

KLAIPĖDOS UNIVERSITETO
SOCIALINIŲ IR HUMANITARINIŲ MOKSLŲ FAKULTETO
PSICHOLOGIJOS KATEDRA

**MOTERŲ PSICHOLOGINĖ GEROVĖ, KARJEROS
ADAPTYVUMAS IR PROFESINIS TAPATUMAS**

Konsultavimo psichologijos studijų programos
magistro baigiamasis darbas

Autorė

Deimantė Flemingaitė-Juknevičienė

Vadovė

prof. dr. Audronė Linauskaitė

Klaipėda, 2020

TURINYS

ĮVADAS	3
1. LITERATŪROS APŽVALGA	6
1.1. Psichologinė gerovė	6
1.1.1. Psichologinės gerovės samprata	6
1.1.2. Psichologinės gerovės teoriniai modeliai	6
1.1.3. Moterų psichologinė gerovė ir sociodemografiniai veiksniai	10
1.1.4. Motinystė ir psichologinė gerovė.....	11
1.2. Moterų karjeros ypatumai	12
1.3. Karjeros adaptyvumas.....	15
1.3.1. Karjeros konstravimo teorija	15
1.3.2. Karjeros adaptyvumo samprata	17
1.3.3. Karjeros adaptyvumo struktūrinis modelis.....	18
1.3.4. Karjeros adaptyvumo tyrimai	21
1.4. Profesinis tapatumas	22
1.4.1. Profesinio tapatumo samprata	22
1.4.2. Profesinio tapatumo modeliai.....	23
1.4.3. Profesinio tapatumo tyrimai	26
1.5. Psichologinės gerovės, karjeros adaptyvumo ir profesinio tapatumo sąsajos...	27
2. TYRIMO METODIKA	29
2.1. Tiriamieji.....	29
2.2. Įvertinimo būdai.....	30
2.3. Tyrimo eiga	32
2.4. Duomenų apdorojimas	32
2.5. Tyrimo etika	33
3. TYRIMO REZULTATAI	34
4. REZULTATŲ APTARIMAS	49
4.1. Tyrimo ribotumai ir tolimesnių tyrimų gairės	55
IŠVADOS	57
LITERATŪRA	59
SANTRAUKA	68
SUMMARY	69
PRIEDAI	70

ĮVADAS

„Profesinė / karjeros raida prasideda vaikystėje ir trunka visą žmogaus gyvenimą.“ (Pociūtė, Kairys, Urbanavičiūtė ir Liniauskaitė, 2014, p. 47). Anot Porfeli ir Lee (2012), karjeros raida yra savęs kaip darbuotojo konstravimo, formavimo ir performavimo procesas, vykstantis visą gyvenimą.

Šiuolaikinis darbo pasaulis jau nėra toks, koks buvo ilgus dvidešimtojo amžiaus dešimtmečius. Įgijęs išsilavinimą, asmuo nėra užtikrintas, kad gaus darbą pagal savo profesiją, o įsidarbinus vienoje įstaigoje retas darbuotojas praleidžia dešimtmečius. Asmenims svarbu suprasti, jog apsisprendimas dėl profesijos, darbo ir mokymosi yra nuolatinis procesas, vykstantis visą gyvenimą (Pociūtė, Kairys, Urbanavičiūtė ir Liniauskaitė, 2015). Kadangi darbo pasaulis yra kintantis, žmonėms svarbu turėti karjeros adaptyvumo gebėjimų. Karjeros adaptyvumas pradžioje buvo pristatytas kaip reiškiny, apibūdinantis kaip suaugusieji prisitaiko ir susidoroja su besikeičiančio pasaulio iššūkiais (Super & Knasel, 1981). Vėliau šio konstrukto apibrėžimas buvo praplėstas. Savickas (1997) apibrėžė karjeros adaptyvumą kaip psichosocialinį konstrukta, kuris rodo asmens pasirengimą ir resursus įveikti esamas ir tikėtinas karjeros raidos užduotis, profesinius perėjimus ir darbo traumas, kylančius viso gyvenimo eigoje.

Šiame dinamiškame pasaulyje profesinio tapatumo suformavimas yra viena svarbiausių karjeros raidos užduočių, lemianti sėkmę darbo rinkoje (Creed & Hennessy, 2016). Profesinis tapatumas yra svarbus konstruktas, nes atspindi asmeninį atstovavimą karjeros srityje: jis reprezentuoja kontrolę karjeros vystymo procesams ir elgesiui, įskaitant tiriamuosius veiksmus, refleksiją, tikslų nustatymą, planavimą ir karjeros tikslų siekimą (Hirschi, 2011).

Kadangi karjera yra svarbi gyvenimo sritis, sėkmė joje neabejotinai prisideda prie asmens gerovės. Psichologinė gerovė yra dinaminis ir kompleksinis konstruktas. Psichologinė gerovė yra ne tik palankių gyvenimo aplinkybių rezultatas, bet ir šias aplinkybes prognozuojantis veiksnys (Matthewman, Jodhan-Gall, Nowlan, OSullivan ir Patel, 2018). Laimingi asmenys yra produktyvesni, labiau patenkinti ir atsidavę savo karjerai, taip pat mažiau linkę palikti organizacijas (D’raven & Pasha-Zaidi, 2016).

Karjeros procesai, tarp jų ir karjeros adaptyvumas, yra susijęs su subjektyvia gerove asmens vidinių procesų kontekste (Celen-Demirtas, Konstam, Tomek ir Sweeney, 2015). Profesinis tapatumas yra susijęs su tokiais gerovės reiškiniais, kaip gyvenimo tikslas, savęs priėmimas, pasitenkinimas gyvenimu (Creed & Hennessy, 2016).

Karjeros raidos tyrimai dažniausiai apsiriboja vyrų tyrimais, tačiau moterų karjeros raida yra savita (Bianchi, 2011). Lyginant su vyrais, moterų karjeros raida yra labiau kompleksinė dėl daugybės vidinių ir išorinių barjerų, įskaitant ankstyvą lyties vaidmens orientaciją, įsidarbinimo nelygybes, šeimos atsakomybes, kurios komplikuoja ir apriboja moterų karjeros pasirinkimus ir pažangą (Coogan & Chen, 2007). Taip pat moterų karjera dažniau būna trumpesnė ir pertraukiama, nes

skiriama laiko vaikų gimdymui ir auginimui bei senyvo amžiaus šeimos narių priežiūrai (Piasna & Plagnol, 2018). Kiti autoriai teigia, jog pasirinkdamos nedirbti ir auginti vaikus moterys nepalieka savo karjeros pozicijos, o perkelia savo darbo vietą, kurioje yra kiti karjeros tikslai, suderinti su šeimos gerove. Iš šios perspektyvos motinystė matoma kaip pagarbus darbas ir gyvenimo vaidmuo (Schultheiss, 2009).

Moterys susiduria su vaidmenų gausa, nors vaikų priežiūra vis labiau rūpinasi ir vyrai. Vis dėlto vaikų auginimas ir priežiūra vis dar dažniausiai būna moterų atsakomybė. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis (2020), vis daugiau vyrų pasirenka vaiko priežiūros atostogas (2009 metais 3,3 tūkst. vyrų buvo vaiko priežiūros atostogose, 2019 metais – 9,1 tūkst.). Nepaisant to, 3,2 karto daugiau moterų išeina į vaiko priežiūros atostogas (2019 metų duomenimis – 28,8 tūkst. moterų ir 9,1 tūkst. vyrų buvo vaiko priežiūros atostogose). Nors moterys turi panašius įsipareigojimus darbui, kaip ir vyrai, iš moterų tikimasi, jog jos prisiims atsakomybę už namų ruošą (Gutsell & Remedios, 2016). Tai patvirtina ir statistiniai duomenys, pateikti Statistinio portreto (2018) leidinyje – Lietuvos statistikos departamento ir Eurostat duomenimis visose Europos sąjungos (ES) šalyse vaikų priežiūros, namų ruošos, maisto gaminimo darbus atlieka gerokai daugiau moterų, negu vyrų. 2016 metais 92 proc. 25–49 metų amžiaus moterų ir 68 proc. to paties amžiaus vyrų kasdien rūpinosi savo jaunesniais, nei 18 metų vaikais. 79 proc. ES moterų ir tik 34 proc. vyrų kasdien gamino maistą ir (arba) užsiėmė namų ruošos darbais. Taip pat moterų darbo užimtumo lygis ES šalyse yra vidutiniškai žemesnis nei vyrų (2017 metais – 62 proc. moterų ir 73 proc. vyrų). Skirtumas tarp vyrų ir moterų darbo užimtumo didėja augant vaikų skaičiui. 2017 metais neturinčių vaikų moterų darbo užimtumo lygis sudarė 66 proc., vyrų – 74 proc.; turinčių vieną vaiką – 71 proc. moterų ir 86 proc. vyrų; turinčių du vaikus darbo užimtumo lygis išliko labai panašus – 72 proc. moterų ir 90 proc. vyrų, o turinčių tris ir daugiau vaikų darbo užimtumo lygis sumažėjo – moterų 57 proc. ir vyrų 85 proc. Atkreiptinas dėmesys, kad beveik trečdalis dirbančių moterų dirba ne visą darbo dieną (2017 m. ne visą darbo dieną dirbo 30,8 proc. dirbančių ES moterų ir 8 proc. vyrų). Nepilnos dienos darbo grafiką dažniausiai pasirenka moterys turinčios mažamečių vaikų, taip siekdamos suderinti šeimos ir darbo vaidmenis (Allen & Finkelstein, 2014).

Kadangi moterys karjeroje susiduria su įvairiais iššūkiais, svarbu tyrinėti karjeros raidos procesus – karjeros adaptyvumą ir profesinį tapatumą, moterų išgyvenamą psichologinę gerovę ir tai, kaip vaikų turėjimas arba atvirksčiai, jų neturėjimas ir prioriteto skyrimas karjerai, veikia šiuos procesus.

Darbo tikslas: atskleisti sąsajas tarp skirtingose šeiminese ir karjeros pozicijose esančių moterų išgyvenamos psichologinės gerovės, karjeros adaptyvumo gebėjimų ir profesinio tapatumo procesų.

Uždaviniai:

1. Palyginti vaikus turinčių dirbančių ir nedirbančių ir vaikų neturinčių dirbančių moterų psichologinę gerovę, karjeros adaptyvumo gebėjimus ir profesinio tapatumo raišką.
2. Atskleisti sąsajas tarp tyrime dalyvavusių moterų psichologinės gerovės ir karjeros adaptyvumo, tarp psichologinės gerovės ir profesinio tapatumo ir tarp karjeros adaptyvumo ir profesinio tapatumo.
3. Atskleisti sąsajas tarp tiriamųjų psichologinės gerovės, karjeros adaptyvumo, profesinio tapatumo ir tiriamųjų amžiaus, išsilavinimo, finansinės padėties, santuokos arba gyvenimo su partneriu trukmės, vaikų skaičiaus ir jauniausio vaiko amžiaus.
4. Įvertinti, kaip karjeros adaptyvumo gebėjimai ir profesinio tapatumo procesai prognozuoja psichologinę gerovę.

1. LITERATŪROS APŽVALGA

1.1. PSICHOLOGINĖ GEROVĖ

1.1.1. Psichologinės gerovės samprata

Psichologinė gerovė yra multidimensinis konstruktas, kuris ne tik rodo streso nebuvimą, bet reprezentuoja teigiamus jausmus, mintis ir strategijas individų, kurie gerai funkcionuoja savo gyvenime ir vertina savo gyvenimą palankiai (Boehm et al., 2018).

Kang ir Ahn (2014) teigimu, psichologinė gerovė yra konstruktas, susidedantis iš tokių rodiklių įvairovės: pasitenkinimo gyvenimu, savęs vertinimo, psichologinės sveikatos (depresijos nebuvimo) ir ryšio su kitais jausmo. Kasdienybėje psichologinė gerovė „atpažįstama, kaip pasitenkinimas gyvenimu, jo sritimis (šeima, draugais, finansais ar kt.), savimi; kaip gyvenimo tikslingumo, prasmingumo, laimingumo jausmas.“ (Liniauskaitė, Kairys, Urbanavičiūtė, Bagdonas ir Pakalniškienė, 2012, p. 35).

„Psichologinė gerovė yra universalus, visų išgyvenamas reiškiny, kylantis įvairiose situacijose.“ (Bagdonas, Kairys, Liniauskaitė ir Pakalniškienė, 2013, p. 14). Dėl individualios žmogaus asmenybės, kultūrinių ar sociodemografinių ypatybių skiriasi psichologinės gerovės dažnumo ir intensyvumo raiška, kurią lemia esminių poreikių patenkinimo galimybės. Psichologinės gerovės reiškiny laiko atžvilgiu yra santykinai stabilus, bet trukmė ir intensyvumas dažnai priklauso nuo situacijos (Bagdonas et al., 2013).

Psichologinė gerovė apima tas sritis, kurios yra svarbios pačiam asmeniui, o ne išoriniam stebėtojai. Tai daugiamatis reiškiny, kuris aprėpia žmogaus požiūrį į save ir į daugelį savo gyvenimo aspektų. Tai yra asmens pasitenkinimas savimi ir įvairiomis savo gyvenimo sritimis. Psichologinės gerovės sąvoka aprėpia tiek hedoninius, tiek eudaimoninius aspektus (Bagdonas et al., 2013). Hedoninės gerovės atstovai akcentuoja asmens laimingumą, kuris apibūdinamas kaip teigiamų emocijų buvimas ir neigiamų emocijų nebuvimas. Eudaimoninėje kryptyje akcentuojamas pilnavertis gyvenimas, kuriame aktualizuojamas žmogaus potencialas (Deci & Ryan, 2008). Hedoninius ir eudaimoninius psichologinės gerovės teorinius modelius aptarsime kitame skyriuje.

1.1.2. Psichologinės gerovės teoriniai modeliai

Psichologinės gerovės konstruktas tyrinėjamas ne vieną dešimtmetį, yra ne vienas šio konstrukto teorinis modelis. Tačiau dažniausiai modeliai yra priskiriami hedoninei arba eudaimoninei kryptčiai (Deci & Ryan, 2008). Hedoninės gerovės atstovai pabrėžia malonios patirties siekimą, kuris yra matuojamas subjektyvia gerove, o eudaimoninės gerovės atstovai pabrėžia prasmingo gyvenimo siekimą, kuris matuojamas psichologine gerove (Singh & Sharma, 2018).

Hedoninių teorijų autoriai domisi žmogaus psichologine savijauta, patiriamu malonumu ir laimingumu. Šiuolaikinėms hedoninėms teorijoms priskiriami subjektyvios gerovės ir objektyvios

gerovės teoriniai modeliai, „hedoninio bėgtakio“ teorija, požiūriai „iš viršaus į apačią“ ir „iš apačios į viršų“ ir kt. (Bagdonas et al., 2013).

Diener (2009) išplėtotame subjektyvios gerovės modelyje remiamasi prielaidomis, jog svarbiau yra subjektyvus asmens patyrimas, o ne objektyvios išorinės aplinkybės; svarbu yra teigiami asmens išgyvenimai, o ne neigiamų nebuvimas ir galiausiai, tiriant asmens vertinimą, svarbu atsižvelgti į ilgalaikį asmens pasitenkinimą gyvenimu, o ne tik į momentinį (cit. Bagdonas et al., 2013). Subjektyvią gerovę sudaro emocinis ir kognityvinis komponentai. Emocinis komponentas susijęs su emocinėmis reakcijomis į išgyvenamus įvykius, o kognityvinis komponentas – su pasitenkinimu gyvenimu ir įvairių jo sričių vertinimu. Subjektyvi gerovė yra viena svarbiausių psichologinės gerovės dimensijų, ji susijusi su sveikata ir ilgaamžiškumu (Diener, Su ir Tai, 2014).

Objektyvus gerovės modelis remiasi objektyvaus asmens laimingumo išmatavimu, kuris apskaičiuojamas išvedant vidurkį iš emocinių vertinimų per tam tikrą laiką. Pagal „hedoninio bėgtakio“ teoriją, žmogaus emocijos prisitaiko prie teigiamų ir neigiamų įvykių ir dėl to gerovės lygis atitinkamai arba pakyla, arba nukrenta ir netrukus grįžta į neutralų lygį. Pagal „iš apačios į viršų“ požiūrį – bendra asmens gerovė yra kasdieninio pasitenkinimo, besijungiančio į pasitenkinimą skirtingomis gyvenimo sritimis, pasekmė. O pagal „iš viršaus į apačią“ požiūrį – bendras gerovės lygis sukuria pozityvų arba negatyvų toną, lemiantį, kaip bus vertinami įvykiai (Bagdonas et al., 2013).

Eudaimoninis požiūris į gerovę siejasi su geru gyvenimu, kuris traktuojamas, kaip savo potencialų įgyvendinimas. Šio požiūrio šalininkai gerovę dažnai įvardija, kaip procesą, kurio metu realizuojama asmens tikroji prigimtis ir atskleidžiamos žmogaus potencijos. Eudaimoninis požiūris apima dar daugiau įvairių idėjų ir teorijų, pagrindinės jų yra Maslow ir Rogers idėjos, Ryff idėjos, savęs determinacijos teorija, tėkmės teorija ir Seligman PERMA teorija (Bagdonas et al., 2013).

Ryff (1989) pradėjo naudoti eudaimonijos terminą, kad mestų iššūkį vyraujančioms subjektyvios gerovės sampratoms, kurios koncentravosi į jautimosi gerai įvertinimą, pasitenkinimą ir pasitenkinimą gyvenimu (cit. Ryff & Singer, 2008). Gerovės modelyje Ryff integravo Rogers, Maslow, Allport, Jung, Jahoda, Frankl, Erikson, Neugarten ir Buhler idėjas. Šiame modelyje išskirti šeši pagrindiniai aspektai (Ryff & Singer, 2008).

- Savęs priėmimas. Tai svarbi psichinės sveikatos funkcija. Savęs priėmimas yra kaip ilgalaikis savęs vertinimas, kuris apima sąmoningumą ir savo stiprybių ir silpnybių priėmimą.
- Teigiami santykiai su kitais žmonėmis. Tai poreikis užmegzti ir palaikyti artimus ir šiltus santykius. Iš kultūrinės perspektyvos santykių sritis yra pagrindinis elementas gyvenimui.
- Asmeninis augimas. Tai asmenybės augimas, savirealizacija, gebėjimas mokytis.
- Autonomija. Tai nepriklausomybė – asmuo nieško patvirtinimo iš kitų, o įsivertina pagal savus asmeninius standartus.

- Aplinkos kontrolė. Individo gebėjimas pasirinkti arba susikurti aplinką, tinkamą jo psichinėms sąlygoms. Gebėjimas valdyti ir kontroliuoti savo aplinką.
- Gyvenimo tikslas. Tai gyvenimo prasmės ir krypties turėjimas.

Savęs determinacijos teorija pabrėžia savęs realizacijos aspektą ir pateikia tris pagrindinius ir universalius psichologinius poreikius: autonomiją (poreikis pasirinkti tai, ką darai), susietumą (poreikis turėti sąsajų su kitais žmonėmis) ir kompetenciją (poreikis pasitikėti tuo, ką darai) (Bagdonas et al., 2013). Kai šie poreikiai yra patenkinti, individas deklaruoja padidėjusią išgyvenamą gerovę (Ilies et al., 2017).

Pagal srauto teoriją, konstatuojamos gerovės šaltinis arba pirmtakas, yra srauto patirtis. Įvykis ar veikla, kurie yra tokie įtraukiantys, kad reikalauja, bet neviršija viso asmens dėmesio ir įgūdžių ir yra vertas daryti dėl pačios veiklos, net jei nėra išorinio apdovanojimo (Ilies et al., 2017). Srauto metu asmuo yra pasinėęs į veiklą, kurioje įtrauktos ir asmens kūrybinės galios ir tuo pačiu patiriamas pasitenkinimas (Bagdonas et al., 2013).

Seligman PERMA teorijos modelis apima tiek hedoninės, tiek eudaimoninės gerovės aspektus (Bagdonas et al., 2013). Psichologinės gerovės modelį sudarantys komponentai reikalingi tam, kad asmuo patirtų ilgai trunkančią pozityvią gerovę. PERMA modelį sudaro tokie aspektai.

- Teigiamos emocijos. Tai patyrimas tokių pozityvių emocijų, kaip meilė, ramybė, dėkingumas, pasitenkinimas, malonumas, įkvėpimas, viltis ir smalsumas (Matthewman et al., 2018). Pozityvios emocijos pagerina dėmesį, padeda generuoti kūrybingas ir lanksčias idėjas ir išplėsti savęs supratimą. Teigiamos emocijos taip pat susijusios su geresne savireguliacija, tikslų pasirinkimu ir geresniu abstrakčiu mąstymu (D’raven & Pasha-Zaidi, 2016).
- Įsitraukimas. Tai galimybė ir gebėjimas turėti interesų ir asmeninių ar profesinių siekių, kurie gali stipriai patraukti įprastą įvykių eigą, tokiu būdu duodant iškilti galimybėms augti (Matthewman et al., 2018). Įsitraukimas priklauso nuo charakterio stiprybių ir teigiamų bruožų identifikacijos ir panaudojimo. Jei įsitraukimas yra palaikomas, asmuo yra atlyginamas srauto būkle, kuri apibūdinama numatymu, intensyvia ir dėmesinga koncentracija, kontrole (D’raven & Pasha-Zaidi, 2016).
- Santykiai. Santykiai su kitais palengvina ryšių, įsipareigojimų, priklausymo ir draugystės su kitais palaikymą (Matthewman et al., 2018). Santykiai yra galia, kuri padeda asmeniui atskleisti ir palaikyti laimę (D’raven & Pasha-Zaidi, 2016).
- Prasmė. Tai savo stiprybių naudojimas ne vien dėl savęs, bet dėl kažko, kas suvokiama, kaip svarbus dalykas. Pavyzdžiui, sveikatos vertinimas ir skatinimas, priklausymas bendruomenei, pilietinei, politinei ar religinei grupei, taip pat prasmingų santykių vystymas. Prasmė apima tikslo jausmą ir priežastį, kodėl žmonės daro tai, ką jie daro (D’raven & Pasha-Zaidi, 2016).

Matthewman ir kolegos (2018) apibūdina prasmės komponentą kaip darbą arba tikėjimą kažkuo, kas peržengia mūsų ribas ir suteikia vertingą kelią rasti gyvenimo prasmę.

- Pasiekimai. Jausmo, kad žmogus kažką atlieka ir vykdo išgyvenimas ir pastangos kokiu nors būdu patobulinti save – tai veda prie pasiekimo jausmo. Tai gali būti išgyvenama tiek privačiame gyvenime, tiek profesinėje srityje. Pasiekimai taip pat yra svarbus faktorius galimybei klestėti (Matthewman et al., 2018).

Žinomos psichologinės gerovės teorijos teigia, kad psichologinė gerovė yra multidimensinis konstruktas, kuris yra daugiau nei vien pozityvios emocijos. Skirtingi, bet kartu tarpusavyje sujungti psichologinės gerovės aspektai, svyruojantys nuo pasitikėjimo jausmo iki pasiekimo ir kontrolės jausmo, yra svarbūs sveikesniam, ilgesniam, pilnesniam ir laimingesniam gyvenimui (Diener et al., 2014).

Diener ir kolegų (2014) teigimu, psichologinės gerovės konstruktas yra daugialypis ir susideda iš septynių esminių teorinių dimensijų: subjektyvi gerovė gyvenimo pasitenkinimo ir pozityvių jausmų būsenoje; palaikantys ir praturtinantys santykiai; suinteresuotumas ir įsitraukimas į kasdienes veiklas; gyvenimo prasmė ir tikslas; meistriškumo ir pasiekimų jausmas; kontrolės ir autonomijos jausmas; optimizmas.

Diener ir kolegos (2014) apibendrina šias septynias psichologinės gerovės dimensijas ir atitinkamus konstruktus, siūlomus tiek eudaimoninio, tiek hedoninio požiūrio šalininkų. Kaip minėta anksčiau, savęs determinacijos teorijoje išskiriami trys pagrindiniai psichologiniai poreikiai: autonomijos, kompetencijos ir susietumo. Šie universalūs poreikiai yra esminiai konstruktyviam asmenybės ir socialiniam vystymuisi bei pozityvaus funkcionavimo ir asmeninės gerovės puoselėjimui. Šie poreikiai atitinkamai jungiasi į meistriškumo, santykių ir autonomijos dimensijas. Tyrėjai į šį modelį sujungia ir Ryff pasiūlytus šešis psichologinės gerovės komponentus, kurie atitinkamai atliepia subjektyvios gerovės dimensijai, santykiams, autonomijai, meistriškumui, prasmei ir optimizmui. Taip pat integruojami ir Seligman PERMA teorijos komponentai, juos traktuojant kaip raktą į laimę ir gerovę (Diener et al., 2014).

Šiame modelyje subjektyvi gerovė yra pagrindinė psichologinės gerovės sudedamoji dalis. Svarbius tikslus atstoja ir tokie aspektai kaip psichologiniai ištekliai arba psichologinis kapitalas, kurių funkcija yra kaip amortizatoriaus prieš negatyvų gyvenimo poveikį. Per dinaminį ir tarpusavio ryšį kitų psichologinės gerovės dimensijų (pvz. meistriškumo ar socialinių ryšių) pagerinimas gali sustiprinti subjektyvią gerovę (Diener et al., 2014).

Anot Bagdono ir kolegų (2013), subjektyvios gerovės sąvoka gali būti naudojama, kaip sinonimas psichologinės gerovės sąvokai tada, kai siekiama atskirti objektyvią gerovę nuo subjektyvios gerovės, kuri yra asmens išgyventa ir įvertinta. Taip pat subjektyvios gerovės terminas dažnai naudojamas sinonimiškai ir laimės terminui. Nors yra daug formalių laimės apibrėžimų,

gerovės terminas tampa vis labiau atpažįstamas, kaip „skėtinis“ konstruktas. Jis apima asmens jausmus ir emocinės gerovės suvokimą (pozityvų ir negatyvų poveikį, pasitenkinimą gyvenimu ir laimę), psichologinę gerovę (savęs priėmimą, asmeninį augimą, gyvenimo tikslą, aplinkos valdymą, autonomiją ir gerus santykius su kitais), socialinę gerovę (socialinį priėmimą, aktualizavimą, bendradarbiavimą, ryšius ir integraciją) bei fizinę ir protinę gerovę (fizinių ir protinių ligų nebuvimą) (Gupta & Shukla, 2018).

Bagdono ir kolegų (2013) teigimu, nėra hedoninės ar eudaimoninės gerovės, yra asmens psichologinė gerovė, kuri priklauso nuo svarbių gyvenimo įvykių vertinimo, emocijų, galimybių realizuoti save ir turėti perspektyvą. Autoriai siūlo palikti bendrą psichologinės gerovės sąvoką.

Bagdonas ir kolegos (2013) sudarė psichologinės gerovės veiksmų modelį, kuris susideda iš tokių komponentų.

- Biologiniai veiksniai. Tai kūno sudėjimas ir įvairūs anatominiai ir fiziologiniai kūno ir psichikos funkcionavimo elementai, kurie gali būti paveldėti arba įgyti.
- Ankstesnės gyvenimo aplinkybės. Tai tokios aplinkybės, kaip vaikystės patyrimai, auklėjimas, asmeninės gyvenimo istorijos elementai.
- Asmenybės emociniai ir pažintiniai veiksniai. Tai psichikos struktūrų, darinių ir procesų visuma.
- Dabartinės vidinės ir išorinės aplinkybės. Tai objektyvi sveikatos, finansinė, visuomeninė asmens padėtis. Taip pat šios aplinkybės apima tikėjimą, išsilavinimą, šeiminių statusą ir socialinę aplinką.

Psichologinė gerovė kuriama šių veiksmų tiesiogiai arba per kitus veiksmus, tačiau ir ji pati gali turėti šiems veiksmams poveikį (Bagdonas et al., 2013).

1.1.3. Moterų psichologinė gerovė ir sociodemografiniai veiksniai

Psichologinė gerovė yra veikiama įvairių aspektų, pavyzdžiui, amžiaus, socioekonominio statuso, tarpusavio santykių, išsilavinimo ir gyvenimo sąlygų (Singh & Sharma, 2018).

Liniauskaitės ir kolegų (2012) atliktame tyrime nustatyta, kad moterys labiau patenkintos tarpasmeniniais santykiais ir santykiais su šeima bei artimaisiais, nei vyrai. O vyrai aukščiau vertina galimybę kontroliuoti gyvenimą negu moterys. Kuo didesnė lyčių nelygybė moterų atžvilgiu, tuo prastesnė moterų subjektyvi gerovė (Tesch-Romer, Motel-Klingebiel ir Tomasik, 2008). Tesch-Romer ir kolegos (2008) apžvelgę tyrimus teigia, kad moterys nuosekliai demonstruoja daugiau neigiamų emocijų ir prasčiau vertina savo subjektyvią sveikatą nei vyrai. Bagdonas ir kolegos (2013) atlikę tyrimų apžvalgą teigia, kad prastesnė moterų subjektyvi / psichologinė gerovė gali būti siejama su mažesnėmis pajamomis, didesne kai kurių ligų tikimybe, socializacijos ypatumais ir didesne tikimybe tapti našle. Dirbančių moterų pasitenkinimas gerove linkęs mažėti. Tai siejama su vyrų ir

moterų atlyginimų skirtumais. Autorių atlikto tyrimo duomenimis moterys linkusios prasčiau vertinti pragyvenimo lygį, fizinę sveikatą ir darbą. Moterys aukščiau nei vyrai vertina pasitenkinimą gyvenimu Lietuvoje, savimi ir santykiais, o prasčiau nei vyrai vertina savo pasitenkinimą lytimi, fizine sveikata, pragyvenimo lygiu, darbu ir ateities perspektyvomis. Tačiau vertinimų skirtumai nėra dideli. „Dažnai žemesnis moterų gerovės lygis siejamas su lyčių nelygybe visuomenėje, moters didesniu įsipareigojimu ir užimtumu.“ (Bagdonas et al., 2013, p.64).

Liniauskaitės ir kolegų (2012) atliktame tyrime nustatyta, kad su amžiumi linkęs didėti asmenų tikslingumas, pasitenkinimas tarpasmeniniais santykiais ir gyvenimu Lietuvoje, bet mažėja pasitenkinimas fizine sveikata. 18–49 metų amžiaus moterys yra labiau patenkintos santykiais su šeima ir artimaisiais, nei vyresnės moterys. Bagdonas ir kolegos (2013) apžvelgę tyrimus, kuriuose amžius yra kaip psichologinės gerovės veiksnys, teigia, kad gerovės skirtumai skirtingo amžiaus grupėse primena U raidę – aukštesne gerove pasižymi jaunesni ir vyresni asmenys.

Asmens gyvenimas poroje (santuokoje arba su partneriu) yra susijęs su aukštesne psichologine gerove (Žukauskienė, Navaitienė ir Kanapinskaitė, 2005; Liniauskaitė et al., 2012). Lietuvos moterų subjektyvios gerovės tyrimo duomenimis susituokusios moterys pasižymi aukštesniu teigiamu emocingumu. Subjektyvią moterų gerovę stipriausiai prognozuoja išsilavinimas ir pajamos (Žukauskienė et al., 2005).

1.1.4. Motinystė ir psichologinė gerovė

Dar XX amžiuje motinystė buvo suprantama, kaip norminis ir tikėtinas gyvenimo įvykis, o vaikų neturėjimas buvo suvokiamas kaip nelaimės šaltinis. Tačiau pastaraisiais dešimtmečiais tradicinė šeimos ideologija kinta ir sąmoningas apsisprendimas neturėti vaikų yra vis dažnesnis reiškinys. Todėl ši laisvė pasirinkti mažina skirtumus tarp turinčių ir neturinčių vaikų moterų gerovės (Preisner, Neuberger, Posselt ir Kratz, 2018).

Hansen (2012) tėvystės ir laimingumo tyrimų apžvalgoje teigiama, kad „liaudies teorijos“, jog vaikai suteikia tėvams laimės nėra tiesa, nes daugumoje tyrimų nebuvo rastas ryšys tarp motinystės ir pasitenkinimo gyvenimu, arba rastas neigiamas ryšys. Baetschmann, Staub ir Studer (2016) taip pat teigia, kad daugumos tyrimų rezultatai rodo, jog yra neigiama sąsaja tarp motinystės ir subjektyvios gerovės. Bagdono ir kolegų (2013) Lietuvos gyventojų psichologinės gerovės tyrimo rezultatuose atskleista, kad neturinčių vaikų asmenų gerovė daugelyje sričių yra aukštesnė. Tačiau mažamečių vaikų turintys asmenys daugumą gerovės sričių linkę vertinti palankiau nei asmenys, turintys vyresnius vaikus. Kuo daugiau vaikų asmuo turi, tuo labiau mažėja jo optimizmas ir kontrolė, mažėja pasitenkinimas fizine sveikata, savimi ir santykiais, tačiau didėja pasitenkinimas gyvenimu Lietuvoje (Bagdonas et al., 2013). Anot Huppert (2009), moterų gerovės lygis kyla vaikams sulaukus 16 ir daugiau metų ir palikus namus.

Preisner ir kolegos (2018) atliko 1984–2015 metų motinystės ir pasitenkinimo gyvenimu tyrimų Vokietijoje apžvalgą ir nustatė, jog 1990–2000 metų tyrimai atskleidavo neigiamas sąsajas tarp motinystės ir pasitenkinimo gyvenimu, o vėlesnių metų tyrimų rezultatai rodo, kad motinystė turi teigiamą sąsają su pasitenkinimu gyvenimu. Autoriai tai sieja su pasikeitusiu visuomenės požiūriu į motinystės normas – didesne laisve pasirinkti auginti vaikus ir nedirbti arba derinti darbą ir vaikų auginimą (Preisner et al., 2018).

Atlikus Europos šalyse gyvenančių motinų subjektyvios gerovės tyrimų apžvalgą teigiama, kad nedirbančios ir vaikus iki 3 metų amžiaus auginančios moterys yra laimingesnės už motinas, kurios dirba pilnu etatu ir augina vaikus iki 3 metų amžiaus (Hamplova, 2019). Kitame tyrime, kur tiriamosios buvo motinos, kurių vaikų amžius buvo iki 14 metų, nustatyta, jog pilnu etatu dirbančios motinos buvo laimingesnės, nei nedirbančios arba dirbančios nepilnu etatu (Berger, 2013).

Pollmann-Schult (2014) nustatė, kad motinoms pagrindinis nelaimingumo šaltinis yra finansinis nepriteklus. Myrskylė ir Margolis (2014) taip pat nustatė, kad motinystė teikė mažiau džiaugsmo moterims, kurios yra žemesniame socioekonominiame sluoksnyje. Autoriai taip pat nustatė, kad vienišos motinos buvo mažiau patenkintos gyvenimu, nei moterys, turinčios partnerį (tiek turinčios, tiek neturinčios vaikų).

Kaip matyti, moterų psichologinė gerovė priklauso nuo įvairių veiksnių. Šiame tyrime mes siekiame analizuoti ryšį tarp moterų psichologinės gerovės ir karjeros raidos, todėl toliau aptarsime moterų karjeros ypatumus.

1.2. MOTERŲ KARJEROS YPATUMAI

Per pastaruosius dešimtmečius stabiliai didėjo moterų dalyvavimas darbo rinkoje, tačiau lyčių nelygybė darbo rinkoje išlieka. Žymūs lyčių skirtumai atlyginimų, darbo valandų skaičiaus ir profesinių pasirinkimų atžvilgiu yra visose Tarptautinio ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos šalyse, kur moterų vidutinis darbo užmokestis yra 15 proc. mažesnis, nei tą patį darbą dirbančių vyrų (Blau & Kahn, 2016). Eurostat duomenimis, 2016 metais Europos Sąjungoje moterų atlyginimas buvo 16,2 proc. mažesnis nei kolegų vyrų. Lyčių skirtumai smarkiai išryškėja kalbant apie vadovaujančias pareigas (Barigozzi, Cremer ir Roeder, 2018). 2017 metais tik apie trečdalis (34 proc.) vadovų Europos Sąjungoje buvo moterys (Statistinis portretas, 2018). Taip pat visame pasaulyje moterys sudaro mažumą mokslo, technologijų, inžinerijos ir matematikos srityse (Lubinski, Benbow, ir Kell, 2014). Nepaisant to, kad kvalifikuotų mokslininkių moterų yra nemažai, jos nekopia karjeros laiptais tiek, kiek galima tikėtis, atsižvelgiant į kvalifikaciją (Huttges & Fay, 2015). Moterys dažnai susiduria su struktūriniais ir nematomais barjeriais, trukdančiais eiti vadovaujančias pareigas, šie barjerai vadinami „stiklo lubomis“. Juos sukuria klaidingas moterų gebėjimų ir aspiracijų vertinimas bei šališkos nuostatos (Mulcalhy & Linehan, 2014).

Coogan ir Chen (2007) teigimu, moterys susiduria su įvairiais vidiniais ir išoriniais karjeros raidos barjeriais, kurie komplikuoja ir apriboja jų karjeros pasirinkimus ir progresą. Visgi svarbu pažymėti, kad moterys nesudaro homogeniškos grupės, kiekvienos moters karjera priklauso nuo tokių faktorių kaip amžius, rasė, etninė priklausomybė, seksualinė orientacija, sugebėjimai, išsilavinimas ir kt. Autoriai išskyrė tokius moterų karjeros barjerus.

- Ankstyva lyties vaidmens orientacija. Profesiniai stereotipai formuojasi ankstyvoje vaikystėje (Heppner, 2013). Mergaitės, lyginant su berniukais, neskiria tokio didelio dėmesio sėkmingos karjeros siekimui. Mergaitės dažniau apriboja save svarstydamos profesijų tipus, atmeta stereotipiškai vyriškas profesijas, stereotipiškai moteriškų profesijų naudai (Coogan & Chen, 2007). Lyginant su vaikinais, merginos besirinkdamos specialybę dažniau teigia, jog jos nepakankamai protingos šiai specialybei. Taip pat jaunos moterys dažniau pasirenka karjerą, kurioje nepakankamai atskleidžia savo gebėjimus (Heppner, 2013).
- Nelygybė darbe. Viena iš nelygybių – moterų patiriama diskriminacija dėl mažesnio atlygio už tą patį darbą. Taip pat autoriai išskiria ir seksualinio priekabiavimo darbe problemą (Coogan & Chen, 2007). Šią problemą patvirtina ir 2017 metais prasidėjęs „Mee Too” judėjimas, kurio metu daug įžymių moterų paviešino savo seksualinio priekabiavimo patirtis.
- Šeiminės atsakomybės. Atsakomybę už vaikų ir namų ūkio priežiūrą dažniau prisiima moterys nei vyrai. Tai yra pagrindinis faktorius, kodėl moterys turi mažiau galimybių būti paaukštintos pareigose (Coogan & Chen, 2007). Dėl šeiminių atsakomybių dažnai kyla šeimos ir darbo konfliktas. Nustatyta, jog moterims dažniau šeima trukdo darbui, o vyrams dažniau darbas trukdo šeimai. Šis konfliktas dažniausiai pasitaiko, kai šeimoje yra 5 metų ar mažesnis vaikas, o mažiausiai – „tuštėjančio lizdo“ metu (Allen & Finkelstein, 2014).

Vienas iš jautriausių periodų daugumos moterų gyvenime yra jų perėjimas į motinystę. Šiuo periodu, dirbančios moterys, tapusios motinomis, paprastai susiduria su tuo, jog turi nuspręsti, kaip integruoti pagrindinius gyvenimo vaidmenis – darbo ir šeimos (Gross-Spector & Cinamon, 2018). Heppner (2013) teigia, kad bene didžiausią įtaką moterų karjeros raidai turi motinystė – svarbu tai, kada tampama motina, kiek vaikų turima, kokio amžiaus susilaukiama kitų vaikų ir kaip tapimas motina paveikia darbą už namų ribų. Dauguma moterų motinystę įvardija kaip karjerą, tačiau karjeros teorijos neįtraukia šio svarbaus darbo į karjeros apibrėžimą (Schultheiss, 2009).

Tyrimuose, kuriuose nagrinėjamas motinystės poveikis moters karjerai atskleidžiama, jog moterys prioritetu renkasi motinystę. Jau nėštumo metu, dauguma dirbančių moterų perdėlioja savo prioritetus, didesnę reikšmę skirdamos artėjančiam motinos vaidmeniui, o mažesnę prioritetą

darbiniam (Gross-Spector & Cinamon, 2018). Remiantis Marcia (1966) tapatumo formavimosi modeliu, Gross-Spector ir Cinamon (2018) teigia, kad motinystė gali būti priežastis, paskatinanti tyrinėjimo elgesį. Tikėtina, jog tapusios motinomis, moterys iš naujo iširia savo profesinį vaidmenį, atranda pokyčius, galimai atsiradusius jų vertybėse ir profesiniuose siekiuose, ir tai, kaip jie geriausiai gali būti išreikšti jų naujame gyvenimo stiliuje. Perėjimo į motinystę periodas yra svarbus formuojant savo tapatumą kaip dirbančios mamos ir turi didelę įtaką moters karjeros raidai (Gross-Spector & Cinamon, 2018).

Moterys, turinčios vaikų ir dirbančios pilnu etatu gali jausti kaltę, nes jų vaikus prižiūri kiti žmonės. Dėl to dažniau pasirenkami prasčiau apmokami darbai, bet su lankstesniu darbo valandų grafiku (Barigozzi et al., 2018). Barigozzi ir kolegų (2018) teigimu, galimi du karjeros keliai: pilno etato „aukštos“ karjeros kelias ir lankstus „žemos“ karjeros kelias. „Aukštą“ karjeros kelią pasirinkę asmenys neturi galimybių skirti savo laiko vaikų priežiūrai, o „žemą“ karjeros kelią pasirinkę asmenys lengvai derina darbą ir vaikų priežiūrą (Barigozzi et al., 2018). Gutsell ir Remedios (2016) tyrime išaiškėjo, kad moterys, turinčios vaikų, palankiau vertina „šeimai draugišką“ karjerą su lanksčiomis ir trumpesnėmis darbo valandomis, nei „nedraugišką šeimai“ karjerą su ilgesnėmis ir nelanksčiomis darbo valandomis. Barbulescu ir Bidwell (2013) nustatė, kad moterų profesijos pasirinkimas buvo nulemtas siekiant geresnio šeimos ir darbo balanso, o tai turėjo įtakos sumažėjusioms pajamoms.

Moterys taip pat susiduria su iššūkiu grįžusios į darbą ir sergant vaikams. Jeigu nėra kam jų prižiūrėti iš šeimos narių, o moters atlyginimas nėra didelis, pinigai, mokami auklei gali siekti ir pačios moters uždirbamą atlygį. Tai ypač sudėtinga moterims, kurios vienos augina vaikus ir neturi asmenų, kurie padėtų finansiškai. Visgi dauguma neturi galimybės pasirinkti likti namie ir auginti vaikus, nes negali sau to leisti finansiškai. Dažnai moterys, kurios prašo finansinės paramos iš savivaldybės, aplinkinių gali būti vertinamos kaip „blogos“ mamos, o toks jų elgesys nepriimtinas kitiems (Schultheiss, 2009).

Abele ir Spurk (2011) atliko longitudinalinį tyrimą, kuriame dalyvavo aukštąjį išsilavinimą turintys specialistai. Tyrimo rezultatais atskleista, jog moterys, kurios susilaukė pirmo vaiko karjeros pradžioje, stebėjimo laikotarpiu buvo mažiausiai sėkmingos, o vyrų karjeros sėkmė nepriklausė nuo tėvystės. Grįžusios į darbą po vaiko priežiūros atostogų moterys, kurios turėjo partnerius, dirbančius pilnu etatu, buvo linkusios sumažinti savo darbo valandas. Tačiau jei jų partneriai dirbo nepilnu etatu, moterys nebuvo linkusios sumažinti savo darbo valandų. Taigi, autoriai daro išvadą, jog perėjimas į motinystę yra lemiamas faktorius moterų karjerai (Abele & Spurk, 2011).

Nepaisant patiriamų iššūkių tapus motinomis dauguma moterų poindustrinėse visuomenėse grįžta į darbą. Įvairiose šalyse skiriasi vaiko priežiūros atostogų ilgis, kuris varijuoja nuo dviejų savaičių iki kelerių metų (Wiese & Ritter, 2011). Lietuva, lyginant su kitomis Europos ir pasaulio

šalimis, suteikia galimybę pasirinkti ilgas vaiko priežiūros atostogas, kurios gali trukti iki vaikui sukaks treji metai. Pagal Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą (2000), išmokos šiuo laikotarpiu gali būti mokamos iki kol vaikui sukaks dveji metai (Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574). Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2018 metais daugiau moterų pasirinko dviejų metų trukmės vaiko priežiūros atostogas (Lietuvos statistikos metraštis, 2019). Anot Hideg, Krstic, Trau ir Zarina (2018), kuo ilgiau moterys yra vaiko priežiūros atostogose, tuo mažesnė tikimybė, kad grįžusios į darbą jos bus paaukštintos pareigose ar joms bus pakeltas atlyginimas. Taip pat yra didesnė rizika, kad jas atleis arba pažemins pareigose. Moterys, kurios pasirenka ilgesnes motinystės atostogas, bendradarbių suvokiamos kaip mažiau įsipareigojusios savo darbui (Hideg et al., 2018).

Nustatyta, jog JAV ir kitose šalyse neturinčios vaikų moterys uždirba daugiau nei auginančios vaikus (Brown & Lent, 2013). Tyrimai rodo, kad dauguma moterų, užimančių aukštesnes pareigas, neturi vaikų. Aukštąjį išsilavinimą turinčios moterys gimdo vaikus vėlesniame amžiuje ir turi mažiau vaikų nei anksčiau pačios norėjo susilaukti. Didelė dalis išsilavinusių moterų paskutiniuose kohortose nesusilaukė vaikų (Bianchi, 2011).

Karjeros adaptyvumas ir profesinis tapatumas yra dvi dinamiškos ir tarpusavyje susijusios karjeros raidos dimensijos, kurios yra labai svarbios kuriant ir „konstruojant“ savo karjerą (Negru-Subtirica, Pop ir Crocetti, 2015). Jos bus aptariamose tolimesniuose skyriuose.

1.3. KARJEROS ADAPTYVUMAS

Dabartinis darbo kontekstas pasižymi nenuspėjamumu, todėl asmenims būtina turėti adaptyvumo gebėjimų, kad galėtų prisitaikyti prie rinkos pokyčių. Karjeros adaptyvumas nurodo asmens gebėjimą valdyti darbinį perėjimą sunkiais laikotarpiais (Cammarosano, Melo-Silva ir Oliveira, 2019). *Karjeros adaptyvumo* sąvoka Savickas (1997) siekė apjungti pagrindinius Super (1990) gyvenimo trukmės ir gyvenimo erdvės teorijos segmentus (cit. Maggiori, Rossier ir Savickas, 2017). Šia sąvoka buvo norima atskleisti sąveiką tarp individo ir aplinkos, vykstančią visą gyvenimą, nepriklausomai nuo brendimo ar raidos stadijos (Cammarosano et al., 2019).

1.3.1. Karjeros konstravimo teorija

Karjeros adaptyvumas yra vienas pagrindinių karjeros konstravimo teorijos reiškinių, todėl pirmiausia plačiau bus aptariama karjeros konstravimo teorija.

Karjeros konstravimo teorija sujungia profesinę asmenybę, karjeros adaptyvumą, gyvenimo temas ir pristato profesinio elgesio „ką“, „kaip“ ir „kodėl“ (Maggiori et al., 2017). Karjeros konstravimo teorija paaiškina interpretavimo ir tarpasmeninius procesus, per kuriuos asmenys konstruoja save, nusistato profesinio elgesio kryptį ir įprasmina savo karjerą. Asmenys konstruoja realybės vaizdą, bet ne pačią realybę. Šioje teorijoje karjera suprantama per kontekstinę perspektyvą

– vystymąsi skatina adaptacija prie aplinkos, o ne vidinių struktūrų branda. Centrinis teorijos aspektas yra savęs kūrimo procesas (Savickas, 2013).

Savęs kūrimas ir karjeros konstravimas apima viso gyvenimo užduotis, kurios vystosi kompleksinėmis fazėmis ir daugiasluoksniuose procesuose. Žmonės kuria save ir karjerą apmąstydami patirtį, naudodami unikalų žmogaus sugebėjimą suvokti savo sąmoningumą. Šis sąmoningumo apmąstymas naudoja kalbą socialinės realybės konstravimui ir sudarymui. Kalba suteikia žodžius savęs kūrimo užduotims, tapatumo formavimui ir karjeros konstravimui. Taigi, kalba įgalina subjektyvumą, reikalingą apmąstyti mūsų veiksmus, tai, kuo mes norime tapti ir kokį darbą norime dirbti. Savęs kūrimo procese svarbu ne vien kalba, bet ir tarpasmeninės patirtys, nes asmenybė kuriama iš išorės į vidų, o ne iš vidaus į išorę (Savickas, 2013).

Karjeros konstravimo teorijoje karjera suprantama ne kaip judėjimas keliu ar aukštyn kopėčiomis, bet kaip asmens pasakojama istorija apie savo darbinį gyvenimą. Kiekvienas asmuo patiria objektyvią karjerą, nors ne linijinę ar nuspėjamą. Tačiau asmenys turi konstruoti subjektyvią karjerą, dėl kurios profesinis elgesys įgauna prasmę ir kryptį. Subjektyvios karjeros konstravimas panašus į savęs kūrimo užduotį. Subjektyvi karjera kyla iš mąstymo arba protinės veiklos, kuri konstruoja asmens darbinio gyvenimo istoriją. Ši subjektyvi karjeros istorija ir veda asmenis per darbo pokyčius ir profesinius perėjimus (Savickas, 2013).

Karjeros konstravimo teorijos pagrindą sudaro trys svarbiausi požūriai į asmenybę. Savicko (2013) išskiriami tokie: „aš kaip aktorius“, „aš kaip veikėjas“, „aš kaip autorius“. Savęs kūrimo procesas prasideda jau ankstyvoje vaikystėje, asmenys pradeda veikti kaip socialiniai „aktoriai“ – įsilieja į šeimos ir kultūrinę aplinką, išmoksta suprasti savo identitetą pagal lytį, rasę, gimimo eiliškumą. Šeimoje ir socialinėse sąveikose vystomas asmens charakteris ir įvaizdis, o šios savitos savybės detalizuojamos kaimynystėje ir mokykloje. Asmenys „aktoriaus“ etape savo charakterį formuoja internalizuodami išgyvenamą šeimos ir socialinį pasaulį. Sąveikoje su aplinka pradeda formotis asmens tapatumas. Antrasis „veikėjo“ etapas prasideda viduriniojoje vaikystėje, kai prie savo šeimos prisitaikęs „aktorius“, turi „išplėsti“ save į bendruomenę ir mokyklą. Šis savęs „išplėtimas“ reikalauja siektinų tikslų formulavimo, vėliau projektų ir galiausiai karjeros. Šiame etape „aktoriai“ tampa save reguliuojančiais „veikėjais“, pasirenkančiais tikslus, kurių nori siekti. Šiame etape asmuo taip pat turi išmokti adaptuotis prie perėjimų. Individams pasiekus vėlyvą paauglystę, visuomenė tikisi iš jų savo veiksmų ir savęs kaip „veikėjo“ integravimo į unikalį tapatybę, palaikomą vieningos gyvenimo istorijos. Šis tapatumo naratyvas išreiškia individo unikalumą jo konkrečiame kontekste, sujungiant tikslus, nukreipiant adaptyvų elgesį ir suteikiant veikloms prasmę (Savickas, 2013).

1.3.2. Karjeros adaptyvumo samprata

Žodis „prisitaikyti“ (adaptuotis) lotynų kalboje reiškia atitikimą ir pritapimą (Porfeli & Savickas, 2012). Tai reiškia vidinių poreikių ir išorinių galimybių suderinimą, lydimą sėkmės, pasitenkinimo ir gerovės (Savickas, 2013). Aukštesni adaptacijos lygiai, prisitaikymo rezultatai yra tikėtini iš individų, kurie yra adaptyvūs (angl. *adaptive*) ir galintys (angl. *adaptability*) parodyti tokią elgseną, kuri yra nukreipta į sąlygų kaitą (angl. *adapting*) (Porfeli & Savickas, 2012). Žmonės daugiau ar mažiau yra pasirengę pokyčiams, tačiau skiriasi savo resursais juos valdyti, demonstruoti daugiau ar mažiau pasikeitimų, kai pokytis yra reikalingas, dėlto tampa daugiau ar mažiau integruoti į gyvenimo vaidmenis (Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2013).

Karjeros konstravimo teorijoje pasiruošimas adaptuotis (angl. *adaptivity*) suprantamas, kaip psichologinis stilius, o adaptyvumas (angl. *adaptability*) – kaip psichosocialinė strategija. Pasiruošimas adaptuotis (angl. *adaptivity*) žymi asmenybės bruožą lankstumą, pasiruošimą keistis ir sutikti nežinomas, kompleksines ir netinkamai apibrėžtas problemas, kylančias iš profesinės raidos užduočių, profesinių perėjimų ir darbo traumų (Porfeli & Savickas, 2012). Norėjimas adaptuotis laikomas vis stabilesniu ir patvaresniu bruožu arba baziniu polinkiu, esančiu asmenybės esmėje. Karjeros adaptyvumas (angl. *adaptability*) yra psichosocialinis konstruktas, žymintis asmenybės resursus susitvarkyti su dabartiniais ir numatoma rados uždaviniais, profesiniais perėjimais ir darbo traumomis, kurios daugiau ar mažiau pakeičia socialinę integraciją (Savickas, 1997). Šie resursai nėra esminiai asmenybės bruožai, tačiau jie būdingi asmens ir aplinkos susikirtimui, todėl yra psichosocialiniai. Adaptyvumo (angl. *adaptability*) resursai yra savireguliacijos kompetencija, kuria asmuo gali remtis tam, kad išspręstų nežinomą, sudėtingą ir blogai apibrėžtą problemą, kilusią iš profesinių užduočių, profesinių perėjimų ar darbo traumų (Porfeli & Savickas, 2012). Anot Hirschi Herrmann ir Keller (2015), karjeros adaptyvumas yra stiprybė arba psichosocialinis resursas, kuris sujungia žmogų su aplinka, panašiai kaip identitetas sujungia savęs suvokimą su socialine role. Taip pat karjeros adaptyvumas gali būti matomas kaip metakompetencija: individo gebėjimas atpažinti savybes, reikalingas karjeros ateičiai ir pokyčiams, kad būtų pasiekti tikslai (Hlado, Lazarova ir Hlouškova, 2019). Rottinghaus, Day ir Borgen (2005) apibrėžė karjeros adaptyvumą kaip asmens suvoktą gebėjimą susidoroti su pokyčiais ir jais pasinaudoti ateityje, komforto su naujo darbo atsakomybėmis lygiu ir gebėjimu atsigauti, kai nemalonūs įvykiai pakeičia karjeros planus.

Pokyčiai skatina asmens raidą, tačiau žmonės patys lengvai neinicijuoja didelių pokyčių, nes jie patogiausiai jaučiasi ten, kur yra, o karjeros perėjimai reikalauja didelių pastangų. Jų judėjimą dažniau skatina išoriniai įvykiai. Karjeros konstravimo teorijoje išskiriami trys pagrindiniai socialiniai iššūkiai raginantys keistis (Savickas, 2013).

1. Profesinės raidos užduotys. Tai socialiniai lūkesčiai apie norminius perėjimus pagal amžių, pavyzdžiui, perėjimas iš klasės į klasę mokykloje. Paaugliai ir jauni asmenys yra iš anksto

ruošiami pritapti prie esamos kultūros ir jiems pasakojama apie tai, kaip pasiruošti ir įeiti į darbo pasaulį, taigi jie gali pasiruošti profesijoms, atitinkančioms jų sugebėjimus ir interesus. Taigi, pagrindinės raidos užduotys reikalauja, jog jauni žmonės matytų darbą kaip svarbiausią vaidmenį, išsigręntų, kam profesinėje srityje teikia pirmenybę ir tiksliai apibrėžtų pirmenybes, rastų tinkamą darbą ir jame progresuotų kol pereis į kitą darbą.

2. Profesiniai perėjimai. Tai perėjimas iš vieno darbo į kitą. Šie perėjimai gali būti norimi arba nenorimi, planuoti arba netikėti, tai gali būti paaugstinimas arba pažeminimas pareigose.
3. Darbo traumos. Tai skaudūs įvykiai, pavyzdžiui, įmonės uždarymas, pramoninės avarijos, susižalojimas darbe, darbo sutarties pažeidimai.

Pagal karjeros konstravimo teoriją, adaptavimasis prie šių užduočių, perėjimų ir traumų iš esmės yra paskatintas penkių elgesio grupių, kurios kiekviena pavadintos pagal savo adaptyvumo funkcijas: orientavimasis, tyrinėjimas, įsitvirtinimas, valdymas ir atsiribojimas. Šios konstruktyvios veiklos formuoja adaptyvaus atlikimo ciklą, kuris yra kartojamas tuomet, kai asmuo turi prisitaikyti prie besikeičiančios situacijos. Artėjant naujai adaptacijai asmenys gali efektyviau adaptuotis, jei besikeičiančias aplinkybes sutinka su augančiu sąmoningumu, informacijos ieškojimu, kompetetingu sprendimų priėmimu. Tyrinėjimas veda prie stabilaus įsipareigojimo tam tikram laikotarpiui, aktyvaus vaidmenų valdymo ir galiausiai ateityje laukiančio atsiribojimo (Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2013).

1.3.3. Karjeros adaptyvumo struktūrinis modelis

Karjeros konstravimo teorija apibrėžia keturias visuotines karjeros adaptyvumo dimensijas ir susistemina jas į struktūrinį modelį, kuriame yra trys lygiai (Savickas, 2013).

- Aukščiausiam ir labiausiai abstrakčiam lygyje yra keturios karjeros adaptyvumo dimensijos: domėjimasis, kontrolė, smalsumas, pasitikėjimas savimi. Šios dimensijos išreiškia adaptyvumo išteklius ir strategijas, kurias asmenys naudoja kritinių užduočių valdymui, perėjimams ir darbo traumoms, kol jie konstruoja savo karjerą.
- Tarpiniame lygmenyje, modelis aiškiai pabrėžia skirtingą funkciškai homogenišką kintamųjų rinkinį, kiekvienai iš šių keturių dimensijų. Kiekvienas tarpinių kintamųjų rinkinys turi nuostatas, įsitikinimus ir kompetencijas – tai yra karjeros konstravimo ABC. Nuostatos, įsitikinimai ir kompetencijos formuoja adaptyvų elgesį, kuris naudojamas įveikiant profesinės raidos užduotis, profesinius perėjimus ir darbo traumas (Savickas, 2013). Šie kintamieji yra individo ištekliai, kuriais reaguojama į stresines situacijas ir iššūkius (Coetzee & Harry, 2014). Nuostatos yra emociniai kintamieji arba jausmai, kurie kursto elgesį, o įsitikinimai yra konatyvūs kintamieji arba polinkis, kuris nukreipia elgesį. Nuostatos ir įsitikinimai skatina asmenis veikti tam tikrais būdais ir taip jie formuoja dispozicinio atsako kryptį.

Kompetencijos, tarp jų supratimo ir problemų sprendimo gebėjimai, žymi kognityvinius išteklius, naudojamus priimant ir įgyvendinant karjeros pasirinkimus.

- Įveikos elgesys sudaro trečią ir labiausiai konkretų karjeros adaptyvumo struktūrinio modelio lygį. Adaptyvus įveikos elgesio rezultatas yra profesinė raida ir karjeros konstravimas. Įveikos elgesys užtikrina adaptyvias orientavimosi, tyrinėjimo, įsitvirtinimo, valdymo ir atsiribojimo funkcijas. Dėl adaptyvumo išteklių stokos kyla karjeros problemos (Savickas, 2013).

Karjeros konstravimo teorija apibrėžia asmenis, kaip turinčius išteklių, tokius, kurie domisi savo, kaip darbuotojo ateitimi, plečia asmeninę kontrolę profesinei ateičiai, demonstruoja smalsumą, tyrinėdami galimus „Aš“ ir ateities scenarijus ir stiprina pasitikėjimą savimi, siekiant savo troškimų. Taigi, karjeros adaptyvumas didėja kartu su keturiomis dimensijomis, kurios yra šios (Savickas, 2013):

Domėjimasis. Domėjimasis savo profesine ateitimi yra pirma ir svarbiausia karjeros adaptyvumo dimensija. Domėjimasis karjera iš esmės reiškia orientaciją į ateitį ir jausmą, kad yra svarbu pasiruošti rytojui. Pasiruošimą skatina planavimas ir optimizmas, nes jie pastūmėja asmenis įsisąmoninti savo profesines užduotis, susidurti su profesiniais perėjimais ir padaryti pasirinkimus dėl artimos ir tolimos ateities. Karjeros esmė yra mąstymas apie savo darbinį gyvenimą, nes subjektyvi karjera yra idėja, o ne elgesys. Karjeros konstravimas yra skatinamas suvokimo, kad dabartinė profesinė situacija vystėsi per ankstesnę patirtį ir siejasi su dabartine situacija bei norima ateitimi. Šis patirties tęstinumo jausmas leidžia asmenims sujungti savo praeities veiklas su profesiniais troškimais ir galimo savęs vaizdu bei numatyti, kaip šiandienos pastangos kuria rytojaus sėkmę (Savickas, 2013). Taigi, domėjimasis karjera rodo sugebėjimą būti sąmoningu, pasiruošusiu ir pozityviai orientuotu į profesinę ateitį ir jos planavimą (Coetzee & Harry, 2014). Pridurtina, kad domėjimasis padeda individams reaguoti į darbo aplinkos reikalavimus (Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch ir Rossier, 2013). Karjeros domėjimosi trūkumas siejamas su karjeros planų neturėjimu, abejingumu, pesimizmu (Savickas, 2013).

Kontrolė. Daugumoje karjeros intervencijos modelių teigiama, jog asmuo daro karjeros pasirinkimus savarankiškai, o karjeros konstravimo teorija išskirtinai pripažįsta, jog individualistiniame ir kolektyvistiniame kontekste, tiek tarpusavio priklausomybė, tiek nepriklausomybė gali būti adaptyvios. Vis dėlto savikontrolė yra svarbi abejais atvejais. Karjeros konstravimo teorija apibrėžia kontrolę kaip vidinį procesą, kuris skatina savireguliaciją, bet ne kaip tarpasmeninį procesą, kuris daro poveikį savireguliacijai. Kontrolė apima vidinę savidiscipliną ir sąžiningumą, sąmoningumą ir organizuotumą bei ryžtingumą. Kontrolės priešingybė yra sumaištis, bet ne priklausomybė. Kontrolė įgalina asmenis užsiimti profesinės raidos užduotimis ir įveikti profesinius perėjimus, vietoj to, kad jų vengtų. Asmenys, kurie turi siauresnį pasirinkimo diapozoną,

dėl įvairių priežasčių lavina karjeros kontrolę, tyrinėdami ribotą galimybių skaičių, kad padarytų juos asmeniškai reikšmingais ir unikaliais juos įgyvendintų (Savickas, 2013). Taigi, karjeros kontrolė rodo gebėjimą prisiimti asmeninę atsakomybę už savo karjerą ir darbo patirtis, gebėjimą save suvaldyti, atkaklumą ir ryžtingumą dėl profesinės ateities (Coetzee & Harry, 2014). Ryžtingumas priimant sprendimus ir užtikrintas elgesys gali padėti asmenims susikurti norimą darbo patirtį (Johnston et al., 2013). Karjeros kontrolės trūkumas vadinamas karjeros neapsisprendimu ir reiškiasi sumaištimi, atidėliojimu arba impulsyvumu (Savickas, 2013).

Smalsumas. Iš savikontrolės jausmo atsiranda iniciatyva sužinoti apie darbo rūšis, kurias asmuo gali norėti atlikti ir profesines galimybes tai atlikti. Karjeros smalsumas pasireiškia atitikimo tarp savęs ir darbo pasaulio tyrinėjimu. Smalsumas padeda sukurti žinių kapitalą, kuriuo remiantis daromi sprendimai savęs pritaikymui prie situacijos. Sisteminis tyrinėjimas ir atsitiktinės tiriamosios patirties apmąstymas veda asmenis iš naivumo į nusimanymą, nes jie mokosi, kaip veikia pasaulis. Smalsumas skatina asmenis atidžiai tyrinėti aplinką ir taip išmokti daugiau apie save ir situacijas. Atvirumas naujai patirčiai ir eksperimentavimas su galimais „Aš“ ir įvairiomis rolėmis, skatina asmenis bandyti naujus dalykus. Asmenys, kurie tyrinėjo pasaulį už savo aplinkos ribų, turi daugiau žinių apie savo sugebėjimus, interesus, vertybes ir žinių apie įvairių profesijų reikalavimus, rutiną ir atlygį. Ši sukaupta informacija padeda realistiškiau ir objektyviau pasirinkti bei prisiderinti prie situacijų (Savickas, 2013). Karjeros smalsumas rodo polinkį tyrinėti savo aplinką ir per informacijos rinkimą bei rizikos prisiėmimą įgyti naujų žinių ir kompetencijų (Coetzee & Harry, 2014; Johnston et al., 2013). Smalsumas taip pat palengvina atitikimą tarp individo ir pasaulio (Johnston et al., 2013). Karjeros smalsumo trūkumas gali sukurti klaidingą savęs vaizdą, neteisingą darbo ir profesijų supratimą, o tai skatina priimti nerealius profesinius sprendimus (Savickas, 2013).

Pasitikėjimas savimi. Žmonėms reikia pasitikėjimo savimi, kad veiktų pagal savo interesus. Karjeros konstravimo teorijoje pasitikėjimas žymi saviveiksmingumo jausmus, reikalingus asmens gebėjimui sėkmingai įvykdyti veiksmų eigą, reikalingą įgyvendinti tinkamus edukacinius ir profesinius pasirinkimus. Pasitikėjimas savimi karjeroje kyla iš problemų sprendimo kasdienėje veikloje, tokių kaip namų ruošos darbai, mokykliniai darbai ir laisvalaikio pomėgiai. Be to, pažinimas, kad pats asmuo gali būti naudingas ir produktyvus vykdant šias užduotis, didina savęs priėmimo jausmus. Platesnės tiriamosios patirtys sustiprina pasitikėjimą bandyti daugiau dalykų. Asmenims, kurie neturėjo galimybės gilintis į tam tikras sritis (kaip pvz. matematikos ar gamtos mokslus) yra sunkiau pasitikėti savimi nagrinėjant šias veiklas. Todėl jie bus mažiau susidomėję profesijomis, kurios reikalauja įgūdžių šiose veiklose. Klaidingi įsitikinimai apie lytį, rasę, socialines roles dažnai sukuria vidinius ir išorinius barjerus, kurie slopina pasitikėjimo savimi vystymąsi (Savickas, 2013). Taigi, pasitikėjimas savimi prilyginamas savigarbai ir saviveiksmingumui, kartu ir tikėjimui savimi, valdant karjeros iššūkius ir sėkmingai sprendžiant

problemas (Coetzee & Harry, 2014; Johnston et al., 2013). Pasitikėjimo savimi karjeroje trūkumas gali baigtis karjeros slopinimu, trukdančiu įgyvendinti vaidmenis ir siekti tikslų (Savickas, 2013).

Aptarti karjeros adaptyvumo matmenys padeda asmenims pasiruošti ir atlikti darbinus vaidmenis (Johnston et al., 2013). Karjeros adaptyvumo dimensijų raida vyksta individualiu tempu, galimos fiksacijos ir regresai. Uždelsimai arba pusiausvyros tarp keturių vystymosi linijų nebuvimas sukelia problemas išgryninant karjeros pirmenybes ir tikslinant profesinius pasirinkimus bei problemas. Jas karjeros konsultantai diagnozuoja tokias: nesidomėjimas, neapsisprendimas, nerealistiškumas ir slopinimas (Savickas, 2013).

Adaptacijos procesas yra palengvinamas ir nukreipiamas asmens tikslų. Tikslai reprezentuoja tai, ko žmonės nori ir ko jiems geriau išvengti. Kadangi aiškūs tikslai nurodo elgesio kryptį ir tęstinumą, jie palaiko sustiprėjusią savireguliaciją, reikalingą perėjimo periodams. Karjeros konstravimo teorija mato tikslus, kaip kylančius iš individo saugumo poreikių. Interesai sujungia žmonių poreikius ir svarbius tikslus. Interesai yra psichosocialinės įtampos būsenos tarp asmens poreikių ir socialinių galimybių šiuos poreikius patenkinti. Interesas kyla iš dėmesio objekto vertinimo, kaip naudingo, tampant labiau pilnu ir užbaigtu. Karjeros konstravimo teorija mato interesus ne kaip svarbų bruožą, bet kaip sukonstruotus įsitikinimus, kad tam tikros veiklos ar objektai gali būti naudingi tolimesniame savęs konstravime ir socialinėje adaptacijoje. Žinoma, ne visi žmonės gali siekti įgyvendinti savo interesus, kurie veda juos į tikslus ir išpildo jų savirealizacijos poreikį. Būna taip, jog žmonės turi dirbti darbą, tokį kokį gauna. Toks neįdomus darbas bent skatina adaptaciją dėl išgyvenimo. Šiems žmonėms reikėtų ieškoti laisvalaikio veiklų, kurios padėtų konstruoti save (Savickas, 2013).

1.3.4. Karjeros adaptyvumo tyrimai

Karjeros adaptyvumo gebėjimų įvertinimui, atliekant kiekybinius tyrimus dažniausiai naudojamas Savicko ir Porfeli (2012) sukurtas instrumentas – CAAS (Career Adap-Abilities Scale), kuris leidžia įvertinti keturis karjeros adaptyvumo gebėjimus (Pociūtė et al., 2014). Savickas ir Porfeli (2012) palyginę 13 šalių duomenis nustatė, jog CAAS instrumentas pasižymi metrinium invariantiškumu.

Atlikta gana daug tyrimų naudojant šį instrumentą ir nustatytos karjeros adaptyvumo sąsajos su įvairiais konstruktais. Pirmo kurso vidurio Atlanto universiteto studentų tyrimas atskleidė, jog studentai, turintys didesnę savikontrolės jausmą, save mato kaip labiau gebančius adaptuotis prie darbo pasaulio (Duffy, 2010). Nustatytas ryšys tarp Pietų Afrikos bakalauro studijų studentų savivertės ir karjeros adaptyvumo (Sadika, 2017). Johnston ir kolegos (2013) nustatė, jog karjeros adaptyvumas dirbančių suaugusiųjų imtyje turi teigiamą ryšį su orientacija į laimę ir neigiamą ryšį su darbo stresu. Coetzee ir Harry (2014) atliko tyrimą su skambučių centro darbuotojais ir nustatė, jog

vystant individų emocinį intelektą yra stiprinamas karjeros adaptyvumas. Korėjoje atlikto tyrimo duomenimis nustatyta, jog paaugliai iš aukštesnio socioekonominio statuso turi aukštesnius karjeros adaptyvumo gebėjimus, taip pat su karjera susijusi tėvų parama buvo reikšmingai susijusi su karjeros adaptyvumo ištekliais (Lee, 2018). Turkijoje atlikto tyrimo rezultatai parodė, jog studentai, kurie pasižymi tokiais psichologiniais bruožais kaip atsparumas, viltingumas ir optimistiškumas, linkę matyti save kaip adaptyvesnius karjeroje (Buyukgoze-Kavas, 2016). Suaugusių Australijos gyventojų tyrimo metu atskleista, jog su amžiumi didėja bendras karjeros adaptyvumas ir karjeros adaptyvumo gebėjimai, kontrolė ir pasitikėjimas savimi, bet mažėja domėjimasis (Zacher, 2014). JAV 10-11 klasių moksleivių tyrimu parodyta, jog karjeros adaptyvumas turi stiprų ryšį su profesiniu tapatumu (Porfeli & Savickas, 2012).

Taigi, matome, kad karjeros adaptyvumas susijęs su įvairiais kintamaisiais. Karjeros adaptyvumo gebėjimai yra būtini norint įveikti socialinius iššūkius, su kuriais neišvengiamai susiduria moterys karjeros kelyje. Toliau aptarsime profesinį tapatumą, kuris, kaip minėjome, yra susijęs su karjeros adaptyvumu ir yra svarbus karjeros raidos konstruktas.

1.4. PROFESINIS TAPATUMAS

1.4.1. Profesinio tapatumo samprata

Profesinis tapatumas yra vienas pagrindinių karjeros raidos konstrukto ir ilgą laiką yra darbo psichologijos tyrinėjimo objektas (Hirschi, 2011). Industrinėse šalyse profesinio tapatumo formavimas yra vienas svarbiausių raidos uždavinių (Porfeli, Lee, Vondracek ir Weigold, 2011). Profesinis tapatumas apibrėžiamas kaip aiškaus, stabilaus ir nuoseklaus vaizdo turėjimas apie savo karjeros interesus, tikslus ir sugebėjimus (Holland, 1985, cit. Rogers, Creed ir Praskova, 2018). Anot Gupta, Chong ir Leong (2015), profesinis tapatumas yra aiškumo apie darbinus planus ir tikslus laipsnis, svarbu ir tai, kaip tie planai ir tikslai yra susiję su interesais ir stiprybėmis. Super, Savickas ir Super (1996) teigimu, profesinio tapatumo įtvirtinimas pasitarnauja kaip pamatas, priimant tinkamus profesinius sprendimus ir asmenys, kurie turi konkrečius tikslus, aiškius interesus, stabilius asmenybės bruožus ir savo talentų pažinimą, yra sėkmingesni, priimant su karjera susijusius sprendimus, nei tie, kurie turi žemą profesinio tapatumo lygį (cit. Galles & Lenz, 2013). Aiškaus ir stabilaus profesinio tapatumo nesuformavimas veda į neapsisprendimą karjeroje (Galles, Lenz, Peterson ir Sampson, 2019).

Profesinis tapatumas vystosi viso gyvenimo eigoje ir asmenys gali keisti savo karjeros pasirinkimus sąveikaudami su aplinka (Kim, Ha, Kim ir Yang, 2018). Anot Kroger, Martinussen ir Marcia (2010), profesinis tapatumas pradeda vystytis paauglystėje, o toliau vystosi ir suaugusio amžiuje.

1.4.2. Profesinio tapatumo modeliai

Profesinio tapatumo teorinės šaknys glūdi Erikson ir Marcia teorijose. Pagal Erikson (2004) psichosocialinės raidos teoriją asmuo pereina aštuonis raidos etapus, kiekviename jų išgyvendamas krizę ir taip vystosi. Pagrindinės asmenybės tapatumo formavimosi dimensijos yra tapatumo paieška ir įsipareigojimas. Marcia (1966) išplėtė šio ego tapatumo raidos modelį ir išskyrė tapatumą į keturis skirtingus statusus (cit. Kroger & Marcia, 2011).

- Pasiektas tapatumas (angl. *identity achievement*), kuriam būdingas aukštas tyrinėjimo ir įsipareigojimo lygis. Tai pažangiausias iš visų statusų, nes žmonės, priklausantys šiam statusui yra įsipareigoję savo vaidmenims, kuriuos yra kruopščiai ištyrinėję (Porfeli et al., 2011). Jie yra išnagrinėję savo karjeros pasirinkimus ir nusistatę aiškius karjeros tikslus (Xu & Lee, 2019). Šie asmenys nėra lengvai paveikiami išorės poveikio, bet kartu išlaiko ir lankstumą. Jei savo kelyje patiria kliūčių, šie asmenys atkakliai laikosi pasirinktos krypties, nebent tolimesnė eiga tampa aiškiai nerealistiška. Jie geba suprasti kitų patirtis ir skirtingas nuomones, kurias apsvarsto negyvybiškai ir reflektiviai (Kroger & Marcia, 2011).
- Moratoriumas (angl. *moratorium*), kuriam būdingas aukštas tyrinėjimo ir žemas įsipareigojimo lygis. Moratoriumo statuse esantiems asmenims sunkiai sekasi apibrėžti save. Jie gyvybingi, išitraukiantys, konfliktiški ir kartais varginantys kitus. Į savo tapatumo formavimosi procesą jie linkę įtraukti kitus asmenis, kartais priversdami juos užimti visai priešingą poziciją nei jų, tam, kad vidinį sunkumą paverstų išoriniu (Kroger & Marcia, 2011). Jie aktyviai tyrinėja skirtingas galimybes, bet nėra įsipareigoję konkrečiai profesijai (Xu & Lee, 2019). Šis statusas yra pereinamasis, įprastai jame asmenys padidina savo įsipareigojimą ir juda toliau iki pasiekto statuso (Porfeli et al., 2011). Nesėkmingu atveju jie užstringa savo nepastovume (Kroger & Marcia, 2011).
- Apsisprendimas be svarstymo (angl. *foreclosure*). Jam būdingas žemas tyrinėjimo ir aukštas įsipareigojimo lygis. Šis statusas reprezentuoja asmenis, kurie įsipareigoja besiremdami išorinėmis jėgomis, jų įsipareigojimas priklauso nuo šeimos narių valios ar kitų asmenų, jiems trūksta aktyvaus ir nepriklausomo tyrinėjimo (Porfeli et al., 2011). Jie per anksti nusistato karjeros tikslą, prieš tai jo gerai neišnagrinėję (Xu & Lee, 2019). Šie asmenys gali pasirodyti ir kaip stiprūs ir save nukreipiantys, tačiau ši pozicija yra trapi. Jiems sunku rimtai apsvarstyti alternatyvas, jie linkę gyvybiškai ginti savo poziciją, o neatitinkančią jų pozicijos informaciją linkę iškraipyti arba paneigti. Jei moratoriumo statuse esančių asmenų vertybės iš esmės yra tokios, kaip kitų sociume, jie prisitaiko, jei ne – patiria atstūmimą (Kroger & Marcia, 2011).
- Difuzinis tapatumas (angl. *identity diffusion*). Tai mažiausiai pažengęs statusas dėl minimalaus tyrinėjimo ir įsipareigojimo (Porfeli et al., 2011). Šiame statuse esantiems asmenims trūksta tvirtos identifikacijos su figūromis iš vaikystės. Jiems trūksta vidinio savęs

apibrėžtumo pojūčio, todėl šie asmenys išoriškai ieško, kas padėtų apibūdinti, kas jie yra ir bus (Kroger & Marcia, 2011). Difuziniame statuse esantys asmenys retai išreiškia susidomėjimą konkrečia profesija ir neįsitraukia į tyrinėjimų veiklas. Jie gali užsiminti apie savo karjeros tikslus, bet negali aiškiai jų įvardyti (Xu & Lee, 2019).

Remiantis Marcia įžvalgomis, buvo sukurtas dviejų ciklų Luyckx tapatumo formavimosi modelis. Šiame modelyje išskiriamos penkios dimensijos: platus tyrinėjimas (angl. *exploration in breadth*), gilus tyrinėjimas (angl. *exploration in depth*), apmąstantis tyrinėjimas (angl. *ruminative exploration*), įsipareigojimo vykdymas (angl. *commitment making*) ir identifikacija su įsipareigojimu (angl. *identification with commitment*). Šios dimensijos nuosekliai išskaidytos į šešis statusus: pasiektas (angl. *achievement*), moratoriumas (angl. *moratorium*), apsisprendimas be svarstymo (angl. *foreclosure*), difuzinė difuzija (angl. *diffused diffusion*), nerūpestinga difuzija (angl. *carefree diffusion*) ir nediferencijuotas (angl. *undifferentiated*) (Luyckx, Vansteenkiste, Goossens ir Duriez, 2009).

Kitas tapatumo formavimosi modelis yra Meeus ir Crocetti modelis. Jame skiriami penki tapatumo statusai: pasiektas (angl. *achievement*), tiriantis moratoriumas (angl. *searching moratorium*), moratoriumas (angl. *moratorium*), apsisprendimas be svarstymo (angl. *closure*) ir difuzinis (angl. *diffusion*) (Meeus, 2018). Tapatumo statusai yra apibūdinami šiomis trimis dimensijomis: įsipareigojimas (angl. *commitment*), tyrinėjimas (angl. *exploration*) ir įsipareigojimo persvarstymas (angl. *reconsideration of commitment*).

Abu aptarti modeliai yra dviejų ciklų, o jų teorinė inovacija yra ta, kad jie skiriasi dviem tyrinėjimo procesais. Luyckx ir kolegės pabrėžia skirtumą tarp plataus tyrinėjimo ir gilaus tyrinėjimo, kai Meeus ir Crocetti pabrėžia skirtumą tarp įsipareigojimo persvarstymo ir gilaus tyrinėjimo. Šie modeliai vadinami dviejų ciklų todėl, kad juos sudaro du tapatumo formavimosi proceso ciklai: tapatumo formavimas ir tapatumo palaikymas (Meeus, 2018). Tapatumo formavimosi ciklo metu sukuriama stiprūs įsipareigojimai, atsisakant nebetenkinančių įsipareigojimų. Tapatumo palaikymo cikle svarbiausia dabartinių įsipareigojimų gilus tyrinėjimas tam, kad jie būtų toliau įtvirtinami (Negru-Subtirica & Pop, 2018).

Porfeli ir kolegės (2011) remdamiesi Marcia, Luyckx ir kolegų ir Meeus ir Crocetti teoriniais modeliais, sukūrė VISA (Profesinio tapatumo statuso įvertinimo) modelį. Šiame modelyje išskiriami šeši profesinio tapatumo statusai – iš jų keturi Marcia modelyje išskirti tapatumo statusai: pasiektas (angl. *achieved*), moratoriumas (angl. *moratorium*), apsisprendimas be svarstymo (angl. *foreclosed*) ir difuzinis (angl. *diffused*). Kiti du statusai – tiriantis moratoriumas (angl. *searching moratorium*) ir nediferencijuotas (angl. *undifferentiated*). Šiuos statusus atitinka trys dimensijos: karjeros tyrinėjimas (angl. *career exploration*), karjeros įsipareigojimas (angl. *career commitment*) ir karjeros persvarstymas (angl. *career reconsideration*) (Porfeli et al., 2011). Toliau jie bus plačiau aptariami.

Karjeros tyrinėjimas apima savęs ir pasaulio tyrinėjimą tam, kad būtų įgautas geresnis supratimas apie bendrus savo bruožus ir sužinota apie potencialias karjeros galimybes, kurios gali atitikti šiuos bruožus. Karjeros tyrinėjimas atsako į klausimą, „koks darbas būtų tinkamas man?“ (Porfeli & Lee, 2012). Karjeros tyrinėjimas gali būti platus, kai asmuo plačiai ieško skirtingų karjeros galimybių, arba gilus, kai specifinės karjeros galimybės yra intensyviai ištyrinėjamos (Kim et al., 2018, Negru-Subtirica & Pop, 2018). Spėjama, jog karjeros tyrinėjimas prasideda plačiu profesiniu tapatumų tyrinėjimu ir pereina į gilų (savo savybių, interesų, vertybių ir gyvenimo tikslų tyrinėjimą) savo pagrindinių savybių (interesų, vertybių, gyvenimo tikslų) tyrinėjimą. Tyrinėjimas prasideda ankstyvoje vaikystėje, kai vaikai sužino apie įvairias profesijas, tačiau pradžioje nesutelkia dėmesio ties konkrečia profesija. Radus įdomią profesiją, stengiamasi sužinoti apie ją daugiau. Tikėtina, jog abi tyrinėjimo formos vyksta viso gyvenimo eigoje, kai pradeda mažėti pasitenkinimas darbu ir nykti suvokiamas tinkamumas karjeros pasirinkimui. Sumažėjęs pasitikėjimas karjeros kelyje ar augantis nepasitenkinimas darbu gali paskatinti platų karjeros tyrinėjimą, kuris gali nuvesti iki sutelkto tyrinėjimo, koncentruojantis į žingsnius, reikalingus karjeros tikslų pokyčiui, pasiruošimui naujai karjerai arba karjeros perėjimo atlikimui (Porfeli & Lee, 2012).

Tyrimai patvirtina skirtumą tarp plataus ir gilaus karjeros tyrinėjimo ir rodo, kad jie turi skirtingą poveikį jos raidai. Platus tyrinėjimas skatina didesnę lankstumą priimant karjeros pasirinkimą, bet kartu yra susijęs su planavimo ir pasitikėjimo trūkumu, ypač kai procesas užsitęsia be gilaus tyrinėjimo patirties. Gilus tyrinėjimas susijęs su didėjančiu karjeros planavimu ir pasitikėjimu, mažesniu abejotumu savo karjeros pasirinkimu ir stipresniu įsipareigojimu savo karjerai (Porfeli & Lee, 2012).

Karjeros įsipareigojimo dimensija turi du komponentus: įsipareigojimą karjerai ir susitapatinimą su profesija (įsipareigojimu). Įsipareigojimas karjerai nurodo užtikrintumo lygį padarytu profesiniu sprendimu. Susitapatinimas su įsipareigojimu nurodo asmeninio įsitraukimo lygį į padarytą karjeros sprendimą (Kim et al., 2018). Karjeros įsipareigojimas apima pasirinkimo padarymą ir prisirišimą prie šio pasirinkimo. Tai yra proceso, prasidedančio vaikystėje, rezultatas, pasireiškiantis ankstyvame amžiuje, kai suaugę ima klausinėti „kuo nori būti užaugęs?“. Atsakymas į šį klausimą atspindi įsipareigojimą. Įsipareigojimas rodomas sprendimais (t.y. mintys), pasirinkimais (t.y. elgesys) ir profesiniais tapatumais (t.y. asmeninis ryšys tarp sprendimų ir pasirinkimų), kuriuos vaikas įtvirtina. Taip pat atsakymas į šį klausimą yra paveiktas įvairių asmeninių veiksnių ir ypač lyties, socialinės klasės ir amžiaus (Porfeli & Lee, 2012).

Karjeros apsisprendimas paprastai sustiprėja paauglystėje. Tyrimai rodo, jog sutvirtėjęs apsisprendimas prisideda prie asmeninio prisitaikymo, karjeros brandumo, atkaklumo siekiant aukštojo išsilavinimo ir tinkamų akademinų ir darbo rezultatų. Tačiau skubotas apsisprendimas be svarstymo, dar neįtvirtinus aiškaus ir realaus savęs suvokimo, gali būti nepalankus ilgalaikėje

perspektyvoje. Idealus laikas karjeros įsipareigojimui yra tuomet, kai asmuo turi gana aiškų savęs suvokimą ir pakankamai motyvacijos įsipareigoti. Taigi, laikas gali būti skirtingas kiekvienam individui, todėl sudėtinga būtų pasakyti, kada yra geriausias periodas pasirinkti karjerą (Porfeli & Lee, 2012).

Karjeros persvarstymo dimensiją sudaro abejojimas savimi karjeroje ir karjeros lankstumas. Abejojimas savimi karjeroje rodo nerimastingą karjeros sprendimo priėmimo apmąstymą. Karjeros lankstumas rodo atvirumą ir pasiruošimą profesinių nuostatų ir pasirinkimų pokyčiams (Negru-Subtirica & Pop, 2018). Apskritai karjeros persvarstymas nurodo dabartinių įsipareigojimų nagrinėjimą iš naujo ir pastangas palyginti galimas alternatyvas, tam, kad vėliau būtų detalizuotas arba pakeistas karjeros pasirinkimas. Persvarstymas gali atsirasti, kai karjeros įsipareigojimas įtvirtintas, bet paliekamas lankstus požiūris į jį. Jis taip pat atsiranda, kai asmuo abejoja savimi, o tai dažnai kyla dėl gyvenimą keičiančių sprendimų priėmimo. Persvarstymas, tikėtina, yra kritinis procesas tapatumo raidoje, pradedant paauglystės periodu ir vykstantis vėlesniais periodais. Tikėtina, jog jis atsiranda tuomet, kai yra padaromi eksperimentiniai įsipareigojimai (Porfeli & Lee, 2012).

Karjeros persvarstymas atspindi karjeros įsipareigojimų kintamumą. Padidėjęs įsipareigojimas yra susijęs su sumažėjusiu persvarstymu, tačiau persvarstymas gali nuvesti prie labiau tinkamų įsipareigojimų. Iš teigiamos pusės žiūrint, persvarstymas gali būti palengvintas karjeros lankstumo, kuris atspindi atvirumą alternatyvioms karjeros galimybėms. Iš neigiamos pusės žiūrint, persvarstymas gali būti paskatintas abejojimo savimi karjeroje. Kraštutiniu atveju, abejojimas savimi gali išvystyti chronišką neryžtingumą karjeroje ir sumažėjusią gerovę. Neryžtingumas taip pat apriboja karjeros tyrinėjimą. Bendras persvarstymo efektas profesiniam tapatumui nėra nei geras, nei blogas – jis priklauso nuo abejojimo savimi ir lankstumo, pamatinių savybių ir masto, kiek tai dominuoja asmens mintyse, elgesyje ir ryšyje su darbo pasauliu. Dėl šiandienos dinamiško darbo pasaulio, asmens profesinis tapatumas taip pat gali tapti dinamiškesniu, lyginant su dvidešimtuoju amžiumi. Todėl karjeros persvarstymo procesas yra svarbus profesinio tapatumo ir karjeros raidos aspektas (Porfeli & Lee, 2012).

1.4.3. Profesinio tapatumo tyrimai

Pasaulyje atlikta nemažai profesinio tapatumo tyrimų kurių metu nustatytos sąsajos su įvairiais konstruktais. Šveicarijos moksleivių tyrimo rezultatai atskleidė, jog profesinis tapatumas turėjo teigiamą ryšį su pasitenkinimu gyvenimu (Hirsci, 2011). Paskutinio kurso Floridos valstijos universiteto studentų tyrimo rezultatai atskleidė, kad aukštesnis profesinio tapatumo lygis rodo, jog asmuo galimai turės pašaukimą karjerai (Galles & Lenz, 2013). Rogers ir kolegos (2018) atliko tyrimą su Australijos moksleiviais ir nustatė, kad planavimas, žinios apie darbo pasaulį ir karjeros užtikrintumas buvo susiję su aukštesniu profesiniu tapatumo lygiu. Tačiau pagal šio tyrimo rezultatus

profesinio tapatumo lygis nebuvo susijęs su karjeros tyrinėjimu. Visgi, kiti tyrimai prieštarauja šiam atradimui. Gupta ir kolegos (2015) tyrimo rezultatais atskleidė, jog karjeros galimybių tyrinėjimas ir įsipareigojimas teigiamai susiję su profesinio tapatumo lygiu. Galles ir kolegos (2019) atliko tyrimą su vieno iš JAV universiteto paskutinio kurso studentais ir nustatė, kad aukštesnis profesinio tapatumo lygis susijęs su mažesniu kiekiu negatyvių minčių apie karjerą. Tyrėjai taip pat nustatė, jog sąmoningumas ir savęs priėmimas yra susiję su aukštesniu profesinio tapatumo lygiu.

Rhee, Lee, Kim, Ha ir Lee (2016) tyrė Pietų Korėjos universiteto studentus ir nustatė, jog pasiekto ir tiriančio moratoriumo profesinio tapatumo statusai reikšmingai susiję su aukštesniu karjeros brandumo lygiu. Xu ir Lee (2019) Hong Kongo moksleivių tyrimais rezultatai atskleista, kad tiriamieji, buvę pasiektame arba moratoriumo statuse, demonstravo autonomiją besirinkdami ir sprenddami apie savo karjerą. O apsisprendimo be svarstymo ir difuziniame statusuose esantys tiriamieji pasižymėjo mažai išreikštu savęs nukreipimu. Lannengrad-Willems, Perchec ir Marchal (2016) nustatė, jog tarp Prancūzijos moksleivių profesinio tapatumo difuzinis difuzijos statusas susijęs su negatyviu psichologiniu prisitaikymu, pasiektas profesinio tapatumo statusas buvo susijęs su teigiamu psichologiniu prisitaikymu, o moratoriumo statusas susijęs su netinkamu psichologiniu prisitaikymu. Cox, Bjornsen, Krieshok ir Liu (2016) atliktu tyrimu, kurio tiriamieji buvo Amerikos studentai, atskleista, jog profesinis tapatumas medijavo ryšį tarp profesinio įsitraukimo ir akademinio pasitenkinimo.

1.5. PSICHOLOGINĖS GEROVĖS, KARJEROS ADAPTYVUMO IR PROFESINIO TAPATUMO SĄSAJOS

Atlikta įvairių tyrimų, kurie patvirtina psichologinės gerovės, karjeros adaptyvumo ir profesinio tapatumo tarpusavio sąsajas.

Turkijos vyresnių klasių moksleivių imtyje buvo nustatyta, jog karjeros adaptyvumas yra subjektyvią gerovę prognozuojantis kintamasis (Sahin & Kirdok, 2018). Kirdok ir Bolukbasi (2018) vyresnių kursų universiteto studentų imtyje taip pat nustatė, jog karjeros adaptyvumo dimensijos domėjimasis, kontrolė ir pasitikėjimas savimi prognozuoja subjektyvią gerovę, o labiausiai ją prognozavo karjeros adaptyvumo dimensija kontrolė. Buyukgoze-Kavas, Duffy ir Douglas (2015) tyrime dalyvavo studentai, buvo rastos sąsajos tarp visų karjeros adaptyvumo gebėjimų ir subjektyvios gerovės, kurią prognozavo karjeros adaptyvumo gebėjimai domėjimasis ir kontrolė. Suaugusių Šveicarijos tiriamųjų imtyje taip pat nustatytos sąsajos tarp visų karjeros adaptyvumo gebėjimų ir subjektyvios gerovės (Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi ir Rossier, 2013).

Porfeli ir kolegos (2011) nustatė, jog pasiektas profesinio tapatumo statusas turėjo ryšį su aukštesne gerove, o difuzinis ir tiriančio moratoriumo statusas – su žemesne gerove. Įvairių tyrimų rezultatais atskleista, jog profesinio tapatumo įsipareigojimo dimensija yra teigiamai susijusi su gerove (Meeus, 2011; Hirschi, 2012; Karas, Cieciuch, Negru ir Crocetti, 2015). Strauser, Lustig ir

Ciftei (2008) tyrimo rezultatais parodyta, jog aukštesnis profesinio tapatumo lygis buvo susijęs su psichologine gerove.

Porfeli ir Savickas (2012) nustatė, jog karjeros adaptyvumas ir profesinis adaptyvumas yra dvi metakompetencijos karjeros konstravime. JAV moksleivių tyrimo rezultatais atskleista, jog karjeros adaptyvumas stipriai susijęs su profesiniu tapatumu, su giliu karjeros tyrinėjimu ir identifikacija su karjeros įsipareigojimais (Porfeli & Savickas, 2012). Negru-Subtirica ir kolegų (2015) tyrimo rezultatai taip pat parodė, jog yra tarpusavio ryšys tarp karjeros adaptyvumo ir profesinio tapatumo. Karjeros adaptyvumas teigiamai prognozuoja paauglių elgesio būdą tyrinėjant profesijas ir įsipareigojant. Profesinis įsipareigojimas ir išsamus tyrinėjimas prognozuoja karjeros adaptyvumą (Negru-Subtirica et al., 2015). Pociūtės ir kolegų (2014) vyresnių klasių mokinių tyrimo rezultatais taip pat atskleista, kad profesinio tapatumo išsamaus tyrinėjimo ir įsipareigojimo dimensijos teigiamai koreliuoja su visomis karjeros adaptyvumo dimensijomis, bet labiausiai gilus tyrinėjimas susijęs su smalsumu, o įsipareigojimas – su domėjimusi.

Matome, jog dauguma tyrimų atlikti su studentais ir moksleiviais ir mažuma – su suaugusiais. Tyrimų būtent moterų imtyje nebuvo rasta. Kaip buvo minėta anksčiau, moterys savo karjeroje susiduria su įvairiais iššūkiais ir barjeriais, kuriuos įveikti joms reikalingi karjeros adaptyvumo gebėjimai, o tinkamų profesinių sprendimų priėmimui reikalingas profesinio tapatumo suformavimas. Derėtų pabrėžti, kad karjeros raida be abejonės turi įtakos ir psichologinei gerovei. Taigi, apžvelgę literatūrą, keliame šias tyrimo hipotezes:

1. Tikėtina, kad nedirbančių ir vaikus auginančių moterų psichologinė gerovė įvairiose srityse bus aukštesnė, nei dirbančių ir vaikų turinčių moterų.
2. Tikėtina, kad nedirbančių ir vaikus auginančių moterų grupėje bus labiau išreikšta profesinio tapatumo dimensija *įsipareigojimo persvarstymas*.
3. Tikėtina, kad bus sąsajų tarp psichologinės gerovės ir visų karjeros adaptyvumo gebėjimų.
4. Tikėtina, kad bus sąsajų tarp psichologinės gerovės ir profesinio tapatumo *įsipareigojimo* dimensijos.
5. Tikėtina, kad bus sąsajų tarp visų karjeros adaptyvumo dimensijų ir šių profesinio tapatumo dimensijų – *įsipareigojimo ir išsamaus tyrinėjimo*.
6. Tikėtina, kad karjeros adaptyvumo dimensijos *domėjimasis, kontrolė, pasitikėjimas savimi* ir profesinio tapatumo dimensija *įsipareigojimas* prognozuos psichologinę gerovę.

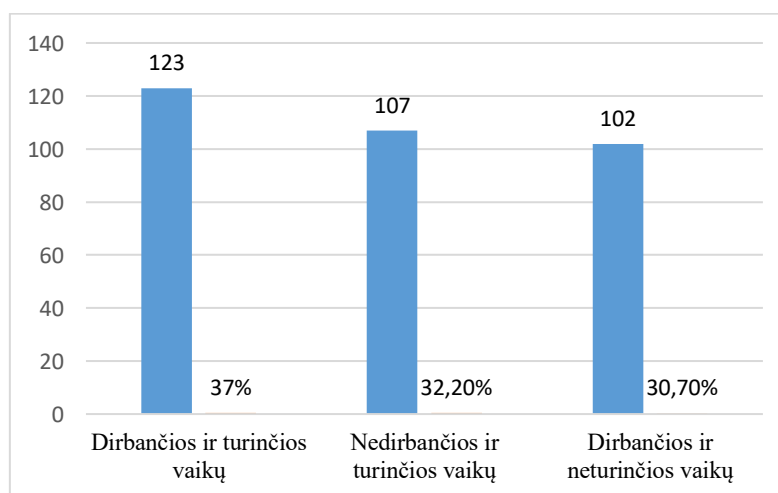
2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tiriamieji. Tiriamųjų imtis buvo sudaryta patogiosios imties būdu, formuota remiantis „sniego gniūžtės“ principu. Tyrime dalyvavo moterys nuo 28 iki 52 metų amžiaus ($M = 32,93$, $SD = 4,00$). Lietuvos statistikos departamento duomenimis (2017) Lietuvoje moterys tėvų namus palieka vidutiniškai 24,7 metų, pirmo vaiko susilaukia vidutiniškai 27,3 metų, tuokiasi vidutiniškai 27,9 metų (Statistinis portretas, 2018). Todėl tiriamųjų imtis pasirinkta nuo 28 metų, kai tikėtina, jog jau bus įvykę kai kurie iš šių gyvenimo įvykių, tarp jų ir vaiko susilaukimas. Anot Heppner (2013) moterims, auginančioms vyresnius vaikus (6–17 metų) yra lengviau įsilieti į darbo rinką. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas (1996) įpareigoja tėvus ar kitus vaiko atstovus pasirinkti, kad vaikas iki 6 metų neliktų vienas be priežiūros, jį gali prižiūrėti ne jaunesnis, nei 14 metų amžiaus asmuo (Valstybės žinios, 1996, Nr. 33–807). Todėl vienas iš atrankos kriterijų moterims, turinčioms vaikų, buvo toks, kad tiriamoji augintų bent vieną vaiką, kurio amžius būtų iki 6 metų.

Tiriamosioms buvo taikomi tokie atrankos kriterijai:

- ne jaunesnė, nei 28 metų moteris;
- dirbanti ir neturinti vaikų;
- dirbanti arba nedirbanti ir turinti bent vieną vaiką, kurio amžius iki 5 metų imtinai (jauniausią 6 metų amžiaus vaiką turinčios tiriamosios neįtrauktos į tyrimą);
- gyvena Lietuvoje.

Viso buvo apklaustos 428 tiriamosios, iš jų į analizę įtrauktos 332 anketos. Į tyrimą neįtrauktos tiriamosios, kurios buvo jaunesnės, nei 28 metų amžiaus (tokių anketų užpildyta 22 vnt.). Taip pat neįtrauktos tiriamosios, kurių jauniausias vaikas buvo 6 metų arba vyresnis (49 vnt.), tiriamosios gyvena užsienyje (9 vnt.), tiriamosios yra motinystės atostogose ir studijuoja (5 vnt.), neturi vaikų ir nedirba (3 vnt.) ir nepilnai užpildytos anketos, kurių buvo 8 vnt. 1 paveikslėlyje pateikiama informacija apie tiriamųjų skaičių grupėse.



1 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal grupes

Nedirbančių ir turinčių vaikus tiriamųjų grupėje iš 107 tiriamųjų 85 tiriamosios nedirba, nes yra vaiko priežiūros atostogose, 10 nedirba, nes neranda darbo ir 12 pažymėjo „kita“ (iš jų 6 nedirba, nes augina vaikus, 1 – nedirba, nes vaikai dažnai serga, 5 nenurodė priežasties, kodėl nedirba).

Informacija apie sociodemografinius tiriamųjų matmenis pateikta 1 priede. Tarp tyrime dalyvavusių moterų dauguma buvo ištekėjusios – 224 (67,9 %). Daugiausia tiriamųjų turėjo 2 vaikus – 118 (50,9 %), taip pat nemažai tiriamųjų turinčių vieną vaiką – 83 (36,1 %). Jauniausio vaiko amžiaus vidurkis 2,69 (SD = 1,40). Daugiausia tiriamųjų gyvena mieste – 253 (76,2 %). Vertinant finansinę padėtį beveik pusė (154 (46,5 %)) tiriamųjų nurodė, jog pajamų pakanka ir truputį lieka. Daugiausiai tiriamųjų buvo turinčių aukštąjį išsilavinimą – 221 (66,8 %), o pagal užimamas pareigas daugiausiai tiriamųjų priklauso specialisčių grupei – 175 (58,1 %). Pilnu etatu dirba didžioji dauguma tiriamųjų – 203 (90,2 %). Tiriamųjų taip pat klausėme apie turimą specialybę, buvo nurodytos 124 specialybės iš jų daugiausiai buvo auklėtojų (11), bendrosios praktikos slaugytojų (12), mokytojų (12), psichologų (17), vadybininkų (18) ir verslo vadybininkų (11).

2.2. Įvertinimo būdai.

2.2.1. Psichologinei gerovei tirti naudota *papildoma lietuviškoji psichologinės gerovės skalė (LPGS-P)*. Skalės autoriai Kairys, Bagdonas, Linauskaitė ir Pakalniškienė (2013). Skalė skirta vertinti 17 gyvenimo sričių dešimties balų Likerto skalėje. Šios sritys – tai potencialiai svarbiausios žmogaus gyvenimo sritys. Į skalę įtrauktas ir laiko matmuo, prašant tiriamųjų įvertinti gyvenimą praeityje, dabartyje ir ateityje. Paskutinė įvardyta sritis skirta bendrai jaučiamam pasitenkinimui vertinti. Kiekvienas teiginys gali būti analizuojamas kaip atspindintis atskirą gerovės sritį. Skalės kūrėjai atlikę tiriamąją principinių komponentų analizę išskyrė dvi poskales. Pirmoji poskalė atspindi pasitenkinimą savimi ir savo santykiais ir apima tokias pasitenkinimo sritis: „tuo kad esu vyras / moteris, pasitenkinimą šeima, tarpasmeniniais santykiais, savo dvasine savijauta, savimi kaip asmenybe, savo laisvalaikiu, gyvenimo kasdienybe, savo fizine sveikata“ (Kairys et al., 2013, p. 16). Antroji poskalė atspindi pasitenkinimą gyvenimo sąlygomis ir apima tokias sritis: „pasitenkinimą darbu, finansine padėtimi, padėtimi visuomenėje, buitinėmis sąlygomis, mokymusi“ (Kairys et al., 2013, p. 16). Nors galimos dvi poskalės LPGS-P autoriai rekomenduoja tyrėjams analizuoti atskirų gerovės sričių vertinimus, poskales ir bendrą suminį balą, kurį sudaro visų 17 sričių vertinimai. Bendras balas reprezentuoja bendrą asmens savijautą ir gerovę, kuo aukštesnis bendras suminis balas, tuo geresnė bendra asmens savijauta ir gerovė. Kadangi į LPGS-P skalės 4 teiginį apie pasitenkinimą mokymusi, studijomis neatsakė 138 (41,6 %) tiriamųjų, skalės kūrėjai rekomendavo šio teiginio į analizę neįtraukti ir dėl to neanalizuoti ir skalės poskalių. Informacija apie skalės vidinį suderinamumą pateikiama 1 lentelėje. Autoriai davė leidimą naudoti skalę šiame tyrime.

2.2.2. *Karjeros adaptyvumo skalė* (angl. Career Adapt-Abilities Scale – CAAS, Savickas, Porfeli, 2012). Lietuvišką variantą parengė Pociūtė ir kolegos (2014). Skalė yra skirta įvertinti

karjeros adaptyvumo gebėjimus. Ji sudaryta iš keturių poskalių, kurios rodo skirtingus karjeros adaptyvumo gebėjimus: domėjimąsi, kontrolę, smalsumą ir pasitikėjimą savimi. Skalę sudaro 24 teiginiai, po 6 teiginius kiekvienoje poskalėje: domėjimosi poskalės pavyzdys – „Svarstyti, kokia bus mano ateitis“, kontrolės poskalės – „Savarankiškai priimti sprendimus“, smalsumo – „Ieškoti tobulėjimo galimybių“, pasitikėjimo savimi – „Stengtis viską atlikti gerai“. Tiriamųjų prašoma įvertinti, kiek stipriai jie yra išvystę skalės teiginiuose įvardytus gebėjimus. Atsakymai vertinami 5 balų Likerto skalėje nuo „nestipriai išvystyta“ iki „ypač stipriai išvystyta“. Kuo daugiau balų surenkama kiekvienoje poskalėje, tuo stipriau yra išvystyti karjeros adaptyvumo gebėjimai atitinkamoje srityje. Vidinio suderinamumo poskalių įverčiai pateikti 1 lentelėje. Skalės rengėjai davė leidimą naudoti skalę šiame tyrime.

2.2.3. Utrechto tapatumo skalė (angl. The Utrecht – Management of Identity Commitments Scale – U-MICS, Crocetti, Rubini ir Meeus, 2008). Lietuvišką variantą parengė Pociūtė ir kolegės (2014). Skalė skirta matuoti tris tapatumo procesus: įsipareigojimą, išsamų tyrinėjimą ir įsipareigojimo persvarstymą. U-MICS skalę sudaro 13 teiginių: 5 teiginiai matuoja įsipareigojimą (pvz., „Mano pasirinkta profesija suteikia man saugumą gyvenime“), 5 teiginiai – išsamų tyrinėjimą (pvz., „Aš stengiuosi kuo daugiau sužinoti apie savo pasirinktą profesiją“) ir 3 teiginiai matuoja įsipareigojimo persvarstymą (pvz., „Man dažnai ateina mintis, kad būtų geriau, jei pasirinkčiau kitą profesiją (nei ta, kurią esu pasirinkusi)). Kuo daugiau balų surenkama kiekvienoje poskalėje, tuo būdingesnis atitinkamas profesinio tapatumo procesas. Poskalių vidinio suderinamumo įverčiai pateikti 1 lentelėje. Skalės rengėjai davė leidimą naudoti skalę šiame tyrime.

1 lentelė. Tyrimo instrumentų vidinis suderinamumas

Papildoma Lietuviškoji psichologinės gerovės skalė	Karjeros adaptyvumo skalė	Utrechto tapatumo skalė
Bendras: $\alpha = 0,926$	Domėjimasis: $\alpha = 0,895$ Kontrolė: $\alpha = 0,861$ Smalsumas: $\alpha = 0,885$ Pasitikėjimas savimi: $\alpha = 0,902$ Bendras: $\alpha = 0,951$	Įsipareigojimas: $\alpha = 0,944$ Išsamus tyrinėjimas: $\alpha = 0,832$ Įsipareigojimo persvarstymas: $\alpha = 0,892$

2.2.4 Tiriamųjų **socialiniams demografiniams duomenims** surinkti pateikti klausimai apie tiriamųjų amžių, išsilavinimą, profesiją, dabartinę veiklą, užimamas pareigas, šeimines padėtis, santykių trukmę, vaikus ir jų amžių, gyvenamąją vietą ir finansinę padėtį. Daugelis jų paimti iš Bagdono ir bendraautorė (2013) „Lietuvos gyventojų psichologinė gerovė ir jos veiksniai monografijos“ prieduose pateikto sociodemografinio klausimyno pavyzdžio ir kiti sugalvoti darbo autorės. Klausimas apie užimamas pareigas sudarytas remiantis galiojančia Lietuvos profesijų klasifikatoriaus versija LPK 2012 (žr. <http://www.profesijuklasifikatorius.lt/>).

2.3. Tyrimo eiga. Tiriamųjų apklausa buvo vykdoma nuo 2019 metų vasario iki 2020 metų sausio mėnesio pabaigos. Pirmiausia, anketos buvo pateiktos pažįstamoms moterims, tarp jų ir draugių pažįstamoms. Tyrime dalyvavo vieno iš Klaipėdos lopšelio–darželio vaikų mamos, kurioms anketas perdavė grupės auklėtojos. Darželio direktorė leido tyrėjai pristatyti tyrimą darželio grupių auklėtojų susirinkime ir joms buvo išdalinti vokai su anketomis, kurias auklėtojos perdavė užpildyti vaikų motinoms. Mamos užpildytas anketas užklijuotuose vokuose perdavė auklėtojoms, šios – atnešė direktorės pavaduotojai, kuri perdavė juos tyrėjai. Taip pat anketos buvo išdalintos moterims, dirbančioms viename iš Vilniaus miesto „Sodros“ padalinių ir atrankos į „Klaipėdos kūrybiškas verslo uostas“ projektą kandidatėms. Kai kurioms tiriamosioms anketos buvo dalinamos ir viešose vietose – parduotuvėse dirbančioms pardavėjoms, viešajame transporte. Taip pat buvo sukurta elektroninė anketa ir nuoroda siunčiama asmeniškai tiriamosioms per socialinio tinklo „Facebook Messenger“ programėlę. Kadangi, nedirbančių ir turinčių vaikų ir nedirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėse trūko tiriamųjų, į socialinio tinklo Facebook grupę „Klaipėdos miesto virtuali mamų bendruomenė“ buvo parašytas skelbimas, kad norinčios dalyvauti tyrime moterys komentuotų po skelbimu, jog nori dalyvauti tyrime ir joms asmenine žinute buvo nusiųsta anketos nuoroda. Už užpildytą anketą jos gavo po dovanėlę – paštu joms buvo išsiųsti auskarai.

2.4. Duomenų apdorojimas. Tyrimo metu gauti duomenys apdoroti kompiuterinėmis programomis *SPSS 20.0*, *Microsoft Word* bei *Microsoft Excel*. Aprašomosios statistinės analizės metodais skaičiuoti vidurkiai, dažniai, procentai, standartiniai nuokrypiai. Vidiniams skalių patikimumams nustatyti skaičiuotas Cronbacho alfa koeficientas. Pasiskirstymo normalumui nustatyti taikytas Shapiro – Wilk testas ir vertintos histogramos, stačiakampės diagramos, asimetrijos ir eksceso koeficientai. LPGS-P skalės duomenų skirstinys buvo statistiškai reikšmingai nukrypęs nuo normaliojo pasiskirstymo ($p < 0,05$), o asimetrijos ir eksceso koeficientų reikšmės nepateko į intervalą nuo -1 iki 1 (žr. 2 priedą). Tam, kad būtų palyginta moterų psichologinės gerovės raiška skirtingose tiriamųjų grupėse taikytas neparаметrinis Kruskal – Wallis kriterijus trims nepriklausomoms imtims. Karjeros adaptyvumo skalės duomenų normaliojo pasiskirstymo analizėje Shapiro – Wilk p reikšmė buvo mažesnė už 0,05, tačiau asimetrijos ir eksceso koeficientų reikšmės patenka į intervalą nuo -1 iki 1 (žr. 2 priedą). Todėl grupių palyginimui taikyta vienfaktorė dispersinė analizė ANOVA (naudotas Bonferroni *post hoc* kriterijus). Profesinio tapatumo dimensijų raiškos tiriamųjų grupėse palyginimui buvo taikytas Kruskal – Wallis testas, nes tikrinant duomenų normalumą skirstinys buvo statistiškai reikšmingai nukrypęs nuo normaliojo pasiskirstymo ($p < 0,05$), o kai kurios asimetrijos ir eksceso koeficiento reikšmės buvo didesnės už -1 (žr. 2 priedą). Sąsajoms nustatyti taikyta Spearman koreliacinė analizė. Siekiant nustatyti kaip karjeros adaptyvumo gebėjimai ir profesinio tapatumo procesai prognozuoja psichologinę gerovę, taikyta tiesinė regresinė analizė. Kadangi psichologinės gerovės skalės duomenys buvo nukrypę nuo normaliojo pasiskirstymo (žr. 2

priedą), LPGS-P bendros skalės duomenims buvo taikoma transformacija. Pagal duomenų pasiskirstymo formą, vertinant histogramą, buvo pasirinkta formulė transformacijai – *reflect and square root* (Pallant, 2007). Duomenų pasiskirstymas po transformacijos pateiktas 24 priede, kur Shapiro – Wilk testas rodo, jog nėra nuokrypio nuo normaliojo pasiskirstymo ($p > 0,05$). Kadangi transformacijos metu LPGS-P bendros skalės reikšmės buvo apverstos, Beta (β) koeficientai regresinėje analizėje interpretuojami atvirkščia tvarka, t.y. neigiami koeficientai rodo teigiamą prognozę, o teigiami koeficientai rodo neigiamą prognozę.

2.5. Tyrimo etika. Tyrimo metu laikytasi Psichologų profesinės etikos kodekso pagarbos žmogaus teisėms ir orumui principo. Anketos pradžioje buvo parašyta informacija apie tyrimą, nurodytas tyrimo tikslas ir paaiškinta, kokiais tikslais bus naudojami surinkti duomenys. Buvo renkama tik tokia informacija, kuri yra susijusi su tyrimo tikslu ir informacija buvo panaudota tik tyrimo tikslams. Tyrimo metu buvo laikomasi konfidencialumo ir užtikrinamas duomenų anonimiškumas. Tyrimo anketos buvo išdalintos vokuose, užpildytos anketos buvo grąžintos užklijuotuose vokuose. Trečiųjų asmenų, padėjusių surinkti anketas tyrime, buvo prašoma daryti taip pat – iš tiriamųjų surinkti anketas, įdėtas į užklijuotą voką. Duomenų anonimiškumas užtikrintas neprašant nurodyti informacijos, kuri galėtų padėti identifikuoti asmenį. Anketoje informuota, jog bus pristatomi tik apibendrinti dalyvių atsakymai. Kiekviena tiriamoji turėjo teisę pasirinkti dalyvauti tyrime ar ne. Tyrime taip pat laikytasi profesinės kompetencijos principo, nes buvo naudojamos Lietuvoje adaptuotos ir vidiniu suderinamumu pasižyminčios skalės. Laikytasi ir profesinio garbingumo principo – buvo nurodyta tyrėjos vardas pavardė, institucija, kurioje studijuoja ir studijų programa.

3. TYRIMO REZULTATAI

3.1. Psichologinės gerovės, karjeros adaptyvumo ir profesinio tapatumo palyginimas tiriamųjų grupėse

Tam, kad palygintume moterų psichologinės gerovės raišką skirtingose tiriamųjų grupėse taikytas neparametrinis Kruskal – Wallis kriterijus trims nepriklausomoms imtims. Rezultatai pateikiami 2 lentelėje.

2 lentelė. Psichologinės gerovės tiriamųjų grupėse palyginimas

Pasitenkinimo sritis	Dirbančios ir turinčios vaikų	Nedirbančios ir turinčios vaikų	Dirbančios ir neturinčios vaikų	$\chi^2(df)$	p
	Vidutinis rangas (N)				
Buitinėmis sąlygomis	179,93 (123)	166,69 (107)	150,10 (102)	5,68 (2)	0,058
Finansine padėtimi	176,30 (123)	164,07 (107)	157,23 (102)	2,38 (2)	0,303
Darbu	169,15 (123)	130,67 (77)	145,94 (102)	10,09 (2)	0,006
Šeima	183,96 (123)	174,82 (107)	136,73 (94)	17,21 (2)	<0,001
Gyvenimo kasdienybe	183,42 (123)	151,61 (107)	161,72 (102)	7,01 (2)	0,03
Savimi kaip asmenybe	186,42 (123)	146,84 (107)	163,10 (102)	10,51 (2)	0,005
Savo padėtimi visuomenėje	189,46 (123)	147,06 (107)	159,21 (102)	12,55 (2)	0,002
Tarpasmeniniais santykiais	181,54 (123)	163,41 (107)	151,60 (102)	5,91 (2)	0,052
Savo fizine sveikata	177,66 (123)	172,07 (107)	147,20 (102)	6,43 (2)	0,04
Savo dvasine savijauta	180,17 (123)	166,07 (107)	150,48 (102)	5,51 (2)	0,064
Savo laisvalaikiu	164,41 (123)	165,05(107)	170,54 (102)	0,27 (2)	0,873
Tuo, kad esu moteris	170,57 (123)	168,16 (107)	159,84 (102)	1,37 (2)	0,505
Gyvenimu praityje	181,99 (123)	176,87 (107)	136,95 (102)	14,59 (2)	0,001
Gyvenimu dabartyje	180,76 (123)	166,57 (107)	149,24 (102)	6,38 (2)	0,041
Ateities perspektyvomis	176,46 (123)	152,86 (107)	168,80 (102)	3,74 (2)	0,154
Gyvenimu apskritai	175,74 (123)	166,88 (107)	154,95 (102)	2,81 (2)	0,246
LPGS-P: Bendra skalė	192,45 (124)	152,77 (107)	149,61 (102)	14,35 (2)	0,001

Pastaba. Statistiškai reikšmingi skirtumai, vidutinių rangų aukščiausios ir žemiausios vertės pažymėtos paryškintu šriftu.

Analizuojant 2 lentelės rezultatus matyti, kad dirbančios ir turinčios vaikų moterys yra labiau patenkintos *darbu, šeima, gyvenimo kasdienybe, savimi kaip asmenybe, savo padėtimi visuomenėje,*

savo fizine sveikata, gyvenimu praeityje ir gyvenimu dabartyje, nei nedirbančios ir turinčios vaikų, bei dirbančios ir neturinčios vaikų moterys. Matyti ir tai, kad *bendra savijauta ir gerovė*, kurią rodo bendras skalės įvertis, statistiškai reikšmingai buvo didesnė taip pat dirbančių ir turinčių vaikų moterų tarpe. Aptariant statistiškai reikšmingus skirtumus tarp grupių matome, jog *darbu, gyvenimo kasdienybe, savimi kaip asmenybe ir savo padėtimi visuomenėje* mažiausiai patenkintos moterys, kurios nedirba ir turi vaikų. O *šeima, savo fizine sveikata, gyvenimu praeityje ir dabartyje* mažiausiai patenkintos buvo dirbančios ir vaikų neturinčios moterys. Pastarosios taip pat pasižymėjo prastesne *bendra savijauta ir gerove*, nei kitose tiriamųjų grupėse esančios moterys.

Analizuojant karjeros adaptyvumo gebėjimų skirtumus tiriamųjų grupėse, buvo taikyta vienfaktorė dispersinė analizė ANOVA (naudotas Bonferroni *post hoc* kriterijus). Rezultatai pateikti 3 lentelėje.

3 lentelė. Karjeros adaptyvumo gebėjimų tiriamųjų grupėse palyginimas

Karjeros adaptyvumo dimensijos	Dirbančios ir turinčios vaikų	Nedirbančios ir turinčios vaikų	Dirbančios ir neturinčios vaikų	F (df)	p
	M (SD)				
Domėjimasis	3,61 (0,79)b	3,27 (0,86)a	3,44 (0,79)	4,84 (2, 329)	0,008
Kontrolė	3,89 (0,67)	3,83 (0,77)	3,83 (0,71)	0,35 (2, 329)	0,708
Smalsumas	3,71 (0,83)b	3,40 (0,80)a	3,52 (0,72)	4,62 (2, 329)	0,011
Pasitikėjimas savimi	4,04 (0,64)b	3,79 (0,81)a	3,83 (0,68)	4,30 (2, 329)	0,014
Bendras karjeros adaptyvumo įvertis	3,81 (0,64)b	3,57 (0,69)a	3,65 (0,60)	4,17 (2, 329)	0,016

Pastaba. Naudotas Bonferroni *post hoc* kriterijus; a – nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas, lyginant su dirbančių ir turinčių vaikų grupe; b – nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas, lyginant su nedirbančių ir turinčių vaikų grupe. Statistiškai reikšmingi skirtumai, aukščiausios ir žemiausios vertės grupių vidurkiai pažymėti paryškintu šriftu.

Peržvelgus 3 lentelės duomenis matyti, jog karjeros adaptyvumo dimensijos *domėjimasis, smalsumas, pasitikėjimas savimi* ir *bendras karjeros adaptyvumas* statistiškai reikšmingai skyrėsi dirbančių ir turinčių vaikų ir nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėse. Šie gebėjimai labiausiai išreikšti dirbančių ir turinčių vaikų moterų grupėje, o mažiausiai – nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje.

Tam, kad palygintume profesinio tapatumo dimensijų raišką tiriamųjų grupėse, palyginimui buvo taikytas Kruskal – Wallis testas. Rezultatai pateikiami 4 lentelėje.

4 lentelė. Profesinio tapatumo dimensijų palyginimas tiriamųjų grupėse

Profesinio tapatumo dimensijos	Dirbančios ir turinčios vaikų	Nedirbančios ir turinčios vaikų	Dirbančios ir neturinčios vaikų	$\chi^2(df)$	p
	Vidutinis rangas (N)				
Įsipareigojimas	186,13 (123)	129,02 (107)	182,15 (102)	24,296 (2)	<0,001
Išsamus tyrinėjimas	179,48 (123)	138,49 (107)	180,24 (102)	13,518 (2)	0,001
Įsipareigojimo persvarstymas	148,85 (123)	199,11 (107)	153,57 (102)	18,519 (2)	<0,001

Pastaba. Statistiškai reikšmingi skirtumai, vidutinių rangų aukščiausios ir žemiausios vertės pažymėtos paryškintu šriftu.

Analizuojant 4 lentelėje pateiktus rezultatus, matyti, kad visose profesinio tapatumo dimensijose buvo statistiškai reikšmingi skirtumai tarp tiriamųjų grupių. *Įsipareigojimo* dimensija labiausiai išreikšta dirbančių ir turinčių vaikų moterų tarpe, taip pat išaiškėja, kad gana stipriai ši dimensija išreikšta ir dirbančių, bet neturinčių vaikų moterų tarpe. Mažiausiai *įsipareigojimu* pasižymėjo nedirbančios ir turinčios vaikų moterys, tarp kurių taip pat mažiausiai išreikštas *išsamus tyrinėjimas*. Dirbančios ir neturinčios vaikų moterys pasižymėjo labiausiai išreikštu *išsamiu tyrinėjimu*, kuris gana stipriai buvo išreikštas ir dirbančių bei turinčių vaikų tiriamųjų tarpe. *Įsipareigojimo persvarstymas* labiausiai buvo būdingas nedirbančioms ir vaikų turinčioms moterims, o mažiausiai būdingas dirbančioms ir turinčioms vaikų moterims.

3.2. Psichologinės gerovės, karjeros adaptyvumo ir profesinio tapatumo sąsajos

Siekiant nustatyti, ar moterų patiriama psichologinė gerovė, karjeros adaptyvumas ir profesinis tapatumas yra tarpusavyje susiję, buvo atlikta koreliacinė analizė (taikytas Spearman koreliacijos koeficientas). Psichologinės gerovės ir karjeros adaptyvumo sąsajos pateiktos 5 lentelėje.

5 lentelė. Psichologinės gerovės ir karjeros adaptyvumo sąsajos

Pasitenkinimo sritis	Karjeros adaptyvumo dimensijos				
	Domėjimasis (r _s)	Kontrolė (r _s)	Smalsumas (r _s)	Pasitikėjimas savimi (r _s)	Bendras karjeros adaptyvumo įvertis (r _s)
Buitinėmis sąlygomis	0,253**	0,260**	0,307**	0,281**	0,327**
Finansine padėtimi	0,293**	0,286**	0,276**	0,332**	0,344**
Darbu	0,304**	0,273**	0,279**	0,325**	0,342**
Šeima	0,193**	0,265**	0,194**	0,255**	0,258**
Gyvenimo kasdienybe	0,356**	0,382**	0,316**	0,319**	0,401**
Savimi kaip asmenybe	0,386**	0,466**	0,417**	0,362**	0,479**

5 lentelės tęsinys

Savo padėtimi visuomenėje	0,447**	0,392**	0,368**	0,351**	0,467**
Tarpasmeniniai santykiai	0,312**	0,387**	0,313**	0,344**	0,396**
Savo fizine sveikata	0,239**	0,225**	0,171**	0,185**	0,230**
Savo dvasine savijauta	0,368**	0,428**	0,345**	0,330**	0,427**
Savo laisvalaikiu	0,308**	0,312**	0,276**	0,271**	0,342**
Tuo, kad esu moteris	0,170**	0,216**	0,109*	0,170**	0,195**
Gyvenimu praeityje	0,199**	0,203**	0,233**	0,192**	0,241**
Gyvenimu dabartyje	0,377**	0,460**	0,322**	0,360**	0,439**
Ateities perspektyvomis	0,435**	0,374**	0,391**	0,294**	0,438**
Gyvenimu apskritai	0,379**	0,415**	0,323**	0,344**	0,433**
LPGS-P: Bendra skalė	0,454**	0,448**	0,420**	0,412**	0,509**

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

Kaip matyti rezultatuose, visos psichologinės gerovės pasitenkinimo sritys statistiškai reikšmingai koreliuoja su visomis karjeros adaptyvumo dimensijomis ir ryšys tarp jų yra teigiamas. Stipriausias iš visų ryšys nustatytas tarp LPGS-P bendros skalės ir bendro karjeros adaptyvumo įverčių ($r_s = 0,509$). Galima teigti, kad kuo labiau išreikšti karjeros adaptyvumo gebėjimai ir *bendras karjeros adaptyvumas*, tuo didesnis pasitenkinimas visomis psichologinės gerovės sritimis, geresnė *bendra savijauta* bei aukštesnė *gerovė*.

Buvo ieškota sąsajų tarp psichologinės gerovės ir karjeros adaptyvumo ir kiekvienoje tiriamųjų grupėje. Rezultatai pateikti 3–5 prieduose. Dirbančių ir turinčių vaikų moterų grupėje karjeros adaptyvumo dimensija *domėjimasis* koreliuoja su daugumos psichologinės gerovės sričių vertinimu, išskyrus pasitenkinimą *buitinėmis sąlygomis* ir *savo lytimi*. Nedirbančių ir turinčių vaikų moterų grupėje *domėjimasis* koreliuoja su pasitenkinimu visomis psichologinės gerovės sritimis. Dirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje ši dimensija koreliuoja su dauguma psichologinės gerovės sričių, išskyrus pasitenkinimą *šeima*, *savo fizine sveikata* ir *gyvenimu praeityje*. Visi ryšiai buvo teigiami, tai parodo, kad kuo labiau yra išreikštas karjeros adaptyvumo gebėjimas *domėjimasis* skirtingose tiriamųjų grupėse, tuo didesnis pasitenkinimas dauguma psichologinės gerovės sričių.

Karjeros adaptyvumo dimensija *kontrolė* dirbančių ir turinčių vaikų moterų grupėje koreliuoja su daugumos psichologinės gerovės sričių vertinimu, išskyrus pasitenkinimą *buitinėmis sąlygomis* ir *šeima*. Nedirbančių ir turinčių vaikų moterų grupėje *kontrolė* susijusi su daugumos psichologinės gerovės sričių vertinimu, išskyrus pasitenkinimą *darbu*, *savo fizine sveikata*, *lytimi* ir

gyvenimu praeityje. Dirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje ši dimensija koreliuoja su pasitenkinimu visomis psichologinės gerovės sritimis. Visi ryšiai buvo teigiami, todėl galima teigti, kad kuo labiau yra išreikštas karjeros adaptyvumo gebėjimas *kontrolė* skirtingose tiriamųjų grupėse, tuo didesnis pasitenkinimas dauguma psichologinės gerovės sričių.

Karjeros adaptyvumo dimensija *smalsumas* dirbančių ir turinčių vaikų moterų grupėje koreliuoja su daugumos psichologinės gerovės sričių vertinimu, išskyrus pasitenkinimą *šeima, savo fizine sveikata, savo laisvalaikiu ir savo lytimi*. Nedirbančių ir turinčių vaikų moterų grupėje *smalsumas* taip pat susijęs su pasitenkinimu dauguma psichologinės gerovės sričių, išskyrus pasitenkinimą *finansine padėtimi, darbu, savo fizine sveikata, lytimi ir gyvenimu praeityje*. Dirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje *smalsumas* susijęs taip pat su daugumos psichologinės gerovės sričių vertinimu, išskyrus pasitenkinimą *šeima* ir *savo lytimi*. Visos koreliacijos teigiamos. Taigi, kuo labiau yra išreikštas karjeros adaptyvumo gebėjimas *smalsumas* skirtingose tiriamųjų grupėse, tuo didesnis pasitenkinimas dauguma psichologinės gerovės sričių.

Dirbančių ir turinčių vaikų moterų grupėje karjeros adaptyvumo dimensija *pasitikėjimas savimi* koreliuoja su daugumos psichologinės gerovės sričių vertinimu, išskyrus pasitenkinimą *šeima, savo fizine sveikata, lytimi ir gyvenimu praeityje*. Nedirbančių ir turinčių vaikų moterų grupėje *pasitikėjimas savimi* taip pat susijęs su pasitenkinimu dauguma psichologinės gerovės sričių, išskyrus pasitenkinimą *savo lytimi*. Dirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje *pasitikėjimas savimi* taip pat susijęs su daugumos psichologinės gerovės sričių vertinimu, išskyrus pasitenkinimą *gyvenimu praeityje*. Visi ryšiai buvo teigiami, ir tai reiškia, jog kuo labiau yra išreikštas karjeros adaptyvumo gebėjimas *pasitikėjimas savimi* tiriamųjų grupėse, tuo labiau tiriamosios yra patenkintos dauguma psichologinės gerovės sričių.

Bendras karjeros adaptyvumas dirbančių ir turinčių vaikų moterų grupėje koreliuoja su visomis psichologinės gerovės sritimis. Nedirbančių ir turinčių vaikų moterų grupėje *bendras karjeros adaptyvumas* susijęs su daugumos psichologinės gerovės sričių vertinimu, išskyrus pasitenkinimą *savo lytimi*. Dirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje *bendras karjeros adaptyvumas* taip pat susijęs su daugumos psichologinės gerovės sričių vertinimu, išskyrus pasitenkinimą *šeima*. Visos koreliacijos teigiamos. Taigi, kuo labiau išreikštas *bendras karjeros adaptyvumas*, tuo didesnis pasitenkinimas psichologinės gerovės sritimis tiriamųjų grupėse.

Taip pat tyrimo metu buvo nagrinėjamos ir sąajos tarp psichologinės gerovės ir profesinio tapatumo. Rezultatai pateikiami 6 lentelėje.

6 lentelė. Psichologinės gerovės ir profesinio tapatumo sąsajos

Pasitenkinimo sritis	Profesinio tapatumo dimensijos		
	Įsipareigojimas (r _s)	Išsamus tyrinėjimas (r _s)	Įsipareigojimo persvarstymas (r _s)
Buitinėmis sąlygomis	0,173**	0,114*	-0,119*
Finansine padėtimi	0,350**	0,092	-0,241**
Darbu	0,496**	0,230**	-0,457**
Šeima	0,114*	0,023	-0,071
Gyvenimo kasdienybėje	0,335**	0,108	-0,222**
Savimi kaip asmenybe	0,329**	0,187**	-0,248**
Savo padėtimi visuomenėje	0,405**	0,182**	-0,293**
Tarpasmeniniais santykiais	0,246**	0,088	-0,199**
Savo fizine sveikata	0,186**	0,160**	-0,118*
Savo dvasine savijauta	0,302**	0,135*	-0,144**
Savo laisvalaikiu	0,292**	0,103	-0,098
Tuo, kad esu moteris	0,088	-0,06	-0,065
Gyvenimu praeityje	0,162**	0,135*	-0,087
Gyvenimu dabartyje	0,274**	0,025	-0,174**
Ateities perspektyvomis	0,445**	0,217**	-0,356**
Gyvenimu apskritai	0,318**	0,078	-0,210**
LPGS-P: Bendra skalė	0,436**	0,206**	-0,313**

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

Pateiktuose rezultatuose matyti, kad profesinio tapatumo *įsipareigojimas* koreliuoja su daugumos psichologinės gerovės sričių vertinimu, išskyrus *pasitenkinimą savo lytimi*, o visos koreliacijos teigiamos. *Išsamaus tyrinėjimo* dimensija susijusi su tokiais psichologinės gerovės sritimis: *pasitenkinimu buitinėmis sąlygomis, darbu, savimi kaip asmenybe, savo padėtimi visuomenėje, savo fizine sveikata, dvasine savijauta, gyvenimu praeityje, ateities perspektyvomis ir bendra savijauta ir gerove*, koreliacijos teigiamos. Taigi, kuo būdingesnis profesinio tapatumo *įsipareigojimas* ir *išsamus tyrinėjimas*, tuo geresnė *bendra savijauta* ir aukštesnė *gerovė* ir didesnis pasitenkinimas minėtomis psichologinės gerovės sritimis. *Įsipareigojimo persvarstymo* dimensija koreliuoja su tokiais psichologinės gerovės sritimis: *pasitenkinimu buitinėmis sąlygomis, finansine*

padėtimi, darbu, gyvenimo kasdienybe, savimi kaip asmenybe, savo padėtimi visuomenėje, tarpasmeniniais santykiais, savo fizine sveikata, savo dvasine savijauta, gyvenimu dabartyje, ateities perspektyvomis, gyvenimu apskritai ir bendra savijauta ir gerove, o koreliacijos neigiamos. Taigi, kuo būdingesnis įsipareigojimo persvarstymas, tuo mažesnis pasitenkinimas minėtomis psichologinės gerovės sritimis, taip pat prastesnė asmens bendra savijauta ir gerovė.

Buvo ieškota sąsajų tarp psichologinės gerovės ir profesinio tapatumo ir kiekvienoje tiriamųjų grupėje. Rezultatai pateikti 6–8 prieduose. Dirbančių ir turinčių vaikų moterų grupėje profesinio tapatumo dimensija *įsipareigojimas* koreliuoja su daugumos psichologinės gerovės sričių vertinimu, išskyrus pasitenkinimą *buitinėmis sąlygomis* ir *savo lytimi*. Nedirbančių ir turinčių vaikų moterų grupėje *įsipareigojimas* taip pat susijęs su pasitenkinimu dauguma psichologinės gerovės sričių, išskyrus pasitenkinimą *šeima, savo lytimi* ir pasitenkinimą *gyvenimu praeityje*. Dirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje *įsipareigojimas* susijęs taip pat su daugumos psichologinės gerovės sričių vertinimu, išskyrus pasitenkinimą *buitinėmis sąlygomis, šeima, savo fizine sveikata ir lytimi*. Visi ryšiai teigiami, tai reiškia, jog ir skirtingose tiriamųjų grupėse esant labiau išreikštam profesinio tapatumo *įsipareigojimui*, didėja pasitenkinimas dauguma psichologinės gerovės sričių, taip pat gerėja *bendra savijauta* ir didėja *gerovė*.

Dirbančių ir vaikų turinčių moterų grupėje profesinio tapatumo dimensija *išsamus tyrinėjimas* susijęs su šiomis psichologinės gerovės sritimis: pasitenkinimu *darbu, šeima, savimi kaip asmenybe, savo dvasine savijauta, ateities perspektyvomis, gyvenimu apskritai ir bendra savijauta ir gerove*, ryšiai teigiami. Taigi, šioje tiriamųjų grupėje esant labiau išreikštam išsamiam tyrinėjimui, didėja pasitenkinimas minėtomis psichologinės gerovės sritimis. *Išsamus tyrinėjimas* nedirbančių ir turinčių vaikų moterų grupėje teigiamu ryšiu susijęs su pasitenkinimu *darbu* ir *savo fizine sveikata*, kas rodo, jog esant išreikštam *išsamiam tyrinėjimui*, didėja pasitenkinimas *darbu* ir *fizine sveikata*. Neigiamu ryšiu *išsamus tyrinėjimas* buvo susijęs su pasitenkinimu *savo lytimi*, kas rodo, jog kuo *išsamiau* nedirbančios ir turinčios vaikų tiriamosios *tyrinėja* karjeros įsipareigojimus, tuo mažesnis jų pasitenkinimas tuo, *jog yra moteris*. Dirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje *išsamus tyrinėjimas* susijęs su pasitenkinimu *buitinėmis sąlygomis, savo padėtimi visuomenėje, savo laisvalaikiu* ir *gyvenimu praeityje*, koreliacijos teigiamos. Taigi, kuo labiau būdingas *išsamus tyrinėjimas*, tuo didesnis pasitenkinimas minėtomis psichologinės gerovės sritimis.

Profesinio tapatumo dimensija *įsipareigojimo persvarstymas* dirbančių ir turinčių vaikų moterų grupėje koreliuoja su dauguma psichologinės gerovės sričių, išskyrus pasitenkinimą *buitinėmis sąlygomis, savo fizine sveikata, savo dvasine savijauta, savo laisvalaikiu* ir *gyvenimu praeityje*, ryšiai neigiami. Nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje *įsipareigojimo persvarstymas* susijęs su pasitenkinimu *finansine padėtimi, darbu, savo padėtimi visuomenėje, ateities perspektyvomis* ir *bendra savijauta ir gerove*, koreliacijos koeficientai neigiami. Dirbančių ir

neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje *įsipareigojimo persvarstymas* susijęs su dauguma psichologinės gerovės sričių, išskyrus *pasitenkinimą buitinėmis sąlygomis, šeima, tarpasmeniniais santykiais ir savo lytimi*, ryšiai neigiami. Taigi, kuo labiau būdingas *įsipareigojimo persvarstymas* visose tiriamųjų grupėse, tuo mažesnis pasitenkinimas minėtomis psichologinės gerovės sritimis bei prastesnė *bendra savijauta ir gerovė*.

Karjeros adaptyvumo ir profesinio tapatumo sąsajų rezultatai pateikti 7 lentelėje.

7 lentelė. Karjeros adaptyvumo ir profesinio tapatumo sąsajos

Karjeros adaptyvumo dimensijos	Profesinio tapatumo dimensijos		
	Įsipareigojimas (r _s)	Išsamus tyrinėjimas (r _s)	Įsipareigojimo persvarstymas (r _s)
Domėjimasis	0,479**	0,326**	-0,266**
Kontrolė	0,319**	0,107	-0,150**
Smalsumas	0,440**	0,364**	-0,216**
Pasitikėjimas savimi	0,325**	0,144**	-0,133*
Bendras karjeros adaptyvumo įvertis	0,462**	0,287**	-0,232**

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

Analizuojant 7 lentelėje pateiktus rezultatus matyti, kad visi karjeros adaptyvumo gebėjimai ir *bendras karjeros adaptyvumas* koreliuoja su profesinio tapatumo dimensija *įsipareigojimu*, koreliacija teigiama. Taigi, galima teigti, kad didėjant *karjeros adaptyvumui* ir karjeros adaptyvumo gebėjimams, didėja ir *įsipareigojimas*. Ir atvirkščiai, kuo labiau būdingas *įsipareigojimas*, tuo labiau būdingi karjeros adaptyvumo gebėjimai bei *bendras karjeros adaptyvumas*. *Domėjimosi, smalsumo* ir *pasitikėjimo savimi* gebėjimai ir *bendras karjeros adaptyvumas* koreliuoja su *išsamiu tyrinėjimu*, koreliacija teigiama. Galima teigti, jog pasireiškus šiems karjeros adaptyvumo gebėjimams ir *bendram karjeros adaptyvumui*, didėja *išsamus tyrinėjimas*. Ir atvirkščiai, *išsamiau tyrinėjant* dabartinius įsipareigojimus, labiau būdingi šie karjeros adaptyvumo gebėjimai ir *bendras karjeros adaptyvumas*. Taip pat buvo nustatyti statistiškai reikšmingi ryšiai tarp visų karjeros adaptyvumo dimensijų, *bendro karjeros adaptyvumo* ir *įsipareigojimo persvarstymo*, o koreliacija neigiami. Taigi, didėjant *bendram karjeros adaptyvumui* ir jo gebėjimams, mažiau būdingas *įsipareigojimo persvarstymas* ir atvirkščiai, kuo labiau *persvarstomi įsipareigojimai*, tuo mažiau būdingas *bendras karjeros adaptyvumas* ir jo gebėjimai.

Buvo ieškota sąsajų tarp karjeros adaptyvumo ir profesinio tapatumo ir kiekvienoje tiriamųjų grupėje. Rezultatai pateikti 9–11 prieduose. Visose trijose tiriamųjų grupėse visi karjeros adaptyvumo gebėjimai ir *bendras karjeros adaptyvumas* koreliuoja su profesinio tapatumo dimensija *įsipareigojimu*, koreliacijos koeficientai teigiami. Taigi, kuo labiau būdingi karjeros adaptyvumo gebėjimai ir *bendras karjeros adaptyvumas* tiriamųjų grupėse, tuo labiau būdingas ir *įsipareigojimas*.

Ir atvirkščiai, kuo labiau būdingas *įsipareigojimas*, tuo labiau būdingi *karjeros adaptyvumo gebėjimai* ir *bendras karjeros adaptyvumas*.

Dirbančių ir turinčių vaikų ir dirbančių ir neturinčių vaikų moterų grupėse *domėjimosi ir smalsumo* gebėjimai ir *bendras karjeros adaptyvumas* susiję su profesinio tapatumo dimensija *išsamus tyrinėjimas*. Nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje karjeros adaptyvumo gebėjimai *domėjimasis, smalsumas, pasitikėjimas savimi* ir *bendras karjeros adaptyvumas* susiję su *išsamiu tyrinėjimu*. Visi ryšiai teigiami, tai reiškia, jog dirbančių moterų tiriamųjų grupėje esant labiau išreikštiems *domėjimosi* ir *smalsumo* gebėjimams ir *bendram karjeros adaptyvumui*, labiau būdingas *išsamus tyrinėjimas* ir atvirkščiai – kuo labiau dirbančios moterys *išsamiai tyrinėja* savo įsipareigojimus, tuo labiau joms būdingas *domėjimasis, smalsumas* ir *bendras karjeros adaptyvumas*. Nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje, be minėtų gebėjimų, ir esant išreikštam *pasitikėjimui savimi*, didėja *išsamus tyrinėjimas*.

Dirbančių ir turinčių vaikų grupėje visos karjeros adaptyvumo dimensijos ir *bendras karjeros adaptyvumas* susiję su profesinio tapatumo dimensija *įsipareigojimo persvarstymu*. Visi ryšiai neigiami, taigi, kuo labiau išreikšti karjeros adaptyvumo gebėjimai ir *bendras karjeros adaptyvumas*, tuo mažiau būdingas *įsipareigojimo persvarstymas* ir atvirkščiai – kuo labiau būdingas *įsipareigojimo persvarstymas*, tuo mažiau išreikšti karjeros adaptyvumo gebėjimai ir *bendras karjeros adaptyvumas*. Nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje nenustatyta statistiškai reikšmingų ryšių tarp karjeros adaptyvumo ir profesinio tapatumo dimensijų. Dirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje karjeros adaptyvumo gebėjimai *domėjimasis, kontrolė, smalsumas* ir *bendras karjeros adaptyvumas* susiję su *įsipareigojimo persvarstymu*, ryšiai neigiami. Taigi, šioje tiriamųjų grupėje esant labiau išreikštiems minėtiems karjeros adaptyvumo gebėjimams ir *bendram karjeros adaptyvumui*, mažiau būdingas *įsipareigojimo persvarstymas* ir atvirkščiai – kuo labiau būdingas *įsipareigojimo persvarstymas*, tuo mažiau išreikšti šie karjeros adaptyvumo gebėjimai ir *bendras karjeros adaptyvumas*.

3.3. Sąsajos tarp psichologinės gerovės, karjeros adaptyvumo, profesinio tapatumo ir sociodemografinių matmenų

Analizuojant rezultatus, buvo ieškota ir sąsajų tarp psichologinės gerovės, karjeros adaptyvumo, profesinio tapatumo ir tokių sociodemografinių matmenų kaip: tiriamųjų amžius, išsilavinimas, turimų vaikų skaičius, jauniausio vaiko amžius, finansinė padėtis, santuokos trukmė ir gyvenimo su partneriu trukmė. Buvo atlikta koreliacinė analizė (taikytas Spearman koreliacijos koeficientas). 8 lentelėje pateikti tie sociodemografiniai matmenys, kurie buvo statistiškai reikšmingai susiję su psichologinės gerovės sritimis. Sąsajos tarp psichologinės gerovės ir sociodemografinių matmenų, kurios nebuvo statistiškai reikšmingos, pateiktos 12 priede. Buvo

ieškota ir sąsajų tarp psichologinės gerovės ir sociodemografinių matmenų kiekvienoje tiriamųjų grupėje. Rezultatai pateikti 15–17 prieduose.

8 lentelė. Psichologinės gerovės ir sociodemografinių matmenų sąsajos

Pasitenkinimo sritis	Amžius (r_s)	Išsilavinimas (r_s)	Finansinė padėtis (r_s)	Santuokos trukmė (r_s)
Buitinėmis sąlygomis	0,011	0,128*	0,265**	0,117
Finansine padėtimi	0,056	0,103	0,525**	0,148*
Darbu	0,048	0,063	0,220**	0,263**
Šeima	0,016	-0,042	0,099	0,157*
Gyvenimo kasdienybė	0,052	0,067	0,140*	0,201**
Savimi kaip asmenybė	0,135*	0,017	0,135*	0,221**
Savo padėtimi visuomenėje	0,146**	0,173**	0,225**	0,211**
Tarpasmeniniais santykiais	0,028	0,087	0,127*	0,183**
Savo fizine sveikata	0,077	0,025	0,137*	0,125
Savo dvasine savijauta	0,120*	0,016	0,148**	0,149*
Savo laisvalaikiu	0,048	-0,059	0,171**	0,072
Tuo, kad esu moteris	0,010	-0,028	0,107	0,069
Gyvenimu praeityje	0,105	0,035	0,017	0,169*
Gyvenimu dabartyje	0,091	-0,038	0,226**	0,176**
Ateities perspektyvomis	-0,004	0,068	0,259**	0,169*
Gyvenimu apskritai	0,035	0,044	0,191**	0,149*
LPGS-P: Bendra skalė	0,102	0,090	0,257**	0,218**

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

Pateiktuose rezultatuose matyti, kad *amžius* susijęs su tokiomis psichologinės gerovės sritimis kaip pasitenkinimas *savimi kaip asmenybė*, *savo padėtimi visuomenėje* ir *savo dvasine savijauta*, koreliacija teigiama. Taigi, kuo vyresnės tiriamosios, tuo jos labiau patenkintos minėtomis sritimis. Dirbančių ir turinčių vaikų ir nedirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėse nebuvo nustatyta statistiškai reikšmingų sąsajų tarp psichologinės gerovės ir amžiaus. Nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje nustatyta statistiškai reikšminga sąsaja tarp pasitenkinimo *gyvenimu dabartyje* ir

amžiaus, ryšys teigiamas. Taigi, kuo vyresnės nedirbančios ir turinčios vaikų moterys, tuo jos labiau patenkintos gyvenimu dabartyje.

Išsilavinimas susijęs su pasitenkinimu *buitinėmis sąlygomis* ir *savo padėtimi visuomenėje*. Ryšys teigiamas ir tai rodo, jog kuo aukštesnis tiriamųjų *išsilavinimas*, tuo jos labiau patenkintos *buitimi* ir *savo padėtimi visuomenėje*. Dirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje *išsilavinimas* susijęs su pasitenkinimu *savo padėtimi visuomenėje*. Nedirbančių ir turinčių vaikų grupėje *išsilavinimas* susijęs su pasitenkinimu *savo padėtimi visuomenėje* ir *tarpasmeniniais santykiais*. Ryšiai teigiami, taigi, kuo aukštesnis *išsilavinimas*, tuo didesnis pasitenkinimas minėtomis sritimis. Dirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje *išsilavinimas* teigiamu ryšiu susijęs su pasitenkinimu *buitinėmis sąlygomis* ir *finansine padėtimi*, o neigiamu ryšiu – su pasitenkinimu *šeima*. Taigi, kuo aukštesnis dirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų *išsilavinimas*, tuo jos labiau patenkintos *buitinėmis sąlygomis* ir *finansine padėtimi* ir mažiau patenkintos *šeima*.

Finansinė padėtis susijusi su tokiais pasitenkinimo sritimis kaip pasitenkinimas *buitinėmis sąlygomis*, *finansine padėtimi*, *darbu*, *gyvenimo kasdienybe*, *savimi kaip asmenybe*, *savo padėtimi visuomenėje*, *tarpasmeniniais santykiais*, *savo fizine sveikata*, *dvasine savijauta*, *laisvalaikiu*, *gyvenimu dabartyje*, *ateities perspektyvomis*, *gyvenimu apskritai* ir *bendra savijauta ir gerove*, o ryšiai teigiami. Taigi, kuo geresnė *finansinė padėtis*, tuo labiau tiriamosios patenkintos minėtomis sritimis, pasižymi geresne *bendra savijauta* ir aukštesne *gerove*. Dirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje *finansinė padėtis* susijusi su pasitenkinimu tomis pačiomis sritimis, kaip bendrai tiriamųjų imtyje, išskyrus pasitenkinimą *savo fizine sveikata*. Nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje *finansinė padėtis* susijusi su pasitenkinimu *buitinėmis sąlygomis*, *finansine padėtimi*, *savo padėtimi visuomenėje*, *tarpasmeniniais santykiais*, *savo fizine sveikata*, *lytimi*, *gyvenimu dabartyje*, *ateities perspektyvomis*, *gyvenimu apskritai* ir *bendra savijauta ir gerove*. Dirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje nustatyti statistiškai reikšmingi ryšiai tarp *finansinės padėties* ir pasitenkinimo *finansine padėtimi*, *darbu* ir *padėtimi visuomenėje*. Visi ryšiai teigiami, tai reiškia, jog esant geresnei *finansinei padėčiai* tiriamųjų grupėse, didesnis ir pasitenkinimas išvardintomis sritimis.

Taip pat matome, kad buvo sąsajų tarp *santuokos trukmės* ir *pasitenkinimo finansine padėtimi*, *darbu*, *šeima*, *gyvenimo kasdienybe*, *savimi kaip asmenybe*, *savo dvasine savijauta*, *gyvenimu dabartyje*, *ateities perspektyvomis*, *gyvenimu apskritai* ir *bendra savijauta ir gerove*, o ryšys teigiamas. Taigi, kuo ilgiau *trunka santuoka*, tuo labiau tiriamosios patenkintos minėtomis psichologinės gerovės sritimis, pasižymi geresne *bendra savijauta* ir aukštesne *gerove*. Dirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje nustatytos statistiškai reikšmingos sąsajos tarp *santuokos trukmės* ir pasitenkinimo *darbu*, *savimi kaip asmenybe*, *savo padėtimi visuomenėje*, *ateities perspektyvomis*, *gyvenimu apskritai* ir *bendra savijauta ir gerove*. Nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje nenustatyta statistiškai reikšmingų ryšių tarp *santuokos trukmės* ir psichologinės gerovės sričių. Dirbančių ir

neturinčių vaikų moterų grupėje nustatyta statistiškai reikšmingos sąsajos tarp *santuokos trukmės* ir pasitenkinimo *finansine padėtimi, darbu, savimi kaip asmenybe, gyvenimu praeityje ir bendra savijauta ir gerove*. Visi ryšiai teigiami, todėl galima teigti, kad kuo ilgesnė dirbančių moterų *santuokos trukmė*, tuo labiau jos patenkintos minėtomis sritimis.

Bendroje tiriamųjų imtyje nenustatyta statistiškai reikšmingų ryšių tarp psichologinės gerovės sričių ir vaikų skaičiaus, jauniausio vaiko amžiaus ir gyvenimo su partneriu trukmės. Tačiau dirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys tarp *jauniausio vaiko amžiaus* ir pasitenkinimo *savimi kaip asmenybe*, ryšys teigiamas. Taigi, kuo vyresni dirbančių moterų jaunėliai vaikai, tuo jos labiau patenkintos *savimi kaip asmenybe*. Nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje rastos sąsajos tarp *jauniausio vaiko amžiaus* ir pasitenkinimo *savo padėtimi visuomenėje, tarpasmeniniais santykiais ir bendra savijauta ir gerove*, ryšiai neigiami. Taigi, kuo vyresni nedirbančių moterų jaunėliai vaikai, tuo jos mažiau patenkintos minėtomis sritimis. Taip pat nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje nustatytas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp *gyvenimo su partneriu trukmės* ir pasitenkinimo *ateities perspektyvomis*. Taigi, kuo ilgesnė *partnerystės trukmė* šių tiriamųjų tarpe, tuo jos labiau patenkintos *ateities perspektyvomis*.

Tyrimo metu buvo analizuotos sąsajos tarp karjeros adaptyvumo ir sociodemografinių matmenų. Statistiškai reikšmingos sąsajos pateiktos 9 lentelėje. Sąsajos tarp karjeros adaptyvumo ir sociodemografinių matmenų, kurios nebuvo statistiškai reikšmingos pateikiamos 13 priede. Taip pat ieškojome sąsajų tarp karjeros adaptyvumo ir sociodemografinių matmenų kiekvienoje tiriamųjų grupėje. Rezultatai pateikti 18–20 prieduose.

9 lentelė. Karjeros adaptyvumo ir sociodemografinių matmenų sąsajos

Karjeros adaptyvumo dimensijos	Amžius (r_s)	Išsilavinimas (r_s)	Finansinė padėtis (r_s)	Santuokos trukmė (r_s)
Domėjimasis	0,063	0,129*	0,107	0,092
Kontrolė	0,092	0,013	0,128*	0,113
Smalsumas	0,110*	0,048	0,096	0,197**
Pasitikėjimas savimi	0,117*	0,008	0,153**	0,170*
Bendras karjeros adaptyvumo įvertis	0,113*	0,062	0,135*	0,163*

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

Pažvelgus į rezultatus matyti, jog bendroje tiriamųjų imtyje yra teigiamas ryšys tarp *amžiaus* ir *smalsumo, pasitikėjimo savimi* ir *bendro karjeros adaptyvumo* įverčio. Taigi, kuo vyresnės tiriamosios, tuo joms labiau būdingas *smalsumas, pasitikėjimas savimi* ir *bendras karjeros adaptyvumas*. Tačiau, nagrinėjant rezultatus atskirose tiriamųjų grupėse, pastebime, kad statistiškai reikšmingi ryšiai tarp *amžiaus* ir *karjeros adaptyvumo* nustatyti tik dirbančių ir turinčių vaikų

tiriamųjų grupėje. Rastos sąsajos tarp *amžiaus* ir *smalsumo* ir *bendro karjeros adaptyvumo* įverčio. Taigi, kuo vyresnės dirbančios ir turinčios vaikų tiriamosios, tuo labiau būdingas *smalsumas* ir *bendras karjeros adaptyvumas*.

Taip pat matyti, kad kuo aukštesnį *išsilavinimą* turi tiriamosios, tuo labiau būdingas *domėjimasis* karjera. Nagrinėjant rezultatus atskirose tiriamųjų grupėse išryškėjo, kad ši sąsaja statistiškai reikšminga yra tik nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje.

Nustatytas teigiamas ryšys tarp *finansinės padėties* ir *kontrolės*, *pasitikėjimo savimi* ir *bendro karjeros adaptyvumo*. Taigi, kuo geresnė *finansinė padėtis*, tuo labiau būdinga *kontrolė*, *smalsumas* ir *bendras karjeros adaptyvumas*. Nagrinėjant rezultatus atskirose tiriamųjų grupėse matyti, kad statistiškai reikšmingi ryšiai nustatyti tik nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje. Šioje grupėje statistiškai reikšmingos sąsajos buvo tarp *finansinės padėties* ir *kontrolės*, *smalsumo*, *pasitikėjimo savimi* ir *bendro karjeros adaptyvumo* įverčio. Taigi, kuo geresnė nedirbančių ir vaikų turinčių moterų *finansinė padėtis*, tuo joms būdingesni karjeros adaptyvumo gebėjimai *kontrolė*, *smalsumas* ir *pasitikėjimas savimi* ir *bendras karjeros adaptyvumas*.

Santuokos trukmė susijusi su karjeros *smalsumu*, *pasitikėjimu savimi* ir *bendru karjeros adaptyvumu*, ryšys teigiamas. Dirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje statistiškai reikšmingas ryšys nustatytas tarp *santuokos trukmės* ir *smalsumo*. Tarp nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų nenustatyta statistiškai reikšmingų sąsajų, o nedirbančių ir neturinčių vaikų tarpe nustatytos statistiškai reikšmingos sąsajos tarp *santuokos trukmės* ir *kontrolės*, *smalsumo*, *pasitikėjimo savimi* ir *bendro karjeros adaptyvumo*. Taigi, kuo ilgesnė *santuokos trukmė*, tuo labiau išreikšti minėti karjeros adaptyvumo gebėjimai.

Nenustatyta statistiškai reikšmingų sąsajų tarp karjeros adaptyvumo ir vaikų skaičiaus, jauniausio vaiko amžiaus, gyvenamosios vietos ir gyvenimo su partneriu trukmės.

Analizuotos ir sąsajos tarp profesinio tapatumo procesų ir sociodemografinių matmenų. Rezultatai pateikti 10 lentelėje. Statistiškai nereikšmingos sąsajos tarp profesinio tapatumo ir sociodemografinių matmenų, pateiktos 14 priede. Taip pat ieškojome sąsajų tarp profesinio tapatumo ir sociodemografinių matmenų kiekviename tiriamųjų grupėje. Rezultatai pateikti 21–23 prieduose.

10 lentelė. Profesinio tapatumo ir sociodemografinių matmenų sąsajos

Profesinio tapatumo dimensijos	Amžius (r _s)	Išsilavinimas (r _s)	Finansinė padėtis (r _s)	Santuokos trukmė (r _s)	Vaikų skaičius (r _s)	Jauniausio vaiko amžius (r _s)
Įsipareigojimas	0,183**	0,043	0,156**	0,210**	0,035	0,088
Išsamus tyrinėjimas	0,132*	-0,010	-0,068	0,035	-0,050	0,158*
Įsipareigojimo persvarstymas	-0,090	-0,142**	-0,093	-0,128	-0,130*	-0,035

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

Iš 10 lentelėje pateiktų rezultatų matyti, kad yra sąsajų tarp *amžiaus* ir tokių profesinio tapatumo dimensijų kaip *įsipareigojimas* ir *išsamus tyrinėjimas*, o ryšys teigiamas. Taigi, kuo vyresnės tiriamosios, tuo joms būdingesnis *įsipareigojimas* ir *išsamus tyrinėjimas*. Tos pačios sąsajos nustatytos ir dirbančių, bei turinčių vaikų tiriamųjų grupėje. Dirbančių ir vaikų neturinčių tiriamųjų grupėje nustatyta statistiškai reikšminga sąsaja tarp *amžiaus* ir *įsipareigojimo*.

Nustatyta sąsaja tarp *išsilavinimo* ir *įsipareigojimo persvarstymo*, ryšys neigiamas. Taigi, kuo aukštesnis tiriamųjų *išsilavinimas*, tuo rečiau joms būdinga *persvarstyti įsipareigojimus*. Šis ryšys rastas dirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje. Kitose grupėse nenustatyta statistiškai reikšmingų ryšių.

Nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys tarp *finansinės padėties* ir *įsipareigojimo*, ryšys teigiamas. Taigi, kuo geresnė *finansinė padėtis*, tuo būdingesnis *įsipareigojimas*. Dirbančių ir vaikų turinčių tiriamųjų grupėje nustatytas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp *finansinės padėties* ir *įsipareigojimo* ir neigiamas ryšys su *įsipareigojimo persvarstymu*. Taigi, kuo geresnė dirbančių ir vaikų turinčių moterų *finansinė padėtis*, tuo labiau jos yra *įsipareigojusios* ir rečiau *persvarsto* savo *įsipareigojimus*.

Santuokos trukmė statistiškai reikšmingai susijusi su *įsipareigojimu*, ryšys teigiamas. Toks pats ryšys nustatytas ir dirbančių, bei neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje. Taigi, kuo ilgiau *trunka santuoka*, tuo būdingesnis profesinio tapatumo *įsipareigojimas*. Dirbančių ir vaikų turinčių tiriamųjų grupėje nustatytas neigiamas statistiškai reikšmingas ryšys su *įsipareigojimo persvarstymu*, taigi, kuo ilgesnė dirbančių ir vaikų turinčių moterų *santuoka*, tuo mažiau joms būdinga *persvarstyti* savo *įsipareigojimus*.

Turimų vaikų skaičius susijęs su *įsipareigojimo persvarstymu* neigiamu ryšiu, tai reiškia, kad kuo daugiau moterys turi vaikų, tuo mažiau joms būdinga *persvarstyti* savo *įsipareigojimus*. Šis ryšys rastas dirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje. Kitose grupėse nenustatyta statistiškai reikšmingų ryšių. Nustatytas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp *jauniausio vaiko amžiaus* ir *išsamaus tyrinėjimo*. Taigi, kuo vyresnis jauniausias vaikas, tuo labiau būdingas *išsamus tyrinėjimas*. Ieškant šių sąsajų tiriamųjų grupėse, nenustatyta statistiškai reikšmingų skirtumų.

Nenustatyta statistiškai reikšmingo ryšio tarp profesinio tapatumo ir gyvenimo su partneriu trukmės. Nedirbančių ir vaikų turinčių moterų grupėje nenustatyta statistiškai reikšmingų ryšių tarp profesinio tapatumo dimensijų ir visų sociodemografinių matmenų.

3.4. Psichologinės gerovės prognostiniai veiksniai

Siekiant išsiaiškinti kaip moterų karjeros adaptyvumas ir profesinis tapatumas prognozuoja psichologinę gerovę, buvo atlikta tiesinė regresinė analizė, rezultatai pateikiami 11 lentelėje.

Informacija apie regresijos modelio duomenų sklaidą pateikta 25 priede. Regresinės analizės kolinearumo diagnostika pateikta 26 priede.

11 lentelė. Psichologinės gerovės prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis Psichologinė gerovė (bendra skalė)			
	F (p)	R ²	Standartizuotas β koeficientas	p
Domėjimasis	24,449 (<0,001)	0,346	-0,168	0,010
Kontrolė			-0,231	0,001
Smalsumas			-0,029	0,706
Pasitikėjimas savimi			-0,049	0,517
Įsipareigojimas			-0,280	<0,001
Išsamus tyrinėjimas			0,075	0,196
Įsipareigojimo persvarstymas			0,058	0,344

Pastaba. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Peržvelgus 11 lentelės duomenis matyti, kad mūsų modelis yra tinkamas prognozei, nes determinacijos koeficientas (R^2) yra didesnis už 0,25, o F reikšmė statistiškai reikšminga.

Mūsų modelis paaiškina 34,6% gerovės dispersijos. Matyti, kad psichologinę gerovę prognozuoja karjeros adaptyvumo gebėjimai *domėjimasis* ($\beta=-0,168$) ir *kontrolė* ($\beta=-0,231$) ir profesinio tapatumo dimensija *įsipareigojimas* ($\beta=-0,280$). Kadangi transformacijos metu psichologinės gerovės skalės bendro balo reikšmės buvo apverstos, neigiami β koeficientai rodo gerovės didėjimo prognozę. Taigi, karjeros adaptyvumo gebėjimai *domėjimasis* ir *kontrolė*, bei profesinio tapatumo procesas *įsipareigojimas* prognozuoja geresnę *savijautą* ir aukštesnę *gerovę*.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šiame tyrime buvo siekta atskleisti sąsajas tarp skirtingose šeiminiuose ir karjeros pozicijose esančių moterų išgyvenamos psichologinės gerovės, karjeros adaptyvumo gebėjimų ir profesinio tapatumo procesų. Norėta palyginti dirbančių ir turinčių vaikų, nedirbančių ir vaikų turinčių, bei dirbančių ir neturinčių vaikų moterų psichologinę gerovę, karjeros adaptyvumo gebėjimus ir profesinio tapatumo raišką. Buvo siekiama atskleisti sąsajas tarp tiriamųjų psichologinės gerovės, karjeros adaptyvumo, profesinio tapatumo ir tiriamųjų amžiaus, išsilavinimo, finansinės padėties, santuokos ar gyvenimo su partneriu trukmės, vaikų skaičiaus ir jauniausio vaiko amžiaus. Sąsajų ieškota ir skirtingose tiriamųjų grupėse. Buvo siekta įvertinti, kaip karjeros adaptyvumo gebėjimai ir profesinio tapatumo procesai prognozuoja psichologinę gerovę.

Įgyvendinant pirmąjį uždavinį, buvo palyginta tiriamųjų moterų išgyvenama psichologinė gerovė. Iškelta hipotezė, jog nedirbančių ir vaikus auginančių moterų psichologinė gerovė įvairiose srityse bus aukštesnė, nei dirbančių ir vaikų turinčių moterų. Tyrimo rezultatai parodė, jog dirbančios ir vaikų turinčios moterys labiau, nei nedirbančios ir turinčios vaikų ir neturinčios vaikų dirbančios moterys, pasižymi geresne *bendra savijauta* ir aukštesne *gerove* ir yra labiau patenkintos šiomis psichologinės gerovės sritimis: *darbu, šeima, gyvenimo kasdienybe, savimi kaip asmenybe, savo padėtimi visuomenėje, savo fizine sveikata, gyvenimu praeityje ir gyvenimu dabartyje*. Tai iš dalies sutampa su kitų tyrimų rezultatais, kuriuose nustatyta, jog pilnu etatu dirbančios ir vaikų turinčios moterys yra labiau patenkintos gyvenimu, nei nedirbančios ir turinčios vaikų moterys (Booth & Van Ours, 2008, Berger, 2013). Tačiau nesutampa su Hamplovos (2019) Europos šalių tyrimų apžvalgos rezultatais, kur nedirbančios ir iki 3 metų amžiaus vaikus auginančios moterys buvo laimingesnės už dirbančias mamas. Remiantis pastarojo tyrimo rezultatais buvo iškelta hipotezė, kuri nebuvo patvirtinta, nes šio tyrimo rezultatai atskleidė, jog nedirbančios ir vaikus auginančios moterys, lyginant su kitomis tiriamųjų grupėmis, buvo mažiausiai patenkintos *gyvenimo kasdienybe, savimi kaip asmenybe* ir *savo padėtimi visuomenėje*. Jos taip pat pasižymėjo prastesne *bendra savijauta ir gerove*. Ši hipotezė buvo keliamą todėl, kad minėtame tyrime dalyvavo moterys auginančios vaikus iki 3 metų amžiaus, o tai buvo artimiau šiame darbe pasirinktai tiriamųjų imčiai – moterims auginančioms vaikus iki 6 metų, o nedirbančių moterų grupėje dauguma tiriamųjų buvo vaiko priežiūros atostogose. Tačiau mūsų rezultatai sutapo su tyrimais, kuriuose dalyvavo moterys, auginančios vaikus iki 14 metų ir iki 16 metų (Booth & Van Ours, 2008, Berger, 2013).

Berger (2013) teigia, kad darbas suteikia žmonėms savigarbos jausmą, todėl dažnai darbo neturėjimas yra veiksnys, turintis neigiamą įtaką asmens gerovei. Kadangi visuomenėje dar gaji nuomonė, jog motinystė nėra darbas, dažnai motinų darbas nėra įvertinamas taip, kaip oficialus darbas (Schultheiss, 2009).

Tai, kad dirbančios ir vaikų turinčios moterys yra labiau patenkintos savo padėtimi visuomenėje galima paaiškinti tuo, jog iš šiuolaikinės moters tikimasi, jog ji sėkmingai dalyvaus darbo rinkoje, derins darbo ir šeimos vaidmenis ir bus savarankiška (Preisner et al., 2018). Jei pavyksta sėkmingai suderinti karjerą ir šeimos atsakomybes, tai gali padidinti savigarbos ir pasitikėjimo savimi jausmus (Hamplova, 2019). Anot Hamplovos (2019), finansinis indėlis į namų ūkio pajamas taip pat padidina moters gerovę. Dirbančios moterys labiau jaučia turinčios teisę naudoti pinigus taip, kaip jos nori ir nesijaučia finansiškai priklausomos nuo savo vyrų (Hamplova, 2019).

Palyginus psichologinės gerovės raišką skirtingose tiriamųjų grupėse, buvo nustatyta, jog vaikų neturinčios ir dirbančios moterys pasižymėjo prasčiausia *bendra savijauta ir gerove* ir buvo mažiausiai patenkintos šiomis psichologinės gerovės sritimis: *šeima, savo fizine sveikata, gyvenimu praeityje ir dabartyje*. Prieš tai atliktu tyrimu Lietuvoje atskleista, kad neturinčių vaikų asmenų gerovė daugelyje sričių yra aukštesnė (Bagdonas et al., 2013). Tačiau minėtame tyrime dalyvavo tiek vyrai, tiek moterys, todėl galima daryti prielaidą, kad dėl to šio darbo rezultatai skiriasi, nes buvo tirtos tik moterys. Anot Hansen (2012), vaikų nesusilaukimas ne savo noru gali sumažinti socialinio pripažinimo jausmą, o negalėjimas susilaukti vaikų gali vesti prie nesėkmės ir nusivylimo jausmų, dėl ko sumažėja asmens gerovė. Šiame tyrime nebuvo klausama tiriamųjų, ar vaikų nesusilaukia ne savo noru, taigi šiuo atveju, galimas tik prielaidos darymas.

Palyginus karjeros adaptyvumo gebėjimus tiriamųjų grupėse, nustatėme, jog karjeros adaptyvumo gebėjimai *domėjimasis, smalsumas, pasitikėjimas savimi ir bendras karjeros adaptyvumas* labiausiai išreikšti dirbančių ir turinčių vaikų moterų grupėje, o mažiausiai – nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje. Karjeros adaptyvumo tyrimų moterų tarpe nebuvo rasta, todėl nebuvo galima palyginti su šio darbo tyrime gautais rezultatais. Tačiau remiantis gautais duomenimis galima teigti, kad dirbančios ir turinčios vaikų moterys, labiau nei kitos tiriamosios, pasižymi resursais ir pasirengimu įveikti esamas ir tikėtinas karjeros raidos užduotis, profesinius perėjimus ir darbo traumas (Savickas, 2013). Ši tiriamųjų grupė pasižymi tuo, kad gyvenime turi derinti darbo ir šeimos vaidmenis, matome, kad jų derinimas reikalauja labiau išreikštų karjeros adaptyvumo gebėjimų.

Palyginus profesinio tapatumo raišką tiriamųjų grupėse, buvo nustatyta, kad profesinio tapatumo procesas *įsipareigojimas* labiausiai išreikštas dirbančių ir turinčių vaikų moterų grupėje, mažiausiai – nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje. Dirbančios ir neturinčios vaikų tiriamosios taip pat pasižymėjo gana aukštu *įsipareigojimo* lygiu. *Išsamaus tyrinėjimo* procesas labiausiai buvo išreikštas dirbančių ir vaikų neturinčių moterų grupėje, taip pat dirbančių ir vaikų turinčių tiriamųjų grupėje šio proceso raiška buvo gana aukšta, lyginant su nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupe. Remiantis literatūros apžvalga buvo iškelta hipotezė, kad nedirbančių ir vaikus auginančių moterų grupėje, labiau nei kitose tiriamųjų grupėse, bus išreikšta profesinio tapatumo

dimensija *įsipareigojimo persvarstymas*. Ši hipotezė buvo patvirtinta. Tai sutampa su Gross-Spector ir Cinamon (2018) tyrimo rezultatais, kuriuose teigiama, kad perėjimo į motinystę laikotarpiu moterys persvarsto savo profesinius įsipareigojimus ir pasirinkimus. Mažiausiai *įsipareigojimo persvarstymas* buvo išreikštas dirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje, dirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje šio profesinio tapatumo išraiška taip pat nebuvo aukšta. Taigi, galime teigti, kad dirbančios moterys yra labiau užtikrintos savo padarytu profesiniu sprendimu, labiau tyrinėja savo karjeros įsipareigojimus, rečiau persvarsto savo įsipareigojimus, nei nedirbančios ir vaikus auginančios moterys.

Siekiant įgyvendinti tyrimo tikslą ir atsakant į antrąjį tyrimo uždavinį buvo ieškota sąsajų tarp psichologinės gerovės ir karjeros adaptyvumo, psichologinės gerovės ir profesinio tapatumo, bei karjeros adaptyvumo ir profesinio tapatumo. Iškelta hipotezė, kad bus sąsajų tarp psichologinės gerovės ir visų karjeros adaptyvumo gebėjimų ir ji buvo patvirtinta. Gauti rezultatai parodė, jog pasitenkinimas visomis psichologinėmis gerovės sritimis turi ryšį su visomis karjeros adaptyvumo dimensijomis. Galima teigti, kad didėjant *karjeros adaptyvumui*, gerėja ir *bendra savijauta ir gerovė*, taip pat pasitenkinimas visomis psichologinės gerovės sritimis. Šio darbo rezultatai sutampa su kitų tyrimų rezultatais, kuriuose buvo nustatytos psichologinės gerovės sąsajos su visais karjeros adaptyvumo gebėjimais (Sahin & Kirdok, 2018, Kirdok & Bolukbasi, 2018, Buyukgoze-Kavas et al., 2015, Maggiori et al., 2013). Sugebėjimas būti sąmoningu, pozityviai orientuotu į profesinę ateitį, sugebėjimas ją planuoti ir prisiimti atsakomybę už savo karjerą, polinkis tyrinėti ir įgyti naujų žinių ir pasitikėjimas savimi sprendžiant problemas (Coetzee & Harry, 2014) didina pasitenkinimą įvairiomis gyvenimo sritimis ir pagerina bendrą asmens *savijautą ir gerovę*.

Ieškant sąsajų tarp psichologinės gerovės ir profesinio tapatumo, išaiškėjo, jog *bendra savijauta ir gerovė* koreliuoja su visais profesinio tapatumo procesais. Tačiau tarp profesinio tapatumo proceso *įsipareigojimo* ir psichologinės gerovės sričių vertinimo buvo daugiausia reikšmingų sąsajų, nei tarp kitų profesinio tapatumo procesų ir psichologinės gerovės sričių vertinimo. Taigi, iškelta hipotezė, jog bus sąsajų tarp psichologinės gerovės ir profesinio tapatumo *įsipareigojimo* dimensijos patvirtino. Tai sutampa su kitų tyrimų rezultatais (Meeus, 2011; Hirschi, 2012; Karas et al., 2015). Galima teigti, kad užtikrintumas savo profesiniu apsisprendimu turi įtakos psichologinės gerovės didėjimui. Profesinio tapatumo procesas *išsamus tyrinėjimas* buvo susijęs su įvairiomis gerovės sritimis. Taigi, kuo labiau tyrinėjami profesiniai įsipareigojimai, tuo didesnis pasitenkinimas įvairiomis psichologinės gerovės sritimis. Rasta sąsajų ir tarp *įsipareigojimo persvarstymo* ir psichologinės gerovės sričių vertinimo. Kadangi ryšiai neigiami, galima teigti, kad kuo labiau yra *persvarstomi įsipareigojimai*, tuo labiau mažėja pasitenkinimas įvairiomis gerovės sritimis ir prastėja *bendra savijauta ir gerovė*. Šie rezultatai sutampa su tyrimo atlikto Italijoje, Lenkijoje ir Rumunijoje rezultatais (Karas et al., 2015). Įsipareigojimas suteikia saugumo ir stabilumo

jausmą, tikslo ir krypties turėjimą ir tai padidina gerovę (Berzonsky & Cieciuch, 2016), o įsipareigojimo persvarstymas yra aspektas apsunkinantis tapatumo formavimosi procesą, kas daro įtaką gerovės sumažėjimui (Meeus, 2011).

Tyrimo metu buvo ieškota sąsajų tarp karjeros adaptyvumo ir profesinio tapatumo. Iškelta hipotezė, jog bus sąsajų tarp visų karjeros adaptyvumo dimensijų ir profesinio tapatumo dimensijų – *įsipareigojimo* ir *išsamaus tyrinėjimo*. Ši hipotezė pasitvirtino – nustatytos sąsajos tarp visų karjeros adaptyvumo gebėjimų ir šių dviejų profesinio tapatumo procesų. Tai sutampa su kitų tyrimų rezultatais (Porfeli & Savickas, 2012, Pociūtė et al., 2014, Negru-Subtirica et al., 2015). Galime teigti, kad didėjant karjeros adaptyvumui, didėja ir profesinio tapatumo *įsipareigojimas*. Ir atvirkščiai, kuo labiau asmuo užtikrintas savo profesiniu sprendimu, tuo stipresni karjeros adaptyvumo gebėjimai. Taigi, kuo labiau tiriamosios yra užtikrintos savo profesiniu sprendimu, tuo jos daugiau turi išteklių įveikti kylančius karjeros iššūkius. Taip pat nustatytos sąsajos tarp profesinio tapatumo proceso *išsamaus tyrinėjimo* ir karjeros adaptyvumo gebėjimų *domėjimosi, smalsumo ir pasitikėjimo savimi*. Galime teigti, jog pasireiškus šiems karjeros adaptyvumo gebėjimams, didėja *išsamus tyrinėjimas*. Ir atvirkščiai, labiau *tyrinėjant* dabartinius *įsipareigojimus*, labiau išreikšti šie karjeros adaptyvumo gebėjimai. Taigi, kuo išsamiau tiriamosios tyrinėja savo karjeros įsipareigojimus, tuo labiau jos pasižymi sugebėjimu būti pozityviai orientuotomis į savo profesinę ateitį, polinkiu tyrinėti ir įgyti naujų žinių, labiau pasitiki savimi sprendžiant problemas (Coetzee & Harry, 2014) ir turi daugiau vidinių resursų įveikti karjeroje atsirandančius sunkumus ir pokyčius. Tarp visų karjeros adaptyvumo dimensijų ir *įsipareigojimo persvarstymo* nustatytas neigiamas ryšys. Taigi, kuo labiau išreikšti karjeros adaptyvumo gebėjimai, tuo rečiau yra *persvarstomi* profesiniai *įsipareigojimai*, ir atvirkščiai, pradėjus *persvarstyti* profesinius *įsipareigojimus*, mažėja karjeros adaptyvumo gebėjimų raiška ir resursai įveikti karjeros sunkumus ir perėjimus. Kaip buvo minėta literatūros apžvalgoje, viena iš įsipareigojimo persvarstymo dimensijos dalių yra abejojimas savimi karjeroje, kas yra priešinga karjeros adaptyvumo gebėjimui pasitikėjimui savimi. Karjeros adaptyvumo išteklių stoka skatina didesnę nerimą ir neužtikrintumą dėl savo karjeros pasirinkimų ir įsipareigojimų, kas skatina labiau persvarstyti savo įsipareigojimus (Porfeli & Savickas, 2012).

Atsakant į trečiąjį uždavinį, buvo ieškota sąsajų tarp psichologinės gerovės, karjeros adaptyvumo, profesinio tapatumo ir sociodemografinių matmenų. Kuo vyresnės tiriamosios, tuo labiau jos patenkintos *savimi kaip asmenybe, savo padėtimi visuomenėje* ir *savo dvasine savijauta*. Analizuojant tiriamųjų grupėse, kuo vyresnės nedirbančios ir turinčios vaikų moterys, tuo labiau jos patenkintos *gyvenimu dabartyje*. Lietuvoje atlikto psichologinės gerovės tyrimo rezultatai atskleidė, jog su amžiumi mažėja asmens pasitenkinimas psichologinės gerovės sritimis, tik pasitenkinimas buitinėmis sąlygomis su amžiumi didėja (Bagdonas et al., 2013). Minėtame tyrime nustatyta, kad skirtingų psichologinės gerovės komponentų vertinimas primena apverstą U raidę, kurioje pikas buvo

tarp 18-24 ir 25-34 metų amžiaus tiriamųjų, o vėlesniame amžiuje mažėjo. Mūsų tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis buvo 32,9 metai – amžius, kada lyginant su kitais amžiaus laikotarpiais pasitenkinimas įvairiomis psichologinės gerovės sritimis yra didesnis.

Kuo vyresnės tiriamosios, tuo labiau joms būdingi karjeros adaptyvumo gebėjimai *smalsumas* ir *pasitikėjimas savimi* ir *bendras karjeros adaptyvumas*. Tačiau šie ryšiai būdingi tik dirbančioms ir vaikų turinčioms moterims. Tai iš dalies sutampa su dirbančių suaugusių karjeros adaptyvumo tyrimo rezultatais – *bendras karjeros adaptyvumas* ir karjeros adaptyvumo gebėjimai *kontrolė* ir *pasitikėjimas savimi* didėja su amžiumi (Zacher, 2014).

Analizuojant profesinio tapatumo sąsajas su amžiumi, buvo nustatyta, jog kuo vyresnės tiriamosios, tuo jos labiau užtikrintos savo padarytu profesiniu sprendimu ir labiau tyrinėja savo profesinius įsipareigojimus. Tačiau profesinio tapatumo *įsipareigojimo* raiškos didėjimas su amžiumi būdingas tik dirbančioms moterims (tiek turinčioms, tiek neturinčioms vaikų), o *išsamus tyrinėjimas* – dirbančioms ir vaikus turinčioms moterims. Ši sąsaja su amžiumi tik patvirtina, jog profesinis tapatumas vystosi viso gyvenimo eigoje (Kim et al., 2018).

Kuo aukštesnį išsilavinimą turi tiriamosios, tuo jos labiau patenkintos savo *buitinėmis sąlygomis* ir *savo padėtimi visuomenėje*. Kuo aukštesnį išsilavinimą turi nedirbančios ir vaikų turinčios moterys, tuo jos labiau patenkintos ir *tarpasmeniniais santykiais*, o vaikų neturinčios dirbančios moterys – *buitinėmis sąlygomis*, *finansine padėtimi* ir mažiau patenkintos *šeima*. Tai iš dalies sutampa su Marsh, Huppert, Donald, Horwood ir Sahdra (2019) tyrimo rezultatais, jog aukštesnį išsilavinimą turintys suaugę asmenys pasižymi aukštesne psichologine gerove.

Taip pat kuo aukštesnį išsilavinimą turi tiriamosios, tuo labiau būdingas *domėjimasis* karjera, t.y. pasiruošimas ir profesinės ateities planavimas (Savickas, 2013) ir tai sutapo su kito tyrimo rezultatais (Zacher, 2014). Tačiau tai būdinga tik nedirbančioms ir turinčioms vaikų moterims.

Aukštesnis tiriamųjų išsilavinimas siejasi su mažiau išreikštu *įsipareigojimų persvarstymu*, t.y. kuo aukštesnis tiriamųjų išsilavinimas, tuo mažiau joms būdinga lyginti dabartinius įsipareigojimus su galimomis alternatyvomis. Tačiau tai būdinga tik dirbančioms ir vaikų turinčioms moterims. Taigi, turėdamos aukštesnį išsilavinimą dirbančios motinos gali būti linkusios mažiau abejoti savo profesiniu pasirinkimu.

Finansinė tiriamųjų padėtis susijusi su didesniu pasitenkinimu dauguma psichologinės gerovės sričių ir geresne *bendra savijauta* ir aukštesne *gerove*. Tai sutampa su Lietuvos suaugusių psichologinės gerovės tyrimų rezultatais (Liniauskaitė et al., 2012, Bagdonas et al., 2013) ir su Lietuvos moterų subjektyvios gerovės tyrimo rezultatais, kuriuose išsilavinimas ir finansinė padėtis buvo veiksniai, prognozuojantys psichologinę gerovę (Žukauskienė et al., 2005).

Kuo geresnė moterų finansinė padėtis, tuo labiau joms būdingi karjeros adaptyvumo gebėjimai *kontrolė*, *pasitikėjimas savimi* ir *bendras karjeros adaptyvumas*, t.y., jos pasižymi

sugebėjimu planuoti savo profesinę ateitį, yra pasitikinčios savimi sprendžiant problemas ir pasižymi psichosocialiniais resursais įveikti karjeros raidos uždavinius, profesinius perėjimus ir darbo traumas (Savickas, 2013).

Taip pat, kuo geresnė finansinė padėtis, tuo labiau būdingas profesinio tapatumo *įsipareigojimas*, t.y. būdingas didesnis užtikrintumas savo profesiniu sprendimu. O kuo geresnė dirbančių ir vaikų turinčių tiriamųjų finansinė padėtis, tuo mažiau joms būdinga *persvarstyti* savo profesinius *įsipareigojimus*, t.y. lyginti dabartinius įsipareigojimus su galimomis alternatyvomis.

Kuo ilgiau trunka santuoka, tuo labiau didėja pasitenkinimas dauguma psichologinės gerovės sričių ir gerėja *bendra savijauta ir gerovė*. Tačiau tarp gyvenimo su partneriu trukmės šių sąsajų nenustatyta. Tik nedirbančių ir vaikus turinčių moterų tarpe, ilgesnė partnerystė didina jų pasitenkinimą *ateities perspektyvomis*. Tai iš dalies sutampa su longitudinalinio tyrimo rezultatais, jog susituokę asmenys yra labiau patenkinti savo gyvenimu nei gyvenantys partnerystėje (Lee & Uno, 2012) ir kito tyrimo rezultatais, kuriame nustatyta, jog norvegių moterų gyvenančių santuokoje subjektyvi gerovė yra aukštesnė, nei gyvenančių partnerystėje (Perelli-Haris, Hoherz, Lappegard, Evans, 2019).

Kuo ilgesnė santuokos trukmė, tuo labiau išreikšti karjeros adaptyvumo gebėjimai *smalsumas* ir *pasitikėjimas savimi* ir *bendras karjeros adaptyvumas*. Tačiau partnerystės trukmė nesusijusi su karjeros adaptyvumo gebėjimais. Santuokos trukmė taip pat susijusi su profesinio tapatumo įsipareigojimu. Taigi, kuo ilgesnė santuokos trukmė, tuo labiau moterys pasižymi polinkiu tyrinėti ir įgyti naujų žinių, labiau pasitiki savimi sprendžiant problemas (Coetzee & Harry, 2014) ir yra labiau užtikrintos savo padarytu profesiniu sprendimu.

Kuo vyresni dirbančių ir vaikus turinčių moterų jaunėliai vaikai, tuo jos labiau patenkintos *savimi kaip asmenybe*. Tai galima paaiškinti tuo, jog kuo vyresni dirbančių moterų jaunėliai vaikai, tuo mažiau būdingas šeimos ir darbo konfliktas (Allen & Finkelstein, 2014). Kuo vyresni nedirbančių ir vaikus turinčių moterų jaunėliai vaikai, tuo jos mažiau patenkintos *savo padėtimi visuomenėje, tarpasmeniniais santykiais* ir tuo prastesnė jų *bendra savijauta ir gerovė*. Tai galima paaiškinti tuo, jog kuo jaunėlis vaikas yra vyresnis, tuo moteris gali jausti didesnę spaudimą grįžti į darbo rinką. Kuo ilgiau trunka vaiko priežiūros atostogos, tuo daugiau yra negatyvių pasekmių moters karjerai ir aplinkiniai labiau vertina tai, kaip mažesnę moters įsipareigojimą savo darbui (Hideg et al., 2018).

Kuo vyresnis yra jauniausias vaikas, tuo labiau būdingas *išsamus tyrinėjimas*, t.y. dabartinių įsipareigojimų tyrimas. Tai rodo, jog kuo vyresnis jaunėlis vaikas šeimoje, tuo labiau moteris ima tyrinėti savo profesinius įsipareigojimus ir karjeros galimybes. Taip pat kuo daugiau vaikų turi moterys, tuo mažiau joms būdinga *persvarstyti* savo profesinius *įsipareigojimus*. Tai galima paaiškinti tuo, kad daugiau vaikų turinčios moterys gali jaustis nebeturinčios tiek galimybių keisti savo karjerą, kaip turinčios mažiau vaikų.

Atsakant į paskutinį šio tyrimo uždavinį, buvo siekta įvertinti, kaip karjeros adaptyvumo gebėjimai ir profesinio tapatumo procesai prognozuoja psichologinę gerovę. Besiremiant literatūros apžvalga iškelta hipotezė, jog karjeros adaptyvumo dimensijos *domėjimasis*, *kontrolė*, *pasitikėjimas savimi* ir profesinio tapatumo dimensija *įsipareigojimas* prognozuos psichologinę gerovę. Ši hipotezė buvo patvirtinta. Tyrimo rezultatai parodė, jog psichologinę gerovę prognozuoja karjeros adaptyvumo gebėjimai *domėjimasis* ir *kontrolė* ir profesinio tapatumo dimensija *įsipareigojimas*. Kuo labiau išreikšti minėti karjeros adaptyvumo gebėjimai ir profesinio tapatumo *įsipareigojimas*, tuo jie labiau prognozuoja psichologinės gerovės didėjimą. Tai sutampa su kitų tyrimų rezultatais, kuriuose karjeros adaptyvumo gebėjimai *kontrolė* ir *domėjimasis* prognozuoja aukštesnę gerovę (Buyukgoze-Kavas et al., 2015). Kituose tyrimuose be šių dviejų karjeros adaptyvumo gebėjimų ir *pasitikėjimas savimi* karjeroje prognozavo subjektyvią gerovę (Sahin & Kirdok, 2018; Kirdok & Bolukbasi, 2018). Šio tyrimo rezultatai taip pat sutapo su tyrimo rezultatais, kur profesinio tapatumo *įsipareigojimas* prognozavo psichologinės gerovės didėjimą (Karas et al., 2015), o kituose tyrimuose nustatyta, jog *įsipareigojimas* buvo susijęs su gerovės didėjimu (Meeus, 2011; Hirschi, 2012). Taigi, kuo labiau moterys yra orientuotos į profesinę ateitį, ja domisi ir planuoja, prisiima atsakomybę už savo karjerą (Coetzee & Harry, 2014) ir yra užtikrintos savo profesiniu sprendimu, tuo geresnė yra bendra jų *savijauta ir gerovė*.

4.1. Tyrimo ribotumai ir tolimesnių tyrimų gairės

Kalbant apie tyrimo ribotumus, pirmiausia bus aptariami ribotumai sudarant tiriamųjų grupes. Visų pirma, neaišku, ar neturinčios vaikų tiriamosios jų neturi dėl savo sąmoningo apsisprendimo jų neturėti, ar šį gyvenimo etapą sąmoningai yra nukėlusios dėl savo karjeros, ar galbūt jos nori susilaukti vaikų, tačiau negali. Tačiau buvo manyta, jog šis klausimas nėra etiškas, nes gali sukelti neigiamus jausmus tiriamosioms, todėl nuspręsta jo neklausti. Jei būtų žinoma tikra vaikų neturėjimo priežastis, būtų galima laisviau interpretuoti šių tiriamųjų psichologinės gerovės rezultatus. Antra, didžioji dauguma tyrime dalyvavusių nedirbančių ir vaikus auginančių moterų buvo vaiko priežiūros atostogose ir mažuma – neturinčių darbo ir auginančių vaikus. Tačiau nėra žinoma, ar tiriamosios, kurios yra vaiko priežiūros atostogose, planuoja grįžti į darbą, galbūt planuoja keisti darbą, ar jų darbo vietos nebėra ir jos turės ieškoti naujo darbo pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms. Todėl būtų įdomu palyginti moteris, kurios išėjo vaiko priežiūros atostogų ir grįš į darbą ir moteris, kurios neturi darbo vietos arba sąmoningai pasirinko nedirbti. Dirbančių moterų grupėje didžioji dalis tiriamųjų buvo dirbančios pilnu etatu, tolimesniuose tyrimuose taip pat būtų galima plėsti šią tiriamųjų grupę įtraukiant daugiau moterų dirbančių nepilnu etatu.

Dar vienas šio tyrimo ribotumas yra tas, jog nebuvo gilinamasi į tai, kiek dirbančios ir vaikus auginančios moterys sulaukia artimųjų pagalbos ir indėlio į vaikų auginimą, kas gali turėti įtakos moterų psichologinei gerovei ir jų indėliui į karjeros raidą.

Kalbant apie tyrimo instrumentus, tiriant profesinį tapatumą pasirinktas instrumentą, kuris matuoja tris tapatumo dimensijas, bet netiria tapatumo statusų, tai leistų dar plačiau ir išsamiau tyrinėti profesinio tapatumo raišką.

Tolimesniuose tyrimuose būtų galima plėsti imties ribas. Taip pat būtų galima įtraukti tiriamąsias, kurių jaunėliai vaikai yra vyresni nei 6 metų. Be to, šiame kontekste būtų įdomu tyrinėti šeimos ir darbo konflikto pasireiškimą ir jo sąsajas su moterų psichologine gerove, karjeros adaptyvumu ir profesiniu tapatumu.

Šiame darbe gilinomės tik į moterų karjeros veiksnius ir psichologinę gerovę. Tolimesniuose tyrimuose būtų naudinga tirti ir tėvus, nes šiuolaikiniai tėvai vis labiau įsitraukia į tėvystę, būtų įdomu tirti ir kaip vyrų karjerą ir psichologinę gerovę veikia vaikų turėjimas ar neturėjimas ir palyginti gautus rezultatus su moterų imtyje gautais rezultatais.

IŠVADOS

- 1) Palyginus tris tyrime dalyvavusių moterų grupes, dirbančias ir turinčias vaikų; nedirbančias ir turinčias vaikų; dirbančias ir neturinčias vaikų, nustatyta.
 - a) Dirbančios ir turinčios vaikų moterys labiausiai patenkintos *darbu, šeima, gyvenimo kasdienybe, savimi kaip asmenybe, padėtimi visuomenėje, fizine sveikata, gyvenimu praeityje ir dabartyje*. Jos pasižymi geresne *bendra savijauta* ir aukštesne *gerove*.
 - b) Karjeros adaptyvumo gebėjimai (*domėjimasis, smalsumas, pasitikėjimas savimi*) ir *bendras karjeros adaptyvumas* labiausiai išreikšti dirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje.
 - c) Profesinio tapatumo *įsipareigojimo* procesas būdingiausias dirbančioms ir turinčioms vaikų tiriamosioms; *išsamus tyrinėjimas* – neturinčioms vaikų dirbančioms moterims; *įsipareigojimo persvarstymas* – nedirbančioms ir vaikų turinčioms moterims.
- 2) Ieškant sąsajų tarp psichologinės gerovės ir karjeros adaptyvumo, nustatyta: kuo stipresni karjeros adaptyvumo gebėjimai ir *bendras karjeros adaptyvumas*, tuo didesnis pasitenkinimas visomis gerovės sritimis, geresnė *bendra savijauta* ir aukštesnė *gerovė*.
- 3) Ieškant sąsajų tarp psichologinės gerovės ir profesinio tapatumo, padarytos tokios išvados.
 - a) Stiprėjant profesinio tapatumo *įsipareigojimo* procesui, didėja pasitenkinimas gerovės sritimis, išskyrus pasitenkinimą *savo lytimi*, bei gerėja *bendra savijauta* ir didėja *gerovė*.
 - b) Stiprėjant profesinio tapatumo *išsamaus tyrinėjimo* procesui, didėja pasitenkinimas *buitinėmis sąlygomis, darbu, savimi kaip asmenybe, padėtimi visuomenėje, fizine sveikata, dvasine savijauta, gyvenimu praeityje, ateities perspektyvomis*; gerėja *bendra savijauta* ir didėja *gerovė*.
 - c) Stiprėjant profesinio tapatumo *įsipareigojimo persvarstymo* procesui, mažėja pasitenkinimas *buitinėmis sąlygomis, finansine padėtimi, darbu, gyvenimo kasdienybe, savimi kaip asmenybe, padėtimi visuomenėje, tarpasmeniniais santykiais, fizine sveikata, dvasine savijauta, gyvenimu dabartyje, ateities perspektyvomis, gyvenimu apskritai*; prastėja *bendra savijauta* ir mažėja *gerovė*.
- 4) Ieškant sąsajų tarp karjeros adaptyvumo ir profesinio tapatumo, padarytos tokios išvados.
 - a) Stiprėjant karjeros adaptyvumo gebėjimams ir *bendram karjeros adaptyvumui*, stiprėja ir profesinio tapatumo *įsipareigojimo* procesas.
 - b) Stiprėjant karjeros adaptyvumo gebėjimams (*domėjimuisi, smalsumui, pasitikėjimui savimi*) ir *bendram karjeros adaptyvumui*, stiprėja ir *išsamus tyrinėjimas*.
 - c) Stiprėjant karjeros adaptyvumo gebėjimams ir *bendram karjeros adaptyvumui*, mažėja *įsipareigojimo persvarstymas*.
- 5) Kuo vyresnės tyrime dalyvavusios moterys, tuo labiau jos patenkintos *savimi kaip asmenybe, padėtimi visuomenėje* ir *dvasine savijauta*. Be to, joms būdingesni šie karjeros adaptyvumo

- gebėjimai: *smalsumas, pasitikėjimas savimi ir bendras karjeros adaptyvumas*, bei profesinio tapatumo dimensijos *įsipareigojimas ir išsamus tyrinėjimas*.
- 6) Aukštesnis tiriamųjų išsilavinimas siejasi su didesniu pasitenkinimu *buitinėmis sąlygomis ir padėtimi visuomenėje*. Išsilavinimas taip pat siejasi su labiau išreikštu karjeros adaptyvumo gebėjimu *domėjimusi* ir mažiau išreikštu profesinio tapatumo *įsipareigojimų persvarstymu*.
 - 7) Kuo geresnė tiriamųjų finansinė padėtis, tuo didesnis pasitenkinimas *buitinėmis sąlygomis, finansine padėtimi, darbu, gyvenimo kasdienybe, savimi kaip asmenybe, padėtimi visuomenėje, tarpasmeniniais santykiais, fizine sveikata, dvasine savijauta, laisvalaikiu, gyvenimu dabartyje, ateities perspektyvomis, gyvenimu apskritai*; geresnė *bendra savijauta* ir aukštesnė *gerovė*. Be to, labiau išreikšti karjeros adaptyvumo gebėjimai: *kontrolė, pasitikėjimas savimi ir bendras karjeros adaptyvumas*, stipriau išreikštas profesinio tapatumo *įsipareigojimas*.
 - 8) Kuo ilgesnė moterų santuokos trukmė, tuo didesnis pasitenkinimas *finansine padėtimi, darbu, šeima, gyvenimo kasdienybe, savimi kaip asmenybe, dvasine savijauta, gyvenimu dabartyje, ateities perspektyvomis, gyvenimu apskritai*; geresnė *bendra savijauta* ir aukštesnė *gerovė*. Be to, stipriau išreikšti karjeros adaptyvumo gebėjimai: *smalsumas, pasitikėjimas savimi ir bendras karjeros adaptyvumas*, bei stipriau išreikštas profesinio tapatumo *įsipareigojimas*.
 - 9) Kuo daugiau tiriamosios turi vaikų, tuo joms mažiau būdinga profesinio tapatumo dimensija *įsipareigojimų persvarstymas*. Kuo vyresni tiriamųjų jaunėliai vaikai, tuo būdingesnis *išsamus tyrinėjimas*.
 - 10) Karjeros adaptyvumo gebėjimai *domėjimasis ir kontrolė* ir profesinio tapatumo procesas *įsipareigojimas* prognozuoja geresnę *savijautą* ir aukštesnę *gerovę*.

LITERATŪRA

Abele, A. E., & Spurk, D. (2011). The dual impact of gender and the influence of timing of parenthood on men's and women's career development: Longitudinal findings. *International Journal of Behavioral Development, 35*(3), 225–232. <http://doi.org/10.1177/0165025411398181>

Allen, T. M., & Finkelstein, L. M. (2014). Work–Family conflict among members of full-time dual-earner couples: an examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology, 19* (3), 376–384. <http://dx.doi.org/10.1037/a0036941>

Bagdonas, A., Kairys, A., Liniauskaitė, A. ir Pakalniškienė, V. (2013). Lietuvos gyventojų psichologinė gerovė ir jos veiksniai. *Vilniaus universiteto leidykla*.

Baetschmann, G., Staub, K. E., & Studer, R. (2016). Does the stork deliver happiness? Parenthood and life satisfaction. *Journal of Economic Behavior and Organization, 130*, 242–260. <http://doi.org/10.2139/ssrn.2167277>

Barbulescu, R., & Bidwell, M. (2013). Do women choose different jobs from men? Mechanisms of application segregation in the market for managerial workers. *Organization Science, 24*, 737–756. <http://doi.org/10.1287/orsc.1120.0757>

Barigozzi, F., Cremer, H., & Roeder, K. (2018). Women's career choices, social norms and child care policies. *Journal of Public Economics 168*, 162–173. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2018.10.004>

Berger, E. M. (2013). Happy working mothers? Investigating the effect of maternal employment on life satisfaction. *Economica, 80*(317), 23–43. <http://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2012.00932.x>

Berzonsky, M. D., Cieciuch, J. (2016). Mediation role of identity commitment in relationships between identity processing style and psychological well-being. *J Happiness Stud 17*, 145–162. <http://doi.org/10.1007/s10902-014-9588-2>

Bianchi, S. M. (2011). Family change and time allocation in American families. *The Annals of the American Academy, 638*, 21–43. <http://doi.org/10.1177/0002716211413731>

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: extent, trends, and explanations. *Discussion Paper, 9656*, 3–52. <http://doi.org/10.1257/jel.20160995>

Boehm, J. K., Soo, J., Zevon, E. S., Chen, Y., Kim, E. S., & Kubzansky, L. D. (2018). Longitudinal Associations Between Psychological Well-Being and the Consumption of Fruits and Vegetables. *American Psychological Association, 37*(10), 959–967. <http://doi.org/10.1037/hea0000643>.

Booth, A. L. & Van Ours, J. C. (2008). Job satisfaction and family happiness: the part-time work puzzle. *Economic Journal, 118*(526), 77–99. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02117.x>

Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). Career development and counseling: Putting theory and research to work. *Second edition. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.* <https://doi.org/10.1177/1069072707305771>

Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. N., & Douglas, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior, 90*, 122–131. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.006>

Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The career development quarterly, 64*, 114–125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>

Cammarosano, M., Melo-Silva, L. L., & Oliveira, J. E. B. (2019). Validity Evidence of the CAAS in Brazilians with Higher Education. *Braganca Paulista, 24*, 287–298. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712019240206>

Celen-Demirtas, S., Konstam, V., & Tomek, S. (2015). Leisure activities in unemployed emerging adults: links to career adaptability and subjective well-being. *The Career Development Quarterly, 63*, 209–222. <http://doi.org/10.1002/cdq.12014>

Coetsee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 84*, 90–97. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>

Coogan, P. A., & Chen, C. P. (2007). Career development and counselling for women: connecting theories to practice. *Counselling Psychology Quarterly, 20*(2), 191–204. <http://doi.org/10.1080/09515070701391171>

Cox, D. W., Bjornsen, A. L., Krieshok, T. S., & Liu, Y. (2016). Occupational engagement and academic major satisfaction: vocational identity's mediating role. *The career development quarterly, 64*, 169–180. <https://doi.org/10.1002/cdq.12049>

Creed, P. A., & Hennessy, D. A. (2016). Evaluation of a goal orientation model of vocational identity. *The Career Development Quarterly, 64*, 345–349. <https://doi.org/10.1002/cdq.12070>

D'raven, L. L., & Pasha-Zaidi, N. (2016). Using the PERMA Model in the United Arab Emirates. *Soc Indic Res, 125*, 905–933. <http://doi.org/10.1007/s11205-015-0866-0>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies 9*, 1–11. <http://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>

Diener, E., Su, R., & Tay, L. (2014). The development and validation of the comprehensive inventory of thriving (CIT) and the brief inventory of thriving (BIT). *Applied psychology: health and well-being, 6*(3), 251–279. <https://doi.org/10.1111/aphw.12027>

Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment, 18*(4), 420–430. <http://doi.org/10.1177/1069072710374587>

Erikson, E. H. (2004). Vaikystė ir visuomenė. *Vilnius: Katalikų pasaulio leidiniai.*

Galles, J., & Lenz, J. (2013). Relationships among career thoughts, vocational identity and calling: implications for practice. *The Career Development Quarterly*, *61*, 240–248. <http://doi.org/10.1002/J.2161-0045.2013.00052.x>

Galles, J., Lenz, J., Peterson, G. W., & Sampson, J. P. (2019). Mindfulness and decision-making style: predicting career thoughts and vocational identity. *The Career Development Quarterly*, *67*, 77–91. <https://doi.org/10.1002/cdq.12164>

Gross-Spector, M., & Cinamon, R. G. (2018). Assessing adults' career exploration: development and validation of the vocational and maternal identity exploration scales. *Journal of Career Development*, *45*(1), 19–33. <http://doi.org/10.1177/0894845316667846>

Gupta, A., Chong, S., & Leong, F. T. L. (2015). Development and validation of the vocational identity measure. *Journal of Career Assessment*, *23*(1), 79–90. <https://doi.org/10.1177/1069072714523088>

Gupta, D., & Shukla, P. (2018). Role of psychological capital on subjective well-being among private sector female employees. *Indian Journal of Health and Well-being*, *9*(5), 740-744. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01377>

Gutsell, J. N., & Remedios, J. D. (2016). When men lean out: Subtle reminders of child-raising intentions and men and women's career interests. *Journal of Experimental Social Psychology*, *67*, 28–33. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2015.09.007>

Hamplova, D. (2019). Does work make mothers happy? *J Happiness Stud*, *20*, 471–497. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-9958-2>

Hansen, T. (2012). Parenthood and happiness: A review of folk theories versus empirical evidence. *Social Indicators Research*, *108*(1), 29–64. <http://doi.org/10.1007/s11205-011-9865-y>

Heppner, M. J. (2013). Women, men and work: the long road to gender equity. In Lent, R.W., & Brown, S. D. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work. Second edition.* (p. 147–183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1177/1069072707305771>

Hideg, I., Krstic, A., Trau, R., & Zarina, T. (2018). The unintended consequences of maternity leaves: how agency interventions mitigate the negative effects of longer legislated maternity leaves. *Journal of Applied Psychology*, *103*(10), 1155–1164. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000327>

Hirschi, A. (2011). Vocational identity as a mediator of the relationship between core self-evaluations and life and job satisfaction. *Applied Psychology: An Interational Review*, *60*(4), 622–644. <http://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00450.x>

Hirschi, A. (2012). Vocational identity trajectories: Differences in personality and development of well-being. *European Journal of Personality*, *26*, 2–12. <https://doi.org/10.1002/per.812>

- Hirschi, A., Herrmann A., & Keller A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Hlado, P., Lazarova, B., & Hloušková, L. (2019). Career adaptability of vocational education and training graduates in the period of prospective school-to-work transition. *Studia paedagogica* 24(2), 59–83. <https://doi.org/10.5817/SP2019-2-3>
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 1(2), 137–164. <http://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Huttges, A., & Fay, D. (2015). Gender influences on career development. *Journal of Personnel Psychology*, 14(3), 113–120. <http://doi.org/10.1027/1866-5888/a000152>
- Ilies, R., Wagner, D., Wilson, K., Ceja, L., Johnson, M., DeRue, S., & Ilgen, D. (2017). Flow at work and basic psychological needs: effects on well-being. *Applied psychology: An International Review*, 66 (1), 3–24. <http://doi.org/10.1111/apps.12075>
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 295–304. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002>
- Kairys, A., Bagdonas, A., Liniauskaitė, A. ir Pakalniškienė, V. (2013). LPGS: Lietuviškoji psichologinės gerovės skalė: naudojimo vadovas. *Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla*.
- Kang, J., & Ahn, M. (2014). Enhancing Older Females' Psychological Well-Being Through Social Shopping, Social Coping, and Informal Social Activities. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 42(4), 341–357. <https://doi.org/10.1111/fcsr.12068>
- Karas, D., Ciecuch, J., Negru, O., & Crocetti, E. (2015). Relationships between identity and well-being in Italian, Polish, and Romanian emerging adults. *Social Indicators Research*, 121, 727–743. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0668-9>
- Kim, B., Ha, G., Kim, J., & Yang, J. (2018). A cross-cultural study on the vocational identity of American and Korean university students. *Psychological Reports*, 122(6), 2348–2365. <http://doi.org/10.1177/0033294118800981>
- Kirdok, O., & Bolukbasi, A. (2018) The role of senior university students' career adaptability in predicting their subjective well-being. *Journal of Education and Training Studies*, 6(5), 47–54. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i5.3010>
- Kroger, J., Martinussen, M., & Marcia, J. E. (2010). Identity status change during adolescence and young adulthood: A meta-analysis. *Journal of Adolescence*, 33, 683–698. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.11.002>

Kroger, J., & Marcia, J. E. (2011). The identity statuses: origins, meanings, and interpretations. In Schwartz, S. J., Luyckx, K., Vingoles, V. L. (Eds.), *Handbook of Identity Theory and Research* (p. 31–52). New York: Springer. http://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_2

Lannengrad-Willems, L., Perchec, C. & Marchal, C. (2016). Vocational identity and psychological adjustment: A study in French adolescents and emerging adults. *Journal of Adolescence*, 47, 210–219 . <http://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2015.10.005>

Lee, I. H. (2018). The link between socioeconomic status and career adaptability among Korean adolescents: the mediating role of parental career-related support. *Career and Technical Education Research*, 43(1), 57–75. <http://doi.org/10.5328/cter43.1.57>

Lee, K. S., & Uno, H. (2012). Marriage, cohabitation, and happiness: A cross-national analysis of 27 countries. *Journal of Marriage and Family*, 74, 953–972. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2012.01001.x>.

Lietuvos profesijų klasifikatorius LPK (2012). Tarptautinio standartinio profesijų klasifikatoriaus ISCO-08 nacionalinė versija. Paimta iš <http://www.profesijuklasifikatorius.lt/>.

Lietuvos Respublikos Seimas (1996). Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas. Valstybės žinios, Nr. 33-807. Paimta iš <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.C8205E261830>

Lietuvos Respublikos Seimas (2000). Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, Nr. 111-3574. Paimta iš <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.116582/asr>

Lietuvos statistikos metraštis (2019). Paimta iš <https://osp.stat.gov.lt/lietuvos-statistikos-metrastis/lsm-2019>

Liniauskaitė, A., Kairys, A., Urbanavičiūtė, I., Bagdonas, A. ir Pakalniškienė, V. (2012). Suaugusiųjų psichologinės gerovės sąsajos su socialiniais ir demografiniais kintamaisiais. *Tiltai*, 3, 35–53.

Lubinski, D., Benbow, C. P., & Kell, H. J. (2014). Life paths and accomplishments of mathematically precocious males and females four decades later. *Psychological Science*, 25, 2217–2232. <https://doi.org/10.1177/0956797614551371>

Luyckx, K., Vansteenkiste, M., Goossens, L., & Duriez, B. (2009). Basic need satisfaction and identity formation: bridging self-determination theory and process-oriented identity research. *Journal of Counseling Psychology*, 56 (2), 276–288. <https://doi.org/10.1037/a0015349>

Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013) The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior* 83, 437–449. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>

Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale-Short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312–325. <http://doi.org/10.1177/1069072714565856>

Marsh, H. W., Huppert, F. A., Donald, J. N., Horwood, M. S., & Sahdra, B. K. (2019). The well-being profile (WB-Pro): Creating a theoretically based multidimensional measure of well-being to advance theory, research, policy, and practice. *Psychological Assessment*, 1–20. <http://doi.org/10.1037/pas0000787>

Matthewman, L., Jodhan-Gall, D., Nowlan, J., OSullivan, N., & Patel, Z., (2018). Primed, prepped and primed: Reflections on enhancing student wellbeing in tertiary education. *Psychology Teaching Review*, 24(1), 67–76. <http://doi.org/10.1080/17521882.2011.653178>

Meeus, W. (2011). The study of adolescent identity formation 2000–2010: A review of longitudinal research. *Journal of Research on Adolescence*, 21, 75–94. <https://doi.org/10.1111/j.1532-7795.2010.00716.x>.

Meeus, W. (2018). The identity status continuum revisited a comparison of longitudinal findings with Marcia's model and dual cycle models. *European Psychologist*, 23(4), 289–299. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000339>

Mulcalhy, M., & Linehan, C. (2014). Females and precarious board positions: further evidence of the glass cliff. *British Journal of Management*, 25, 425–438. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12046>

Myrskylä, M., & Margolis, R. (2014). Happiness: before and after the kids. *Demography*, 5(5), 1843–1866. <http://doi.org/10.1007/s13524-014-0321-x>

Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 131–142. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.004>

Negru-Subtirica, O., & Pop, E. I. (2018). Reciprocal associations between educational identity and vocational identity in adolescence: a three-wave longitudinal investigation. *J Youth Adolescence* (47), 703–716. <https://doi.org/10.1080/17405629.2017.1313160>

Pallant, J. (2007). SPSS Survival manual. *Open university press*.

Perelli-Harris, B., Hoherz, S., Lappegard, T., & Evans, A. (2019). Mind the „Happiness“ gap: the relationship between cohabitation, marriage, and subjective well-being in the United Kingdom, Australia, Germany and Norway. *Demography*, 56, 1219–1246. <http://doi.org/10.1007/s13524-019-00792-4>

Piasna, A. & Plagnol, A. (2018). Women's job quality across family life stages: an analysis of female employees across 27 European countries. *Soc Indic Res*, 139, 1065–1084. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1743-9>

Pociūtė, B., Kairys, A., Urbanavičiūtė, I. ir Liniauskaitė, A. (2014). Vyresniųjų klasių mokinių profesinis tapatumas ir karjeros adaptyvumas. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 33, 46–59. <https://doi.org/10.15388/ActPaed.2014.33.4392>

Pociūtė, B., Urbanavičiūtė, I., Kairys, A. ir Liniauskaitė, A. (2015). Karjeros planavimas: teorija, tyrimai, taikymai. Metodinė priemonė. *Vilniaus universiteto leidykla*.

Pollmann-Schult, M. (2014). Parenthood and life satisfaction: Why don't children make people happy? *Journal of Marriage and Family*, 76, 319–336. <http://doi.org/10.1111/jomf.12095>

Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011) A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence* 34, 853–871. <http://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.02.001>

Porfeli, E. J., & Lee, B. (2012). Career development during childhood and adolescence. *New Directions for Youth Development*, 134, 11–22. <http://doi.org/10.1002/yd.20011>.

Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA form: psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 748–753. [doi:10.1016/j.jvb.2012.01.009](http://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009)

Preisner, K., Neuberher, F., Posselt, L., Kratz, F. (2018). Motherhood, employment, and life satisfaction: trends in Germany between 1984 and 2015. *Journal of Marriage & Family*, 80(5), 1107–1124. <http://doi.org/10.1111/jomf.12518>

Rhee, E., Lee, B. H., Kim, B., Ha, G., & Lee, S. M. (2016). The relationship among the six vocational identity statuses and five dimensions of planned happenstance career skills. *Journal of Career Development*, 43(4), 368–378. <http://doi.org/10.1177/0894845315602120>

Rogers, M. E., Creed, P. A., & Praskova, A. (2018). Parent and adolescent perceptions of adolescent career development tasks and vocational identity. *Journal of Career Development*, 45(1), 34–49. <http://doi.org/10.1177/0894845316667483>

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3–24. <http://doi.org/10.1177/1069072704270271>

Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13–39. <http://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>

Sadika, I. (2017). Graduate employability capacities, self-esteem and career adaptability among South African young adults. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43, 1–10. <http://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1396>

Sahin, I., & Kirdok, O. (2018). Investigation of relationship between high school students' career adaptability, subjective well-being and perceived social support. *International Education Studies*, 11, 127–135. <https://doi.org/10.5539/ies.v11n8p127>

Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior* 80, 661–673. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In Lent, R.W., & Brown, S. D. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work. Second edition.* (p. 147–183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1177/1069072707305771>

Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>

Schultheiss, D. E. P. (2009). To mother or matter. *Journal of Career Development*, 36(1), 25–48. <http://doi.org/10.1177/0894845309340795>

Singh, S., & Sharma, N. R. (2018). Self-regulation as a correlate of psychological well-being. *Indian Journal of Health and Well-being*, 9(3), 441–444. <http://doi.org/10.1080/13548506.2014.936887>

Statistinis portretas. Moterų ir vyrų gyvenimas Europoje. (2018). *Lietuvos statistikos departamentas. Eurostat.* doi: 10.2785/595110

Strauser, D. R., Lustig, D. C., & Ciftei, A. (2008). Psychological well-being: Its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. *Journal of Psychology*, 142, 21–35. <http://doi.org/10.3200/JRLP.142.1.21-36>

Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9, 194–201. <https://doi.org/10.1080/03069888100760211>

Tesch-Romer, C., Motel-Klingebiel, A., & Tomasik M. J. (2008). Gender differences in subjective well-being: comparing societies with respect to gender equality. *Soc Indic Res*, 85, 329–349. <http://doi.org/10.1007/s11205-007-9133-3>

Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos statistinių duomenų portalas. (2020). Moterų ir vyrų, buvusių vaiko priežiūros atostogose, išmokų

vidutinis mėnesinis gavėjų skaičius, atitinkamais metais. Paimta iš https://atvira.sodra.lt/lt-eur/?page=X11&pageCode=I11&chart=pasalpos_11_2

Wiese, B. S., & Ritter, J. O. (2011). Timing matters: length of leave and working mothers' daily reentry regrets. *Developmental Psychology, 48*(6), 1797–1807. <http://doi.org/10.1037/a0026211>

Xu, H., & Lee, J. C. K. (2019). Exploring the contextual influences on adolescent career identity formation: a qualitative study of Hong Kong secondary students. *Journal of Career Development, 46*(3), 219–234. <http://doi.org/10.1177/0894845317737380>

Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior, 84*(2), 188–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>

Žukauskienė, R., Navaitienė, J. & Kanapinskaitė, J. (2005). Social demographic and personality factors related to woman's subjective well-being. *Socialinis darbas, 4*(1), 5–14.

SANTRAUKA

Deimantė Flemingaitė-Juknevičienė. *Moteryų psichologinė gerovė, karjeros adaptyvumas ir profesinis tapatumas.* Konsultavimo psichologijos studijų programos magistro baigiamasis darbas. Darbo vadovė prof. dr. Audronė Liniauskaitė. Klaipėdos universitetas: Klaipėda, 2020 – 67 psl.

Šio tyrimo tikslas – atskleisti sąsajas tarp skirtingose šeiminiuose ir karjeros pozicijose esančių moterų išgyvenamos psichologinės gerovės, karjeros adaptyvumo gebėjimų ir profesinio tapatumo procesų. Tyrime dalyvavo 332 moterys (123 dirbančios ir turinčios vaikų; 107 nedirbančios ir turinčios vaikų; 102 dirbančios ir neturinčios vaikų), tiriamųjų amžius svyravo nuo 28 iki 52 metų amžiaus ($M = 32,93$, $SD = 4,00$). Tyrime buvo naudojama papildoma lietuviškoji psichologinės gerovės skalė (LPGS-P, Kairys, Bagdonas, Liniauskaitė ir Pakalniškienė, 2013), Karjeros adaptyvumo skalė (Career Adapt-abilities Scale – CAAS, Savickas, Porfeli, 2012), Utrechto tapatumo skalė (The Utrecht – Management of Identity Commitments Scale – U-MICS, Crocetti, Rubini, & Meeus, 2008). Tyrimo rezultatai parodė, kad dirbančios ir vaikų turinčios moterys pasižymėjo geresne bendra savijauta ir aukštesne gerove ir buvo labiau patenkintos darbu, šeima, gyvenimo kasdienybe, savimi kaip asmenybe, padėtimi visuomenėje, fizine sveikata, gyvenimu praeityje ir gyvenimu dabartyje, nei nedirbančios ir turinčios vaikų bei dirbančios ir neturinčios vaikų moterys. Dirbančios ir vaikų turinčios moterys taip pat pasižymėjo labiausiai išreikštais karjeros adaptyvumo gebėjimais: domėjimusi, smalsumu, pasitikėjimu savimi ir bendru karjeros adaptyvumu. Profesinio tapatumo įsipareigojimas labiausiai būdingas dirbančioms ir turinčioms vaikų tiriamosioms; išsamus tyrinėjimas – dirbančioms ir neturinčioms vaikų; įsipareigojimo persvarstymas – nedirbančioms ir turinčioms vaikų. Karjeros adaptyvumo gebėjimai, bendras karjeros adaptyvumas siejasi su aukštesniu gerovės sričių vertinimu geresne bendra savijauta ir aukštesne gerove. Profesinio tapatumo dimensijos įsipareigojimas ir išsamus tyrinėjimas siejasi su aukštesniu daugumos gerovės sričių vertinimu, geresne bendra savijauta ir aukštesne gerove; įsipareigojimo persvarstymas – su žemesniu daugumos psichologinės gerovės sričių vertinimu ir žemesne gerove. Karjeros adaptyvumo gebėjimai teigiamai susiję su profesinio tapatumo dimensija įsipareigojimu, neigiamai – su įsipareigojimo persvarstymu, o su išsamiu tyrinėjimu teigiamai susiję visi karjeros adaptyvumo gebėjimai, išskyrus kontrolę. Karjeros adaptyvumo gebėjimai domėjimasis ir kontrolė ir profesinio tapatumo procesas įsipareigojimas prognozuoja geresnę savijautą ir aukštesnę gerovę.

Pagrindiniai žodžiai: moterys, psichologinė gerovė, karjeros adaptyvumas, profesinis tapatumas.

Darbo struktūra susideda iš šių dalių: titulinis lapas, turinys, įvadas, literatūros apžvalga, tyrimo metodika, tyrimo rezultatai, rezultatų aptarimas, išvados, literatūra, santraukos (lietuvių ir anglų kalbomis), priedai.

SUMMARY

Deimantė Flemingaitė-Juknevičienė. Women's Psychological Well-Being, Career Adaptability and Vocational Identity. Master Thesis in Psychology. Supervisor prof. dr. Audronė Liniauskaitė. Klaipėda University: Klaipėda, 2020 – 67 p.

The aim of the study was to reveal links between psychological well-being, career adaptability skills and vocational identity processes experienced by women in different family and career positions. Participants were 332 women (123 working and having children; 107 not working and having children; 102 working and having no children), ranging in age from 28 to 52 ($M = 32.93$, $SD = 4.00$). The study has been done using Lithuanian Psychological Well-Being Additional Scale (LPGS-P; Kairys, Bagdonas, Liniauskaitė ir Pakalniškienė, 2013), Career Adapt-Abilities Scale (CAAS; Savickas, Porfeli, 2012) and The Utrecht – Management of Identity Commitments Scale (U-MICS; Crocetti, Rubini, & Meeus, 2008). The results of the study revealed that working women who have children experienced higher levels of psychological well-being and were more satisfied with job, family, daily life, self as a person, their position in society, physical health, past and present life than not working women who have children and working women without children. Working women with children expressed higher career adaptability level and higher career adaptability skills: concern, curiosity and confidence. Working women who have children expressed higher level of vocational identity dimension career commitment; working women without children expressed higher level of vocational identity dimension career exploration, while not working women with children expressed higher level of career reconsideration. Career adaptability and career adaptability resources was linked to higher satisfaction of all different life areas and higher psychological well-being. Vocational identity dimensions commitment and career exploration was linked to higher satisfaction of many different life areas and higher psychological well-being, while career reconsideration was linked to lower satisfaction of many different life areas and lower psychological well-being. All career adaptability skills positively correlated with vocational identity dimension commitment, negatively – with career reconsideration. All career adaptability skills, except control, positively correlated with career exploration. Career adaptability skills concern and control and vocational identity process commitment were found to be predictive variables of psychological well-being.

Keywords: women, psychological well-being, career adaptability, vocational identity.

The paper of master thesis consists of the following parts: front page, content, introduction, literature review, methods, results, discussion, conclusions, references, summary (in Lithuanian and English languages) and appendixes.

PRIEDAI

1 PRIEDAS. TIRIAMŲJŲ PASISKIRSTYMAS

1 lentelė. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal tiriamųjų šeimines padėtis, vaikų skaičių, gyvenamąją vietą, finansinę padėtį, išsilavinimą ir darbą pilnu arba nepilnu etatu

		Dirbančios ir turinčios vaikų	Nedirbančios ir turinčios vaikų	Dirbančios ir neturinčios vaikų	Viso
Šeiminė padėtis	Ištekėjusi	95 (28,8 %)	93 (28,2 %)	36 (10,9 %)	224 (67,9 %)
	Gyvena su partneriu	14 (4,2 %)	8 (2,4 %)	22 (6,7 %)	44 (13,3 %)
	Išsiskyrusi	9 (2,7 %)	3 (0,9 %)	7 (2,1 %)	19 (5,8 %)
	Našlė	1 (0,3 %)	–	–	1 (0,3 %)
	Netekėjusi	4 (1,2 %)	1 (0,3 %)	37 (11,2 %)	42 (12,7 %)
	Viso	123 (37,3 %)	105 (31,8 %)	102 (30,9 %)	330 (100 %)
Vaikų skaičius	1	47 (20,4 %)	36 (15,7 %)	–	83 (36,1 %)
	2	62 (27 %)	56 (24,3 %)	–	118 (50,9 %)
	3	14 (6,1 %)	13 (5,7 %)	–	27 (11,7 %)
	4	–	1 (4 %)	–	1 (4 %)
	6	–	1 (4 %)	–	1 (4 %)
	Viso	123 (53,5 %)	107 (46,5 %)	–	230 (100 %)
Gyvenamoji vieta	Didmiestyje	84 (25,3 %)	82 (24,7 %)	87 (26,2 %)	253 (76,2 %)
	Rajono centre	10 (3 %)	2 (0,6 %)	5 (1,5 %)	17 (5,1 %)
	Miestelyje	12 (3,6 %)	14 (4,2 %)	6 (1,8 %)	32 (9,6 %)
	Kaime	17 (5,1 %)	9 (2,7 %)	4 (1,2 %)	30 (9 %)
	Viso	123 (37 %)	107 (32,2 %)	102 (30,7 %)	332 (100 %)
Finansinė padėtis	Nesuduriame galo su galu	–	2 (0,6 %)	–	2 (0,6 %)
	Pajamų pakankamai maistui	1 (0,3 %)	2 (0,6 %)	1 (0,3 %)	4 (1,2 %)
	Pajamų pakankamai visoms būtiniausioms reikmėms	44 (13,3 %)	29 (8,8 %)	24 (7,3 %)	97 (29,3 %)
	Pajamų pakankamai ir truputį lieka	48 (14,5 %)	56 (16,9 %)	50 (15,1 %)	154 (46,5 %)
	Visada yra atliekamų pinigų	30 (9,1 %)	18 (5,4 %)	26 (7,9 %)	74 (22,4 %)
	Viso	123 (37,2 %)	107 (32,3 %)	101 (30,5 %)	331 (100 %)
Išsilavinimas	Nebaigtas vidurinis	2 (0,6 %)	0	0	2 (0,6 %)
	Vidurinis	0	4 (1,2 %)	4 (1,2 %)	8 (2,4 %)
	Profesinė mokykla	5 (1,5 %)	13 (3,9 %)	5 (1,5 %)	23 (6,9 %)
	Aukštesnysis (technikumas)	1 (0,3 %)	–	2 (0,6 %)	3 (0,9 %)
	Aukštasis neuniversitetinis	36 (10,9 %)	20 (6 %)	18 (5,4 %)	74 (22,4 %)
	Aukštasis universitetinis	79 (23,9 %)	70 (21,1 %)	72 (21,8 %)	221 (66,8 %)

1 lentelės tęsinys

	Viso	123 (37,2 %)	107 (32,3 %)	101 (30,5 %)	331 (100 %)
Darbo etatas	Pilnu	108 (48 %)	–	95 (42,2 %)	203 (90,2 %)
	Nepilnu	15 (6,7 %)	–	7 (3,1 %)	22 (9,8 %)
	Viso	123 (54,7 %)	–	102 (45,3 %)	225 (100 %)

2 PRIEDAS. DUOMENŲ PASISKIRSTYMO NORMALUMAS

2 lentelė. LPGS-P, karjeros adaptyvumo ir Utrechto tapatumo skalių duomenų pasiskirstymas

Klausimynas	Subskalės ir sritys	Aprašomoji statistika				Shapiro-Wilk kriterijus		
		M	SD	Asimetrijos koeficiento reikšmė (S)	Eksceso koeficiento reikšmė (K)	Statistika	df	p
LPGS-P	Būtinėmis sąlygomis	8,19	1,72	-1,50	3,00	0,84	332	<0,001
	Finansine padėtimi	7,37	1,77	-0,76	0,89	0,93	332	<0,001
	Darbu	7,33	2,28	-1,15	1,24	0,89	302	<0,001
	Šeima	9,00	1,45	-2,15	5,46	0,70	332	<0,001
	Gyvenimo kasdienybėje	7,95	1,64	-1,38	3,13	0,87	332	<0,001
	Savimi kaip asmenybe	7,94	1,45	-0,99	1,43	0,90	332	<0,001
	Savo padėtimi visuomenėje	7,83	1,68	-1,10	1,72	0,90	332	<0,001
	Tarpasmeniniais santykiais	8,15	1,64	-1,40	2,75	0,86	332	<0,001
	Savo fizine sveikata	7,69	1,83	-1,28	1,96	0,88	332	<0,001
	Savo dvasine savijauta	7,51	2,00	-1,15	1,51	0,89	332	<0,001
	Savo laisvalaikiu	7,46	1,94	-1,01	1,24	0,91	332	<0,001
	Tuo, kad esu moteris	9,54	1,09	-3,27	12,65	0,49	332	<0,001
	Savo gyvenimu praeityje	7,58	2,12	-1,16	1,20	0,88	332	<0,001
	Savo gyvenimu dabartyje	8,28	1,63	-1,55	3,25	0,84	332	<0,001
	Savo ateities perspektyvomis	8,17	1,69	-1,51	3,08	0,85	332	<0,001
	Savo gyvenimu apskritai	8,53	1,43	-1,33	2,03	0,84	332	<0,001
LPGS-P: Bendra skalė	127,86	19,07	-1,17	2,58	0,93	332	<0,001	
Karjeros adaptyvumo skalė	Domėjimasis	3,45	0,83	-0,13	-0,62	0,98	332	,001
	Kontrolė	3,85	0,71	-0,41	-0,50	0,97	332	<0,001
	Smalsumas	3,55	0,80	-0,08	-0,69	0,98	332	<0,001
	Pasitikėjimas savimi	3,90	0,72	-0,46	-0,18	0,97	332	<0,001
	Bendras karjeros adaptyvumo įvertis	3,69	0,72	-0,24	-0,52	0,99	332	,003
Utrechto tapatumo skalė	Įsipareigojimas	3,37	1,02	-0,42	-0,35	0,97	332	<0,001
	Išsamus tyrinėjimas	2,91	0,91	-0,10	-0,27	0,98	332	,001
	Įsipareigojimo persvarstymas	2,79	1,27	0,19	-1,08	0,94	332	<0,001

3 PRIEDAS. PSICHOLOGINĖS GEROVĖS IR KARJEROS ADAPTYVUMO SĄSAJOS DIRBANČIŲ IR TURINČIŲ VAIKŲ TIRIAMŲJŲ GRUPĖJE

3 lentelė. Psichologinės gerovės ir karjeros adaptyvumo sąsajos dirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje

Pasitenkinimo sritis	Karjeros adaptyvumo dimensijos				
	Domėjimasis (r_s)	Kontrolė (r_s)	Smalsumas (r_s)	Pasitikėjimas savimi (r_s)	Bendras karjeros adaptyvumo įvertis (r_s)
Buitinėmis sąlygomis	0,093	0,151	0,239**	0,206*	0,198*
Finansine padėtimi	0,258**	0,305**	0,328**	0,380**	0,352**
Darbu	0,210*	0,268**	0,246**	0,284**	0,282**
Šeima	0,190*	0,153	0,170	0,146	0,189*
Gyvenimo kasdienybė	0,332**	0,335**	0,247**	0,272**	0,338**
Savimi kaip asmenybė	0,385**	0,410**	0,456**	0,360**	0,467**
Savo padėtimi visuomenėje	0,301**	0,305**	0,285**	0,261**	0,335**
Tarpasmeniniais santykiais	0,198*	0,238**	0,208*	0,247**	0,252**
Savo fizine sveikata	0,234**	0,259**	0,163	0,127	0,203*
Savo dvasine savijauta	0,343**	0,376**	0,370**	0,315**	0,401**
Savo laisvalaikiu	0,253**	0,261**	0,162	0,196*	0,238**
Tuo, kad esu moteris	0,129	0,221*	0,143	0,169	0,185*
Gyvenimu praeityje	0,251**	0,210*	0,209*	0,160	0,227*
Gyvenimu dabartyje	0,343**	0,409**	0,289**	0,344**	0,378**
Ateities perspektyvomis	0,403**	0,407**	0,430**	0,330**	0,453**
Gyvenimu apskritai	0,328**	0,260**	0,268**	0,211*	0,319**
LPGS-P: Bendra skalė	0,400**	0,417**	0,386**	0,383**	0,450**

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

4 PRIEDAS. PSICHOLOGINĖS GEROVĖS IR KARJEROS ADAPTYVUMO SĄSAJOS NEDIRBANČIŲ IR TURINČIŲ VAIKŲ TIRIAMŲJŲ GRUPĖJE

4 lentelė. Psichologinės gerovės ir karjeros adaptyvumo sąsajos nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje

Pasitenkinimo sritis	Karjeros adaptyvumo dimensijos				
	Domėjimasis (r_s)	Kontrolė (r_s)	Smalsumas (r_s)	Pasitikėjimas savimi (r_s)	Bendras karjeros adaptyvumo įvertis (r_s)
Buitinėmis sąlygomis	0,454**	0,397**	0,344**	0,376**	0,457**
Finansine padėtimi	0,307**	0,262**	0,177	0,241*	0,283**
Darbu	0,326**	0,149	0,210	0,227*	0,265*
Šeima	0,421**	0,436**	0,292**	0,350**	0,426**
Gyvenimo kasdienybė	0,395**	0,431**	0,294**	0,357**	0,417**
Savimi kaip asmenybė	0,402**	0,519**	0,359**	0,401**	0,481**
Savo padėtimi visuomenėje	0,550**	0,488**	0,330**	0,372**	0,504**
Tarpasmeniniais santykiais	0,469**	0,529**	0,392**	0,387**	0,508**
Savo fizine sveikata	0,287**	0,180	0,103	0,191*	0,219*
Savo dvasine savijauta	0,361**	0,496**	0,290**	0,306**	0,407**
Savo laisvalaikiu	0,420**	0,408**	0,280**	0,350**	0,424**
Tuo, kad esu moteris	0,204*	0,187	-0,003	0,130	0,158
Gyvenimu praityje	0,194*	0,144	0,174	0,220*	0,218*
Gyvenimu dabartyje	0,463**	0,510**	0,332**	0,335**	0,476**
Ateities perspektyvomis	0,438**	0,375**	0,415**	0,288**	0,429**
Gyvenimu apskritai	0,515**	0,501**	0,398**	0,425**	0,533**
LPGS-P: Bendra skalė	0,565**	0,504**	0,407**	0,430**	0,552**

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

5 PRIEDAS. PSICHOLOGINĖS GEROVĖS IR KARJEROS ADAPTYVUMO SĄSAJOS DIRBANČIŲ IR NETURINČIŲ VAIKŲ TIRIAMŲJŲ GRUPĖJE

5 lentelė. Psichologinės gerovės ir karjeros adaptyvumo sąsajos dirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje

Pasitenkinimo sritis	Karjeros adaptyvumo dimensijos				
	Domėjimasis (r _s)	Kontrolė (r _s)	Smalsumas (r _s)	Pasitikėjimas savimi (r _s)	Bendras karjeros adaptyvumo įvertis (r _s)
Buitinėmis sąlygomis	0,229*	0,234*	0,325**	0,209*	0,309**
Finansine padėtimi	0,323**	0,288**	0,311**	0,362**	0,377**
Darbu	0,359**	0,387**	0,330**	0,418**	0,437**
Šeima	-0,038	0,224*	0,115	0,236*	0,150
Gyvenimo kasdienybė	0,309**	0,401**	0,367**	0,294**	0,420**
Savimi kaip asmenybė	0,346**	0,493**	0,408**	0,311**	0,475**
Savo padėtimi visuomenėje	0,438**	0,383**	0,459**	0,385**	0,512**
Tarpasmeniniais santykiais	0,256**	0,366**	0,337**	0,381**	0,408**
Savo fizine sveikata	0,189	0,232*	0,257**	0,220*	0,264**
Savo dvasine savijauta	0,400**	0,409**	0,376**	0,375**	0,466**
Savo laisvalaikiu	0,258**	0,272**	0,430**	0,297**	0,381**
Tuo, kad esu moteris	0,199*	0,244*	0,169	0,219*	0,229*
Gyvenimu praityje	0,162	0,244*	0,316**	0,138	0,238*
Gyvenimu dabartyje	0,332**	0,477**	0,334**	0,400**	0,452**
Ateities perspektyvomis	0,459**	0,355**	0,313**	0,277**	0,410**
Gyvenimu apskritai	0,308**	0,470**	0,293**	0,395**	0,431**
LPGS-P: Bendra skalė	0,382**	0,460**	0,456**	0,418**	0,509**

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

6 PRIEDAS. PSICHOLOGINĖS GEROVĖS IR PROFESINIO TAPATUMO SĄSAJOS DIRBANČIŲ IR TURINČIŲ VAIKŲ TIRIAMŲJŲ GRUPĖJE

6 lentelė. Psichologinės gerovės ir profesinio tapatumo sąsajos dirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje

Pasitenkinimo sritis	Profesinio tapatumo dimensijos		
	Įsipareigojimas (r _s)	Išsamus tyrinėjimas (r _s)	Įsipareigojimo persvarstymas (r _s)
Buitinėmis sąlygomis	0,144	0,080	-0,118
Finansine padėtimi	0,470**	0,157	-0,294**
Darbu	0,517**	0,230*	-0,462**
Šeima	0,233**	0,220*	-0,251**
Gyvenimo kasdienybėje	0,366**	0,144	-0,232**
Savimi kaip asmenybėje	0,384**	0,197*	-0,288**
Savo padėtimi visuomenėje	0,395**	0,098	-0,275**
Tarpasmeniniais santykiais	0,305**	0,114	-0,269**
Savo fizine sveikata	0,203*	0,124	-0,041
Savo dvasine savijauta	0,365**	0,195*	-0,153
Savo laisvalaikiu	0,259**	0,060	-0,040
Tuo, kad esu moteris	0,164	0,159	-0,188*
Gyvenimu praeityje	0,248**	0,050	-0,067
Gyvenimu dabartyje	0,387**	0,125	-0,220*
Ateities perspektyvomis	0,516**	0,273**	-0,406**
Gyvenimu apskritai	0,477**	0,227*	-0,286**
LPGS-P: Bendra skalė	0,530**	0,247**	-0,346**

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

7 PRIEDAS. PSICHOLOGINĖS GEROVĖS IR PROFESINIO TAPATUMO SĄSAJOS NEDIRBANČIŲ IR TURINČIŲ VAIKŲ TIRIAMŲJŲ GRUPĖJE

7 lentelė. Psichologinės gerovės ir profesinio tapatumo sąsajos nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje

Pasitenkinimo sritis	Profesinio tapatumo dimensijos		
	Įsipareigojimas (r _s)	Išsamus tyrinėjimas (r _s)	Įsipareigojimo persvarstymas (r _s)
Buitinėmis sąlygomis	0,330**	0,067	-0,162
Finansine padėtimi	0,309**	0,076	-0,221*
Darbu	0,430**	0,318**	-0,469**
Šeima	0,170	-0,067	-0,025
Gyvenimo kasdienybė	0,205*	-0,006	-0,096
Savimi kaip asmenybė	0,258**	0,177	-0,178
Savo padėtimi visuomenėje	0,352**	0,100	-0,243*
Tarpasmeniniais santykiais	0,245*	0,072	-0,152
Savo fizine sveikata	0,254**	0,250**	-0,181
Savo dvasine savijauta	0,268**	0,125	-0,101
Savo laisvalaikiu	0,242*	0,023	-0,073
Tuo, kad esu moteris	0,033	-0,261**	0,034
Gyvenimu praeityje	0,131	0,171	-0,081
Gyvenimu dabartyje	0,225*	-0,106	-0,102
Ateities perspektyvomis	0,411**	0,180	-0,271**
Gyvenimu apskritai	0,278**	-0,050	-0,152
LPGS-P: Bendra skalė	0,398**	0,147	-0,259**

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

8 PRIEDAS. PSICHOLOGINĖS GEROVĖS IR PROFESINIO TAPATUMO SĄSAJOS DIRBANČIŲ IR NETURINČIŲ VAIKŲ TIRIAMŲJŲ GRUPĖJE

8 lentelė. Psichologinės gerovės ir profesinio tapatumo sąsajos dirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje

Pasitenkinimo sritis	Profesinio tapatumo dimensijos		
	Įsipareigojimas (r _s)	Išsamus tyrinėjimas (r _s)	Įsipareigojimo persvarstymas (r _s)
Buitinėmis sąlygomis	0,105	0,204*	-0,083
Finansine padėtimi	0,296**	0,027	-0,215*
Darbu	0,493**	0,106	-0,388**
Šeima	-0,001	-0,062	0,066
Gyvenimo kasdienybė	0,413**	0,107	-0,318**
Savimi kaip asmenybė	0,303**	0,119	-0,245*
Savo padėtimi visuomenėje	0,428**	0,246*	-0,305**
Tarpasmeniniais santykiais	0,200*	0,066	-0,174
Savo fizine sveikata	0,182	0,164	-0,229*
Savo dvasine savijauta	0,331**	0,102	-0,219*
Savo laisvalaikiu	0,413**	0,202*	-0,204*
Tuo, kad esu moteris	0,088	-0,086	-0,034
Gyvenimu praeityje	0,213*	0,259**	-0,196*
Gyvenimu dabartyje	0,254**	0,015	-0,237*
Ateities perspektyvomis	0,396**	0,174	-0,350**
Gyvenimu apskritai	0,245*	0,051	-0,201*
LPGS-P: Bendra skalė	0,402**	0,185	-0,326**

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

9 PRIEDAS. KARJEROS ADAPTYVUMO IR PROFESINIO TAPATUMO SĄSAJOS DIRBANČIŲ IR TURINČIŲ VAIKŲ TIRIAMŲJŲ GRUPĖJE

9 lentelė. Karjeros adaptyvumo ir profesinio tapatumo sąsajos dirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje

Karjeros adaptyvumo dimensijos	Profesinio tapatumo dimensija		
	Įsipareigojimas (r_s)	Išsamus tyrinėjimas (r_s)	Įsipareigojimo persvarstymas (r_s)
Domėjimasis	0,488**	0,301**	-0,273**
Kontrolė	0,419**	0,068	-0,302**
Smalsumas	0,473**	0,297**	-0,292**
Pasitikėjimas savimi	0,369**	0,055	-0,232**
Bendras karjeros adaptyvumo įvertis	0,511**	0,233**	-0,327**

Pastaba. ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

10 PRIEDAŠ. KARJEROS ADAPTYVUMO IR PROFESINIO TAPATUMO SĄSAJOS NEDIRBANČIŲ IR TURINČIŲ VAIKŲ TIRIAMŲJŲ GRUPĖJE

10 lentelė. Karjeros adaptyvumo ir profesinio tapatumo sąsajos nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje

Karjeros adaptyvumo dimensijos	Profesinio tapatumo dimensija		
	Įsipareigojimas (r_s)	Išsamus tyrinėjimas (r_s)	Įsipareigojimo persvarstymas (r_s)
Domėjimasis	0,463**	0,322**	-0,170
Kontrolė	0,262**	0,104	0,043
Smalsumas	0,364**	0,334**	-0,066
Pasitikėjimas savimi	0,323**	0,249**	-0,004
Bendras karjeros adaptyvumo įvertis	0,412**	0,292**	-0,066

Pastaba. ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

11 PRIEDAS. KARJEROS ADAPTYVUMO IR PROFESINIO TAPATUMO SĄSAJOS DIRBANČIŲ IR NETURINČIŲ VAIKŲ TIRIAMŲJŲ GRUPĖJE

11 lentelė. Karjeros adaptyvumo ir profesinio tapatumo sąsajos dirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje

Karjeros adaptyvumo dimensijos	Profesinio tapatumo dimensija		
	Įsipareigojimas (r_s)	Išsamus tyrinėjimas (r_s)	Įsipareigojimo persvarstymas (r_s)
Domėjimasis	0,464**	0,259**	-0,319**
Kontrolė	0,318**	0,136	-0,196*
Smalsumas	0,452**	0,405**	-0,206*
Pasitikėjimas savimi	0,296**	0,075	-0,107
Bendras karjeros adaptyvumo įvertis	0,469**	0,272**	-0,253*

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

12 PRIEDAS. STATISTIŠKAI NEREIŠKŠMINGOS SĄSAJOS TARP PSICHOLOGINĖS GEROVĖS IR SOCIODEMOGRAFINIŲ MATMENŲ

12 lentelė. Statistiškai nereikšmingos sąsajos tarp psichologinės gerovės ir sociodemografinių matmenų

Pasitenkinimo sritis	Gyvenimo su partneriu trukmė (r_s)	Vaikų skaičius (r_s)	Jauniausio vaiko amžius (r_s)
Buitinėmis sąlygomis	-0,153	-0,064	-0,020
Finansine padėtimi	0,138	-0,025	-0,029
Darbu	0,043	0,023	0,001
Šeima	0,187	0,038	-0,055
Gyvenimo kasdienybėje	0,029	-0,008	0,027
Savimi kaip asmenybėje	0,011	0,104	0,120
Savo padėtimi visuomenėje	0,058	0,006	0,086
Tarpasmeniniais santykiais	-0,015	0,026	-0,101
Savo fizine sveikata	0,165	0,053	-0,003
Savo dvasine savijauta	0,190	0,007	0,003
Savo laisvalaikiu	0,133	-0,035	0,040
Tuo, kad esu moteris	0,051	0,052	-0,019
Gyvenimu praeityje	0,130	0,104	-0,078
Gyvenimu dabartyje	0,258	-0,019	-0,005
Ateities perspektyvomis	0,127	-0,032	0,058
Gyvenimu apskritai	0,061	0,009	-0,006
LPGS-P: Bendra skalė	0,151	0,010	0,018

13 PRIEDAS. STATISTIŠKAI NEREIŠMINGOS ŠAŠAJOS TARP KARJEROS ADAPTYVUMO IR SOCIODEMOGRAFINIŲ MATMENŲ

13 lentelė. Statistiškai nereikšmingos sąšajos tarp karjeros adaptvumo ir sociodemografinių matmenų

Karjeros adaptvumo dimensijos	Gyvenimo su partneriu trukmė (r_s)	Vaikų skaičius (r_s)	Jauniausio vaiko amžius (r_s)
Domėjimasis	0,003	0,038	0,029
Kontrolė	0,103	0,111	-0,023
Smalsumas	-0,100	0,055	0,090
Pasitikėjimas savimi	-0,048	0,045	0,051
Bendras karjeros adaptvumo įvertis	0,007	0,075	0,050

14 PRIEDAS. STATISTIŠKAI NEREIŠMINGA ŠAŠAJA TARP PROFESINIO TAPATUMO IR GYVENIMO SU PARTNERIU TRUKMĖS

14 lentelė. Statistiškai nereikšminga sąsaja tarp profesinio tapatumo ir gyvenimo su partneriu trukmės

Profesinio tapatumo dimensijos	Gyvenimo su partneriu trukmė (r_s)
Įsipareigojimas	0,015
Išsamus tyrinėjimas	-0,059
Įsipareigojimo persvarstymas	0,037

15 PRIEDAS. PSICHOLOGINĖS GEROVĖS IR SOCIODEMOGRAFINIŲ MATMENŲ ŠĄSAJOS DIRBANČIŲ IR TURINČIŲ VAIKŲ TIRIAMŲJŲ GRUPĖJE

15 lentelė. Psichologinės gerovės ir sociodemografinių matmenų sąsajos dirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje

Pasitenkinimo sritis	Amžius (r_s)	Išsilavinimas (r_s)	Finansinė padėtis (r_s)	Santuokos trukmė (r_s)	Gyvenimo su partneriu trukmė (r_s)	Vaikų skaičius (r_s)	Jauniausio vaiko amžius (r_s)
Buitinėmis sąlygomis	0,008	0,061	0,309**	0,019	-0,079	-0,076	-0,001
Finansine padėtimi	0,131	-0,024	0,569**	0,165	-0,17	0,092	-0,003
Darbu	-0,021	-0,001	0,299**	0,229*	-0,051	0,13	0,055
Šeima	-0,028	0,006	0,123	0,015	0,063	0,062	-0,012
Gyvenimo kasdienybėje	-0,044	0,022	0,194*	0,172	0,005	0,079	0,058
Savimi kaip asmenybe	0,144	0,018	0,202*	0,311**	0,134	0,176	0,241**
Savo padėtimi visuomenėje	0,133	0,179*	0,217*	0,237*	0,041	0,081	0,172
Tarpasmeniniais santykiais	-0,03	0,081	0,240**	0,155	0,085	0,11	-0,141
Savo fizine sveikata	0,016	0,058	0,124	0,095	-0,208	0,121	0,13
Savo dvasine savijauta	0,104	0,059	0,245**	0,113	0,118	0,008	0,119
Savo laisvalaikiu	0,000	-0,167	0,224*	0,095	0,266	-0,036	0,128
Tuo, kad esu moteris	-0,015	-0,002	0,152	0,11	0,194	0,017	-0,028
Gyvenimu praeityje	0,095	-0,046	0,151	0,167	0,045	0,139	-0,058
Gyvenimu dabartyje	-0,02	-0,174	0,313**	0,142	0,35	-0,054	0,028
Ateities perspektyvomis	-0,012	-0,009	0,422**	0,256*	-0,288	0,006	0,062
Gyvenimu apskritai	0,05	0,000	0,261**	0,209*	0,000	0,036	0,13
LPGS-P: Bendra skalė	0,024	-0,001	0,345**	0,208*	0,048	0,058	0,068

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

16 PRIEDAS. PSICHOLOGINĖS GEROVĖS IR SOCIODEMOGRAFINIŲ MATMENŲ SĄSAJOS NEDIRBANČIŲ IR TURINČIŲ VAIKŲ TIRIAMŲJŲ GRUPĖJE

16 lentelė. Psichologinės gerovės ir sociodemografinių matmenų sąsajos nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje

Pasitenkinimo sritis	Amžius (r_s)	Išsilavinimas (r_s)	Finansinė padėtis (r_s)	Santuokos trukmė (r_s)	Gyvenimo su partneriu trukmė (r_s)	Vaikų skaičius (r_s)	Jauniausio vaiko amžius (r_s)
Buitinėmis sąlygomis	-0,019	0,160	0,343**	0,038	0,056	-0,046	-0,059
Finansine padėtimi	0,006	0,170	0,563**	0,022	0,201	-0,143	-0,054
Darbu	0,105	0,217	0,105	0,044	-0,949	-0,083	-0,036
Šeima	0,006	0,137	0,185	0,040	0,783	0,020	-0,140
Gyvenimo kasdienybė	0,093	0,179	0,165	0,083	0,632	-0,081	-0,145
Savimi kaip asmenybė	0,148	0,044	0,118	0,069	0,201	0,060	-0,158
Savo padėtimi visuomenėje	0,125	0,239*	0,219*	-0,005	0,395	-0,039	-0,216*
Tarpasmeniniais santykiais	0,036	0,253**	0,204*	0,035	0,113	-0,042	-0,194*
Savo fizine sveikata	0,134	0,061	0,227*	0,005	0,270	-0,026	-0,112
Savo dvasine savijauta	0,144	0,058	0,205*	0,019	0,625	0,012	-0,157
Savo laisvalaikiu	0,139	0,101	0,292**	0,058	0,604	-0,029	0,013
Tuo, kad esu moteris	0,115	0,079	0,208*	0,001	-0,463	0,092	-0,035
Gyvenimu praeityje	0,092	0,077	-0,005	0,000	0,149	0,066	-0,090
Gyvenimu dabartyje	0,219*	0,094	0,300**	0,140	0,436	0,024	-0,125
Ateities perspektyvomis	0,041	0,149	0,263**	0,051	0,832*	-0,058	-0,086
Gyvenimu apskritai	0,039	0,189	0,316**	0,091	0,333	-0,015	-0,166
LPGS-P: Bendra skalė	0,133	0,234*	0,311**	0,029	0,466	-0,031	-0,235*

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

17 PRIEDAS. PSICHOLOGINĖS GEROVĖS IR SOCIODEMOGRAFINIŲ MATMENŲ ŠAŠAJOS DIRBANČIŲ IR NETURINČIŲ VAIKŲ TIRIAMŲJŲ GRUPĖJE

17 lentelė. Psichologinės gerovės ir sociodemografinių matmenų sąsajos dirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje

Pasitenkinimo sritis	Amžius (r_s)	Išsilavinimas (r_s)	Finansinė padėtis (r_s)	Santuokos trukmė (r_s)	Gyvenimo su partneriu trukmė (r_s)
Buitinėmis sąlygomis	-0,079	0,211*	0,164	0,293	-0,240
Finansine padėtimi	-0,076	0,201*	0,474**	0,340*	0,153
Darbu	-0,067	0,065	0,248*	0,549**	-0,030
Šeima	-0,092	-0,228*	0,037	0,272	0,085
Gyvenimo kasdienybėje	-0,029	-0,038	0,068	0,244	-0,129
Savimi kaip asmenybėje	0,007	-0,006	0,088	0,341*	-0,130
Savo padėtimi visuomenėje	-0,001	0,094	0,262**	0,221	-0,144
Tarpasmeniniais santykiais	-0,024	-0,090	-0,066	0,289	-0,056
Savo fizine sveikata	0,022	-0,026	0,103	0,217	0,192
Savo dvasine savijauta	-0,001	-0,057	0,024	0,174	0,205
Savo laisvalaikiu	0,045	-0,119	0,003	0,198	-0,181
Tuo, kad esu moteris	-0,128	-0,154	-0,012	0,158	0,067
Gyvenimu praeityje	0,025	0,120	0,002	0,380*	0,009
Gyvenimu dabartyje	-0,032	-0,015	0,100	0,233	0,026
Ateities perspektyvomis	-0,119	0,057	0,081	0,133	0,019
Gyvenimu apskritai	-0,072	-0,050	0,026	0,188	-0,059
LPGS-P: Bendra skalė	-0,057	0,042	0,152	0,365*	-0,007

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

18 PRIEDAS. KARJEROS ADAPTYVUMO IR SOCIODEMOGRAFINIŲ MATMENŲ ŠĄSAJOS DIRBANČIŲ IR TURINČIŲ VAIKŲ TIRIAMŲJŲ GRUPĖJE

18 lentelė. Karjeros adaptyvumo ir sociodemografinių matmenų sąsajos dirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje

Karjeros adaptyvumo dimensija	Amžius (r_s)	Išsilavinimas (r_s)	Finansinė padėtis (r_s)	Santuokos trukmė (r_s)	Gyvenimo su partneriu trukmė (r_s)	Vaikų skaičius (r_s)	Jauniausio vaiko amžius (r_s)
Domėjimasis	0,118	0,022	0,094	0,136	-0,258	0,131	0,021
Kontrolė	0,126	0,050	0,197*	0,186	-0,309	0,155	-0,002
Smalsumas	0,263**	0,054	0,218*	0,221*	-0,509	0,168	0,100
Pasitikėjimas savimi	0,124	-0,028	0,288**	0,156	-0,539	0,105	0,020
Bendras karjeros adaptyvumo įvertis	0,201*	0,043	0,210*	0,191	-0,454	0,160	0,041

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

19 PRIEDAS. KARJEROS ADAPTYVUMO IR SOCIODEMOGRAFINIŲ MATMENŲ SĄSAJOS NEDIRBANČIŲ IR TURINČIŲ VAIKŲ TIRIAMŲJŲ GRUPĖJE

19 lentelė. Karjeros adaptyvumo ir sociodemografinių matmenų sąsajos nedirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje

Karjeros adaptyvumo dimensija	Amžius (r_s)	Išsilavinimas (r_s)	Finansinė padėtis (r_s)	Santuokos trukmė (r_s)	Gyvenimo su partneriu trukmė (r_s)	Vaikų skaičius (r_s)	Jauniausio vaiko amžius (r_s)
Domėjimasis	-0,069	0,237*	0,171	-0,137	0,000	-0,045	-0,168
Kontrolė	0,026	0,001	0,120	-0,032	0,220	0,066	-0,099
Smalsumas	-0,129	0,069	-0,010	-0,008	0,605	-0,063	-0,116
Pasitikejimas savimi	0,072	0,023	0,057	0,028	-0,038	-0,022	-0,108
Bendras karjeros adaptyvumo įvertis	-0,026	0,097	0,101	-0,046	0,268	-0,006	-0,135

Pastaba. * $p < 0,05$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

20 PRIEDAS. KARJEROS ADAPTYVUMO IR SOCIODEMOGRAFINIŲ MATMENŲ ŠĄSAJOS DIRBANČIŲ IR NETURINČIŲ VAIKŲ TIRIAMŲJŲ GRUPĖJE

20 lentelė. Karjeros adaptyvumo ir sociodemografinių matmenų sąsajos dirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje

Karjeros adaptyvumo dimensija	Amžius (r_s)	Išsilavinimas (r_s)	Finansinė padėtis (r_s)	Santuokos trukmė (r_s)	Gyvenimo su partneriu trukmė (r_s)
Domėjimasis	-0,006	0,135	0,079	0,150	-0,041
Kontrolė	0,062	-0,021	0,043	0,465**	0,049
Smalsumas	0,010	0,024	0,062	0,462**	-0,087
Pasitikėjimas savimi	0,092	0,050	0,121	0,442**	-0,156
Bendras karjeros adaptyvumo įvertis	0,036	0,061	0,090	0,458**	-0,011

Pastaba. ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

21 PRIEDAS. PROFESINIO TAPATUMO IR SOCIODEMOGRAFINIŲ MATMENŲ ŠĄSAJOS DIRBANČIŲ IR TURINČIŲ VAIKŲ TIRIAMŲJŲ GRUPĖJE

21 lentelė. Profesinio tapatumo ir sociodemografinių matmenų sąsajos dirbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje

Profesinio tapatumo dimensijos	Amžius (r_s)	Išsilavinimas (r_s)	Finansinė padėtis (r_s)	Santuokos trukmė (r_s)	Gyvenimo su partneriu trukmė (r_s)	Vaikų skaičius (r_s)	Jauniausio vaiko amžius (r_s)
Įsipareigojimas	0,194*	0,120	0,242**	0,191	-0,175	0,056	0,001
Išsamus tyrinėjimas	0,193*	0,008	-0,094	0,063	-0,087	-0,015	0,073
Įsipareigojimo persvarstymas	-0,070	-0,202*	-0,199*	-0,205*	0,011	-0,191*	0,117

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

22 PRIEDAS. PROFESINIO TAPATUMO IR SOCIODEMOGRAFINIŲ MATMENŲ SAŠAJOS NEDIRBANČIŲ IR TURINČIŲ VAIKŲ TIRIAMŲJŲ GRUPĖJE

22 lentelė. Profesinio tapatumo ir sociodemografinių matmenų sąsajos nedarbančių ir turinčių vaikų tiriamųjų grupėje

Profesinio tapatumo dimensijos	Amžius (r_s)	Išsilavinimas (r_s)	Finansinė padėtis (r_s)	Santuokos trukmė (r_s)	Gyvenimo su partneriu trukmė (r_s)	Vaikų skaičius (r_s)	Jauniausio vaiko amžius (r_s)
Įsipareigojimas	0,080	0,059	0,004	-0,094	-0,074	0,056	-0,174
Išsamus tyrinėjimas	0,064	0,026	-0,156	-0,152	0,375	-0,036	0,025
Įsipareigojimo persvarstymas	-0,095	-0,045	0,040	0,075	0,491	-0,107	0,109

23 PRIEDAS. PROFESINIO TAPATUMO IR SOCIODEMOGRAFINIŲ MATMENŲ SAŠAJOS DIRBANČIŲ IR NETURINČIŲ VAIKŲ TIRIAMŲJŲ GRUPĖJE

23 lentelė. Profesinio tapatumo ir sociodemografinių matmenų sąsajos dirbančių ir neturinčių vaikų tiriamųjų grupėje

Profesinio tapatumo dimensijos	Amžius (r _s)	Išsilavinimas (r _s)	Finansinė padėtis (r _s)	Santuokos trukmė (r _s)	Gyvenimo su partneriu trukmė (r _s)
Išsipareigojimas	0,233*	-0,067	0,169	0,410*	0,158
Išsamus tyrinėjimas	0,171	-0,132	0,018	0,261	-0,028
Išsipareigojimo persvarstymas	-0,101	-0,114	-0,076	-0,019	-0,020

Pastaba. * $p < 0,05$. Statistiškai reikšmingi ryšiai pažymėti paryškintu šriftu.

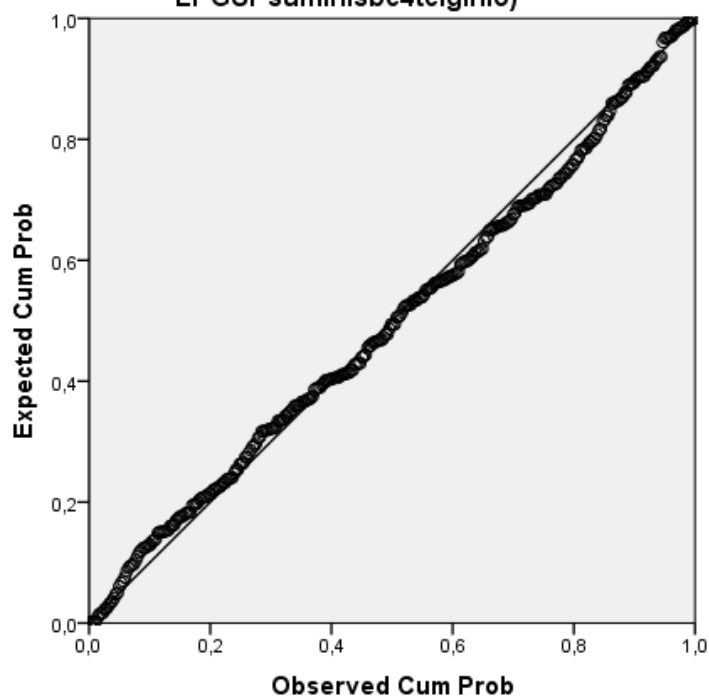
24 PRIEDAS. DUOMENŲ PASISKIRSTYMO NORMALUMAS PO TRANSFORMACIJOS

24 lentelė. LPGS-P bendros skalės duomenų pasiskirstymas po transformacijos

	Aprašomoji statistika				Shapiro-Wilk kriterijus		
	M	SD	Asimetrijos koeficiento reikšmė (S)	Eksceso koeficiento reikšmė (K)	Statistika	df	p
LPGS-P: Bendra skalė	5,51	1,66	0,199	0,395	0,99	332	0,263

25 PRIEDAS. REGRESIJOS MODELIO DUOMENŲ SKLAIDA

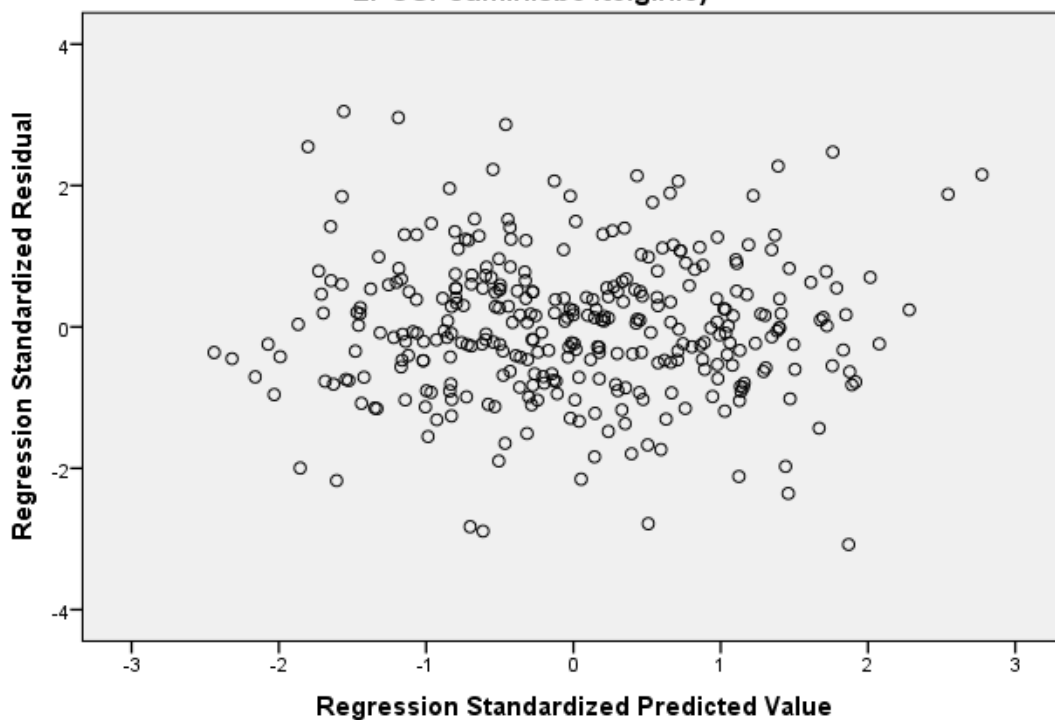
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: COMPUTE rfsrLPGSsuminis=SQRT(160 + 1 -
LPGSPsuminisbe4teiginio)



1 pav. Modelio normalumas

Scatterplot

Dependent Variable: COMPUTE rfsrLPGSsuminis=SQRT(160 + 1 -
LPGSPsuminisbe4teiginio)



2 pav. Standartizuotų liekanų sklaidos diagrama

26 PRIEDAS. REGRESINĖS ANALIZĖS KOLINEARUMO DIAGNOSTIKA

25 lentelė. Tiesinės regresijos modelio kolinearumo diagnostika

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis Psichologinė gerovė (bendra skalė)	
	Kolinearumo statistika	
	Tolerancija	Dispersijos mažėjimo daugiklis (VIF)
Domėjimasis	0,476	2,099
Kontrolė	0,426	2,347
Smalsumas	0,349	2,862
Pasitikėjimas savimi	0,349	2,864
Įsipareigojimas	0,365	2,740
Išsamus tyrinėjimas	0,608	1,644
Įsipareigojimo persvarstymas	0,543	1,843