

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

Virginija Nemeikšienė

**UNIVERSITETO ORGANIZACINĖS KULTŪROS ANALIZĖ ŠEIMOS IR
PROFESINIŲ VAIDMENŲ DERINIMO ASPEKTU**

Magistro darbas

Šiauliai, 2006

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA

**UNIVERSITETO ORGANIZACINĖS KULTŪROS ANALIZĖ ŠEIMOS IR
PROFESINIŲ VAIDMENŲ DERINIMO ASPEKTU**

Magistro darbas

Socialiniai mokslai, vadyba ir administravimas (03 S)

Magistro darbo autorė Virginija Nemeikšienė

Vadovas prof. dr. Jonas Ruškus.....

Recenzentas prof. habil. dr. Gediminas Merkys

Santrauka

Virginija Nemeikšienė

Šiaulių universiteto organizacinės kultūros analizė šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo aspektu.

Magistro darbas.

Magistro darbe nagrinėjamos šeimai palankios organizacijos diegimo sąlygos Šiaulių universitete.

Atlikta kokybinio tipo pusiau standartizuota (N=63) ir kiekybinio tipo (N=111) apklausa. Kokybinio tyrimo duomenų apdorojimui pasirinktas narrative metodas, kiekybinio tyrimo duomenys analizuoti naudojant Wilcoxon'o testą. Atlikta Šiaulių universiteto profesinių ir šeimos vaidmenų derinimo situacijos teisinių dokumentų analizė.

Iškeltos tyrimo hipotezės pasitvirtino iš dalies. Šeimos ir profesinių vaidmenų derinimas yra aktualizuojamas tik pačių vaikų auginančių universiteto narių ir keletu vadovujančių asmenų, vyksta labiau neformaliu keliu. Yra atvejų, kai, neformaliai yra patenkinami tiek darbo, tiek ir šeimos interesai, tačiau daugelis sprendimų priklauso nuo situacijų, aplinkybių bei tarpusavio santykių su vadovais.

Magistro darbe pateikiamos šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo rekomendacijos, kaip vienas iš palankaus šeimai universiteto kūrimo veiksmų.

SUMMARY

Virginija Nemeikšienė

Analysis of Siauliai University organisational culture on the aspect of combination of family and professional roles.

Master's work

Conditions for the establishment of family oriented organization are analysed in this Master's work.

Half-standardized (N=63) qualitative and quantitative (N=111) surveys were done. For the processing of qualitative data narrative method was chosen and quantitative data was analysed using to the Wilcoxon's test. Also analysis of documents describing the situation of family and professional roles' combination was done.

Held hypotheses proved out only partially. Combination of family and professional roles is important only for the members of university which have children themselves and for a few managing persons and it goes in more informal way. There are some cases when both - family and professional interests - are met, but in the most cases it depends on the situation, circumstances and person's relations with the managers. Recommendations for the combination of family and professional roles, as one of the main factors for the creation of family oriented university, are proposed in this Master's work.

TURINYS

IVADAS.....	5
1. ŠEIMOS IR PROFESINIŲ VAIDMENŲ DERINIMAS KAIP VADYBINĖ, MOKSLINĖ IR PRAKTINĖ PROBLEMA.....	10
1.1. Organizacinės kultūros konceptas.....	10
1.1.1. Organizacinės kultūros samprata.....	10
1.1.2. Organizacinės kultūros funkcijos ir reikšmė.....	12
1.2. Palankios šeimai organizacijos konceptas.....	15
1.3. Universitetas kaip specifinė mokslo ir studijų organizacija.....	19
1.3.1. Universiteto, kaip organizacijos idėja.....	19
1.3.2. Universiteto vizija, misija ir tikslai.....	20
1.3.3. Universitetas kaip potenciali šeimai palanki organizacija.....	21
1.4. Postmodernusis feministinis požiūris į šeimos ir profesinių vaidmenų derinimą.....	24
2. ŠIAULIŲ UNIVERSITETO ORGANIZACINĖS KULTŪROS TYRIMO (ŠEIMOS IR PROFESINIŲ VAIDMENŲ DERINIMO ASPEKTU) DUOMENYS.....	28
2.1. Tyrimo metodologija: kiekybinių ir kokybinių metodų derinimas.....	28
2.1.1. Kokybinis universiteto organizacinės kultūros analizės instrumentas.....	28
2.1.2. Kiekybinis universiteto organizacinės kultūros analizės instrumentas.....	31
2.1.3. Tyrimo imtis.....	32
2.2. Šeimos ir profesinių vaidmenų derinimas universitete: kokybinio ir kiekybinio tyrimo duomenys.....	34
2.3. Šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo universitete galimybių ir prioritetų identifikavimas	77
2.3.1. Universiteto darbuotojų galimybių ir prioritetų reitingai.....	77
2.3.2. Universiteto studentų galimybių ir prioritetų reitingai.....	78
2.3.3. Šiaulių universiteto darbuotojų ir studentų nuostatos šeimai palankaus universiteto atžvilgiu.....	80
IŠVADOS.....	81
REKOMENDACIJOS.....	83
DISKUSIJA.....	84
LITERATŪRA.....	85
PRIEDAI.....	90

IVADAS

Mokslininkai, įvairiai traktuodami ir aiškindami organizacijos sampratą akcentuoja, kad organizacija yra tarpusavyje susipynusių ir vienu metu egzistuojančių santykių visuma, kai žmonės, vadovaujami vadovų siekia bendrų tikslų. Organizacija daro didelį poveikį žmogaus gyvenimui, žmogaus gyvenimo lygio standartams ir ateičiai (Jucevičienė, 1996; Seilius, 1998; Stoner, 1999; Kasiulis, Barvydienė, 2003; Robbins, 2003; Zakarevičius, Kvedaravičius, Augustauskas, 2004; Ginevičius, Sūdžius, 2005).

Organizacija ir žmonės yra reikalingi vieni kitiems: organizacijoms reikia idėjų, energijos ir talentų, tuo tarpu žmonėms reikia realizuoti ir įtvirtinti save profesinėje veikloje, pripažinimo. Organizacijos funkcionalus gyvavimas priklauso nuo vadovo sugebėjimo pažinti savo darbuotojus, tinkamai juos motyvuoti, derinant darbuotojų lūkesčius ir organizacijos interesus. Organizacijos sėkmė, išitvirtinimas naujose rinkose, bendravimas ir bendradarbiavimas su skirtingų šalių ir kultūrų atstovais yra susijęs su vadovo lankstumu keičiant stereotipus ir modelius, su jo pasitikėjimu savimi ir kt. Tikrai atviras pokyčiams, laisvas nuo stereotipų vadovas gali skirti pakankamai laiko kūrybingai analizuoti aplinką, įgyti naujausių žinių ir pastebėti netikėtai atsiveriančias rinkos galimybes.

Viena iš galimybių žmogui tobulėti, įgyti žinių yra mokslo institucijos, tarp kurių galima išskirti universitetus, atliekančius lemiamą vaidmenį šiuolaikinės visuomenės švietime.

Aukštojo mokslo institucija – sudėtinga organizacija tiek savo išore, tiek ir vidine struktūra (fakultetai, mokslo centrai, katedros ir t.t.). Vyraujanti įvairovė filosofijų, idėjų, požiūrių suteikia kiekvienam universiteto nariui galimybę išreikšti save ir realizuoti (Jucevičienė, Poškienė, Kudirkaitė, Damanskas, 2000).

Šiuolaikiniame universitete, kurio misija – kurti mokslo žinias ir jų pagalba ugdyti žmonių sugebėjimus, prisitaikyti gyventi ir veikti besikeičiančiomis aplinkos sąlygomis, sukuria savitą vidinę aplinką – universiteto kultūrą – organizacinę kultūrą (Zavadskas, Valiulis, 2001).

Organizacinė kultūra mokslinėje literatūroje yra apibrėžiama kaip vidinės vadybinės elgsenos modelis, kuris traktuojamas kaip tam tikrų santykių, tradicijų, bendravimo manierų visuma, filosofija, kuri parodo organizacijos politiką jos darbuotojams ir vartotojams (Kotler, 1999; Guščinskienė, 1999; Jucevičienė ir kt., 2000; Šimanskienė, 2002; Sakalas, 2003; Robbins, 2003, Bakanauskienė, 2004; Stoner, 1999).

Darbas, kaip teisė ir pareiga, išreiškia bei įgyvendina žmogaus orumą, prisideda prie asmenybės ugdymosi bei skatina civilizacijos pažangą. Visa visuomenė, valstybės institucijos ir jų vykdoma politika kuria sąlygas, kuriose sudaromos galimybės dirbti. Kaip akcentuoja A.

Purvaneckas ir kt. (2001), darbas ir šeima – dvi pagrindinės Lietuvos žmonių gyvenimo vertybės. Tačiau dažnas gyventojas susiduria su profesinio gyvenimo ir šeimos pareigų derinimo problema. Anot S. Lilley (2004), svarbiausias veiksnys, veikiantis darbo ir šeimos vaidmenų derinimo balansą, atsiskleidžia organizacinėje įmonės kultūroje.

Mokymosi įstaiga yra darbo vieta ir įvairias paslaugas teikianti organizacija. Joje darbo santykiai ir darbo organizavimo formos, paremtos hierarchiniais bei lyčių nelygybę atspindinčiais vadybiniais modeliais, trukdo sėkmingam šeimos ir profesinės veiklos derinimui.

Darbuotojų (ypač moterų), studijuojančių ar dirbančių bei auginančių vaikus, nepalanki situacija studijų ir darbo vietoje išryškina būtinybę tobulinti Lietuvoje šeimai palankios studijų ir darbo vietos politiką, kartu ir plėtoti šeimai palankią ir draugišką aplinką, aktualizuoti organizacijoje šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo priemonės bei būdus.

Lietuvoje atliktų tyrimų duomenys (Kanopienė, 1998; Purvaneckas, A., Purvaneckienė, 2001; Valackienė, 2002; Siparienė, 2005) atskleidė, kad moters tradicinė atsakomybė ir rūpinimasis vaikais sąlygoja jos vaidmenį darbo rinkoje, tai leidžia teigti, kad moters namų priežiūros ir vaikų auklėjimo atsakomybės lūkesčiai apsunkena moterų išsilavinimo siekimą ir įsipareigojimų darbo sferoje lygį. Darbdaviai šeimą tradiciškai susieja su moters pareigomis ir atsakomybe šeimoje. Šeima moteriai – kliūtis siekti profesinės karjeros, o vyrui – pranašumas.

Šeimai palanki organizacija – Lietuvoje naujas ir palyginus mažai nagrinėtas tyrimo objektas. Kai kuriose šalyse jau egzistuoja šeimai palankios *darbo/studijų* vietos samprata. Tai tokia organizacija, kurioje darbdavys pripažįsta, kad pareiga šeimai turi įtakos darbuotojų darbui ir yra pasiruošęs suderinti tam tikrus įsipareigojimus, kur tik įmanoma (Berg, Kalleberg, Appelbaum, 2003; Gray, Tudball, 2003; Lilley, 2004; Sullivan, Hollenshead, Smith, 2004; Quinn, Lange, Olswang, 2004). Europoje ir pasaulyje palankių šeimai mokymo įstaigų yra ne viena (pvz., Linkolno ir Kalifornijos universitetuose JAV, Cambridge, Wales Swansea universitetuose Didžiojoje Britanijoje; Katalikiškame universitete Australijoje), tuo tarpu Lietuvoje ši praktika neanalizuota, nemandyta adaptuoti. Tokios darbo arba studijų aplinkos kūrimo patirtis kiekvienoje atskiroje šalyje aukštojo mokslo sferoje laikoma inovacija, kadangi Europos ir pasaulinę patirtį papildo socio-ekonominiai ir kultūriniai kiekvienos šalies ir kiekvienos atskiros praktikos konteksto ypatumai (*Šeimai palanki organizacija*, 2004).

Mokymo(si) institucija turi/gali tapti ta vieta, kurioje dėstytojai, studentai, vadybininkai, administravimo ir techniniai darbuotojai mokytųsi, kaip derinti šeimą su studijomis ir darbu bei daryti poveikį plačiai bendruomenei. Sąmoningas organizacinės kultūros formavimas, vystymas, turimos organizacinės kultūros žinios yra būtinos sąlygos sėkmingam šeimai palankios organizacijos plėtojimui.

Mokslinio darbo aktualumas leidžia formuluoti keletą **probleminių klausimų**, susijusių su Šiaulių universitetu kaip šeimai palankios organizacijos kūrimu ir plėtojimu, darbuotojų/studentų šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo aspektais:

- Ar studentų ir darbuotojų, turinčių šeimą ir vaikus, darbo ir studijų organizavimo sąlygos universitete leidžia derinti darbo/studijų ir šeimos pareigas?
- Ar vadovų ir darbuotojų stereotipinės pažiūros į lyčių vaidmenis šeimoje ir darbe egzistuoja kaip problema aukštojo mokslo įstaigose?
- Kokiais šeimai palankios organizacijos bruožais pasižymi universiteto organizacinė kultūra?
- Kokie yra esminiai trukdžiai palankios šeimai organizacijos vystimuisi?

Tyrimo objektas: Šeimai palanki organizacija.

Tyrimo dalykas: Šeimai palankios organizacijos diegimo Šiaulių universitete sąlygos.

Tyrimo hipotezės:

1. Studentų ir darbuotojų, turinčių šeimą, auginančius vaikus, dabartinės darbo ir studijų organizavimo sąlygos Šiaulių universitete neleidžia tarpusavyje derinti šeimos, studijų bei profesinės veiklos.
2. Tikėtina, kad jei Šiaulių universitete būtų sudarytos šeimai palankios sąlygos, tai turėtų reikšmės darbuotojų ir studentų priimamiems sprendimams dėl karjeros ir kvalifikacijos kėlimo, darbo pakeitimo, šeimos pagausėjimo, ir t.t.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti šeimai palankios organizacijos idėjos diegimo Šiaulių universitete sąlygas, atskleidžiant universiteto kaip organizacijos lankstumo šeimos poreikių atžvilgiu faktus (realius įvykius), legitimias prielaidas (teisines ir kitas reglamentuojančias sąlygas) bei nuostatas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Remiantis moksline literatūra, apibrėžti organizacinės kultūros konceptą ir universitetą kaip specifinę mokslo ir studijų organizaciją.
2. Sudaryti šeimai palankios organizacijos identifikavimo kriterijų sistemą, remiantis moksline literatūra.
3. Atlikti vidinių Šiaulių universiteto dokumentų ir ES bei LR įstatymų analizę, aktualizuojant organizacijos ir jos darbuotojo santykių (atsakomybių, išipareigojimų) reglamentavimą.
4. Remiantis sudaryta šeimai palankios organizacijos kriterijų sistema, atlikti universiteto dalyvių reprezentantų (studentų, dėstytojų, mokslininkų, darbuotojų) kokybinio tipo pusiau standartizuotą apklausą, atskleidžiant realius faktus universitete, susijusius su organizacijos lankstumu pagal šeimos poreikius.

5. Sukonstravus kiekybinio tipo klausimyną ir atlikus Šiaulių universiteto darbuotojų ir studentų apklausą, identifikuoti šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo universitete galimybes ir prioritetus.
6. Ištirti Šiaulių universiteto darbuotojų ir studentų nuostatas šeimai palankaus universiteto atžvilgiu.
7. Pateikti rekomendacijas, kurios leistų Šiaulių universitetą identifikuoti kaip šeimai palankią organizaciją.

Magistro darbe taikomi tyrimo duomenų rinkimo ir apdorojimo metodai:

1. *Dokumentų, mokslinės literatūros* apie organizacinę kultūrą, Europos ir pasaulio šalių gerąją patirtį kuriant šeimai palankią studijų ir darbo vietą, *teorinė analizė*.
2. Tiriant dabartinę šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo situaciją mokymosi įstaigoje atlikta *kokybinio tipo pusiau standartizuota* apklausa.
3. Naudojant *kiekybinio tipo klausimyną* tirtos respondentų nuostatos apie šeimai palankią mokymosi įstaigą.

Empiriniai duomenys apdoroti naudojant SPSS (Statistical Packet for Social Sciences 11.0) ir Microsoft Excel kompiuterines programas. Tyrimo duomenų analizei buvo naudotas neparametrinės statistikos metodas – Wilcoxon`o testas ir narrative metodas.

Tyrimo etapai:

Pirmame mokslinio darbo etape (2004 m. gruodžio – 2005 m. vasario mėn.) buvo analizuojama mokslinė vadybinė, sociologinė, psichologinė literatūra, atlikta mokslinės literatūros paieška apie Europos ir pasaulio šalių gerąją patirtį, kuriant šeimai palankią studijų ir darbo vietą interneto duomenų bazėse.

Antrajame etape (2005 m. kovo – gegužės mėn.) remiantis atlikta mokslinė literatūros analize, sudarytas šeimai palankios organizacijos kriterijų tinklelis (tinklelis sudarytas iš penkių diagnostinių sričių, kurių turinyje yra įvairūs skaičius požymių (nuo 4 iki 10), žr. 2 lentelę) ir atlikta *kokybinio tipo pusiau standartizuota* Šiaulių universiteto darbuotojų ir studentų apklausa.

Trečiajame etape (2005 m. gruodžio – 2006 m. vasario mėn.) sudarytas *kiekybinio tipo tyrimo instrumentas*. Tyrimo instrumentas sudarytas iš 24 teiginių Šiaulių universiteto darbuotojams, 28 teiginiai –studentams ir atlikta anketinė apklausa (1 ir 2 priedai).

Ketvirtajame etape (2005 m. kovo – balandžio mėn.) atlikta gautų duomenų statistinė analizė bei rezultatų interpretacija, patikrintos darbo hipotezės, parengtos išvados ir rekomendacijos.

Tyrimo imtis:

- Kokybinio tipo pusiau standartizuotos apklausos (interviu) metu apklausta 69 Šiaulių universiteto bendruomenės nariai, turintys vaikų iki 14 metų amžiaus: 24 universiteto darbuotojai ir 45 studentai.
- Kiekybinio tyrimo imtis 111 Šiaulių universiteto bendruomenės narių: 74 universiteto darbuotojai ir 37 studentai.

Tyrimo teorinis ir praktinis reikšmingumas

Magistro darbo teorinis reikšmingumas sietinas su tuo, jog remiantis moksline literatūra sudaryta šeimai palankios organizacijos kriterijų sistema. Sudaryta šeimai palankios organizacijos kriterijų sistema galėtų naudotis ir kitos organizacijos (ne svarbu kokio tipo tai būtų organizacija), siekiančios ištirti savos organizacijos situaciją.

Magistro darbo ir atliktų tyrimų praktinis reikšmingumas susijęs su universiteto studentų, darbuotojų, vadybinio ir administracinio personalo stereotipinių nuostatų į lyčių vaidmenis šeimoje ir profesiniame gyvenime analize, nustatytomis šeimos ir profesinio gyvenimo derinimo galimybėmis ir prioritetais, tai leidžia teigti, kad darbuotojų lojalumą skatina ne tik galimybė uždirbti, bet ir palankios darbo sąlygos. Atliktas tyrimas parodė, kad darbuotojas/studentas kreipia didžiulį dėmesį ne tik į materialųjį atlygį, bet jam labai svarbus ir nematerialusis atlygis. Realios įstatymų numatytos teisės į vaikų priežiūros atostogas, galimybė dirbti ne visą darbo dieną, organizuotas laisvalaikis ir atostogos, karjeros, kvalifikacijos kėlimas ir t.t. – darbuotojui leidžia jaustis svarbia organizacijos dalimi, dirbančia savo ir kitų gerovei. Tačiau tokių organizacijų Lietuvoje dar labai mažai ir tikėtina, kad ateityje organizacijų vadovai, siekdami išsaugoti darbuotojus, kurs organizacijoje šeimai palankią aplinką.

Darbo struktūra

Magistro darbą sudaro įvadas, I dalis – *Šeimos ir profesinių vaidmenų derinimas kaip vadybinė, mokslinė ir praktinė problema* (mokslinės literatūros analizė, kuri susideda iš keturių skyrių ir penkių poskyrių) ir II dalis *Šiaulių universiteto organizacinės kultūros tyrimo (šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo aspektu) duomenys* (tyrimų rezultatai bei jų analizė, kuri susideda iš trijų skyrių ir šešių poskyrių), išvados, rekomendacijos, diskusija, literatūros sąrašas ir priedai.

Darbe pateikta 7 lentelės ir 27 paveikslai. Darbo apimtis – 89 puslapiai. Panaudoti 97 literatūros šaltiniai.

1. ŠEIMOS IR PROFESINIŲ VAIDMENŲ DERINIMAS KAIP VADYBINĖ, MOKSLINĖ IR PRAKTINĖ PROBLEMA

1.1. Organizacinės kultūros konceptas

1.1.1. Organizacinės kultūros samprata

Asmens ekonominis saugumas ir stabilumas reiškiasi tuo, kad užtikrinamos galimybės realiai įgyvendinti asmens siekius ekonominės gerovės, konkurentiškumo bei inovatyvumo prasme. Ši saugumą iš dalies gali suteikti organizacijos, o konkrečiau – organizacijose vyraujanti *organizacinė kultūra*, kuri apima platų organizacijoje vykstančių reiškinių spektrą.

Organizacijų kultūros teorija susiformavo XX a. 8-o dešimtmečio pabaigoje. Terminas „organizacijos kultūra“ atsirado socialinės antropologijos moksle, kuris plačiai pradėtas vartoti vadybos literatūroje.

Organizacinė kultūra yra įvardijama ir kaip *organizacijos kultūra*. Šis neatitikimas atsirado dėl nepakankamo išigilinimo į šio termino turinį ir prasmę verčiant iš anglų kalbos. P. Jucevičienė (1996, p. 48) vartoja terminą organizacijos kultūrą, kurią apibrėžia kaip esminių vertybių sistemą, kuria vadovaujasi organizacija ir kuri yra pripažįstama organizacijos narių, įtakoja jų elgesį ir yra palaikoma organizacijų istorijų, mitų bei pasireiškia per tradicijas, ceremonijas, ritualus ir simbolius.

Pasak L. Šimanskienės (2002), nors šios dvi sąvokos atrodo identiškos (organizacinė kultūra ir organizacijos kultūra) jų painioti nevertėtų. Autorės teigimu, organizacijos kultūra – tai savaime susiklosčiusi žmonių bendravimo forma, vertybės, požiūriai. Tai natūrali, specialiai neformuota kultūra, apimanti visą organizaciją (nors darbuotojai ir vadovai apie tokią vyraujančią kultūrą net nenutuokia). Tuo tarpu organizacinę kultūrą apibrėžia kaip dirbtinai sukurtą kultūrą tam tikriems tikslams pasiekti. Tai sąmoningai vadovybės sukurta kultūra, kuri gali būti savita, išsiskirti iš kitų panašių organizacijų kultūros. Ji, kaip jungiamoji grandis, vienija visų darbuotojų pastangas, remiantis žmonių dvasinėmis, emocinėmis, kultūrinėmis vertybėmis, siekti bendrų organizacijos tikslų.

A. Seilius (1998) teigia, kad vienas iš svarbių šiuolaikinio valdymo pamatų – organizacinė kultūra. Kadangi organizacija yra žmonių grupė, siekianti bendrų tikslų, jos darbo sėkmė tiesiogiai priklauso nuo čia dirbančių žmonių sugebėjimo, mokėjimo vienodai teisingai suprasti, ką jie daro, ko siekia, nuo darbuotojų motyvacijos. Tai galima padaryti tik suformavus specifinę organizacinę kultūrą. Jos kūrimas yra sąmoninga, kryptinga organizacijos vadovo veikla.

Kultūra ir vadovybė tarpusavyje yra neatskiriamai susijusios. Vadovo talentas pasireiškia jo sugebėjimu suprasti susidariusią kultūrą organizacijoje ir ją kryptingai ugdyti (Garalis, 2005).

Organizacijos teoretikai Ouchi ir Schneider (cit. Woodas, 1998) teigia, kad kultūros sąvoka aprėpia aiškia kūrinių, vertybių ir normų visumą, pagrįstą daugiau ar mažiau apibrėžtomis esminėmis prielaidomis.

E. Scheinas (cit. Paulauskaitė, Vanagas, 1998, p. 50), analizuodamas organizacijų veiklą, pateikė organizacinės kultūros klasikinę apibrėžimą „tai kertinių įsitikinimų modelis, išugdytas ar atrastas grupės žmonių, jiems kartu sprendžiant savo problemas, susijusias su išlikimu aplinkoje bei integravimuisi viduje; kadangi šis modelis jau kurį laiką veikė ir buvo rezultatyvus, todėl jis turi būti perduotas naujiems nariams kaip vienintelis teisingas būdas suvokti, jausti ir spręsti grupės problemas, kai ji mokosi spręsti savo problemas, siekdama išlikti aplinkoje bei integruotis viduje.

Dauguma vadybos tyrinėtojų (Bakanauskienė, 2004; Robbins, 2003; Stoner, Freeman, Gilbert, 1999) organizacinę kultūrą traktuoja kaip vidinės vadybinės elgsenos modelį, apibūdinantį tam tikrų santykių, tradicijų, bendravimo manierų visumą, kaip filosofiją, kuri parodo organizacijos politiką jos darbuotojams ir vartotojams, kaip rutininę elgesį organizacijoje, kaip normų visumą, kurias priima grupės visoje organizacijoje bei kaip „žaidimo taisykles“, pagal kurias turi žaisti visi organizacijos nariai. Žinant pagrindinius konkrečios organizacijos vadybos kultūros parametrus, galima gana objektyviai prognozuoti jos darbuotojų elgesį vienoje ar kitoje situacijoje.

Operacionalizuojant organizacinės kultūros reiškinį, kai kurie autoriai (Kotler, 1999; Jucevičienė, 1996; Guščinskienė, 1999; Šimanskienė, 2002; Sakalas, 2003; Robbins, 2003) pažymi tokius pagrindinius jos komponentus: *vertybės, požiūriai, įsitikinimai, mitai, simboliai, ritualai*, kurie pasireiškia bendraujant ir/ar kai organizacijos nariai tampa jos dalimi.

Kiti autoriai (Sakalas, 2003; Kasiulis, Barvydienė, 2003; Zakarevičius, 2004) šalia vertybių priskiria ir žmonių grupinę sąmonę, kuri lemia jų reakciją į organizacijos viduje bei išorėje vykstančius procesus ir sąlygojančią jų elgseną. Autoriai akcentuoja, kad organizacinė kultūra yra subjektyvus valdymo sprendimų priėmimo veiksnys, nes vadovo priimami sprendimai negali (neturėtų galėti) prieštarauti organizacinei kultūrai.

Mokslininkai, įvairiai traktuodami ir aiškindami organizacinę kultūrą, yra vieningi, teikdami, kad organizacinė kultūra yra diversifikuotas (įvairinimas), turintis didelę įvairovę reiškinys ir turintis lemiamą įtaką organizacijos veiklai bei darbinio gyvenimo kokybei.

Organizacijos efektyvumas, gebėjimas sėkmingai dirbti ir vystytis tiesiogiai priklauso nuo čia dirbančių žmonių. Klestinčios organizacijos remiasi galinga jėga – savo vertybių ir įsitikinimų sistema, t.y. organizacine kultūra. Vadinasi bendraja prasme organizacinę kultūrą apibrėžia bendrosios vertybės, įsitikinimai, simboliai, kurie lemia organizacijoje vykstančius procesus. Ji formuoja santykius su pačia organizacija kaip tokia, taip pat įtakoja žmonių veiklos

pobūdį organizacijoje. A. Šalčius (1998) išskyrė tokius pagrindinius organizacinės kultūros aspektus (1lentelė):

1 lentelė

Organizacinės kultūros aspektai

ORGANIZACINĖ KULTŪRA	Rizikos tolerancija
	Pagarba savo veiklai
	Pasitikėjimo ir atsakomybės etika
	Žmonės
	Emocinis pripažinimas
	Lyderiavimas
	Pasitenkinimas darbu
	Efektyvumas ir veiksmingumas
	Dėmesys detalėms ir išbaigtumui
	Orientacija į vartotojų vertes

Šaltinis: Šalčius, A. (1998). Organizacijos valdymo pagrindai. Kaunas

Sėkminga organizacinė kultūra laikoma tuomet, kai ji pasižymi sugebėjimais motyvuoti, spręsti problemas, rasti naujus mąstymo ir veiklos būdus. Svarbu tai, kokias vertybes, principus, apribojimus kultūra ugdo. Be to:

- ❖ tai turi būti efektyvumo ir pasiekimų kultūra;
- ❖ svarbi ne tik motyvacija, bet ir elgesys;
- ❖ reikalaujama rezultatų;
- ❖ kultūra ne tik realistiška, bet ir humaniška.

Organizacinė kultūra yra lyginama su jos siela, nes tai sudaro organizacijos intelektualio-dvasinio kapitalo pagrindą. Kaip teigia A. Garalis (2005), organizacijos pretendavimas į lyderio vaidmenį XXI a. galimas tik tai panaudojus intelektualinį-dvasinį potencialą. Ateityje pirmaus tik tos organizacijos, kurių vadovai sugebės mobilizuoti žmoniškuosius išteklius, o sau kels asmeninio tobulėjimo standartus ir griežtai jų laikysis, tobulinant saviugdą kultūrą bei filosofiją.

1.1.2. Organizacinės kultūros funkcijos ir reikšmė

Organizacinė kultūra sudaro pagrindą organizacijos elgesio supratimui. Įvairūs autoriai išskiria skirtingas organizacijos kultūros funkcijas. Pasak S. P. Robbins (2003), kultūra išskiria organizaciją iš kitų; sukuria vienybės jausmą tarp organizacijos narių; nulemia vienybės jausmą tarp organizacijos narių; lemia pasišventimą didesniems interesams negu asmeniniai ir palaiko socialinės sistemos stabilumą.

D. Denisonas (cit. Paulauskaitė, Vanagas, 1998, p. 54)) teigia, kad organizacinė kultūra daro įtaką organizacijos veiklos efektyvumui ir išskiria įvairias kultūros atliekamas funkcijas:

- *Įtraukimo funkcija.* Intensyvus darbuotojų įtraukimas į organizacijos aktyvią veiklą sukelia savanoriškumo ir atsakomybės jausmą.

- *Nuoseklumo funkcija.* Organizacijos narių nuosekliai suprasti ir sutartinai priimti įsitikinimai, vertybės, simboliai daro teigiamą poveikį jų koordinuotai, bendrai veiklai.
- *Prisitaikymo funkcija.* Organizacijos veiklos efektyvumui daro trys organizacijos gebos. Pirmoji – organizacijos gebėjimas suvokti išorinę aplinką ir duoti jai atsaką. Antroji – organizacijos gebėjimas tinkamai reaguoti į vidinį ir išorinį vartotoją. Trečioji – reaguojant į vidinį ir išorinį vartotoją, reikia sugebėti taip pertvarkyti vidinį savo elgesį ir procesus, kad tie padėtų organizacijai adaptuotis.
- *Misijos funkcija.* Misija vadinamos organizacijos ir jos narių siekiamo bendro tikslo bei tam atliekamų funkcijų supratimą.

E. Schein (cit. Jucevičienė, 1996, p.68) išskiria dvi pagrindines kultūros funkcijas: *išorinės adaptacijos* ir *vidinės integracijos*. *Išorinės adaptacijos* procesas parodo, kaip organizacija, siekdama savo tikslų, reaguoja į išorės poveikius. *Vidinė integracija* – tai procesas, kurio metu organizacijos nariai kuria bendrą identitetą ir ieško būdų efektyviai dirbti su kitais organizacijos nariais.

R. Želvys (2003) išskiria penkias kultūros funkcijas: *pirma*, ji suteikia organizacijai unikalumo, t.y. išskiria organizaciją iš kitų; *antra*, organizacijos kultūra formuoja darbuotojams tapatumo jausmą: kultūros dėka vyksta žmogaus identifikavimas su organizacija, kurioje jis dirba; *trečia*, kultūra padeda ugdyti atsidavimą organizacijai ir jos vykdomai misijai; *ketvirta*, ji sustiprina organizacijos kaip socialinės sistemos stabilumą; *penktą*, organizacijos kultūra formuoja ir kryptingai veikia darbuotojų požiūrį ir elgseną.

Kaip matyti iš aukščiau pateiktų organizacinės kultūros funkcijų įvairovės, galima teigti, kad organizacinė kultūra vienija visą organizaciją ir išskiria ją iš kitų.

Organizacijos kultūra gali būti stipri ir silpna. Daugelis autorių (Robbins, 2003; Šimanskienė, 2001, Kotler, 1999) sutinka, kad stipri kultūra – tai tokia, kai organizacijos esminės vertybės yra stipriai palaikomos ir paplitusios, kai kultūra turi didelį poveikį darbuotojams, nes sukuria tokią vidinį klimatą organizacijoje, kuris skatina darbuotojų elgesio savikontrolę ir pastovumą. Todėl būtina sukurti tokią organizacinę kultūrą, kuri būtų pagrįsta dėmesiu svarbiausiems organizacijos asmenims – **darbuotojams, vartotojams** ir t.t., ir taip užtikrinti, kad kultūra kistų kartu su organizacijos strategija.

Organizacijos kultūros būtina sąlyga – **darbuotojų sąveikavimas**. Norint vystyti organizacijos kultūrą bei įgyvendinti organizacijos tikslus, būtina jos tarpusavio sąveika, kurios turinį sudaro keitimasis informacija. Sąveikaujant organizacijos nariams, pasiekiami dviejų svarbių reikšmių:

- inicijuojamos ir skatinamos naujos idėjos, o tai sąlygoja inovacijos procesą organizacijoje;

- platinamos ir apmąstomos organizacijos vertybės – vidinis organizacijos kultūros elementas.

Apibendrinant galima teigti, kad organizacinė kultūra yra reikšmingas kiekvienos organizacijos veiklos elementas. Ji egzistuoja tam, kad vienybę darbuotojus, skatintų organizaciją tobulėti ir vystytis. Tai pasiekama per asmeninį žmonių bendravimą, keitimąsi idėjomis organizacijoje.

Pasak A. Garalio (2005, p. 874), „Lietuvos organizacijų aukščiausio lygmens vadovai turėtų įvertinti naujus Bažnyčios socialinio mokymo aspektus, jo nenutrūkstamumą bei nuolatinį atsinaujinimą. Tai praplėstų vadovų kultūrologinį akiratį ir formuotų jų humanistines vertybes, sudarančias adekvačias prielaidas formuoti efektyvią organizacinę kultūrą“.

1.2. Palankios šeimai organizacijos konceptas

Socialinis žmonių sutelktumas bei aktyvumas atsispindi sociokultūrinėje darbo proceso raiškoje. Asmenybės aktyvumas visada turi kryptį, kurią teikia motyvacija, patirtis, gabumai įgimtų savybių. Daugeliui žmonių darbas yra priimtinas veiksnys, apibūdinantis gyvenimo kokybę, tenkinantis beveik visus žmogaus poreikius – fiziologinius, saugumo, socialinius, saviraiškos, pasiekimo bei jėgos. Darbas gali būti lyginamas su kitomis žmogaus gyvenimo sferomis, pvz. šeimyniniu gyvenimu, tolimesniu mokymusi, visuomeninėmis ar politinėmis veiklomis, poilsiu. Kalbant apie darbą, kaip vertybę, galima išskirti įvairius jo elementus, arba aspektus. Svarbiausi elementai - tai darbas pats savaime, uždarbis, paaukštinimas, santykiai su viršininkais, kolegomis ar bendradarbiais, t.t. (Darbo vertybė individo gyvenime, 1999).

Darbas ir šeima? Kaip tai suderinti? Tai į šeimą orientuota organizacijos politika. Pasak, S. Lilley (2004, psl. 25), „svarbiausias veiksnys, veikiantis darbo ir šeimos balansą atsiranda organizacinėje įmonės kultūroje“, o „jeigu organizacinė kultūra yra ne šeimyniškai –draugiška, efektas būna mažesnis“. Kultūra gali vystytis iš organizacinės struktūros, kai hierarchiniai ryšiai visapusiškai atskiria darbuotojus nuo vadybos. Kaip teigia J. Ruškus (2005), šeimai palanki organizacija [*family-friendly organisation*) yra tokia organizacija, kur darbuotojai jaučia organizacijos palaikymą vykdydami savo darbo įsipareigojimus, tiek savo pareigas šeimoje. Tai tokia organizacija, kur darbdavys pripažįsta, kad pareiga šeimai turi įtakos darbuotojų darbui ir yra pasiruošęs suderinti šiuos įsipareigojimus, kur tik įmanoma. Autoriaus nuomone, šeimai palanki organizacija, tai gebėjimas efektyviai valdyti apgaulingą sąveiką tarp apmokamo darbo ir kitų dalykų, kurie yra svarbūs žmonėms.

Literatūroje darbo ir šeimos sąveika analizuojama įvairiais aspektais, analizuojama palankumo šeimai politika (*family friendly policy*), darbuotojų požiūris bei elgesys, darbo ir šeimos sąveikos konfliktas (Berg, Kalleberg, Appelbaum, 2003).

Į šeimą orientuota organizacijos politika apima ne popierines, o realias įstatymo numatytas teises. Pasaulinėje praktikoje galima rasti įvairių pavyzdžių, kurie apibūdina organizaciją orientuotą (palankią) į šeimą, kaip, pavyzdžiui, Kanados darbo organizacija „Saskatchewan Federation of Labour“. Ši organizacija taip apibūdina šeimai palankią darbo vietą:

Lankstumas: darbo organizavimo stilius, suteikiantis darbuotojams galimybę organizuoti savo darbo dieną taip, kad jie galėtų reaguoti netikėtas šeimos problemas, tokias kaip vaiko liga, apsilankymai mokykloje ir vyresniųjų poreikiai.

Palaukiantys vadybininkai bei vadovai: vadovavimo stilius, kada darbuotojai yra vertinami. Toks požiūris charakterizuojamas noru padėti darbuotojams sukurti geresnį balansą tarp darbo ir likusios jų gyvenimo dalies.

Šeimai palanki darbo vietos kultūra: būdingos nuostatos, įsitikinimai, vertybės ir veiklos būdai, kurie palaiko darbo ir šeimos derinimą kaip įteisintą praktiką ir suteikia galimybę kurti naujus darbo būdus.

Alternatyvių darbo būdų pritaikymas: darbuotojams prieinamas visas komplektas pasirinkimų, tarp jų- kasdieniai ar planiniai lankstūs darbo grafikai, darbo pasidalijimas, sutrumpintos darbo valandos, sutrumpinta darbo savaitė, šeimos atostogų pasirinkimas, nuotolinis darbas pasitelkiant telekomunikacijas, metinės ir kitos atostogos.

Vaikų ir vyresniųjų šeimos narių priežiūros pripažinimas: bet kokios formos pagalba vaiko priežiūrai, vaikų ar kitų globojamų asmenų globos priežiūros darbo vietoje organizavimas (Becoming More Family-Friendly: Narratives from Eight Saskatchewan Workplaces, 2001).

Pasak S. Lilley (2004), dėkingos aplinkybės darbo vietos politikoje gali ir neigiamai nulemti įvairių galimybių siekimą darbuotojams kaip, pavyzdžiui, paaukštinimą pareigose. Personalas yra nelinkęs pasinaudoti palankia politika, jei tiki, jog tai gali sukelti pavojų jo darbo saugumui, darbo užduotims (paskyrimui) ar galimybei būti paaukštintu. Išėjimas tėvystės atostogų gali būti kaip signalas atsisakymo kopti karjeros laiptais. Šito padarinys gali būti įtakos netektis ar nebuvimas pagrindinių paskyrimų, kai žmogus yra ne darbo vietoje. Kitas kultūros aspektas yra netinkamas darbuotojų apdovanojimas (atlyginimas). Todėl organizacijoje vykdoma palanki šeimai politika turi apimti eilę veiksmų, kurie netrikdytų darbuotojų motyvacijos geriau atlikti jiems skirtas užduotis.

Organizacija neveikia socialiniame vakuume, todėl šeimos ir profesinio gyvenimo derinimo ypatumai priklauso ne tik nuo pačios organizacijos, bet ir nuo nacionalinės socialinės politikos (pvz., bendruomeninių ir valstybinių vaikų bei kitų globojamų asmenų priežiūros sistemos lygio, su motinyste susijusių socialinių garantijų), moterų užimtumo ir dalyvavimo darbo rinkoje tradicijų bei situacijos, šeimos maitintojo įvaizdžio bei vaikų priežiūros vaidmenų sampratos, lyčių stereotipų tam tikroje visuomenėje ir kultūroje.

P. Berg, A. Kalleberg, E. Appelbaum (2003) šeimai palankiai organizacijai priskiria tokius veiksmus, kaip galimybė dalyvauti sprendimų priėmime, neformalus mokymas, su rezultatu sietinas atlyginimas ir geros karjeros galimybės, ir skiria penkis požybius į šeimai palankią organizaciją:

- Institucinė teorija (*institutional theory*) – šeimai palankios organizacijos praktikos diegimas yra kaip būdas paklusti plačiosios visuomenės normatyviniam spaudimui apie šeimai palankią vadybą organizacijoje.
- Organizacinės adaptacijos teorija (*organizational adaptation theory*), kuri nuo institucinės teorijos skiriasi dviem pagrindiniais aspektais: 1. Organizacijos ne pasyviai paklūsta normatyviniam spaudimui, o vadovybė turi pasirinkimo laisvę atsakydama į visuomenės

spaudimus. 2. Organizacijos skiriasi pagal tai, kaip jos supranta ir skiria esamą išorinį spaudimą.

- Aukšto įsipareigojimo požiūrio teorijos pradininkas Ostemanas teigė, kad „organizacijose, kuriose taikomas su didele atsakomybe susijęs vadybos stilius, dažniau yra taikomos ir palankumo šeimai programos.
- Pagal lygių galimybių požiūrį, šeimai palankios programos yra taikomos siekiant pašalinti dėl lyties, rasės ar amžiaus atsirandančią diskriminaciją.
- Situacinis požiūris yra priešingas institucinei teorijai. Vadovaujantis šiuo požiūriu, vadovybė labiau prisitaiko prie vietinių aplinkybių nei reaguoja į aplinkos daromą spaudimą.

Šeimai palankios organizacijos politika aktyviai vykdoma šalyse, kuriose vyrauja liberaliojo tipo ekonomika (JAV, Kanadoje, Australijoje). Šios politikos diegimo varomosios jėgos: profsąjungų ir darbuotojų susivienijimų organizuota veikla, kovojant už darbuotojų ir moterų teises, taip pat darbdavių siekis padidinti šeimas turinčių darbuotojų produktyvumą. Tokių darbuotojų darbo našumas bei rezultatyvumas didesnis, jei padedama jiems išvengti streso, pervargimo nuo darbo, užkertamas kelias neigiamoms šeimos problemoms daryti įtaką darbui. Taip realizuojama abipusio darbdavio ir darbuotojo laimėjimo (*win-win*) formulė (Ruškus, 2005).

Skandinavai taip pat turi savo paramos šeimai modelį, kuris remiasi sąlygų šeimos ir darbo pareigomis derinti sudarymu. Pagrindiniai bruožai, kurie išryškėja, tai ilgos vaiko priežiūros atostogos, kompensuojamos didžiąja uždarbio dalimi; visiškas aprūpinimas kokybiška visuomenine vaikų priežiūra; lyčių lygybė; universalios išmokos (Purvaneckienė, 2005).

Kokia nauda darbdaviui vykdamas šeimai palankios organizacijos politiką? Anot R. Kučinskienės (2003), *tai naudinga dėl kelių priežasčių.*

- *Geresnė atranka:* lankstesnė darbo organizavimo sistema gali pritraukti daugiau norinčiųjų dalyvauti atrankoje į laisvas darbo vietas, sugrąžinti į darbo rinką kvalifikuotus ir turinčius patirties žmones, sudaryti galimybę suderinti įgūdžius ir dabartinės rinkos poreikius.
- *Mažesnė personalo kaita:* vertinami darbuotojai bus linkę ilgiau pasilikti toje pačioje organizacijoje, jeigu galės naudotis lankstesne darbo organizavimo sistema ir organizacijos teikiama privilegijomis.
- *Didesnis produktyvumas:* darbuotojai dirba labiau susitelkę, kai žino, kad jei reikės, galės pasinaudoti lanksčiojo grafiko teikiama privalumais. Tai gali sumažinti ir pravaikštų skaičių.
- *Didesnė motyvacija,* atsidavimas darbui ir aukštesnė darbuotojų moralė: gerai apgalvota lengvatų, materialios ir nematerialios gerovės, gaunamos iš organizacijos, sistema

smarkiai motyvuoja darbuotojus, suteikia jiems komforto ir saugumo jausmą, didina jų lojalumą ir atsidavimą organizacijai. Į darbuotoją orientuota politika skatina kūrybiškumą, komandinį darbą ir kelia darbuotojų moralę.

- *Geresnė paslaugų kokybė*: lankstusis darbo grafikas gali būti išnaudotas paslaugų apimčiai plėsti ir santykiams su klientais gerinti.
- *Mažesnės išlaidos*: sumažėjusi personalo kaita, mokymo išlaidos didina organizacijos konkurencingumą rinkoje.

Tuomet kyla klausimas, o kokia nauda darbuotojui dirbant organizacijoje, kur vykdoma šeimai palanki politika?

- padeda dirbantiems *suderinti užimtumą darbe su šeimos gyvenimu, vaikų auginimu, asmeniniu gyvenimu, patenkinti asmeninius poreikius*;
- *skatina vyrų ir moterų lygias galimybes dalyvaujant ekonominiame, socialiniame ir kultūriniame gyvenime*;
- suteikia daugiau *galimybių įtraukti abu sutuoktinius į vaikų priežiūrą ir auginimą*.

Darbuotojai yra didžiausias organizacijų turtas, reikia sukurti tokią vidinę darbo atmosferą, kurioje kiekvienas darbuotojas galėtų atpažinti ir išplėtoti savo gerąsias savybes. Daugelis užsienio kompanijų seniai suprato, kad specialistai, kuriuos organizacijoje laiko tik gaunama alga, tampa lengvu konkurentų grobiu, juos paprasta pervilioti pasiūlius didesnę darbo užmokestį. Užsienio kompanijose dėmesys darbuotojams ir jų šeimoms seniai tapo vienu iš svarbiausių kadro politikos tikslų.

Tačiau dar nedaug Lietuvos įstaigų ir organizacijų vykdo į šeimą orientuotą politiką, kuri padeda darbuotojams suderinti darbą ir šeimyninį gyvenimą. Ar pakanka darbuotojui mokėti algą ir tikėtis, kad jis puikiai dirbs? Šiuolaikiniai vadovai turėtų jau suprasti, jog vien tik pinigų už darbą neužtenka. Žmogus ne visada renkasi organizaciją, kurioje jam siūloma didesnė alga, dažnai jis pasirenka tą organizaciją, kuri rūpinasi juo pačiu ir jo šeimos nariais, kuri vykdo į šeimą orientuotą politiką (Seilius, 1998). Maždaug kas trečias ieškantysis darbo kreipia didžiulį dėmesį ne tik į materialinį bet ir nematerialinį atlygį.

1.3.Universitetas kaip specifinė mokslo ir studijų organizacija

1.3.1. Universiteto, kaip organizacijos idėja

Joks žmogus, kad ir kokia išskili asmenybė jis būtų, negali gyventi ir veikti visiškai izoliuotai, savarankiškai. Organizacija – viena iš seniausių žmonijos darinių žemėje. Ji egzistuoja tarp „dviejų ugnių“: nuolat kyla prieštaravimų su makroaplinka- su ją pačią sudarančiais padaliniais bei individualiais (Kasiulis, Barvydienė, 2003).

Organizacijos, kaip socialinės sistemos, idėją pirmasis suformulavo Ch. Barnard. Jis organizaciją traktuoja kaip žmonių sistemą, kurioje kiekvienas žmogus, žmonių grupė, susieti tarpusavyje tampriais ryšiais, o visų jų veikla sąmoningai koordinuojama (Zakarevičius ir kt., 2004).

Viena iš galimybių žmogui tobulėti, įgyti žinių yra įvairios mokslo institucijos, tarp jų lemiamą vaidmenį šiuolaikinės visuomenės švietime atlieka universitetai.

Universiteto, kaip organizacijos, ištakos siekia antikos laikus. Jis pagrįstai laikomas viena seniausių ir svarbiausių institucijų, nulemiančių visuomenės civilizuotumą.

Pirmieji Bolonijos ir Paryžiaus universitetai įkurti tam tikros žmonių bendrijos ar bendruomenės susibūrimo pagrindu. Šie universitetai tapo savotiškais modeliais, pagal kuriuos kūrėsi kiti universitetai, išlaikydami organizacijos formą. Tai iš esmės buvo mokslininkų gildijos ar asociacijos, pagal tuometinius papročius gynusios šio luomo žmonių interesus (Samalavičius, 2002).

Filosofas M. Oakeshottas (cit. Samalavičius, 2002, p.15) teigė, kad universitetas nėra mašina, skirta siekti kokio nors konkretaus tikslo ar gaminti konkretų rezultatą, tai yra žmogaus veiklos būdas, lavinimosi namai, vieta, kurioje lavinimosi tradicija yra išsaugota ir išplėsta, ir kurioje sutelktas lavinimuisi siekti reikalingas aparatas.

Filosofas Jaspersas (cit. pagal Samalavičius, 2002) universitetą apibūdino kaip svarbiausią instituciją tenkinančią bendruomeninį žmogaus poreikį žinoti ir siekti tiesos, pabrėždamas, kad ši įstaiga teikia žmogui tris dalykus: profesinį išsilavinimą, visapusišką bendrąjį ugdymą ir vykdo tyrimus. Universiteto veiklos prasmingumas yra garantuotas tik tuo atveju, jei visi trys dėmenys išlieka tarpusavyje susieti. Universitetas privalo siekti mokslinio žinojimo vienovės, neapsiriboti specialiuoju žinių ir duomenų kaupimu ar atskirų problemų tyrinėjimu. Universitetinį lavinimą filosofas apibrėžė kaip tokį asmenybės formavimosi procesą, kuris siekia prasmingos laisvės. Tai yra lavinimas turi būti sokratiškas- dialogiškas ir nesuvaržytas dogmų ir elgesio normų.

Pasak A Carterio (cit. Samalavičius, 2003, p. 84), „universitetams tenka trys pagrindiniai uždaviniai: pirma, kaupti, saugoti ir skleisti akumuliuotą žinią bei praeities išmintį. Antra, šiuolaikiškai diegti praktines žinias ir ugdyti įgūdžius, padaryti prieinamą profesinį rengimą. Trečia, „kurti ateitį, skatinant nevaržomus tyrimus ir eksperimentus“

Šiuolaikinis universitetas – tai atvira aplinkai, pasiruošusi prognozuoti, inicijuoti, įvertinti bei atspindėti savo veikloje pokyčius aukšto lygio mokslo ir studijų institucija (Zavadskas, Valiulis, 2001). Pasak autorių, pati svarbiausia sritis, į kurią reikia atkreipti dėmesį kalbant apie universitetą t.y. vertybės ir tikslai. Universiteto kultūros savitumą nusako tai, kad universitetas yra aukštojo mokslo institucija. Anot P. Jucevičienės ir kt. (2000, p. 90), universiteto kultūra turi atspindėti kiekvienai organizacijos kultūrai būdingus ypatumus: savitą vertybių sistemą, vertybių išplitimą ir pasireiškimo formas. Ji pripažįstama daugumai organizacijos narių, veikia jų elgesį ir yra palaikoma organizacijos istorijų, mitų bei pasireiškia per akademinės tradicijas, ritualus ir simbolius.

Besikeičianti aplinka- naujos technologijos, informacijos gausa, besiplečianti tarptautinė rinka ir kt. vienokiu ar kitokiu būdu veikia visus universitetus ir tuo jiems suteikia panašumo ir išskirtinumo.

1.3.2. Universiteto vizija, misija ir tikslai

Naujojo tūkstantmečio pradžia sutapo su universitetų atsinaujinimo ir reformų metais. Tai laikas, kai aukštasis mokslas ir visuomenė, kuriai jis tarnauja, turi atnaujinti tarpusavio išipareigojimus, peržiūrėti mokymo paslaugų ir paramos mokslui teikimo santykius, turi sutarti, kaip dirbti kartu, kad būtų sukurta geresnė visuomenė, tobulesnis pasaulis.

Kad organizacija ir jos darbuotojai galėtų veikti iš vien ir leistų paslaugas pateikti rinkoje kaip kažką bendrą ir vertingą visuomenei, būtinos tam tikra filosofija: vizija, ir misija. Anot R. Jucevičiaus (1998, p. 208), „be jų praktiškai neįmanoma sukurti jokios efektyvios strategijos, nes tik jos suformuoja įvaizdį apie siekiamą organizacijos būvį“.

Universiteto filosofija yra vizija ir misija. Vizija – yra sukonkretinta ir suformuluota darbuotojams ir visuomenei nuostatos dėl organizacijos paskirties ir tikslų (Ginevičius, Sūdžius 2005). Vizijos paskirtis ir idėja – kurti ateitį. Pasak J. Kasiulio ir V. Barvydienės (2003), vizija dažnai būna svarbiausias žingsnis, formuojant ir keičiant žmonių santykius su organizacija.

Kai kurie autoriai (Jucevičius, 1998, Vasiliauskas, 2004) teigia, kad tik suformavus viziją, ją žinant ir primant įvairiuose organizacijos lygiuose, tampa lengviau suformuluoti organizacijos misiją.

Universiteto misija – tai tam tikras išipareigojimas savo nariams ir visuomenei, kuris suteikia jam išskirtinumo bei nusako egzistavimo priežastis toje visuomenėje. Misija, kaip veiklos vizija, arba organizacinis tikslas, turi būti susijusi su šiais klausimais:

- Kokia yra organizacijos veikla?
- Kokia turi būti organizacijos veikla?

Misijos kūrimas yra sudedamoji organizacijos kultūros dalis, kuri:

- Sukuria stresinės padėties reguliavimo sistemą
- Sustiprina organizacijos apsauginę prisitaikymo sistemą
- Užtikrina palankius ir žmogiškus santykius bei atmosferą
- Sudaro organizacijos tikslų ir prasmės etinių principų pagrindimą
- Sustiprina kolektyvizmo jausmus
- Užtikrina verslo/ paslaugų kultūros stabilumą (Jucevičius, 1998, Vasiliauskas, 2004).

Kalbant apie bet kokią organizaciją reikia išryškinti, kokį vaidmenį ji atlieka visuomenėje ir kiek ji yra naudinga tai visuomenei, kokias vertybes ji išskiria. Tai galima padaryti išsiaiškinus organizacijos tikslus.

Kiekvieno universiteto tikslo formulavimas yra susijęs su universiteto kaip institucijos vieta visuomenėje, su santykiais tarp jų, su jos nariais, jų veikla bei tarpusavio santykiais, kuriuos nulemia universiteto organizacinė kultūra.

Tinkamų universiteto organizacijos tikslų nustatymas lemia ir jų savalaikį įvykdymą. Kaip teigia P. Jucevičienė ir kt. (2000, p. 22), „suformuluoti tikslai turi atliepti ne tik universiteto poreikius, bet ir jį supančios aplinkos bei jos narių lūkesčius“.

Universitetų, jų padalinių reikšmę ir vaidmenį, visų pirma, lemia jų tikslai ir funkcijos, kuriuos visada atlieka žmonės – *universitetinė bendruomenė*.

Universitetinė bendruomenė tai – mokslininkai, studentai ir darbuotojai, aptarnaujantys universiteto infrastruktūrą. Didelis mokslinis potencialas, galintis sėkmingai ir kokybiškai teikti intelektines paslaugas. Intelektinio kapitalo sklaida visuomenėje susijusi su konkurencija, kurią lemia ne tik technikos pasiekimai, mokslo novacijos, bet visų pirma žmonės, jų išsilavinimas. Konkurencinėje kovoje siekiama kuo geriau investuoti į savo darbuotojų rengimą ir perkvalifikavimą, norint išugdyti ir išlaikyti išsilavinusį ir intelektualų personalą (Jucevičienė ir kt., 2000).

Universitetas yra sudėtinga organizacija tiek savo išore, tiek vidine struktūra. Išoriškai jų sudaro daug fakultetų, mokslo centrų, katedrų ir t.t., kurių skaičius kinta priklausomai nuo visuomenės poreikių. Vyraujanti įvairovė filosofijų, idėjų, požiūrių ir t.t suteikia kiekvienam universiteto nariui galimybę išreikšti ir realizuoti. Šiuolaikiniame universitete yra svarbus individualaus tobulėjimo skatinimas.

1.3.3. Universitetas kaip potenciali šeimai palanki organizacija

Seimai palankios organizacijos konceptas taikytinas ir universitetams. Juose šeimai palankių sąlygų diegimą skatina šie veiksniai:

- Struktūrinė lyčių nelygybė ir moterų galimybės pasiekti aukštą mokslinį laipsnį;
- Kvalifikuoto pedagoginio ir mokslinio personalo pritraukimo bei išlaikymo problema;

- Studentų pritraukimo ir išlaikymo institucijoje problema (Šeimai palanki organizacija, 2004).

Pasaulinė praktika rodo, kad šeimai palankios darbo sąlygos dažniausiai taikomos universitetų pedagoginiam ir moksliniam personalui, tačiau tokios sąlygos taip pat gali būti taikomos ir aptarnaujančiam bei administraciniam personalui. Lietuvoje aktualu sudaryti palankias sąlygas ir studentams, turintiems šeimoms bei su šeimomis susijusių problemų. Svarbu atsižvelgti į „šeimos“ sąvoką, kadangi ji šiuo aspektu suvokiama plačiau nei vyro ir moters santuoka bei jų palikuonys. Šiandien „šeimos“ sąvoka apima ir globojamus vaikus, vyresnius tėvus ar senelius, taip pat ir gyvenimo partnerius (Rupšienė, 2001).

Pasaulio ir Europos universitetuose dažniausiai praktikuojami tokie šeimai palankios politikos aspektai:

- *Lankstaus darbo politika ir lankstūs darbo grafikai* (taikoma Linkolno ir Kalifornijos universitetuose JAV, Cambridge, Wales Swansea universitetuose Didžiojoje Britanijoje, Macquire universitete Australijoje). Darbuotojai gali pasirinkti darbo pradžią ir pabaigą ne mažinant numatytų darbo valandų per atitinkamą laikotarpį. Numatoma ir sutrauktos darbo savaitės arba, darbo „blokais“ galimybė. Pagal šį modelį darbuotojas gali dirbti mažiau nei 5 dienas per savaitę.

- *Lanksti darbo erdvė arba nuotolinis darbas* - tai galimybė atlikti darbą arba jo dalį namuose palaikant ryšį su darbo vieta pasinaudojant techninėmis priemonėmis (internetu, telefonu, etc).

- *Dalinio etato arba darbo krūvio sumažinimo galimybė*. Perėjusiam dirbti nevisu etatu turėtų būti numatytos tos pačios privilegijos, kaip ir dirbančiam visu etatu bei galimybė lengvai sugrįžti dirbti visu etatu, kai šeimos problemos bus išspręstos (taikoma Midgano bei Kalifornijos universitetuose (JAV), Macquire ir Katalikiškame universitetuose Australijoje).

- *Įvairaus tipo atostogos*, skirtos šeimos narių priežiūrai ir šeimos problemoms spręsti. Gimdymo, motinystės bei tėvystės mokamos atostogos (taikoma Linkolno universitete JAV, Monach universitete Australijoje, Cambridge, Wales Swansea, Newcastle Tyne universitetuose Didžiojoje Britanijoje), išivaikinimo atostogos, šeimos narių priežiūros ilgalaikės ir trumpalaikės atostogos, ilgalaikės nemokamos atostogos.

- *Vaikų priežiūros centrai*. Tokių centrų steigimo privalumais laikoma tai, kad taupomas laikas ir pinigai transportui, tėvai lengvai gali susisiekti su vaikais esant skubiam reikalui, turi galimybę susitikti su vaikais darbo dienos metu, pvz. papietauti su vaiku. Jeigu universitetas turi ikimokyklinio ugdymo studijų programas, ten studijuojantys gali būti mokomi dirbti su vaikais atlikdami praktiką vaikų priežiūros centre-tai užtikrina aukštą jų studijų kokybę.

- *Darbo pasidalijimo galimybė.* Numatoma galimybė dviem puse etato dirbantiems darbuotojams dalintis vienos pareigybės (pilno etato) darbais ir atsakomybe. Tokie darbuotojai turi turėti tokias pat garantijas ir valandinį atlyginimą, kaip ir dirbantys visu etatu (Ruškus, 2005).

Šeimai palankias darbo bei mokslo sąlygas kuriantys universitetai diegia šeimai palankią politiką (family-friendly policy). Yra numatomos galimybės sustabdyti mokslinio arba pedagoginio (administracinio) darbo išsipareigojimus dėl šeimos problemų, suteikiamos mokamos atostogos slaugyti šeimos narį ir daugelį kitų galimybių, kas padėtų darbuotojui derinti šeimos poreikius su darbu ar studijomis.

1.4. Postmodernusis feministinis požiūris į šeimos ir profesinių vaidmenų derinimą

Antropologė M. Mead (cit. Crapo, 1993) viena iš pirmųjų sugriovė mitą apie biologinės moteriškumo ir vyriškumo esmės nekintamumą. Ji susiejo moteriškumą ir vyriškumą su konkrečia kultūra ir įrodė, jog nėra pagrindo priešinti moteriškumą kaip gamtiškumą su kultūra, aiškinti moteriškumą vien gamtos dėsniais. Moteriškumas ir vyriškumas gali lengvai keistis, palygindama tai su rūbu kaita skirtingais metų laikais.

Lenkų filosofas Ślęczka (2005, p.23) užduoda retorinį klausimą „ar žmonių dalyvavimo visuomenės gyvenime būdas ir galimybė naudotis visuomeninio gyvenimo pranašumais nors kiek priklauso nuo jų lyties?“ Kai kuriose visuomenės gyvenimo srityse vyrai ir moterys dalyvauja vienodai, ta pati proporcija, kaip jie yra pasidaliję populiacijoje, tai yra santykiu 1:1, vadinasi tais atvejais lytis neturi jokios reikšmės. Tačiau pažvelgus į įvairias gyvenimo sferas kaip politika ar valdžios struktūras – moterų mažuma. Tai galima daryti išvadą, jog galimybė dalyvauti valdžios struktūrose tiesiogiai ar netiesiogiai, tačiau neabejotinai susijusi su lytimi.

Vienas iš svarbių organizacinių skirtumų matmuo – lyties skirtumai. Nors žemesnėse hierarchijos pakopose vyrauja moterys, kylant tomis pakopomis jų skaičius tolydžio mažėja (net ir feminizuotose pramonės srityse, pvz. siuvimo įmonės, švietimo įstaigose). Tik nedidelė dalis moterų yra stambių įmonių aukščiausio lygio vadovės. Didžioji dauguma moterų užima vidutinio ir žemesnio lygio vadovo pareigas. Jei pažvelgtumėme Lietuvoje į valdymo, susijusio su vieta tarnybinėje hierarchijoje, sritį, pamatysime, kad juo aukštesnė karjeros pakopa, juo disproporcija moterų naudai darosi didesnė. Pavyzdžiui, moterys atitinkančios kategorijai *Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai* – 45,9 tūkstančiai (42 proc.), tuo tarpu vyrai – 63,1 tūkst. (58 proc.) (Lietuvos Statistikos Departamento duomenys, 2005). Vadinasi, lytis išlieka svarbiu veiksniumi priimant žmones į vienokias ar kitokias pareigas arba skiriant juos į vadovaujamuosius postus, nežiūrint į tai, kad moterys tiek išsilavinimu, tiek savo kompetencija ir patirtimi lenkia aukštesnio lygio vadovą. Moterys, kurios jau įsitvirtinusios savo profesijoje, ir būna pasirengusios dirbti atsakingą darbą, dažnai atsimuša į *stiklo lubas*¹.

Lietuvos nepriklausomybės pradžioje neatsitiktinai suskambo raginimas gražinti moteris „prie šeimos židinio“. Tačiau, dauguma moterų, kad ir norėdamos, neturi tokios galimybės, nes vieno dirbančio asmens pajamų dažniausiai nepakanka šeimai išlaikyti (Čepaitienė, 2004, p.22). Net Amerikos prezidentas Johnas Kenedy (1961) sudarė komisiją, kuri turėjo ištirti moters statusą. Komisija siūlė užtikrinti, kad vaikų priežiūros įstaigos būtų pasiekiamos visiems, kad už tokį pat darbą būtų mokamas toks pat atlyginimas, taip pat pasirūpinti, kad privačios firmos

¹ Stiklo lubų sindromas – moterys gali įsidarbinti, jų pareigos labai sunkiai paaukštinamos, ypač į aukštesnius lygius, tai tarsi kokia neregima siena. Jos mato galimybes kilti aukščiau, bet negali pasiekti (Reigardienė, 2005).

valstybinius užsakymus gautų atsižvelgiant į tai, ar vyrams ir moterims sudaro vienodas sąlygas kelti kvalifikaciją (Ślęczka, 2005, p. 52).

Friedan (cit. Ślęczka, 2005, p. 85) teigia „moters [...] etaloną galima nusakyti trumpai: *žmona-motina-namų šeimininkė*. Akivaizdus ir neišvengiamas šio etalono papildymas yra vyro etalonas: *vedęs-tėvas-išlaikantis šeimą*. Visa tai buvo taip aišku, kad vyrų nereikėjo raginti ir įkalbėti laikytis šio etalono. Įkalbėti teko moteris... Moters gyvenimo tikslas ir didžiausia vertybė yra šeima. Moteris yra priversta rinktis: *arba* šeima, *arba* darbas. Vyravo įsitikinimas, kad šių abiejų sričių neįmanoma sujungti. Vadinas, atsakyti darbo turi moteris.“ Mintoji autorė siūlo išeitį teigdama, kad namai yra namai, šeima yra šeima, tačiau moterys dar turi ir dirbti. Ir dirbti už atlyginimą, nemažesnę negu vyrų. Nuolatinio tobulėjimo, savo galimybių tikrinimo poreikis yra duotas ne tik vyrams.

Darbo rinkos segregacija lyties atžvilgiu neapsiriboja psichologinėmis pasekmėmis. Labai svarbi ekonominė šio reiškinio pasekmė – tai nevienodas vyrų ir moterų darbinės veiklos įvertinimas. Siekiant tiksliau įvertinti profesinių bei šeimyninių pareigų tarpusavio ryšį, apmokamo darbo įtaką šeimos gyvenimui ypač svarbu yra palyginti moterų ir vyrų faktišką atlyginimą.

Lietuvos Statistikos departamento duomenimis 2005 metų II ketvirčio vidutinis moterų darbo užmokestis šalies ūkio sektoriuje buvo 1148 litų, o vyrų – 1205 litai. (Lietuvos Statistikos Departamento (toliau – LSD) duomenys, 2005). Atitinkamai moterų mažesnis atlyginimas tiek valstybiniame, tiek ir privačiame sektoriuje. Švietimo srityje (bendrojo lavinimo mokyklos, kolegijos, profesinės mokyklos), kur dominuoja moterys (78%) atlyginimas nesiskiria nuo vyrų. O konkrečiai imant universitetus didesnę darbuotojų dalį sudaro vyrai 55% – kurių vidutinis metinis darbo užmokestis 30% didesnis nei moterų (1901:1337) (LSD duomenys, 2005). Tai galima paaiškinti tuo, kad didesnė Lietuvos moterų dalis žymiai mažiau užima vadovaujančias pareigas.

Kai kurių mokslininkų (Kanopinė, 1998; Purvaneckas, A., Purvaneckienė, 2001; Valackienė, 2002) atlikti tyrimai rodo, kad darbdaviai šeimą tradiciškai sieja su moters pareigomis ir atsakomybe bei šiuo argumentu dažniausiai pasiteisina dėl nenoro priimti moteriškos lyties darbuotojus. Moterų tapatinimas su šeima įtakoja konkrečias moterų patirtis darbo rinkoje. Kuo didesnis moterų procentas dirba tam tikrą darbą, tuo žemesnis yra to darbo vidutinis atlyginimas. Daug darbdavių pripažįsta, kad „moterų darbas“ beveik visuomet yra apmokamas mažiau nei „vyrų darbas“. Kitą tariant, moterys pačios pasirenka investuoti į darbinę veiklą mažiau, nei vyrai, todėl ir gauna mažesnę atlyginimą. Tuomet kyla klausimas, ką išties reiškia moterų „pasirinkimas“, kalbant apie jų darbinę veiklą. Iš tiesų, moterys teikia pirmenybę savo pareigoms namams ir šeimai, tačiau visiškai neaišku, kiek tai yra „savanoriška“. Dažnai moterys pasirenka

žemiau apmokamą darbą todėl, kad jis geriau suderinamas su vaiko ar kitų šeimos narių priežiūros pareigomis. Kaip teigia Siparienė (2005), galima kiek nori deklaruoti vaikus turinčių mamų teises ir privilegijas, darbdaviai mieliau renkasi bevaikes ar bent jau paaugusių vaikų turinčias darbuotojas. Suveikia senas stereotipas: maži vaikai dažnai serga, jiems reikia daugiau priežiūros ir toks darbuotojas vargu ar galės dirbti iš visų jėgų. Veiklios moterys ir taip kiek galėdamos stengiasi sutrumpinti vaiko auginimo atostogas, dirba namuose ir stengiasi kuo mažiau atitrūkti nuo darbo.

Vadinasi, moters profesinė karjera visuomenės traktuojama kaip antraeilės svarbos uždavinys, kurio ji priversta imtis tik dėl ekonominės būtinybės arba panašių motyvų. Visuomenės gyvenimo viešojoje srityje (kuri suteikia valdžią, gerą darbo užmokestį ir turi prestižą) vyrauja vyrai. Bet ir moterys turi savo vyravimo sritį – tai namai, namų ūkis ir šeima (privati nuosavybė).

Moteris, kaip ir vyras, yra apmokama darbo jėga ir dirba pilną darbo dieną visus metus. Pareigos šeimai, o ne profesinė veikla laikomos pagrindiniu moters pašaukimu ir priederme. Pasak Rupšienės (2001, p.112), „moters blaškymasis tarp namų ir darbo sekina tiek fiziškai tiek ir morališkai. Vienos moterys atsiduoda šeimai ir priima namų šeimininkės vaidmenį, kitos atsiduoda darbui karjerai. Nei viena nei kita nėra pati geriausia išeitis. Namų šeimininkės jaučia bejėgiškumą, gailisi praradusios profesinę kompetenciją, kenčia nuo žemo savęs vertinimo....Kito kraštutinumo, kai moteris maksimaliai realizuoja save darydama karjerą, padariniai ne mažiau skausmingi jai pačiai: jaučiama kaltė prieš vaikus, prieš vyrą ir giminaičius, nevisavertiškumo suvokimas“.

F. Scwartz (cit. Stoner, 1999, p. 191 p.) siūlo skirti du moterų tipus: tas, kurioms karjera svarbiausia, ir tas kurioms svarbu ir karjera, ir šeima. Tų moterų, kurios nori derinti karjerą ir šeimą, atžvilgiu, autorius siūlo organizacijoms elgtis lanksčiau. Organizacijos turėtų siūlyti šeimoms paramą, kaip dėmesį poros, kurios abu nariai siekia karjeros

Šiandieninėje visuomenėje darbo ir vyro kaip šeimos maitintojo vaidmuo yra laikomi esminiais vyriškumo tapatybės pagrindais. 2004 metais „senosiose“ Europos Sąjungos šalyse atlikta apklausa parodė, kad vyrai labiau pasinaudotų tėvystės atostogų teise, jei būtų didesnės piniginės kompensacijos (38%), geresnės darbo ir karjeros garantijos tėvystės atostogų metu ir po jų (30%), geresnis informavimas (27%), palankesnis vadovų bei kolegų vertinimas (23%), galimybė dalintis atostogas su motina arba imti tėvystės atostogas dalį dienos (18 %). Iš esmės, pagrindinės sąlygos yra susijusios su finansinės kompensacijos dydžiu ir karjeros garantijų išsaugojimu (Reigardienė ir kt., 2004).

Remiantis Skandinavijos šalių patirtimi, vis daugiau šalių kuria šeimai draugišką darbo aplinką ir įstatymais įteisina didesnę vyrų dalyvavimą vaikų priežiūroje. Šiai teisei galimybei

nesipriešina ir Lietuvos politikai, kurių nuomone, toks sprendimas palengvintų moterų integraciją į profesinį gyvenimą. Tačiau politikai vis tiek linkę pripažinti, kad tėčius į šeimą veikiau sugražintų ne asmeninė teisė į tėvystės atostogas ar pašalpos padidinimas, bet šeimai draugiškos darbo aplinkos skatinimas (dalinių užimtumo formų įgyvendinimas, paslankus darbo grafikas ir pan.) ir didesnė darbdavių parama bei išsipareigojimas tėvams, einantiems tėvystės atostogų (Reigardienė ir kt., 2004).

Postmodernaus feminizmo atstovai (De Beauvoir, 1996; Aidis, 1999; Gruodis, 1995) pabrėžė, kad šių dienų moterys griaua moteriškumo mitą. Jos pradeda konkrečiau įtvirtinti savo nepriklausomybę, tačiau joms nelengvai sekasi gyventi pilnavertį savo, kaip žmogiškosios būtybės, gyvenimą. Vyrų prestižas – ne išnykęs dalykas: jis vis dar laikosi ant tvirtų ekonominių ir socialinių pamatų. Darbo rinka vis dar palankesnė vyrams, o ne moterims; ji parodo ir toliau stiprina nusistovėjusius vyrų ir moterų vaidmenis namuose, dar labiau skatindama pasidalijimą ir nepaisydama akivaizdžių įrodymų, kad ne tik daugumos moterų, bet ir vyrų gyvensena nebetelpa į siaurus jiems taikomus rėmus.

Profesinio ir šeimos gyvenimo pusiausvyros poreikį jaučia ir moterys, ir vyrai, tačiau šių dviejų gyvenimo sričių suderinimo politinės programos daugiausia dėmesio skiria motinoms. Būtent moterys, jei reikalauja šeimos interesai, dirba mažiau arba atsisako užimtumo visą darbo dieną. Didelę įtaką nevienodam moterų ir vyrų išitraukimui į darbinę veiklą daro paplitęs darbdavių, bendradarbių ir pačios visuomenės įsitikinimas, kad moters vieta yra namuose. Gajūs stereotipai apie vyrų ir moterų “tinkamus” vaidmenis stiprina ir tvirtina darbo rinkos segregaciją lyčių atžvilgiu bei šio reiškinių pasekmes. Išlieka nuomonė, kad viešasis darbo pasaulis yra vyro valda, tuo tarpu privatus namų pasaulis priklauso moteriai.

2. ŠIAULIŲ UNIVERSITETO ORGANIZACINĖS KULTŪROS TYRIMO (ŠEIMOS IR PROFESINIŲ VAIDMENŲ DERINIMO ASPEKTU) DUOMENYS

2.1. Tyrimo metodologija: kiekybinių ir kokybinių metodų derinimas

2.1.1. Kokybinis universiteto kultūros analizės instrumentas

Kokybiniai tyrimo metodai (angl. – qualitative research techniques), bendriausia sociologine prasme, reiškia tokį kokybinės analizės tyrimo ir jo rezultatų išraiškos pobūdį, kuriame pagrindinis akcentas daromas remiantis teorinės sociologijos, tradicinės filosofijos, logikos priemonėmis, apklausos, intuicijos, oficialių ir asmeninių dokumentų panaudojimo patirtimi, išvadų ir rekomendacijų pagrindimo būdais (Tidikis, 2003). Kaip teigia G. Šaparnis (2000, p. 41) „kokybinis tyrimas yra pragmatiškas, interpretuojantis, pagrįstas gyvenimiška žmogaus patirtimi“.

Kokybiniai tyrimo metodai naudojami siekiant suprasti, kaip individai suvokia bei aiškina pasaulį ir kaip individualiai kuriamos prasmės lemia jų elgesį. Nebūdami priklausomi nuo hipotezių, tyrimai pasižymi lankstumu bei duomenų indukcinė analize (Kardelis, 2002).

Kokybinis tyrimas ypatingas tuo, jog jame svarbios tiek oficialiai, tiek ir neoficialiai išsakytos nuomonės, pastebėjimai, vertinimai. Tyrimas turi vykti natūralioje aplinkoje, kur duomenų rinkimo instrumentas yra pats tyrėjas (Luobikienė, 2002).

Kai kurie mokslininkai (Bitinas, 1998; Merkys, 1999; Kardelis, 2002; Luobikienė, 2002; Tidikis, 2003; Guščinskienė, 2004) įvardija svarbiausias kokybinio tyrimo ypatybes: tyrimo atvirumas, lankstumas, duomenų rinkimo trukmė ir imtis, kokybiniai duomenys, tyrėjas kaip pažinimo instrumentas, konteksto įtaka, kokybiniai tyrimai papildo ir sustiprina kiekybinius tyrimus.

Atliekant kokybinius tyrimus leidžiama praplėsti tiriamą problemą, nagrinėti ją platesniu aspektu; matyti reiškinių vystymosi dinamiką; gauti įvairiapusę informacija (Tidikis, 2003). Kokybinis tyrimas yra ypač aktualus vadybos srityje, lemiantis tyrimų tikslų ir metodų atsinaujinimą bei savitą kultūros vaidmens traktavimą (Stankevičienė, 2004). Kokybiniais metodais gauti duomenys išreiškiami ne skaičiais, o aprašomi reiškiniais.

Kokybinis tyrimas pasirinktas, siekiant atskleisti platesnį tiriamojo reiškinio kontekstą bei surinkti išsamią informaciją iš pirminio šaltinio t. y. iš asmenų susidūrusių su šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo situacija Šiaulių universitete.

Analizės tinklėlis. Tyrime remiantis mokslinės medžiagos analizės pagrindu buvo sukonstruotas Šiaulių universiteto profesinių ir šeimos vaidmenų derinimo situacijos analizės

tinklelis. Tinklelis numato tas sritis, kur gali pasireikšti universiteto objektyvi arba subjektyvi orientacija į profesinių ir šeimos vaidmenų derinimo resursus, arba, priešingai, derinimo kliūtis. Analizės tinklelis sudarytas iš penkių diagnostinių sričių, kurių turinyje yra tam tikras skaičius atitinkančių diagnostinių sričių turinį profesinių ir šeimos vaidmenų derinimo požymiai, indikatoriai (klausimai) (žr. 2 lentelę).

2 lentelė

Profesinių ir šeimos vaidmenų derinimo diagnostinės sritys ir požymiai: situacijos Šiaulių universitete analizės tinklelis

STUDIJŲ/DARBO LAIKO IR VIETOS LANKSTUMAS	Savarankiškas studijų/darbo laiko reguliavimas
	Galimybė studijuoti/dirbti namuose: distancinis mokymas, atsiskaitymas internetu, individuali studijų programa, techninės galimybės, mokymo priemonės distanciniam mokymui ir kt.
	Lankstūs tvarkaraščiai, galimybė studijuoti drauge su vakariniu, neakivaizdiniu skyriumi
	Suderinimas tarp skubių poreikių šeimoje ir studijų/darbo (pvz. vaiko liga ir pan.)
	Galimybė atsiskaityti konsultacijų ar kitu laiku ir pan.
	Galimybė studijų programą įvykdyti per 2 metus, vietoj vienerių ir pan.
	Leidimas atidėti egzaminą (dėl vaiko ligos ir pan.)
PAPILDOMOS PASLAUGOS	Telefono skambučiai šeimai iš universiteto
	Sveikatos priežiūra med. punkte, profilaktiniai patikrinimai, konsultacijos ir pan.
	Mobili auklių (studentų) grupė ir pan.
	Tutorių sistema „pasivyti“ programą grįžus iš akademinė atostogų
	Galimybė užsakyti ŠU transportą vaiko ligos atveju ir pan.
	Laisvalaikio organizavimas šeimoms su vaikais (stovykla, renginiai, baseinas ir kt.)
	Tėvystės, motinystės kursas kaip laisvai pasirenkama disciplina
	Vaikų priežiūros programos
Šeimyninės lengvatos	
ERDVIŲ PRITAIKOMUMAS	Galimybė studentėms, darbuotojoms, dėstytojoms pagimdžiusiems vaikus poilsiauti ŠU priklausančioms Pašvinio, Girulių poilsia vietėse
	Vaikų priežiūros kambariai
	Vaiko ir motinos kambarys
	Vaikų pervystymo vietos
	Bendrabučių pritaikymas šeimoms, skaityklos bendrabutyje su vaikų žaidimo kambariu, skalbimo mašinos, vonia vaikams ir pan.
FINANSINĖS NAUDOS	Dekretinių atostogų apmokėjimas
	Papildomos pašalpos vaikui gimus
	Nuolaidos už gyvenimą bendrabutyje, poilsį Pašvinyje, Giruliuose ir kt.
	Galimybė pasiimti paskolą iš banko butui, lengvatinės studijų paskolos
	Socialinė stipendija abiem pažangiems tėvams likusį studijų laiką po vaiko gimimo
ORGANIZACINIAI SAVITUMAI	Sutartys ir pan. su parduotuvėm, darželiais
	Konsultaciniai susirinkimai, duomenų bazė apie projektą
	Šeimos konsultantas studentų atstovybėje
	Psichologo paslaugos kaip valdyti stresą, įtampą šeimoje
Studentų, auginančių vaikus, įdarbinimas (priėmimo komisijoje, sniego valymui ir pan.)	

Pusiau standartizuotas interviu. Pasak K. Kardelio (2002), interviu – tai viena iš apklausos rūšių, integruotų į stebėjimo metodų grupę. Nors konkretus interviu stilius, jo strategija gali būti įvairi tačiau bendra yra tai, kad interviu – tai abipusis sandėris tarp klausiančiojo ir atsakančiojo.

Anot I. Luobikienės, interviu „tai yra labai geras priartėjimo prie žmonių suvokimo, reikšmių, situacijų apibrėžimo ir realybės konstravimo (aiškinimo) būdas“ (Luobikienė, 2002, p. 74). Svarbu kaip kruopščiai buvo pasirengta tyrimui, kiek detalus yra tyrimo planas, ar tyrėjas pakankamai kvalifikuotas tirti būtent šiuos reiškinius.

Tiriamąjį interviu metodo paskirtis yra trejopa:

1. Tiesioginė ir pagrindinė priemonė reikiamai informacijai gauti.
2. Priemonė iškeltai hipotezei patikrinti.
3. Interviu metodas gali būti panaudotas kartu su kitais tyrimo metodais (Kardelis, 2002).

Kai kurie autoriai (Degutis, 1999; Kardelis, 2002; Tidikis, 2003; Luobikienė, 2002; Guščinskienė, 2004) išskiria kad interviu kaip atskiras metodas, gali būti skirstomas į keletą tipų interviu. Pagrindiniais yra laikomi: standartizuotas (formalizuotas), nestruktūrizuotas (laisvasis), pusiau standartizuotas (standartizuotas tik iš dalies).

Šiame tyrime naudojant analizės tinklelio diagnostinių sričių bei požymių struktūrą, buvo atlikta dešimtys pusiau standartizuoti/ struktūrizuoti interviu.

Pusiau standartizuotas interviu numato lanksčią interviu formą, kai iš anksto parengta daugiau ar mažiau struktūruotas planas gali būti derinamas prie respondento išsakomų minčių, jo situacijos supratimo. Apklausiant respondentus ir apdorojant jų atsakymus, naudoti dviejų tipų interviu elementai. Buvo naudojamas naratyvinio (*narrative*) interviu metodas, kai buvo kreipiamasi į subjektyvią respondento patirtį ir siekiama, kad respondentas papasakotų tai, kokias gyvenimiškas, realias situacijas jis yra patyręs, išgyvenęs tyrimo objekto aspektu (čia – šeimai palankaus universiteto) ir koks yra jo požiūris į tai. Buvo derinama implicitinė (numanoma) ir eksplicitinė (išplėtotą) prieigos, tuo priartėjant prie tyrimo metodų trianguliacijos.

Dokumentų analizė. Dauguma žmogaus elgesio ypatumų bei jį nulemiančių veiksnių užfiksuota dokumentuose. Tai leidžia gauti objektyvios informacijos vienu ar kitu klausimu. Dokumentų analizės – pirminių duomenų rinkimas, kai dokumentai naudojami kaip pagrindiniai informacijos šaltiniai (Tidikis, 2003, p. 488).

Šis metodas klasifikuojamas: pagal informacijos fiksavimą; pagal tikslinę paskirtį; pagal personifikacijos lygį; pagal dokumento šaltinio statusą; pagal informacijos šaltinį (Tidikis, 2003).

Šiaulių universiteto profesinių ir šeimos vaidmenų derinimo situacijos analizei gilinti buvo atlikta žemiau išvardintų teisinių dokumentų analizė (3 lentelė).

Profesinius ir šeimos vaidmenis reglamentuojantys teisiniai dokumentai

<p>Lietuvos Respublikos įstatymai</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Darbo kodeksas ▪ Konstitucija ▪ Vyrų ir moterų lygių galimybių įstatymas ▪ Aukštojo mokslo įstatymas ▪ Socialinio draudimo įstatymas ▪ Lygių galimybių programa ▪ Nutarimas dėl papildomų ir specialiųjų pertraukų ▪ Lygių galimybių įstatymas ▪ Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas
<p>Europos Sąjungos įstatymai</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Europos Sąjungos Tarybos direktyva dėl tėvystės atostogų
<p>Šiaulių universiteto reglamentuojantys dokumentai</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vidaus taisyklės ▪ Darbuotojų etikos kodeksas ▪ Statutas ▪ Studijų nuostatai ▪ Kolektyvinė sutartis ▪ Skyrių ir tarnybų nuostatai

2.1.2. Kiekybinis universiteto kultūros analizės instrumentas

Kiekybiniai tyrimai – kiekybinės analizės metodas, kurio esmė yra bandymas suvesti sąvokas į skaičius, kvantifikuoti (dalyti, skirti) jas, matuoti, analizuoti, naudojant statistinės analizės procedūras (Degutis, 1999).

Universiteto organizacijos kultūros analizės šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo Šiaulių universitete tyrimui atlikti taip pat buvo taikytas anketinės apklausos metodas, konstruojant standartizuotą klausimyną (Tidikis, 2003; Kardelis, 2002; Luobikienė, 2002; Guščinskienė, 2002; Degutis, 1999; Merkys, 1999). Respondentams buvo pateiktos anoniminės anketos. Juose naudojami uždari klausimai. Vienas klausimynas skirtas darbuotojams (1 priedas), antras studentams (2 priedas). Anketą sudarė trys blokai: demografinis, šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo kriterijai ir nuostatų diagnozavimo skalė. Pateiktų klausimų skaičius universiteto darbuotojams - 24 ir studentams - 28. Klausimyno ypatumas yra tas, kad didelė dalis tokių pačių teiginių yra pateikta ir studentams ir darbuotojams. Tai padaryta siekiant palyginti šių grupių vertinimus tais pačiais teiginiais.

Standartizuota apklausa raštu buvo atlikta siekiant išsiaiškinti palankų šeimai universiteto poreikį atskleidžiant demografines – statistines tendencijas, susijusias su studentų ir darbuotojų šeimos ir darbo/studijų derinimu, Šiaulių universitete.

Empiriniai duomenys apdoroti naudojant SPSS (Statistical Packet for Social Sciences 11.0) ir Microsoft Excel kompiuterines programas. Tyrimo duomenų analizei buvo naudotas neparametrinės statistikos metodas – Wilcoxon`o testas ir narrative metodas

2.1.3. Tyrimo imtis

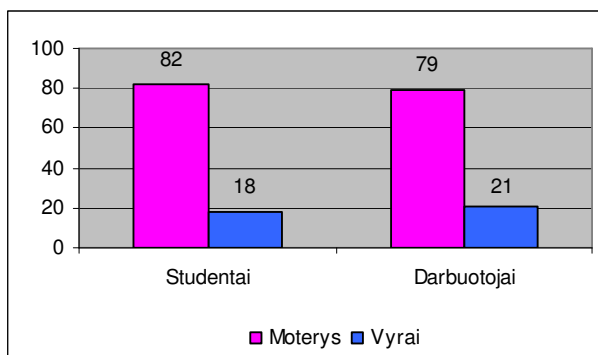
Tyrimas (kokybinis tyrimas) atliktas 2005 metų kovo – gegužės mėnesiais Šiaulių universitete. Iš viso pusiau standartizuotu klausimynu žodžiu buvo apklausti 69 universiteto nariai (4 lentelė).

4 lentelė

Kokybinio tyrimo imties struktūra

Respondentų pareigos universitete	Respondentų skaičius
Bakalauro ir magistro dieninio, vakarinio ir neakivaizdinio skyrių studentai	45 (39)
Doktorantai	4
Dėstytojai	6
Administracijos darbuotojai	11
Dekanai	3

Respondentų pasiskirstymas pagal lytį pateiktas 1 pav.



1 pav. Kokybinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal lytį % (N=69)

Taip pat, siekiant išsiaiškinti šeimos ir profesinių vaidmenų derinimą universitete, papildomai (po metų), buvo atliktas kiekybinis tyrimas, standartizuoto klausimyno būdu. Apklausti 74 universiteto darbuotojai (5 lentelė) ir 37 studentai (6 lentelė), auginantys vaikus iki 14 metų.

5 lentelė

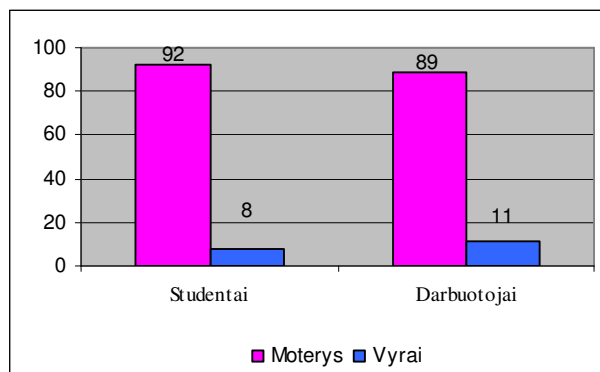
Kiekybinio tyrimo imties struktūra (Šiaulių universiteto darbuotojai)

Respondentų darbo vieta	Respondentų skaičius
Nenurodė	1
Centriniai rūmai	12
Edukologijos fakultetas	10
Specialiosios pedagogikos fakultetas	12
Menų fakultetas	12
Technologijos fakultetas	3
Socialinių mokslų fakultetas	13
Humanitarinis fakultetas	8
Matematikos ir informatikos fakultetas	2
Gamtos mokslų fakultetas	1
Viso	74

Kiekybinio tyrimo imties struktūra (Šiaulių universiteto studentai)

Respondentų mokymosi vieta	Respondentų skaičius
Edukologijos fakultetas	2
Specialiosios pedagogikos fakultetas	16
Technologijos fakultetas	2
Socialinių mokslų fakultetas	13
Humanitarinis fakultetas	4
Viso	37

Kiekybinio tyrimo metu buvo išplatinta 130 anketų, sugrįžo 111. Anketų grįžtamumo kvota, siekianti 85% gali būti laikoma pakankamai gera. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį pateiktas 2 pav.



2 pav. Kiekybinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal lytį % (N=111)

2.2. Šeimos ir profesinių vaidmenų derinimas universitete: kokybinio ir kiekybinio tyrimo duomenys

RESPONDENTŲ INDIVIDUALI PATIRTIS IR SUBJEKTYVUS VERTINIMAS

Studijų/darbo laiko ir vietos lankstumas

Savarankiškumas reguliuojant savo studijų/darbo laiką ir vietą yra vienas esminių profesinių ir šeimos derinimo veiksnys. Tokiu būdu, suderinus, nesupriešinus darbą/studijas ir šeimos vaidmenis, darbo/studijų užduotys potencialiai atliekamos atsakingai ir iki galo pagal reikalavimus, o šeimos vaidmenys taip pat potencialiai yra realizuojami (Lilley, 2004).

Kokią savarankiško studijų/darbo laiko reguliavimo patirtį turi sukaupę Šiaulių universiteto bendruomenės nariai? Humanitarinio, Socialinių mokslų fakultetų dėstytojos doktorantės, viena šiuo metu esanti akademinėse motinystės atostogose, kitos auginančios, viena - 2 metų, kita - 16 ir 6 metų, dar kita – 8 metų vaikus, aktualizuoja derybų aspektą, neformalų susitarimą su metodininkėmis, nes kitu atveju darbo prioritetas yra dominuojantis (Žr. 3 ir 4 priedai).

„Pageidavimus galima pasakyti metodininkėms“; „Nelabai geranoriškai žiūri, kai prašai, kad sudėtų paskaitas tau tinkamu laiku, bet sudea, nes esi antraeilininkas. Daugiau paskaitas deriniesi dėl darbo, ne dėl vaiko“; „Šiaulių universitete galimybė derintis yra, priklausomai nuo sutarimo su metodininkėm. Taigi, paskaitų laiką keisti įmanoma“. „Laikas reguliuojamas gana griežtai“ ir pan.

Humanitarinio fakulteto magistrantė (vaiko amžius 1,5 metų) nurodo į magistrantūros studijų lankstumą, grįstą dėstytojų geranoriškumu (tokias tendencijas mini ir Saltzstein, Ting, Saltzstein, 2001) (individualų susitarimo su dėstytoju akcentuoja Socialinių mokslų vakarinio skyriaus studentė, auginanti 2 metų vaiką, kiti studentai).

„Tiek bakalauro, tiek magistro studijų studentams yra suteikiamas laisvas paskaitų lankomumas. Dėstytojai yra geranoriški, galima susitarti. Bakalauro studijose nebūtų įmanoma auginti vaiko. Būtų per daug sudėtinga“ ir pan.

Aštuonių humanitarinio fakulteto neakivaizdinio ir vakarinio skyrių studentų grupė, auginančių 1,5 iki 12 metų vaikus, prižiūrintys senus ir neįgalius asmenis namuose, nurodo į paskaitų dominavimą šeimos poreikių atžvilgiu (kai kur su neformaliomis arba formaliomis išlygomis).

„Savarankiškas studijų reguliavimas negalimas“; „Oficialiai negalima“; „Neįmanomas“; „Oficialiai galimybės nėra, nes nėra laisvo lankomumo, paskaitos vyksta nuo 18 iki 21 val. kiekvieną vakarą, išskyrus penktadienį“ ir pan.

Viena socialinių mokslų fakulteto dieninio skyriaus studentė, kaip ir kiti studentai, auginantys vaikus, pritaria aukščiau išsakytoms mintims įvardindama, kad studento savarankiškumas pasirinkti priklauso iš esmės nuo dėstytojo pažiūrų, nuostatų lankstumo. Iš esmės tai atitinka *Studijų nuostatų 9.1. punktą*¹.

„Oficialiai negalima, nebent su dėstytoju susitarus. Tačiau ne visi dėstytojai tai toleruoja“; „Savarankiškai reguliuoti studijų laiko neįmanoma. Dėstytojų studentų šeimyninė padėtis neįtaigi. Privaloma lankyti seminarus“ ir pan.

Kita, auginanti 5 metų vaiką neįgali humanitarinio fakulteto dieninio skyriaus studentė, kaip ir kai kurios kitos besilaukiančios ar jau auginančios vaikus, mano, kad tai daugiau paties studento požiūrio į studijų ir asmeninių poreikių prioritetus, į formalius reikalavimus klausimas. Šiame kontekste išryškėja tai, kad vaikų turintis studentas, neateidamas į paskaitą ir likdamas šeimoje, palieka be edukacinės paramos.

„Nereikia reguliuoti, sugebu pati prisitaikyti „O šiaip tai kiekvieno pasirinkimas – arba eini, arba ne“. „Lankomumas priklauso nuo pačio studento ir kokių rezultatų jis tikisi. Yra tokių dalykų, kur turi ruoštis kiekvienam seminarui, yra darbų pristatymai, privalai atsiskaityti, taigi, privalai ir lankyti“.

ŠU Studijų nuostatų 3.3.2.1. punktas numato, kad studijuoti pagal individualiąją programą turi teisę baigusieji kolegijas, aukštesniąsias mokyklas, ypač pažangūs studentai, neįgalieji, auginantys vaikus, studijuojantieji po dalinių studijų užsienio aukštosiose mokyklose ir kt. Tačiau, remiantis studentų pasakojimais, akivaizdu, kad savarankiškas paskaitų ir šeimos vaidmenų derinimas visų pirma yra individualių derybų tarp studento ir dėstytojo ar metodininkių objektas (apie tai rašo ir Gray, Tudball, 2002). Savarankiškumo studentui suteikimas dažniausiai yra fiksuojamas dokumentaliai (rašant prašymą, pasirašant dėstytojui). ŠU Studijų nuostatų 3.3.2.2. punkte teigiama, kad individualiąją studijų programą studento prašymu parengia atitinkamą programą kuriojanti katedra, tvirtina fakulteto taryba. Realiai viskas vyksta kiek paprasčiau. 6 mėnesių vaiką auginanti Socialinių mokslų fakulteto vakarinio skyriaus studentė, Edukologijos fakulteto dieninio skyriaus besilaukianti ir 6 metų vaiką turinti, bei kitų fakultetų vaikų turintys ar neįgalius asmenis namuose prižiūrintys studentai, teigia:

„Galima tartis individualiai su dėstytojais, o oficialiai tokios galimybės nėra“; „Oficialiai to daryti negalima, tačiau kartais galima susitarti su dėstytojais ir lankyti paskaitas su kita grupe; „Paskutinio kurso studentams dėstytojai yra nuolaidesni, nes didelė dalis studentų yra dirbantys“; „Laisvas lankomumas daugiau yra suteikiamas dirbantiems studentams“.

Užfiksuota ir studentų šeimyninės padėties vertinimo lytiškumo aspektų. Kaip teigia viena besilaukianti Socialinių mokslų fakulteto dieninių bakalauro studijų studentė:

„Labiau studenčių padėtį supranta moterys“; „Moterys dėstytojos labiau supratingesnės nei vyrai“; „Dėstytojai yra geranoriški, gal mažiau supratingi jauni nevedę vyrai. Moterys dėstytojos supratingesnės“ ir pan.

Universiteto administracijos darbuotojai, dėstytojai, auginantys vaikus, taip pat akcentuoja gan išreikštą darbo valandų ir tvarkaraščio prioritetą, nelankstumą šeimos poreikių atžvilgiu. ŠU Vidaus tvarkos taisyklės 3 sk. 13 punktas numato, kad darbo laikas administracijos ir kitiems tarnautojams nuo 8 val. iki 17 val. (penktadieniais nuo 8 val. iki 15,45 val.); dėstytojams ir mokslo darbuotojams darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į studijų laiką ir darbo krūvį. Patys darbuotojai nekvestionuoja tokios gan formalios sistemos, nekelia klausimo dėl lankstesnės sistemos galimybių.

„Turiu atsėdėti visas darbo valandas, taip kad kontrolė yra“; „Darbo pradžia ir pabaiga yra griežtai kontroliuojama“; „Darbo įstatymais yra numatyta. Sudarant tvarkaraščius dėstytojams neatsižvelgiama į jokių pageidavimus. Todėl turi dirbti pagal tvarkaraštį.“; „Turi būti savarankiškos institucijos apsisprendimas, nepažeidžiant LR Darbo kodekso. Šiuo metu ŠU numatyta ŠU darbo tvarkos taisyklės“.

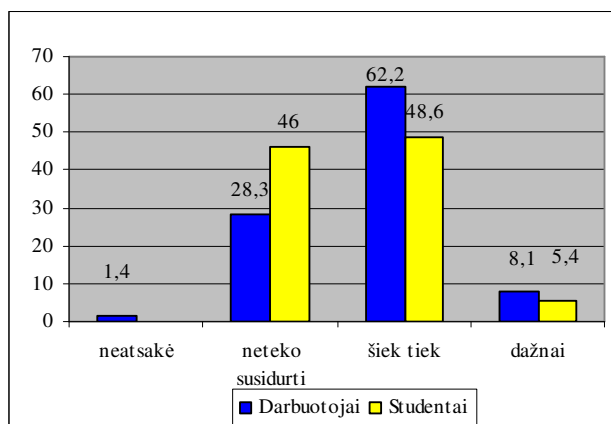
Dar kiti dėstytojai neaktualizuoja šios problemos, jie jaučiasi patys valdą situacijas ir autonomiškai. (ŠU VIDAUS TVARKOS TAISYKLĖS 3 SK. 13 PUNKTAS: dėstytojams ir mokslo darbuotojams darbo laikas nustatomas atsižvelgi į studijų laiką ir darbo krūvį). Kiti dėstytojai darbo laiko kontrolę ir tvarkaraščių sudarymą aktualizuoja kaip interaktyvų konstravimo procesą, kur yra derinami individualūs ir instituciniai poreikiai. Analogiškai fakultetų, padalinių vadovai vertina situacija savo padaliniuose.

„Nejaučiu jokios darbo laiko kontrolės. Tai kiekvieno reikalas, kad nevēluotų į paskaitas ir laiku baigtų. Būtų kvaila, kad kas stovėtų ir tikrintų kada tu ateini ar išeini“; „Tvarkaraščiai sudarinėjami šiek tiek derinant, tai pagal administracijos galimybes ir tu gali pareikšti tokias pastabas kada tu nori, kokiom dienom. Paskaitų tai tikrinimo nėra, ar tu atėjai ar ne, jeigu tu susikeitei paskaitas tai fakultete turi atsižymėti“ ir pan.

ŠU VIDAUS TVARKOS TAISYKLĖS reglamentuoja tam tikrą lankstumą darbuotojo asmeninių ar šeimos poreikių atžvilgiu reguliuojant darbo laiką.² Vis dėl to yra dėstytojų ir administracijos darbuotojų nuomonių, kad lankstus darbo kontrolės reglamentavimas dar yra problema universitete, kad formalus reglamentavimas neatitinka universiteto dėstytojų realybės ir poreikių, todėl sprendimai dėl lankstumo yra priimami individualiai ir neformaliai.

„LR darbo įstatymuose, kiek aš žinau, yra numatyti lankstūs darbo grafikai. Mūsų universiteto dokumentai, kurie rodo, darbo laiką, kurie yra pildomi padaliniuose, nėra tokie lankstūs kaip norėtumėsi“; „Yra pradžios ir pabaigos kontrolė, nes universitetas dirba nuo 8 iki 17 val. Turime derintis ir prie kitų skyrių ir tarnybų darbo laiko“ ir pan.

Universiteto organizacinę kultūrą šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo aspektu tyrėme, analizuojant galimybę savarankiškai reguliuoti darbo ir/ar studijų laiką (3 pav.)



3 pav. Galimybė savarankiškai reguliuoti savo darbo/ studijų laiką % (N=111)

Nustatyta, kad darbo laikas gali būti pasirenkamas respondentams patogiu laiku, nors 28,3 % apklaustųjų to daryti neteko. Studentai pažymėjo, kad tokia galimybė yra, bet jie ja nesinaudoja.

Pavadavimų reguliavimas

Pavadavimai yra viena iš darbo ir šeimos poreikių derinimo galimų formų (NSW DIR, 2001). Respondentų dėstytojų ir administracijos darbuotojų buvo teirujamasi, ar praktikuoja pavadavimus, kaip tada sprendžia apmokėjimo klausimus, be to, buvo domimasi, ar paskirstant darbus padaliniuose atsižvelgiama į darbuotojo/dėstytojo šeimyninę padėtį, ar darbo krūvis adaptuojamas šeimos situacijai. Daugumos dėstytojų, o net ir kelių fakultetų dekanų, pavadavimas apibrėžiamas kaip formaliai neįteisintas, tačiau neformaliai, individualaus ar kolektyvinio susitarimo su vadovu, objektas (žr. 3 ir 4 priedai).

„Pavadavimas yra nepraktikuojamas, susirgus ar iškilus kitai problemai, tiesiog atsiprašoma vadovo ir suderinama su bendradarbiais. Darbo paskirstymas nepriklauso nuo šeimyninės padėties ar šeimos situacijos. Šie du dalykai nesiejami vienas su kitu“; „Neįmanomas, nes per daug biurokratijos. Vienintelis kelias – geranoriškas susitarimas su tiesioginiu viršininku“ ir pan.

Yra atvejų, kai dėstytojų ir administratorių pavadavimas realizuojamas tenkinant visus formalius reikalavimus.

„Esu pavadavusi ir buvo apmokėta. Tokių galimybių yra.“; „Pavaduoti teko pagal tas pačias pareigas. Paraleliai savų pareigų dirbau ir jos. Buvo apiformintos pavadavimu. Dirbau savo darbo vietoje“.

Yra atvejų, kai pavadavimas yra neformalaus abipusio susitarimo, pasitikėjimo, komandiškumo, o ne atlyginimo, reikalas.

„Mes dirbame dviese ir viena kita išsileidžiame ar pavaduojame. Apie joki atlygį nėra nei kalbos, tai mūsų susitarimas (administracijos darbuotojos)“; „Darbe vyrauja oficialus darbų pasiskirstymas, tačiau kiekvienas žinome kolegų darbų specifiką ir jei reikėtų jį pakeisti taip problemos nebūtų. Tačiau tai nebūtų oficialus pavadavimas, daugiau tai komandinio darbo pobūdis“ ir pan.

Ekspertai, fakultetų, padalinių vadovai, mini, kad pavadavimai nėra problema derinant šeimos ir darbo vaidmenis.

„Dėstytojo darbe nėra praktikuojamas pavadavimas. Jeigu susergi ar šiaip kokios nenumatytos priežastys kursą vis tiek reikės atskaityti. Kitaip yra tarnybose. Ten pavadavimas yra praktikuojamas ir apmokama už atliktą darbą“; „Nėra griežtos reglamentacijos. Vienoje katedroje, kur yra darbuotoja profsąjungos narė, tai jau yra daromi pavadinimai, rašomi prašymai ir darbuotojui už tai yra apmokama. Bet tai charakteringa tai tik vienai katedrai. O kitur (ar liga ar kitos priežastys) dėstytojas vėliau atidirba. Įteisinta turi būti. Jeigu jis serga tai už tą laikotarpį neturėtų atidirbti. Visada pasirašau už pavadavimus“.

Galimybė ilgesnį laiką dirbti puse etato su galimybe vėl dirbti pilną darbo laiką

Galimybė ilgesnį laiką dirbti puse etato su galimybe vėl dirbti pilną darbo laiką literatūroje nurodomas kaip vienas esminių šeimai palankaus universiteto kriterijų (Gray, Tudball, 2003; NSW DIR, 2001; Quinn, Lange, Olswang, 2004; Sullivan, Hollenshead, Smith, 2004). Dėstytojų ir administracijos darbuotojų nuomonės apie galimybę dirbti pusę etato išsaugant galimybę vėl dirbti pilnu etatu skiriasi. Vieni mano, kad tokia galimybė yra pilnai realizuojama, neformaliu individualių derybų ir formaliu keliais (žr. 3 ir 4 priedai).

„Dažnai darbuotojas buvo priimtas pusei etato, su sąlyga, jog vėliau priaugus studentų skaičius, atsiradus papildomų darbų, jis galės dirbti pilną darbo laiką“; „Anksčiau nebuvo toleruojami tokie dalykai, šiandien galima tai daryti. Gali dirbti pusę etato ir tos, kurių vaikai yra neatsparūs ligoms“ ir pan.

Kiti mano, kad dirbti pusę etato nereikia galimybės vėliau pereiti į darbą pilnu etatu, kadangi tokia galimybė yra nereguliuojama legitymiai, o labiau remiantis tarpasmeninių santykių būdu.

„Nėra jokių oficialių garantijų, viskas tokiu atveju priklauso nuo geros vadovo valios. Jokių garantijų nėra, kad bus išlaikyta tavo darbo vieta, nes konkurencija tarpusavyje labai didelė“ ir pan.

Vieno fakulteto dekanu nuomone, darbo krūvio sumažinimo galimybe nesinaudojama, tačiau yra kitų būdų mažinti darbo krūvius neprarandant kitos pusės etato.

„Jaunos mamos šia galimybe nesinaudoja, tačiau studentai nenori imti akademinį atostogų, todėl turi galimybę išlaikyti kelis egzaminus, o kitus atsidėti į vėlesnį laiką“.

Darbo kodekso 182 straipsnis ir ŠU kolektyvinės sutarties 4 straipsnis reglamentuoja tam tikrą darbo krūvio reguliavimą laiko aspektu.³ Interviu metu šie darbo sutarties aspektai neatsiskleidė, kolektyvinėje universiteto sąmonėje jie kaip ir neegzistuoja, o tai reiškia, kad kūrybinės atostogos yra išimtinai retas atvejis.

2003-11-19 yra priimtas ŠU Senato nutarimas Nr. 28 „Dėl krūvio sumažinimo (padidrinimo) 1.7. punkte katedrai, neviršijant paskirtų etatų, leidžiama: dėstytojams, kurių mokslinė (meninė) ir metodinė veikla įvertinama kaip nepakankama, arba intensyviai ir produktyviai dirbantiems mokslinį (meninį) ir metodinį darbą dėstytojams pedagoginio darbo krūvį padidinti arba sumažinti, nepažeidžiant pedagoginių ir mokslo darbuotojų darbo apskaitos principų (2003-11-19 Senato nutarimas, protokolai Nr. 28); daugiau kaip vienu pedagoginiu etatu dirbti asmenims, kurių mokslinės (meninės) veiklos rezultatai viršija einamų jų pareigų atestacijos kriterijus. Apklausų metų nei dėstytojai, nei padalinių vadovai tokių Senato suteiktų galimybių neminėjo.

Darbo grafiko lankstumas

Lankstus grafikas numato akordinius darbus savaitgaliais, galimybę darbus pradėti anksčiau, o baigti vėliau, už papildomus viršvalandžius yra galimybė turėti laisvas valandas darbo dienomis (NSW DIR, 2001; Sullivan, Hollenshead, Smith, 2004). Kaip tai fiksuojama, neformaliai-formaliai suderinama? Darbo kodekse numatyta, 147 str. „Darbo laiko režimas“, kad darbuotojai privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku. Darbo grafikai paskelbiami viešai įmonių ir jų padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki šių grafikų įsigaliojimo.

Ekspertai ir administracijos darbuotojos, auginančios vaikus, pažymi, kad realių darbų poreikį ir lankstų paskirstymą laike dominuoja formalaus darbo laiko prioritetas „nuo...iki...“ (žr. 3 ir 4 priedai).

„Laisvų valandų ar dienų negaliu turėti. Turiu išbūti visas darbo valandas ir su 45min. pertrauka. Nors kartais gal ir nėra didelio darbo krūvio, bet ypač svarbu yra ne darbo rezultatas, o darbo valandos“; „Mano darbo laikas yra fiksuotas, bet kontrolės neįjaučiu. Svarbu, kad darbai būtų padaryti“ ir pan.

Padalinių vadovai ir patys administracijos darbuotojai, auginantys vaikus, mini, kad grafiko lankstumas priklauso daugiau nuo individualios situacijos ir daugiau ar mažiau neformalaus susitarimo, vidinių „nerašytų“ organizavimo taisyklių, nors ŠU Rektoriaus įsakyme 2004-02-23 Nr. V-155 „Dėl universiteto darbuotojų darbo laiko grafikų ir darbo laiko apskaitos žiniaraščių“ darbo grafikas turi būti labai griežtai reglamentuojamas.

„Lanksčių tvarkaraščių nėra (iki praeitų metų tai buvo). Žinoma kiek kas dirba ar tai šeštadieniai, ar viršvalandžius, bet tai susitarimo dalykas“; „Darbai, kurie kartais daromi namuose, pvz.: tvarkaraščio sudarymas yra problemiškesni, nes niekam negali įrodyti, kad tu pakankamai rimtai dirbi. Visiems atrodo, kad tiesiog simuliuoji“ ir pan.

Yra dėstytojų nuomonė, kad šeimos poreikiai nėra argumentas lanksčiai reguliuoti darbo grafiką, o papildomas darbas traktuojamas kaip „savanoriškai privalomas“ dalykas.

„Iš dalies paskaitų tvarkaraščiai yra sudaromi pagal asmenų prašymą, kitos veiklos (susirinkimai, pasitarimai) nederinami. Nedalyvavimas kur nors dėl šeimyninių aplinkybių pakenčiamas kaip išimtinis atvejis, bet ne kaip pagrįsta priežastis“; „Jokių viršvalandžių, nieko nefiksuoja, perdirbimas suprantamas kaip savaiame suprantamas dalykas, net kokybės rodiklis“; „Paskaitų ruošimasis, tai papildomas darbas ir už tai nemokama. Tavo reikalas ar vieną knygą paskaityti, ar iš dešimt straipsnių. Dėl grafiko, tvarkaraščio tariasi ir derina, sudarant tvarkaraštį“.

Galimybė studijuoti/dirbti namuose

Galimybė studijuoti namuose yra paramos dirbant/studijuojant resursas (NSW DIR, 2001; Evans, 2001, Sullivan, Hollenshead, Smith, 2004). Kompiuterio ir interneto namuose turėjimas numato, kad dėstytojas dalį savo darbo, individualaus pasiruošimo, gali perkelti į namus, studentas gali atlikti mokymosi užduotis. Darbas/mokymasis namuose numato galimybę tuo pačiu metu prižiūrėti savo mažą vaiką ar ligotą asmenį. Studijavimas/darbas namuose teoriškai numato distancinį mokymąsi, atsiskaitymą ar užduočių pateikimą internetu ir pan. Be to, mokymąsi namuose palengvina individuali mokymosi programa.⁴

Šiaulių universiteto Socialinių ir Humanitarinių fakultetų doktorantės bei dėstytojos, auginančios vaikus nuo 1 iki 13 metų, teigia, kad namai yra tinkama studijų vieta tik su sąlyga, jei vaikas yra tam tikrame atstume saugioje kito žmogaus priežiūroje (žr. 3 ir 4 priedai).

„Namuose kompiuteris, internetas yra, bet dirbti/mokintis su vaiku neįmanoma, jei nėra kur jo palikti. Gali dirbuotis tik tokiu atveju, kai vaiką ateina pažiūrėti auklė, močiutė“; „Namuose studijuoti būtų sunkiau, nes daug dėmesio reikalauja vaikas“; „Nėra galimybės nei dieną nueiti į biblioteką, nes nėra kur palikti vaiko“ ir pan.

Humanitarinio fakulteto studentai studijas namuose mato kaip galimybę sutaupyti laiko, jį labiau orientuoti studijoms, o ne organizaciniams reikalams ar juo labiau nenumatytiems įvykiams universitete. Internetas namuose suteikia daug galimybių dirbti/studijuoti namuose, bendrauti su internetu komunikuoti pasirengusiu dėstytoju. Čia vėl išryškėja dėstytojo kompetencijos ir dėstytojo geranoriškumo, valios komunikuoti su studentais internetu aspektas.

„Būtų labai naudinga. O dabar kartais tenka atvažiuoti į paskaitas, bet dėstytojas neateina. Tai tik laiko švaistymas“; „Galimybė studijuoti namuose yra (turiu kompiuterį ir internetą). Tačiau dauguma dėstytojų to netoleruoja“; „Galimybė studijuoti namuose gana ribota (kalba doktorantė). Daugeliu atveju labai priklauso nuo konkretaus dėstytojo nuostatų, tolerancijos.“ ir pan.

Nuotolinių studijų perkėlimas į namus taip pat matomas kaip būtinas, bet ir kaip labai daug sudėtingų techninių sąlygų keliantis dalykas. Nors, kita vertus, nuotolinis mokymas, kaip teigia viena Socialinių mokslų vakarinio skyriaus 2 metų vaiką auginanti studentė, jau savaip yra naudojamas kopijuojant užrašus, siunčiant elektroniniu paštu. Be to, nuotolinis mokymas yra labiau aktualus tiems, kurie gyvena ne Šiauliuose, toli nuo universiteto. Išvelgiama daug nuotolinio mokymo privalumų ir taikymo galimybių, tačiau tam reikalinga išpildyti visą eilę sąlygų.

„Gerai būtų nuotolinis mokymas, būtų daug patogiau. Kada esi laisvesnis, prisėdi, pasimokini ir pan.“; „Nuotolinės studijos būtų idealus variantas. Nereikėtų imtis atostogų. Visi turi tam reikalingas priemones – kompiuterius ir internetą“; ir pan.

Be to, kai kuriems studijavimas/darbas universitete yra labiau priimtinas nei analogiška veikla namuose, kadangi darbas/mokymasis universitete turi tokius privalumus kaip tiesioginis bendravimas su dėstytojais, buvimas besimokančioje grupėje, mokymasis kaip procesas, pagalba mokantis (iš dėstytojo pusės). Akivaizdu, kad profesinės socializacijos aspektu darbas/mokymasis universiteto erdvėje yra žymiai pranašesnis už darbą/mokymąsi namuose.

„Namuose kompiuteris, internetas yra. Nuotolinis mokymas būtų gerai tik dėl teorinių paskaitų, o atsiskaitymai vis tiek turėtų vykti paskaitose, tuo labiau, kai darbą pristatai su vaizdinėmis priemonėmis“; „Nuotolinis mokymas būtų ne būtinybė, nes ir taip atsibosta būti namuose. Džiaugiuosi, kad iš namų gali „pabėgti“ bent kelioms valandoms ir visai kitaip yra, kai gyvai bendrauji su dėstytoju.“; „Dauguma dalykų savarankiškai išmokyti ir negalima“.

Dėstytojai iš esmės neproblemizuoja darbo perkėlimo į namus, mažai tai sieja su šeimos, ypač vaikų, poreikiais.

„Galimybę dirbti namuose turiu, bet kadangi tokios pareigos tai turiu būti darbe. Bet dažniausiai nešuosiu darbo į namus, nes turiu daug išipareigojimų“; „Aš turėčiau tuo pati pasirūpinti. Pati neturiu nė vieno kurso, o tai priklauso tik nuo manęs. Kompiuteris yra, tik reikia paruošti kursą. Aš manau, kad tai nuo paties dėstytojo iniciatyvos priklauso rinktis patogią formą sau ir studentui“.

Yra nuomonių, kad universiteto bendra politika dėstytojų darbo krūvio atžvilgiu yra labai nelanksti, net mažai humanizuota, o daugiau vartotojiško pobūdžio, kai darbuotojai jaučiasi išnaudojami, neieškoma galimybių lanksčiai derinti įvairias darbo formas ir vietas.

„Nuotolinis darbas neregamentuotas darbo kodeksu ir įstatymais. Krūvių skaičiavimo sistema vadinasi: „dėstytojai, dirbk daugiau, bet uždirbk mažiau“; „Neįmanoma (net negali pasinaudoti ligos atveju), nes nebūtų kam pavaduoti; darbo pobūdis toks, kad kitas asmuo nesusipažinęs ir nesugebėtų jo atlikti. Negaliu atsakyti.“; „Viskas keičiama dėstytojų nenaudai ir nuolat, priklausomai nuo „noro vienaip ar kitaip paskirstyti lėšas“.

Darbo namuose/darbe problema aktualesnė administracijos darbuotojams, nors lankstumas, ko gero, yra nevienodas skirtinguose padaliniuose.

„Galimybės dirbti namuose neturiu, nes darbo vieta yra „pririšta“ prie pareigų. Esu pririšta prie padalinio. Nesvarbu, kad darbo ir mažiau, išeiti negali“; „Galimybė dirbti namuose administracinį darbą sunkiai galima, nebent jeigu tik rengiu kokį leidinį, tačiau iš esmės vis tiek turiu būti universitete“ ir pan.

Yra dėstytojų, kurie pastebi, kad darbas namuose padaliniuose pastebimas kaip mažai vertinga veikla, kone „nedarbinė“. Todėl tai gali būti netoleruojama, neigiamas nusistatymas į darbinių užduočių atlikimą namuose. Vieno dekanų nuomone, visas dėstytojų darbas

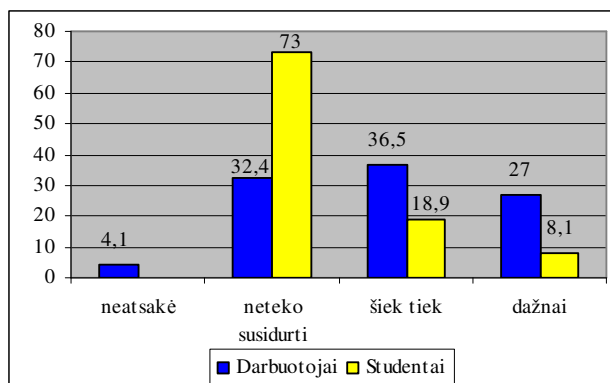
reglamentuojamas auditorinio paskaitų laiko, kitas laikas yra dėstytojų individualaus planavimo reikalas.

„Nelabai toleruojama mobili darbo vieta, kelias dienas neatėjus į katedrą, primenama, kad tave seniai matė. Dabar namuose, studentų konsultavimas internetu (ne darbo vietoje) traktuojamas kaip laisvalaikis. Kitaip sakant, jei dirbti namuose – reikia nedirbti“; „Yra galimybė dirbti/studijuoti namuose, tačiau dėstytojų/kolegų požiūris nėra itin teigiamas“.

Vis dėl to, anot ekspertų, universitete ieškoma sprendimų, leisiančių formaliai ir lanksčiai suderinti darbą namuose ir universitete.

„Universitetas turi apsispręsti, kokias darbo vietas galima perkelti į namus, kokias iš dalies, pvz.: 2, 3 dienas dirbti namuose. Šia galimybe dirbti pagal lankstų grafiką galėtų turėti ne tik besilaukiančios moterys, bet ir visi kiti, kuriems leis profesija. Turi būti sukurtas vidinis tinklas“.

Siekiant geriau suprasti šeimos ir darbo/studijų veiklas domėtasi galimybe derinti darbo ir studijų vietą (4 pav.).



5 pav. Galimybė dalį savo darbo /studijų laiko dirbti/studijuoti namuose % (N=111)

Akivaizdu, kad tokia galimybė yra ir labiau ja naudojasi darbuotojai (vidurkis – 31,75%), tuo tarpu studentams (73 %) neteko susidurti su tokia galimybe.

Studijų pertraukiamumas ilgesniam laikui dėl vaiko auginimo

Buvo domėtasi, kaip studentai reprezentuoja galimybes pertraukti studijas, kad daugiau laiko skirti vaiko auginimui. Ne vieni studentai ir studentės, auginantys vaikus, kelia klausimą apie vienerių metų akademinės atostogas, kadangi suderinti studijas ir vaiko auginimą yra sunkiai pakeliama (NSW DIR, 2001; Sullivan, Hollenshead, Smith, 2004).⁵

„Apie akademinės atostogas, ilgesnes kaip vieneri metai negalvojau, bet galvoju apie atostogas, nes nebspėjau atlikti užduočių dėl darbo ir vaiko“ ir pan.

Yra daug nuomonių, kad studijų pertraukiamumas yra neaktualu. Neaktualumas grindžiamas tuo, kad yra prarandama daug laiko, „iškrentama“ iš profesinės socializacijos procesų. Be to, stebima vartotojiška motyvacija greičiau įgyti diplomą, nors yra ir priešingų nuomonių – siekti žinių, atsiduoti daugiau studijų procesui. Yra ir atvejų, kai akademinės atostogos nėra aktualu,

nes studentės – mamos turi vaiko priežiūros resursų (vyras, tėvai, auklės, darželis ir kt.) (žr. 3 ir 4 priedai).

„Neaktualu, nes pradėjo studijuoti, kai vaikui buvo metai. Be to, būtų labai gaila grupės ir metų, nes tikslas yra kuo greičiau pabaigti universitetą“; „Dėl akademinų atostogų minčių nebuvo, tik vaikui gimus norėjo pereiti į neakivaizdinį skyrių, bet neapsimokėjo, nes būtų prisidėję dar metai“ ir pan.

Socialinių mokslų fakulteto 2 metų vaiką auginanti vadybos magistrantė, esanti akademinėse atostogose, išvardija socialines priežastis, dėl ko ilgesnės nei vienerių metų akademinės atostogos būtų prasmingos. Be to, aktualizuojamas vertybinis klausimas, kai renkama labiau šeimos, nei profesinė karjera.

„Galima pasiimti akademinės atostogas. Dabar esu akademinėse atostogose, nes sunku dėl darbo, šeimos, sveikatos, be to neleidžia studijuoti ir šeimos finansinė padėtis, nėra iš ko mokėti už mokslus“ ir pan.

Reta, bet yra ir nuomonių (taip mano Humanitarinio fakulteto vakarinio skyriaus 5 metų vaiką auginanti studentė), kad studentai turi geriau planuoti savo gyvenimą ir labiau prisiimti atsakomybę už savo veiksmus, neperkeliant jos kitiems.

„Pradėjau studijuoti tik 25 metų, nes mažas vaikas buvo. Kiekvienas turi įvertinti savo galimybes. Kam prisidaryti vaikų ir paskui visų prašyti pagalbos? Kiekvienas privalo atsakyti už savo veiksmus“.

Galimybė studijuoti vakariniame, neakivaizdiniame skyriuje

Respondentai neaktualizavo didelio poreikio derinti skirtingus mokymosi ritmus pagal studijų skyrius (žr. 3 ir 4 priedai).

„Neaktualu. Tačiau taip susiderinti įmanoma“; „Galima lankyti paskaitas su kitais skyriais, tačiau tokia galimybė pasinaudoti neteko“; „Būtų neįmanoma, nes esame dirbančios“ ir pan.

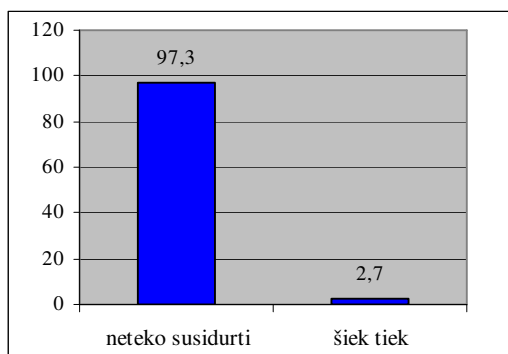
Be to, tai beveik niekada nesukelia problemų, studentai pažymi, kad susitarimas su dėstytojų ir dėstytojų geranoriškumas vyrauja tokiais atvejais, sudėtingų ar konfliktinių situacijų nebūna.

„Bakalauro studijų dėstytojai leidžia lankyti paskaitas su kitais skyriais“; „Bet tokia galimybė yra, tik reikia susiderinti su dėstytoju“ ir pan.

Studentai aktualizuoja skirtingą studijų formų socialinį „svorį“, kitaip tariant, dieninės studijos kotiruojamos kaip labiau kokybiškos ir kaip labiau pripažįstamos darbdavių, socialinė vertė dieninio skyriaus yra didesnė. Todėl perėjimas į vakarinį ar neakivaizdinį skyrių kartais suprantamas kaip studijų devalorizacijos momentas, nors, formaliai, ŠU Studijų nuostatų 3 sk. 3.1.5. punkte teigiama, kad *„Tos pačios pakopos skirtingų studijų formų suteikiamas išsilavinimas yra lygiavertis.*

„Tokia galimybė nedomina, nes ieškant darbo darbdavys kreipia dėmesį į tai, kuriame skyriuje studijavai. Į vakarinį visi žiūri labai nerimtai“; „Su kitais skyriais būtų tiesiog nepatogu lankyti paskaitas, o ir nenorėtų“; „dėstytojai nelabai norėtų, kad eitum su kitais skyriais, nes jau ir taip grupės yra labai didelės, be to, skiriasi dėstymas dieninio ir vakarinio skyriaus studentams“.

Tyrime buvo siekiama nustatyti ar studentams aktualus trumpalaikis studijų formos pakeitimas dėl šeimos poreikių. Paaiškėjo, kad tokia galimybė yra, bet jiems neteko keisti studijų formos, nes tai nėra aktualu (5 pav.).



5 pav. Trumpalaikis studijų formos pakeitimas dėl šeimos poreikių % (N=37)

Suderinimas tarp skubių poreikių šeimoje ir studijų

Organizacijoje yra situacijų, kai tenka, dėl nenumatytų aplinkybių, skubiai derinti darbo/studijų ir šeimos poreikius. Netikėtai susikuriančios situacijos bene geriausiai parodo ne tik organizacijos gebėjimą reaguoti į netikėtumus, tačiau ir tai, kokios yra spontaniškai priimamos elgesio strategijos, kokiomis savybėmis pasižymi organizacija reaguojant į jos darbuotojų poreikius šeimoje (Quinn, Lange, Olswang, 2004; Sullivan, Hollenshead, Smith, 2004).

Socialinių mokslų ir Humanitarinio fakulteto doktorančių, auginančių vaikus, (ir kitų studijuojančiųjų) gausūs pasakojimai apie netikėtas situacijas derinant šeimos ir darbo/studijų poreikius, atskleidžia, kad poreikių suderinimas yra išorinių resursų (šeimos narių mobilumo, auklių samdymo, padalinio vadovo lankstumo) mobilizavimo (ne universiteto teikiamų paslaugų ar galimybių) rezultatas (žr. 3 ir 4 priedai).

„Tenka labai derinti šeimos rūpesčius su darbu, studijomis. Tenka lanksčiai bendrauti, derintis su darbo vadovu, su vyru“; „Sunku suderinti šeimą, studijas ir darbą. Žinoma, labiausiai nukenčia vaikas. Jei vaikas suserga, yra pažyma iš daktaro. Dienos metu su vaiku būna auklė. Šiaip su vyru sunku susiderinti, džiaugies, kad bent šeštadieniais su vaiku pabūna, kol mama paskaitose“.

Kartais išorinių resursų mobilizavimo galimybes apsprendžia fizinė distancija nuo universiteto. Gyventi toli nuo universiteto erdvės gali reikšti izoliavimąsi ir nuo socialinio tinklo, tuo pačiu ir nuo paramos resursų. Atsitinka taip, kad dėl darbo/studijų prioriteto ir dėl išorinių paramos resursų (vaiko priežiūros) stokos vaikas yra paliekamas be priežiūros, vienas namuose. Pasirodo, bendrabutis kaip universiteto erdvė gali tapti vaiko priežiūros, net studentų solidarumo kūrimo, erdve.

„Dabar, kai persikėlėm gyventi į bendrabutį – kur kas lengviau. Anksčiau gyvenom pietiniame rajone, tada nebūdavo kur palikti vaiką, ir kartais negalėdavo ateiti į paskaitas. Dabar, kai gyvename bendrabutyje, visada gali surasti žmogų, kuris pabus su vaiku“.

Be to, išorinių paramos resursų stoka gali tiesiogiai turėti įtakos laikinam studijų nutraukimui, t.y. paskaitų nelankymui suteikiant prioritetą šeimos poreikiams.

„Jei vaikas suserga ar nėra kur palikti, tiesiog aukoji paskaitas“; „Jei yra kokių problemų su vaiku, paprasčiausiai nenuėini į paskaitas“; „Jeį vaikas suserga, tada į paskaitas ne einu“ ir pan.

Susidarius skubioms studijų ir šeimos suderinimo situacijoms, studentės individualiai derinasi su dėstytoju dėl galimo paskaitų nelankymo. Toks derinimas yra legitimus, numatytas ŠU Studijų nuostatų 5.3.1.3. punkte.⁶ Tačiau, viena vertus, toks individualus neformalizuotas derinimas studentėms gali sukelti ir tam tikrų problemų, susijusių su dėstytojo supratimu, geranoriškumu ar jo nebuvimu. Kita vertus, formalizuotas individualus derinimas gali tapti papildomo streso, sunkumų šeimoje ir konflikto su dėstytoju priežastimi. Yra atvejų, kai į šeimos situaciją lanksčiai reaguoja organizacinė struktūra (dekanatas ir pan.). Derinimosi su dėstytoju ar padaliniu atvejų, pozityvių ir negatyvių patirčių santykinai yra labai daug.

„Yra tokių dėstytojų, kurie rašo skolą jeigu nepristatei pažymos“; „Reikia mokėti kalbėtis su dėstytojais. Dažniausiai jie viską supranta. Tik nereikia tuo piktnaudžiauti“ ir pan.

Analogiškai ir administracijos darbuotojams, kai suderinimas tarp skubių darbo ir šeimos poreikių yra grįstas abipusiu neformaliu susitarimu su padalinio vadovu; tokie santykiai dažnai yra grįsti emociškai, vadinasi, potencialiai yra pažeidžiami. Tačiau toks susitarimas yra legitimus, kadangi ŠU Vidaus tvarkos taisyklės 3 sk. 19 punktas numato galimybę, kad tiesioginis vadovas, esant rintomis priežastimis, turi teisę išleisti darbuotoją iš darbo. Be to, susitarimas legitimizuojamas Darbo kodekso 214 str. *„Papildomos lengvatos auginantiems vaikams“*, numatyta, kad darbuotojams, auginantiems vaiką invalidą iki šešiolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų – dvi dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Apskritai respondentų pažymimas, nenurodant į konkrečius reglamentuojančius punktus, geras vidinis organizavimas derinant skubius poreikius šeimoje ir darbą ŠU administracijoje.

„Tai viskas priklauso nuo vadovo. Aš su savo vadovu sutariu. Tuo nepiktnaudžiauju, stengiuosi tvarkytis reikalus po darbo ir tik išimtiniais atvejais darbo metu. Ir tai matosi iš emocijų, kad juos nelabai tai tenkina“; „Priklauso nuo geranoriškumo ir susitarimo“ ir pan.

Yra padalinių, kur skubus poreikių derinimas, anot vienos padalinio vadovės, yra gerai organizuotas.

„Universiteto tarnybose yra svarbu padaryti savo darbą. Mūsų tarnyboje kiekvienas turi savo antrininką, tik būtinas informavimas, pranešti grupės vadovui“; „Galiu. Vėl rašoma į sąsiuvinį, praneši vedėjui, ir kada atidirbsi, bet vėl priklauso nuo dėstytojo sąžiningumo“ ir pan.

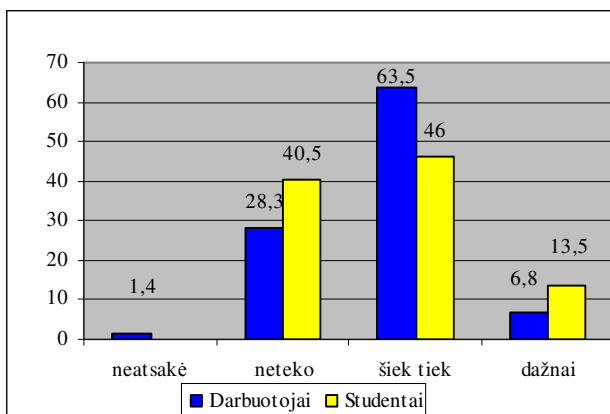
Tačiau kai kuriose katedrose, nors oficialiai deklaruojamas lankstumas, darbuotojas, turintis skubius poreikius šeimoje, subtiliai kaltinamas, jam priekaištaujama.

„Viskas priklauso nuo vadovo geros valios. Būna, kad net jei turi biuletenį dėl vaiko ligos, leidžiama suprasti, kad gal kaip nors dirbsi“.

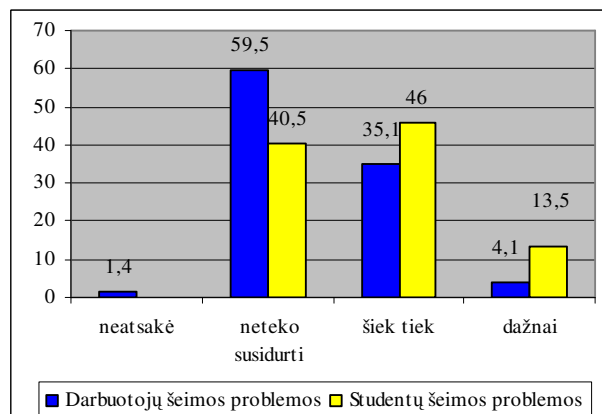
Dėstytojai, o taip pat ir administracines pareigas einantys fakultetų darbuotojai, kartais jaučiasi labiau suvaržyti nei studentai, nėra skubių poreikių šeimoje ir darbe derinimo formalios tvarkos. Kita vertus, sistema yra lanksti savo nenormalumu, kai sunkumai įveikiami neformaliai susitarus su padalinio, fakulteto vadovu.

„Negaliu palikti studentų ir eiti kažkur kitur. O jeigu sutaptų, tai reikėtų tartis su kolegomis“; „Sunku paaiškinti. Kai dirbi su neakivaizdiniu tai darbas nuo ryto iki vakaro, šeštadienį ir sekmadienį, darbai lieka nuošalę. Tai apie kokį lankstumą galima kalbėti“; „Jokių galimybių suderinti šeimos skubius poreikius su darbu nėra. Yra tvarkaraštis ir turi dirbti pagal jį.“ ir pan.

Siekiant išsiaiškinti ar respondentai turi galimybę neatvykti į darbą/studijas dėl šeimos poreikių/problemų (6 ir 8 pav.), nustatyta, kad darbuotojai turi galimybę dėl įvairių šeimos poreikių neatvykti į darbą ir tai atsitinka dažniau (63%), negu dėl šeimose susiklosčiusių probleminių situacijų (35%). Tuo tarpu studentai tiek poreikius, tiek problemas vertina vienodai (46%).



6 pav. Galimybė neatvykti į darbą/ studijas dėl šeimos poreikių % (N=111)



7 pav. Galimybė neatvykti į darbą/ studijas dėl šeimos problemų % (N=111)

Galimybė atsiskaityti konsultacijose, kitu laiku

Studijų vietos ir laiko lankstumas pasireiškia ir sudaromomis atsiskaitymo alternatyvomis. Dėstytojai sudaro galimybes atsiskaityti už dėstomą dalyką individualiai, kitu metu, nei yra formaliai numatytas egzaminas visai grupei. Besilaukiančioms ar auginančioms vaiką studentėms tai yra didelis palengvinimas derinant šeimos ir studijų poreikius. ŠU Studijų nuostatų 5.7.1.1. punkte teigiama, kad *Universitete studentai kartu su dėstytojais derina atsiskaitymų dažnumą ir terminus, atsižvelgdami į Lietuvos Respublikos darbo kodeksą.* Dažniausiai studentės pažymi, kad dėstytojai yra lankstūs atsiskaitymo laiko pakeitimui, sudaro galimybę atsiskaityti studentei palankesniu metu (žr. 3 ir 4 priedai). Vieno fakulteto dekanu nuomone:

„Dėstytojai žino, kad jauna mama auginanti vaiką iki 3 metų gali tartis dėl individualaus konsultacijų laiko“.

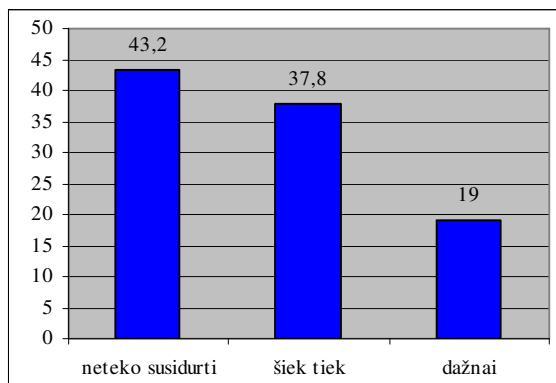
Tačiau tai vėl yra daugiau dėstytojo lankstumo klausimas: yra dėstytojų, kurie geba pritaikyti atsiskaitymo laiką prie studentų šeimos poreikių, kiti išlieka labiau rigidiški studentų šeimos poreikių atžvilgiu.

„Dėstytojai leidžia atsiskaityti su kitomis grupėmis, tai yra neformalu, tarpusavio susitarimu“; „Būna dėstytojų, kurie grasina neprileisti prie egzamino jeigu būsi neatsiskaitęs už ką nors“; „Studentams auginantiems vaikus, gali būti pasiūlytas laisvas paskaitų lankymas. Tai realizuojama derinant su dekanu ir dėstančiais dėstytojais“ ir pan.

Kartais pati studijų forma ir organizavimas bei prioritetai studentams nesudaro galimybių pasirinkti.

„Turi galėti ateiti į atsiskaitymus, nes dėstytojai yra atvažiuojantys, ir kitu laiku nėra galimybės atsiskaityti“; „Atsiskaitymas yra šventas dalykas, todėl kas bebūtų, stengiesi atsiskaityti laiku ir su visa grupe“ ir pan.

Atliekant tyrimą buvo domėtasi ar studentai turi galimybę atsiskaityti jiems patogiu laiku (8 pav.).



8 pav. Galimybė atsiskaityti studentui patogiu laiku % (N=37)

Tyrimo rezultatų analizė parodė, kad studentams tokia galimybė yra ir jie sėkmingai ją naudojami (56,8%).

Leidimas atidėti egzaminą

Egzaminų laikymas, jų perkėlimas ankstesnei ar vėlesnei datai, universitete yra jau dažnai taikomas dalykas, jis yra pakankamai formalizuotas, tačiau, tuo pačiu metu, išlieka pakankamai lankstus. Tai numatyta ŠU Studijų nuostatų 5.6.3.7. punkte, kur teigiama, kad studentas, nenuosekliųjų studijų klausytojas, negalintis atvykti į egzaminą tvarkaraštyje nurodytu laiku dėl ligos arba kitos svarbios priežasties, gali prašyti fakulteto dekaną, kad egzaminas būtų atidėtas. Apie neatvykimo į egzaminą priežastį studentas privalo pranešti į dekanatą iki egzamino pradžios ir pateikti neatvykimą pateisinantį dokumentą iki dekanato nustatyto laiko. Formalizavimas taip pat pasireiškia tuo, kad turint oficialią priežastį (medicininę pažymą) yra gaunamas dekanato leidimas perkelti egzaminą (žr. 3 ir 4 priedai).

„Reikia tartis dekanate. Galima oficialiai susiderinti“; „Egzaminus galima išsilaikyti anksčiau, bet jei negali ateiti egzamino dieną, tam turi būti pateisinama priežastis“; „Galima derinti su dekanatu, tačiau dar neteko pasinaudoti tokia galimybe“; „Norint kitu laiku laikyti egzaminą, reikia prašyti dekaną ir, žinoma, tam turi būti pateisinama priežastis“ ir pan.

Kita vertus, egzaminų perkėlimas priklauso ir nuo dėstytojo lankstumo.

„Egzaminus galima išsilaikyti ir anksčiau, su kita grupe“; „Kartais galima susitarti ir su dėstytojais asmeniškai“; „Savo studentams leidžiu atsidėti egzaminus (formaliai/neformaliai) priklausomai nuo situacijos (jei studentas piktybiškai neišmoko, ar nesimokė per semestrą, tai liepiu formalizuoti, bet jei tai rimtos „bėdos“ (laidotuvės ar dar kas), tai susitariame kitą dieną, t.y. neformalizuojau. Žinau, kad nusižengiu, bet visi mes žmonės su savo problemomis“ ir pan.

Aukščiau paminėtus dalykus patvirtina ir administracijos darbuotojai.

„Formaliai žiūrint, tai yra reglamentuota nuostatuose, neformaliai priklauso nuo dėstytojo, nuo jo dalyko reikalavimų ir metodikos“; „Nesu susidūrusi, jeigu taip būtų turbūt reikėtų perspėti dekanate. Jeigu susirgtu vaikas, tai prašyčiau, kad kas prižiūrėtų ligonį“; „Manu, kad pagal situaciją ir priklausomai nuo kiekvieno dėstytojo, t.y. ir formalu, ir neformalu“.

Egzaminų perkėlimo problema iš dalies sprendžiama organizaciniu aspektu, įdiegus kaupiamąjį vertinimo sistemą.

„Egzaminai vyksta sesijos metu, išmėtyti visoje eigoje. Egzamino nebandžiau atsidėti“ ir pan.

Galimybė studijų programą įvykdyti per du metus (vietoje vienerių)

Studentų buvo domėtasi, ar jiems yra aktualu iššęsti studijų laiką kaip tam tikrą veiklos svorį perkeltiant į šeimos poreikių tenkinimą. Taip hipotetiškai būtų sudaroma galimybė mažesniu stresu derinti studijų ir šeimos poreikius (Sullivan, Hollenshead, Smith, 2004). Anot vienos ekspertės, tarnybos vadovės, ši problema nėra nei aktuali patiems studentams, nei formaliai visiškai reglamentuota (žr. 3 ir 4 priedai).

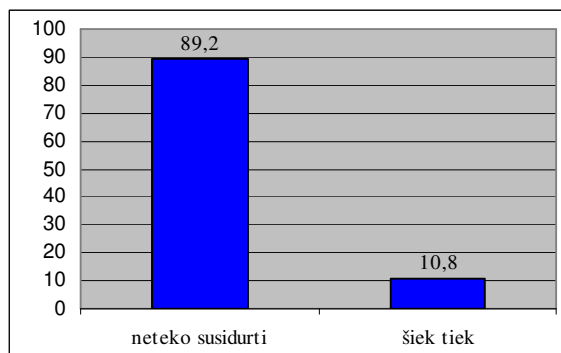
„Formaliai nėra įteisinta studijų nuostatose jeigu esi valstybinėje vietoje. Jeigu esi mokomoji ar nuosekliųjų tai galima taikyti. Tokio konkretaus punkto nėra ir tai nėra reglamentuota nuostatose. Tačiau nepasinaudoja tuo patarimu studentai“ ir pan.

Toks studijų organizavimas/iššęsimas ir studentų vertinamas kaip neaktualus arba kaip stabdantis integracijos į darbo rinką veiksnys. Integracija į darbo rinką, darbinė veikla vertinamas kaip geriau subalansuojanti šeimos ir darbo/studijų poreikius nei mokymasis universitete.

„Nesinaudočiau tokia galimybe, nes norisi greičiau pabaigti studijas, nesinori mokslų užtęsti“; „Nesinaudočiau tokia galimybe, nes tikslas yra kuo greičiau pabaigti universitetą“; „Norėtuši pabaigti kuo greičiau, kad galima būtų pradėti dirbti“; „Nesąmonė, geriau kaip nors pavargti ir susitvarkyti, kad nenusikeltų metai“ ir pan.

Toks lankstus požiūris yra reglamentuotas ir ŠU Studijų nuostatų 5.5.2.punktu, kur teigiama, kad aukštesnių kursų studentai, sugebantys įsisavinti modulius per trumpesnę laiką, dekanato leidimu gali atsiskaityti už juos anksčiau ir, esant galimybei, studijuoti kitus studijų programos modulius.

Domėtasi ar studentai turi galimybę studijų programą įvykdyti per ilgesnį laikotarpį. Respondentai neakcentuoja galimybės studijų programą įvykdyti per du metus (9 pav.) kaip vieną iš svarbių studijų proceso veiksnių.



9 pav. Galimybė studijų programą įvykdyti per ilgesnį laikotarpį % (N=37)

„Suspausta“ darbo savaitė

Dauguma autorių nurodo, kad galimybė „suspausti“ darbo savaitę yra dar vienas palankios organizacijos šeimai bruožas (Sullivan, Hollenshead, Smith, 2004).

Administratorių pareigose esančios moterys, auginančios vaikus, pažymi, kad jų grafikas yra labai reglamentuotas ir nelankstus, ypač šeimos poreikių atžvilgiu (ŠU Vidaus tvarkos taisyklės 3 sk. 13 punktą: darbo laikas administracijos ir kitiems tarnautojams nuo 8 val. iki 17 val. (penktadieniais nuo 8 val. iki 15,45 val.) (žr. 3 ir 4 priedai).

„Tai priklauso nuo darbo pobūdžio, jei nespaudžia terminai, galima darbą atlikti ir vėliau. Tačiau tai nereiškia, kad atlikus darbą greičiau, bus galima pasirinkti laisvą pusdienį“; *„Netaikoma, nes šeimyninės problemos yra traktuojamos kaip asmeninės“;* *„Netaikoma, nes ilgiau dirbti kaip 12 valandų per dieną neleidžia įstatymas“* ir pan.

Dėstytojai mano, kad suspausti darbo savaitę nėra sudėtinga ir jie jaučiasi autonomiškai planuojant savaitę. Be to, yra legitimizuojamos individualios derybos su vadovu. Tačiau tada yra vadovo nuostatų ir santykių būdo klausimas.

„Yra galimybių dirbti (esu dirbusi). Tai priklauso nuo pačio darbuotojo, jo sugebėjimų ir noro“; *„Savitarpio susitarimas, formalizuoti nereikia“;* *„Pasikoreguoji, kaip reikia, tik stengiesi, kad vadovybė nesužinotų“* ir pan.

Padalinių vadovai apibendrina išsakytas kitų mintis apie darbo savaitės suspaudimą, nurodydami, kad jei dėstytojams tai padaryti lengviau, tai administratoriams – labai sudėtinga.

„Suspausta darbo savaitės galimybė pasirinkti yra taikoma. Kai dėstytojai prašo sudėti paskaitas į kelias dienas. Tarnybose neįmanoma padaryti, nes tai kontaktiniai asmenys. Šiam momentui formaliai tarnybose nėra tokios galimybės“ ir pan.

Galimybė derinti laiką priklauso nuo padaliniuose priimtų normų, esančių neigiamų nuostatų į šeimos poreikius.

„Sąsiuvinis pas metodininką ir parašai kada atidirbsi, formalizuojama vidaus taisyklėmis“; *„Kai pasakiau, kad man, kaip auginančiai mažamečiui vaikus, priklausytų 1 val. sutrumpinta darbo diena, buvo tik nusijuokta „visiems mums čia priklauso, tai kas dirbs“.* *Jei ir pavyksta kokią pusdienį retkarčiais susitvarkyti, tai tik gera vadovo valia, o kartais su neformaliu įsipareigojimu, kad kai reikės – atidirbsi dvigubai“* ir pan.

Atostogų pasirinkimas darbuotojams, dėstytojams

Universiteto administracijos darbuotojos, dėstytojos, auginančios vaikus, nurodo, kad studijų organizavimo savitumai savaime sureguliuoja atostogų laiką, kai besąlyginis prioritetas atostogoms atiduodamas vasarai, ne studijų (semestrų ir egzaminų sesijų) metu, tuo tarpu pasirinkimo galimybės semestrų metu yra minimalios (žr. 3 ir 4 priedai).

„Atostogų pasirinkimo nėra. Jeigu visi atostogauja dėstytojai vasara tai ir mes galime tik tuomet atostogauti. Žiemą, rudenį ar pavasarį niekas neleidžia“, „ Dėstytojai, atostogų išeina, kai baigiasi paskutinis skolų laikymas, t.y. nuo liepos 1d.“; „Painus dalykas norint atostogauti kitu laiku, ne vasarą (kyla tam tikrų problemų dėl pavadavimo darbuotojams); dėstytojams, manau, viskas paprasčiau ir suderinama“ ir pan.

ŠU kolektyvinės sutarties 5 str. 5.1. teigia, kad *atostogos darbuotojams skiriamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatyta tvarka. Atostogos suteikiamos kiekvienais darbo metais nustatytu laiku. Nepanaudotos atostogos darbuotojo prašymu, šalims susitarus, gali būti perkeliamos į kitus metus. 5.11. punkte teigiama, kad nemokamos atostogos suteikiamos dėl šeimiųjų aplinkybių ir kitų svarbių priežasčių darbuotojo pageidavimu, bet ne ilgiau kaip pusei metų.*⁷

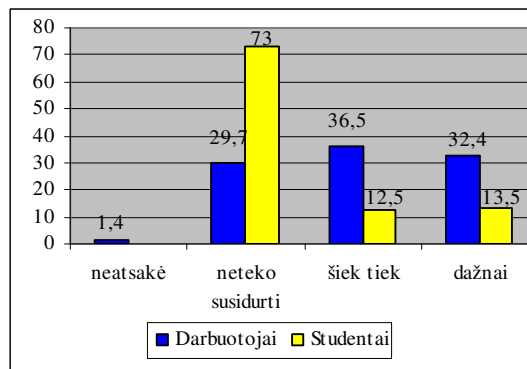
Kiti darbuotojai ir dėstytojai neproblemizuoja atostogų pasirinkimo klausimo, nurodo, kad atostogų laikas gali būti individualių derybų su vadovu objektas.

„Atostogos universitete pagrinde būna vasarą, bet galima atostogauti ir kitu metų laiku (tai vadovo ir darbuotojo susitarimas)“; „Pasirinkimo galimybės nėra. Bet jeigu būtų noras ir tuo tarpu nebūtų paskaitų, aš manau, kad administracija tam neprieštarautų. Bet nesu ėmusi ir patirties neturiu atostogauti ne vasarą“; Tarnybose jokių apribojimų nėra, tačiau suderinamumas turi būti. Yra atsižvelgiama į šeimą, vaikus“; „Atostogas darbuotojai turiu galimybę pasikoreguoti tarpusavyje“ ir pan.

Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnis *„Švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų pareiga įgyvendinti lygias galimybes“* Švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijos privalo užtikrinti vienodas sąlygas asmenims nepaisant jų amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų, kai: 1) priimama į bendrojo lavinimo mokyklas, profesinio mokymo įstaigas, aukštesniąsias, aukštąsias mokyklas ir kvalifikacijos kėlimo, persikvalifikavimo ir kitus kursus; 2) skiriamos stipendijos ir teikiami kreditai studijoms; 3) sudaromos, rengiamos, tvirtinamos mokymo programos bei jos parenkamos; 4) vertinamos žinios. Tačiau universiteto darbuotojų yra išvelgiami moterų diskriminacijos požymiai organizuojant atostogas.

„Yra katedrų, nuo kurių Priėmimo komisijoje (vasaros metu) deleguojamos dirbti tik moterys, vyrai neliečiami“.

Tyrimo metu taip pat buvo domėtasi ar respondentai turi galimybę derinti poilsio laiką su kitų šeimos narių atostogomis (10 pav.).



10 pav. Galimybė derinti poilsio laiką su kitų šeimos narių atostogomis % (N=111)

Respondentų darbuotojų nuomone, jie turi tokią galimybę ir ja naudojasi (68,9%), tuo tarpu studentai akcentuoja, kad jiems neteko susidurti su šia galimybe (73%).

Motinstės ir tėvystės atostogų ypatumai

Apie motinstės ir tėvystės atostogų organizavimą taip pat diskutuojama ir mokslinėje literatūroje (NSW DIR 2001, Sullivan B., Hollenshead C., Smith G. 2004). Europos Tarybos direktyva, priimta 1996 m. birželio 3 d., „Dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų“ numato, kad valstybės narės ir (arba) administracija bei darbuotojai gali: a) nuspręsti, ar tėvystės atostogos suteikiamos darbo dieną (savaitę) ar jos dalį, dalimis ar suminio laiko sistema; b) nustatyti, kad teisė gauti tėvystės atostogas suteikiama tik turint būtina nustatytą darbo stažą toms atostogoms gauti, kuris negali viršyti vienerių metų; c) nustatyti tėvystės atostogų suteikimo sąlygas ir detales naudojimosi jomis taisykles specialiai įvaikinimo atveju; d) nustatyti terminą, prieš kiek laiko darbuotojas privalo darbdaviui pranešti apie savo ketinimą pasinaudoti teise gauti tėvystės atostogas, nurodydamas atostogų pradžią ir pabaigą.

Motinstės/ tėvystės atostogos yra reglamentuojamos įstatymiškai, ir problemų dėl jų reguliavimo universiteto nariams neiškyla (žr. 3 ir 4 priedai).

„Motinstės atostogos yra numatytos įstatymu, todėl dėl to nekyla jokių problemų. Akademinės atostogos suteikiamos neturint skolų ir jei yra svarbi priežastis.: liga, finansinė padėtis, nėštumas, vaiko auginimas“; „Iš kitų bendradarbių žinau, kad suteikiamos visos atostogos pagal įstatymus“ ir pan.

Tėvystės atostogų požiūriu universiteto narių išsakytose nuomonėse dominuoja tam tikras prieštaravimas, atspindintis tradicijų dominavimą (kai yra norma, kad mažiau už vyrą uždirbanti moteris išėina motinstės atostogų) ir lygių galimybių supratimą ir tėvystės atostogų galimybės projekciją (panašius dėsningumus fiksuoja ir Lilley, 2004) (kad iš principo vyras galėtų išeiti tėvystės atostogų ir tai turėtų būti priimama kaip norma). Kita vertus, išvelgiamas tam tikras pragmatizmas, kai vyrauja naudos, o ne tradicijų, argumentacija.

„Dėl tėvų atostogų tai pritariu ir jeigu turėčiau antrą vaiką tai manau, kad eitų tėvas atostogų. Mano atlyginimas nėra didesnis, bet jeigu aš noriu siekti karjeros, tai man trukdytų ir esame nusprendę su vyru, kad jis būtų

namuose”; „Aš (vyras) pats neičiau į tokias atostogas”; „Tiek vyrai, tiek moterys mūsų institucijoje gali imtis vaikų auginimo atostogas. Kiekvienas pasveriams, kaip šeimai būtų naudingiau” ir pan.

Apibendrinat tyrimo rezultatus galima teigti, kad tiek universiteto darbuotojams, tiek studentams yra sudarytos galimybės savarankiškai reguliuoti darbo/studijų laiką; studijuoti/dirbti namuose, studijų/darbo laiką derinti su šeimos poreikiais. Tačiau tai nėra reglamentuota Šiaulių universiteto (lokaliniais) norminiais aktais ar kolektyvinėje sutartyje. Tai atliekama neformaliai.

PAPILDOMOS PASLAUGOS

Telefono skambučiai šeimai universiteto sąskaita

Galimybės paskambinti šeimai esant poreikiui sudarymas įmonėje traktuojamas kaip vienas iš palankaus šeimai universiteto požymių (Gray, Tudball, 2003). Šiaulių universitete dėstytojomis dirbančios doktorantės nurodo, kad universitete yra leidžiama skambinti šeimai. Leidimas yra daugiau individualaus susitarimo, institucijos pasitikėjimo ir studento/dėstytojo atsakomybės, moralės (nepiktnaudžiavimo) klausimas. Tas faktas, kad nėra reguliuojami skambučiai (skambučiai nefiksuoja telefono registracijos lape bei išsklotinėse) sukuria neapibrėžtumo situaciją vertinant institucijos pasitikėjimo ir individualios atsakomybės aspektu (žr. 3 ir 4 priedai).

„Tai nereglamentuota, formaliai telefonai – tik darbo reikalams”; „Katedroje dirbant tokios galimybės nėra, nes yra tik vienas telefonas, taip pat kai kur nėra tarp miestinio išėjimo. Tačiau yra reglamentuojama tai”; „Nėra taip, kad draudžiama, bet etikos sumetimais kiekvienas žmogus turi nepiktnaudžiauti tuo. Bet manyčiau, kad galima” ir pan.

Studentai skambinimą šeimai universiteto sąskaita aktualizuoja mažai. Be to, studentų vėl nurodomas individualios atsakomybės ir institucijos pasitikėjimo reguliavimo klausimas, piktnaudžiavimo galimybė, projektuojama nenauda ir organizaciniai sunkumai universitetui.

„Turim mobiliuosius telefonus, nebūtų aktualu“; „Nereikia, nes kiekvienas turi savo telefonus“; „Geriau už mokslą sumažintų mokesčių. Arba už bendrabutį. Dar galėtų keliones kompensuoti“; „Tokia paslauga nėra reikalinga, nes daug kas skambintų ne tik artimiesiems. Tada reikėtų kontroliuoti. Kam universitetui save apkrauti?"; „Jei telefonas būtų mokamas, tai būtų nereikalingas. Be to visi turim mobiliuosius telefonus“ ir pan.

Telefono naudojimo aspektu konkrečiai ir aštriai susiduriama su etikos ir dėstytojų nuostatų klausimu, kai telefono panaudojimas tampa konfliktų priežastimi.

„Tik dėstytojai labai neigiamai žiūri, kai per paskaitas skamba telefonas. Liepia išsijungti, nors esi maitinanti mama. Vienai studentei vyras paskambino per paskaitas, kad jau mėnesio laiko vaikas atsibudo ir reikia maitinti, tai dėstytojas taip aprėkė, kad jai nebeliko nieko kito, tik atsistoti ir išeiti“; „Kiekvienas turime įvairių poreikių ir netoleruojame, kad kalbama savo reikalais. Tačiau to niekas nekontroliuoja”.

Sveikatos priežiūros universiteto medicinos punktas

Darbo kodekso 272 str. „Sveikatos priežiūros paslaugų organizavimas“ numato, kad: 1. Darbdavys privalo užtikrinti darbuotojams pirmąją medicinos pagalbą: iškviesti greitąją medicinos pagalbą nelaimingų atsitikimų ir ūminių susirgimų darbe atvejais. 2. Darbuotojų,

susirgusių darbo vietoje arba nukentėjusių nuo traumų, kai nebūtina kviesti greitosios medicinos pagalbos, gabenimą į sveikatos priežiūros įstaigas organizuoja darbdavys ar padalinio vadovas.

3. Darbdavys kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka sudaro sąlygas teikti kitas sveikatos priežiūros paslaugas.

Neretai besilaukiančios ir turinčios vaikų studentės, administracijos darbuotojos bei dėstytojos tiesiog nežino apie sveikatos priežiūros paslaugas universitete, nors apie jas skelbiama ŠU internetinėje svetainėje.⁸ (žr. 3 ir 4 priedai).

„Neteko girdėti apie tokias paslaugas“; „Fakultetuose skiepijo dėstytojus, bet ne vaikus. Negirdėjau, kad universitete būtų teikiamos panašios paslaugos vaikams“; „Bendrabutyje seselės nėra, o apie universiteto felčerę nieko nežinau“; „Apie tai nesu girdėjusi“; „Aš neturiu nuomonės. Nesu net pasidomėjęs tuo klausimu“; „Mažai žinau apie jį ir man, kad nelabai reikalingas“ ir pan.

Be to, sveikatos tikrinimo medicinos punkte poreikis mažai aktualizuojamas, nurodoma į kitus universiteto išorinius medicinines priežiūros resursus.

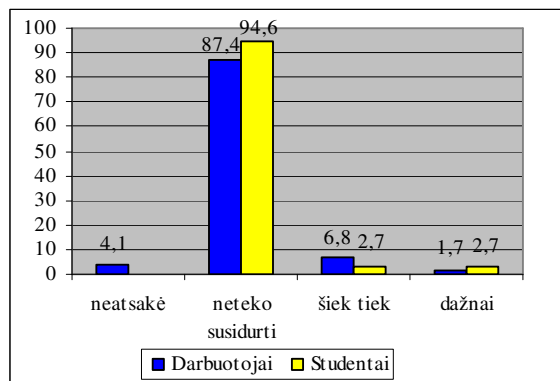
„Nebūtų poreikio“; „Vaikams nieko nėra. Yra šeimos gydytojas, be to vaikų sveikata rūpinamasi mokykloje, darželiuose (skiepiai ir pan.)“; „Apie med. punktą neturiu jokio supratimo, nes manau, kad med. punktas daugiau rūpinasi studentais. O dėstytojai, kurie dirba turi savo šeimos gydytojus ir kreipiasi į juos. O vaistų leidimas ar kitokių paslaugų teikimas tai universiteto lėšų švaistymas“ ir pan.

Tačiau tie, kurie turi neišplėtotą priėjimą prie universiteto išorinių sveikatos priežiūros resursų, nurodomo medicinos punkto panaudojimo būtinybę ir galimybes, nurodomos kitos išorinių sveikatos priežiūros resursų panaudojimo galimybės.

„Aktualu tiems studentams, kurie nėra šiauliečiai, nes jie neturi kur kreiptis“; „Jeigu universitetas būtų vientisas, būtų gerai. Bet dabar, kai yra krūva išsimėčiusių fakultetų nėra tikslo jį įrenginėti. Reikėtų labai tiksliai apibrėžti jo funkcijas.“ ir pan.

Akivaizdu, kad medicinos punktas gali ir turi universitete vaidinti svarbesnį vaidmenį, juolab vykdydamas ŠU Kolektyvinėje sutartyje 6 str. *„Darbo sauga numatytus dalykus: 6.1. Darbdavys užtikrina Universiteto darbuotojams sveikas ir saugias darbo sąlygas, parūpina reikalingą darbo saugos kontrolei įrangą. 6.2. Darbdavys rengia periodinius profilaktinius visų Universiteto darbuotojų sveikatos tikrinimus ir skiepijimus, siekiant išvengti epidemijų, užkrečiamųjų ligų (tokių kaip gripas, tuberkuliozė, difterija, erkinis encefalitas ir kt.) protrūkio, širdies ir kraujotakos, onkologinių ligų. Už skiepus sumoka patys darbuotojai. 6.3. Darbdavys organizuoja profesinių ligų profilaktikos priemones.*

Tyrimu siekta išsiaiškinti ar yra galimybė naudotis universiteto medicinos punkto paslaugomis (11 pav.).



11 pav. Galimybė naudotis universiteto medicinos punkto paslaugomis % (N=111)

Palyginus respondentų gautus duomenimis galima teigti, kad universiteto medicinos punkto paslaugomis nesinaudoja nei darbuotojai (87,4%), nei studentai (94,6%). Tikėtina, kad respondentai neturi jokios informacijos apie teikiamas paslaugas.

Mobili auklių grupė

Šiuo metu universitete nėra mobilios auklių grupės, kuri turėtų kompetencijų prižiūrėti vaikus, keisti priežiūros vietą bei laiką arba turėtų nuolatinę vaikų priežiūros vietą. Tačiau besilaukiančių ir turinčių vaikų studentų buvo klausama apie tokios grupės būtinumą bei panaudojimo galimybes. Studentės, administracijos darbuotojos aktualizuoja tokios grupės būtinumą (žr. 3 ir 4 priedai).

„Mobiliomis auklėmis naudotusi pagal poreikį“; „Būtų gerai, nes vaikui labai nuobodu bendrabutyje, pabūna tik savaitgaliais“; „Gal ir reikėtų, nes kartais tikrai tenka ieškoti, kam palikti vaiką“; „Galėtų būti. Kartais tikrai pasitaiko dienų kai neturi kur vaikelį palikti. Tada kokios studentės galėtų jį pažiūrėti. Tačiau tokio amžiaus jo svetimiems dar nepatikėtų. Reikėtų palaukti kol jis paaugs. Tačiau atsirastų studentų, kurios tikrai naudotųsi tokiomis paslaugomis“ ir pan.

Dažnai studentės naudojasi išoriniais vaiko priežiūros resursais, todėl auklių grupė nėra aktualizuojama.

„Vaiką palieku pas mamą“; „Vaikas eina į vaikų darželį, todėl tai nėra būtina. Be to, tuo metu kai vyksta paskaitos (vakare) jis jau miega“; „Dabar vaikas eina į darželį. Jei auklė negalėdavo prižiūrėti, vaikas būdavo pas artimuosius“; „Neaktualu, nes mama prižiūri vaiką“; „Bet man jų nereikia. Aš vaiko priežiūros klausimus sprendžiu tik šeimoje. Tai priklauso ir kokios tos auklės“ ir pan.

Tačiau mobilios auklių grupės būtinumas yra lydimas tam tikrų abejonių. Aktualizuojamas pasitikėjimo auklių kompetencija klausimas. Yra nuomonių, kad auklėmis negali būti studentės, nepasitikima jų kompetencija bei atsakomybe. Akivaizdu, kad norint kurti tokią grupę universitete visų pirma turėtų būti sukurtas priežiūros patikimumo ir vaiko saugumo užtikrinimas.

„Bet iškiltų nepasitikėjimo problema“; „Iškiltų pasitikėjimo problema“; „Dabar vaiką prižiūri auklė studentė. Esame patenkinti, nes viskas priklauso nuo žmogaus asmeninių savybių, mokėjimo užimti vaikus ir juos prižiūrėti“;

„Nesinaudočiau, nes nepasitikėčiau“; „Idėja gera, tačiau ar patikėčiau savo vaiką svetimam žmogui, nors ir 2 val., abejoju. Galbūt tai priklauso nuo problemos svarbos nuo žmogaus“ ir pan.

Be to, keliamas klausimas dėl auklių kaitos, nepastovumo.

„Ta mobili auklė turėtų būti pastovi, prie kurios vaikas yra pripratęs“; „Turėjome auklę, buvo pastovi, vaiką prižiūrėjo 4 metus“; „Dažna prižiūrinčiųjų vaiką žmonių kaita būtų trauma vaikui“ ir pan.

Yra keletas studentų, kurios atiduotą prioritetą tiesiog fizinėms specializuotoms vaikų priežiūros erdvėms, nei auklių priežiūrai.

„Mobilų auklių grupės nereikia, galėtų būti įrengtas koks nors kambarys vaikams pažaisiti“; „Auklėms neduočiau, geriau galėtų būti įrengtas koks nors kambarys vaikams pažaisiti“; „Mobilia auklė nepasitikėčiau, nes tai visiškai svetimas žmogus. Geriau jau atsivežti vaiką į fakultetą ir palikti žaidimų kambarį“ ir pan.

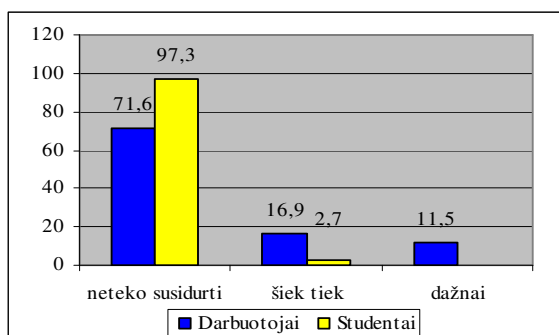
Seną neįgalų asmenį prižiūrintys studentai auklių poreikių formuluoja kaip išskviečiamą pagalbininką į namus, bendrabutį.

„Galėtų būti kokia nors duomenų bazė, ką galima išsikviesti nors kelioms valandoms pabūti su močiute“; „Galėtų būti kokia nors duomenų bazė, ką galima išsikviesti nors kelioms valandoms pabūti su vaiku. Taip pat būtų gerai, kad kas nors bendrabutyje galėtų pažiūrėti vaiką“ ir pan.

Įdomu tai, kad kai kurie studentai įžvelgia jų pačių, kaip tėvų, edukacijos galimybę panaudojant profesionalių auklių resursus.

„Reiktų kokio nors kambario vaikui pažaisiti, kad tėvai galėtų pasimokyti“.

Respondentų buvo paklausta ar turi galimybę naudotis mobilių auklių paslaugomis (12 pav.). Didžioji dalis respondentų (97,3%) į klausimą ar jie naudojami savo vaiko priežiūrai mobilių auklių paslaugomis atsakė, kad neteko susidurti su šios paslaugos teikėjais.



12 pav. Galimybė savo vaikų priežiūrai naudotis universiteto mobilių auklių paslaugomis % (N=111)

Tutorių programa

Tutorių programa yra potenciali paramos priemonė moterims, studentėms, administracijos darbuotojoms, dėstytojoms, grįžusioms po vaiko gimdymo ir auginimo atostogų. Tiesioginė tutoriaus pagalba numatytų pagalbininkus, kurie padėtų studentėms pasivyti mokymo programą, dėstytojoms ir administracijos darbuotojams – geriau integruotis į darbinis santykius ir uždavinius.

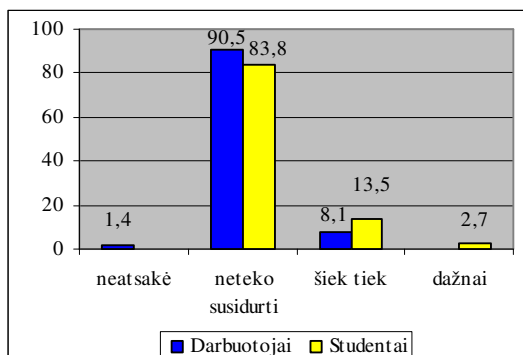
Iš principo pritariama tokiai programai (žr. 3 ir 4 priedai).

„Manau, kad kiekvienas žmogus turi pats adaptuotis prie besikeičiančios aplinkos, tačiau vėlgi priklauso nuo pačio žmogaus. Programa gera tiems, kuriems to reikia“; „Tai priklauso ir nuo žmogaus ir situacijos“; „Studentų grupėse prasideda konkurencija, todėl tikslinga būtų tai įgyvendinti. Tačiau tutoriams – dėstytojams už tai turi būti mokama“.

Tačiau nemažai respondentų tutorių programos neaktualizuoja, mano, kad tai yra individuali, o ne organizacijos, problema.

„Tutoriai nereikalingi, tai nėra 5-10 metų, kad būtų atsilikę nuo realaus gyvenimo ar universiteto gyvenimo“; „Nemanau, kad jie reikalingi, kadangi nesi tiek atitrūkęs nuo realybės, kad nesusigaudytumei“; „Mūsų universitetas klasikinis ir apie didelę studijų humanizaciją vargu ar galima kalbėti. Iš studentų reikalaujama kokybės ir produkto, o tuo jie turi pasirūpinti patys, mano supratimu. Ar gali universitetas prisiimti sau tokius įsipareigojimus. Tai brangi paslauga ir ar ji pasiteisins nežinau. Galbūt. Mes linkę perkelti atsakomybę už studijų procesą dėstytojui- studentui. Ir laikomės nuostatos, kad jis pats tai padaryti“.

Tyrimo metu aiškintasi ar respondentai gali naudotis tutorių programa (13 pav.). Remiantis respondentų atsakymais galima teigti, kad tokios programos universitete nėra. Tiek darbuotojams, tiek studentams neteko susidurti.



13 pav. Galimybė naudotis tutorių programa % (N=111)

Kvalifikacijos kėlimo (intensyvūs) kursai grįžus iš dekretinių atostogų

Ši paslauga, daugiau orientuota į doktorantus ir dėstytojas, projektuojama kaip ypač reikalinga, aktuali. Tokia paslauga vienareikšmiškai traktuojama kaip reintegracijos į darbo ir studijų procesą, kaip profesinio tobulėjimo priemonė (žr. 3 ir 4 priedai).

„Norėtuši tokių kursų, kad grįžus iš dekretinių atostogų būtų lengviau „išilieti“ į darbus, patobulėti, pasisemti žinių. Jautėsi noras kažką išgirsti, sužinoti. Kursai galėtų būti organizuojami įvairiomis temomis. Galėtų būti paskaitos formos visiems norintiems, nebūtina mamoms“ ir pan.

Matoma ir kitų kvalifikacijos palaikymo/kėlimo galimybių nėštumo/vaiko auginimo metu išnaudojant jau universitete vykstančias paskaitas, seminarus. Šiame kontekste atsiskleidžia iniciatyvos iš universiteto būtinybė pakviečiant dekretinėse ar akademinėse atostogose esantį asmenį, integruojant jį į jau esančias mokomąsias/studijų veiklas. Iniciatyva turėtų išeiti būtent iš universiteto pusės, turint omenyje tai, kad tokie asmenys jaučiasi šiek tiek universiteto veiklų nuošalyje, bijo, kad jų apsilankymas gali trikdyti tas veiklas. Todėl universitetas turėtų numatyti priemones ir sistemą, integruoti dekretinėse ar akademinėse atostogose esančius asmenis.

„Kai buvau akademinėse atostogose, vienas profesorius buvo pakviestas į savo paskaitą. Buvo tikrai labai naudinga.“. „Būdamas akademinėse atostogose iškrepti tik iš universiteto bendruomenės gyvenimo. Reikalų tvarkytoja galėtų informuoti apie tam tikrus pokyčius, informuoti apie susirinkimus, posėdžius, įvairias organizuojamas šventes“ ir pan.

Ne visada universitete suprantama būtinybė darbuotojams padėti intensyviai mokytis, kad šie greičiau galėtų integruotis į darbo procesus. Kartais kvalifikacijos kėlimas po vaiko priežiūros traktuojamas kaip individuali, ne organizacijos, problema.

„Galimybę turėjau grįžusi iš motinystės atostogų, tačiau labai jau reikėjo vadovybę įtikinėti, kad skyriui to reikia“; „Turėtų būti savarankiškas studijavimas grįžus po atostogų, juk visi mes užsigrūdiname“.

Tačiau ŠU kolektyvinės sutarties 4 str. „Kvalifikacijos kėlimas“ 4.1 punkte teigiama, kad darbdavys įsipareigoja sudaryti sąlygas darbuotojų kvalifikacijai kelti. Universitetas platina informaciją apie konferencijas, seminarus ir panašius renginius užsienyje, padeda Universiteto darbuotojams rasti vietas kelti kvalifikaciją pirmaujančiose pasaulio mokslo bei studijų institucijose ir esant galimybei finansuoja kvalifikacijos kėlimą. 4.2. Darbuotojams sudaromos sąlygos mokymuisi universitetuose, kolegijose, kvalifikacijos kėlimo kursuose ir seminaruose, o juos sėkmingai baigusiems esant galimybei suteikiamas darbas pagal atitinkamą kvalifikaciją. Akivaizdu, kad šis Kolektyvinės sutarties straipsnis nėra vykdomas.

Galimybė užsisakyti universiteto transportą dėl poreikių šeimoje tenkinimo

ŠU kolektyvinės sutarties 5 punkte „Darbo ir poilsio laikas“ teigiama, kad darbdavys sudaro galimybę darbuotojams pasinaudoti tarnybiniu transportu nemokamai (arba iš dalies apmokant), kai organizuojamos kolektyvo kelionės, ekskursijos ar vykstama į kitus laisvalaikio renginius. Darbdavys įsipareigoja apmokėti kelionės išlaidas arba parūpinti transporto priemones nemokamai, kai darbuotojai vyksta į mokslo, kultūros, profsąjunginius renginius atstovauti Universitetui. Šis nutarimas nenumato galimybės pasinaudoti universiteto transportu tenkinant šeimos poreikius.

Be to, ši paslauga dažniausiai nėra aktualizuojama, problemų atveju pasitelkiami arba nuosavi arba išoriniai transporto resursai (žr. 3 ir 4 priedai).

„Net nežinočiau, kur kreiptis, jei ir tokios būtų. Informacijos stoka. Bet ar reikėtų? Yra nuosavas automobilis“; „Tokia galimybė nedomina“; „Nesinaudotų, nes yra nuosavas automobilis“; „O kam? Universitetas neturėtų rūpintis tokiais dalykais“ ir pan.

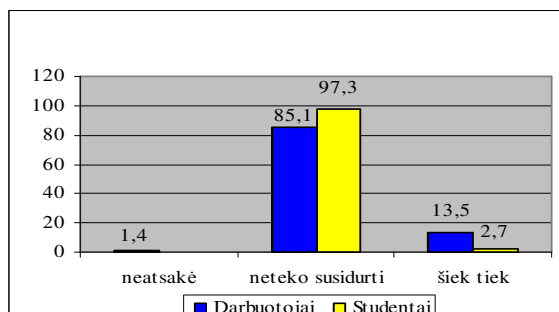
Tačiau yra atvejų, kai dėl dekanato lankstumo, sugebėjimo išvelgti šeimos poreikius, yra sudaromos galimybės pasinaudoti universiteto transportu. Kita vertus, tai nėra dar tapę tradicija ir dėl informuotumo stokos. Socialinių mokslų fakulteto dėstytojos doktorantės ir kitų fakultetų dėstytojos teigia:

„Galima, dekanas supratingas, jei tik yra rimta priežastis“; „Kolektyvinėje sutartyje yra numatytas šis klausimas. Mirties ir kitų nelaimių atveju galima pasinaudoti ŠU transportu. Mažai naudojama linksmų švenčių proga. Bet vėlgi žmonės nežino, kad tai galima daryti“; „Nemanau, kad paprastam darbuotojui tokia galimybė yra“ ir pan.

Transportas, ko gero, labiausiai aktualus tiems, kurie turi neįgalų arba kitą, priežiūros reikalaujantį asmenį, šeimoje.

„Galėtų būti tokia paslauga, ypač dėl neįgalaus, nes su visuomeniniu transportu nėra galimybės kur nors važiuoti“.

Siekiant išsiaiškinti universiteto teikiamų paslaugų galimybes, domėtasi ar respondentai gali nemokamai naudotis universiteto transportu. Tyrimo rezultatai parodė, kad jiems neteko susidurti su šia paslauga (14 pav.).



14 pav. Galimybė nemokamai naudotis universiteto transporto paslaugomis % (N=111)

Laisvalaikio organizavimas šeimoms su vaikais

Laisvalaikio organizavimas šeimoms su vaikais yra vienas labiausiai interviu metu komentuotų palankaus šeimai universiteto požymių. Akivaizdu, kad laisvalaikio praleidimas su vaikais yra labai aktualus, šeimų ir vaikų socializacijos, dalykas (žr. 3 ir 4 priedai).

„Mielai eitume į renginius su vaikais“; „Būtų labai šaunu pabendrauti su kitomis jaunomis mokytojomis“; „Būtų įdomu. Gaila, kad dabar nieko panašaus nėra. Turėtų būti organizuojami vaikiški renginiai, spektakliai, dainos, žaidimai“ ir pan.

Universiteto nariai dažniausiai, bet ne visada, žino, kad yra nemaža laisvalaikio praleidimo formų universitete.

„Fakultete yra organizuojami jogos užsiėmimai, aerobikos treniruotės, vyrai dėstytojai gali pažaisiti krepšinį“; „Naujajamėnės eglutės vaikams yra organizuojamos fakultete“, „Kada yra organizuojami kalėdiniai ar vasarą kokie nors renginiai visada dalyvauju su šeima. Bet galėtų būti daugiau pažintinių kelionių ar renginių“ ir pan.

Laisvalaikiui su šeimomis ir vaikais universitete suteikiama daug įvairių prasmų, tokių, kaip bendruomeniškumo stiprinimas, bendravimo ir fizinių erdvių (vaikams) išskyrimas, socialinio tinklo kūrimas, socialinės distancijos tarp dėstytojų ir studentų mažinimas.

„Tokių dalykų iš ties trūksta mūsų universitete. Tokie renginiai suartintų fakulteto bendruomenę“; „Renginiai būtų labai gerai. Galėtų būti kartu su dėstytojais“; „Renginiai turėtų būti skirti tiek studentų, tiek dėstytojų vaikams, neišskirti pagal statusą, nes visi esam žmonės. Be to, tai sutelktų, būtų lengviau bendrauti vieniems su kitais“ ir pan.

Kaip pastebi kai kurie respondentai, visi renginiai yra daugiau nukreipti tėvams ir mamoms, tačiau yra stygius atskirai vaikams arba šeimoms organizuotų laisvalaikio praleidimo formų.

„Nieko nėra skirta vaikams“; „Nebėra „eglučių“ vaikams. Profsajunga nebeorganizuoja renginių. Gal pinigų tam nėra“; „Žinau, kad universiteto bendruomenėje yra organizuojama labai daug įvairių renginių (susitikimai su įv. žmonėmis), bet, kad būtų skirti šeimai tai negirdėjau“; „Universitetas sudarytų sąlygas, nėra laisvalaikio organizatoriaus. Tradiciškai laisvalaikio šeimai nėra“.

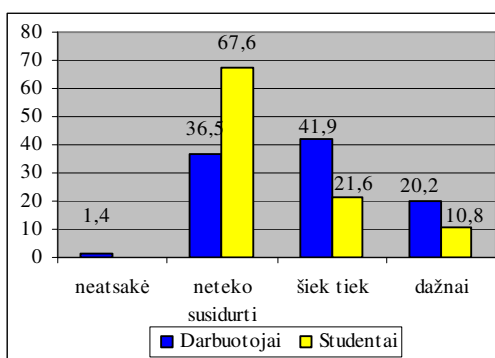
Be to, negalė gali tapti nedalyvavimo laisvalaikio praleidimo organizuotose formose priežastimi.

„Nedomina, nes pati neturi galimybių (sėdi vežimėlyje)“.

Respondentai atvėrė dar naujų galimybių šeimų laisvalaikiui organizuoti, plėsti.

„Galėtų universitetas išduoti leidimus lankytis „Delfino“ baseine, nes šiuo metu niekur tokių paslaugų vaikams nėra“; „Galėtų būti įkurtas mamų klubas, į kurį rinktųsi ne tik studentės, bet ir dėstytojos. Galėtų būti organizuojamos įvairios tradicinės šventės, rudenėlio, pavasario šventės, eglutės ir pan.“.

Galimybė naudotis universiteto siūlomomis laisvalaikio praleidimo formomis nurodė visi respondentai. Palyginus darbuotojų ir studentų atsakymus dėl universiteto siūlomų laisvalaikio praleidimo formų (15 pav.) paaiškėjo, kad daugiau galimybių naudotis įvairiomis laisvalaikio formomis turi darbuotojai (62,1%) nei studentai (32,4%).



15 pav. Galimybė naudotis universiteto siūlomomis laisvalaikio praleidimo formomis % (N=111)

Vaikų priežiūros programos

Iš mokslinės literatūros apžvalgos pastebėta, kad vaikų priežiūros programos ypač plėtojamos Čikagos universitete (Čikagos universitetas, 1996). Buvo domimasi, kaip studentės, besilaukiančios ar auginančios vaikus, reprezentuoja vaikų priežiūros galimybes universitete. Dominuoja nuomonė, kad fakultetuose reikalingi vaikų priežiūros kambariai, vaiko ir net bendros universitetinės šeimų buvimo erdvės (numatant edukacinius žmogiškuosius resursus). Tokios erdvės reikalingos ne tik vaikams, bet ir negalių turintiems studentams (žr. 3 ir 4 priedai).

„Galėtų būti įrengtas vaikų priežiūros kambarys fakultete, kad esant reikalui būtų kur palikti vaikas“, „Būtų gerai vaikų priežiūros kambarys, ypač kai neturi kur palikti vaiko“ ir pan.

Aktualizuojami, akcentuojant jų būtinybę, tokių erdvių ir centrų saugumo, higienos, apmokėjimo klausimai.

„Tačiau iškyla klausimas – kas atsakys jeigu vaikas susižeis? Kas atsakys, jeigu ką nors blogai padarys studentė/auklė (pvz. nežinos ką daryti jeigu vaikas susižeidė)? Kaip atrodo tualetai, kuriais naudosis vaikais? Kas apmokės studenčių darbą? Kas maitins vaiką jeigu šis išalks?“; „Vaikams nuo dviejų metų galėtų būti įrengti vaikų priežiūros kambariai. Mažesnius būtų nelengva palikti su svetimu žmogumi be mamos. Šiuo metu geriau samdyčiau auklę, kad vaikas būtų savo aplinkoje, savo namuose. Be to, vaikui šiuo metu reikia daugiau miegoti, valgyti“; „Kūdikį būtų nedrąsu palikti svetimam žmogui“ ir pan.

Darbo kodekso 267 straipsnyje „*Įmonės buities, sanitarinės ir higienos patalpos*“ teigiama, kad įmonėse darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų nustatyta tvarka įrengiamos poilsio, persirengimo, drabužių, avalynės, asmeninių apsaugos priemonių laikymo patalpos arba vietos, sanitarinės bei asmens higienos patalpos su prausyklomis, dušais, tualetais. ŠU kolektyvinės sutarties 6 str. „*Darbo sauga*“ 6.9. punktas numato, kad kiekvienuose rūmuose įrengiamos asmeninės higienos patalpos moterims, skubios medicininės pagalbos punktai, pasirūpinta vaistinėmis rūbinėse, dekanatuose bei kitose būtinose vietose. Akivaizdu, kad įstatymiškai numatytos ir bendruomenės reikalaujamos erdvės darbuotojų vaikams yra, kol kas, yra tik rašymo bei kalbėjimo (diskurso) ir mentalinio projektavimo, tačiau ne praktinio realizavimo, objektas.

Interviu metu buvo pabrėžta, kad tokios vaikų priežiūros erdvės, šeimų centrai neturėtų būti orientuoti pakeisti išorinių vaikų ugdymo resursų, darželių ir pan. Vaikų priežiūros iniciatyvos universitete turėtų būti nukreipti tik į trumpalaikius, skubius vaikų priežiūros poreikius.

„Galėtų būti priežiūros kambariai vaikams nuo 2 iki 6 metų, kad bent kelioms valandoms, extra atveju, išveiginėm dienom būtų kur palikti vaiką“; „Nesu tikra ar universitetas turi tokiais dalykais rūpintis. Yra vaikų darželiai. Universitetas galėtų nuolaidas jiems parūpinti“ ir pan.

Vaikų priežiūros programos turėtų būti labiau orientuotos į aktyvų vaikų užimtumą panaudojant materialinius ir edukacinius universiteto resursus, pavyzdžiui, ugdant vaikų informacinius gebėjimus, kompiuterinį raštingumą, kitus bendruosius gebėjimus.

„Vaikų priežiūros programos turėtų būti orientuotos į didesnius, savarankiškesnius vaikus, kurie galėtų žaisti kompiuteriu, su kitais vaikais“; „Būtų gerai. Vaikui reikėtų kokios nors veiklos – kaip vaikų darželyje, kur vaikai piešia, rašo, lįpdo ir t.t.“ ir pan.

Yra pasiūlymų, kurie šiandien gali būti traktuotini utopiniais, kadangi numato labai daug infrastruktūrinių ir žmogiškųjų resursų.

„Galėtų būti laisvalaikio sveikatingumo kompleksas, su baseiniais, treniruokliais, vaikų žaidimų kambariu (kaip Amerikoje). Nemokamai. Jaustųsi didesnis bendruomeniškumas. Nemokamai galėtų būti dėstytojams, studentams, o kiti, pvz., šeimos nariai, galėtų išsipirkti abonementus“ ir pan.

Kūdikių mamos aktualizuoja motinos ir vaiko kambario būtinybę. Būtinybė atsiranda dėl iš asmeninės patirties kylančios baimės, kad dėstytojais bus nepakantūs vaiko buvimui auditorijose.

„Visai norėtųsi, kad į studentę, atėjusią į fakultetą su vaiku, būtų žiūrima teigiamai. Norėjau atvažiuoti pas darbo vadovę su vaiku, bet pabijojau dėstytojos reakcijos. Norisi ateiti į paskaitas su vaiku, bet nedrąsu. Geriau jei vaikas būtų šalia, o reikalui esant pasinaudoti vaiko ir motinos kambariu“ ir pan.

Šeimyninės lengvatos

ŠU Studijų nuostatų 10 punktas numato, kad ypač gerai studijuojantiems, pasiekusiems laimėjimų moksle, aktyviai dalyvaujantiems Universiteto visuomeniniame gyvenime, gali būti pareikšta rektoriaus ar dekanato padėka, skirta premija, vardinė stipendija, vienkartinė stipendija už pasiekimus ir t.t., Aukštojo mokslo įstatymo 63 straipsnis numato, kad parama studentams: 1.Lietuvos valstybinis mokslo ir studijų fondas remia aukštųjų mokyklų studentus (išskyrus

rezidentus, doktorantus ir meno aspirantus) ir užsienyje studijuojančius Lietuvos piliečius, konkurso tvarka skirdamos paskolas: 2. pragyvenimo išlaidoms studijų metu iš dalies padengti ir studijų literatūrai įsigyti. 4. Studentai turi teisę gauti ir kitą socialinę paramą, kuri mokama iš valstybės biudžeto teisės aktų nustatyta tvarka ir sąlygomis.

Apklausti studentai konstatuoja, kad praktiškai jokių lengvatų universitete nėra ir neturi aiškiai apibrėžtų idėjų jų turiniui bei diegimui universitete (žr. 3 ir 4 priedai).

„Neteko girdėti. Nuolaidos visada gerai. Pasinaudotų tokia galimybe“; „Dar su draudimo paslaugom nesusidūrė, bet jei domėtusi, tai naudotusi universiteto paslaugomis. Būtų naudinga, nes būtų pigiau, su nuolaidomis“; „Nėra jokių šeimyninių lengvatų, ir jas turėtų teikti vyriausybė, o ne universitetas“ ir pan.

Labiausiai aktualios yra mokesčių už studijas lengvatos, kurios bene labiausiai slegia studentų, auginančių vaikus, pečius.

„Dabar jokių lengvatų nėra, dėl to labai sunku. Galėtų bent kokia vienkartinė stipendija būti“; „Jei būtų prasta šeimyninė padėtis, universitetas galėtų atidėti mokėjimus už mokslą vėlesniam laikui, finansuoti už mokslą vienišai mamai, pateikus įrodančias pažymas“.

Lengvatų sistema, anot vienos studentės, auginančios 6 mėn. kūdikį, nuomonės, galėtų įgauti tam tikrą solidarumo raišką.

„Universitetas galėtų pradėti organizuoti labdaros fondą, kuriame galėtum kitom mamom dovanoti lovytes, vežimėlius, vaikštynes, apsimainyti tam tikrais daiktais ir pan. Nes auginant vaiką tikrai yra ką dovanoti (ne drabužėlius, bet daiktus)“.

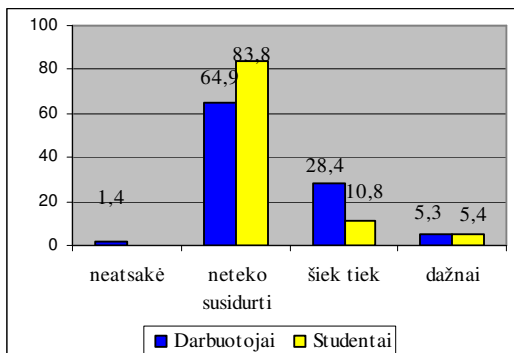
Bene dažniausiai minimos realios lengvatos yra tos, kurios teikiamos bendrabutyje. Tačiau čia susiduriama su tam tikra lobistinės veiklos raiška.

„Yra tiems, kurie gyvena bendrabutyje“; „Yra nuolaidos už bendrabutį, tačiau reikia, kad bendrabučio vedėja užtartų tave prieš komisiją“.

Kartais studentų požiūris į lengvatas yra tiesiog neigiamas.

„Neprašėm jokių šeimyninių lengvatų. Mokam už mokslą. Gerai, kad galima sumokėti per du kartus. Nieko neprašom, svarbu pabaigti mokslus. Jei būtų lengvatos, visi pultų gimdyti vaikus“.

Buvo siekiama išsiaiškinti ar tiriamieji gali naudotis universiteto siūlomomis šeimyninėmis lengvatomis darbo/studijų ar dekretinių/akademinių atostogų metu (16 pav.).



16 pav. Galimybė naudotis siūlomomis šeimyninėmis lengvatomis % (N=111)

Net 83,8 % studentų ir 64,9 % darbuotojų atsakė, kad apie lengvatas neturi informacijos.

Galimybė poilsiauti universiteto poilsiavietėse

Universitetui priklauso Pašvinyje ir Giruliuose esančios poilsiavietės, kuriose universiteto nariai gali skirti laiko pailsėti su šeimomis. Galimybė ten praleisti laiką, ypač vertinant tai, kad tai yra ekonomiškai naudinga, vertinama labai pozityviai. Šiame kontekste buvo klausama ir apie organizuotas stovyklas. Dauguma tai vertina kaip galimybę aktyviam poilsui su draugais, kolegomis, vaikais, kur pastarieji būtų prasmingai užimti. Bet tai daugiau yra projekcijos į ateitį, o ne pasakojimai apie realias situacijas (žr. 3 ir 4 priedai).

„Tokios poilsiavietės reikalingos ypač darbuotojams ir jų šeimos nariams“; „Nuolaidos yra taikomos darbuotojams poilsiaujant Giruliuose ir Pašvinyje, bet abejoju ar studentams taikoma“; „Būtų gera galimybė pailsėti pigiau“; „Stovyklos būtų labai gerai, tik su gerai įrengtomis žaidimų aikštelėmis, kad vaikai turėtų ką veikti, būtų įdomu. Nes paprastai tai galima nuvažiuoti prie jūros, į gamtą ir pan. „Nuolaidos poilsui Giruliuose yra labai gerai, tačiau reikėtų plėsti namelį, nes vasarą ten gali atostogauti labai nedaug žmonių“ ir pan.

Vis dėl to dėstytojai nurodo, kad poilsis universiteto poilsiavietėse nėra visada prieinamas, ypač studentams (ką numato ŠU kolektyvinės sutarties 5 str. „Darbo ir poilsio laikas“ 5.6. punktas: kelialapius į šias poilsiavietes Universiteto darbuotojai išigyja pirmumo tvarka. Skirstant kelialapius dalyvauja Profsąjungos atstovas).

„Kol kas tai niekas nesiūlo tokių stovyklų. Gaila.“, „Poilsiavietės yra, bet ar studentai ten gali poilsiauti, tai abejoju. Tai daugiausia skirta darbuotojams“ ir pan.

Kita vertus, poilsis universiteto poilsiavietėse kartais vertinamas gana kritiškai: dėl jų apleistumo, dėl poreikio pakeisti bendravimo ratą ir pan.

„Pirmiausia jas reikia suremontuoti“; „Pašviny nėra idealios sąlygos.“; „Priklauso nuo to, kokio stovio tos poilsiavietės“; „Nėjau ten galima poilsiauti? Anksčiau sąlygų nebuvo“; „Universiteto bazėje nepoilsiauju, nes jei jau ir darbe ir poilsiaujant matytumei tuos pačius veidus, tai tikrai nepailsėtum. Norisi šeimos ramybės“ ir pan.

Apleistumo prevencija ir sprendimas numatytas ŠU kolektyvinės sutarties 5 str. („Darbo ir poilsio laikas“ 5.6. punktas: administracija paruošia ir modernizuoja turimas poilsiavietes Balsiuose, Giruliuose ir Pašvinyje iki sezono pradžios), tačiau akivaizdžiai yra mažai vykdomas. Studentams tos poilsiavietės nėra prieinamos, net nėra žinomos, nors apie jas skelbiama ŠU Interneto svetainėje.⁹

„Neteko girdėti, kad universitetas turi poilsiavietes. Žinoma, jeigu suteiktų kokias nors nuolaidas, norėtuši ten pabūti, pailsėti“; „Nieko negirdėjau apie universiteto poilsiavietes“; „Būtų šaunu jeigu tokios būtų, tačiau niekas net nežino, kad yra tokios poilsiavietės“ ir pan.

Nors poreikis bent vaikų stovykloms yra didelis.

„Stovyklos būtų aktualiau vaikams. Būtinai važiuotų su vaiku, jei tik būtų geros sąlygos. Bet labai gerai būtų, jei būtų stovyklos vaikams“; „Galėtų būti organizuojamos stovyklos vaikams, kol tėveliai mokosi“.

Kiti studentai nerimauja dėl tokių poilsio stovyklų finansavimo galimybių, netiki jomis. Dėstytojai nerimauja dėl lengvatų skirstymo neskaidrumo.

„Utopija. Šiaip tai yra kaimas, seneliai, o pinigų poilsiavietėms, nors ir dalį jų išlaidų kompensuojant – tikrai neužtektų“; „Gal galėtų būti nustatyti prioritetai, tik vėl nesinorėtų susipriešinimo, ką neišvengiamai sukuria įvairios lengvatos ar išimtyys“.

ERDVIŲ PRITAIKYMAS

Vaikų priežiūros kambariai

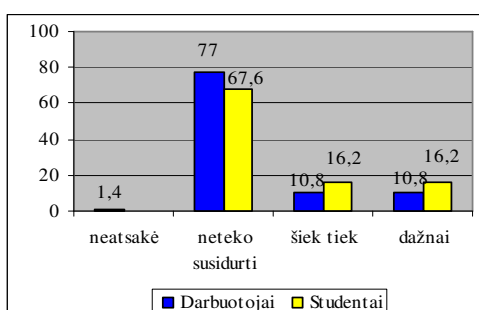
Vaikų priežiūros kambariai universitete/bendrabučiuose traktuojamas kaip vienas iš palankaus šeimai universiteto požymių. Respondentų dėstytojų nuomone, yra net priešingai, kai sociokultūrinė, ne tik fizinė, aplinka nėra palanki vaikų buvimui universitete (žr. 3 ir 4 priedai).

„Tokių kambarių nėra ir jie būtini. Atvažiuoja neakivaizdinis, tai vaikai laksto po koridorius ar dar kur nors nukišti“; „Šiuo metu tokių kambarių nėra, bet jie reikalingi. Nes matau, kai vargsta studentai, ypač neakivaizdininkai. Tiktų ir dėstytojams (darbuotojams) keletui valandų palikti savo atžalas“ ir pan.

Dažnas respondentas projektavo tokio vaikų kambario perspektyvumą. Žemiau pateikti autentiški „universiteto mamų“ tekstai yra pilni, neredaguoti ir nekarpyti, kad jų situacijos subjektyvus suvokimas, jo niuansai būtų geriau pamatyti ir išgirsti. Motinų nuomonė nėra vieninga, vienos norėtų, kad vaikus prižiūrėtų kvalifikuotas specialistas, kitos sutiktų, kad vaikus prižiūrėtų studentai, pabrėžiant jų savanoriškumo aspektą. Vienos mano, kad reikia vaikus skirstyti pagal amžių, kitos mano, kad mišri grupė būtų geriau. Visos pritaria minčiai, kad kambariai turi būti žaismingi, higieniški, saugūs. Nurodoma į jau žmonių pripažintus didelių prekybos centrų žaidimų kambarius.

Daugiau turėtų būti skirta vaikų užimtumui, priežiūrai, bet ne lavinimui, nes tai atlieka kitos institucijos (darželiai, mokyklos). Kūdikio į vaikų priežiūros kambarį nevestų. Jis turėtų būti skirtas vaikams nuo 2-3 metų, kur neberekėtų vargti su pampersais, kad pats vaikas jau galėtų pasiprašyti į tualetą ir pan.“, „Vaiką turėtų prižiūrėti išsilavinęs, kompetingas žmogus, kad užsiimtų su vaikais, žaistų su jais, skatintų bendrauti. Studentui savo vaiko nepatikėtų, patikėtų tik tam, kuris moka dirbti su vaikais, kuris žinotų, kas vaikui kenkia, kas yra galima, kad vaikas būtų saugus. Abejoja, ar atsirastų mamų, kurios pasitikėtų studentais“ ir pan.

Vykdam tyrimą, respondentų buvo paklausta, ar jų vaikai turi galimybę leisti laiką fakulteto ar administracijos patalpose vaiko priežiūrai skirtuose patalpose (17 pav.). Didžioji dalis respondentų (72%) teigia, kad apie vaikų priežiūros kambarius jie nieko nežino.



17 pav. Galimybė darbuotojų ir studentų vaikams leisti laiką žaidimo kambarį fakulteto ar administracijos patalpose % (N=111)

Šiuo metu viename fakultete yra vaiko priežiūros kambarys, tačiau, kaip matyti iš respondentų atsakymų jie tokios informacijos neturi.

Vaiko ir motinos kambarys, vaikų pervystymo vietos

Šiuo metu tokio kambario universitete nėra, nors ŠU Kolektyvinės sutarties 6 str. „Darbo sauga“ 6.9. punkte numatyta, kad darbdavys sudaro higienos reikalavimus atitinkančias buitinių bei sanitarinių patalpų ir įrenginių eksploatavimo sąlygas; Kiekvienuose rūmuose įrengiamos asmeninės higienos patalpos moterims, skubios medicininės pagalbos punktai, pasirūpinta vaistinėlėmis rūbinėse, dekanatuose bei kitose būtinose vietose (žr. 3 ir 4 priedai).

„Poilsio kambariai būtini. Katedros tam nepritaikytos. Dėstytojai neturi savo stalo, kur galėtų ramiai dirbti, o apie poilsį nėra nei kalbos“; „Dabartinė tualetų, kur teoriškai lyg ir būtų galima pervystyti vaiką, aplinka antihigieninė, kur negalima įnešti vaiko“ ir pan.

Neretas respondentas nemato poreikio tokiam kambariui, kadangi nenumato vaiko neštis/vestis į universitetą.

„Nėra nei bendrabutyje, nei universitete“; „Nėra, ir visa tai skamba nerealiai. Dabar patys studentai kartais neturi galimybės pasinaudoti tualetais, nes šie neprižiūrėti. O apie vaikus čia nėra ką ir kalbėt“, „Atskiro tokio kambario nereikėtų. Vieta, kur būtų galima pervystyti vaiką galėtų būti tame pačiame vaikų priežiūros kambaryje“; „Fakulteto tualetuose nereikia pervystymo vietos, nes ten visuomet prirūkyta, nehigieniška“ ir pan.

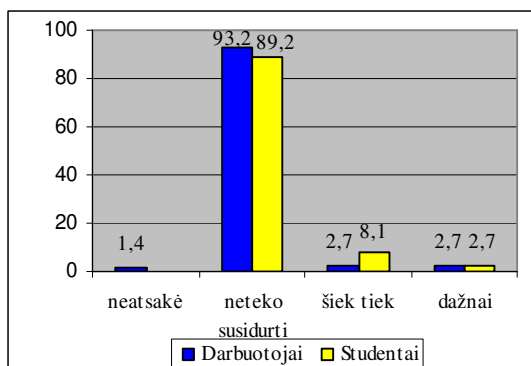
Tačiau nemažai respondentų aktualizavo tokio kambario naudą ir galimybes, mano, kad motinos ir kūdikio kambariai turėtų būti integruoti kartu su vaikų kambariu.

„Maitinančiom mamom galėtų būti toks kambarys, kur būtų galima pašildyti pienuką“; „Toks kambarys galėtų būti. Būtų patogų, nes kartais yra problemų su maitinimu“; „Pervystymo kampelis galėtų būti vaikų priežiūros kambaryje“; „Užtektų vaikų priežiūros kambario, kuriame būtų įrengta vaikų pervystymo vieta“ ir pan.

Aktualizuojamas tokio kambario poreikis kiekviename fakultete.

„Fakulteto mastu kokia bus paklausa. O daryti vieną centralizuotai, tai naudojimas būtų nedidelis. Ar atveš iš socialinio mokslo fakulteto?“; „Ir tai turėtų būti kiekviename fakultete (pastate)“; „Būtinai, nes yra tokių mamų, kurios turi mėnesio laiko kūdikius“; „Manu, kad tai turėtų būti kiekviename fakultete. Jei kalbant apie vaiko ir mamos kambarį, tai jei jis yra Geležinkelio stotyje, tai universitetas turėtų turėti“ ir pan.

Respondentai, atsakydami į klausimą ar naudojasi vaiko ir motinos kambariu (18 pav.) pažymi, kad naudotis tokiomis patalpomis galimybių neturi, nes tokių kambarių nėra.



18 pav. Galimybė naudotis vaiko ir motinos kambariu % (N=111)

Skaitykla bendroje bibliotekoje su vaikų žaidimų kambariu

Daugelis respondentų ne tik aktualizuoja vaikų kambarį greta skaityklos, bet ir pateikia tam argumentų bei pasiūlymų, ypač kaip geriau organizuoti vaikų saugumą bei garsinę izoliaciją tarp besimokančiųjų ir vaikų (žr. 3 ir 4 priedai).

„Tėvai galėtų ir vaikus atsivesti kai neturi kur jų palikti“; „Skaitykloje labai reikėtų vaikų žaidimo kambario. O ar vaikas galėtų žaisti matydamas mamą, tai priklauso nuo jo temperamento” ir pan.

Keletas respondentų yra kiek labiau skeptiški ir kiek kritiškiau vertina vaikų žaidimų kambarių ekspansiją universitete, bei paties žaidimų kambario idėją. Žaidimų kambario idėjos kvestionavimą grindžia mamų nesaugumo jutimas, be to, argumentuojama, kad mokantis pernelyg artima fizinė distancija su vaiku gali trikdyti mamos mokymosi procesą (kai vaikas yra netoliese). Be to, fizinė vaikų ir besimokančiųjų distanciją sukeltų mokyti trukdančio triukšmo problemą.

„Užtektų fakultete vieno vaikų priežiūros kambario“; „Būtų gerai, jeigu vaikas turėtų ką ten veikti. Nors iš dalies tai nervų tampymas mamai, nes negali ramiai mokytis, kai matai savo vaiką arba paliiki gretimame kambaryje su svetimais žmonėmis“; „Atskiro žaidimų kambario neberekėtų, užtektų, kad būtų vaikų priežiūros kambarys. Be to, skaitykloje būtų triukšmas, kitiems studentams būtų sunkiau susikaupti“.

Bendrabučių pritaikymas šeimoms

Sąlygos šeimai gyventi bendrabutyje yra visiškai blogos, nepritaikytos, taip mano dėstytojai, kiti studentai, šeimos, auginančios vaikus bendrabutyje (žr. 3 ir 4 priedai).

„Bendrabučių pritaikumas šeimai labai blogas. Bendrabutis nėra pritaikytas šeimos kūrimui ir vaikų auginimui. Šiai dienai, kai kurios patalpos išnuomos, privatizuotos. Trūksta dėmesio toms problemoms spręsti, ne tik lėšų“; „Bendrabučiai nepritaikyti gyventi su šeimomis”.

Yra dėstytojų, kurie studentams patiems priskiria neatsakingumą: *„Studentai patys netausuoja aplinkos. Sąmonė nesubrendusi, tik viską išdraskytų; patys būtų atsakingi už priežiūrą”.* Tačiau akivaizdu, kad toks neįautrus požiūris į šeimas ir jų kaltinimas nėra visuotinė nuomonė.

Neįautrus požiūris į šeimą pasireiškia ir skirstant kambarius, kur yra ne tik organizaciniai ar materialiniai sunkumai, tačiau pastebimi ir korupcinės tvarkos požymiai.

„Prašėme kuo didesnio kambario vedėjos. Buvo išskirtas, bet reikėjo patiems viską susitvarkyti, nes kambarys buvo baisus, pilnas tarakonų ir pan. ”; „Bendrabučiai nepritaikyti. Gyvenu su vaiku vienviečiam kambaryje. Jeigu nori gauti geresnį kambarį, turi bendrabučio vedėjai nešti kyšį. Jos daro ką nori. Jeigu gautų keturvietį kambarį būtų daug patogiau, nes turėtų atskirą tualetą. Tada būtų mažiau konfliktų su kaimynais”, „Dušas bendrabutyje yra baisus. Vaiko ten nevedame. Vaiką maudome kambaryje, vonelėje“; „Vaikui maudyti nėra jokių sąlygų“; „Visiškai nepritaikyti. Nėra kur vaiko išmaudyti. Tenka vandenį su kibirėliu į kambarį neštis”.

Akivaizdu, kad bendrabutis nėra tinkama vieta gyventi, ypač šeimoms su vaiku. Ir estetiniu, ir higieniniu, ir ergonominiu ir visais kitais aspektais bendrabučiai kol kas yra netinkama vieta gyventi. Tai atskleidžia ne tik ten gyvenantieji, bet ir kiti asmenys, negyvenantys bendrabutyje.

„Žmonės, ypač artimieji, labai keistai reaguoja, kai pasakai, kad gyveni bendrabutyje, dar su vaiku“; „Turime savo butą, tačiau teko apsilankyti ir bendrabutyje. Ten sąlygos yra kraupios ir vaikų auginti tokiomis sąlygomis negalima”.

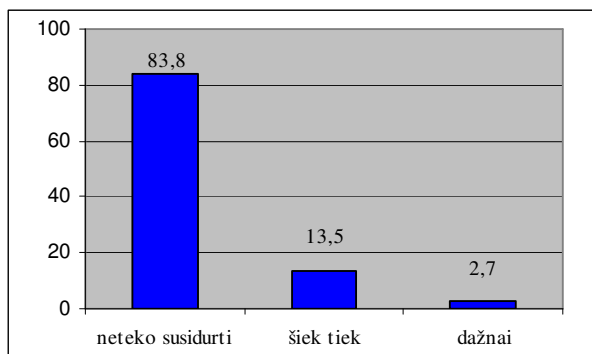
Gyvenimas bendrabutyje nėra palankus vaikų socializacijai ne tik dėl materialinių ar estetinių trūkumų, tačiau ir dėl to, kad gyvenimas bendrabutyje anaipol nereiškia didesnio komunikacijų su kitais gyventojais kiekio ar gyventojų solidarumo.

„Vaikas nebendrauja su kitais bendrabutyje gyvenančiais vaikais, nes nebendrauja vieni su kitais tėvai“.

Kiti studentai vis dėl to išvelgia šeimų gyvenimo sąlygų bendrabutyje gerinimo resursų įkuriant vaikų žaidimo kambarius, auditorijas mokymuisi. Be to, universitete yra poreikis įkurti apgyvendinimo galimybių mieste duomenų bazę, kas suteiktų studentams didesnę gyvenimo sąlygų pasirinkimo galimybę.

„Galėtų būti vaikų žaidimų kambarys bendrabutyje“; „Bendrabutyje labai reikia auditorijos, kur galima mokytis“; „Kadangi bendrabučiai nepritaikyti mamoms su vaikais, galėtų sukurti duomenų bazę, kur studentai gali ieškoti buto“ ir pan.

Domėjomės ar bendrabučiai pritaikyti šeimos poreikių tenkinimui. Daugiau kaip 80 % respondentų (19 pav.), akcentavo, kad bendrabučiai visiškai nepritaikyti gyventi studentams, turintiems vaikų.



19 pav. Studentai, turintys šeimas gyvena šeimos poreikiams pritaikytuose studentų bendrabučiuose % (N=37)

Apibendrinat erdvių pritaikomumą universitete galima teigti, kad tokių erdvių (patalpų, kambarių), kur darbuotojų ar studentų vaikai galėtų leisti laiką nėra, nors respondantai akcentuoja jų būtinumą. Tyrimo duomenys atskleidė, kad studentų bendrabučiai nėra tinkama vieta gyventi šeimoms su vaikais.

FINANSINĖS NAUDOS

Dekretinių atostogų apmokėjimas

Dekretinių atostogų apmokėjimas yra valstybės reglamentuojamas (žr. 3 ir 4 priedai).¹⁰

„Iki metų laiko mokama valstybės pašalpa pagal atlygimą“, „Reglamentuota valstybės“; „Jeigu turi darbą – dekretines atostogas apmoka“.

Anot universiteto administracijos padalinio vadovės: *„Istatymų bazė dėl dekretinių atostogų yra gana sutvarkyta tiek darbuotojams tiek studentams, auginantiems vaikus“.*

Kita vertus, universiteto parama dekretinių atostogų apmokėjimo klausimu yra kvestionuojama vienos dėstytojos.

„Visus apmokėjimus gavau, tačiau visus dokumentus turėjau susitvarkyti savo paties iniciatyva“

Papildomos pašalpos vaikui gimus

Keletas studentų mini pašalpos galimo gavimo iš universiteto faktus. Pašalpos studentėms motinoms yra kolektyvinės sutarties (ŠU profesinė sąjunga¹¹) ir dekanato pozicijos objektas (žr. 3 ir 4 priedai).

„Kolektyvinė sutarty numatyta vaikui gimus išmokėti vienkartinę pašalpą. Tai nors šioji pirminė parama iš universiteto“; „Gimus vaikui iš universiteto negavom jokios pašalpos. Vyras (studentas) gavo pašalpą prieš Kalėdas. Buvo tokia pašalpa skirta studentams, turintiems vaikus. Skelbimų lentoj buvo paskelbta informacija, reikėjo nueiti į dekanatą (Humanitarinį) ir parašyti prašymą. Jau du metus iš eilės gavo 250 Lt pašalpą“ ir pan.

Dauguma besilaukiančių arba auginančių vaikus studentų neturi jokios informacijos apie pašalpas gimus vaikui, nėra gavusios jokių pašalpų iš universiteto. Dar syki, kaip ir keliose kituose šeimai palankaus universiteto požymiuose, atsiskleidžia studijų formų hierarchiškumas: vakarinio skyriaus studentai jaučiasi diskriminuojami lyginant su kitomis studijų formomis.

„Iš universiteto nėra. Yra socialinė pašalpa“; „Iš universiteto papildomų pašalpų nėra gavusi. Prieš Kalėdas galėtų mamoms mokėti priedus, organizuoti nemokamus renginius“; „Neteko apie tai girdėti“ ir pan.

Studentės mano, kad potencialiai gali būti įvairios formos universitetui remti motinas studentes.

„Būtų labai gražu. Universitetas galėtų padovanoti kokią nors dovaną. O pinigais nereikia duoti, nes visą laiką per mažai bus“; „Užtektų vienkartinės pašalpos per visus studijų metus“ ir pan.“

Beje, kai kuriais atvejais finansinė parama mamoms studentėms gali būti labai niuansuota tiek jos teikimo būdais, tiek žmogiškųjų santykių (su dėstytojais) aspektais.

„Buvo skaudu, kai dėl vaiko gimimo buvo gauta skola ir už ją reikėjo mokėti. Tai buvo grynai dėstytojo neįžmoneškumas“.

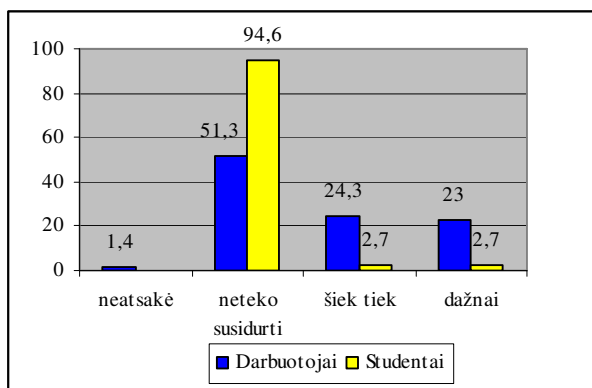
Dėstytojos, administracijos darbuotojos nurodo kitas įvairias papildomas pašalpų formas universitete.

„Universitetas moka pašalpą, kuri numatyta kolektyvinėje sutartyje“; „Gaunamos įvairios išmokos (mirus šeimos artimajam, jubiliejaus proga), tačiau jų „tarifas“ nevienodas, tad kaip jos skaičiuojamos neaišku“ ir pan.

ŠU profesinė sąjunga numato įvairių rūšių pašalpas.¹²

Anot vienos administracijos skyriaus vadovės: *„Darbuotojai gali pasinaudoti papildomomis išmokomis, iš profsąjungos ir administracijos; studentai gauna, kiek yra reglamentuota įstatymais. Studentams yra vienkartinė stipendija (tai regl. Stipendijų nuostatai), bet fondo tokio, kad atsitikus nelaimi būtų galima išmokėti nėra“.*

Tyrimo metu buvo domėtasi ar respondentai žino apie galimybę gauti vienkartinę universiteto pašalpą gimus vaikui (20 pav.).



20 pav. Galimybė gauti vienkartinę universiteto pašalpą gimus vaikui % (N=111)

Akivaizdu, kad darbuotojai naudojami galimybe gauti pašalpą, tačiau studentai apie tokią galimybę informacijos neturi.

Socialinė stipendija šeimai

ŠU Studijų nuostatų 11. 2. punktas numato stipendijas 3) geriausiai besimokantiems, 4) vienkartinės socialinės stipendijas, 5) vienkartinės stipendijas už pasiekimus mokslo, kultūros, meno, sporto srityje, 6) našlaičio. Jų skyrimo tvarką reglamentuoja Stipendijų ŠU studentams skyrimo nuostatai.

Buvo domimasi, ar šeimos, asmenys auginantys vaikus, universitete gauna vienokią ar kitokią socialinę stipendiją, ypač jei studentai mamos ir tėvai, mokosi gerai. Tokios stipendijos šiuo metu yra daugiau atsitiktinio pobūdžio, socialinės paramos sistemos šiandien nėra. Tačiau studentai nurodo, kad tokios sistemingos stipendijos labai motyvuotų studijoms, mokslui. Tai pasireiškė tuo, kad būtų subtiliai atsižvelgta į specifinę studento, auginančio vaiką, situaciją, nebūtų diskriminuojanti, nes šeimyninė studento padėtis, pačių studentų nuomone, kol kas mažiau akcentuojama nei kitos sudėtingos situacijos, nors ŠU Stipendijų nuostatų 10. 6 punktas nurodo, kad prioriteto tvarka vienkartinėms socialinėms stipendijoms gauna 10.6.3. Studentė vieniša motina, 10.6.4. Studentai yra sukūrę šeimą.

„Socialinių stipendijų universitetas nemoka“; „Nėra tokios informacijos“; „Dabar nėra, tačiau būtų labai reikalinga. Labai padėtų, nes dirbti sąlygų nėra“; „Tokios stipendijos yra bet, tai nėra skirta studentams-tėvams, o bendrai studentams atitinkantiems tam tikras sąlygas“ ir pan.

Anot universiteto administratorės: „Socialinės stipendijos kreipiasi tik mama (studentė) ir jeigu turėtų teisę kreipti tėtis, tai gal dekanai neatsakytų“.

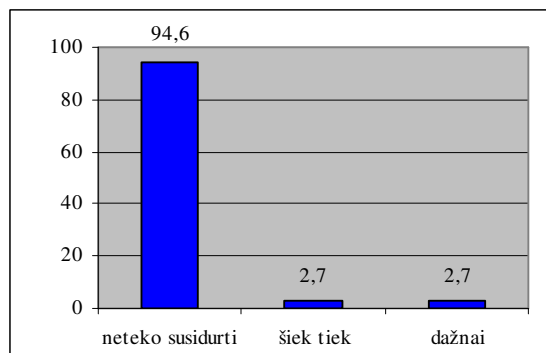
Kiti mato kitokių studentų, auginančių vaikus, rėmimo galimybių.

„Geriau sumažintų mokesčių už mokslą“; „Vienkartinės galėtų būti“.

Dar kiti atsakomybę priskiria sau patiems, auginantiems vaikus.

„Pats studentas turi prisiimti atsakomybę už savo vaikus. Jie pernelyg pripratę kad kažkas kitas jais rūpinasi. Galima gyvenimo sąlygas bendrabutyje pagerinti, bet ne daugiau“.

Buvo siekiama nustatyti studentų nuomonę dėl sumažinto studijų mokesčio pažangiems tėvams, auginantiems mažamečius vaikus, aktualumą. Akivaizdu (21 pav.), kad studentai apie tokią galimybę informacijos neturi, bet jiems tai būtų labai aktualu.



21 pav. Galimybė mokėti sumažintą studijų mokesčių % (N=37)

Nuolaidos už gyvenimą bendrabutyje

Anot vieno administracijos padalinio vadovės: „Studentų atstovybė svarsto apie galimybę sumažinti už bendrabučių mokesčių studentams, kurie augina šeimą, o už poilsiavietes šeimoms, kurios augina vaikus, to negirdėjau”.

Dauguma studentų, auginančių vaikus, respondentų, gyvena ne bendrabutyje, todėl šis klausimas jiems nebuvo aktualus. Tačiau keletas šeimų, gyvenančių bendrabutyje, lengvatų gavimą dėl mokesčio už bendrabučių akcentavo korupcinį paramos pobūdį (žr. 3 ir 4 priedai).

„Galima gauti nuolaidą, jeigu vedėja užtaria. Tačiau tam reikia nešti kyšį – butelį ir saldainių dėžę. Kitaip nieko nebus“; „Gaunam nuolaidas už bendrabučių. Tam nešėm kyšį“.

Kiti minėjo, kad nuolaidos suteikiamos kitoms paramos gavėjų grupėms, bet ne šeimoms su vaikais.

„Nėra jokių nuolaidų. Nuolaidos yra tik našlaičiams. Bendrabučių seniūnai gauna 50 proc. nuolaidą (neaišku už ką). Jie, gyvendami trise, moka kaip už vieną. Tai nors tokia paguoda“; „Gauna nuolaidas dėl neįgalumo, bet ne dėl vaiko“.

Pajamų paramos programų universitete galimybės

Buvo domimasi, kaip auginantys vaikus studentai ir dėstytojai aiškina paskolos studijoms, būstui ir pan. lengvatų galimybes. Pajamų paramos programos numato galimybes paimti lengvatines paskolas studijoms. Kaip teigia atsakingi universiteto asmenys, universitetas dalyvauja nacionaliniuose paramos programų projektuose (žr. 3 ir 4 priedai).

„ŠU administracija yra studentų paskolų programoje, ten yra išvardinti įvairūs prioritetai auginantiems vaikus”.

Studijų paskolos galimybės yra, tačiau įdomu tai, kad universitetui projektuojama informacinė misija, kad universitetas galėtų teikti daugiau informacijos apie įvairias paskolų galimybes. Net manoma, kad iš dalies universitetas galėtų pats teikti daugiau ar mažiau didesnes studijų paskolas (per studijų mokesčio mažinimą ar pan.). ŠU Studijų nuostatų 12 str. „Studijų

finansavimas“ numato, kad Universitetas tarpininkauja, kiekvienais metais konkurso tvarka paskirstydamas iš Lietuvos valstybinio mokslo ir studijų fondo gaunamą paramą- valstybės paskolas: 1) studijų įmokoms mokėti, jeigu jos nebuvo sumokėtos valstybės lėšomis; 2) gyvenimo išlaidoms,... Parama skiriama tik pažangiems studentams.

„Paskolomis nesinaudojome, žinome, kad universitetas teikia tik lengvatines studijų paskolas. Gerai, kad yra suteiktos tokios paslaugos universitete, viskas vietoj, nereikia eiti į kitas institucijas“; „Paskolos neėmė, tačiau žino, kad jos dalinamos lengvai,- visi draugai, kurie prašė, jas gavo“.

Yra vaikus auginančių studentų, kurie paskolų gavimo galimybėmis nesinaudoja, nėra užtikrinti dėl savo profesinės ateities sėkmės.

„Žinau, kad yra suteikiamos lengvatinės studijų paskolos, bet daugiau apie tai nesidomėjau“; „Vakarinio skyriaus studentai paskolų negauna. Girdėjau taip kalbant draugus“; „Nieko apie tai negirdėjau, bet ir šiaip neimčiau paskolų dėl įsipareigojimo. Nesi garantuotas, ar galėsi grąžinti“; „Kas ta paskola? Vis tiek ją turėsi grąžinti, bet ar esi garantuotas, kad turėsi iš ko grąžinti baigęs mokslus. Paskolos neimčiau, nes nėra garantijos, kad turėsi darbą“ ir pan.

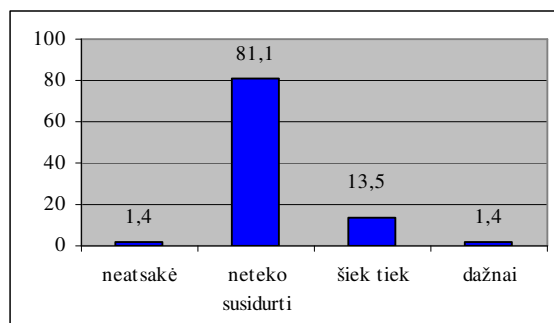
Taip ir dėstytojai, kuriems dviejų vaikų turėjimas tampa galimybių sumažėjimo gauti paskolas priežastimi.

„Nežinau apie tokias, bet aš būdama ne žemiausios kategorijos dėstytoja ir turėdama 2 mažamečius vaikus, net negaliu pretenduoti gauti paskolą, nes gaunamos pajamos nėra pakankamo dydžio“.

Dalis respondentų iš viso atmeta tokią universiteto teikiamos paslaugos teikti paskolas galimybę, jie mato kitų gerų išorinių universitetui resursų gauti paskolas.

„Nėra jokių lengvatų. Nemanau, kad būtų reikalinga. Kodėl universitetas turėtų įsipareigoti ir atsakyti už darbuotojus. Be to, paskolas teikiančios institucijos yra lanksčios klientų atžvilgiu, švietimo darbuotojams teikiamos tam tikros lengvatos“; „Gan palankios sąlygos yra suteikiamos bankų dėl paskolų, tai fakultetas kaip ir ne prie ko būtų“; „Studentų galimybės gauti paskolą yra didesnės negu darbuotojų. Žinau, kad išimties tvarka galima bandyti prašyti, kad būtų išmokėtas atlyginimas už kelis mėnesius“ ir pan.

Domėtasi ar darbuotojai žino ir/ar naudojami finansinėmis nuolaidomis šeimos poreikiams tenkinti (22 pav.).



22 pav. Galimybė darbuotojams naudotis finansinėmis nuolaidomis šeimos poreikius tenkinti % (N=37)

Gauti tyrimo rezultatai rodo, kad didžioji dalis respondentų (81,1%) apie universitete taikomų finansinių nuolaidų šeimos poreikiams tenkinti sistemą nieko nežino.

Sutartys dėl lengvatų su kitomis organizacijomis

Buvo domimasi, kokios yra lengvatų galimybės dėl universiteto ir kitų organizacijų (darželių, parduotuvių ir pan.) sutarčių. Studentai, administracijos darbuotojai ir dėstytojai aktualizuoja tokios paslaugos galimybę, pabrėždami motyvacinį ir šeimos poreikių pripažinimo paslaugų aspektą (žr. 3 ir 4 priedai).

„Tai būtų didelė parama mamai. Labai naudingos būtų sutartys su parduotuvėmis, nes didžiausios šeimos išlaidos ir yra už pampersus, mišinėlius, drabužėlius, kurie labai greit išaugami ir pan.“; „Tai tikrai padėtų šeimai. Vien jau tu, kad pajustum, kad tavimi rūpinasi, ir kad šeimos ir vaikų turėjimas nėra darbuotojo / studento trūkumai“.

Dėstytojai nurodo jiems žinomas esamas sutartis tarp universiteto ir kitų organizacijų, nurodo kitas galimybes.

„Kiek žinau universitetas yra sudaręs sutartį su West Ekspres dėl bilietų kainos, bet tai liečia tik darbuotojus, o ne jų šeimos narius. Manu, kad būtų gerai įv. sutartys su parduotuvėmis dėl maisto produktų ar slaugos priemonių. Taip pat galėtų padengti dalį lėšų vaikų vasaros stovyklas“, „Pas mus universitete nežinau ar yra kokios papildomos lengvatos, bet, kad tai yra Europos universitetuose tai yra. Ten universiteto bendruomene gali nueiti į kavines, kur universitetas dengia kainų skirtumus.“

Tačiau, kaip aktualizuoja administracijos padalinio vadovė, nėra sutarčių, orientuotų į šeimos poreikių tenkinimą.

„ŠU nėra sudaryta sutarties su jokia organizacija (darželiu, parduotuve), kurie kreipia dėmesį į šeimą. Tai galėtų būti abipusiai susitarimai, bet šiai dienai to nėra“.

Dieninio skyriaus (ne vakarinio ir ne neakivaizdinio!) studentų vaikams darželiuose yra taikoma 50 proc. nuolaida. Kartais ta informacija yra sužinoma tik pačiame darželyje.

„Už darželį moka pusę kainos, kadangi yra dieninio skyriaus studentai“; „Darželis dieninio skyriaus studentų vaikams taiko 50 proc. nuolaidą. Informaciją apie nuolaidą sužinojo nuėjusi užrašyti vaiką į darželį. Labai reikalingos būtų sutartys su parduotuvėmis, nes labai brangūs rūbeliai, maistas, sauskelnės vaikams“ ir pan.

Kai kurie dėstytojai net išvelgia, sutarčių su darželiais dėl vaikų globos ir ugdymo, pragmatinius, naudingų universitetui ir pačiam darželiui santykių aspektus.

„Nemanau, kad su parduotuvėmis reikėtų, nes visi mes turime sau mielas parduotuves, o su vaikų darželiais būtų labai puiku, nes tai būtų barteriniai mainai, mes ruošime specialistus jiems“.

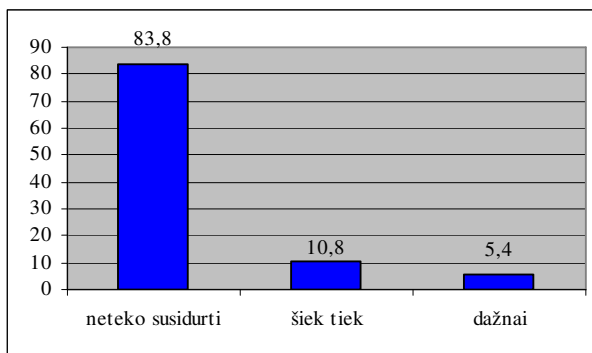
Kita vertus, kai kurie respondentai nurodo laisvo pasirinkimo viršenybę prieš tam tikrą „nuolaidų diktatą“, be to, nurodoma, kad tai yra institucinio, o ne asmeninio lygio klausimas.

„Darželis tiktų, bet jei būtų vienas, tai būtų nepatogu. Ir aš vesčiau ten kur man būtų patogiau“; „Mane“ išmaldos prašytojo“ vaidmuo žemina. Visos nuolaidos turėtų būti numatytos iš anksto, o ne tau asmeniškai jų prašant“.

Buvo respondentų, kurie nemano, kad tokia parama šeimoms, auginančioms vaiką, yra apskritai reikalinga, kad kiekvienas privalo pats savimi pasirūpinti, nes pašalpų, paramos sistemos gali sukurti piktnaudžiavimo galimybes (pasisakymas nukreiptas į nepasitikėjimą dėstytojais ir administracija).

„Universitetas neturi tokiais dalykais rūpintis. Galėtų nebent vietą darželyje padėti surasti“; „Tai tik žmonių lepinimas. Vėliau jie tik ir belaukia visokių pašalpų ir vaikus gamina“; „Gera idėja, tačiau ar parduotuvės sutiktų daryti tokias nuolaidas? Be to visi dėstytojai ir dekanai pradėtų piktnaudžiauti tuo, o studentai taip nieko ir negautų“; „Universitetas neturi tokiais dalykais rūpintis“; „Kiekvienas turėtų rūpintis savimi, universitetas neturėtų kištis“ ir pan.

Respondentų studentų buvo paklausta apie lengvatinėmis sąlygomis studijų paskolų ir būsto paskolų gavimo galimybę (23 pav.). Studentai akcentuoja, kad jie nežino apie lengvatinių studijų bei būsto paskolų gavimo galimybę.



23 pav. Galimybė studentams gauti lengvatinėmis sąlygomis būsto ar studijų paskolas % (N=37)

Tyrimo duomenys parodė, kad finansinė parama yra reglamentuojama įstatymais, norminiais aktais (LR Darbo kodeksas, Šiaulių universiteto Studijų nuostatai, kolektyvinė sutartis). Tačiau jų nežinojimas respondentams, turintiems vaikų neleidžia pasinaudoti kai kuriomis finansinėmis lengvatomis.

ORGANIZACINIAI SAVITUMAI

Kokybės vadybos sistema

Dėstytojų ir administracijos darbuotojų respondentų buvo domimasi, kaip jie suvokia ir aiškina kokybės vadybą universitete lygių galimybių aspektu (Lilley, 2004). Moterys aktualizuoja tai, kad joms tenka dvigubas, profesinis ir šeimyninis, vaidmuo, kurį reikia derinti ir valdyti. Tuo tarpu vyrams toks vaidmenų derinimas nėra aktualus. Todėl lygias galimybes universitete moterys vertina kaip atsižvelgimą į moterų situaciją (žr. 3 ir 4 priedai).

„Kol kas neįsivaizduoju jokios diskriminacijos. Vyrams gal yra lengviau. Nes jiems rūpi tik darbas. Moteris be darbo turi ir šeimą prižiūrėti, būstas ant jų pečių. Mes esame lyginamos su vyrais. Ir mes turim daugiau kūrybiškumo, organizacinių idėjų ir mums tenka dirbti daugiau negu jiems“.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas 4 str. „Švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų pareiga įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises“¹³ ir Lygių galimybių įstatymas 2 str. 5 straipsnis. Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje¹⁴ sprendžia lyčių lygybės problemas, tačiau nemažai respondentų išvelgia lyčių nelygybės požymių universitete.

„Šiuo klausimu yra daug problemų. Vien tai, kad vadovaujantys postai yra vyrams, o ne moterims tai jau viena. Moterys savo kompetencija ir kvalifikacija nė kiek nenusileidžia vyrams, tačiau joms labai sunku prasimušti. Universitete šeima nėra vertybė. Moteris yra tampriai susijusi su šeima ir tai matydami, ji yra nustumiami į antrąjį planą ir taip dominuoja vyrai. Turėtų būti vertinama žmogaus kompetencija neatsižvelgiant į lytį ir ne vien tik pagal mokslinę produkciją bet ir kvalifikaciją, projektinę veiklą“; „Moterims siekti karjeros apskritai yra sunku, todėl, kad yra šeima, motinyste. Mūsų šalis yra patriarchališka. Esame užaugę tokioje kultūroje, todėl ant moteriškų

pečių visi rūpesčiai sugula. Manau, kad mūsų šalyje moteriai padaryti karjerą nėra lengva. Vyrai šiuo požiūriu yra kur kas privilegijuotesni. Manau, kad šioji tokia diskriminacija yra, nes studentų (vyrų) yra mažiau, gal reikalavimai jiems mažesni. Tokia šėšėlinė diskriminacija yra"; „Moteryms (dėstytojoms, studentėms) yra sunkiau, ir šiai dienai jos daro daugiau”.

Ižvelgiami etikos pažeidimai lyčių bendravimo aspektu, kai viena grupė kitos yra žeminama užgaulių žodžių.

„Vadovams reikėtų pasidomėti darbo etika „ko čia kudakuojat“, „zyziat moterytės“, blogos nuotaikos išliejimas pavaldiniams. Negirdėjimas pavaldinių nuomonės”.

Akivaizdu, kad čia paminėti faktai prieštarauja ŠU Etikos kodekso 2 str. „Profesinės etikos principai“, kur aptariami Pagarbos žmogui, teisingumo, nesavanaudiškumo, padorumo, nešališkumo, atsakomybės, viešumo, pavyzdingumo principai, „Darbuotojų tarpusavio bendravimo“ punkto nuostatai, kad, bendraudamas su kolegomis, Universiteto darbuotojas privalo būti draugiškas, mandagus, taktiškas, gerbti savo kolegas; stengtis, kad kolektyve vyrautų savitarpio pasitikėjimo atmosfera, vengti šmeižto, apkalbų, įžeidinėjimų, neigiamų emocijų demonstravimo ir t.t.

Yra respondentų, kurie neproblemizuoja kokybės vadybos lyčių lygybės aspektu situaciją universitete.

„Diskriminacijos nepajutau. Vadovavimo aspektu – tai nepriklauso nuo lyties. Nepajutau, kad būtų daugiau skiriama vadovauti vyru”; „Jokios diskriminacijos nesu pajutusi“, „Sunkiau įsivaizduoju rektorių pakeisianti moterį, o prorektorius tai buvo ir yra moterų. Svarbu kompetencija. Ankstesniame senate norėjo, kad būtų lygus skaičius vyrų ir moterų. Aš buvau prieš, nes žmogus turi pats rodyti iniciatyvą, savo darbus ir kompetencija, o ne būti išrinktam kam nors agituojant”.

Dar kita respondentė, administracijos darbuotoja, ižvelgia ne lygių diskriminacijos, bet lyčių būdo savitumus arba, anot kito respondento, akademinio klaniškumo bruožus, kurie pasireiškia universiteto gyvenime.

„Daugiau vyksta kova tarp moterų. Dėl vienokio ar kitokio sprendimo, dėl tam tikros vietos”; „Vyrauja senų pažinčių klanas”.

Kiti respondantai atveria informavimo ir organizacinės darnos, veiksmingos biurokratinės kultūros stoką sprendžiant šeimos problemas.

„Nesirūpina universitetas savo darbuotojais: nėra informacijos sklaidos (pvz.: personalo sk. neinformuoja mirus šeimos nariui kokios paramos priklauso). Biurokratija ŠU siuntinėjimas iš vieno kabineto į kitą; pilnos informacijos nepateikimas; Savo klaidų ir neatliktų darbų nepripažinimas”.

„Streso auditas”

Respondentų dėstytojų ir administracijos darbuotojų buvo klausama, kaip universitete yra reguliuojamas jo narių stresas, kaip mažinama įtampa, kylant dėl šeimos ir darbo vaidmenų derinimo sunkumų. Respondentai nurodo, kad „streso auditas” yra universitete, kad dėstytojai ir darbuotojai paliekami patys sau spręsti dėl šeimos ir darbo vaidmenų derinimo sunkumų kylantį stresą. Stresas tiesiog nuolat užgniaužiamas, sutramdomas, kai, psichologijos požiūriu vertinant, gali transformuotis į agresiją kitų atžvilgiu arba autoagresiją (žr. 3 ir 4 priedai).

„Stresą jaučiu darbe labai dažnai ir niekam nerūpi kaip aš jaučiuosi. Tave vertina pagal atliktus darbus, o kokia tavo būseną, ar tau čia gera niekas nesidomi. Sveikatos problemos niekam čia nerūpi. Kai šeimoje nėra gerumo aš stengiuosi to neparodyti“, „Stresą darbe jaučiu labai dažnai. Kai mažas vaikas šeimoje, tai visos mintys, problemos dėl jo. O darbe turi išlikti pareižingas, niekam nerūpi tavo reikalai. Tai labai sunku suderinti“; „Darbe kartais vyrauja stresas, įtampa. Trūksta streso valdymo patarimų“.

Yra dėstytojų, kurie yra nusivylę esama bendra šeimos politika universitete, nurodoma nuo šeimos problemos ignoracijos iki atviro tyčiojimosi, universitetas matomas kaip nedraugiškas šeimai, jo narių vaikams.

„Nėra jokios informacijos akademinėje aplinkoje. Kodėl man gera būti universiteto darbuotoja, aš nežinau, nes nežinau visų galimybių, kurias man ir mano šeimai gali pasiūlyti universitetas“; „Mažai kalbama apie darbuotoją, jo šeimą.“; „Mūsų universitetas kaip darbovietė nėra labai palanki šeimai“, „Šiaip mūsų universitete mažų vaikų nėra, nes niekas jų nevedžioja. Čia turi būti visas komplektas priemonių. Ar išleidžiame mažą vaiką į universitetą ar ne? Kol kas mes tik teigiame, kad labai humaniški. Bet šiaip universitetas nepritaikytas tam, kad jame būtų studentai, dėstytojai su vaikais. Mūsų universitetas skirtas suaugusiems žmonėms.“

Galimos šeimos konsultanto ir psichologo paslaugos universitete

Kaip potencialios šeimos konsultanto paslaugos reprezentuojamos universiteto bendruomenėje: pačių dėstytojų, darbuotojų ir studentų šeimų, auginančių mažus vaikus, administratorių? Šeimos konsultanto pareigybė universitete aktualizuojama, matoma, kaip labai svarbi, tačiau ji bent dalinai turėtų būti nepriklausoma nuo universiteto struktūrų: kad konsultantais nebūtų dėstytojai, studentų atstovybės nariai ir pan. (žr. 3 ir 4 priedai). Akivaizdu, kad tokia pareigybė turi būti konstruojama (psichosocialiniu aspektu), t.y. turi būti kompetentingas žmogus, vedami prasmingi grupiniai seminarai, įgalinančios individualios konsultacijos; taip būtų kuriamas pasitikėjimas šia institucija, šeimos konsultantu. Šeimos konsultantas, jei jis savo veiklą atliktų subtiliai atsižvelgdamas į poreikius bei būdamas kompetentingas, gali užimti reikšmingą vietą auginančių vaikų universiteto narių tarpe, atlikti šeimos resurso vaidmenį (Čikagos universitetas 1996).

„Reikėtų. Galėtų būti centriniuose rūmuose. Jeigu konsultuotų dėstytojas, nesinorėtų pas jį eiti“; „Šeimos konsultantas irgi gerai, tačiau tik ne Studentų atstovybėje. Tikrai ne ta organizacija, kur kreiptumeisi kokios pagalbos, nes ten gi jauni žmonės – ar supras.“

Kiti respondentai atmeta stacionaraus šeimos konsultanto instituciją, manydami, kad virtualus konsultavimas būtų labiau prasmingas.

„Kam to reikia? Galėtų būti virtualus konsultantas. Prisijungei prie interneto ir pakonsultavo tave“; „Gal reikėtų žmogaus, kuris galėtų atsakinėti į klausimus elektroniniu paštu“; „Patogiau būtų pasikonsultuoti nemokamu telefonu“.

Dar kiti respondentai, dėstytojai ir studentai, aktualizuoja universiteto išorinius šeimos konsultavimo resursus ir nemano, kad universitete tokia institucija reikalinga.

„Galima nueiti ir į polikliniką, kam dabar ieškoti tokios pagalbos universitete“; „Manau gal ir reikėtų, bet pati turbūt nesinaudočiau“; „Sunku pasakyti ar reikalingos. Šiuo metu man nereikia, o kaip ateityje nežinau. Gal ir reikės. Bet vėl dar pagalvočiau, ar tai būtų konfidencialu“ ir pan.

Aktualizuojama teisininko pagalba šeimoms.

„Manyciau, kad geriau turētu būti teisininko paslauga, kažkada turėjome ją bet šiandien nėra. Jo pagalbos išties reikia, nes kartais nežinai kaip pildyti įvairius prašymus, sutartis“; „Šeimos konsultantas ar juristas, ar dar kas nors būtinas. Nes daug ko nežinome ypač įstatyminių dalykų“; „Daugiau yra reikalingas juristas. Jis turi būti pažįstamas, artimas darbuotojui, ypač teisiniais klausimais“.

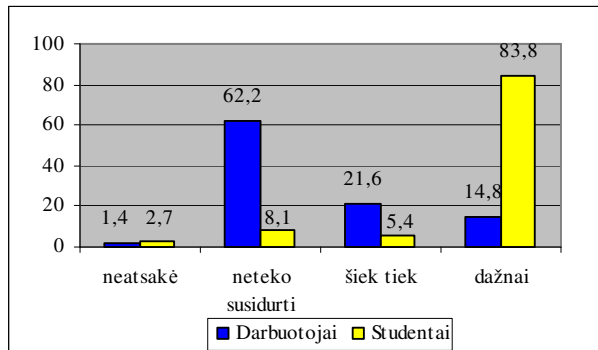
Kaip potencialios psichologo paslaugos reprezentuojamos universiteto bendruomenėje: pačių dėstytojų, darbuotojų ir studentų šeimų, auginančių mažus vaikus, administratorių? Psichologo pareigybė universitete vertinama dvejopai, ir kaip būtina, ir kaip nereikalinga.

„Tikrai būtų reikalingos. Nes mūsų kolegos suserga ir patenka į psichiatrinę ligoninę ir psichologo pagalba suteikta laiku labai svarbu“; „Kuo universitetas skiriasi nuo kitų įstaigų? Jeigu ten reikalingas tai ir čia reikalingas. Problemos surištos ne vien su vaiko gimimu. Ten kur yra žmogus ten ir yra socialinės-psichologinės problemos. Yra reikalingas ne vien psichologas bet ir soc. pedagogas. Bet ir vėl aš manau kad tai prabangos dalykas mūsų socialinės realybės kontekste“; „Psichologo konsultacijos reikalingos“

Psichologo pareigybė universitete aktualizuojama panašiai, kaip ir šeimos konsultanto: akcentuojamas privatumas, konfidencialumas, konsultacinė parama.

„Mokiausi edukologijos, psichologijos – buvo užtektinai psichologijos mokslo. Bet psichologas universitete turėtų būti“; „Reikalingos. Būtų gerai, kad būtų profesionali pagalba, kaip bendrauti namiškiams su neįgalia šeimos nariu, nes to niekas nemoko. Problema, kad mes, šeimos nariai, į juos žiūrim kaip į vargšus, nelaimėlius. Psichologas neturėtų būti universiteto dėstytojas“, „Reikalingas, būtų daug klientų. Ir ne tik šeimas sukūrę studentai“; „Psichologo vaikams kartais reikia“ ir pan.

Siekta išsiaiškinti ar respondentai turi galimybę naudotis psichologo, teisininko paslaugomis. Iš pateiktų atsakymų (24 pav.) matyti, kad darbuotojai žino apie šias paslaugas, tačiau retai naudojasi, tuo tarpu studentai dažnai naudojasi šia galimybe.



24 pav. Galimybė naudotis psichologo, teisininko paslaugomis % (N=111)

Lyčių lygybės dimensijų integravimas į studijų turinį

Buvo domimasi dėstytojų nuomone apie karjeros, šeimos planavimo, darbo ir šeimos derinimo klausimų integravimo į studijų turinį (tai tyrinėti rekomenduoja Mason, Goulden, 2004). Toks integravimas matomas kaip prasmingas ir reikalingas (žr. 3 ir 4 priedai).

„Šios dimensijos turėtų būti integruotos į tokius modulius: vadyba, marketingą, sociologiją, teisę. Kalbėti apie Šeimos vadybą, partnerių lygybę.“ ir pan.

Tačiau yra nuomonių, kad toks integravimas būtų sunkus dėl dar nepasiruošusių žmogiškųjų resursų.

„Lyčių lygybė nėra integruota į turinį. Dėstytojai nesuvokia, kas yra lyčių lygybė. Nėra parinkti dėstytojai ir mokytojai diegti”.

Galimybė pasididinti laiko ir piniginius resursus šeimai

Pagalba įsidarbinant arba net studentų įdarbinimas universitete regima kaip labai viliojanti, tačiau mažai reali perspektyva. Tačiau, turint galvoje universiteto socialinio tinklo galimybes, galima rasti įvairių galimybių studentams užsidirbti. Viena tokių galimybių yra kooperuotos studijos, kai susiejamas akademinis darbas universitete ir praktika vietinėse organizacijose (žr. 3 ir 4 priedai).

„Smagu, jeigu universitetas suteiktų galimybę kur nors užsikabinti. Tačiau dar neaišku ar įmanoma suderinti studijas-darbą-šeimą“; „Įdarbinimo programa būtų gerai, ypač jei esi nedirbantis. Tikrai dirbčiau, kai vaikas pradės eiti į darželį. Dirbčiau bet kokią moterišką darbą, kurį pasiūlytų universitetas“; „Sutikčiau dirbti vasarą priėmimo komisijoje“; „Deja, universitetas neturi ką pasiūlyti. Galėtų konsultuoti, kaip reikia darbo ieškoti“; „Būtų gražu, jeigu universitetas tuo pradėtų rūpintis“ ir pan.

Vienos ekspertės nuomone, studentai yra sudėtingoje situacijoje dėl sisteminių priežasčių: neigiamos dėstytojų nuostatos, informavimo stoka, įdarbinimo tradicijų ir procedūrų trūkumas ir t.t.

„Studentams pasididinti finansus yra problematiška, nes dėstytojai jam nepadedą (kai kam sekasi tam leidžiama, o kam sunkiau tai priekaištąja). Nuostatos, kad normalu, kai studentai dirba nėra. Tai atsiranda, kai dėstytojas pabūna užsienyje, tai ypač vyresniosios kartos dėstytojai. Nėra tokios sistemos, kad universitete būtų galima įdarbinti studentus. Nėra duomenų bazės norinčių dirbti“; „Orientacijos ar konsultacijos šeimas turintiems studentams nėra. Nėra jokių ypatingų pastangų jiems rodoma. Dažniausiai ir darbo ieško tie, kurie derina studijas ir šeimą“; „Tuo galėtų užsiimti karjeros centras. Jis vykdo įvairias veiklas, galėtų įvesti ir tokias paslaugas”.

Dėstytojai galimybes užsidirbti, padidinti atlygį, vertina prieštaringai. Vieni akcentuoja tai, kad toks pasididininimas ne visada garantuoja vidinę profesinę, asmens ir šeimos darną.

„Galimybių yra, bet kai pradedi dirbti už ta patį atlygį, tau prideda darbo ir taip darbai kraunasi, o atlygis ne“; „Papildomai tai tik kas virš etato, kvalifikacijos institutas, kitų galimybių aš nematau. Jeigu projektai, tai skeptiškai žiūriu, nes dirbdamas ES projektuose turi įsidarbinti, tai gali nukentėti pagrindinis darbas, kažkokia galimybė yra“; „Gal ir vertėtų šiuos klausimus formalizuoti, nes, kai viskas paremta gera vadovo valia, psichologiškai esi nuo jo labai priklausomas. O tai vargina”.

Kiti mano, kad galimybių papildomai užsidirbti universitete yra.

„Galimybė papildomai užsidirbti: paskaitos, papildomai darbai, užduotys: referato ar metraštininko pareigos“; „Taip, manau galima. Kursus vesti“; „Projektai“; „Papildomo darbo visada galima rasti. Ypač šiuo metu galima dirbti projektuose“; „Yra sudaromos galimybės dirbti vasarą Priėmimo komisijoje” ir pan.

Kvalifikacijos kėlimas, karjeros galimybės moterims, turinčioms vaikų

ŠU Kolektyvinės sutarties 4 str. „Kvalifikacijos kėlimas“ 4.2. punktą numato, kad darbuotojams sudaromos sąlygos mokymuisi universitete, kolegijose, kvalifikacijos kėlimo kursuose ir seminaruose, o juos sėkmingai baigusiemis esant galimybei suteikiamas darbas pagal atitinkamą kvalifikaciją. Kvalifikacijos kėlimas universitete suvokiamas kaip bendras, universalus dalykas, tinkantis visiems universiteto darbuotojams ir moterims, turinčios vaikų čia

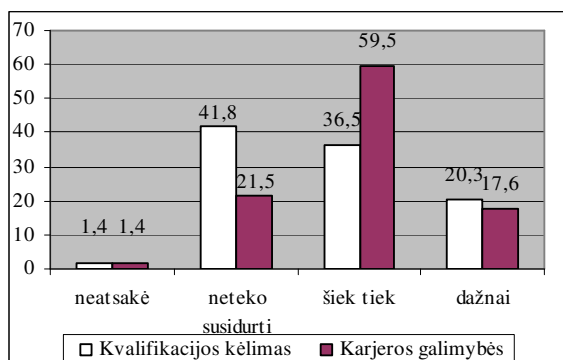
neišskiriamos (dažniausiai pačių moterų) kaip savita kvalifikacijos kėlimo komponentė. Tokios komponentės išskyrimas gali būti suprastas kaip dar vienas profesinis įpareigojimas šeimos sąskaita (žr. 3 ir 4 priedai).

„Kvalifikacijos kėlimas galimas vienodai visiems, nepriklausomai nuo to ar turi vaiką, ar ne“; „Manau, kad galimybių yra, bet turi labai norėti pats darbuotojas, nes universiteto požiūris yra labai siauras tuo klausimu. Požiūris tik kaip į specialistą, o ne į specialistą šeimos narį“; „Trukdymų nematau, tai nepriklauso, ar turi mažų vaikų ar ne“.

Be to, toks kvalifikacijos kėlimas gali nebūti motyvuojamas, nors ŠU Kolektyvinės sutarties 3 str. „Darbo apmokėjimas“ 3.2. punktas numato, kad darbuotojams gali būti mokamos priemokos ir priedai 3.2.4.už aukštą kvalifikaciją, skubių, svarbių ar sudėtingų darbų (užduočių) vykdymą.

„Karjeros galima siekti ir niekam nesvarbu, ar tu turi vaikų ar ne. Bet yra kitas klausimas, kad nėra materialinės motyvacijos. Jeigu baigi mokslus tai tau nesuteikiama aukštesnė kvalifikacija ar padidinamas atlyginimas. Tai reiškia, kad mokeisi tik dėl savęs ar dar dėl vieno diplomo, kurį gali pasikabinti ant sienos“.

Universiteto darbuotojų buvo paklausta ar sudarytos sąlygos kelti kvalifikaciją ir siekti karjeros. Matome, kad karjeros siekimo galimybės yra didesnės nei kvalifikacijos kėlimo galimybės (25 pav.).



25 pav. Universiteto darbuotojų galimybės kelti kvalifikaciją ir siekti karjeros % (N=74)

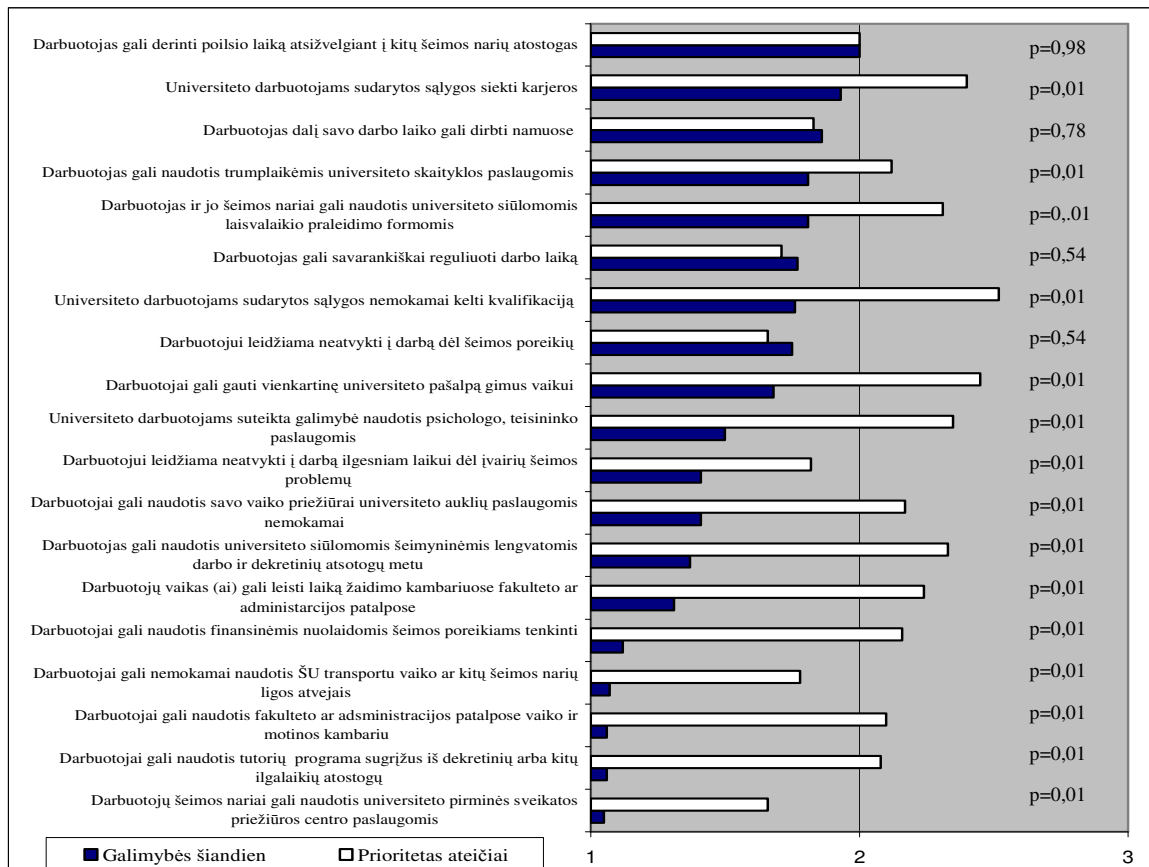
Apibendrinant *Organizacijos savitumų* Šiaulių universitete tyrimo duomenis galima daryti prielaidą, kad kokybės vadybos sistemos lygių galimybių aspektu nėra. Pastebimi etikos pažeidimai lyčių bendravimo aspektu. Respondentai dažnai jaučia stresą darbe/studijose ir akcentuoja, kad reikalingos psichologo paslaugos. Universiteto Kolektyvinėje sutartyje rašoma apie kvalifikacijos kėlimo galimybes ir moralinį bei materialinį paskatinimą (paaukštinimas pareigose, atlygio peržiūrėjimas), tačiau tyrimo duomenys rodo, darbuotojų kvalifikacijos kėlimas yra jų pačių reikalas ir nėra vertinamas.

2.3. Šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo universitete galimybių ir prioritetų identifikavimas

Analizuojant tyrimo duomenis buvo siekiama nustatyti universiteto darbuotojų ir studentų galimybių ir prioritetų vertinimą apie šeimos ir profesinių vaidmenų derinimą. Taikytas dviejų priklausomų imčių lyginimo testas – Wilcoxon`o testas. Statistinis skirtumo reikšmingumas pasirinktas $p=0,05$ lygmuo.

2.3.1. Universiteto darbuotojų galimybių ir prioritetų reitingai

Tiriant universiteto darbuotojų atskirų teiginių galimybių ir prioritetų skales nustatyta statistiškai reikšmingų skirtumų pagal šešiolika teiginių (84,2%) (26 pav.). Tyrimų rezultatų analizė parodė, kad darbuotojai neturi/mažai turi *Galimybių šiandien* naudotis finansinėmis nuolaidomis šeimos poreikiams tenkinti ($p=0,01$); naudotis tutorių programa sugrįžus iš dekretinių arba kitų ilgalaikių atostogų ($p=0,01$); naudotis universiteto pirminės sveikatos priežiūros centro paslaugomis ($p=0,01$); naudotis trumpalaikėmis universiteto skaityklos paslaugomis; gauti vienkartinę universiteto pašalpą gimus vaikui ($p=0,01$) ir t.t., tačiau kaip matyti iš gautų rezultatų toks poreikis yra.



26 pav. Universiteto darbuotojų galimybių ir prioritetų statistinis patikimumas (N=74), Wilcoxon`o testas

Vienareikšmiškai teigti, kad universitete darbuotojams nėra jokių galimybių suderinti šeimos ir profesinių vaidmenų veiklas, negalima. 70,3 % darbuotojų pažymėjo, kad jiems *leidžiama neatvykti į darbą dėl šeimos poreikių*, 70 % respondentų *gali savarankiškai reguliuoti darbo laiką*, 63,5 % - *gali dalį savo darbo laiko dirbti namuose*. Iš tyrimo rezultatų matyti, kad *galimybės šiandien ir prioritetas ateičiai* atitinka tik vienoje srityje – *darbuotojas gali derinti poilsio laiką atsižvelgiant į kitų šeimos narių atostogas*. Tai rodo, kad darbuotojų poreikis šiose srityse yra dalinai patenkintas, tačiau tos sritys turi būti plėtojamos ateičiai.

Nustatytas statistikai reikšmingas skirtumas tarp *Galimybių šiandien* ir *Prioriteto ateičiai* atskleidė, kokiems *Prioritetams ateičiai* respondentai teikia jau esamoms *Galimybėms šiandien*.

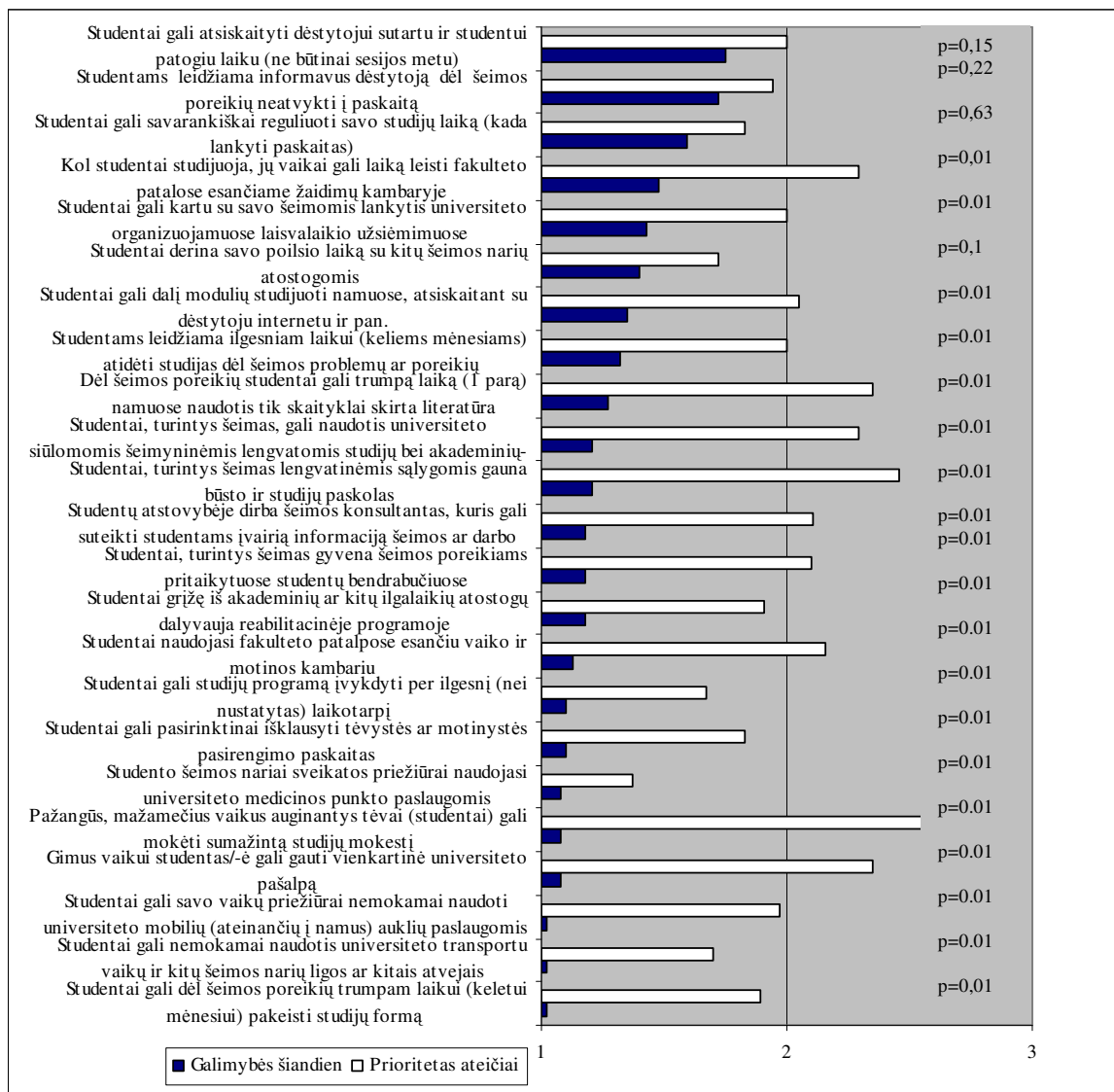
Pastebėta, kad dauguma darbuotojų (94,6%) *Prioritetas ateičiai* į pirmą vietą iškelia *nemokamą kvalifikacijos kėlimą*. Kitas svarbus teiginys darbuotojams, kur yra sudarytos šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo galimybės – *karjeros siekimas* (93,2%).

Duomenų statistinė analizė atskleidė reikšmingą faktą, kad universiteto darbuotojams svarbus ne tik šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo aspektas (laisvalaikio praleidimo formos, pašalpa gimus vaikui, psichologo, teisininko paslaugos, šeimyninės lengvatos, vaikų žaidimo kambariai ir t.t.), bet ir asmeninės tobulėjimo galimybės.

2.3.2. Universiteto studentų galimybių ir prioritetų reitingai

Wilcoxon'o testo rezultatų analizė (27 pav.) parodė, kad statistikai reikšmingi skirtumai nustatyti ir studentų pateiktuose vertinimuose (82,6%). Iš rezultatų matyti, kad didžiausius skirtumus *Galimybės šiandien* ir *Prioritetas ateičiai* studentai nurodė *pažangūs, mažamečius vaikus auginantys tėvai (studentai) gali mokėti sumažintą studijų mokesį* ($p=0,01$); *gimus vaikui studentas/-ė gali gauti vienkartinę universiteto pašalpą* ($p=0,01$); *studentai naudojami fakulteto patalpose esančiu vaiko ir motinos kambariu (vaikų maitinimui, pervystymui ir pan.)* ($p=0,01$); *studentai, turintys šeimas lengvatinėmis sąlygomis gauna būsto ir studijų paskolas* ($p=0,01$); *dėl šeimos poreikių studentai gali trumpą laiką (1 parą) namuose naudotis tik skaityklai skirta literatūra* ($p=0,01$). Mažesni, tačiau statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti *studentams leidžiama ilgesniam laikui (keliems mėnesiams) atidėti studijas dėl šeimos problemų ar poreikių* ($p=0,01$); *studentai gali studijų programą įvykdyti per ilgesnį (nei nustatytas) laikotarpį (pvz. vietoje vienu metų studijuoja du ir pan.)* ($p=0,01$); *studentai gali kartu su savo šeimomis lankytis universiteto organizuojamuose laisvalaikio užsiėmimuose (sporto renginiuose, koncertuose, renginiuose vaikams)* ($p=0,01$). Respondentai pažymėjo, kad *Galimybės šiandien* yra *atsiskaityti dėstytojui sutartu ir studentui patogiu laiku (ne būtinai sesijos metu)* (56,8%), *informavus dėstytoją dėl šeimos poreikių neatvykti į paskaitą* (59,5%), *savarankiškai reguliuoti savo studijų*

laiką (kada lankyti paskaitas) (54%), derinti savo poilsio laiką su kitų šeimos narių atostogomis (26%), šie skirtumai nėra įvardijami kaip statistiškai reikšmingi.



27 pav. Studentų galimybių ir prioritetų statistinis patikimumas (N=37), Wilcoxon`o testas

Studentai akcentuoja, kad vienu iš svarbiausių *Prioritetas ateičiai* teiginių yra *galimybė naudotis universiteto siūlomomis šeimyninėmis lengvatomis studijų bei akademinėsių-dekretinių atostogų metu* (94,6 %), *pažangūs, mažamečius vaikus auginantys tėvai (studentai) gali mokėti sumažintą studijų mokestį* (91,9 %) ir *gimus vaikui studentas/-ė gali gauti vienkartinę universiteto pašalpą* (94,6 %), *Studentai, turintys šeimas lengvatinėmis sąlygomis gauna būsto ir studijų paskolas* (91,9 %). Galima teigti, kad studentams svarbu, kad būtų sudarytos galimybės derinti studijų ir šeimos poreikius.

2.3.3. Šiaulių universiteto darbuotojų ir studentų nuostatos šeimai palankaus universiteto atžvilgiu

Vienas iš tyrimo uždavinių buvo ištirti, kiek universitete sudarytos šeimos palankios sąlygos turėtų įtakos respondentams dėl sprendimų, susijusių su tolimesniais gyvenimo planais, priėmimo.

7 lentelė

Universiteto darbuotojų ir studentų nuostatos į šeimas palankų universitetą

Sprendimams dėl:	Šeimos palankios sąlygos universitete							
	neturėtų jokios įtakos (%)		turėtų dalinę įtaką (%)		turėtų didelę įtaką (%)		neatsakė (%)	
	Darbuotojai (N=74)	Studentai (N=37)	Darbuotojai (N=74)	Studentai (N=37)	Darbuotojai (N=74)	Studentai (N=37)	Darbuotojai (N=74)	Studentai (N=37)
Darbo/studijų vietos pakeitimo (paliekant ŠU)	37,8	46,0	36,5	37,8	24,3	16,2	1,4	-
Šeimos sukūrimo	64,9	56,8	20,3	32,4	12,2	8,1	2,6	2,7
Šeimos pagausėjimo	51,4	56,8	29,7	32,4	18,9	10,8	-	-
Karjeros planavimo	17,6	13,5	50,0	54,1	32,4	32,4	-	-
Papildomo darbo paieškos	24,3	13,5	55,4	59,5	20,3	27,0	-	-

Tyrimo rezultatų analizė (7 lentelė) parodė, kad jei universitete būtų šeimos palankios sąlygos darbo/studijų vietos pakeitimas darbuotojams turėtų reikšmės, akcentuoja 60,8% respondentų. Studentams nėra taip svarbu ar universitetas palankus šeimai, studijų vietos jie nekeistų, tai teigia 46 % studentų. Pažymėtina, kad tiek daugumai darbuotojų (64,9%), tiek studentų (56,8%) neturėtų jokios įtakos dėl šeimos sukūrimo ar šeimos pagausėjimo, jei universitetas būtų šeimai palanki organizacija.

Duomenų analizė atskleidė, kad 75,7% darbuotojams ir 86,5% studentams turėtų įtakos dėl papildomo darbo paieškos, jei universitete būtų palankios sąlygos šeimai. Remiantis gautais rezultatais galima teigti, kad svarbiausias kriterijus respondentams yra karjeros planavimas. Sprendimams dėl karjeros planavimo turėtų įtakos net 82,4% darbuotojams, 86,5% – studentams. Apibendrinat galima teigti, kad tiek darbuotojams, tiek studentams yra svarbi karjeros siekimo galimybė. Jeigu bus sudarytos tam sąlygos ir galimybės tai tiek darbuotojui/studentui, tiek jo šeimos nariams bus moralinis ar materialinis paskatinimas.

IŠVADOS

Apibendrinant mokslinės literatūros analizę, galima teigti, kad organizacinė kultūros samprata yra ganėtinai plati. Ji suvokiama kaip diversifikuotas, turintis didelę įvairovę reiškinyms ir darantis lemiamą įtaką organizacijos veiklai bei darbinio gyvenimo kokybei. Organizacinę kultūrą apibrėžia bendrosios vertybės, požiūriai, įsitikinimai, simboliai, kurie lemia organizacijoje vykstančius procesus.

Atliktų *kokybinio tipo pusiau standartizuotos* apklausos (interviu) (*analizės tinklelis buvo sudarytas iš penkių diagnostinių bloku: Studijų/darbo laiko ir vietos lankstumas, Papildomos paslaugos, Erdvių pritaikomumas, Finansinės naudos ir Organizaciniai savitumai*) ir *kiekybinio tipo* apklausos (*anketinė apklausa Šiaulių universiteto darbuotojams – 24 teiginiai, studentams – 28 teiginiai*) tyrimo rezultatai parodė, kad šeimos ir darbo vaidmenų derinimas yra aktualizuojamas tik pačių vaikus auginančių universiteto narių ir keletu vadovaujančių asmenų. Šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo klausimas universiteto nariams nevienodai aktualus ir vyksta labiau neformaliu keliu. Yra atvejų, kai, neformaliai, tarpusavio susitarimu, darbo ir šeimos vaidmenų derinimo klausimai yra sprendžiami sėkmingai, kai patenkinami tiek darbo, tiek ir šeimos interesai, tačiau daugelis sprendimų priklauso nuo situacijų, aplinkybių bei tarpusavio santykių su vadovais.

Empirinių tyrimų rezultatai parodė, kad tyrimo hipotezės pasitvirtino iš dalies:

1. Diagnostinio bloko *Studijų/darbo laiko ir vietos lankstumas* rezultatų analizė parodė, kad reguliuoti darbo/studijų laiką galima, tačiau respondantai pilnai nerealizuoja šios galimybės. Universitete tai nėra deklaruojama dokumentuose. Suderinimas tarp skubių darbo ir šeimos poreikių yra grįstas abipusiu neformaliu susitarimu su padalinio vadovu, todėl tokie santykiai dažnai yra grįsti emociškai, potencialiai yra pažeidžiami. Galima teigti, kad universiteto darbuotojai ir studentai turi galimybę dirbti /studijuoti namuose. Tai priklauso nuo jų pačių pasiruošimo ir kompetencijos.
2. Diagnostinio bloko *Papildomos paslaugos* tyrimo duomenys atskleidė, jog beveik visi kriterijai, kurie priskiriami prie šio bloko yra nevykdomi arba pilnai neišnaudojami. Sveikatos medicinos punktas universitete yra, tačiau tiek darbuotojai, tiek studentai nežino, net kokias atlieka funkcijas, tikėtina, kad ir nesinaudoja jo paslaugomis. Laisvalaikio organizavimas universitete buvo labiausiai akcentuojama ir vertinama kaip didelių galimybių derinant darbuotojų šeimos ir darbo vaidmenis sritis. Tyrimo duomenys parodė, kad daugiau galimybių naudotis įvairiomis universitete siūlomomis laisvalaikio formomis turi darbuotojai nei studentai.

3. Atlikus diagnostinio bloko tyrimo duomenų *Erdvių pritaikomumas* analizę, nustatyta, kad universiteto nariai (tiek studentai, tiek darbuotojai) aktualizuoja patalpų, skirtų vaikams, kurių motinos ir tėvai dirba ar studijuoja universitete, patalpų skirtų kūdikius auginančioms motinoms, kur jos galėtų pasirūpinti higieniniais kūdikio poreikiais, būtinumą. Šiuo metu tokias patalpas turi tik vienas fakultetas iš aštuonių. Tas faktas, kad daugiau nei 80 % respondentų akcentuoja jog bendrabučiai visiškai nepritaikyti gyventi studentams, turintiems vaikų, atskleidžia, kad universiteto studentų šeimų buitinės sąlygos yra paliekamos likimo valiai.
4. Diagnostinio bloko *Finansinės naudos* tyrimo analizės rezultatai parodė, kad daugiau ar mažiau įvairios finansinės galimybės (pvz., dekretinių atostogų apmokėjimas, papildomos pašalpos vaikui gimus, galimybė pasiimti paskolą iš banko butui, lengvatinės studijų paskolos, ir t.t.) yra reglamentuojamos įvairiais dokumentais (LR Darbo kodeksas, Šiaulių universiteto Kolektyvinė sutartis, Šiaulių universiteto Studijų nuostatai ir kt.). Tačiau informacijos stoka, neleidžia jomis pasinaudoti studentams, tai pažymėjo net 90 % respondentų.
5. Tyrimo diagnostinio bloko *Organizaciniai savitumai* rezultatų analizė leidžia teigti, kad Šiaulių universitete kokybės vadybos sistemos lygių galimybių aspektu nėra. Pastebimi etikos pažeidimai lyčių bendravimo aspektu. Respondentai dažnai jaučia stresą darbe/studijose ir akcentuoja, kad reikalingos psichologo konsultacijos. Universiteto Kolektyvinėje sutartyje yra rašoma apie kvalifikacijos kėlimo galimybes ir moralinį bei materialinį paskatinimą (pvz., paaukštinimas pareigose, atlygio peržiūrėjimas), tačiau gauti tyrimo duomenys parodė, darbuotojų kvalifikacijos kėlimas iš esmės yra jų pačių reikalas ir nėra vertinamas.
6. Tyrimo rezultatų analizė parodė, kad jei Šiaulių universitete būtų sudarytos šeimai palankios sąlygos, tai turėtų reikšmės darbuotojų ir studentų priimamiems sprendimams tik dėl karjeros ir kvalifikacijos kėlimo, tai akcentuoja 84 % respondentų.
7. Tyrimas atskleidė, kad Šiaulių universitetas turi nemažai ir palankios šeimai organizacijos bruožų (pvz., lankstūs darbo/studijų grafikai, nuotolinis darbas, įvairaus tipo atostogos, vaikų priežiūros kambariai, laisvalaikio praleidimo galimybės ir t.t.). Kai kurių vadovų lankstus ir humaniškas požiūris, leidžia teigti, kad darbuotojai/ studentai universitete patiria realių situacijų, kur suderinami darbo ir šeimos poreikiai, vaidmenys ir lūkesčiai.

REKOMENDACIJOS

Darbe suformuluotų teorinių argumentų ir empiriniu būdu gautų rezultatų pagrindu galima pateikti šias pagrindines šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo rekomendacijas, kaip vienas iš palankaus universiteto kūrimo veiksmų.

1. Tyrimas parodė, kad vykdant universitete palankios šeimai organizacijos įgyvendinimą vienas iš svarbiausių veiksnių yra įvairaus lygmens universiteto vadovujančių asmenų nuostatų, įsitikinimų keitimas. Siekiant užtikrinti vienodas abiejų lyčių šeimos ir profesinių vaidmenų dalyvavimo galimybes, reiktų keisti egzistuojančias nuostatas bei stereotipus. Tai galima pasiekti tobulinant vadovujančias pareigas užimančių asmenų profesinę kompetenciją.
2. Siūloma praplėsti darbuotojų/studentų laisvalaikio organizavimo veiklą. Laisvalaikio organizavimas (remiantis gautais tyrimo rezultatais) yra vienas iš svarbiausių šeimos ir darbo vaidmenų derinimo resursas. Laisvalaikio organizavimas universiteto dėstytojų ir darbuotojų šeimoms, integruojant ir studentų šeimas, yra ta konkreti veiklos forma, kur bene labiausiai galėtų būti išreiškiamas organizacijos rūpestis dėl darbuotojo darbo ir šeimos darnos. Poilsinės ar pažintinės ekskursijos ir išvykos, poilsio stovyklos vaikams ir šeimoms, poilsio bazių panaudojimas – šios ir kitos priemonės sukuria bendruomeniškumo situacijas, kurios stiprina darbuotojo pasitikėjimą organizacija, pripažinimo pojūtį.
3. Universitete būtina steigti vaikų priežiūros bei motinos ir vaiko erdves, patalpas. Tokios patalpos turėtų būti kiekvienuose rūmuose (o ne viename fakultete, kaip yra šiuo metu) ir visuose bendrabučiuose, kadangi negali taip būti, kad motina ar tėvas mokosi/dirba vienuose rūmuose, o vaiką priežiūrai palieka kituose rūmuose. Vaikų priežiūros kambariai turėtų būti įrengti kaip žaidimų patalpos, kur vaikai ne tik galėtų laisvai, suaugusiųjų stebimi, žaisti, tačiau ir užsiimti edukacine veikla. Aktualus ir bendrabučių kambarių pritaikymas šeimoms. Bendrabučiuose reikėtų įrengti bent keletą nedidelių, bet vaiko auginimui palankių kambarių, kuriuose būtų voryklė, skalbimo mašina, tinkamos sanitarinės sąlygos.
4. Vykdyti informacijos apie universiteto siūlomas galimybes (pvz., finansinės naudos, papildomos paslaugos ir t.t.) sklaidą. Reikėtų išplėtoti informacijos sklaidą ne tik apie vykdomą studijų procesą, bet ir apie teikiamas socialines garantijas.
5. Aktyvinti universiteto profsąjungos veiklą, nes tai yra labai potencialus universiteto kaip šeimai palankios organizacijos resursas. Akivaizdu, kad šiandien šis resursas dar nėra pilnai išnaudotas, todėl būtina universiteto administracijai ir profsąjungai kartu koreguoti kolektyvinę sutartį (ar kitus lokalinius dokumentus) taip, kad kuo daugiau šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo aspektų būtų reglamentuota.

DISKUSIJA

Empiriniu tyrimu Šiaulių universiteto šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo situacijos analizė, atlikta panaudojus tyrimo metodų trianguliacijos principą t.y. taikant kokybinio, kiekybinio tyrimo bei dokumentų analizės metodus. Kokybinio tyrimo duomenų apdorojimui pasirinktas narrative metodas, kiekybinio tyrimo duomenys analizuoti naudojant Wilcoxon'o testą. Kiekybinis tyrimas (sudarytas remiantis kokybinio tipo klausimynu) buvo atliktas praėjus metams po kokybinio tyrimo. Buvo siekta sužinoti, ar įvyko pokyčiai Šiaulių universitete šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo situacijoje. Tyrimo metu iškeltos hipotezės pasitvirtino iš dalies.

Pasitvirtino, S. Lilley (2004) išsakytos mintys, kad svarbiausias veiksnys, veikiantis šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo balansą, atsiskleidžia įmonės organizacinėje kultūroje. Autorė studijų/darbo laiką ir vietą laiko vienu iš esminių šeimos ir profesinių derinimo veiksnių, o gauti tyrimo duomenys parodė, šeimos ir darbo vaidmenų derinimas vyksta labiau neformaliu keliu, daugelis sprendimų priklauso nuo situacijų, aplinkybių bei tarpusavio santykių su vadovais. Galima daryti prielaidą apie tai, kad būtina inicijuoti diskusiją apie Šiaulių universiteto organizacinę kultūrą.

Tyrimas buvo atliekamas tarp Šiaulių universiteto bendruomenės narių ir negatyvi kai kurių (atliekant apklausas) vadovų pozicija rodo, kad universiteto vadovams (fakultetų dekanams, skyrių vadovams) šeimos ir profesinių vaidmenų derinimas yra svetima, tolima realybe, o įvairūs numatomi būsimi pokyčiai iššaukia nenorą (baime) keistis. Neišnaudotos galimybės dėl vadovaujančių asmenų neigiamo požiūrio neleido visybiškai įvertinti šeimos ir profesinių vaidmenų derinimą universitete.

Atsižvelgiant į šio mokslinio darbo išvadas, svarbus šio darbo tęstinumas praktine prasme. Darbas turi būti tęsiamas pereinat nuo situacijos analizės prie konkrečių veiklų vykdymo (dėl laiko ir žmogiškųjų išteklių ribotumo į vieną tyrimą neįmanoma sudėti universiteto kaip šeimos ir profesinių vaidmenų derinimo situacijos ir numatomų veiklų tyrimo analizės). Ateityje būtų tikslinga atlikti nestandartizuotas apklausas, atvejo studijas, siekiant iširti ar vykdomos veiklos pasiteisina.

Literatūra

1. Aidis, R. (1999). Moteris ir verslas Lietuvoje. *Feminizmas, visuomenė, kultūra*. Straipsnių rinktinė. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
2. American Association of University Professors. [žiūrėta 2005-04-15] Prieiga per internetą: <http://www.aaup.org/>
3. Australian Catholic University tinklapis. [žiūrėta 2005-04-15]. Prieiga per internetą: <http://www.acu.edu.au/>
4. Bakanauskienė, I. (2004). *Vadybiniai sprendimai*. Kaunas, VDU leidykla.
5. Becoming More Family-Friendly: Narratives from Eight Saskatchewan Workplaces (2001). *Work and Family Unit Saskatchewan Labour. Saskatchewan Women's Secretariat*. [žiūrėta 2005-04-15] Prieiga per internetą: <http://www.workandfamilybalance.com/publications.htm>
6. Berg, P., Kalleberg A.L., Appelbaum E. (2003) Balancing Work and Family: The Role of High-Commitment Environments. *Industrial Relations Vol.42, No. 2*.
7. Bitinas, B. (1998). *Ugdymo tyrimų metodologija*. Vilnius, Jošara
8. Bridges, D. (2004). Influence of higher education on regional development. *Socialiniai mokslai*. Nr. 2 (44), p. 7-16.
9. Crapo, R. H. (1993). *Cultural Anthropology: understanding Ourselves and Others*. 3 rd. Editon. The Dushkin Publishing Group, Inc., p. 197-198.
10. Curtis.J.W. Balancing Work and Family for Faculty: Why It's Important. *Academe online*, 2004. [žiūrėta 2005-04-14]. Prieiga per internetą: <http://www.aaup.org/publications/Academe/index.htm>
11. Čepaitienė, R. (2004). Feminizmas ir visuomenė Lietuvoje. *Kultūros barai*. V., p.19-24.
12. Darbo vertybė individo gyvenime.(1999). *Sociumas* [Internete].[žiūrėta 2005-06-21]. Prieiga per internetą: <http://www.sociumas.lt>
13. Darbo vertybė individui. [žiūrėta 2005-08-17]. Prieiga per internetą: <http://www.Sociumas.lt/>
14. De Beauvoir S. (1996). *Antroji lytis*. Vilnius: Pradai.
15. Degutis, M. (1999). *Socialinių tyrimų metodologija*. Kaunas, Naujasis lankas.
16. Europos Sąjungos Tarybos direktyva (1996). Bendras susitarimas dėl tėvystės atostogų. 96/34 EEB
17. Evans,M. (2001). Firms contribution to the reconciliation between work and family life. *Organisation for Economic Cooperation and Development*. [žiūrėta 2005 04] Prieiga per internetą: <http://www.oecd.org/home/>
18. Family friendly ideas for small business (2003) *NSW Department of Industrial Relations*. [žiūrėta 2005-04-14] Prieiga per internetą: <http://www.industrialrelations.nsw.gov.au/about/psu/index.html>
19. Family friendly policies. Partnership information network. [žiūrėta 2005-04-14] Prieiga per internetą: <http://www.show.scot.nhs.uk/spf/PIN%20Consultation%20Docs/FamilyFriendly.PDF>
20. Furnham, A. (1998). *The psychology of behaviour at work*. University College London, p. 722.
21. Fusulier B., McKee L., Mauthner N. (2003) Family-Friendly Policies in a Voluntary Organisation: between constraint, strategy and culture. [žiūrėta 2005-04-14] Prieiga per internetą: <http://www.sase.org/conf2003/papers/fusulier-mckee-mauthner.pdf>
22. Garalis, A. (2005). Organizacijos kultūra ir vadovas / Lietuvos katalikų mokslo akademijos suvažiavimo darbai. T. 19, Vilnius, p. 865-882.
23. Garcia, Kimberly (1999). Office Sweet Office: Quality-of-life issues matter to family-friendly companies. *Hispanic*, Jan/Feb 1999, p. 24. [žiūrėta 2005 04] Prieiga per internetą: www.proquest.com
24. Ginevičius, R., Sūdžus, V. (2005). *Organizacijų teorija*. Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universiteto leidykla „Technika“.
25. Gray M., Tudball J. (2002) Family-Friendly work practices. Differences within and between workplaces. Research report No. 7. *Australian Institute of Family Studies*.
26. Gruodis, K. (1995). *Feminizmo ekskursai*. Vilnius: Pradai.
27. Guščinskienė, J. (1999). *Organizacijų sociologija*. Kaunas: Technologija.
28. Guščinskienė, J. (2004). *Taikomoji sociologija*. Kaunas: Technologija.
29. Hollenshead C., Smith G. (2004). Developing and Implementing Work-Family Policines for Faculty. *Academe online*. [žiūrėta 2005-04-14]. Prieiga per internetą: <http://www.aaup.org/publications/Academe/index.htm>.
30. Jucevičienė, P. (1996). *Organizacijos elgsena*. Kauno technologijos universitetas, Kaunas.
31. Jucevičienė, P., Poškienė, A., Kudirkaitė, L., Damanskas, N. (2000). *Universiteto kultūra ir jos tyrimas*. Kaunas: Technologija.

32. Jucevičius, R. (1998). *Strateginis organizacijų vystymas*. Vilnius: Pasaulio lietuvių kultūros, mokslo ir švietimo centras.
33. Kanopienė, V. (1998). Moterų padėtis darbo rinkoje. [žiūrėta 2005 – 12 – 04]. Prieiga per internetą: <http://www.lygus.lt>.
34. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir tyrimai*. Kaunas: Judex.
35. Kasiulis, J., Barvydienė, V. (2003). *Vadovavimo psichologija*. Kaunas: Technologija.
36. Kučinskienė, R. (2003). Geradarystė atsilygina geradaryste. Į šeimą orientuota organizacijos politika. *Vadovo pasaulis*. Vilnius: UAB Pačiomis. Nr. 5, p. 26-29.
37. Lewis, S (1997). Family friendly policies. Organisational culture change or playing around at the margins? *Gender, Work and Organisation*, Vol 4, No 1, p. 13-23.
38. Lietuvos statistikos departamento metraštis (2005). [žiūrėta 2005-11-03]. Prieiga per internetą: <http://www.std.lt/lt>
39. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (2000). Nr. IX-110.
40. Lileikienė, A., Šaparnis, G., Tamošiūnas, T. (2004). *Magistro darbo rengimo metodika*. VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.
41. Lilley S. Whose role is it anyway? Implementing family friendly workplace practices in New Zealand. *Canterbury* [žiūrėta 2005-04-14]. Prieiga per internetą: <http://www.ssrc.canterbury.ac.nz/research/reframing/care/whoseroles.html>
42. Lyčių lygių galimybių integravimo vadovas. Equal [žiūrėta 2005-09-21]. Prieiga per internetą: http://www.equal.lt/docs/Lyciu_lygiu_galimybiu_integravimo_vadovas.doc
43. LR Aukštojo mokslo įstatymas 2000 Nr. VIII-1586. [žiūrėta 2005 – 07 – 04] Prieiga per internetą: <http://www.mokslas.lt>.
44. LR Darbo kodeksas (2003). Valstybės žinios Nr. 64-2569.
45. LR Konstitucija (1992). Valstybės žinios Nr. 33-1014.
46. LR Lygių galimybių įstatymas (2003). Nr. IX-1826.
47. LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (1998). Valstybės žinios Nr. 112-3100.
48. LR Užimtumo įstatymas (1991). Valstybės žinios Nr. 2-25.
49. LRV nutarimas Nr. 712 2003 m. birželio 3 d. „Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programos patvirtinimo“.
50. Luobikienė, I. (2002). *Sociologinių tyrimų metodika*. Kaunas: Technologija.
51. Mason M.A., Stacy A., Goulden M., Hoffman C., Frasch K. Faculty Family Friendly Edge (2005). *University of California*. [žiūrėta 2005 04] Prieiga per internetą: <http://ucfamilyedge.berkeley.edu/>
52. Merkys, G. (1999). Pedagoginio tyrimo metodologijos pradmenys. Šiauliai: Šiaulių pedagoginis institutas.
53. Organizacijos kultūra. [žiūrėta 2005-08-20]. Prieiga per internetą http://www.karjeroscentras.lt/lt.php/idomu/straipsniai/organizacijos_kultura/390526.ll >
54. Paulauskaitė, N., Vanagas, P. (1998). *Organizacijos kultūros tyrimas įgyvendinant visuotinės kokybės vadybą*. Kaunas: Technologija.
55. Pylkkanen E., Smith N. Career Interruptions due to Parental Leave: a Comparative Study of Denmark and Sweden (2003). *Organisation for Economic Cooperation and Development*. [žiūrėta 2005-04-16] Prieiga per internetą: <http://circ.web.ca/policy/polstudies/int/careerSWDK.html>
56. Poe A.C.(2002) Family Friendly University. HR Magazine. [žiūrėta 2005-04-16] Prieiga per internetą: http://worklifebalance.ucdavis.edu/news/0502_HRMag_Family-Friendly_University.pdf
57. Purvaneckas, A., Purvaneckienė, G. (2001). *Moteris Lietuvos visuomenėje*. Palyginamoji tyrimų analizė. Vilnius.
58. Purvaneckienė, G. (2005). Darbo ir šeimos pareigų derinimas. [žiūrėta 2005-04-16] Prieiga per internetą: <http://www.lygus.lt/23/kalendarius.php?id=12>
59. Quinn K., Lange S.E., Olswang S.G. Family-Friendly Policines and the Research University. *Academe online*, 2004. [žiūrėta 2005-04-15]. Prieiga per internetą: <http://www.aaup.org/publications/Academe/index.htm>
60. Reigardienė, J., Tereškinas, A., Zdanavičius A. (2004). Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje: naujų lyčių lygybės strategijų paieška / *Tyrimo ataskaita*. Vilnius.
61. Robbins, S.P. (2003). *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
62. Rupšienė, L. (2001). *Šeimotyros įvadas*. Klaipėdos universiteto leidykla.
63. Ruškus, J. (2005). Ar Šiaulių universitetas yra/gali/ turi būti šeimai palanki organizacija? Mokslo kultūros, meno ir technologijų parkas. Nr.31, 2005m. rugpjūčio 26 d.
64. Sakalas, A. (2003). *Personalo vadyba*. Vilnius: Margi raštai.

65. Samalavičius, A. (2003). *Universiteto idėja ir akademinė industrija*. Vilnius: Kultūros barai.
66. Seilius, A. (1998). *Organizacijų tobulinimo vadyba*. Klaipėdos universiteto leidykla, Klaipėda.
67. Siparienė, U. (2005). Ar darbas ir šeima suderinami? *Moters pasaulis*. [žiūrėta 2005 – 08 – 20] Prieiga per internetą: < <http://www.lygus.lt> >.
68. Ślęczka, K. (2005). *Feminizmas*. Kaunas: Mintis.
69. Stankevičienė, J. (2004). *Vartotojų elgsenos ypatumai Lietuvoje: vartojimo prekių kontekstas. Daktaro disertacija*. Kauno technologijos universitetas, Kaunas.
70. Stoner, J., Freeman, E., Gilbert, D. (1999). *Vadyba*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
71. Sullivan, Hollenshead, C., Smith, G. (2004). [žiūrėta 2005 04]. Prieiga per internetą: <http://www.aaup.org/publications/Academe/index.htm>
72. Śalčius, A. (1998). *Organizacijos valdymo pagrindai*. Kaunas, Naujasis lankas.
73. Śaparnis, G. (2000). Kokybinių ir kiekybinių metodų derinimas, organizuojant mokyklos vadybą nestandartizuotu atviro tipo klausimynu. Socialinių mokslų (edukologija) daktaro disertacija. Šiaulių universitetas.
74. Śeimos planeta-Śeimai palanki organizacija (2004). [žiūrėta 2005-08-16]. Prieiga per internetą: <<http://family-friendly-university.su.lt>>
75. Šiaulių universiteto darbuotojų etikos kodeksas (2004). VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
76. Šiaulių universiteto kolektyvinė sutartis (2004). VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
77. Šiaulių universiteto statutas (2004). VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
78. Šiaulių universiteto studijų nuostatai (2004). VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
79. Šiaulių universiteto tarnybų ir skyrių nuostatai.
80. Šiaulių universiteto vidaus tvarkos taisyklės (2001). VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
81. Śimanskienė, L. (2001). Vertybių įtaka organizacinės kultūros formavimui. *Organizacijų vadyba: Sisteminiai tyrimai*, 18, p. 113-124.
82. Śimanskienė, L. (2002). Organizacinės kultūros diagnostavimo problemos. *Organizacijų vadyba: Sisteminiai tyrimai*, 24, p. 171-183.
83. Śimanskienė, L. (2002). *Organizacinės kultūros formavimas*. Klaipėdos universiteto leidykla, Klaipėda.
84. Tarptautinių žodžių žodynas (2001). Ats. red. A. Kinderys . Vilnius: Alma litera.
85. Tidikis, R. (2003). *Mokslinių tyrimų metodologija*. Vilnius: LTU.
86. University named leader in providing family support. *Chicago Chronicle* Nov. 7, 1996 Vol. 16, No.5 [žiūrėta 2005-04-16]. Prieiga per internetą: <<http://chronicle.uchicago.edu/961107/family.shtml>>
87. University of California tinklapis [žiūrėta 2005-04-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.ucop.edu/acadadv/family/welcome.html>>
88. Valackienė, A. (2002). Moterų stresai darbo aplinkoje: jų identifikavimas socialinių tinklų ir asmenybės saviraiškos aspektu. *Organizacijų vadyba: Sisteminiai tyrimai*, 21, p. 223-236.
89. Vasiliauskas, A. (2004). Strateginis valdymas. Kaunas: Technologija.
90. Vyrų ir lyčių lygybė: Šiaurės šalių patirtis. / Ats. red. Reigardienė J. [žiūrėta 2005-12-12]. Prieiga per internetą: <http://www.dadcomehome.org/downloads/structure//arvyraisugebes>
91. Woodas, J., D. (1998). Kultūra dar ne viskas. *Verslo žinios: Efektyvi vadyba*.
92. Work and Family Unit Saskatchewan Labour [žiūrėta 2005-04-16]. Prieiga per internetą: <<http://www.workandfamilybalance.com/publication.ktm>>
93. Zakarevičius, P. (2004). Organizacijos kultūra kaip pokyčių priežastis ir pasekmės. *Organizacijų vadyba: Sisteminiai tyrimai*, 30, p. 201-209.
94. Zakarevičius, P., Kvedaravičius, J., Augustauskas, T. (2004). *Organizacijų vystymosi paradigma*. Kaunas, VDU.
95. Zavadskas, E. K., Valiulis, A.V. (2001). Universitetas plėtros ir tobulėjimo kely. Vilnius „Technika“.
96. Želvys, R. (2003). *Śvietimo organizacijų vadyba*. Vilniaus universiteto leidykla.
97. Котлер, Ф. (1999). *Маркетинг. Мегнеджмен*. Санкт-Петербург.

¹ (9.1.2.) punktas..... universiteto studentai ir klausytojai turi teisę Pasirinkti studijų programą, dėstytoją (kai tą patį dalyką dėsto keli dėstytojai), studijuoti pagal individualiąsias studijų programas, pasirinkti kitų studijų modulius bei įgyti gretutines kvalifikacijas.

² ŠU Vidaus taisyklės. 3 str. 22 punkte teigiama, kad ne visą darbo dieną ar ne visą darbo savaitę turi teisę dirbti: nėščios moterys; motinos turinčios vaikų iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 16 metų; tėvas, vienas auginantis vaiką iki 14 metų; globėjas, auginantis vaiką iki 14 metų; neįgalus asmuo; asmuo slaugantis sergantį šeimos narį ir pateikęs medicinos išvadą.

³ DK 182 straipsnyje yra numatyta, kad kūrybinės atostogos suteikiamos disertacijai užbaigti, vadovėliams rašyti ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Kūrybinių atostogų trukmę, suteikimo ir apmokėjimo tvarką reglamentuoja įstatymai, darbo ir kolektyvinė sutartis. ŠU kolektyvinėje sutartyje 4 str. „Kvalifikacijos kėlimas“ Universiteto dėstytojams kas 5 metai ne ilgesniam kaip metų laikotarpiui gali būti konkurso tvarka suteikiamos kūrybinės atostogos disertacijai užbaigti, vadovėliams ar monografijoms rašyti, moksliniams tyrimams atlikti bei savo mokslinei ir profesinei kvalifikacijai kelti. Per šį laikotarpį dėstytojui paliekama darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis.

⁴ ŠU Studijų nuostatuose numatyta, kad: punktas 1.5.1. Dieninėse studijose teoriniai ir praktiniai dalykai išdėstomi auditorijose bei laboratorijose dienos metu; 3.1.5.2. Vakarinėse studijose teoriniai ir praktiniai dalykai išdėstomi auditorijose bei laboratorijose vakarais po darbo; 3.1.5.3. Neakivaizdinėse studijose teoriniai ir praktiniai dalykai studijuojami daugiau savarankiškai.

⁵ ŠU Studijų nuostatų 7.6. punktas numato, kad pažangus nuosekliųjų studijų studentas, doktorantas, negalintis tęsti studijų dėl ligos, nėštumo, kūdikio priežiūros arba kitos svarbios priežasties, turi teisę ne ilgiau kaip vieniems metams ir ne daugiau kaip du kartus per visą studijų laikotarpį pertraukti studijas ir po to jas atnaujinti. Studijų pertraukimo laikotarpiu studentui, pateikus atitinkamus dokumentus, suteikiamos akademinės atostogos, kurios dekanu teikimu įforminamos rektoriaus įsakymu, nurodant studijų nutraukimo priežastį ir akademinį atostogų trukmę.

⁶ ...egzaminų sesijos tvarkaraščiai sudaromi atsižvelgiant į studentų ir dėstytojų pageidavimus ir paskelbiami ne vėliau kaip prieš 2savaites iki sesijos pradžios bei Aukštojo mokslo įstatyme 45 str. 6 skirsnyje (aukštosios mokyklos gali sudaryti sąlygas studentui studijuoti pagal individualią studijų programą, sudarytą aukštosios mokyklos nustatyta tvarka).

⁷ Darbo kodekso 169 str. „Kasmetinių atostogų suteikimo tvarka

Darbo kodekso 181 str. „Mokymosi atostogos“

⁸ <http://www.su.lt/administracija/ukio tarnyba/medicinos punktas>

⁹ www.balsiai.lt

¹⁰ LR ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. 5 straipsnis „Ligos, motinystės ir motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpos“ numato, kad motinystės ir motinystės (tėvystės) pašalpos skiriamos turintiems teisę jas gauti apdraustiesiems asmenims šiais atvejais: 1) motinystės - moterims nėštumo ir gimdymo atostogų metu; 2) motinystės (tėvystės) - apdraustajam asmeniui vaiko priežiūros atostogų, iki vaikui sukaks vieneri metai, laiku.

¹¹ <http://www.su.lt/visuomenines organizacijos/profesine sajunga>

¹² ŠU profsąjunga numato tokias pašalpas: a) mirties, ligos, nelaimės, vaikų gydymo atvejais - iki 500 Lt; b) sanatoriniam gydymui, vaikų poilsiui - iki 200 Lt; c) mokslinėms konferencijoms - iki 100 Lt. d) vaikui gimus – 300 Lt. 2. Paskoloms - po 200 Lt 3 mėnesiams.

¹³ 1. Švietimo ir mokslo įstaigos privalo užtikrinti moterims ir vyrams vienodas sąlygas:

- 1) priimant į profesinio mokymo įstaigas, aukštesniąsias, aukštąsias mokyklas ir kvalifikacijos kėlimo kursus;
- 2) skiriant stipendijas bei teikiant kreditus studijoms;
- 3) parenkant mokymo programas;
- 4) vertinant žinias.

2. Švietimo ir mokslo įstaigos pagal kompetenciją privalo užtikrinti, kad mokymo programose ir vadovėliuose nebūtų moterų ir vyrų diskriminavimo propagavimo.

¹⁴ Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į asmens amžių, lytinę orientaciją, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją ar išitikinimus, privalo:

- 1) priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus įsidarbinimo sąlygoms, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 3 dalies 1, 2, 3, 4 ir 5 punktuose numatytus atvejus;
- 2) sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti sudėtingesnio profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo patirtį, taip pat teikti vienodas lengvatas;

-
- 3) naudoti vienodus darbo ir vykdomos valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus;
 - 4) naudoti vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos vertinimo kriterijus;
 - 5) už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;
 - 6) imtis priemonių, kad darbuotojas, valstybės tarnautojas nepatirtų priekabiavimo;
 - 7) imtis priemonių, kad darbuotojas, valstybės tarnautojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo;
 - 8) imtis priemonių, kad darbuotojas, tarnautojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių;
 - 9) imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.