

Jolanta Reingardienė

Moterų karjeros ir šeimos dilemos¹

Santrauka

Kokybinio tyrimo pagrindu šiame straipsnyje analizuojamos moterų sėkmingos karjeros patirtys, ypatingą dėmesį skiriant moterų ankstyvosios vaikystės socializacijos ypatumų ir profesinės karjeros bei šeimos vaidmenų prieštaravimų kontekste iškilusių dilemų analizei. Remiantis feministinės psichoanalizės ir ankstyvosios vaikystės socializacijos tyrimų teorine prielaida, teigiančia, kad moters vaikystės patirtys sukuria prielaidas sėkmingam moters karjeros kelio įgyvendinimui, pirmoje šios studijos dalyje analizuojami lyčių tapatybės, vaidmenų orientacijos ir motyvacijos ugdymo veiksniai, kokybinis tėvų-vaiko santykių aspektas, motinos, kaip pozityvaus moteriškumo modelio įtaka lyčių tapatybės ir požiūrio į lyčių vaidmenis formavimuisi. Moterų karjeros ir jų prokreacinės šeimos dilemos atskleidžiamos analizuojant moterų užimtumo ir šeimos vaidmenų bei atsakomybės santykį, šeimos ir darbo vaidmenų prioritetus, jų kaitą, vaidmenų konflikto ir darbo krūvio klausimus, įskaitant mechanizmus, kuriuos moterys pritaiko dvigubų vaidmenų konflikto sprendimui. Svarbus šios analizės aspektas yra moterų ir jų partnerių tarpusavio santykiai bei jų vaidmuo derinant vaikų, namų ūkio priežiūros ir darbo įsipareigojimus.

Įvadas

Santykiškai mažas teorinis ir empirinis dėmesys moterų karjeros analizei gali būti pirmiausia aiškinamas tuo, kad ilgą laiką buvo manoma, jog vyriškos karjeros raidos teorijos gali būti pritaikytos moterų karjeros patyrimui analizuoti ir apibendrinti. Tai vienas iš pažinimo, kanonizuojamo kaip mokslo, lytinio neobjektyvumo ir androcentrizmo pavyzdžių. Kuriant mokslinį pažinimą, moteriškas patyrimas dažnai nereprezentuojamas, dažniausiai interpretuojamas kaip “natūraliai” nulemtas ar biologiškai determinuotas, o todėl neproblemiškas ir nevertas dėmesio. Antra, buvo manoma, kad moterų profesinės karjeros reiškinys nėra reikšmingas, nes kapitalizmo ir industrializacijos procesų kontekste (viešosios/privačios sferų atskyrimas) moterys buvo “natūraliai” susaistytos su privačia sfera ir “natūraliais” namų ūkio bei vaikų priežiūros vaidmenimis. Nors atskirų sferų doktrina išskiria skirtingas lyčių veiklos formas ir vaidmenis privačioje ir viešojoje sferose, tačiau

istoriniai tyrimai rodo, kad vyrų ir moterų veikla niekada nebuvo taip aiškiai atskirta, kaip ideologija tai atspindi. Lietuvos kontekste moterys niekada nebuvo visiškai išstumtos iš viešosios sferos, bet jų dalyvavimas viešajame gyvenime, taip pat kaip ir vaidmuo privačioje sferoje, yra įtakotas patriarchalinių visuomenės nuostatų ir praktikos, jų nuolatinių bandymų prisitaikyti prie vyriško dominavimo struktūrų, kurios sukuria moters *dvigubą* egzistavimą, t.y. pareigas abiejose sferose, o vyrus iš esmės išlaisvina nuo tokio pasirinkimo.

Karjeros sąvoka buvo ilgą laiką rezervuota vyrams. Jeigu moteris dirbo apmokamą darbą, buvo manoma, kad tai yra jos papildoma veikla, t.y. darbas, bet ne karjera kaip nuosekli orientacija į pasiekimus profesinės karjeros hierarchijoje. Dirbdamos viešojoje sferoje, moterys istoriškai užėmė ir tebeužima žemesnio lygmens ir statuso padėtis, kurios nėra aukštai vertinamos ir pripažįstamos. Tokia moterų padėtis dažnai siejama su jų

¹ Autorė dėkoja Atviros Lietuvos fondui (ALF), kuris finansavo šį tyrimą, bei Jaunimo karjeros centrui, VDU ir KTU kolegoms, kurie bendradarbiavo vykdant šį projektą. Ypač dėkoju savo kolegai Arnei Zdanevičiui už jo jautrumą moteriškai patirčiai ir atvirumą naujoms tyrimų sritims.

natūraliosiomis arba “reikšmingų kitų” pagalba suformuotomis savybėmis, kurios dažnai nėra tinkamos vadovaujančioms pozicijoms užimti. Sklandantys stereotipai formuoja išpūdį, kad moters pasiekimus profesinėje srityje riboja jų menki fiziniai, emociniai ir taktiniai gebėjimai, žemas pasitikėjimo savimi laipsnis, sėkmės baimė, menki organizacinio darbo ir sprendimų priėmimo gebėjimai, žemas motyvacijos laipsnis, priklausomybės poreikis, menkas organizacijos funkcionavimo normų išmanymas (Kelly 1991). Karjera kaip pasiekimas darbo aplinkoje, kuris dažniausiai pasireiškia kilimu karjeros laiptais, išaugusia asmens galia ir prestižu visuomenėje, priešingai negu paprastas darbas, reikalauja santykiškai didelio asmeninio išipareigojimo, kuris, kaip manoma, labiau priimtinas vyrams negu moterims. Be to, manoma, kad karjera yra aukščiau asmeninio privataus gyvenimo, dėl to ji dažniau siejama su vyrais nei moterimis.

Moterų sėkmingos karjeros patirčių tyrinėjimas, remiantis atskirų atvejų analize, ypatingą dėmesį skiriant moterų profesinės karjeros ir šeimos vaidmenų suderinimui, yra reikšmingas bandymas kurti atsvarą vyriškos patirties analizei, alternatyvią mąstymo išeitį ir metodus, naujas pažinimo ir žinojimo sritis. Remiantis feministinės psichoanalizės ir ankstyvosios vaikystės socializacijos tyrimų teorinėmis išvalgomis bei kokybinio hermeneutinio atvejo rekonstravimo tyrimu, šio straipsnio tikslas - pažvelgti į ankstyvosios vaikystės socializacijos patirties įtaką moterų karjeros motyvacijos ugdymui bei į moterų prokreacinės šeimos ir jų vaidmenų darbo rinkoje prieštaravimus, dilemas ir sprendimų priėmimo strategijas. Straipsnyje analizuojamas 2002-aisiais metais atliktas kokybinis Kauno miesto moterų tyrimas. Pasitelkiant pusiau-struktūrizuotą interviu metodą, tyrimo metu buvo apklaustos 23 moterys, užimančios vadovaujančias pareigas politikos, švietimo, medicinos, žurnalistikos ir verslo srityse.

Lyčių tapatybės, vaidmenų orientacija ir motyvacija

Daugelio ankstyvosios vaikystės socializacijos tyrimų teorinės išvalgos yra siejamos su įvairiomis raidos teorijomis, kurios teigia, kad vaikystės patirtis lemia tolimesnį individo gyvenimo kelią bei įvairių socialinių jėgų galią formuojant individo pasirinkimus ir galimybes. Astin socialinis psichologinis moterų profesinių pasiekimų modelis buvo vienas iš bandymų kurti atsvarą vyriškosios profesinės elgsenos raidos teorijoms, kurios dominavo Vakarų moksliniame diskurse iki pat praėjusio amžiaus septintojo dešimtmečio pabaigos. Šiame modelyje vaikystės patirtys yra pagrindinė moterų profesinės elgsenos ir jų karjeros pasiekimų ašis. Darbo motyvaciją ir lūkesčius, anot Astin, įtakoja ankstyvoji socializacija ir iš dalies suvokta galimybių struktūra visuomenėje (lyčių diskriminacija, lyčių segregacija darbo rinkoje, darbo reikalavimai, šeimos struktūra, reprodukcinės technologijos ir pan.)² (cit. iš *White et al.* 1992). Pokyčiai galimybių struktūroje gali sąlygoti lūkesčių, vėliau karjeros pasirinkimo ir profesinės elgsenos kaitą. Analizuojant moterų orientacinės šeimos arba tos šeimos, iš kurios moterys yra kilusios, patirties įtaką jų profesiniams pasiekimams, didžiausias dėmesys bus skiriamas tėvų-vaikų santykių kokybiniam aspektui, remiantis prielaida, kad tėvų-vaikų santykiai vaikystėje yra vienas iš reikšmingiausių karjeros lūkesčių ir motyvacijos formavimo veiksnių.

Dauguma karjeros raidos teorijų vartoja ‘tapatybės’ ar ‘savasties’ sąvokas. Kaip teigia Super (cit. iš *White et al.* 1999), karjeros sprendimo adekvatumas iš dalies priklauso nuo individo tapatybės ir jos/jo pasirinktos karjeros profesinės koncepcijos panašumo. Individas paprastai pirmenybę teikia tokiai darbo aplinkai, kurioje jo tapatybė gali pasireikšti ir yra vertinama.

² Analizuodama kaip *socialinės jėgos* ir *socialinė struktūra* įtakoja moterų užimtumo sprendimus ir darbinę elgseną, Astin gerokai patobulino ankstyvąsias karjeros raidos teorijų konceptualines išvalgas.

Gausi mokslinė literatūra nagrinėja lyčių tapatybės skirtumus, kurie siejami su ankstyvaisiais tėvų-vaikų santykiais šeimoje. Remiantis feminizmo psichoanalizės įžvalgomis, abiejų lyčių individai ankstyvuoją gyvenimo laikotarpiu pirmiausia identifikuojasi su motina. Tai lemia moters kaip pirminės vaikų globėjos vaidmuo ir vaikų priklausomybė nuo motinos. Teigiama, kad berniukai, atsiedami savo tapatybę nuo motinos ir internalizuodami „nutolusio“ tėvo elgsenos modelius, įgyja „pozicinę“ (*positional*) tapatybę. Mergaičių tapatybė, priešingai, yra įvardijama kaip „asmeninė“ (*personal*), kurios pagrindas yra ankstyvojo prisirišimo prie motinos tęstinumas sąveikaujant su kitais žmonėmis (pagalba, parama ir pan.) (Koivunen, Liljeström 1998). Gilligan, kuri pasinaudojo Chodorow'os prisirišimo (*attachment*) ir atsiskyrimo (*separation*) sąvokomis, tyrinėdama, kaip vyrai ir moterys konstruoja savo sėkmingos karjeros istorijas, teigia, kad daugelis jos apklaustų sėkmingos karjeros moterų, apibūdinamos save, buvo linkusios neminėti savo pasiekimų; jos dažniau pabrėždavo išgyvenančios konfliktą tarp savo pasiekimų ir sąveikos su kitais žmonėmis (pvz., pablogėję santykiai su bendradarbiais, draugais ar savo šeimos nariais). Gilligan daro išvadą, kad moteris yra linkusi išsijausti į kito vaidmenį, ir tai įgalina ją suprasti to *kito* požiūrį. Vyrai, priešingai, yra linkę pabrėžti savo atskirumo jausmą kaip priešingą moters savęs suvokimo jausmui atsižvelgdami į santykį su kitais. Vyras įvertina, kaip jis norėtų, kad su juo būtų elgiamasi *kito* vietoje, tačiau nėra linkęs identifikuotis su *kitu*.

Moteriškojo pasaulio ir moters tapatybės pagrindas (Bernard 1981) yra meilės ir/ar pareigos etosas, apibūdinamas solidarumo, pagalbos, paskatinimo, sutikimo, emocinės

paramos ir pasyvaus susitaikymo funkcija, tuo tarpu vyriškojo pasaulio bruožas - jo racionalusis pradai, „cash-nexus“ kontraktas (darbas už finansinį atlygį). Šiandieninėje visuomenėje Bernard kalba apie moterų meilės/pareigos etoso dominavimo mažėjimą, kadangi moterys vis aktyviau dalyvauja vyriškame *cash-nexus* pasaulyje. Jų dalyvavimo orientaciją ir motyvaciją iš dalies nulemia būtent jų savęs apibrėžimas (*self-definition*), kuris formuojasi ankstyvosios socializacijos laikotarpiu³. Kalbėdama apie šio apibrėžimo įtaką motyvacijos poreikių ugdymui, Gilligan vartoja „atsietos“ (*separate*) - vyriškos, ir „susietos“ (*connected*) - moteriškos tapatybės sąvokas. Pirmoji formuojasi atskiriant save nuo kitų individų savo gabumų ir savybių atžvilgiu. Savęs vertinimo pagrindas yra individualūs pasiekimai ir sėkmė. Ši tapatybės forma sustiprina pasiekimų poreikį. „Susietos“ tapatybės savęs vertinimo pagrindas, priešingai, - kitų priežiūros ir paramos kokybė bei sugebėjimas išlaikyti savo ir kitų tarpusavio ryšį. Ši tapatybės forma logiškai siejama su prisirišimo poreikiu, kuris, kaip teigiama, yra labiau būdingas moterims nei vyrams. Su prisirišimo poreikiu yra susijusi ir Horner „sėkmės baimė“⁴ sąvoka, kuri vėlgi iš esmės taikoma moterims.

Aiškindamas pasiekimų motyvacijos lyčių skirtumų kilmę, Hoffman (cit. iš: Gaskell 1992) išskiria tris veiksnius, susijusius su ankstyvąja tėvų-vaiko sąveika⁵:

- mergaitės šeimoje yra rečiau padrašinamos ankstyviems nepriklausomybės siekiams nei berniukai;
- mergaitės susilaukia didesnio tėvų dėmesio ir apsaugos;
- socialinis ir kognityvinis spaudimas mergaitės tapatybės atsiskyrimui nuo motinos yra mažesnis nei berniukų atveju.

³ Nors šiandien profesinė sėkmė darosi vis didesnė vertybė daugeliui jaunų žmonių, tačiau, kaip rodo 2002-ųjų metų Kauno miesto vyresniųjų klasių moksleivių apklausa, karjeros siekimas ir vadovaujamas darbas yra dažniau laikomi vyriškos veiklos sritimis. Lyčių vaidmenų socializacijos teorijose iki šiol didžiausias dėmesys buvo kreipiamas į šeimą kaip reikšmingiausių vertybių ir lyčių vaidmenų modelius formuojančią instituciją. Tačiau švietimo institucijos, kurios tarpininkauja tarp individo ir jos/jo statuso socialinėje struktūroje, yra ne mažiau reikšmingos požiūriu į lyčių vaidmenis formuojančios (Reingardienė, Zdanavičius 2003).

⁴ Sėkmės baimė atsiranda, kai pasiekimų tikslai yra nesuderinami su prisirišimo poreikiais (pvz., įveikti konkurentą/ę daugeliu atveju reiškia prarasti draugą/ę, arba karjeros pasiekimai gali kelti grėsmę šeimos santykių stabilumui ir pan.). Kitais žodžiais tariant, konkurencinės situacijos sėkmė gali būti suvokiama kaip nesuderinanti su meilės/pareigos etosu.

⁵ Šie veiksniai, anot Hoffman, paaiškina, kodėl berniukai yra labiau linkę išmokyti įtakoti aplinką meistriškumu, kontrolės ir galios pagalba, tuo tarpu mergaičių veiksmingumas ir efektyvumas yra dažniau pasiekiamas priklausomybės nuo kitų ir kitų pagalbos dėka.

Hoffman teigia, kad mergaitės pirminės socializacijos laikotarpiu dažniau neadekvačiai padrašinamos siekti nepriklausomybės nei berniukai. Kai vaikai tampa labiau nepriklausomi, tėvai yra dažniau linkę paskatinti berniukų pasiekimus, o mergaičių atveju išreikšti didesnę rūpestį jų ateitimi ir pasiekimais, taip sustiprindami jų priklausomybę, nepasitikėjimą savimi bei susilpnindami poreikį siekti karjeros. Hoffman nuomone, mergaitės yra labiau nepriklausomos ir orientuotos į pasiekimus, kada jų ir jų tėvų santykiai yra šilti, demokratiški, valdomi nuosaikios kontrolės ir apribojimų, kai tėvai nuolat sustiprina ir padrašina jų profesines aspiracijas.

Karjeros moterų pirminė socializacija: tėvų-vaiko santykių kokybė

Karjeros moterų interviu analizė atskleidė tėvų-vaiko santykių įvairovę, kurioje galima išskirti tam tikras dažniausiai pasikartojančias temas. Apibendrinant galima teigti, kad tėvų-vaiko santykiai karjeros moterų orientacinėje šeimoje įgalino ankstyvąjį moterų nepriklausomybės ir savarankiškumo jausmą.

Daugiau negu pusė apklaustųjų karjeros moterų pasakojo apie jų laimingos vaikystės patirtis, o savo santykius su tėvais apibūdino kaip stabilius, artimus ir šiltus. Kaip teigia viena iš apklaustųjų:

“Na, aš užaugau labai šeimyniškoj šeimoj. Gal iš tikrųjų šeima iš tokios ar didžiosios raidės, ar ... iš tikrųjų tokia šeima, kur visi šeimos nariai labai vienas už kitą serga, išgyvena, yra vienas su kitu labai susiję. Ta mano vaikystė tikrai buvo tokia tikra vaikystė – graži, šviesi, be kažkokių tai didelių problemų” (Vaiva, 41 m.)⁶.

Moterys, be to, pabrėžė, kad jų tėvai rėmė ir skatino jų išsilavinimo siekimo ir žinių įgijimo motyvaciją bei pasiekimų orientaciją. Tokius tėvų lūkesčius geriausiai atspindi vienos iš apklaustųjų moterų patirtis.

“Tėvai orientavo gana subtiliai, sakyčiau. Jie tik leido man suprasti, kad aš mąstyčiau apie tai, kaip aš gyvensiu. Niekados man nesakė, kad ištekėsiu ir turėsiu turtingą vyrą, kad nereikės dirbti ir panašiai. To niekadoms nebuvo. Girdėjau, kad kartais taip būdavo, tačiau manęs neaugino kaip lepios gėlės.” (Virga, 30 m.)

Daugeliu atveju tėvai neturėjo jokių konkrečių lūkesčių moterų akademinio bei profesinio pasirinkimo atžvilgiu. Didelis užimtumas, neretai akivaizdus tėvų abejingumas vaikų pasirinkimams bei sunkios pragyvenimo sąlygos sovietinės ekonominės sistemos sąlygomis skatino moterų savarankiškumą, laisvą apsisprendimą ir pasiekimų poreikį. Šie poreikiai ir sėkmės troškimas, anot informančių, laikytini greičiau vyriškomis nei moteriškomis asmens savybėmis.

“<...> dabartinių vaikų turbūt, nežinau, ar laimė, ar bėda, yra ta, kad dažnai jų likimą labai didele dalimi lemia tėvai, tarkim, su ta visa globa, rūpyba, rekomendacijom ir orientacijom visokiom nuo jaunystės... Mūsų laikais, kai aš mokiaus, kai mes mokėmės, mes mokėmės patys, prie mūsų nieks nerymojo su patarimais ir su korepetitoriais ir aš pati galėjau apsispręsti” (Beata, 40 m.).

“<...> aš galiu pasakyti, mano gyvenimas buvo vargingas, ir jis mane galbūt užgrūdino tam tikra prasme. Aš taip anksti supratau, kad man nieks negali padėti, kad aš galiu padėti tik pati sau. Kad aš neturiu laukti iš kur nors paramos ir pagalbos; ir tas mane užgrūdino; ir mano galbūt charakterį <...>; kaip tai, sakykime, vyriškų tam tikrų bruožų susiformavimas; <...> man labai patinka sėkmė. Aš noriu būti sėkminga” (Valė, 44 m.).

Kita vertus, keletas „karjeros moterų“ pasakojo apie tai, kad jų tėvų tikslai ir lūkesčiai buvo susiję su jų sėkminga karjera, tačiau dažniausiai tose srityse, kurios jų tėvams tuo metu atrodė perspektyviausios. Profesinė prasme tie lūkesčiai buvo dažnai riboti pačių tėvų profesine patirtimi. Beveik visos „karjeros moterys“ medicinos srityje ir kelios žurnalistės pasakojo apie griežtą tėvų auklėjimo būdą ir jų

⁶ Siekiant užtikrinti informacijos autentiškumą ir anonimiškumą, interviu medžiaga publikacijai pateikta neredaguota, o informančių vardai pakeisti slapyvardžiais. (Red. past.: informančių kalba šiek tiek redaguota ir sutrumpinta.)

tėvų bei pažįstamų socialinių normatyvinių spaudimą rinktis tėvų profesiją. Šeimoje jos negavo platesnio profesinių perspektyvų, galimybių ir alternatyvų paveiklo. Tai puikiai iliustruoja fragmentas iš vienos sėkmingos karjeros istorijos.

“Aš baigiau mokyklą su tuo suformuotu požiūriu, kad aš turėsiu būti gydytoja. Mano mama yra provizorė, ji baigus Medicinos instituto Farmacijos fakultetą, ir visą gyvenimą jina save, na, nepasakysiu <...> graužė, kodėl jina nestojo į gydomąjį, kodėl jina stojo į farmaciją. Ir jau jos dukra turės būti gydytoja. Ir man, kadangi aš pirmagimė, tai čia jau nebuvo pasirinkimo” (Birutė, 40 m.).

Šie tėvų-vaikų santykių aprašymai rodo, kad dauguma „karjeros moterų“ ir jų tėvų santykių buvo šilti, patys tėvai sudarė sąlygas moterų savarankiškumui, padrąsino ir pastiprino jų pasiekimus, ir tik kai kuriais atvejais patys nustatė jų profesinio kelio kryptį. Retrospektyviai tėvų griežtumas ir savarankiškumas buvo interpretuojamas pozityviai, kaip tam tikrų „vyriškų“ charakterio bruožų formavimosi šaltinis, kurie vėliau palengvino moterų karjeros kelią.

Tik nedaugelis karjeros moterų papasakojo apie jų problematiškus ir/ar susvetimėjusius santykius su motina arba jų ankstyvą pasitraukimą iš tėvų namų dėl finansinės būtinybės remti namų ūkį. Motinos-vaiko ryšio silpnumas galėjo sustiprinti moterų atsietos tapatybės formavimąsi ir, anot Hoffman, padidinti ankstyvosios patirties savarankiškai kovoti su socialiniais struktūriniais aplinkos stresais tikimybę (cit. iš: Gaskell 1992). Šios patirtys, kaip manoma, yra labai reikšmingos moterų sugebėjimo išlikti, nepriklausomybės ir pasitikėjimo savimi savybių formavimuisi.

Kalbėdamos apie tėvų įtaką jų profesiniam pasirinkimui, kelios iš apklaustųjų karjeros moterų paminėjo jų artimą ryšį su tėvu. Dvi apklaustos moterys patyrė ankstyvą motinos mirtį, kuri dar labiau sustiprino dukros-tėvo ryšį socializacijos procese. Kaip teigia viena informantė:

“Mano tėvas <...>; jis labai norėjo, ir tą mes žinojom, ir jautėm visą gyvenimą, kad aš ir sesuo pasiektumėm kažką savo gyvenime. Ir jis visada, jis labai didžiuo-

davosi bet kuriuo pasiekimu mūsų gyvenime; tėvas labai mėgdavo pasigirti savo draugams, svečiams, kokios mes su sese protingos, išmintingos... .”(Valė, 44 m.).

„Karjeros moterų“ tyrimai rodo, kad artimas ryšys su tėvu, jo padrąsinimas ir motyvacija gali būti reikšminga moters pasiekimų orientacijos prielaida. Hennig ir Hackman teigia, kad mergaitės artimi santykiai su tėvu praturtina vaikystės patirtis papildoma dėmesio, patvirtinimo, paskatinimo ir pritarimo dimensija (Ellis, Wheeler 1991). Tai tampa tarsi pridėtinis mokymosi šaltinis, pateikiantis tokį vaidmens modelį, su kuriuo mergaitės gali save identifikuoti, ir šitaip internalizuoti tradiciškai vyriškus bruožus: polinkį į pasiekimus, orientaciją į užduotį, pasitenkinimą konkurencija ir polinkį rizikuoti, nes tradiciškai moteriškas vaidmuo yra suvokiamas kaip iš esmės ribojantis. Šių tradiciškai „vyriškų“ bruožų raidos pagrindas yra žinios, įgūdžiai ir kompetencija, kuriuos vaikinai įgyja „vyriškos“ socializacijos dėka. Apklausoje dalyvavusios sėkmingos „karjeros moterys“ daugiau ar mažiau įgijo šiuos įgūdžius, kurie ypač padėjo joms įžengti į vyrų dominuojamas užimtumo sferas.

Motinos vaidmuo - pozityvus moteriškumo modelis

Beveik pusė apklaustųjų karjeros moterų, prisimindamos vaikystės patirtis, pasakojo, kad jų motinos vaidino įtakingiausią vaidmenį jų profesinio pasirinkimo kelyje. Jos buvo dažnai apibūdinamos kaip stiprios, griežtos ir talentingos asmenybės, kurių įtaka, retrospektyviai, suvokiama kaip turėjusi teigiamą poveikį moterų pasirinkimams. Kaip pasakoja viena informantė:

“Mano mama buvo labai griežta. Tėvelis absoliučiai į mūsų tokį, sakykim, mokymąsi nesikišo. Tai buvo mamos prerogatyva ir mama mus, kaip sakė, „vedė prie mokslo“. Kai baigiau vidurinę mokyklą, aš visiškai nenorėjau mokytis, kažkodėl man jau turbūt taip pabodo vidurinė mokykla, ir tada mano mama, kad aš turbūt pajusčiau darbininko darbo skonį, mane mama įdarbino „Inkaro“ gamykloje dirbti prie konvejerio; ir iš tikrųjų kai aš jau pamačiau, kad toliau jau

nebenužengsi ir jokių daugiau nėra galimybių, aš jau pradėjau kažkaip kitaip mąstyti” (Raimonda, 50 m.).

Stipri motinos asmenybė šiuo atveju reprezentavo pozityvaus moteriško vaidmens modelį. Kaip teigia Marshall, pozityviai vertindamos savo motinos vaidmenį, moterys kartu pastiprinamos pripažinti savo moterišką tvirtumą, atsparumą ir sugebėjimus, nepriklausomai nuo vyriško pritarimo (Lerner 1994). Toks pripažinimas sustiprina įvairesnes moterų vaidmenų kombinacijas tiek viešojoje, tiek ir privačioje sferose.

Motinos užimtumas - tai vienas iš dažniausiai tyrinėjamų ir pastoviausių moterų karjeros orientacijos kintamųjų dydžių. Jis svarbus todėl, kad motinos vaidmuo, kaip manoma, reprezentuoja reikšmingą moteriškos lyties elgsenos modelį. Kalbėdamos apie vaikystės patirtis, dauguma informančių pasakojo apie jų motinos dvigubo vaidmens naštą ir tradicinį vaidmenų pasidalijimą jų orientacinėje šeimoje. Tyrimai rodo, kad apmokamą darbą dirbančios motinos nusako pozityvų vaidmens modelį savo dukroms, kurios išreiškia mažiau stereotipišką požiūrį į vyriškus ir moteriškus vaidmenis. Toks požiūris vėliau sąlygoja stipresnes netradicinių moteriškų profesijų pasirinkimo aspiracijas, karjeros orientaciją į pasiekimus, pozityvesnį moteriškos kompetencijos įvertinimą. Viešojoje sferoje dirbančios motinos, be to, atstovauja profesinių ir šeimos vaidmenų integracijos modeliui. Analizuojant motinos užimtumo įtaką dukters profesinei socializacijai, svarbu įvertinti ne vien tik užimtumo faktą, bet ir priežastis, pasitenkinimo vaidmenimis šeimoje ir darbo rinkoje bei socialinės paramos veiksniais. Motinos karjeros orientacija ir dalyvavimo darbo rinkoje laipsnis gali būti svarbesni veiksniai negu vien tik užimtumo faktas. Apibendrintai galima teigti, kad vaikystės patirtys „karjeros moterų” šeimoje įgalino žymiai platesnes vaidmenų pasirinkimo galimybes, o ne vien tik kultūriškai priskirtinų lyčių vaidmenų adaptavimą.

Kitos vaikystės patirtys

„Karjeros moterų” pasakojimai atskleidė kitų vaikystės patirčių svarbą jų profesinės karjeros kelyje. Vaikystės deprivacija yra viena iš kelių moterų paminėtų patirčių, apimanti šias dažniausiai pasikartojančias temas: finansinių nepriteklių, tėvo/motinos mirties ar gyvenimo atskirai nuo tėvų. Sunki ekonominė šeimos padėtis vaikystėje, ypač pokario laikotarpiu, išskiriama kaip ypač svarbus veiksnys, sustiprinęs moterų išsilavinimo ir profesinių pasiekimų motyvaciją. Skaudžių ir nepalankių situacijų akivaizdoje informantės kalba apie stiprybės, ankstyvojo atsakomybės jausmo, savarankiškumo ir nepriklausomybės formavimąsi:

“<...> man atrodo, kad aš buvau visą gyvenimą labai savarankiška, nes aš iš namų išėjau 15 metų, todėl, kad mačiau, kad mano tėvams pakankamai sunku tokią gausią šeimą auginti, ir aš labai siekiau kaip galėdama greičiau įgyti kokią nors specialybę ir kaip galėdama greičiau pradėti dirbti ir gyventi savarankiškai. Tai man buvo labai svarbu ir aktualu; kai aš pasakiau, baigusi 8 klasę, kad išvažiuoju, stoju į technikumą, tai visiems buvo šokas ir tėvams mano taip pat. Bet tėvai taip pasakė: “Jeigu tu taip nusprendei, vadinasi, taip reikia”. Ir aš visą laiką galvojau, kad privalau pasiekti daugiau nei buvo pasiekę mano tėvai, ir aš privalau mokytis, paprasčiausiai aš pati tą iš vidaus jaučiau” (Gerda, 50 m.).

Be minėtų deprivacijos veiksnių, išskirtinas šeimos draugų ar giminių vaidmuo, ypač tarnautojų šeimose, kurie, nusakomi kaip reikšmingo vaidmens modelis ar informacijos šaltinis, inspiravo moteris sėkmingiems karjeros pasiekimams. Ištrauka iš vienos informantės istorijos:

“<...> visa mano vaikystė praėjo tarp žmonių, kurie, na, gal tuo metu sudarė Kaune tokį intelektualinį elitą tam tikra prasme: žymūs menininkai, architektai iš anų laikų, kurių darbai ir bendravimas su jų šeimomis padarė man didžiulį įspūdį; ir visos tos knygos aplink mane, kalbos ir diskusijos turėjo man didelės įtakos. Na, žodžiu, mano vaikystė, reikia sakyti, buvo gana įdomi ir turtinga, kiek ji galėjo būti įdomi ir turtinga tais laikais” (Valė, 44 m.).

Dar vienas reikšmingas vaikystės patirties analizės aspektas, tai brolių/seserų įtaka „karjeros moterų“ pasiekimų orientacijai. Brolių/seserų skaičius, gimimo eiliškumas ir tarpusavio santykiai atspindi reikšmingą vaikystės socializacijos aspektą. Šeimoje vaikas internalizuoja lojalumo, pagalbos, apsaugos, konflikto, dominavimo ir konkurencijos modelius, kurie vėliau gali būti perkelti į kitas socialines sąveikas. Moterų karjeros raidos tyrinėtojai dažnai pabrėžia gimimo eiliškumo svarbą ir teigia, kad jauniausias ir vyriausias vaikas šeimoje dažniau gauna daugiau pritarimo iš tėvų nei viduriniai vaikai (Gaskell 1992). Beveik trečdalis apklaustųjų „karjeros moterų“ pasakojo, kad jos buvo pirmagimės savo tėvų šeimose, šitaip patvirtindamos tyrimų duomenis apie pirmagimių dominavimą tarp „karjeros moterų“, ypač „vyriškose“ profesijose.

Gimimo eiliškumo ir pasiekimų orientacijos ryšį tyrinėja raidos psichologija. Teigiama, kad tėvų elgsena ir lūkesčiai pirmagimio atžvilgiu yra šiek tiek skirtingi nei kitų vaikų atžvilgiu. Jie įtakoja didesnę pirmagimio savarankiškumo ir nepriklausomybės, priežiūros ir rūpesčio jaunesniais broliais/seserimis tikimybę. Ankstyvosios atsakomybės patirtys ir tėvų lūkesčiai gali sustiprinti pirmagimio kompetencijos ir pasitikėjimo savimi jausmą. Kokybinė tėvų-vaiko santykių analizė rodo, kad pirmagimių moterų tėvai dažniau pastiprino jų švietimo ir profesines orientacijas bei motyvaciją negu likusių moterų atžvilgiu.

Prokreacinė šeima ir moterų karjera: galimybių struktūros kaita

Analizuodama didėjančių moterų dalyvavimą darbo rinkoje ir karjeros galimybes, Astin vartoja „galimybių struktūros“ sąvoką, kuri implikuoja socialinių jėgų įtakos moterų pasirinkimams analizę (White *et al.* 1992). Jeigu tradicinėje visuomenėje moteris galėjo patenkinti savo poreikius privačioje sferoje, tai

šiuolaikinės visuomenės ekonominė sistema ir kintanti galimybių struktūra sukuria alternatyvias poreikių tenkinimo galimybes (tai rodo ir mažėjantys gimstamumo rodikliai, vedybų senėjimo reiškinys, didėjantis moterų išsilavinimo lygis ir jų aktyvumas darbo rinkoje). Darbas tampa viena iš didžiausių vertybių šiandieninėje visuomenėje. Kaip teigia Purvaneckas ir Purvaneckienė (2001), šeima moterims tebėra svarbiausia gyvenimo sritis, tačiau laikui bėgant skirtumas tarp šeimos ir darbo svarbos moterų vertinimuose mažėja. Jeigu 1990-aisiais metais šis skirtumas sudarė 29%, 1994 – 23%, tai 2000 - 14%⁷. Reprodukcinės technologijos suteikė moterims didesnę jų gyvenimo kontrolės galimybę. Skyrybų skaičiaus didėjimas irgi rodo, kad moterys tampa savarankiškesnės, finansiškai ir emociškai pajėgesnės išlaikyti savo namų ūkį. Jos, be to, šiandien turi didesnes galimybes siekti karjeros, kuri buvo tradiciškai suvokiama kaip vyriškos veiklos sritis. Šios socialinės tendencijos sustiprino naujus lyčių vaidmenų tiek viešojoje, tiek ir privačioje sferoje aspektus (mokslinėje literatūroje dažnai minimas perėjimas iš tradicinio į egalitarinį lyčių vaidmenų modelį) ir galimybes.

Šeimos vaidmuo moterų karjeros raidai

Vaikų priežiūra ir moterų ekonominis dalyvavimas yra tarp savęs neatsiejami veiksniai. Šioje sąveikoje moterys motinystei paprastai teikia didesnę prioritetą negu apmokamam darbui (Fuchs 1988). Biologinio vaidmens (motinystės) pirmenybės prieš ekonominį vaidmenį nuostatų tyrimai didžiausią dėmesį skyrė moterų užimtumo įtakos šeimai, o ne atvirkštinio ryšio analizei. Moterų užimtumas, Parsonso teigimu, sąlygoja konfliktą tarp šeimos ir darbo, kuris vėliau turi destruktivų poveikį vaikų socializacijai, lyčių santykiams šeimoje ir pačios šeimos funkcionavimui (Parsons, Bales 1955). Nepaisant šio argumento, sociologiniai tyrimai

⁷ Vyrų vertybių skalėje šis pokytis dar akivaizdesnis - darbas, jų manymu, tampa svarbesnis už šeimą. Darbą, kaip labai svarbią gyvenimo sritį, nurodė 56%, šeimą - 52% vyrų (Purvaneckas, Purvaneckienė 2001).

šioje srityje neatspindi vienareikšmiškų neigiamo moters užimtumo poveikio šeimai išvadų. Ši ryšį įtakoja šeimos socialinės demografinės charakteristikos bei vaiko priežiūros alternatyvos.

Vienas iš didžiausių sunkumų moters karjeros raidoje, tai jos dalyvavimas dvejose sistemose (šeima ir darbo rinka), kurių funkcionavimo principai yra praktiškai nesuderinami dėl, anot Coserio, normatyvinių prioritetų konflikto (Ritzer 1996). Ellis (1991) klausia: ar gali *karjeros* sąvoka, kuri apima vaidmenis šeimoje ir darbo rinkoje, realiai būti suderinama su šių patriarchalinių socialinių institutų funkcinėmis prielaidomis? Pagal šiandieninę karjeros koncepciją darbo ir šeimos suderinamumas yra problemiškas. Prokreacinės šeimos nebuvimas dažnai išskiriamas kaip reikšmingas veiksnys įgyvendinant moters karjerą.

Tinsley ir Faunce pateikia šeimos kintamųjų klasifikaciją, kuri, anot jų, įtakoja ištekėjusių moterų karjeros kelio kryptis (cit. iš: White *et al.* 1992):

1. *Igalinančios sąlygos*: šeimos charakteristikos, įskaitant sutuoktinio pajamas ir pasitenkinimą santuoka.
2. *Palengvinančios sąlygos*: išsimokslinimas ir darbo patirtis.
3. *Pastiprinančios sąlygos*: požiūrių veiksniai (pvz., savimonė, požiūris į lyčių vaidmenis ir pan.).

Jų tyrimai rodo, kad įgalinančios sąlygos yra būtent tas kintamasis dydis, kuris geriausiai skiria į karjerą orientuotas moteris ir namų šeimininkes. Vedybinis statusas ir šeimos statusas yra vieni iš geriausių moters karjeros pasirinkimą pranašaujančių veiksnių.

Šeimos ir darbo institutų sąveikos procesai

Šeimos ir darbo tarpusavio sąveikos procesai nėra pakankamai ištirti. Lambert skiria keturis teorinius šeimos ir darbo sąveikos tipus/procesus, kurie dažniausiai susipina tarp savęs (White *et al.* 1992). *Segmentacijos* tipo pagrindu šeima ir darbas yra atskiriami ir bandomi išlaikyti nepriklausomais. *Kompensacijos* procesui būdinga tai, kad nepasitenkinimą vienoje sferoje bandoma kompensuoti didesniu dėmesiu kitai sferai. *Persidengimo* tipo pagrindu darbiniai jausmai, požiūriai, problemos ir elgsena perkeliama į šeimą ir laisvalaikį. *Prisitaikymo* tipui būdingas veiklos vienoje ar kitoje sferoje ribojimas, - kad patenkinti kitos sferos poreikius. Tarp šio tyrimo „karjeros moterų“ *persidengimo* ir *prisitaikymo* tipai yra dažniausiai pasitaikantys procesai. Šeimos-darbo sąveikos specifika neabejotinai lemia pasitenkinimas darbu ir šeimos gyvenimu bei darbo svarba moters gyvenime⁸.

Vienas iš pagrindinių šeimos-darbo persidengimo procesų yra jo emocinis komponentas - teigiamų ar neigiamų emocijų perkėlimas iš vienos erdvės į kitą. Tyrimo duomenys rodo, kad daugelis moterų šeimoje neatsiriboja nuo darbo subtilybių ir problemų (diskutuoja apie tai su šeimos nariais, dirba papildomai namuose ir pan.). Šeima ir darbas gali būti abipusiai sustiprinantys, lygiai taip pat griauinantys vienas kitą institutai.

“<...> mano šeima man labai padėjo; aš galėdavau pareiti namo, apie tai kalbėti; jie man būdavo kaip psichologai, ir aš galėdavau kalbėti; jie man duodavo patarimus, suprasdavo, patardavo; ir aš tikrai neidealizuoju, nes tai iš tikrųjų buvo; ir netgi vertinant vyro mirtį, tai aš galvoju, - aš per daug savo problemų jam buvau užkrovus, paprasčiausiai jis turėjo savo sunkų įtemptą darbą, ir dar aš visą savo tokį atsipalaidavimą rasdavau būtent jame...” (Gerda, 50 m.).

⁸ Literatūroje minimi du tarp savęs susiję socialiniai psichologiniai veiksniai, kurie padeda paaiškinti darbo-šeimos sąveikos proceso specifiką. Pirmiausia tai emocinis pasitenkinimas darbu. Pozityvūs jausmai darbo atžvilgiu (pasitenkinimas darbu, stiprus identifikavimasis su darbu) gali sukurti konfliktišką darbo-šeimos vaidmenų derinimo modelį. Negatyvūs jausmai - instrumentinį požiūrį į darbą. Antras veiksnys - darbo svarba individo gyvenime. Tos moterys, kurioms darbas yra labai svarbus veiksnys jų gyvenime, bus dažniau linkusios išgyventi darbo-šeimos konfliktą arba persidengimą. Priešingu atveju, darbas gali tapti instrumentu šeimos funkcionavimui, nepasitenkinimą darbo sferoje kompensuojant didesniu dėmesiu šeimai.

Moters šeimos-darbo vaidmenų persidengimas įtakoja ir jų vaikų socializaciją, karjeros orientaciją ir aspiracijas. Kaip teigia viena politikė:

„<...> mano sūnus visą laiką kažkaip tai stebi; būtent dėl to, kad aš nuėjau į tą politiką; tai mano sūnus taip pat domisi politika. Tai taip pat duoda mano sūnui akstiną, kad reikia domėtis visuomeniniu gyvenimu; mano sūnus visa tai stebi, jis ateis jau beveik subrendęs politikas, nes aš jam viską papasakojau. Tai jam daro didelę įtaką” (Raimonda, 50 m.).

Prisitaikymo modelį atspindi neištekėjusių ir išsiskyrusių karjeros moterų didesnis atsidavimas darbui negu savo asmeniniam gyvenimui ar šeimai.

“Niekada neištekėjau; taip susiklostė, tiesiog aš labai anksti išmokau pasikliauti tik savimi, kažkaip aš, matyt, neišmokau prisiderint prie ko nors. O mane kai pradeda laužyti, kai verčia derintis, kai sako, „būk tokia ar anokia”, man yra blogai; aš nuo tų situacijų pabėgu ir tiek. Man visą laiką buvo darbas, aš labai anksti įsikaliau į galvą, kad žurnalistika yra šventas dalykas, dėl kurio reikia visus kitus reikalus atidėti į šoną, o tai yra inkaras, yra laivelis, jo negalima griauti” (Laima, 35 m.).

Tačiau didžioji dalis „karjeros moterų” išreiškė nuostatą, kad šeima joms yra svarbiau nei darbas. Tai patvirtina pastarųjų metų lyčių vertybinių orientacijų nuostatų tyrimų rezultatus, kurie rodo, kad moterims šeima tebėra didžiausia vertybė ir pagrindinė jų socialinio gyvenimo sritis (Purvaneckas, Purnaveckienė 2001; Valackienė 2003); be to, rūpestis šeima dažnai interpretuojamas kaip visiškai “moteriška” misija.

“<...> gal ir nelengva moteriai, kadangi vis dėlto moteriai, reikia nepamiršti, šeima yra dar svarbiau negu darbas; ir visą laiką reikia suderinti tuos dalykus; visų pirma šeima <...> būkim atviri, negali kito pasirinkimo būti...; kai mergaitės paaugo, tai galima buvo ir profesine prasme kažko siekti, daugiau laiko tam skirti...” (Joana, 41m.).

Vaidmenų konfliktas

Lyčių vaidmenų stereotipų suvokimas yra susijęs ir su pačių moterų vaidmenų lūkesčiais. Tas suvokimas atspindi, kad namai ir šeima yra pirminė moters atsakomybė ir pareiga. Moters užimtumas darbo rinkoje šitaip sukuria viešosios/privačios sferų vaidmenų konfliktą, o kartais ir netiesioginį spaudimą moteriai siekiant paaugoti karjerą šeimos labui. Galima skirti tris vaidmenų konflikto tipus. Inter-vaidmenų konfliktas ir vaidmenų krūvis yra ypač svarbūs veiksniai moterų karjeros raidai.

I. Intra-vaidmens konfliktas: daugelio poreikių nesuderinamumas viename vaidmenyje.

II. Inter-vaidmenų konfliktas: dviejų ar kelių vaidmenų poreikių nesuderinamumas. Kaip teigia Coseris, šeimos ir darbo vaidmenų konfliktas kyla ne dėl priklausomybės daugiau nei vienai socialinei sistemai, o dėl to, kad šių sričių vertybinis pagrindas yra prieštaringas (Ritzer 1996). Šį konfliktą puikiai atspindi vienos informantės patirtis.

“<...> norit, aš jums pasakysiu, kokia mano gyvenimo problema yra didžiausia? Mano didžiausia gyvenimo “tragedija” ta, kad aš bandau suderinti du iš esmės nesuderinamus dalykus: profesinę karjerą ir šeimą; šeima yra, ir ji reikalauja. Ir tu turi prie to derintis. Tu negali ignoruoti visiškai, sakykim, tam tikrų dalykų. Man tenka daug dėl to atsisakyti, pvz., kur nors išvažiuoti ilgesniam laikui. Aš žinau, kad aš negaliu, dėl to, kad šeima mano bus nepatenkinta...” (Valė, 44 m.).

Nors ir pripažindamos vaidmenų prieštarumą, dauguma apklaustųjų moterų nenurodė jokių specifinių veiksnių jų šeimoje, kurie galėjo įtakoti jų karjeros trajektorijas. Išskirtini tik keli atvejai. Viena informantė buvo priversta pakeisti savo darbo vietą jos vyrui gavus darbą kitame mieste⁹, dar kelių moterų karjeros progresas sulėtėjo dėl jų ankstyvo pasitraukimo iš motinystės atostogų ir nuolatinio rūpesčio jų mažų vaikų institucine priežiūra.

⁹ Vakarų tyrimai patvirtina, kad dažniausiai vyrai savo karjerai teikia pirmenybę savo žmonių darbo atžvilgiu (Kelly 1991).

“<...> buvo metai ir keturi mėnesiai dukrelei, kai aš privalėjau atiduoti ją į lopšėlį. Tai iš tikro buvo baisus stresas. Labai gerai atsimenu, kaip per pietų pertraukas vis bėgdavau prie to lopšelio ir vaikščiodavau apie langus, ir vis man atrodė, kad mano vaikas verkia. Tai buvo išvarginti laikai, sunkūs laikai...” (Meilutė, 55 m.).

Tyrimo duomenys atskleidė ir įvairias intervaidmenų konflikto sprendimo strategijas ir pasekmes. Pavyzdžiui, kelios moterys pasakojo, kaip jos pakeitė savo darbo laiką arba atsisakė perspektyvių pasiūlymų, kad prisitaikytų prie šeimos poreikių.

“<...> kai tu viena augini vaikus, tai yra tarsi privalumas. Taip, viena, sąlyginai aš sakau, viena, taip... Nes tu žinai, jeigu vyras neatvažiuos pasiimti, tu žinai, kad tu turi nuvažiuoti, pasiimti juos. Tai žinai, kad tu iki to laiko turi padaryti tai, ką tu privalai šiandien padaryti. Tu neleidi sau; tau yra suskirstytas laikas, tu neleidi sau plepėti su kažkuo tai atsisėdus, tu kažką padarai, sustumi, tu kažką pastumi <...>; tai yra planavimas elementarus laiko, jis tave apibrėžia...” (Vida, 40 m.).

Laiko paskirstymas yra viena iš didžiausių užduočių „karjeros moterims“ siekiant išvengti intervaidmenų konflikto, kadangi jos prisiima didžiausią atsakomybę už namų ir vaikų priežiūros darbus.

Dar viena intervaidmenų konflikto strategija - tai situacinių abipusės pastangos prisitaikyti vienas prie kito, kurti paslankių jų vaidmenų modelį, kuris palengvina abipusį profesinio ir šeimos gyvenimo vaidmenų išpildymą. Kaip rodo tyrimo duomenys, emocinė šeimos parama sudaro stabilų, saugų ir patikimą pagrindą moterų intervaidmenų konflikto sprendimui ir karjeros sėkmei. Vienos iš apklaustųjų nuomone:

“Čia labai daug ką reiškia antroji tavo gyvenimo pusė, kai padeda. Jei iš tikrųjų padeda, tai tu gali kaip moteris pasiekti. Kito kelio nėra, nes jeigu tu šeimoje neturi palaikymo, jei tu turi tuos keturis kampus laikyti šeimoj <...>, tai tada iš tikrųjų moteris turi užsiimti tik šeimyniniu gyvenimu. Šito man nereikėjo daryti. Aš turėjau mamą, kuri augino vaiką, aš galėjau mokytis, po to aš tikrai turėjau vyrą, kuris mane suprasdavo tiek politinėj, tiek profesinėj veikloj. Aš neturėjau trukdžių” (Raimonda, 50 m.).

Emocinės šeimos paramos trūkumas bei situacinių nenoras taikytis su žmonos darbo krūviu kelia grėsmę šeimos funkcionavimui. Paklausta, ką paaukojo dėl savo profesijos, Giedrė pasakoja:

“Aš esu išsiskyrusi. Aš iš dalies paaukojau...; tai negalima sakyti, kad yra tiktai darbas, bet, aišku, darbas užima didžiąją laiko dalį; aš manau, kad kitai pusei yra sunku susitaikyti, suprasti, kodėl žmona dirba vakarais, dirba šeštadieniais” (Giedrė, 40 m.).

III. Vaidmenų krūvis: nesugebėjimas patenkinti visų vaidmenų lūkesčių.

Paklaustos, kaip suderina darbą ir šeimos gyvenimą, didžioji dauguma „karjeros moterų” nurodė, kad laiko trūkumas ir nuovargis turi neigiamą poveikį jų laisvalaikiui, vaikams ir šeimos gyvenimui. Šios moterys kenčia dėl vaidmenų krūvio, didelio užimtumo, psichologinės ir fizinės energijos trūkumo pilnaverčiam šeimos gyvenimui.

“Sūnus jau trečioj klasėj, o aš per tuos metus nesu ir sąsiuvinio atsivertus pažiūrėt, nebent jeigu tik parodo. Ir duktė devintoj klasėj. Tai dar laimė, kad jie savarankiški ir iš tikrųjų talentingi, bet, kita vertus, galvoju, tie talentai yra nevystomi, nėra priežiūros. Pagal savo gabumus jie galėtų būti labai geri, jeigu jie turėtų pastovią priežiūrą: namuose būtų valgyt laiku padaryta, pakviesta iš kiemo, viskas padaryta, o dabar absoliučiai viskas yra paleista savieigai. Aš čia, jie ten, ir toks kažkoks susibėgimas tiktai kažkoks, ir aš žinau, kad tai blogai, bet taip yra...” (Aldona, 50 m.).

Moterų užimtumas dažniausiai neigiamai koreliuoja su jų pasitenkinimu motinystės pareigomis ir netgi sąlygoja savęs kaltinimo jausmą dėl neišpildytų normatyvinių lūkesčių.

Šio tyrimo analizėje galima skirti tris mechanizmus ar strategijas, kurias karjeros moterys pritaiko šeimos ir darbo vaidmenų konflikto sprendimui.

1. Keičiami vaidmens lūkesčiai arba struktūrinis vaidmens performulavimas (auklės samdymas, tėvų pagalba ar lyčių vaidmenų pasidalijimas, kuris palengvina vaikų ir namų priežiūros poreikius). Jis, kaip manoma, yra pozityviai susijęs su pasitenkinimu karjera.

2. Vaidmenų lūkesčių prioritetų nustatymas arba asmeninis vaidmens performulavimas (išmokstama gyventi įtampoje).
3. Bandytas patenkinti daugybės vaidmenų lūkesčius. Ši strategija, manoma, yra negatyviai susijusi su pasitenkinimu karjera ir vaidmenimis šeimoje.

Adams teigia, kad dauguma „karjeros moterų” išreiškia didelius lūkesčius tiek namų, tiek ir karjeros atžvilgiu, todėl pritaiko tokią strategiją, kuri įgalina sėkmingą karjeros raidą ir prisitaikymą prie šeimos gyvenimo (White *et al.* 1992).

Vaidmenų konflikto teorijos nuostatas patvirtina tai, kad 6 iš 23 apklaustų moterų yra išsiskyrusios, 3 yra vienišos ir 4 (išskyrus neištekėjusias moteris) neaugina vaikų.

Moterų karjeros ir šeimos įsipareigojimų derinimas

Šeima yra vienas iš pagrindinių veiksnių, kuris diferencijuoja vyrų ir moterų karjeros specifiką. Jeigu santuoka vyrui dažniausiai yra privalumas saugumo, pastovumo, fizinio ir emocinio komforto prasme, tai moteriai, priešingai, ji dažniausiai sukuria vaidmenų konfliktą. Tyrinėtojai teigia, kad analizuojant moterų ir vyrų karjeros kelio skirtumus, reikia įvertinti mažiausiai penkis veiksnius: pasiruošimą karjerai, galimybių socialinę struktūrą, santuokos įtaką, nėštumą, gimdymą ir vaiko priežiūrą, amžių ir pasirinktą laiką karjerai (Fuchs 1988). Kai kurie iš jų nėra tokie svarbūs vyrams (pvz., vaidmenys santuokoje, ankstyvoji vaiko priežiūra), nes, kaip manoma, vyrai turi pastovią, jiems palankesnę, galimybių struktūrą. Vyrai paprastai turi daugiau galimybių įsitvirtinti perspektyviausiuose ekonomikos sektoriuose, įgyti profesinės patirties jaunesniame amžiuje nei moterys ar dirbti ilgesnę darbo dieną (Aidis 2003). Moterų pasitraukimas iš darbo rinkos, priešingai, kad ir trumpam laikotarpiui, vėliau apsunkina jos grįžimą į karjeros kelią. Jos turi mažiau alternatyvių galimybių (nesėkmės siekiant išsilavinimo ar bandant įsitvirtinti darbo rinkoje

dažnai tampa pagrindu kurti šeimą); be to, nors vyrai ir moterys teisiškai ir turi vienodas galimybes visuomenėje, praktiškai tos galybės nėra įgyvendintos. Šiame kontekste kitos alternatyvos (pvz., šeimos kūrimas) vėlgi gali atrodyti moteriai patrauklesnės.

Tyrimo rezultatai rodo, kad santuoka, apskritai vertinant, nesutrukdė apklaustoms moterims siekti karjeros. Išskyrus du atvejus, visos „karjeros moterys” pasakojo apie savo sutuoktinių/partnerių paramą jų karjeros kelyje. Sutuoktinio parama sukuria tvirtą šeimos pagrindą, kuris įvardijamas kaip viena iš sėkmės paslapčių. Emocinė parama, be to, sušvelnina ir vaidmenų konfliktą.

Didžioji dauguma (81%) ištekėjusių „karjeros moterų” augina vaikus. Vidutiniškai vienai moteriai tenka du vaikai. Beveik visos jos susilaukė pirmojo vaiko savo karjeros kelio pradžioje. Dvi moterys augino pirmąjį vaiką iki kol jam/jai sukako treji metai, trys – iki 1,5 metų, likusios – iki metų. Vidutinė moterų karjeros pertrauka vaikų gimimo ir jų ankstyvosios priežiūros laikotarpiu yra 1,2 metų. Čia išskirtinas „karjeros moterų” ar jų sutuoktinių tėvų vaidmuo vaikų priežiūros procese, kurių pagalba sudarė moterims galimybes tęsti darbą po palyginti trumpos motinystės atostogų pertraukos.

Beveik visos vaikus auginančios moterys ištekėjo dar studijų metais ir vaikus gimdė karjeros pradžioje, turėdamos sąlyginai mažą darbo patirtį. Tai atspindi sovietmečio ir XX a. 9-ojo dešimtmečio pradžios laikotarpiu būdingas ankstyvo vedybų amžiaus ir vaikų gimdymo tendencijas. Tik kelios vaikus auginančios karjeros moterys (žurnalistės) nurodė, kad, gimus vaikui, jų užimtumas darbo sferoje nenutrūko. Tai įtakojo jų darbo specifiką (darbas galėjo būti atliktas namuose, paslankios darbo valandos ir pan.), kita vertus, moterų grįžimą į darbo rinką sąlygojo sunki finansinė šeimos padėtis ir pačių moterų poreikis realizuoti save profesinėje srityje.

“Kada gimė pirmoji dukra, jai sukakus pusei metų, aš nuėjau dirbti į vieną bendrovę turizmo administratore. Tai iššaukė mano vyro nenoras rūpintis šeima; jisai <...> nesuvokė turbūt net to, kad jeigu moteris augina

kūdikį, tai visgi vyro pareiga yra pasirūpinti tuo laikotarpiu, kad būtų ir pinigų, ir visko... . Supratau, kad taip nebus ir tas turbūt greičiausiai iššaukė, gal ir tas mano nenoras būti <...>; negaliu aš būti namuose, negaliu. Aš, ta prasme, niekaip nesu namų šeimininkė ir aš ja negaliu; ir žinau, ir tiesiog nesistengiu savęs įkalbėti, kad turėtų būti kitaip” (Birutė, 40 m.).

Nepaisant karjeros moterų ir jų vyrų požiūrio į lyčių vaidmenis, moterys vis dėlto prisiima didžiausią atsakomybę už vaikų priežiūrą ir gerovę.

“Bet tai, be abejo, moteris visada yra ta nukentėjusioji (po skyrybų – J.R.): jinai lieka su vaikais, jinai turi pasirūpinti po to viskuo, kaip ir mano atveju; kiekvienas išvažiavimas; <...> aš turiu ieškot kažkokios moters, kažko, kas pabūtų, kas nakvotų, kas padarytų valgyt ir pasirūpintų...” (Aldona, 50 m.).

Tyrimo rezultatai rodo, kad nepaisant didelio ir intensyvaus užimtumo, didžioji dalis ištekėjusių „karjeros moterų” atlieka ir didžiąją dalį namų ruošos ir priežiūros darbų.

“Kai manęs klausia, „ar yra tavo šeimoje problemų dėl darbo pasidalijimo?”, sakau, - “nėra”. Sako: “kaip tau tai pavyko?” Sakau: “viską darau aš viena”. Aš galiu pasakyti, jeigu norit, ką aš dariau šiandien iš ryto. Aš atsikėliau šiandien 5 val. Išviriau sriubą. Išlyginau vyrui ir sūnui marškinius. Išvedžiau šunis į lauką. Padariau sūnui sumuštinį į darbą ir 8 val. jau buvau darbe. Ir taip kiekvieną dieną. Va, toks yra mano gyvenimas” (Valė, 44 m.).

Moterys nėra linkusios ignoruoti ir vyrų indėlio į namų ruošą, tačiau, nepaisant to, didžiausia atsakomybė ir sprendimų priėmimo galia privačioje sferoje priklauso joms. Moterų požiūris į vaidmenų pasidalijimą šeimoje ir lūkesčiai, be to, išreiškia jų suvokimą ir nuostatas apie “natūraliąją” vyrišką ir moterišką tvarką.

“Yra vyriškoji pusė reikalinga, reikalinga ir emocinė – moteriška. Mergaitė taip nepasišnekės atvirai nuoširdžiai kaip su mama. Su vyrų jinai gali daugiau vėl patarimą gauti kažkokį, sakykim, dėl mokslinio darbo ar užsiėmimo kokio, ar atostogų organizavimo. Tai daugiau protinis patarimas. Tai vyriškoji pusė. Moteriška - mes emocijomis, aš dažnai matau, - liūdna, apsikabini, paverki. Visai kitas bendravimas. Yra niuansai, kuriuos moterys turi, ir yra niuansai, kuriuos vyras turi; skirtumas vis vien yra tarp moterų ir vyrų” (Eleonora, 48 m.).

„Karjeros moterų” pasakojimuose išryškėja aiški vyriškos materialinės ir moralinės paramos moteriai šeimoje tendencija, greičiau polinkis savo sėkmės garantą susieti su savo partneriu (“be jo aš niekas”), nei savo asmeninėmis savybėmis, individualiomis pastangomis ir laimėjimais. Vyro finansinė parama nusakoma kaip natūrali moters laisvės prielaida.

“<...> mano vyras siūlo balotiruotis. O ką reiškia balotiruotis? Tai materialinės sąnaudos. Aš sakau, kad tai brangiai kainuoja. Tai jis sako: „Tu suskaičiuok kiek reikia, aš tau uždirbsiu tuos pinigus, duosiu. Ir aš jau nekalbu apie moralinę (pagalbą – J.R.); jeigu šeimos yra toks moralinis ir materialinis padėjimas, tai, be abejo, tu gali tada, tu laisva, nes tada tu iš tikrųjų pasijunti, kad tu laisva, tu gali ir tu darai” (Raimonda, 50 m.).

Kai kurios moterys savo santuokas tiesiogiai ar netiesiogiai apibūdina kaip egalitarines, kuriose jos ir jų sutuoktiniai/partneriai papildo vienas kitą finansinio šeimos išlaikymo, sprendimų priėmimo ir, pagal galimybes, namų ruošos darbuose.

“Viena aš nebūčiau tokio gyvenimo nugyvenus; jeigu atvirai, tai aš jaučiu, kad aš didžiąją vaikų auginimo dalį šeimoj „vežu”; aš nenoriu įvardinti, kad vežu du trečdalius ar kažkiek, bet visai nejačiu nuoskaudos dėl to. Nes vyras dirba sunkiai, jis savo naštą neša darbe, tai kad ir buity; tai yra pasidalijimas, ir kiekvienas turi savo. Tai ir lygybė tokia” (Eleonora, 48 m.).

Įdomus paradoksas tas, kad poros, išgyvenančios tokias nelygybės formas privačioje sferoje, kartu susikuria lygiaverčio rūpinimosi, intymumo ir lygybės santykiuose jausmą. Kaip teigia Jamieson (2002), toks lygiaverčio abipusio rūpesčio konstravimas tik reprodukuoja lyčių nelygybę. Kodėl taip atsitinka? Vienoms informantėms socialiniai struktūriniai veiksniai padeda racionalizuoti ir “natūralizuoti” tradicinį lyčių darbo pasidalijimą šeimoje (skirtingos lyčių perspektyvos darbo rinkoje, vaidmenų konfliktas ir pan.). Jie parankūs, nes perkelia atsakomybę nuo individų į toki lygmenį, kuris yra už jų kontrolės ribų. Dar kitos moterys naudoja aiškiai sulytintą, bet jų požiūriu

neutralią argumentaciją, kad galėtų pagrįsti ir išlaikyti realybės neatitinkantį lygybės jausmą (“Aš, pasirodo, esu gabesnė virtuvėje...”; “Jis nieko prieš, bet jam trūksta įgūdžių...”).

“Vyras stengiasi padėti, bet, aišku, kad jam neišeina, jeigu jis neturi patirties. Todėl, kad pagrindinis dalykas – mes turėjom laikytis mamos užduotų taisyklių. Kad moters yra virtuvė. Ir net mano vyro iš pradžių net neįleisdavo į tą virtuvę, tik pavalgyt. Jis neturi tos patirties. Jis stengiasi padaryti, bet –vargė vargė – man kartais geriau pačiai padaryti, negu kad <...>. Na, bet, ateina kartais pusryčius padaro, sumuštinus...” (Roma, 52 m.).

Dar kitos apklaustos moterys patvirtina tradicinius įsitikinimus apie “vyrišką” ir “moterišką” misiją pasaulyje, kartais sutikdamos, kad ji nėra pati geriausia socialinės organizacijos forma, bet pripažindamos, kad jų atveju ji yra priimtina (“Aš ir/arba jis taip buvome užauginti...”).

“<...> pragyvenus su juo (vyru – J.R.) du tris metus supratau, kad jeigu aš bandysiu iš jo padaryti tai, ką aš noriu padaryti, tai baigsis skrybom, nes jis niekada

Išvados

Pirmoje straipsnio dalyje analizuojamos vaikystės patirtys ir jų vaidmuo moterų karjeros orientacijai. Vaikystės socializacija yra neatsiejama nuo galimybių struktūros visuomenėje. Teigiama, kad socializacija riboja galimybių struktūros kaitą, tuo tarpu galimybių struktūra įtakoja socializacijos procese perduodamas vertybes. Pirminės socializacijos praktikos ir vertybės kinta lėčiau nei moters užimtumas ir jos vaidmuo visuomenėje. Nepaisant to, pirminės moterų socializacijos patirtys yra reikšmingas jų požiūrių, elgsenos ir karjeros motyvacijos veiksnys.

Tyrimo duomenys rodo, kad santuoka nėra kliūtis moterims siekti karjeros. Šeima moteriai atlieka socialinės paramos sistemos funkciją. Beveik visos „karjeros moterys” pasakojo apie jų sutuoktinių/partnerių paramą jų karjeros siekiam. Dauguma (73%) iš visų apklaustųjų moterų augina vaikus, kurių susilaukė savo karjeros kelio pradžioje, turėdamos santykiškai

to nedarys. Jis neplaus indų, jis neplaus grindų. Jis šito nedarys. Arba aš susitauksiu su tuo ir bandysiu kažkaip gyventi. Aš pasirinkau pastarąjį variantą. Ir aš pragyvenau su savo vyru 27 metus. Ir aš tikrai galiu pasakyti, - kaip moteris aš apskritai laiminga. Aš su tuo susitaukiau. Arba tu tą priimi, arba tu to nepriimi. Nes kovoti su tuo yra beprasmiška. Mano vyras užaugo tokioj šeimoj, kur tėvas buvo kaip ant pakylės. Ten tėvas buvo viskas. Mano šeima buvo visai kitokia...”(Valė, 44 m.).

Šie vaidmenų modeliai patvirtina struktūrinio vaidmens performulavimo tendenciją, kuriai būdingas labiau egalitarinio lyčių vaidmenų pasidalijimo konstravimas. Jis, kaip manoma, palengvina darbo bei namų priežiūros poreikių suderinimą, be to, yra pozityviai susijęs su moters pasitenkinimu karjera.

Šiomis išvalgomis nenorima paneigti lygybės jausmo svarbos derinant karjeros ir šeimos išipareigojimus, tik siekiama parodyti, kad toks lygybės konstravimas nukreipia moterų kūrybinę energiją greičiau į nelygybės maskavimą, o ne jos mažinimą.

mažai darbo patirties. Moterų motinystės atostogų ir karjeros pertraukų trukmė yra santykiškai trumpa, - tėvų, giminaičių ir institucinės vaikų priežiūros paslaugų prieinamumo dėka. Tyrimo duomenys patvirtino testinio užimtumo svarbą moters karjeros sėkmei užsitikrinti. Nepaisant intensyvios profesinės veiklos, šeimai šios moterys dažniausiai teikia didesnę prioritetą nei darbui. Šiuo atveju reikėtų atkreipti dėmesį į „karjeros moterų” nuostatų ir jų realizavimo kasdieninėje elgsenoje ypatumus. Tai yra atskiras teorinis ir empirinis klausimas, kuris nėra šio darbo tikslas.

Tyrimo duomenys, be to, išryškino ir darbo-šeimos vaidmenų konfliktą, kurio pagrindas - prieštaringi normatyviniai darbo ir šeimos prioritetai. Sutuoktinių parama bei įvairios konflikto valdymo strategijos, kaip, pvz., struktūrinis vaidmens pertvarkymas, veikia kaip pastiprinantys veiksniai moterų karjeros kelyje.

Literatūra

- Aidis, Rūta. 2003. "Female Small-and Medium-Sized Enterprise Ownership in Lithuania: A Comparison", *Journal of Baltic Studies*, XXXIV (3): 332-353.
- Bernard, J. 1981. *The Female World*. New York: Free Press.
- Ellis, G., Wheeler, J. 1991. *Women Managers: Success on our own Terms*. Australia: Penguin Books.
- Fuchs, V.R. 1988. *Women's Quest for Economic Equality*. Cambridge: Harvard University Press.
- Gaskell, J. 1992. *Gender Matters from School to Work*. Philadelphia: Open University Press.
- Jamieson, Lynne 2002. "Is Intimacy Transformed?", in S. Jackson, S. Scott (eds.). *Gender: A Sociological Reader*. London and New York: Routledge.
- Kelly, R. M. 1991. *The Gendered Economy: Work, Careers, and Success*. Newbury Park, CA: Sage publications.
- Koivunen, Anu, Liljeström, Marianne. 1998. *Sprendžiamieji žodžiai. 10 žingsnių feminizmo link*. Vilnius: Tyto Alba.
- Lerner, V.J. 1994. *Working Women and Their Families*. London: Sage Publications.
- Parsons, Talcott, Bales, F. R. 1955. "The American Family: Its Relations to Personality and to the Social Structure", in T.Parsons, R. F. Bales (eds.). *Family, Socialization and Interaction Process*. Glencoe: The Free Press.
- Purvaneckas, Andrius, Purvaneckienė, Giedrė. 2001. *Motė Lietuvos visuomenėje*. Vilnius: Danielius.
- Reingardienė, Jolanta, Zdanevičius, Arnas. 2003. "Moksleivių vertybinės orientacijos ir pasirengimas karjerai", *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 7: 98-109.
- Ritzer, George. 1996. *Sociological Theory*. Singapore: The McGraw-Hill Companies.
- Valackienė, Asta. 2003. "Profesinę karjerą sąlygojantys veiksniai: subjektyvus vertinimas", *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 7: 110-127.
- White, B., Cox, C., Cooper, C. 1992. *Women's Career Development. A Study of High Flyers*. UK: Blackwell Publishers.

Summary

On the basis of qualitative research, this study analyzes the experiences of women in their career development and the construction of success in their own terms. The particular focus is given to women's experiences during their childhood socialization (gender differences in identity formation, the quality of parent-child relationship, maternal influence as a positive model of femininity), which is based on the enduring

belief that women's childhood experiences may provide some of the antecedents of successful career achievements. The dilemmas of women's career and their family roles are the second major focus of this study. They have been revealed by analyzing the effect of family on women's career development, different strategies to overcome role conflict and to integrate professional and private lives.

Gauta: 2004 04 09

Pateikta spaudai: 2004 06 20