

---

# Lietuvos moterų profesinės karjeros veiksniai: subjektyvus vertinimas

---

**Asta Valackienė**

*Kauno technologijos universitetas,  
Panevėžio institutas,  
Klaipėdos g. 1,  
LT-5300 Panevėžys,  
el. paštas  
astavalackiene@midi.ppf.ktu.lt*

Darbe analizuojami kai kurie Lietuvos moterų profesinės karjeros aspektai, siekiama nustatyti moterų profesinę karjerą sąlygojančius veiksnius. Tyrimė atskleidžiama, kaip skirtingų kartų moterys vertina savo padėtį visuomenėje, apibrėžia (suvokia) profesinę karjerą; darbe pabrėžiamas socialinių tinklų ir asmenybės saviraiškos sąryšis.

**Raktažodžiai:** profesinė karjera, saviraiška, objektyvios ir subjektyvios kliūtys, socialinės įtampos, stresai, subjektyvios padėties (jausenos) ir požiūrio vertinimas

---

## IVADAS

Sėkminga profesinė karjera yra lemiamą sąlyga asmenybės raidai, socialinei adaptacijai. Anot V. Kavolio [13], socialinis žmonių sutelktumas bei aktyvumas atsispindi sociokultūrinėje darbo proceso raiškoje. Kartu su visuomenės kaita keičiasi ir moterų padėtis darbo rinkoje; jų padėtis darbe neretai sukelia socialines įtampas, stresinę būseną, kuri paaštrėja transformacijos pokyčius patiriančioje visuomenėje.

Straipsnyje pristatomas sociologinis tyrimas paremtas prielaida, jog Lietuvos moterų profesinę karjerą ir dalyvavimą darbo rinkoje sąlygojo trys veiksniai: demografiniai, ekonominiai (aukštas moterų ekonominis aktyvumas, leidęs joms greičiau pasiekti lyčių lygybę) ir savirealizacijos. Karjera atspindi žmogaus prisitaikymą prie socialinės aplinkos, socializacijos lygmenį. Socializacijos procesą taip pat atspindi lyčių vaidmenų išmokymas; asmens identifikavimas, siekiant priklausomumo grupei bei savo vertės suvokimo; naujos socialinės patirties įgijimas [7]. Darbe nurodomi moterų profesinę karjerą sąlygojantys veiksniai, išryškinant skirtingų kartų Lietuvos moterų subjektyvaus vertinimo aspektą. Vertinant sociokultūrinę darbo aplinką, pastarasis dešimtmetis buvo ypatingas dviem aspektais: visuomenės požiūrio į moterų profesinę karjerą kitimo ir moterų subjektyvaus vertinimo šiuo klausimu naujumu.

Šiuo metu kinta tradicinis santykių darbo rinkoje suvokimas, žmonių darbinio gyvenimo eiga, profesinės karjeros raiška, laužomi uždarnos visuomenės stereotipai, kuriuose socialinis mobilumas buvo griežtai ribojamas. Padėtis ir vaidmuo tampa asmeninio sutapimo ir socialinių santykių statybine medžiaga. Šie pokyčiai tampa tiesioginiu iššūkiu individui, ap-

imančiu besikeičiančios aplinkos, asmeninės veiklos ir kaitos bei savęs vertinimo erdvę.

Šiame straipsnyje sprendžiama **mokslinė problema**, reikalaujanti pateikti multidisciplininį požiūrį į karjeros sampratą, išskirti moterų profesinės karjeros eigą lemiančius socialinius, ekonominius, politinius, psichologinius veiksnius. **Tyrimo dalykas** – subjektyvus skirtingų kartų moterų padėties ir požiūrio vertinimas. Straipsnyje keliami uždaviniai: 1) pristatyti metodologines profesinės karjeros sampratos nuostatas, 2) pagrįsti susiklosčiusios socialinės ir ekonominės situacijos Lietuvoje subjektyviosios padėties (jausenos) vertinimo reikšmę, apibendrinti socialinių pokyčių vyksmą, remiantis subjektyviaja informacija, 3) atskleisti skirtingų kartų Lietuvos moterų profesinę karjerą lemiančius veiksnius, išskirti objektyvias ir subjektyvias šio proceso kliūtis, atsiradusias įtampas.

Darbas atliktas taikant šiuos **tyrimo metodus**: mokslinės literatūros, dokumentų analizės, teorinio prognozavimo ir sintezės bei aprašomojo tyrimo statistinių duomenų analizės. Statistinė tyrimo duomenų analizė buvo atliekama, taikant *SPSS 9.0 for Windows* statistinių duomenų apdorojimo programą.

## Karjeros samprata

Karjeros samprata mokslinėje literatūroje pateikiama šiomis prasmėmis: karjera kaip laimėjimai, tai daugiausiai taikoma darbo aplinkoje; karjera kaip profesija, kuri gali būti daugiau ar mažiau prestižinė; karjera kaip nuolatinio darbo nuosekli tąsa, kiekvienas dirbantis žmogus turi savo darbo istoriją, karjerą; karjera kaip viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka.

Toks traktavimas leidžia pastebėti, kad karjeros kaip elementų sekos supratimas reiškia, jog yra karjeros proceso planavimo ir valdymo galimybė; tas pats supratimas leidžia numatyti sėkmės ir nesėkmės tikimybę bei galimybę išvengti realių pavojų; kad karjera apima ilgą periodą.

Plačiąja prasme karjeros samprata aiškinama kaip darbo proceso ir darbo turinio tikslingas atitikimas vykdant asmeniui darbinės užduotis, atliekant tam tikras funkcijas. Profesinės karjeros siaurąja prasme samprata aiškina asmens profesijos pasirinkimą ir karjeros planavimo strategijas: individo gebėjimus, vertybes, interesus. Darbo vertybės atspindi asmenines vertybes. Planuojant profesinę karjerą, konstruojama darbo vertybių sistema, kuri padeda pasirinkti darbą, padaro jį prasmingesnį, tikslingesnį [18]. Šių sampratų analizė leidžia daryti išvadas, jog darbai, kurie organizavimo požiūriu sudaro sąlygas darbuotojui pajusti tris psichologines būsenas (pirmiausia tai atliekamo darbo svarbos ir vertingumo suvokimas; antra – atsakomybė už darbo rezultatus; trečia – rezultatų žinojimas), sudaro galimybes profesiniam tobulėjimui pasirinktoje srityje. Darbinė elgsena nukreipiama į asmeninius ir grupinius žmonių interesus, praverčia tenkinant jų poreikius. Laipsniškai žmogus įauga į profesinę ir socialinę aplinką. Susidaro galimybės **siekti profesinės karjeros** [1: 45].

Tokie profesinės karjeros sąvokos aiškinimai rodo, kad galimi *skirtingi karjeros supratimai*: vienas susijęs su konkrečia veikla, kitas – su gyvenimo kelio planavimu ir šio kelio įgyvendinimu.

Išsamiausiai karjeros samprata nagrinėjama žmogiškųjų išteklių vadyboje, integruojančioje naujausias socialinių mokslų žinias. Kaip pažymi Stanišauskienė, Večkienė [17], žmogiškųjų išteklių vadyboje vartojama platesnė karjeros samprata:

- Karjera yra per gyvenimą besitęsianti darbų seka, susijusi su asmenybės pažiūromis ir motyvais, kai jis ar ji veikia tuose darbuose.

- Karjera yra nuostatų ir elgsenų seka, susijusi su darbine patirtimi per visą žmogaus gyvenimą [6].

Karjera yra daugiau nei visuma darbų, asmens turėtų per jo gyvenimą: tai ir mokymasis veikti individualiai, ir tikslų pasiekimas bei ambicijų patenkinimas, atliekant įvairius socialinius vaidmenis. Karjera yra ir nemokamas darbas, pavyzdžiui, namų ruošą ar savanoriška veikla bendruomenėje.

Geriausią terpę karjeros plėtočiai yra organizacija. Organizacija veikia ir karjeros sampratos pokytį. Išskiriami du karjeros sampratos modeliai: biurokratinis ir šiuolaikinis. Esminiai skirtumai tarp šių sampratos modelių yra stabilumas (įsitvirtinimas organizacijoje), sėkmės matas, karjeros proceso planavimo ir valdymo galimybė, socialinis saugumas, darbuotojui keliami reikalavimai.

## Moterų profesinės karjeros samprata

Socialinį reiškinį – moterų profesinę karjerą suformavo visuomenė istorinio vystymosi procese. Šis reiškinys – tai XIX a. II pusės pramoninių revoliucijų padarinys. Kaip pažymi S. de Beauvoir [5: 103], liberalizmo ir demokratijos augimas pakeitė karjeros sampratą. Napoleono laiku išsigalėjęs šūkis, kad karjera atvira talentui, leido moterims aktyviau dalyvauti darbo procese.

Dėl ekonominio feminizmo įtakos moterys atsikovojo profesines teises, į gamybą ištraukė ne tik moterys darbininkės, bet ir smulkioji bei vidutinioji buržuazija. Sėkmingas kilimas profesinėje srityje pakėlė moralinį moterų autoritetą. Profesinė karjera pakeitė ir moterų visuomeninį statusą. Profesinė moterų karjera grindžiama moterų saviraiška, kuri sustiprina moterų autonomiškumą ir socialumą [10; 11].

Nacionalinis išsivaduojamasis judėjimas XIX a. pab. – XX a. pr. bei kultūrinė, literatūrinė veikla įtraukė į veržlų sukūrį ir Lietuvos moteris: jos aktyviau pradėjo dirbti pačios, drąsiai akcentuodamos savarankiškumą. Jau 1905 m. susikūrė pirmoji Lietuvos moterų organizacija – Liberalinis demokratinis moterų susivienijimas, vienu iš veiklos tikslų deklaravęs darbinėjų santykių reguliavimą.

Kaip nurodo K. Gruodis [9: 179], tai, ką moterys pasiekė profesijos kilimo linkme, yra privalumas: savęs išreiškimas ir tolesnis saviraiškos puoselėjimas.

## Socialinės identifikacijos samprata, subjektyviosios padėties (jausenos) vertinimas

Identiškumas paprastai laikomas psichologiniu procesu, kai žmogus sutapatina save su kitu žmogumi ar socialine grupe. Ši identifikacija dažnai padeda jam suvokti socialinės veiklos aspektus, suvokti ir net transformuoti esamas socialines normas, vertybes, reprezentuoti jas atitinkančius socialinius vaidmenis bei susiformuoti ir perteikti subjektyvaus vertinimo informaciją. Identitetui kinta priklausomai nuo socialinių, ekonominių, psichologinių sąlygų.

Per daugelį identifikacijų susiformuoja asmenybė. Identifikacija yra kompleksiškas procesas. Visų pirma identifikacija yra judėjimas, subjekto tapimo procesas ir santykis. Identifikuotis – tai būti aktyviai įtrauktam į procesą, kurį materialiai įtvirtina specifinės veiklos sritys – tekstų, diskurso ir elgsenos. Asmens identifikacijos proceso dinamika išreiškia poreikį kurti bei išlaikyti situaciją, su kuria žmogus save identifikuoja, siekdamas stabilumo, suteikti sau vertę ir priklausyti grupei [15].

Jei objektyvusis bei subjektyvusis žmogaus identitetas sutampa, jis nekelia vidinių ar išorinių konfliktų. Tačiau veikia elgsenos stereotipai, kuriuos išreiškia socialiniai vaidmenys. Jeigu transformuojasi stereotipai, tai asmens identitetas konfliktuoja [2].

Identiškumas pergyvenamas, kaip nekintantis dydis, siekiant vertybinio išraiškimumo. Tarp „idealaus aš“ ir „suteiktojo identiškumo“ galimas tam tikras atotrūkis, neatitikimas. Žmogus paprastai stengiasi sumažinti tarp jų esamus prieštaravimus, juos atmesdamas arba bent sumažindamas [4]. Subjektas jaučia savo identiškumą tol, kol pergyvenamasis realybės kitimų pavidalas jam atrodo esąs nenutrūkstamas, pastovus. Identifikacijos reikšmių laukai yra: vertikalūs (tapatumo pokyčiai įvairiuose gyvenimo tarpsniuose) ir horizontalūs (vienalaikis reagavimas į įvairias, dažniausiai prieštaringas situacijas). Pirmuoju atveju tapatumas vadinamas asmeniniu, antruoju – socialiniu reikšmių lauku. Galima išskirti ir trečiąjį tapatumo reikšmių lauko aspektą – identifikaciją kaip procesą.

„Žinojimas, kaip žmonės susitapatina su tam tikromis pozicijomis socialiniame gyvenime arba socialinėje erdvėje, kokioms vertybėms jie teikia prioritetą tame identifikavimosi procese, leidžia atskleisti realų visuomenės ir jos grupių gyvenimo vaizdą bei numatyti pagrįstesnes prielaidas formuoti socialinius sprendimus įvairiuose visuomenės funkcionavimo lygiuose. Tuo labiau tai svarbu didelių visuomenės pokyčių sąlygomis, kurios kaip tik būdingos šiandienos Lietuvai“ [14: 38].

Visą informaciją, reikalingą tokiam išsiaiškinimui, galima skirstyti į dvi tarpusavyje susijusias grupes, kurių viena priklausytų, pagal Feldman [8], objektyviajai, o kita – subjektyviajai realybei.

Subjektyvioji jausena yra informacija, transformavusi per žmogų, pasireiškianti įvairių faktų vertinimu. Subjektyviosios realybės pasauliui priskirtini susiformavę visuomenėje arba jos grupėse stereotipai, susitapatinimai su tam tikra nuomone bei elgsena. Tai didžiulė socialinė jėga, realiai veikianti žmonių mintis bei veiksmus ir neabejotinai sąlygojanti socialinės politikos sprendimų sėkmę. Anot Ritzer [16], jei žmonės apibūdina tam tikras situacijas kaip realias, tai tų situacijų pasekmės tampa realios. Subjektyvus metodas turi du privalumus: 1) leidžia matuoti dideles žmonių grupes arba visuomenę ir 2) naudingas, kai norime suprasti ir numatyti elgesį, stipriai veikiamą nuostatų.

V. Kavolis [12], nagrinėjęs subjektyvios padėties (požiūrio) ir vertinimo reikšmingumą, teigė, kad vienas svarbiausių socialinės realybės pažinimo ir įvaldymo reiškinų yra atsekti tam tikrų socialinių struktūrų bei socialinės energijos tarpusavio santykį.

Tad galima teigti, jog labai vertinga gauta subjektyvios padėties ir jausenos informacija. Tai yra požiūriai, kurie leidžia suvokti Lietuvos moterų padėties darbinėje aplinkoje interpretavimą, subjektyvių reikšmių suteikimą objektyviems faktams įvertinti.

### Sociologinio tyrimo, identifikuojant objektyvias ir subjektyvias kliūtis moterų profesinės karjeros kelyje, rezultatai

Tyrimas „*Skirtingų kartų moterų profesinė karjera: padėties ir požiūrio vertinimas Lietuvoje*“ buvo atliktas 2000 m. gegužės mėn. – 2001 m. balandžio mėn. Tyrimui pasirinkta Panevėžio apskritis. Kaip pateikiama Lietuvos Statistikos departamento rinkiniuose „Lietuvos gyventojai pagal amžių 2001 m.“ ir „Panevėžio apskritis skaičiais 2001 m.“, procentine išraiška atskiros moterų amžiaus grupės pagal gyvenamąją vietą Respublikoje ir Panevėžio apskrityje yra tolygiai pasiskirsčiusios. Didžiausia statistinė paklaida yra mažesnė už kritinę vertę ( $t = 0,001$ ). Galima teigti, kad Panevėžio apskritis tiriamuoju aspektu pakankamai reprezentuoja Respubliką. *Tiriamųjų imčiai* nustatyti taikytas paprastas atsitiktinis grupių parinkimo būdas, nes žinoma generalinė imtis bei naudotasi rinkėjų sąrašais. Šis skaičius atitinka generalinės aibės proporcijas pagal nustatytus generacijų kintamuosius. Remiantis Jadovu (1987), nustatyta, kad siekiant 95% patikimumo ir esant generalinei aibei, didesnei nei 5000 tyrimo atvejų, reikia apklausti 625 Panevėžio apskrities moteris, o paklaidos dydis būtų 4%. Reprezentatyviai atrankai pagrįsti taikytas *atrankos žingsnis 91*. Tyrimo atrankos aibė – **625** atstovauja generalinei visumai kaip jos **mikromodelis**. *Tyrimo atrankos aibę* sudaro trys tiriamųjų grupės (1 lentelė). Šios grupės atstovauja „senelių“, „mamų“, „dukro“ kartoms Lietuvoje.

Šiame straipsnyje pristatomi apibendrinti sociologinio tyrimo pagrindinio duomenų rinkimo instru-

1 lentelė. Atrankinė imtis											
Pagal gyvenamąją vietą	„Senelės“ (gimę 1920–1929 m.)			„Mamos“ (gimę 1950–1959 m.)			„Dukros“ (gimę 1970–1979 m.)			Iš viso pagal gyvenamąją vietą	
	vieta %	vnt.	karta %	vieta %	vnt.	karta %	vieta %	vnt.	karta %	vieta %	vnt.
Panevėžio mieste	29,0	<b>45</b>	16,8	48,2	<b>107</b>	40,1	46,4	<b>115</b>	43,1	42,7	<b>267</b>
Apskrities miesteliuose	20,0	<b>31</b>	24,4	21,6	<b>48</b>	37,8	19,3	<b>48</b>	37,8	20,3	<b>127</b>
Apskrities kaimuose	51,0	<b>79</b>	34,2	30,2	<b>67</b>	29,0	34,3	<b>85</b>	36,8	37,0	<b>231</b>
Iš viso pagal kartas	100	<b>155</b>	24,8	100	<b>222</b>	35,6	100	<b>248</b>	39,6	100	<b>625</b>

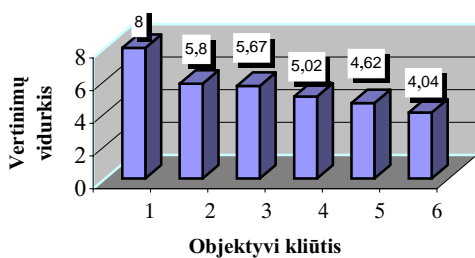
mento (anketinės apklausos) klausimų bloko – **objektyvių ir subjektyvių kliūčių moterų profesinės karjeros kelyje identifikavimo ir vertinimo duomenys.**

Siekiant ištirti, kokios yra kliūtys moterų profesinės karjeros kelyje, apibrėžiamos dvi kliūčių grupės: objektyvios ir subjektyvios.

### Objektyvių kliūčių, siekiant profesinės karjeros, vertinimas

Objektyvioms kliūtims įvertinti anketoje buvo pateiktos 7 kliūčių skalės: moterų diskriminacija; amžius; atliekamų vaidmenų prieštaravimas; tradicinis vyrų požiūris: „moteriškumas ir karjera – nesuderinami“; visuomenės požiūris: „maži darbai – moterims, dideli – vyrams“; konkurencija tarp moterų ir 3 vertinimo subskalės (priimant į darbą, darbe, atleidžiant iš darbo). Vertinimo skalė nuo 0 iki 9 balų (0 – visiškai neturi reikšmės, iki 9 – labai reikšminga).

Siekiant išsiaiškinti, kaip pasiskirstę objektyvias kliūtis atspindinčių teiginių vertinimai, nustatyta kiekvieno teiginio Moda (dažniausias skalės taškas). Apskaičiuoti kliūčių reikšmingumo aritmetiniai vidurkiai, gautos standartinio nuokrypio vertės leidžia teigti, kad išsiskyrė objektyvių kliūčių įvertinimai (1 pav.).



1 pav. Objektyvių kliūčių reikšmingumo vertinimas

### Amžiaus kliūtis vertinimas

Akivaizdu, kad reikšmingiausia kliūtis profesinės karjeros kelyje – **amžius**. Bendrasis vertinimo vidurkis –  $M = 8,0$ ; statistinis nuokrypis nuo vidurkio –  $Sd = 1,87$ . Amžiaus kliūtį nurodė 64,8% respondentų ( $N = 383$ ). Gretinant atsakymų duomenis darbo aplinkoje: priimant į darbą, darbe ir atleidžiant iš darbo, ryškiausiai išsiskyrė šios kliūtis reikšmingumo vertinimai priimant į darbą bei atleidžiant iš darbo. Tai pažymėjo visų trijų kartų atstovės. Tyrimu įrodyta, kad vertinimams įtakos turėjo moterų **gyvenamoji vieta, amžius, socialinė padėtis, išsimokslinimas, darbo trukmė**. Labai reikšminga kliūtimi amžių nurodė „motinų“ kartos atstovės ( $M = 8,11$ ;  $Sd = 1,87$ ), o mažiausiai reikšminga – „dukų“ kartos atstovės ( $M = 8,04$ ;  $Sd = 2,04$ ) (1 lentelė).

Pagal gyvenamąją vietą šios kliūtis vertinimai taip pat išsiskyrė. Amžių kaip labai svarbią kliūtį priimančios darbuotojos ir atleidžiant iš darbo nurodė apskrities miestelių gyventojos. Kliūtis dėl amžiaus darbe daugiau pabrėžė apskrities kaimų gyventojos.

Išsimokslinimas sąlygoja moterų požiūrį bei vertinimą. Kuo žemesnis respondencijų išsimokslinimas, tuo reikšmingesne nurodoma amžiaus kliūtis darbo aplinkoje: priimant į darbą, darbe, atleidžiant iš darbo.

Tyrimu nustatyta, kad moterys, orientuotesnės į karjerą, šią kliūtį pažymi mažiau reikšminga. Taip vertina vadovės ir manančios, kad vaidmenis šeimoje ir darbe galima suderinti, bei išreiškiančios šiuolaikinę karjeros sampratą („karjera kaip viso gyvenimo įvairių vaidmenų ir patirties seka“). Statistinės analizės pagal socialinę padėtį duomenys patvirtina teiginį, kad namų šeimininkės, pensininkės amžiaus kliūtį darbo aplinkoje pažymi reikšmingesne negu dirbančios.

### Diskriminacija

Kita kiūtis pagal reikšmingumą nurodoma **moterų diskriminacija**, labiausiai pasireiškianti priimant į darbą vertinimuose ( $M = 5,8$ ;  $Sd = 2,06$ ). Statistinė tyrimo duomenų analizė parodė, kad moterų požiūrį ir vertinimus sąlygoja

moterų amžius, socialinis statusas, gyvenamoji vieta, išsimokslinimas, darbinė veikla. Reikšmingiausia kliūtimi diskriminaciją priimančios darbuotojos ( $M = 6,07$ ;  $Sd = 2,09$ ), mažiausiai reikšminga – miesto gyventojos ( $M = 5,46$ ;  $Sd = 2,08$ ). Labai reikšminga šią kliūtį nurodo „senelės“

( $M = 6,07$ ;  $Sd = 2,09$ ) ir gyvenančios kaime ( $M = 6,14$ ;  $Sd = 2,08$ ). Kuo žemesnis išsimokslinimas, tuo aukštesnis šios kliūtis vertinimo rodiklis (mažiau nei 9 klasės –  $M = 6,40$ ;  $Sd = 2,10$ ).

Mažiausiai reikšminga moterų diskriminacija yra „mamoms“ ( $M = 5,56$ ;  $Sd = 2,07$ ), gyvenančioms mieste, dirbančioms ( $M = 5,60$ ;  $Sd = 2,08$ ). Darbinė veikla taip pat turi įtakos vertinimui. Kuo didesnis darbo stažas bei darbo trukmė pareigose, tuo diskriminacija pažymima reikšmingesne kliūtimi. Nurodžiusių darbo stažą daugiau nei 30 metų apskaičiuotas šios kliūtis vertinimo vidurkis yra 6,07;  $Sd = 2,02$ , tuo tarpu turinčių stažą iki 5 metų – mažiausiai reikšminga kliūtis ( $M = 5,14$ ;  $Sd = 2,06$ ).

Moterys, manančios, jog karjerą ir šeimą galima suderinti, diskriminaciją nurodo mažiau reikšminga kliūtimi ( $M = 5,71$ ;  $Sd = 2,07$ ) nei tos, kurios tei-

čia pirmenybę šeimai ( $M = 6,43$ ;  $Sd = 2,07$ ). Panašūs vertinimai yra moterų vadovių bei pažiūrinčių, kad visada siekia profesinės karjeros.

Karjerą apibrėžiančios kaip viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seką (šiuolaikinė karjeros samprata) diskriminaciją priimant į darbą kaip kliūtį profesinės karjeros kely nurodo mažiau reikšminga ( $M = 5,63$ ). Respondentės, karjeros sampratą siejančios su darbo aplinka (biurokratinis požiūris), šią kliūtį nurodo labai reikšminga ( $M = 6,32$ ).

### Konkurencija tarp moterų

Svarbu pažymėti, kad trečia pagal reikšmingumą kliūtis profesinės karjeros kely – konkurencija tarp moterų (vertinimo vidurkis –  $M = 5,67$ ;  $Sd = 2,10$ ). Pažymima, kad labiausiai **konkurencija pasireiškia darbe**. Reikšmingiausiai šią kliūtį vertino „motinų“ kartos atstovės ( $M = 5,17$ , palyginti su „senelių“ –  $M = 4,28$  ir „dukro“ karta –  $M = 4,35$ ). Šią kliūtį pabrėžė gyvenančios miestuose, miesteliuose bei siekiančios išsimokslinimo.

Netekėjusios moterys pabrėžia, kad konkurencija tarp moterų darbe yra labai svarbi kliūtis siekiant profesinės karjeros. Turinčios didesnę darbo stažą moterys taip pat nurodo didesnę konkurencijos kaip kliūtis karjeros kelyje vertinimą.

Požiūrį ir vertinimus šiuo klausimu sąlygoja respondentų orientacija į karjerą. Atsakiusios, kad visada siekė profesinės karjeros, pateikia ir aukštesnę konkurencijos tarp moterų, kaip kliūtis siekiant profesinės karjeros, reikšmingumą. Jos karjerą apibrėžia kaip nuolatinio darbo nuoseklumą (tai atspindi biurokratinį požiūrį). Konkurenciją darbe tarp moterų labiau pabrėžia baigusios aukštąjį mokslą.

### Atliekamų vaidmenų prieštaravimas

Moterys pažymi, kad jaučia **atliekamų vaidmenų prieštaravimą** ( $M = 5,02$ ;  $Sd = 2,1$ ). Didesnę kliūtis reikšmingumą nurodė „senelių“ kartos atstovės ( $M = 5,51$ ;  $Sd = 2,12$ ). Mažiau ši kliūtis reikšminga „dukroms“ ( $M = 3,88$ ;  $Sd = 2,10$ ), gyvenančioms mieste bei siekiančioms išsimokslinimo. Verta pabrėžti, kad ištekejusios moterys vaidmenų prieštaravimą nurodo mažiau reikšmingu ( $M = 3,99$ ;  $Sd = 2,08$ ) nei netekėjusios ( $M = 5,39$ ;  $Sd = 2,06$ ). Teigiančios, jog esa-

mus vaidmenis galima suderinti, bei išreiškiančios šiuolaikinę karjeros sampratą taip pat nurodo mažesnę šios kliūtis reikšmingumą.

Mąstymo stereotipai: „moteriškumas ir karjera nesuderinami“ bei „maži darbai – moterims, dideli – vyrams“ nurodomi žemesnėse kliūčių reikšmingumo pozicijose ( $M = 4,6$ ;  $Sd = 2,14$  ir  $M = 4,04$ ;  $Sd = 2,07$ ). Išsiskyrė vertinimai pagal kartas: „senelės“ pažymėjo reikšmingesnę šią kliūtį ( $M = 5,75$ ;  $Sd = 2,04$ ), o „dukros“ mažiausiai reikšminga ( $M = 3,41$ ;  $Sd = 2,02$ ). Kliūčių reikšmingumo vertinimą atspindi moterų šeimyninė padėtis, gyvenamoji vieta, išsimokslinimo lygis, darbinės veiklos pobūdis. Apskrities kaimo gyventojos nurodo reikšmingiausią šią kliūtį ( $M = 5,17$ ;  $Sd = 2,10$ ), miesto gyventojos – mažiausiai reikšmingą ( $M = 3,88$ ;  $Sd = 2,14$ ). Tyrimu įrodyta, kad ištekejusios ir dirbančios moterys šią kliūtį nurodo mažiau reikšminga ( $M = 3,74$ ;  $Sd = 2,09$ ). Vertinimo rezultatai atspindi moterų orientaciją į karjerą. Vadovės ir siekiančios išsimokslinimo nelaiko šios kliūtis reikšminga.

Iš pateiktų tyrimo duomenų matyti, kad aptartų kliūčių standartinio nuokrypio nuo vidurkių reikšmės gana didelės: tai rodo, kad požiūriai ir vertinimai pasiskirstę labai nevienodai. Tačiau subjektyvių nuostatų tyrimo atveju šie duomenys yra statistiškai patikimi.

Respondenčių požiūriai ir vertinimai apibendrinami taikant **faktorinę objektyvių kliūčių koreliacinės matricos** (su koordinacių sistemos pasukimu Varimax'o metodu) **analizę**. Objektyvių kliūčių reikšmingumo vertinimuose – priimant į darbą ir darbe išsiskyrė dvi kintamųjų kombinacijų grupės, t. y. du reikšmingiausi faktoriai, paaiškinantys 57 ir 61% koreliacinės matricos dispersijos. Atleidžiant iš darbo vertinimuose išsiskyrė vienas (bendras) faktorius, paaiškinantis 49% koreliacinės matricos dispersijos.

2 lentelė. Objektyvių kliūčių moterų profesinės karjeros kelyje faktorinė analizė

Teiginys	Faktorius				
	Priimant į darbą		Darbe		Atleidžiant iš darbo
	I	II	I	II	I
Moterų diskriminacija		0,55		0,75	0,72
Amžius		0,90		0,82	0,62
Atliekamų vaidmenų (žmona, motina, bendradarbi) prieštaravimas	0,70		0,50		0,70
Tradicinis vyrų požiūris: „moteriškumas ir karjera – nesuderinami“	0,75		0,71		0,79
Visuomenės požiūris: „maži darbai – moterims, dideli – vyrams“	0,72		0,67		0,80
Konkurencija tarp moterų, siekiančių karjeros	0,58		0,75		0,55
Bendros koreliacinės matricos dispersijos dalis (%)	37,0;	20,0;	31,0	30,0;	49,0

Šiuos faktorius galima apibūdinti taip:

**I – prioritetų tradiciniam moterų vaidmeniui arba požiūrių stereotipų išlikimo;**

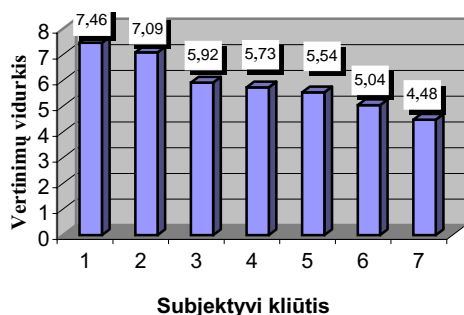
**II – amžiaus reikšmės** (reikšmingiausi koreliacijos faktorių svoriai, kurių reikšmės didesnės negu + 0,5, pateikiami 2 lentelėje).

Tad statistškai reikšmingos koreliacijos leidžia daryti prielaidą, jog visi kintamieji (objektyvios kliūtys profesinės karjeros kelyje) yra pakankamai reikšmingi moterų darbo aplinkoje: priimant į darbą; darbe; atleidžiant iš darbo.

### Subjektyvių kliūčių, siekiant profesinės karjeros, vertinimas

Subjektyvioms kliūtims įvertinti anketoje buvo pateikta 7 kliūčių skalės: nepasitikėjimas savimi, savo sugebėjimais; atsakomybės ir savarankiškumo baimė; nepalankus vyro požiūris; vaikų auklėjimas; rizikos baimė; baimė keisti darbą; jautrumas kritikai. Vertinimo skalė nuo 0 iki 9 balų (0 – visiškai neturi reikšmės, iki 9 – labai reikšminga).

Siekiant išsiaiškinti, kaip pasiskirstę subjektyvias kliūtis atspindinčių teiginių vertinimai, nustatyta kiekvieno teiginio Moda (dažniausias skalės taškas). Apskaičiuoti kliūčių reikšmingumo aritmetiniai vidurkiai, gautos standartinio nuokrypio vertės įgalina teigti, kad išsiskyrė subjektyvių kliūčių vertinimai (2 pav.).



2 pav. Subjektyvių kliūčių reikšmingumo vertinimas

### Nepasitikėjimas savimi, savo sugebėjimais

Svarbiausia kliūtimi respondentės (56,6%, N = 335) nurodė **nepasitikėjimą savimi, savo sugebėjimais** (M = 7,46; Sd = 2,15). Tyrimu nustatyta, kad požiūrių vertinimui įtakos turi moterų gyvenamoji vieta, socialinė padėtis, išsimokslinimas. Reikšmingiausiai šią kliūtį vertino miestelių gyventojos (M = 8,08; Sd = 1,67) ir „dukru“ kartos atstovės (M = 7,46; Sd = 2,16). Tyrimo duomenimis įrodyta, kad kuo žemesnis moterų išsimokslinimas, tuo reikšmingesne pažymima ši kliūtis.

Vertinimą taip pat sąlygoja moterų orientacija į karjerą. Pažymėjusios, kad siekia profesinės karjeros, nepasitikėjimą savimi, savo sugebėjimais nurodo reikšmingesne kliūtimi (M = 7,78; Sd = 2,04), negu nesiekiančios karjeros (M = 7,07; Sd = 2,02).

### Atsakomybės ir savarankiškumo baimė

Ši kliūtis moterims siekiant profesinės karjeros užima antrą poziciją (M = 7,09; Sd = 2,15) pagal nurodomą svarbą. Tai nurodė 47,8% moterų (N = 283). Reikšmingiausia kliūtį įvardija „senelių“ kartos atstovės (M = 7,53; Sd = 2,04), mažiau – „dukros“ (M = 7,10; Sd = 2,06). Vidurinei – „mamų“ kartai ši kliūtis mažiausiai reikšminga. Atlikus statistinę tyrimo duomenų analizę, nustatyta, kad didžiausią įtaką vertinimui turi moterų orientacija į karjerą ir jų išsimokslinimo lygis. Moterys, siekiančios profesinės karjeros, atsakomybės ir savarankiškumo baimę pažymi reikšmingiausia kliūtimi (M = 7,78; Sd = 2,15).

### Vaikų auklėjimas, laiko trūkumas auklėjant vaikus

Įdomu pažymėti, kad **vaikų auklėjimas, laiko trūkumas auklėjant vaikus** nėra pagrindinė kliūtis moteriai siekiant profesinės karjeros. Labai reikšminga šią kliūtį nurodė 27,9% respondenčių, N = 167. „Senelių“ karta šią kliūtį nurodo reikšmingesne negu kitų kartų atstovės (M = 6,89; Sd = 2,16).

Remiantis tyrimo duomenimis, galima teigti, kad moterų vertinimui įtakos turi jų socialinė padėtis, gyvenamoji vieta, išsimokslinimas. Apskritis miestelių, pensininkų, našlių ir moterų, turinčių žemesnį išsimokslinimą, apskaičiuoti šios kliūties reikšmingumo vertinimo vidurkiai yra aukštesni. Nurodžiusios, jog pirmiau reikia sukurti šeimą, po to siekti karjeros, laiko trūkumo kliūtį auklėjant vaikus išskiria reikšmingesnę. Pažymėtina, kad aktyvus moterų dalyvavimas darbinėje veikloje nėra svarbiausia kliūtis auklėjant vaikus. Dirbančios moterys šią kliūtį pažymi mažiau reikšminga (M = 5,07; Sd = 2,19) negu bedarbės (M = 6,39; Sd = 2,18).

**Rizikos baimė, baimę keisti darbą, jautrumą kritikai** daugiau nurodė „senelės“, gyvenančios miesteliuose, bedarbės, baigę mažiau nei 9 klases. Apibendrinant tyrimo rezultatus, galima teigti, kad požiūrį ir šios kliūties vertinimą sąlygoja moterų išsimokslinimas, socialinė padėtis, amžius, gyvenamoji vieta. Įdomu tai, kad moterys, orientuotos į karje-

ra, nurodo, jog jautrumas kritikai taip pat yra svarbi kliūtis.

Mažiausiai reikšminga kliūtimi, siekiant profesinės karjeros, visų kartų moterys nurodė nepalankų vyrų požiūrį (bendras šios kliūties vertinimo pagal reikšmingumą vidurkis –  $M = 5,92$ ;  $Sd = 2,16$ ).

Kaip matyti iš tyrimo rezultatų, gautos standartinio nuokrypio nuo vidurkių reikšmės ( $Sd$ ) gana didelės, tačiau tai atspindi požiūrių ir vertinimų skirtumus.

Respondenčių požiūriai ir vertinimai apibendrinami taikant faktorinę subjektyvių kliūčių koreliacinės matricos analizę. Vertinimuose pagal reikšmingumą išsiskyrė trys kintamųjų kombinacijų grupės, t. y. trys reikšmingiausi faktoriai, paaiškinantys 70% bendros koreliacinės matricos dispersijos. Šiuos faktorius galima apibūdinti taip:

I – baimės raiškos veiksniai,

II – atsakomybės ir nepasitikėjimo savimi,

III – šeimos (namų aplinkos) (reikšmingiausi koreliacijos faktorių svoriai, kurių reikšmės didesnės negu + 0,6, pateikiami 3 lentelėje).

Atlikus koreliacijų tarp objektyvių ir subjektyvių kliūčių analizę, išryškėjo statistiškai reikšmingi ryšiai (4 lentelė).

Teigiančios, jog svarbiausia kliūtis, siekiant profesinės karjeros – nepasitikėjimas savimi, pabrėžia moterų diskriminaciją, amžių bei atliekamų vaidmenų „žmona, motina, bendradarbė“ prieštaravimą. Stipriausias ryšys atsiskleidė dėl moterų diskriminacijos ir nepasitikėjimo savimi (koreliacinio ryšio stiprumas –  $r = 0,160$ ; statistinis patikimumas –  $p = 0,01$ ).

Nurodžiusieji atsakomybės ir savarankiškumo baimę svarbiausiomis kliūtimis moterų profesinės karjeros kely išskiria amžių ( $r = 0,148$ ;  $p = 0,01$ ) ir atliekamų vaidmenų „žmona, motina, bendradarbė“ prieštaravimą ( $r = 0,113$ ;  $p = 0,01$ ).

3 lentelė. Faktorinė subjektyvių kliūčių, siekiant profesinės karjeros, vertinimo analizė

Teiginys	Faktorius		
	I	II	III
Baimė keisti darbą	0,83		
Jautrumas kritikai	0,76		
Rizikos baimė	0,61		
Atsakomybės ir savarankiškumo baimė		0,87	
Nepasitikėjimas savimi		0,87	
Vaikų auklėjimas			0,87
Nepalankus vyro požiūris			0,80
<b>Bendros koreliacinės matricos dispersijos dalis (%)</b>	<b>25,0</b>	<b>25,0</b>	<b>20,0</b>

Pažymėjusieji nepalankų vyro požiūrį moters aktyvios veiklos atžvilgiu nurodo žymiai daugiau subjektyvių kliūčių moterų profesinės karjeros kelyje. Visų svarbiausia – vaikų auklėjimas (koreliacinio ryšio stiprumas  $r = 0,473$  – vienas stipriausių, kai  $p = 0,01$ ). Vadinasi, nepalankų vyro požiūrį sąlygoja viena pagrindinė priežastis – „dirbanti motina negalės tiek bendrauti su vaikais, kiek nedirbanti“. Taip pat pabrėžia moterų diskriminaciją ( $r = 0,211$ ;  $p = 0,01$ ), amžių ( $r = 0,122$ ;  $p = 0,01$ ), atliekamų vaidmenų prieštaravimą ( $r = 0,142$ ;  $p = 0,01$ ) bei mąstymo stereotipus: „moteriškumas ir karjera nesuderinami“ ( $r = 0,192$ ;  $p = 0,01$ ), „maži darbai – moterims, dideli – vyrams“ ( $r = 0,253$ ;  $p = 0,01$ ).

Detalizuojant, kokie yra moterų požiūrį ir vertinimą sąlygojantys veiksniai, tyrimu buvo siekiama atskleisti socialinių tinklų ir asmenybės saviraiškos sąryšį.

4 lentelė. Koreliacija tarp objektyvių ir subjektyvių kliūčių

Objektyvi kliūtis	Subjektyvi kliūtis	Koreliacijos ryšys
Nepalankus vyro požiūris	Vaikų auklėjimas	$r = 0,473$
	Moterų diskriminacija	$r = 0,211$
	Amžius	$r = 0,122$
	Atliekamų vaidmenų prieštaravimas	$r = 0,142$
	Mąstymo stereotipai: „moteriškumas ir karjera nesuderinami“	$r = 0,192$
	Mąstymo stereotipai: „maži darbai – moterims, dideli – vyrams“	$r = 0,253$
Moterų diskriminacija; amžius bei atliekamų vaidmenų „žmona, motina, bendradarbė“ prieštaravimas	Nepasitikėjimas savimi	$r = 0,160$
Amžius	Atsakomybės ir savarankiškumo baimė	$r = 0,148$
	Atliekamų vaidmenų „žmona, motina, bendradarbė“ prieštaravimas	$r = 0,113$

Socialiniai tinklai (tyrimo atveju) aiškunami kaip tam tikros aplinkos asmens socializacijos procese. Įvertinus atsakymų variantus, išskirtos 3 socialinių tinklų grupės: 1) darbo aplinkoje; 2) namų (šeimoms) aplinkoje; 3) socialinių vaidmenų darbo aplinkoje ir šeimos aplinkoje derinimo (stresorių išskyrimas).

Darbo aplinkos įvertinimo analizė atskleidė moterų požiūrį, kad daugumoje organizacijų pasiekti karjeros nesama sąlygų. Tokį atsakymą pateikė net 58,8% (N = 247). Tačiau lyginant pagal kartas vertinimai išsiskyrė. Neigiamą atsakymą pateikė vyresnių kartų atstovės. Nurodžiusios, kad yra sąlygos siekti karjeros, atstovauja „dukru“ kartai (57,3%, N = 134). Galima daryti prielaidą, kad jos tikisi profesinės karjeros galimybių kitoje veikloje. Šiuo atveju tai pozityvus ir reikšmingas vertinimas. Pažymėtina, jog visų kartų moterys pabrėžė saviraiškos siekius darbe. Tačiau jų neįgyvendinimas gali kilti asmens vidinių konfliktų.

Socialinių tinklų namų aplinkoje vertinimas parodė, kad daugiausia moterų (85,1%, N = 444) savo šeimą priskiria simetriniam modeliui (abu sutuoktiniai skiria dėmesio šeimai, darbui). Tokia nuostata vyravo ir netekėjusių „dukru“ kartos atsakymuose. Galima prielaida, kad tokią savo šeimą mato ateityje. Labai palankią šeimos narių poziciją moters aktyvios profesinės veiklos atžvilgiu nurodė 52,6% (N = 255), neutralią – 43,7% (N = 212). Moterys pažymėjo, jog vyras padeda derinti darbą su motinyste (išvengiama vaidmenų konflikto). Tik 7,8% moterų teigė, kad vyras nepitaria jos aktyviai profesinei veiklai. Svarbiausia negatyvaus požiūrio priežastis yra laiko trūkumas auklėjant vaikus. Nuostata, kad moters vieta namuose, išreiškė „senelės“ ir gyvenančios kaimuose. Teigiama, jog moteris gali suderinti vaidmenis, tačiau tai reikalauja didelių pastangų (56,8%, N = 348). Įdomu pabrėžti, kad nedaug moterų, derindamos vaidmenis, patiria stresą (12%, N = 60). Tai įrodo, jog moterys moka tinkamai paskirstyti laiką, darbus, pareigas.

Siekiant ištirti veiksnių, sukeliančių stresinę būseną, stiprumą anketoje pateikiama 15 veiksnių skalės ir 5 vertinimo pagal reikšmingumą subskalės (1 – labai reikšminga, 5 – visai nereikšminga). Tyrimu įrodyta, kad išsiskyrė trys reikšmingiausios stresorių grupės: 1) vaikų ligos; 2) asmeninių *savybių stoka*; 3) *gamybos veiksniai* (duomenys pateikiami 5 lentelėje).

Reikšmingiausią veiksnių, sukeliančių stresinę būseną, visų kartų atstovės nurodė vaikų ligas (M = 1,36; Sd = 0,57). „Senelių“ kartos atstovės šį veiksnių išskiria svarbiausiu (M = 1,18; Sd = 0,40), palyginti su „dukromis“ (M = 1,48).

Atsakomybės, pasitikėjimo savimi stoka sudaro kitą stresorių grupę pagal svarbą (M = 1,64; Sd = 1,75). Ją būtų galima apibrėžti kaip asmeninių savybių grupę.

5 lentelė. **Stresorių poveikis socialiniams tinklams** pateikiami aritmetiniai vertinimo vidurkiai – M\* (vertinimo skalė nuo 1 iki 5 balų: 1 – labai svarbu, 5 – visai nesvarbu)

Stresorių grupė	M*	Sd**
1. Vaikų ligos	1,36;	0,57
2. Asmeninės savybės (atsakomybės, pasitikėjimo savimi stoka)	1,70;	0,89
3. Gamybos veiksniai	2,23;	0,78
4. Lyčių diskriminacija (seksualinis trikdymas darbe, būtinybė dirbti geriau nei vyrai)	2,99;	1,02
Sd** – standartinis nuokrypis nuo vidurkio.		

Trečią stresorių grupę sudaro gamybos veiksniai (darbas su naujomis technologijomis, darbo krūviai), tačiau jų reikšmingumo vertinimo vidurkiai yra pakankamai žemi (M = 2,00; M = 2,23). Galima išskirti dar vieną stresorių grupę, apibrėžiamą kaip silpniausiai veikiančią (seksualinis trikdymas darbe ir būtinybė dirbti geriau negu vyrai (M = 2,99). Atlikus statistinę duomenų analizę, gautos pakankamai tikslios stresorių grupių nuokrypio nuo vidurkio reikšmės. Tai įrodo, kad moterų požiūriai ir vertinimai šiuo klausimu yra panašūs.

## IŠVADOS

1. Multidisciplininiu požiūriu išanalizavus informacinę bei mokslinę literatūrą, išryškėjo skirtingi karjeros sampratos variantai. Pirmasis – atspindi biurokratinį požiūrį į karjerą (grindžiamas konkrečios veiklos aiškinimu, asmens tobulėjimu profesinėje srityje, nuoseklia darbo tąsa). Antrasis išreiškia šiuolaikinį požiūrį į karjeros procesą (netapatinamas su profesija, karjerą apibrėžia kaip asmens viso gyvenimo įvairių vaidmenų seką ir patirtį).

2. Remiantis moterų socializacijos koncepcijos, teigiančios, kad moterų profesinę karjerą sąlygoja bendrieji visuomenės sociokultūriniai reiškiniai, tyrimu, nustatyta objektyvios ir subjektyvios kliūtys profesinės karjeros kelyje.

- Atlikus faktoriinę objektyvių kliūčių koreliacinės matricos analizę, vertinimuose išsiskyrė du reikšmingiausi faktoriai: amžiaus reikšmės (koreliacinio ryšio stiprumas –  $r = 0,90$ ) ir prioritetų tradiciniams moterų vaidmeniui, požiūrių stereotipų išlikimo ( $r = 0,75$ ).

- Atlikus faktoriinę subjektyvių kliūčių koreliacinės matricos analizę vertinimuose išsiskyrė trys reikšmingiausi faktoriai: atsakomybės ir nepasitikėjimo savimi ( $r = 0,87$ ); šeimos aplinkos ( $r = 0,87$ ); rizikos ir baimės keisti darbą ( $r = 0,83$ ).



3. Galima teigti, kad asmens projektuojama situacija darbo ir namų aplinkoje neretai sukelia tam tikras socialines įtampas, stresinę būseną, kai moterys vadovaujasi paaukštinom nuostatom dėl saviraiškos, esant sudėtingai socialinei-ekonominei situacijai. Namų aplinkoje pagrindiniai stresoriai yra vaikų ligos. Svarbiomis subjektyviomis kliūtimis nurodoma laiko trūkumas auklėjant vaikus. Objektyvią kliūtį – atliekamų vaidmenų prieštaravimą vėlgi sąlygoja vaikų auklėjimo klausimai. Emocinę namų erdvę kuria moteris, motina, todėl socialiniuose tinkluose vienpusiškai darbo aplinka neturėtų vyrauti.

Gauta  
2002 11 26

#### Literatūra

1. Abercrombie N., Hill S. *Dictionary of sociology*. Harper Collins Publisher, 1994.
2. Berger P. *Socialinis tikrovės konstravimas*. Vilnius: Pradai, 1999.
3. Brown Ph., Scase R. Universities and Employers. Rhetoric and Reality. The postmodern University? *Contested Visions of Higher Education in Society*. London, 1997.
4. Dahrendorf R. *Modernus socialinis konfliktas*. Vilnius: Rosma, 1996.
5. De Beauvoir S. *Antroji lytis*. Vilnius: Pradai, 1996.
6. Douglas T., Hall V. *Careers in Organizations*. CA: Pacific Palisades, 1976.
7. Evans D. *Dictionary of Sociological terms*. New York, 1991.
8. Feldman D. *Managing careers in organizations*. USA: Clenview, IL. 1998.
9. *Feminizmo ekskursai. Moters samprata nuo antikos iki postmodernizmo*. Antologija / Sud. K. Gruodis. Vilnius: Pradai, 1995.
10. Gatiker K. Women and Career. *Themes and issues in advanced industrial societies*. 1984.
11. Hall C. Women and identity. *Value Choices in a Changing World*. 1990.
12. Kavolis V. *Kultūros dirbtuvė*. Vilnius: Baltos lankos, 1993.
13. Kavolis V. *Kultūros dirbtuvė*. Vilnius: Baltos lankos, 1996.
14. Mitrikas A. Socialiniai pokyčiai ir socialinė politika. *Lietuva socialinių pokyčių erdvėje*. Sud. A. Vosyliūtė. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, Lietuvos sociologų draugija, 1996. P. 285–289.
15. Muchinsky P. *Job Satisfaction Psychology Applied to Work: an Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 1989.
16. Ritzer G. *Sociological Theory*. Worchester: Harvester Wheatsheaf, 1992.
17. Stanišauskienė V., Večkienė N. Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir jos refleksija Lietuvoje. *Socialiniai mokslai*. 1999. Nr. 2.
18. Адамчук В. А., Ромашов О. В. *Экономика и социология труда*. Москва: ЮНИТИ, 1999.

Asta Valackienė

#### FACTORS DETERMINING WOMEN'S PROFESSIONAL CAREER IN LITHUANIA: SUBJECTIVE ASSESSMENT

S u m m a r y

Considering social changes and social actors' behavior and thinking culture as guidelines (Grigas, 2001), professional career of Lithuanian women has been analyzed. As Gruodis (1995, p. 179) states in her analysis of women's working activities, "woman's achievement towards professional career is an advantage: self-realization and further fostering of self-realization". Therefore it is important to analyze the area of social relationships, to identify tensions and already formed fields of tension encountered in the women's career and socialization process.

The emphasis is put on social and professional mobility of Lithuanian women: changes of personal activities and self-evaluation of status. The last decade in Lithuania, taking into consideration the environment of socio-cultural work, is special in two aspects: changes of social attitude towards women's professional career and novelty of women's subjective assessment of this issue.

Based on woman socialization concept which says that women's professional career is determined by general sociocultural processes taking place in society, the research showed objective and subjective obstacles in the professional career.

- As a result of factorial analysis of objective obstacles correlation matrix, two most significant factors have been identified in assessments: age (strength of correlation relationship  $r = 0.90$ ) and priorities of a traditional women's role, as a remainder of attitude stereotypes ( $r = 0.75$ ).

- Analysis of subjective obstacles correlation matrix revealed three most significant factors: responsibility and lack of self-confidence ( $r = 0.87$ ); family environment ( $r = 0.87$ ); risk and fear to change occupation ( $r = 0.83$ ).

Summarizing the results of the study, we can say that the situation in work and home environment quite often causes certain social tensions, stressful states: a threat of personal inner conflicts appears, when women are guided by higher beliefs about self-actualization in the complicated social-economic situation. Confrontations in home environment become more acute. The main stressors are children's illnesses; lack of time for children's education is indicated as an important subjective obstacle. On the other hand, the significance of these issues is great: a woman, mother creates the emotional field of a home; therefore the working environment shouldn't dominate one-sidedly in social networks.

**Key words:** professional career, self-realization, objective and subjective obstacles, social tension, stress, subjective evaluation of status (perception) and attitude