

Universiteto studentų nuostatos į numatomą karjeros ir šeimos konfliktą

Birutė Pociūtė

Docentė socialinių mokslų daktarė
Vilniaus universiteto
Bendrosios psichologijos katedra
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
El. paštas: birute.pociute@fsf.vu.lt

Erika Krancaitė

Magistrantė
Vilniaus universiteto
Bendrosios psichologijos katedra
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
El. paštas: erika.kranc@gmail.com

Karjeros ir šeimos konfliktas – dilema, su kuria susiduria dauguma jaunų žmonių. Šiuolaikinė šeima turi skirti daug dėmesio ir pastangų suderinti neretai tarpusavyje konkuruojančius pasirinkimus: karjera ar šeima. Šio tyrimo tikslas buvo ištirti studentų nuostatas į numatomą karjeros ir šeimos konfliktą, sąsajas su profesiniais ir šeimos planais. Analizuojant tyrimo rezultatus, buvo išskirtos trys nuostatų į numatomą karjeros ir šeimos konfliktą rūšys: 1) prioritetas šeimai – orientacija į šeimą; 2) prioritetas karjerai – orientacija į karjerą; 3) prioritetas karjeros ir šeimos derinimui – orientacija į derinimą. Tyrimo rezultatai parodė, kad nuostatų į numatomą karjeros ir šeimos konfliktą formavimuisi turi įtakos studentų lytis, studentų šeiminių padėčių, pasirinkta specialybė. Nuostatos į numatomą konfliktą veikia studentų ateities planus: rinktis šeimai palankų darbą, siekti karjeros perspektyvos ar derinti abu siekius.

Pagrindiniai žodžiai: karjeros ir šeimos konfliktas, nuostata, dvigubos karjeros šeima.

Įvadas

Profesinė karjera yra vienas iš svarbiausių žmogaus pasirinkimų, lemiančių ne tik profesinės veiklos sėkmę, bet ir būsimą gyvenimo būdą. Profesinės karjeros sprendimai apima ne tik tai, kokioje srityje ir kokias pozicijas norima užimti, tačiau ir kur planuojama dirbti, kiek ir kada skirti laiko karjeros tikslams siekti, kokius pasirinkti draugus ir būsimos šeimos partnerį. Tyrimo duomenimis (Kirrane, Monks, 2004), studentai turi didelių siekių tiek karjeros, tiek šeiminio gyvenimo atžvilgiu. Ir merginos, ir vaikinai kelia didelius profesinės veiklos tikslus, nepamiršdami šeimos reikalų ir

tokiu būdu keisdami tradicinę šeimos sampratą, kad profesinė karjera – vyrų sritis, o namai – moterų.

Dvigubos karjeros šeimos (angl. *dual-career*) konstruktas (R. Rapoport, R. N. Rapoport, 1969) teigia, kad dvigubos karjeros šeimoje abu partneriai visą gyvenimą siekia aukštų standartų karjeros (reliatyviai be pertraukų), kartu kuria ir plėtoja šeiminių gyvenimą (paprastai susilaukia vaikų). Dvigubos karjeros šeimą reikėtų skirti nuo dvigubų pajamų (angl. *dual-earner*) šeimų. Dvigubų pajamų šeimoje tik vienas (kartais nė vienas) partneris siekia karjeros, o kitas – dirba darbą be jokių karjeros aspiracijų ar perspektyvų. Du veiksniai determinuoja šių

konstruktų skyrimą: 1) karjeros reikšmė ir galimybės – karjerai turi būti teikiama didelė svarba, turi būti didelis išitraukimas į darbą; siekiamai karjerai būtinas specialus aukštas išsilavinimo lygis; 2) požiūris į lyties vaidmenis – į moterį ir vyrą žiūrima kaip į lygiavertčius partnerius, egalitarinis vaidmenų pasidalijimas (Gillbert, 2006). Dvigubos karjeros šeima susiduria su daugeliu problemų, kurios yra būdingos ir dvigubų pajamų šeimai: didelis darbo krūvis, normatyviniai laukimai (asmeninių ir socialinių normų nesuderinamumas), tapatumas, socialiniai tinklai, vaidmenų kaita ir kt.) (R. Rapoport, R. N. Rapoport, 1969).

Pastaraisiais dešimtmečiais dvigubos karjeros šeimų skaičius labai išaugo. Tyrimų rezultatai rodo, kad tokios šeimos susiduria su tam tikrais iššūkiais, mėginamos derinti įvairius atliekamus partnerių vaidmenis (Alpert, Culbertson, 1987). Greenhausas ir Callananas (1994) dvigubos karjeros šeimą apibrėžė kaip du žmones, kurie dalijasi savo gyvenimo stiliumi. Todėl čia svarbūs ne tik vieno asmens profesiniai ir asmeniniai planai, bet gebėjimas rasti dermę tarp šeimos ir abiejų partnerių karjeros. Taigi šeimos vaidmuo veikia karjerą per partnerio galimybes ir per teikiamus prioritetus šeimai ar karjerai. Vieno partnerio profesinės karjeros raida ir aspiracijos gali būti glaudžiai susijusios su kito partnerio profesine karjera (Brown, 2002). Tyrimai patvirtina tokias tendencijas: tiriamieji iš dvigubos karjeros šeimų nurodė kur kas didesnę karjeros ir šeimos konflikto lygį nei iš tradicinių šeimų (Mui-Teng Quek, Knudson-Martin, 2006).

Tačiau dvigubos karjeros šeima turi ir teigiamybių: partnerių autonomiškumas

ir didelis pasitenkinimas darbu, savosios vertės padidėjimas, didesnis šeimos biudžetas ir, jei šeimoje auga vaikai, tėvų lygiavertiškas santykis su vaikais. Kita vertus, daug dvigubos karjeros šeimų pažymi ir probleminius tokio gyvenimo pasirinkimo aspektus: tyrimais nustatyta, jog dvigubos karjeros santykių siejami žmonės yra linkę patirti didelį spaudimą ir stresą (Sanders ir kt., 1998). Karjeros ir šeimos konfliktas yra dominuojantis konstruktas tiriant šeimos ir karjeros ryšį. Parasuraman ir Greenhausas (1997) apibrėžia šeimos ir karjeros konfliktą kaip profesinės srities reikalavimų ir šeimos vaidmens poreikių abipusį nesuderinamumą. Esant šeimos ir karjeros konfliktui, individai dėl laiko stokos ir prioriteto skyrimo vienam iš vaidmenų, neatlieka arba nepakankamai gerai atlieka kitą vaidmenį. Suderinti daugybę vaidmenų ir su jais susijusią atsakomybę yra sunku, nes vaidmenys tarpusavyje konkuruoja dėl asmens laiko, fizinių pastangų ir psichologinių išteklių. Šeimos ir karjeros konfliktas yra streso šaltinis, su kuriuo susiduria daugelis individų (Greenhaus, Beutell, 1985; Pitt-Catsoupes, Kassyk, Sweet, 2006). Karjeros ir šeimos dilemos pasekmės gali įvairuoti priklausomai ir nuo kultūros: kultūrose, kuriose stipriai išsiskleidęs tradicinis požiūris į santuoką ir šeimą, šis konfliktas sukelia kur kas didesnę susirūpinimą ir nerimą (Whoolery ir kt., 2005).

Triandis (1971) nuostatą karjeros ir šeimos atžvilgiu apibrėžia kaip preferencijų modelį, kuriuo vadovaujasi individas, susidūręs su didele karjeros ir šeimos problemų įvairove. Karjeros ir šeimos konfliktas yra plataus profilio: aktualu yra karjera, buitinis partneris, vaikai, mokymasis, laisvalaikis ir

t. t. Preferencijos kreipia individą į sąmoningą nuostatą į šeimą ir darbą supratimo komponentą. Be to, individas visada turi daryti sprendimą – rinktis susidūrus šeimos ir karjeros interesams, ieškant pusiausvyros tarp šeimos ir darbo, svarbiausio veiksnio, lemiančio pasitenkinimą ir darbu, ir šeiminiu gyvenimu (Sanders ir kt., 1998).

Vaidmens reikšmė yra vienas iš pagrindinių veiksnių, lemiančių studentų karjeros planus. R. G. Cinamon (2005) išskyrė keturias studentų grupes pagal nuostatas į profesinę karjerą ir šeimą: 1) orientuoti į karjerą, 2) orientuoti į šeimą, 3) orientuoti ir į šeimą, ir į karjerą, 4) neteikiantys didelės reikšmės nė vienai sričiai. Siekiai ir orientacija į ateitį rodo tam tikrą studentų supratimą, kaip karjera ir šeiminis gyvenimas gali veikti vienas kitą. Jauni žmonės, turintys didelių ambicijų, įvairiais būdais planuoja koordinuoti savo laiką ir energiją šeimai kurti ir profesinės karjeros tikslams siekti (Brown, 2002). Kai kuriose srityse karjeros siekimas gali būti lengvesnis, atidedant šeimos kūrimą vėlesniam laikui, todėl studentai sprenddami gali į tai atsižvelgti (Brown, 2002; Barnett, 2003; Kirrane, Monks, 2004). Reikia pažymėti, kad didelių profesinių aspiracijų merginos šeimai teikia ne mažesnę svarbą negu merginos, kurių profesinės aspiracijos menkesnės. Tik jos planuoja atidėti šeimos kūrimą vėlesniam laikui, kad galėtų įgyvendinti savo profesinius tikslus (Brown, Lent, 2005). Be to, darbo pasirinkimui turi įtakos ir būsimo darbo sąlygos, pavyzdžiui, užmokestis, darbo krūvis, darbdavių politika vaikų auklėjimo atžvilgiu ir kt. (Barnett ir kt., 2003). Tyrimų rezultatai rodo, kad tinkamos organizacijos programos, nukreiptos

į karjeros ir šeimos konflikto sprendimą, teigiamai veikia darbuotojų psichologinę gerovę, didina jų veiklos efektyvumą, lojalumą organizacijai, mažina pravaikštų skaičių ir pan. (Brown, Lent, 2005).

Taigi, tyrimų analizė parodė, kad planuodami savo būsimą karjerą, studentai turi spręsti karjeros ir šeimos derinimo dilemą, o ji yra daugelio nemalonių išgyvenimų šaltinis. Per dažnai į karjeros planavimą buvo ir yra žiūrima kaip į nuo nieko nepriklausomą veiklą. Karjera ir šeima yra dvi pagrindinės konkuruojančios sritys: žmogui reikia paskirstyti laiką, pastangas, veiklos prioritetus. Studentų nuostatos į numanomą karjeros ir šeimos konfliktą yra svarbus būsimą profesinę sėkmę ir psichologinę gerovę lemiantis veiksnys. Svarbu žinoti, ar patys studentai yra įsisąmoninę šį konfliktą, ar yra išryškinę savo preferencijų modelį. Išankstinės nuostatos turėjimas karjeros ir šeimos konflikto atžvilgiu gali palengvinti sprendimą atsidūrus konflikto situacijoje. Studentų tyrimų nėra daug, nes nagrinėjama dažniausiai dirbančių žmonių šeimos ir darbo, pastaraisiais metais ir karjeros, sąveikos klausimai. Studentų būsimo darbo pasirinkimo problemos dažniausiai nagrinėjamos kaip galutinis studijų rezultatas, realizuojantis įgytas studentų profesines kompetencijas. Tačiau būsimo darbo pasirinkimo problema, be abejonės, įtraukia ir kitus svarbius studento gyvenimo aspektus.

Tyrimo tikslas – tirti baigiamųjų kursų studentų nuostatas į numanomą karjeros ir šeimos konfliktą ir jų sąsajas su studentų profesinės karjeros bei šeimos planais.

Tyrimo uždaviniai:

1. Ištirti nuostatą į numanomą karjeros ir šeimos konfliktą tipus bei sąsajas su stu-

dentų lytimi, amžiumi, šeimine padėtimi bei specialybe.

2. Ištirti nuostatų į numanomą karjeros ir šeimos konfliktą sąsajas su tėvų kaip modelio vaidmeniu, derinant karjerą ir šeimą.
3. Ištirti nuostatų į numanomą karjeros ir šeimos konfliktą sąsajas su studentų lyties tapatumu, atskleisti vyriškumo ir moteriškumo problemą karjeros ir šeimos konflikto kontekste per vyrams ir moterims priskiriamus vaidmenis.
4. Nustatyti baigiamųjų kursų studentų nuostatų į numanomą karjeros ir šeimos konfliktą sąsajas su profesinės karjeros bei šeimos kūrimo planais.

Tiriamieji. Tyrime dalyvavo 202 dieninių studijų studentai iš įvairių Lietuvos universitetų: bakalauro studijų ketvirto kurso (131) ir magistro studijų antro kurso (71) studentai. Tyrimo dalyviai buvo įvairių specialybių: socialinių (104), gamtos (59), humanitarinių (18) ir techninių (21) mokslų. Tiriamieji pasirinkti patogiosios atrankos būdu.

Tyrime dalyvavo 137 merginos ir 65 vaikinai. Respondentų vidutinis amžius 23,28 metų ($SD = 3,42$). Šeiminė studentų padėtis: vieniši – 32 proc., turintys merginą/vaikiną – 40 proc., gyvenantys kartu su partneriu – 18,5 proc., vedę/ištekėjusios – 8 proc., išsiskyrę – 1,5 proc. Trylika respondentų augino vaikus.

Tyrimo metodai. *Anketa*, kurios tikslas – nustatyti studentų būsimos karjeros bei šeimos planavimo ypatumus, studentų tėvų naudotus karjeros ir šeimos konflikto sprendimo modelius ir surinkti studentų demografinius duomenis (amžius, lytis, šeimtinė padėtis, universitetas, kursas, specialybė).

Studentų nuostatų į karjeros ir šeimos konfliktą skalė. Šiam tyrimui buvo sukurta Likerto tipo skalė. Ją sudaro 37 teiginiai, kurie išdėstyti atsitiktine tvarka. Sudarant skalę, remtasi Cinamon ir Rich (2002) teorinėmis prielaidomis, išskiriant veiksnius, turinčius įtakos nuostatoms į karjeros ir šeimos konfliktą. Atlikus faktorių analizę, išskirtos trys nuostatų grupės karjeros ir šeimos konflikto atžvilgiu: 1) svarbiausia šeima, karjera antrame plane; 2) svarbiausia karjera, o šeimos kūrimas atidedamas; 3) įmanoma suderinti karjerą ir šeimą ($KMO = 0,738$; Bartlett $< 0,01$). Skalių vidinis suderinamumas geras: pagal Cronbacho alfa skalę orientacija į šeimą lygi 0,711; į karjerą – 0,794; į derinimą – 0,799.

Asmeninių savybių klausimynas (Personal Attribute Questionnaire, PAQ), sudarytas Spence'o, Helmreicho ir Stappo (1974). Klausimynas skirtas nustatyti respondentų vyriškumo ir moteriškumo tapatumo įvertinimams. Naudoti klausimyną buvo gautas vieno iš autorių – Roberto Helmreicho raštinškas sutikimas. Klausimynas buvo išverstas į lietuvių kalbą, paskui – atliktas vertimas atgal į anglų kalbą.

PAQ sudaro dvi pagrindinės skalės: ekspresyvumo ir instrumentinė. Ekspresyvumo skalė priskiriama kaip moteriškumo, o instrumentinė – vyriškumo. Jos abi išreiškia aštuonias charakteristikas, kurios yra stereotipiškai labiau priskiriamos moterims (pvz.: švelnios, paslaugios, gebančios pasiaukoti) ir vyrams (pvz.: dominuojantis, konkuruojantis, nepriklausomas). PAQ skalėje pateikiamos būdvardžių poros, kurios nusako priešingas charakteristikas. Tiriamieji turi pasirinkti tą būdvardį, kuris geriausiai atitinka jų savybes, įvertindami pagal Likerto skalę nuo 1 iki 5.

Atlikus faktorių analizę (KMO = 0,776; Bartlett <0,01) ir išskyrus tris faktorius, savybės pasiskirstė į klausimyno autorių nustatytas skales. Vyrishkumo skalė (Cronbacho alfa 0,779; originalo autorių $\alpha = 0,75$) apėmė visas aštuonias savybes, kurias nurodė autoriai. Be to, į šią skalę pateko dvi savybės iš vyrishkumo skalės (dominavimas, visuomenishkumas). Moterishkumo skalėje (Cronbacho alfa 0,798; originalo autorių $\alpha = 0,79$) septynios savybės iš aštuonių atitiko originalų skirstymą, tik emocionalumas, kuris autorių priskirtas moterishkumui, pateko į vyrishkumo skalę, o neagresyvumas iš vyrishkumo pateko į moterishkumo skalę. Į vyrishkumo skalę (Cronbacho alfa 0,742; originalo autorių $\alpha = 0,76$) pateko penkios iš aštuonių autorių priskirtų savybių ir viena savybė, kaip jau minėta, originaliame darbe nustatyta kaip moterishkumo savybė. Šie neatitikimai galėjo atsirasti dėl įvairių socialinių pokyčių, kurie įvyko per klausimyno kūrimo laikotarpį bei dėl kultūrinių skirtumų.

Istorijų projekcinis metodas. Juo buvo tiriama respondentų požiūris į vyrų ir moterų vaidmenis profesinėje srityje ir šeimoje. Tiriamesiems buvo pateikta hipotetinė istorija apie du jaunus žmones, kurie sukūrė šeimą. Abu jauni žmonės – puikūs specialistai ir siekia profesinės karjeros. Buvo sumodeliuota 12 situacijų, kurios siejamos su karjeros ir

šeimos konfliktu, ir pateikti galimi atsakymai. Studentams reikėjo pasirinkti, kaip jie elgtųsi tam tikroje situacijoje. Atsakymai atspindėjo tradicinį ir egalitarinį požiūrius į moterų ir vyrų vaidmenis šeimoje ir darbe.

Tyrimo eiga. Tyrimas buvo vykdomas 2010 metų kovą–balandį. Jam atlikti buvo gauti universitetų fakultetų administracijų ir dėstytojų leidimai. Tyrimo trukmė – apie 30 minučių. Tyrimas buvo atliekamas per paskaitas.

Tyrimo duomenims analizuoti naudotas statistinis paketas SPSS 17.0.

Tyrimo rezultatai

Socialinių demografiniai nuostatų į numatomą karjeros ir šeimos konfliktų ypatumai

Remiantis tyrimo rezultatais buvo išskirti trys nuostatų į karjeros ir šeimos konfliktų tipai: orientacija į šeimą ($M = 2,92$, $SD = 0,933$; 25,2 proc. tiriamųjų), orientacija į karjerą ($M = 3,67$, $SD = 0,77$; 16,8 proc. tiriamųjų), orientacija į karjeros ir šeimos derinimą ($M = 4,54$, $SD = 0,866$; 53,5 proc. tiriamųjų), 4,5 proc. duomenų prarasta. Šių trijų nuostatų įverčiai rodo, kad studentai orientuojasi į karjeros ir šeimos derinimą. Jų nuomone, galima suderinti tiek būsimos karjeros, tiek šeimos kūrimo planus.

1 lentelė. Nuostatų į numatomą karjeros ir šeimos konfliktų tarpusavio koreliacija

	<i>Orientacija į šeimą</i>	<i>Orientacija į karjerą</i>	<i>Orientacija į derinimą</i>
Orientacija į šeimą	–	–0,58	0,14
Orientacija į karjerą	–	–	–0,262*
Orientacija į derinimą	–	–	–

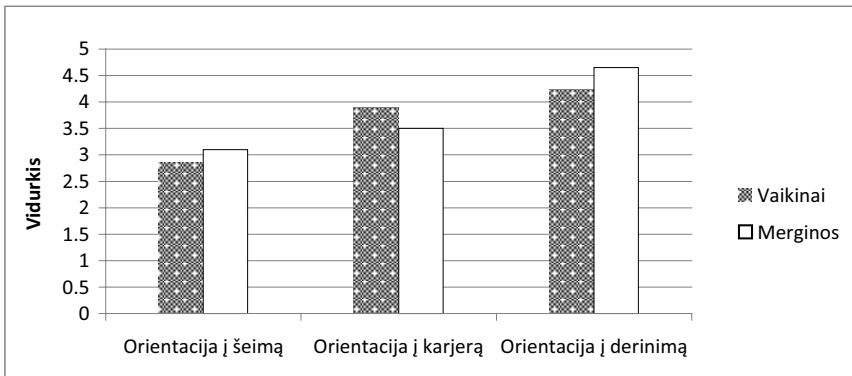
* nurodo ryšio statistinį reikšmingumą, kai $p < 0,05$

Analizuojant nuostatų tarpusavio ryšį (1 lentelė) nustatyta, jog tarpusavyje susijusios tik studentų nuostatos į derinimą ir karjerą. Šis ryšys yra neigiamas (-0,262), todėl tikėtina, kad studentai, kurie yra itin orientuoti į karjerą, kur kas mažiau susirūpinę derinimu. Tyrimo rezultatai rodo, kad orientacija į šeimą yra nesiejama nei su orientacija į derinimą, nei su karjera.

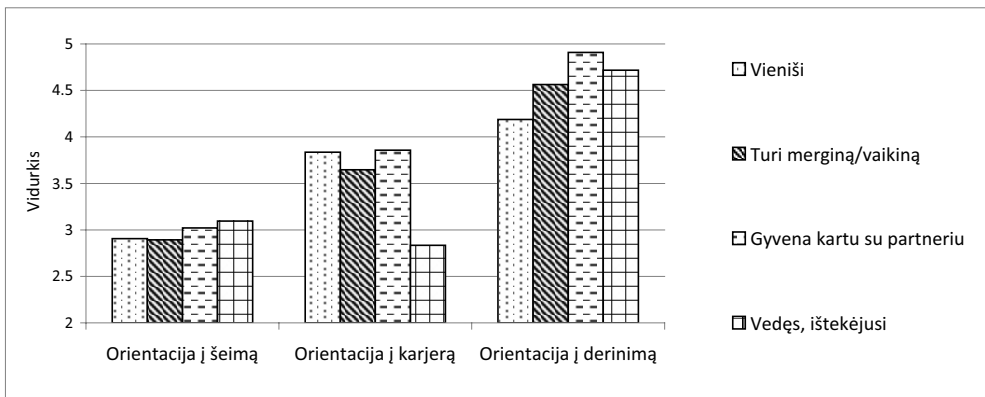
Tyrimo rezultatai atskleidė, kad vaikinų ir merginų nuostatos į karjeros ir šeimos konfliktą skiriasi (1 pav.): orientacija į šeimą (merginų $M = 2,864$, $SD = 0,7555$; vaikinų $M = 3,109$, $SD = 0,785$), orientacija į karjerą

(merginų $M = 3,569$, $SD = 0,927$; vaikinų $M = 3,901$, $SD = 0,912$), orientacija į derinimą (merginų $M = 4,659$, $SD = 0,846$; vaikinų $M = 4,234$, $SD = 0,839$). Reikšmingi studentų ir studentų skirtumai rasti pagal visas tris nuostatas į karjeros ir šeimos konfliktą: orientacijos į šeimą $t = -2,115$; orientacijos į karjerą $t = -2,377$; orientacijos į derinimą $t = 3,263$, $p \leq 0,05$.

Šeiminei studentų padėčiai neturi įtakos bendrai studentų orientacijai į karjerą, nes nedidelė studentų dalis jau sukūrusi šeimas (2 pav.): orientacija į šeimą (susituokę $M = 3,094$, $SD = 0,854$; vieniši $M = 2,905$,



1 pav. Nuostatų į karjerą ir šeimą įverčių vidurkiai pagal lytį



2 pav. Nuostatų į karjerą ir šeimą įverčių vidurkiai pagal šeimines padėtis

SD = 0,725), orientacija į karjerą (susituokę M = 2,833 SD = 0,937; vieniši M = 3,835, SD = 0,923), orientacija į derinimą (susituokę M = 4,717, SD = 0,778 vieniši M = 4,188, SD = 0,810). Skirtumai tarp grupių pagal orientacijos į šeimą nuostatą nėra statistiškai reikšmingi (ANOVA 0,610, $p \geq 0,05$), o pagal orientaciją į karjerą (ANOVA 4,718) ir į derinimą (4,917) – statistiškai reikšmingi, kai $p \leq 0,01$.

Studentų nuostatų į karjeros ir šeimos konfliktą įverčių pagal amžių ir kursą reikšmingų skirtumų nenustatyta ($p > 0,05$). Taip gali būti todėl, kad tyrimui pasirinkta gana vienalytė tiriamųjų grupė ir pagal kursą, ir pagal amžių.

Tyrimo dalyvavo įvairių specialybių studentai. Visos specialybės buvo suskirstytos į atitinkamas socialinių, gamtos, humanitarinių, techninių mokslų sritis. Tyrimo rezultatai rodo, kad nėra reikšmingų skirtumų tarp įvairių specialybių studentų pagal nuostatą į karjerą ($p \geq 0,05$). Tačiau orientacijoje į šeimą tarpusavyje itin išsiskyrė humanitarinius ir techninius mokslus studijuojantys studentai: humanitarinių mokslų studentai buvo labiau orientuoti į šeimą (M = 3,429, SD = 0,551) negu techninių specialybių (M = 2,50, SD = 0,735). Pagal orientacijos į derinimą nuostatą reikšmingai išsiskyrė gamtos ir socialinių mokslų studentų įverčiai (ANOVA 8,30, $p < 0,05$) – socialines studijas pasirinkę studentai (M = 4,77, SD = 0,792) kur kas labiau pasirengę derinti šeimą ir karjerą nei gamtos mokslų studentai (M = 4,103, SD = 0,922). Visų mokslo sričių vaikinų grupių nuostatos į karjerą, šeimą ir karjeros bei šeimos derinimą statistiškai reikšmingai nesiskyrė ($p \geq 0,05$), o humanitarinius mokslus studijuojančios

merginos yra labiau orientuotos į šeimą negu kitų specialybių studentės (ANOVA 7,882, kai $p \leq 0,01$).

Studentų nuostatų į karjeros ir šeimos konfliktą sąsajos su tėvų karjeros ir šeimos konflikto modeliais

Tyrimo rezultatai rodo, kad nėra reikšmingo ryšio tarp motinos karjeros ir šeimos konflikto sprendimo strategijos ir studentų nuostatų į numatomą karjeros ir šeimos konfliktą. Apie tėvo kaip modelio vaidmenį formuojantis nuostatoms tyrimų duomenų per mažai. Nustatyta tam tikra tėvo karjeros ir šeimos konflikto sprendimo strategijos įtaka vaikų nuostatų į karjeros ir šeimos konfliktą formavimuisi. Jeigu studentų tėčiai, kol vaikai augo, derino karjerą ir šeimą, tai studentai taip pat linkę derinti labiau negu tie, kurių tėčiai daugiau dėmesio skyrė karjerai (Bonferroni kriterijus 0,401, kai $p \leq 0,05$). Tėvų karjeros ir šeimos konflikto sprendimo strategijos poveikio skirtumų pagal studento lytį nerasta.

Studentų nuostatos į numatomą karjeros ir šeimos konfliktą ir lyties tapatumas

Studentų nuostatos į karjeros ir šeimos konfliktą yra susijusios su respondento lyties tapatumu. Lyties tapatumas buvo įvertintas naudojant PAQ klausimyną. Rezultatai parodė, kad merginų ir vaikinų identifikacija su vyriškajai lyčiai priskiriamomis savybėmis nesiskiria (PAQ vyriškumo skalėje reikšmingo skirtumo nerasta).

Tačiau PAQ moteriškumo skalėje skirtumo esama: moteriškumui būdingos savybės yra identifikuojamos tik merginų (2 lente-

lė). Lyties tapatumo ir nuostatų į karjeros ir šeimos konfliktą sąsajos nustatytos tik tų merginų, kurios orientuotos į šeimą (3 lentelė).

Kuo aukštesnis moteriškumo įvertis, tuo didesnė orientacija į šeimą. Tačiau studentės taip pat mano, kad neigiama nuostata į šeimą būdinga tapatinantis su vyriškajai lyčiai priskiriamomis savybėmis.

Statistiškai reikšmingas ryšys siejo tik vaikinų nuostatą į karjeros ir šeimos deri-

nimą ir PAQ moteriškumo įvertį (žr. 4 lentelę).

Tačiau tyrimo rezultatai nerodo kitų reikšmingų nuostatų į karjeros ir šeimos konfliktą ryšių su lyties tapatumo rodikliais. Panaši tendencija būdinga ir studentų nuomonėms apie socialinius lyties vaidmenis karjeros ir šeimos konflikte. Tyrimo rezultatai rodo, kad studentai linkę pabrėžti partnerių lygiavertiškumą. Ir nors yra deklaruojama vyrų ir moterų lygybė, tačiau

2 lentelė. PAQ moteriškumo ir vyriškumo skalių įverčių skirtumai pagal lytį

Lytis	PAQ moteriškumo skalė		PAQ vyriškumo skalė	
	M	SD	M	SD
Moteris	3,8713*	0,532	3,3860	0,506
Vyras	3,4654 *	0,641	3,4442	0,731
Studento t reikšmė	,001		,564	

* žymi reikšmingą statistinį skirtumą, $p < 0,05$

3 lentelė. Merginų PAQ skalių ir nuostatų į karjeros ir šeimos konfliktą įverčių koreliacija

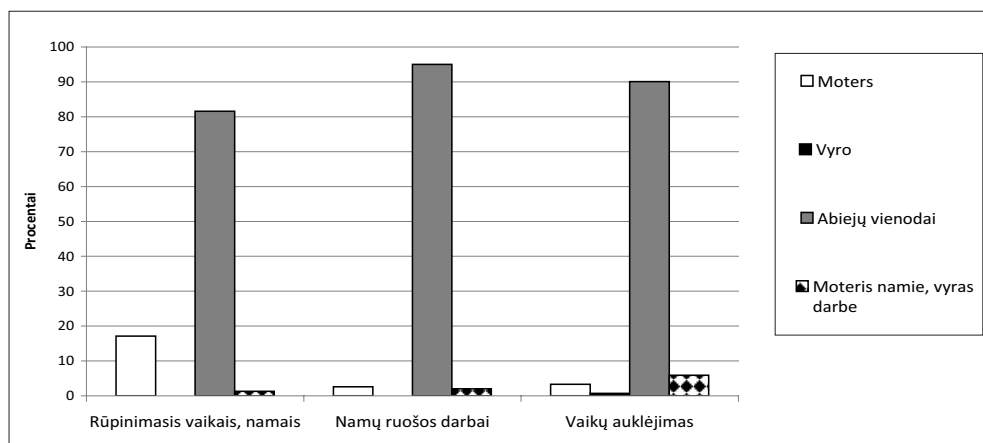
		Orientacija į šeimą	Orientacija į karjerą	Orientacija į derinimą
PAQ moteriškumo skalės įvertis	Koreliacijos koef.	,338*	-,030	,185
	Reikšm. lygmuo	,031	,729	,073
PAQ vyriškumo skalės įvertis	Koreliacijos koef.	-,169*	,086	,205
	Reikšm. lygmuo	,049	,323	,098

* žymi statistiškai reikšmingą koreliacijos koeficientą, $p < 0,05$

4 lentelė. Vaikinų PAQ skalių ir nuostatų į karjeros ir šeimos konfliktą įverčių koreliacija

		Orientacija į šeimą	Orientacija į karjerą	Orientacija į derinimą
PAQ moteriškumo skalės įvertis	Koreliacijos koef.	,054	-,201	,464*
	Reikšmingumo lygmuo	,671	,112	,001
PAQ vyriškumo skalės įvertis	Koreliacijos koef.	-,098	-,078	,145
	Reikšmingumo lygmuo	,442	,543	,264

* žymi statistiškai reikšmingą koreliacijos koeficientą, $p < 0,05$



3 pav. Darbų, susijusių su šeimos vaidmeniu, priskyrimas vyrui, moteriai, abiem arba moteriai su ta sąlyga, jeigu ji nedirba mokamo darbo

tyrimas atskleidė, kad tam tikri šeimos vaidmenys tradiciškai priskiriami vyrams ir moterims (3 pav.).

Kai studentai vertino situaciją jaunos dvigubos karjeros šeimos, turinčios ikimokyklinio amžiaus vaiką, nustatyti reikšmingi skirtumai tarp to, kas turėtų būti svarbu mamai renkantis darbą, ir kas tėčiui. Statistiškai reikšmingai dažiau moterims buvo žymimos tokios darbo savybės: patogios darbo valandos, darbdavių politika, palanki vaikų auginimui, darbas arti namų ir pan. ($p < 0,05$). Vyrams svarbu užmokestis, kar-

jeros perspektyvos, atmosfera darbe, darbo prestižas ir pan. ($p < 0,05$).

Studentų būsimoji karjeros planai ir nuostatos į karjeros ir šeimos konfliktą

Tyrimais įrodyta, kad studentai savo profesinę ateitį planuoja atsižvelgdami į teikiamą reikšmę šeimai ir profesijai. Nuostata į karjeros ir šeimos konfliktą taip pat turi įtakos šeimos kūrimo planams: studentai, kurie išreiškė orientaciją į karjerą, planuoja vėliau kurti šeimą, vėliau susilaukti vaikų,

5 lentelė. Nuostatų į karjerą ir šeimą įverčių ryšiai su šeimos kūrimo planais

		Orientacija į šeimą	Orientacija į karjerą	Orientacija į derinimą
Metas, kada kurs šeimą	Koreliacija	-,352*	,335*	-,348*
	p reikšmė	,001	,001	,001
Metas, kai susilauks vaikų	Koreliacija	-,329*	,329*	-,336*
	p reikšmė	,001	,001	,001
Planuojamų vaikų skaičius	Koreliacija	,109	-,271*	,335*
	p reikšmė	,122	,001	,001

* žymi statistiškai reikšmingą koreliacijos koeficientą, $p < 0,05$

mažesnio jų skaičiaus. Studentai, kurie pirmumą teikia šeimai, planuoja anksčiau ištekėti / vesti, susilaukti vaikų.

Panašiai mąno ir tie studentai, kurie tikisi suderinti šeimą ir karjerą (5 lentelė). Reikšmingos sąsajos tarp šeimos kūrimo planų ir orientacijos į karjerą rodo, kad studentams, kurie yra orientuoti į karjerą, vaikai ir santuoka nėra kliūtis siekiant karjeros.

Rezultatų aptarimas

Trijų išskirtų nuostatų į karjeros ir šeimos konfliktą tipų (orientacija į šeimą, orientacija į karjerą ir orientacija į derinimą) tyrimo rezultatai patvirtina prielaidą, kad studentai ketina derinti profesinę karjerą ir šeimos kūrimą. Analizuojant nuostatų tarpusavio ryšį nustatyta, jog tarpusavyje neigiamai susijusios studentų nuostatos į derinimą ir karjerą. Studentai, kurie orientuoti į šeimą, taip pat nesieja šios nuostatos su orientacija į derinimą ar į karjerą.

Nors ir paplitusi nuomonė, kad merginos labiau nei vaikinai yra orientuotos į šeimą, tačiau šiuolaikiniai tyrimai rodo, kad vaikinai ne mažiau orientuoti į šeimą (Barnett ir kt., 2003). Pastaruoju metu merginoms profesinė karjera tampa vis svarbesnė (Kerrane, Monks, 2004), tačiau merginų aspiracijos siekti karjeros gerokai menkesnės nei vaikinų: merginos labiau nei vaikinai yra susirūpinusios siekti ir išlaikyti pusiausvyrą tarp dviejų svarbiausių sričių – karjeros ir šeimos, nors yra ir duomenų, kurie teigia, kad merginos gali orientuotis tik į karjerą, arba tik į šeimą (Sanders ir kt., 1998). Šio tyrimo rezultatai, rodantys didesnę studentų orientaciją į karjeros ir šeimos derinimą, atitinka ir kitų autorių tyrimų rezultatus (Kerrane, Monks, 2004). Apskritai mūsų

tyrimo rezultatai atspindi bendrą prielaidą: merginos ir vaikinai, kurie atideda šeimos kūrimą arba iš viso neplanuoja kurti, teigia esant kur kas mažesnę karjeros ir šeimos konfliktą (Cinamon, 2005; Brown, 2002).

Reikšmingų skirtumų tarp įvairių specialybių studentų orientacijos į karjerą nerasta, tačiau reikšmingai skyrėsi humanitarinių ir techninių mokslų studentų orientacija į šeimą. Šie skirtumai galimi dėl to, kad techninės specialybės studijuoja daugiau vaikinų negu merginų. O merginos, kaip jau buvo minėta, yra labiau orientuotos į šeimą. Tai rodo ir merginų, kurios studijuoja humanitarinius mokslus, rezultatai: jų orientacija į šeimą yra dominuojanti ir tai ryškiai išskiria šią grupę iš kitų specialybių. Tiksluosius ir gamtos mokslus studijuojančių merginų nuostatos į karjeros ir šeimos konfliktą yra labai panašios į vaikinų. Tyrimai rodo, kad merginos, kurios studijuoja vyrams labiau priskiriamas specialybes, teigia esant kur kas daugiau sunkumų derinti šeimą ir karjerą (Cinamon, 2005).

Tėvų profesinio elgesio modelis, kaip ir įvairios nuostatos darbo bei šeimos klausimais, turi didžiulės įtakos vaikų profesiniam pasirinkimui, būsimai karjerai. Daugelis tyrėjų nustatė svarų motinos vaidmenį formuojant nuostatas į karjeros ir šeimos konfliktą (Barnett ir kt., 2003; Sanders ir kt., 1998; Green, 1996). Mes neradome ryšio tarp motinos karjeros ir šeimos konflikto sprendimo strategijos ir studentų nuostatų į numatomą karjeros ir šeimos konfliktą. Prielaidos paaiškinti tokį rezultatą gali būti įvairios. Tikėtina, kad dauguma tirtų studentų dirbančių motinų išvis nespėdė dilemos: šeima ar karjera, nes visuomenėje vyravo ir kol kas vyrauja dvigubų pajamų

šeimos modelis. Tokiame modelyje tėvui priskiriama profesinės karjeros funkcija, motina daugiau dėmesio skiria šeimai. Be to, šeimose nėra įprasta diskutuoti įvairiais darbo ir karjeros klausimais, todėl motinos įtaka formuojant studentų nuostatas karjeros atžvilgiu gali būti maža. Nėra daug tyrimų apie tėvo įtaką formuojant vaikų nuostatas į karjeros ir šeimos konfliktą. Šiame tyrime rasta priklausomybė tarp tėvo karjeros ir šeimos konflikto sprendimo ir jų vaikų nuostatų į šį konfliktą: jeigu studentų tėčiai, kol vaikai augo, derino karjerą ir šeimą, tai studentai taip pat labiau linkę derinti; jeigu studentų tėčiai daugiau dėmesio skyrė karjerai, tai ir studentai daugiau dėmesio skirs karjerai ir mažiau derinimui. Ryšys čia toks pat, kaip ir kitų autorių nustatytasis tarp motinos ir vaikų (Barnett, ir kt., 2003).

Kitas svarbus veiksnys formuojant nuostatas į karjeros ir šeimos konfliktą yra pačių studentų tapatinamasis su savo lytimi. PAQ klausimyno rezultatai parodė, kad merginų ir vaikų identifikacija su vyriškajai lyčiai priskiriamais bruožais (pvz., labai konkuruojantis, niekada lengvai nepasiduodantis ir pan.) nesiskiria. PAQ moteriškumo skale matuojamos moteriškajai lyčiai būdingos savybės priskiriamos tik merginoms. Tokie rezultatai gali būti aiškinami tuo, kad keičiantis visuomenei ir profesinei raidai, moteris perėmė vyrams priskiriamas savybes (pvz., dominavimas, spaudimo atlaikymas, konkuravimas), kad galėtų būti lygiavertėmis vyrų varžovėmis profesinės karjeros srityje.

Tyrime apskaičiuotos koreliacijos (kuo aukštesnis moteriškumo įvertis, tuo didesnė orientacija į šeimą, ir atvirkščiai – vyrišku-

mo įvertis neigiamai siejasi su orientacija į šeimą) dažniausiai nenurodo poveikio krypties, tačiau galima manyti, kad moteriškasis arba vyriškasis tapatumas veikia nuostatų formavimąsi. Vis dėlto studentai dažnai tik deklaruoja vyrų ir moterų lygybę. Studentų nuomone, mamos turi rūpintis šeimos ir karjeros reikalų derinimu, o tėčiai turėtų siekti karjeros. Tai ir yra tradicinis požiūris į karjeros ir šeimos konfliktą (Whoolery ir kt., 2005). A. E. Greeno (1996) tyrimo duomenimis, ekonominė gerovė yra labai reikšminga priimant įvairius darbo sprendimus šeimoje. Mūsų tyrimo rezultatai neprieštarauja šiems duomenims. Nustatyta tendencija vyro karjerą šeimoje laikyti svarbesne negu moters: pavyzdžiui, jei dėl profesinės karjeros reikia keisti gyvenamąją vietą, kur kas didesnė tikimybė, kad ji bus keičiama dėl vyro karjeros, o ne dėl moters (Green, 1996). Panašių nuomonę išreiškia ir mūsų tyrimo dalyviai: dėl moters karjeros perspektyvų keisti šeimoje nusistovėjusią tvarką pasiryžę 49 proc. respondentų, o dėl vyro karjeros – net 72 procentai.

Tyrimo dalyviai mano, kad vyrui lengviau suderinti karjerą ir šeimą negu moteriai: teiginiui „vyras gali puikiai suderinti šeimą ir karjerą“ pritarė 67 proc. studentų, o teiginiui „moteris gali puikiai suderinti šeimą ir karjerą“ pritarė perpus mažiau apklaustųjų (34 proc.). Skirtingai studentai vertino teiginį „moteriai, geriau atsidėti šeimai nei siekti karjeros, kai yra tam finansinių galimybių“. Vaikiniai (16,9 proc.) labiau teigiamai vertina tokią situaciją, tačiau mažesnė dalis merginų (8,8 proc.) linkusi pritarti vaikų požiūriui.

Tyrimai rodo, kad būsima studentų karjera priklauso nuo reikšmės, suteikiamos

šeimai ar profesiniam vaidmeniui. Nuostata į karjeros ir šeimos konfliktą veikia su šeimos kūrimu susijusius studentų planus: studentai, kurie orientuoti į karjerą, ketina vėliau kurti šeimą, vėliau susilaukti vaikų ir mažesnio jų skaičiaus. Tai patvirtina ankstesnių tyrėjų duomenis, kad siekiantys karjeros studentai neatsisako karjeros dėl šeimos planų. Jie tiesiog atideda šeimos kūrimą vėlesniam laikui, kai įsitvirtins karjeros srityje (Cinamon, 2005; Barnett, Gareis ir kt., 2003; Brown, 2002).

Išvados

Studentų nuostatas į numatomą karjeros ir šeimos konfliktą galima suskirstyti į tris tipus: orientacija į šeimą, orientacija į karjerą ir orientacija į derinimą. Dominuoja orientacijos į derinimą tipas.

Lytis turi įtakos studentų nuostatų į karjeros ir šeimos konfliktą formavimuisi: merginos labiau nei vaikinai orientuotos į šeimą ir derinimą, vaikinai – labiau į karjerą. Studentų nuostatų skirtumai priklauso nuo jų šeiminės padėties – turintys išpareigojimų studentai labiau orientuojasi į būsimos karjeros ir šeimos derinimą.

Tyrimo rezultatai rodo, kad studentų lyties tapatumas yra susijęs su nuostatomis į numanomą karjeros ir šeimos konfliktą: vaikinai, kurių moteriškumo tapatumas pagal PAQ klausimyną aukštas, labiau linkę derinti šeimą ir karjerą negu vaikinai, kurių vyriškumo tapatumas aukštas, bet moteriškumo tapatumas žemas; merginų orientacija į šeimą teigiamai siejasi su moteriškumo tapatumu ir neigiamai – su vyriškumo tapatumu.

Skirtingos studentų nuostatos į karjeros ir šeimos konfliktą formuoja ir skirtingas kar-

jeros ir šeimos kūrimo strategijas: orientacija į šeimą susijusi su šeimai palankios karjeros planavimu, orientacija į karjerą – su karjeros perspektyvoms, darbo prestižu.

Studentai, kurie yra orientuoti į šeimą arba derinimą, ketino anksčiau kurti šeimą, anksčiau susilaukti vaikų, turėti didesnę šeimą. Orientuotos į karjerą merginos planavo turėti mažiau vaikų. Reikšmingų sąsajų tarp vyrų nuostatų į karjeros ir šeimos konfliktą ir būsimos karjeros bei šeimos planavimo nenustatyta.

Nors tyrimo rezultatai ir rodo studentų palankumą egalitariniam dvigubos karjeros šeimos modeliui, tačiau tradicinis požiūris į moterų ir vyrų vaidmenis šeimoje ir profesinėje karjeroje išlieka dominuojantis.

Tyrimo ribotumai ir tolesnių tyrimų galimybės

Tyrimo dalyvavo tik baigiamųjų kursų studentai. Tiriant nuostatas svarbus požymis – studentų patirtis. Todėl įdomūs rezultatai turėtų būti gauti, jeigu tyrime dalyvautų įvairių kursų ir įvairių specialybių studentai. Tyrimo naudoto Spence'o, Helmreicho ir Stappo (1974) klausimyno rezultatai rodo, kad būtinas tolesnis tyrimas, pritaikytas Lietuvos kultūrai (nustatyti, kokios asmeninės charakteristikos yra priskiriamos grynai moteriškoms, o kokios – vyriškoms). Nors rezultatai atitinka originalius tyrimo rezultatus, tačiau reikia detalesnių tyrimų, nes nuo to laiko, kai buvo sukurtas PAQ, įvyko kultūros ar socialinių pokyčių. Be to, pats moteriškumo ir vyriškumo konstruktas yra sunkiai apibrėžiamas, todėl psichologija neturi objektyvių, visuotiniai pripažintų instrumentų jam matuoti.

LITERATŪRA

- Aptert, D.; Culbertson, A. (1987). Daily Hassles and Coping Strategies of dual-earner and non-dual earner women. *Psychology of Women quarterly*, vol. 11, p. 356–366.
- Barnett, R. Ch.; Gareis, K. C.; Boone-James, J.; Steele J. (2003). Planning ahead: College seniors concerns about career–marriage conflict. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 62, p. 305–319.
- Brown, D. (2002). *Career Choice and Development*. 4th ed. San Francisco: Willey Company.
- Brown, S. D.; Lent R. W. (2005). *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons.
- Cinamon, R. G.; Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles: Implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, vol. 49, p. 212–220.
- Cinamon, R. G. (2005). Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Attributions Toward Life Roles and Self-Efficacy. *The Conference of the American Psychological Association*. Washington, DC.
- Gillbert, L. A. (2006). Two Career Relationship. *Encyclopedia of Career Development*. Ed. J. H. Greenhaus, G. A. Callanan. Sage.
- Green, A. E. (1996). A Question of Compromise? Case Study Evidence on the Location and Mobility Strategies of Dual Career Households. *Regional Studies*, vol. 31(7), p. 641–657.
- Greenhaus, J. H.; Callanan, G. A. (19994). *Career Management*. TX: The Dryden Press.
- Greenhaus, J. H.; Beutell, N. J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy Management Review*, vol. 10, p. 77–88.
- Kirrane, M.; Monks, K. (2004). *Managing the work-family interface: Some Irish evidence*. Dublin Centre for Research in Management Learning and Development. Dublin, p. 1–30
- Lundgren, L.; Barnett, R. C. (2000). Reduced-hours careers in medicine: A strategy for the professional, community and family. *Community, Work and Family*, vol. 3, p. 65–79.
- Mui-Teng Quek, K.; Knudson-Martin, C. (2006). A Push Toward Equality: Processes Among Dual-Career Newlywed Couples in Collectivist Culture. *Journal of Marriage and Family*, vol. 68, p. 56–69.
- Oppenheim, A. N. (2001). *Questionnaire design, interviewing and attitude measurement*. New Edition, London and New York: Continuum.
- Parasuraman, S.; Greenhaus, J. H. (1997). Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World. *CT, Quorum Books*. Westport [žiūrēta 2010 m. gegužēs 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://books.google.com/books?id=DKYn1cmMwo cC&printsec=frontcover&dq=callan+career+family+conflict&hl=lt#v=onepage&q&f=false>>.
- Pitt-Catsoupes, M.; Kassyk, E. E.; Sweet, S. (2006). *The Work and Family Handbook: Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches*. Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey [žiūrēta 2010 m. gegužēs 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://books.google.com/books?id=zMvG2ieRfJ8C&printsec=frontcover&dq=work+family+handbook&ei=rz79S4LfMo76zASI3MzaAQ&hl=lt&cd=1#v=onepage&q&f=false>>.
- Rapoport, R.; and Rapoport, R. N. (1969). The Dual Career Family: A Variant Pattern and Social Change. *Human Relations*, vol. 22(1), p. 3–30.
- Sanders, M. M.; Lengnick-Hall, M. L.; Lengnick-Hall, C. A.; Steele-Clapp L. (1998). Love and work: career-family attitudes of new entrants into the labor force. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 19, p. 603–619.
- Triandis, H. C. (1971). *Attitudes and Attitude Change*. New York: Wiley [žiūrēta 2010 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://books.google.com/books?id=i39EAAAAIAAJ&q=28.%09Triandis+Attitudes+and+Attitude+Change&dq=28.%09Triandis+Attitudes+and+Attitude+Change&ei=tDP_S52yHYuezgTZp_jvDA&hl=lt&cd=2>.
- Univerity of Texas at Austin, About the Personal Attributes Questionnaire (PAQ) [žiūrēta 2010 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.utexas.edu/courses/pair/CaseStudy/PPB5c1.html>>.
- Whoolery M., et. al. (2005). The Best of Both Worlds: the Work/Family Dilemma for Female AUC Students. In *The Proceedings of the thirteenth AUC research Conference*. Cairo, p. 179–192.

ATTITUDE OF UNIVERSITY STUDENTS TOWARDS PREDICTABLE CAREER-FAMILY CONFLICT

Birutė Pociūtė, Erika Krancaitė

S u m m a r y

This article presents research that investigates students' anticipated work/family conflict and the influence of attitude to future career and family plans. The research sample consisted of 202 participants of Lithuanian universities. Methods: 1) questionnaire for demographic data and students future plans; 2) attitude towards career-family conflict scale; 3) Personal Attributes Questionnaire (PAQ); 5) projective method, to reveal students opinion to gender roles in career and family context.

Research findings show that there are three main groups of students' attitudes toward career-family conflict: 1) priority of family role – family oriented; 2) priority to career role – career oriented; 3) priority to adjust career and family roles – agreement oriented. The results of this study demonstrated the gender dif-

ferences impact on the attitudes to anticipated career-family conflict: women are more family oriented and men are more career oriented. The students' marriage status and speciality have also a significant impact on the attitudes towards career-family conflict. The research findings show that the attitude to anticipated career-family conflict will touch students future plans: the family orientated students are planning to chose work, which will be „family friendly“ and the career orientated students are paying attention to future work facilities and prestige. The family orientated and agreement oriented students are planning to start a family earlier and to have more children, than those orientated to career.

Keywords: career-family conflict, attitude, dual career family.

Įteikta: 2010 11 05

Priimta: 2001 02 15