasutada suuremat valimit. Minu valimi puhul osales uurimuses 40 naist mehelikelt erialadelt ja 60 naist naiselikelt erialadelt. Huvitav on märkida, et BSRI testis sisaldasid enesekohased küsimused, kus vastaja ise annab hinnangu oma mehelikkusele ja naiselikkusele ning nende hinnangute võrdlemisel leidis püstitatud hüpotees kinnitust. Kuna enesekohaste hinnangute alusel olid mehelikel ametitel töötavad naised maskuliinsemad kui naiselikel ametitel töötavad, võiks arvata, et antud lahknevus on tingitud ebapiisavast valimist. Loomulikult võib olla põhjuseid ka teisi. Näiteks võib oluliseks osutada asjaolu, et tüdrukute käitumine on muutunud oluliselt maskuliinsemaks 90ndatest aastatest alates (Leino 2011) ja soostereotüüpide piirid on muutunud hägusemaks kui ajal, mil S. Bem töötas välja BSRI skaala. Ilmselt võib olla ka üheks mõjutajaks võimalus, et naised, kes sattusid valimisse, ei määratlenud oma eriala valikus ennast soopõhiselt, vaid lähtusid isiklikust huvist antud eriala vastu.

Teise hüpoteesi kohaselt oletasin, et mehelikel aladel töötavad naised väärtustavad kõrgemalt saavutust kui naiselikel erialadel töötavad naised, kuid minu püstitatud hüpotees ei leidnud antud valimi puhul kinnitust. Schwartz (2005) tõi välja, et saavutuse väärtustamist esineb rohkem meestel. Sellest lähtuvalt uurisin, kas mehelikel erialadel töötavate naiste puhul võiks samuti saavutus olla kõrgem ja püstitatud hüpotees paika pidada. Ühena põhjustest, mille ma tooksin välja on see, et minu poolt teostatud uuringus osalesid enamuses kõrgharidusega naised (84%), siis võib seegi olla näitaja, et antud isikud hindavad kõrgemalt saavutust. Loomulikult ei ole see piisav kinnitamaks, et just kõrgema haridusega kaasneb suurem saavutuse väärtustamine. Leino (2011) juhib oma artiklis tähelepanu asjaolule, et naistel on üha olulisem omada head haridust töö saamiseks. Siit tulenebki, et kõrgema hariduse taotlemisega kaasneb suurem saavutuse väärtus ja erinevust naiselike ja mehelike ametite vahel ei esine. Wahl jt

(2005) uurisid juhtivatel ametitel töötavaid või sinna pürgivaid naisi. Uuringus leidis kinnitust, et naised, kes soovivad karjääri redelil tõusta, hindavad kõrgemalt saavutust ning neil on suur motivatsioon ja valmisolek anda oma panus soovitu saavutamiseks. Antud uuringutes võrreldi naisi, kes soovisid karjääri teha ja neid, kellel antud soov puudus.

Hüpoteesis 2 oli veel teine väide, et enesemääratlemise väärtustamine oli olulisem mehelikel erialadel töötavatel naistel, mis minu valimi puhul samuti kinnitust ei leidnud. Siin võib ilmselt olla oluline kriteerium, et minu valimis osalenud isikud on enda jaoks sõnastanud väärtused, mis neile on olulised ja eriala valik on vahend oma eesmärkide saavutamiseks. Arvestades antud asjaolu erinevust erialade lõikes ei pruugi üldse esineda.

Subjektiivse heaolu hindamise juures ilmnes üks huvitav asjaolu, et uuringus osalenud isikud hindasid heaolu seisukohalt olulisemateks haridust, pere ja sõpru. Arvestades meie arenevat ühiskonda tuli mulle antud järjestus veidi üllatusena, sest tihti jääb mulje, et kõige olulisem on materiaalne heaolu koos positsiooniga, aga õnneks minu läbi viidud uuringus see tõendust ei leidnud. Saadud tulemus kinnitab, et eesti ühiskond on teel mõistlikumate suhtumiste poole ja ilmselt mõnes osas on seda ka saavutanud. Vähemalt antud uuringus osalenud kõrgema haridusega naiste tulemused kinnitavad pere ja sõprade olulisust, st ilmselt sotsiaalset kindlustatust, mis tõenäoliselt tagab turvatunde. Kuna valim koosneb suures osas kõrgema haridusega isikutest, siis võib haridus olla osa enesemääratlemisest ja seega vägagi oluline komponent nende arengus. Kahjuks ei olnud ankeedis küsimust selle kohta, miks keegi haridust omandab, mille tõttu võin ainult oletada. Asjaolu, et statistiliselt oluline erinevus mehelikel ja naiselikel erialadel töötavate naiste puhul puudub rahulolu seisukohalt, on samuti väga positiivne. Kinnitades valitud haridustee ja edasise karjääri sobivust konkreetsele katseisikule ja tagades piisava rahulolu oma eluga.

Teisalt vaadates, millega enim ei olda rahul - sissetulek ja puhkus, mis tegelikult ei ole ka üllatav. Arvestades, et viisin oma uurimustöö läbi arenevas riigis nagu Eesti. Ühiskonna arengu seisukohalt on paratamatu pidev muutumine, mis ei võimalda ilmselgelt rahulikke puhkuse perioode. Ennast tuleb pidevalt täiendada, et mitte jääda maha kiiresti muutuvate teadmiste omandamisel. Kurb on vaid asjaolu, et elame väikeses riigis, mille areng on olnud viimaste aastatega nii kiire, et töötajate sissetulekud ei ole jõudnud järele vajadustele ja ootustele palga suurusel. TNS Emori(2008) uuringus juhitakse tähelepanu asjaolule, et palga teema on suur osa tööle pühendumisest, siit lähtuvalt kui töötaja ootused ei vasta tegelikkusele tekibki rahulolematust. Eelnevat arvestades on ilmselt küllaltki ootuspärane, et minu uurimuses osutusid kõige probleemsemateks just rahulolu puhkuse ja sissetulekuga. Mehelikel erialadel

## Soorolli konflikt seoses elukutsega

töötavate naiste vastustest selgus, et kolme viimase hulka jäi ka üldine materiaalne olukord. Võimalik, et mehelikel erialadel töötavad naised võrdlevad oma sissetulekuid samal erialal töötavate meestega ning siin võib hakata tulemust mõjutama palgalõhe meeste ja naiste sissetulekute vahel, mis on Eestis 27,6%. (Länts 2012) Kui sissetulek tundub ebapiisav, ei saa rahuldav olla ka materiaalne olukord. Ei saa muidugi jätta tähelepanuta, et naiselikel erialadel töötavate naiste hinnangutes jäi viimase kolme tulemuse hulka ka lähedane suhe. Võimalik, et see on tingitud pikast haridusteest, mille kõrval pole jäänud aega suhete loomiseks, aga tõelist põhjust antud uuringust kindlasti välja ei tule.

SWLS tulemustest selgus huvitav asjaolu, et naiselikel erialadel töötavad naised olid rohkem rahul oma karjääriga, kui mehelikel erialadel töötavad naised. Ühena võimalikest põhjustest võib olla asjaolu, naistel on keerulisem teha karjääri meeste keskkonnas ja seetõttu ei ole valimisse sattunud KI-de ootused täitunud. Wahl (2005) näitas, et naistel on meestega võrreldes keerulisem tõusta karjääriredelil, kuid ta ei toonud võrdlust soopõhiste erialade näitel.

Ankeedis esitasin mõned küsimused ja sain üllatavalt teada, et naistele olenemata erialast pigem ei meeldi, kui mees töötab naiselikel erialadel, sellise vastuse andis 62% kõigist vastajatest. Samas kui naine töötab mehelikul erialal, siis see pigem meeldib. Võimalik, et antud leidu tasuks edaspidi põhjalikumalt uurida kaasates valimisse ka mehed. Huvitav on veel märkida, et naiste hinnangud sellele, kas naine sobib töötama mehelikel ametitel, olid statistiliselt oluliselt erinevad. Mehelikel erialadel töötavad katseisikud leidsid, et naine pigem ei sobi töötama mehelikel ametitel. Antud hinnang võib olla tingitud mitmetest põhjustest, aga üks tõenäoliselt üsna oluline võib olla asjaolu, et naine mitte soole omasel erialal jääb rohkem silma ja ta on kohustatud oma oskusi rohkem õigustama kui naiselikul erialal (Wahl 2005). Kindlasti ei saa väita, et see on ainus põhjus.

Antud seminaritöö tulemusi võis mõjutada valimi piiratus, uuringus osales 100 naist. Samuti oli valimi vanuseline vahemik suur, jäädes 22 kuni 70 eluaasta vahele. Võin oletada, et vanus võib mõjutada tulemusi, kuid kindlalt väita ei saa võrdlusvalimi puudumise tõttu. Seminaritöös uuritud valim oli nii väike, et erinevate vanusegruppide moodustamine ja nende tulemuste võrdlemine ei andnud statistiliselt olulisi tulemusi.

Kokkuvõtteks võib öelda, et minu poolt uuritud teemat tasuks põhjalikumalt uurida kaasates valimisse juba rohkem erinevaid gruppe. Huvitavaid tulemusi võib saada kui uurida mehi, kes töötavad sooga sobivatel ja siis mitte soo omastel erialadel. Samuti tasub uurida erineva haridustasemega võrdlusgruppe. Antud seminaritöö teostamise käigus sai selgeks, et püstitatud

Soorolli konflikt seoses elukutsega

hüpoteesidest kaks leidis kinnitust ja kaks ei leidnud. Edaspidistes antud valdkonna uuringutes oleks mõistlik teha tööd mitmekesi, siis saab kaasata uurimusse rohkem katseisikuid ja tulemuste analüüsimisele tuleb kasuks, kui nende üle arutleb rohkem uurijaid.

Edaspidi, kui soovida uurida just saavutusvajaduse erinevusi erinevatel naistel, tuleks võtta vaatluse alla rohkem kui kaks gruppi. Kui ma antud teemat edasi soovin uurida, siis võtan vaatluse alla kindlasti vähemalt neli gruppi, st mõlemad olemasolevad grupid jagaksin kaheks: kõrg- või eriharidusega spetsialistid, kes töötavad õpitud erialal ja nõ madalama astme töötajad, kes on omandanud eriala (näiteks koristaja, müüja, maaler vm sarnane), siis saab kindlamalt väita, kas ja millised erinevused saavutusvajadustes esinevad.

***Tänuavaldused:***

Soovin tänada oma juhendajat Toivo Aavikut väärtuslike nõuannete ja kannatlikkuse eest. Tänan kõiki küsimustike täitjaid, kes andsid oma panuse väärtuslike andmete näol.

**Vüited:**

Bem, S.L.; Lewis, S.A. (1975) Sex role adaptability: One consequence of psychological androgyny *Journal of Personality and Social Psychology* Volume 31, Issue 4, April 1975, Pages 634-643

Bond, M.A.; Punnett, L.; Pyle, J.L.; Cazeca, D.; Cooperman, M. (2004) Gendered Work Conditions, Health, and Work Outcomes *Journal of Occupational Health Psychology*, 9 (1), pp. 28-45

Giele, J. Z. (2006) The Changing Gender Contract as the Engine of Work-and-Family Policies *Journal of Comparative Policy Analysis*, Vol. 8, No. 2, 115 – 128

Greene, A. L.; Sullivan, H. J.; Beyard-Tyler, K. (1982) Attitudinal Effects of the Use of Role Models in Information About Sex-Typed Careers *Journal of Educational Psychology*, Vol. 74, No. 3, 393-398.

Goldenhar, L. M.; Swanson, N. G.; Hurrell, J. J., Jr.; Ruder, A.; Deddens, J. (1998) Stressors and Adverse Outcomes for Female Construction Workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.3 No. 1,19-32

Hodgins, D. C.; Kalin, R. (1985) Reducing sex bias in judgements of occupational suitability by the provision of sextyped personality information *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, Vol 17(4), Oct, 1985. pp. 346-358.

Jacobs, P. A.; Tytherleigh, M. Y.; Webb, Ch.; Cooper, C. L. (2010) Breaking the Mold: The Impact of Working in a Gender-Congruent Versus Gender-Incongruent Role on Self-Reported Sources of Stress, Organizational Commitment, and Health in U.K. Universities *International Journal of Stress Management* Vol. 17, No. 1, 21–37

Kuurme, T. (2011) Haridus, kasvatus ja sugupool. Sissejuhatus soouuringutesse *Tartu Ülikooli Kirjastus* lk 238-272

Kvande, E.; Kvande R. (1994) Men in Male Dominated Organisations and their Encounter with Women Intruders. *Scandinavian Journal of Management*, Vol.10, Nr.2, 163-173

Leino, M. (2011) „Uued tüdrukud“ - juhus või trend. Sissejuhatus soouuringutesse *Tartu Ülikooli Kirjastus* lk 273-279

Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, 137-155.

Länts,R. (4.mai 2012) Kumb on tähtsam, kas sugu või kvalifikatsioon *Delfi*

Marling, R. jt. autorid (2011) Sissejuhatus soouuringutesse *Tartu Ülikooli Kirjastus*

Naised ja mehed (2006) *Kirjastanud Statistikaamet*

Pavot, W.; Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172

Peter, R., Hammarström, A., Hallqvist, J., Siegrist, J., Theorell, T. (2006) Does occupational gender segregation influence the association of effort-reward imbalance with myocardial infarction in the SHEEP study? *International Journal of Behavioral Medicine*, 13 (1), pp. 34-43

Rapino, M. A.; Cookeb, T. J. (2011) Commuting, Gender Roles, and Entrapment: A National Study Utilizing Spatial Fixed Effects and Control Groups *The Professional Geographer*, 63(2), pages 277–294

Schieman Scott and Reid Sarah (2008) Job Authority and Interpersonal Conflict in the Workplace *Work and Occupations*, Volume 35 Number 3296-326

Schwartz, S.H. et al. (2001) Extending the Cross-Cultural Validity of the Theory of Basic Human Values With A Different Method of Measurement *Journal of Cross-Cultural Psychology*. Vol. 32 No. 5, 591-542

Schwartz, S.H.; Rubel.T. (2005) Sex Differences in Value Priorities: Cross-Cultural and Multimethod Studies *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 89 No. 6, 1010-1028

Schwartz, S.H.; Rubel-Lifshitz.T. (2009) Cross-National Variation in Sex Differences in Values: Effects of Gender Equality *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 97 No. 1, 171-185

Talves, K. (2011) Soosotsioloogia. Sissejuhatus soouuringutesse *Tartu Ülikooli Kirjastus* lk 82-121

TNS Emori personali pühendumuse võrdlusuuring (2008)

Wahl, A.; Höök, P.; Holgersson, C.; Linghag, S. (2005) Sugupoolte aspekt organisatsioonis *Sotsiaalministeerium*

Webb R. M.; Lubinski D.; Persson B. C. (2002) Mathematically Facile Adolescents With Math\_Science Aspirations: New Perspectives on Their Educational and Vocational Development *Journal of Educational Psychology* Vol. 94, No. 4, 785–794

## Demograafilised andmed

**\*sugu**  1 - mees  2 - naine

**\*vanus**

**\*perekonnaseis**

1 - vallaline
2 - lesk
3 - lahutatud või lahus elav
4 - abielus
5 - vabaabielus/kooselus

**\*haridus**

1 - alg/põhi
2 - kesk
3 - kesk-eri
4 - kõrg
5 - teaduskraad

**\*eriala, millel töötan**

1- ehitus
2- jõustruktuurid (armee, turvapatrull, patrull teenistus)
3- autoremont
4- lasteaia õpetaja
5- algklasside õpetaja
6- sotsiaaltöötaja
7- mehhaanik
8- med.õde
9- ämmaemand, günekoloog
10- muu eriala

Muu eriala - täpsustage palun

**\*töötan õpitud erialal**  1- jah  2- ei

**\*tööstaash õpitud erialal**

**\*rahvus**

1- eestlane
2- venelane
3- muu

**\*Kuidas Teie meeldib, kui Teiega samal erialal töötab vastassoo esindaja**

1- väga meeldib
2- pigem meeldib
3- pigem ei meeldi
4- üldse ei meeldi

**\*Kas Teie meelest töötate Te klassikalisel naiste või meeste ametikohal**

1- kindlasti naiste
2- pigem naiste
3- pigem meeste
4- kindlasti meeste

**\*Kas Teie meelest sobib mees töötama klassikalistele naiste ametitele**

1- väga sobib
2- pigem sobib
3- pigem ei sobi
4- üldse ei sobi

**\*Kas Teie meelest sobib naine töötama klassikalistele meeste ametitele**

1- väga sobib
2- pigem sobib
3- pigem ei sobi
4- üldse ei sobi

**\*Varjunimi**

Käesolevaga kinnitan, et olen korrektselt viidanud kõigile oma töös kasutatud teiste autorite poolt loodud kirjalikele töödele, lausetele, mõtetele, ideedele või andmetele.

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis DSpace.

Anu Veiler