

TĖVYSTĖ IR MOTINYSTĖ AUKŠTOJO MOKSLO INSTITUCIJOSE: NELYGYBĖS FORMAVIMASIS SIEKIANČI KARJEROS

AGOTA GIEDRĖ RAIŠIENĖ¹, SIGITA JURAVIČIŪTĖ², AUŠRINĖ GREIČIŪTĖ-SOLOVEJĖ³, VIOLETA RAPUANO⁴

Mykolo Romerio universitetas (Lietuva)

ANOTACIJA

Akademinei karjera grindžiama aukšto produktyvumo lygio, profesinio mobilumo ir nuolatinio pasiekiamumo lūkesčiais, todėl tėvystė ir motinystė akademinėje aplinkoje tampa aktualiu darbo organizavimo ir karjeros galimybių klausimu. Straipsnio tikslas – atskleisti nevienodų karjeros galimybių akademinėse organizacijose vaikų turintiems darbuotojams prielaidas. Tyrimas grindžiamas kokybiniu interpretaciniu dizainu, duomenys rinkti pusiau struktūruotu interviu. Tyrimas išryškino tris tarpusavyje susijusius procesus, kuriems vykstant akademinėje aplinkoje formuojasi nevienodos karjeros galimybės. Tai – profesinių reikalavimų persikėlimas už formaliai apibrėžto darbo laiko ribų, sąlygiškai taikomas ir nevienodai prieinamas lankstumas bei šių procesų poveikis darbuotojų profesiniam tempui, įsitraukimui ir karjeros sprendimams. Nustatyta, kad darbuotojų patirtys skiriasi ir tai priklauso nuo lyties, karjeros etapo bei turimų paramos išteklių. Straipsnyje parodoma, kaip kasdienės akademinio darbo praktikos tampa karjeros galimybių nelygybės formavimosi prielaida.

RAKTAŽODŽIAI: *tėvystė, motinystė, akademinė karjera, karjeros nelygybė, aukštasis mokslas.*

ABSTRACT

Academic careers are based on expectations of high productivity, professional mobility and constant availability, therefore parenthood and motherhood in the academic environment become a relevant issue of work organization and career opportunities. The aim of the article is to reveal the preconditions for unequal career opportunities for employees with children in academic organizations. The study is based on a qualitative interpretative design, and data were collected through semi-structured interviews. The study highlighted three interrelated processes that take place in the academic environment, which form unequal career opportunities. These are the transfer of professional requirements outside the formally defined working hours, conditionally applied and unequally accessible flexibility, and the impact of these processes on employees professional pace, engagement and career decisions. It has been established that employees' experiences differ and this depends on gender, career stage and available support resources. The article shows how everyday academic work practices become a prerequisite for the formation of unequal career opportunities.

KEYWORDS: *fatherhood, motherhood, academic career, career inequality, higher education.*

JEL KLASIFIKACIJA: J24, J16, J22, I23, M12.

DOI: <https://doi.org/10.15181/rfds.v49i2.2817>

¹ Agota Giedrė Raišienė – profesorė, Mykolo Romerio universitetas
Moksliniai interesai: organizacijų vadyba ir lyderystė; žmonių išteklių valdymas; darbuotojų įtrauktis; nuotolinis darbas;
organizacinė komunikacija

El. paštas: agotar@mruni.eu

² Sigita Juravičiūtė – Mykolo Romerio universiteto Socialinės įtraukties ir lyderystės tyrimų laboratorijos tyrėja

Moksliniai interesai: karjera ir lyderystė; interseksionalumas; lyčių lygybė; aukštasis mokslas

El. paštas: sigita.juraviciute@mruni.eu

³ Aušrinė Greičiūtė-Solovejė – doktorantė, Mykolo Romerio universitetas

Moksliniai interesai: organizacijų vidaus rinkodara, organizacijų reputacija; aukštasis mokslas

El. paštas: ausrine.greiciute@mruni.eu

⁴ Violeta Rapuano – asistentė, Mykolo Romerio universitetas

Moksliniai interesai: karjeros valdymas; žmonių išteklių valdymas; kompleksinių adaptyviųjų sistemų teorija

El. paštas: violeta.rapuano@mruni.eu

Ivadas

Akademinei karjera ilgą laiką buvo pristatoma kaip meritokratinė sistema, kur profesinė pažanga pirmiausia siejama su individualiais gebėjimais ir pasiekimais. Vis dėlto pastarųjų metų tyrimai atskleidė, kad akademinio darbo sąlygos ne visiems darbuotojams vienodai palankios, o šeiminiai įsipareigojimai tampa svarbiu profesinių galimybių diferenciacijos veiksniu. Ypač tai išryškėja tėvystės / motinystės kontekste, kai akademinio darbo reikalavimai susikerta su šeimos įsipareigojimais, o formaliai neutralūs produktyvumo, pasiekiamumo bei karjeros pažangos kriterijai nevienodai veikia darbuotojus, kuriems tenka didesnis įsipareigojimų krūvis asmeniniame gyvenime (Lomáscolo ir kt., 2024; Morgan ir kt., 2021; Torres ir kt., 2024).

Pastarųjų metų literatūroje matyti, kad tėvystė / motinystė aukštojo mokslo profesinėje veikloje siejama su lėtesniu publikacijų tempu, mažesniu dalyvavimu projektuose ir profesiniuose tinkluose bei lėtesne karjeros pažanga. Šis poveikis dažniausiai ryškesnis moterų atveju, ypač ankstyvos karjeros etapuose (Bonache ir kt., 2022; Zheng ir kt., 2022). Tyrimai atskleidė ir tai, kad motinystės bei tėvystės poveikį akademiniai karjerai stiprina nevienodas šeiminių įsipareigojimų pasiskirstymas ir akademinėje aplinkoje įsitvirtinęs lūkestis nuolat išlaikyti aukšto lygio produktyvumą bei profesinį pasiekiamumą (Zheng ir kt., 2022).

Nors ankstesni tyrimai analizuoja tėvystės ir motinystės poveikį akademiniai karjerai, vis dar nelabai aišku, kokie konkretūs minėto poveikio veiksniai akademinėse organizacijose lemia ilgalaikes nevienodas karjeros galimybes. Trūksta tyrimų, kur būtų atskleista, kaip šių procesų poveikis skiriasi darbuotojų lyties, karjeros etapo ir turimų paramos išteklių aspektais. Šios spragos pagrindu formuluojamas straipsnio tikslas: atskleisti, kokie organizaciniai procesai aukštojo mokslo organizacijose veikia vaikų turinčių darbuotojų karjeros galimybes.

Tikslui pasiekti keliama uždaviniai:

- išanalizuoti, kaip vaikų turintys aukštojo mokslo institucijų darbuotojai suderina darbą ir šeiminius įsipareigojimus;
- nustatyti organizacinius procesus, kurie šį darbo ir šeiminių įsipareigojimų suderinamumą apsunkina;
- atskleisti, kaip šių procesų poveikis skiriasi lyties ir turimų paramos išteklių aspektais.

Tyrime taikytas kokybinis interpretacinis dizainas. Duomenys rinkti pusiau struktūruotais interviu su vaikų turinčiais aukštojo mokslo institucijų darbuotojais. Rezultatų analizei taikyta refleksyvi teminė analizė, įgalinusi susisteminti pasikartojančias darbuotojų patirtis ir jų sąsajas su akademinio darbo organizavimu.

1. Teorinė analizė

Šiuolaikinėje mokslinėje literatūroje interseksionalumas apibrėžiamas kaip kritinė analitinė perspektyva, pabrėžianti socialinių kategorijų, tokių kaip lytis, klasė, etniškumas ar amžius, tarpusavio sąsajas ir jų tarpusavio ryšį su galios santykiais (Karakislak, 2025; Petrozziello, 2025; Miller, 2025). Ši perspektyva leidžia analizuoti socialinių kategorijų sąveiką ir jos poveikį persidengiančioms nelygybės formoms, kurių neįmanoma paaiškinti remiantis viena analitine dimensija (Spasova, 2025). Interseksionalumo požiūris svarbus ir tiriant akademines organizacijas, nes socialinius skirtumus atskleidžia darbuotojų darbo sąlygos, galimybės siekti karjeros ir kasdienė akademinio darbo patirtis. Darbas akademinėse organizacijose grindžiamas produktyvumo, nuolatinio pasiekiamumo ir profesinio įsitraukimo lūkesčiais, kurie skirtingai veikia įvairias darbuotojų grupes, todėl akademinės institucijos ne tik atskleidžia socialinę nelygybę, bet ir palaiko ją nustatydamos darbuotojų vertinimo kriterijus bei organizacinėje kultūroje įtvirtintas normas, paskirstydamos karjeros galimybes (Lord ir kt., 2025). Šiame kontekste tėvystė ir motinystė tampa akademinėse organizacijose darbuotojų karjerą diferencijuojančiu veiksniu. Tyrimai atskleidžia, kad po vaikų gimimo išryškėja produktyvumo skirtumai gali daryti ilgalaikį poveikį. Moterys dažniau nei vyrai patiria mokslinės veiklos pertrauką, ribotą dalyvavimą profesiniuose tinkluose ir lėtesnį mokslinių tyrimų rezultatų publikavimo tempą (Bonache ir kt., 2022). Kadangi mokslininkės motinos, remiantis empiriniais tyrimais, per ilgesnį laikotarpį paskelbia reikšmingai mažiau publikacijų nei mokslininkai tėvai, tai gali lemti kelerių metų atsilikimą sie-

kiant karjeros (Morgan ir kt., 2021). Tėvystė ir motinystė gali riboti galimybes vykdyti mokslinius tyrimus, nes vykdant šią veiklą dažnai reikia ilgesnio nepertraukiamo laiko ir didelės koncentracijos (Gabster ir kt., 2020; Squazzoni ir kt., 2020).

Tėvystė ir motinystė lemia ne tik darbuotojų produktyvumą, profesinį įsitraukimą ir dalyvavimą akademiniuose veiklose. Vaikų susilaukusios mokslininkės dažniau apskritai nutraukia mokslinę veiklą, o su darbo sąlygomis susiję sunkumai ilgainiui mažina profesinį matomumą, galimybes gauti finansavimą ir įsitvirtinti profesinėje bendruomenėje (Cairo ir kt., 2026). Tyrimai atskleidžia ir tai, kad formalios lygybės priemonės, pavyzdžiui, lankstus darbo organizavimas ar tėvystės ir motinystės atostogos, savaime nelygybės nemažina, jei jos nederinamos su didesniais organizacinės kultūros pokyčiais (Heijstra ir kt., 2023; Lord ir kt., 2025).

Akademinių karjeros struktūra grindžiama vadinamąja idealaus darbuotojo norma, kuri aukštojo mokslo kontekste transformuojasi į idealaus akademinio darbuotojo modelį. Šis modelis remiasi prielaida, kad darbuotojas yra visiškai atsidavęs profesinei veiklai, visada prieinamas ir pajėgus palaikyti aukštą produktyvumo lygį. Tyrimai atskleidžia, kad aukštojo mokslo sistema implicitiškai reikalauja nuolatinio įsitraukimo į mokslinę veiklą, įskaitant publikacijų rengimą, dalyvavimą projektuose ir profesiniuose tinkluose, taip formuodama vadinamąjį absoliutaus produktyvumo lūkestį, kuris sunkiai suderinamas su šeiminingais įsipareigojimais (Lord ir kt., 2025). Ši norma nėra neutrali, nes struktūriškai privilegijuoja tuos akademinių organizacijų darbuotojus, kurių gyvenimo aplinkybės leidžia atitikti nenutrūkstamo prieinamumo ir profesinio įsitraukimo lūkesčius.

Akademinių karjeros struktūra glaudžiai susijusi ir su nenutrūkstamo mokslinio produktyvumo logika, kai mokslinė vertė nustatoma atsižvelgiant į tyrėjo publikacijų skaičių, akademinio leidėjo prestižą, publikacijos citavimo rodiklius ir tyrėjo gebėjimą pritraukti išorinį finansavimą (Wróblewska, 2024). Nors šie kriterijai formaliai pristatomi kaip universalūs, jie grindžiami nenutrūkstamo produktyvumo prielaida, ignoruojant darbuotojų gyvenimo aplinkybių skirtumus (Gaiaschi, 2025). Todėl formaliai neutralūs vertinimo kriterijai praktikoje neretai veikia kaip atrankos mechanizmai.

Svarbus mokslininko karjeros elementas yra profesinis mobilumas. Dalyvavimas tarptautinėse konferencijose, stažuotėse, vykdant projektus, tyrimų vizitus prisideda prie profesinio matomumo ir akademinės pažangos, tačiau tokios galimybės ne visiems darbuotojams vienodai prieinamos (Kallio ir kt., 2025; Lord ir kt., 2025). Kai kurie tyrėjai atkreipia dėmesį į tai, kad mobilumas reikalauja lankstumo, laiko ir papildomų išteklių, todėl darbuotojams, turintiems daug pareigų šeimoje, gali tapti struktūriniu ribojimu (pvz., Correa ir kt., 2025).

Profesinė tapatybė formuojasi pasitelkiant profesinius vaizdinius, praktines patirtis ir reflektuojant savo vietą profesiniame lauke (Pach ir kt., 2025), o akademinių karjeros kontekste šį procesą papildomai veikia neoliberali universiteto logika, akademinių subjektą siejanti su konkurencingumu, produktyvumu, savireguliacija ir individualia atsakomybe, siekiant profesinio išlikimo (Skea, 2021). Karjeros ir net pačios darbo vietos nestabilumas, susijęs su terminuotomis sutartimis, skatina akademinius darbuotojus kurti savireguliacines išlikimo strategijas (Edwards, 2022). Ypač svarbus yra ankstyvosios karjeros etapas, kai didžiuliai produktyvumo lūkesčiai ir neapibrėžtumas tampa kritinėmis sąlygomis tyrėjui apsisprendžiant, pasilikti ar pasitraukti iš profesinio lauko. Tokiomis aplinkybėmis profesinė raida dažnai priklauso nuo darbuotojo galimybių prisitaikyti prie nesaugios, intensyvia konkurencija grįstos akademinės aplinkos (Pertiwi ir kt., 2026).

Kaip matyti, moksliniai tyrimai atskleidžia, kad akademinė karjera nėra neutrali, individualiais pasiekimais grįsta sistema. Ji veikia laikantis produktyvumo, profesinio įsitraukimo ir mobilumo normų, kurios darbuotojus veikia skirtingai, tai priklauso nuo jų gyvenimo aplinkybių. Šiame kontekste tėvystė / motinystė tampa svarbiu tyrimo objektu, norint suprasti, kaip bendros akademinės karjeros taisyklės aukštajame moksle persikirsto pripažinimą, galimybes ir profesinio tęstinumo sąlygas vaikus auginantiesiems darbuotojams.

2. Tyrimo metodologija

Empiriniu tyrimu siekta atskleisti, kaip tėvystė / motinystė akademiniuose organizacijose siejasi su nevienodomis darbuotojų karjeros galimybėmis. Tyrimo analitinė prieiga grindžiama intersekcine perspektyva,

kuri leidžia vertinti, kaip organizacijų reikalavimai veikia darbuotojus, esančius skirtingose gyvenimo ir profesinėse situacijose. Toks tyrimo dizainas pasirinktas dėl to, kad nagrinėjamas reiškinys susijęs su formaliomis darbo sąlygomis, kasdienėmis darbo praktikomis ir jų patyrimu.

Tyrimė taikyta tikslinė atranka, orientuota į patirčių įvairovę. Jame dalyvavo 12 aukštojo mokslo institucijose dirbančių asmenų, turinčių bent vieną vaiką. Įtraukti skirtingų karjeros etapų, pareigų ir šeiminių aplinkybių dalyviai. Tokia atranka sudarė galimybę analizuoti, kaip akademinėje aplinkoje veikiantys organizaciniai procesai skirtingai paveikia darbuotojus lyties, karjeros etapo ir turimų paramos išteklių aspektais (žr. lentelę).

Tyrimo dalyvių charakteristikos (sudaryta autorių)

Kodas	Lytis	Karjeros etapas	Vaikų skaičius	Šeiminė situacija
A1	Moteris	Vidurinis karjeros etapas	1	Gyvena su partneriu
B2	Moteris	Ankstyvosios karjeros etapas	1	Viena augina vaiką
C3	Moteris	Ankstyvosios karjeros etapas	2	Gyvena su partneriu
D4	Moteris	Vidurinis karjeros etapas	2	Gyvena su partneriu
E5	Moteris	Ankstyvosios karjeros etapas	1	Gyvena su partneriu
F6	Moteris	Ankstyvosios karjeros etapas	2	Gyvena su partneriu
G7	Moteris	Vidurinis karjeros etapas	2	Gyvena su partneriu
H8	Vyras	Vidurinis karjeros etapas	3	Gyvena su partnere
I9	Vyras	Vidurinis karjeros etapas	3	Gyvena su partnere
J10	Moteris	Vidurinis karjeros etapas	3	Gyvena su partneriu
K11	Moteris	Vidurinis karjeros etapas	1	Gyvena su partneriu
L12	Vyras	Vidurinis karjeros etapas	1	Gyvena su partnere

Tyrimo imtyje dalyvavo devynios moterys ir trys vyrai. Dalyviai atstovavo skirtingiems akademinės karjeros etapams bei darbo pobūdžiui, skyrėsi ir jų šeiminės situacijos bei turimi paramos ištekliai. Tad imtis leidžia rekonstruoti patirčių modelius pasirinktoje informantų grupėje. Duomenys rinkti pusiau struktūruotu interviu. Interviu klausimai apėmė darbo ir tėvystės bei motinystės derinimo patirtis, organizacijos lūkesčius, produktyvumo ir profesinio mobilumo reikalavimus bei patiriamus karjeros ribojimus. Siekiant atskleisti darbuotojų patirtis akademinėje aplinkoje, vykdant interviu informantams užduoti plačiai atsakyti leidžiantys klausimai, pvz.: „Kaip vaikų turėjimas paveikė jūsų akademinę veiklą?“, „Kaip organizacijoje suprantamas darbo ir gyvenimo balansas?“, „Kokių pastebėjote skirtumų tarp moterų ir vyrų karjeros galimybių akademinėje aplinkoje, jei tokių apskritai pasitaikė?“ Tokia klausimų struktūra leido analizuoti darbuotojų patirtis ir nustatyti pasikartojančius organizacinius procesus. Interviu vykdyti nuotoliniu būdu, naudojant „Teams“ platformą ir vėliau transkribuojami.

Duomenų analizei taikyta refleksyvi teminė analizė, remiantis V. Braun ir V. Clarke (2006; 2019) metodologine prieiga. Analizė vykdyta keliais etapais: autoriams individualiai susipažinus su interviu medžiaga, atliktas pirminis reikšmingų fragmentų kodavimas. Vėliau kodai interpretuoti ir sugrupuoti į platesnes temas, kurios atskleidžia darbuotojų patirtis ir organizacinius darbo organizavimo mechanizmus akademinėje aplinkoje. Vykdytą analizę dėmesys skirtas prasminių modelių ir jų ryšio su akademinio darbo organizavimu interpretacijai.

Organizuojant tyrimą laikytasi mokslinių tyrimų etikos principų: dalyviai, supažindinus juos su tyrimo tikslu ir eiga, pateikė informuotą sutikimą; užtikrintas informantų anonimiškumas; surinkti duomenys naudojami tik moksliniais tikslais. Dalyviai turėjo teisę bet kuriuo metu atsakyti dalyvauti tyrime be jokių neigiamų pasekmių.

3. Empirinio tyrimo rezultatai

Išanalizavus interviu duomenis, išskirtos trys pagrindinės teminės grupės. Pirmoji tema apima profesinių reikalavimų skverbimąsi už formaliai apibrėžto darbo laiko ribų. Antroji atskleidžia organizacijų deklaruojamo lankstumo sąlygiškumą ir individualizuotą jo įgyvendinimą. Trečioji parodo, kaip organizacijų reikalavimai veikia profesines galimybes, karjeros tempą ir karjeros sprendimus.

3.1. Profesinių reikalavimų skverbimasis už darbo laiko ribų

Interviu rezultatai atskleidžia, kad darbas akademinėje organizacijoje daugeliui tyrimo dalyvių formaliu darbo laiku neapsiriboja. Siekiant atlikti darbo užduotis, prireikia vakarų, savaitgalių, įsiskverbama į kitą privatų laiką, kartu persidengia su kitomis šeiminiėmis pareigomis. Šioje rezultatų kategorijoje išryškėjo trys subtemos: nuolatinis profesinių ir šeimos poreikių derinimas, mokslinio darbo fragmentacija ir profesinio mobilumo reikalavimų nulemta organizacinė įtampa.

3.1.1. Nuolatinis profesinių ir šeimos poreikių derinimas

Daugelio interviu dalyvių pasakojimuose kartojasi teiginys, kad tėvystei / motinystei ir darbui akademinėje organizacijoje reikia tų pačių ribotų išteklių: laiko, susitelkimo į užduotį ir energijos. Ypač aiškiai tai matyti moterų pasakojimuose. Devynios interviu dalyvės vienaip ar kitaip kalba apie nuolatinį derinimą, prioritetų perstumdymą ir vidinę įtampą, kai profesiniai uždaviniai konkuruoja su kasdiene vaikų priežiūra, pvz.: „Savo patirtį apibūdindčiau kaip nuolatinį balansavimą tarp kelių labai svarbių, bet daug laiko ir emocinių resursų reikalaujančių sričių. Doktorantūros studijos ir akademinis darbas reikalauja susikaupimo, lankstumo, produktyvumo ir ilgalaikio planavimo, o vaikų priežiūra dažnai įneša neapibrėžtumo, spontaniškų situacijų ir nuovargio“ (C3). Kita interviu dalyvė sakė, kad „derinti akademinę karjerą ir tėvystę man yra nuolatinis balanso ieškojimas tarp profesinių tikslų ir šeimos poreikių. Tai nėra statiška būseną – veikiau procesas, kuriame vis iš naujo tenka persidėlioti prioritetus“ (D4).

Kelios kitos interviu dalyvės tą pačią patirtį nusako conceptualiau: „Natūralu, kad tėvystė, kaip ir akademinė karjera, užima daug laiko, todėl akademinė karjera atsiradus tėvystei visuomet kažkiek nukenčia, nes laiko skiri mažiau nei galėtum skirti įprastai“ (A1); „Man derinti šeimą ir darbą yra sunku, nes siekiu būti ir įsitraukusi mama, ir atsakinga darbuotoja. Akademinis darbas pasižymi nenormuotomis darbo valandomis ir ribų nebuvimu, todėl dažniau nukenčia šeimos laikas“ (G7). Šie pasakojimai leidžia matyti, kad įtampa čia patiriama ne kaip išimtis, bet kaip nuolatinė darbo sąlyga.

Vyrų patirtis buvo panaši. Informantų teigimu, tėvystė keitė jų profesinius sprendimus ar darbo ritmą. Vienas darbuotojas šeimos įsipareigojimus tiesiogiai susieja su karjeros trajektorijos posūkiu, o kitas pabrėžia, kad tapus tėvu buvo sunkiau išlaikyti nepertraukiamą protinį darbą: „Mano akademinė karjera pasuko ne mokslinio ir pedagoginio, o administracinio darbo kryptimi būtent dėl įsipareigojimų šeimoje ir kartu noro praleisti daugiau laiko su šeima“ (H8); „Norint susikaupti protiniam darbui reikia pailsėjusio proto, tačiau tapus tėvu reikšmingai padažnėjo situacijų, kai turiu nutraukti mintį ir prie jos grįžti vėliau“ (L12).

3.1.2. Mokslinio darbo fragmentacija

Antroji subkategorija atskleidžia, kad tėvystės / motinystės poveikis akademiniam darbui susijęs ne tik su laiko ištekliais. Svarbu darbo laiko susiskaidymas, poreikis nuolat dalinti dėmesį ir mažėjanti galimybė dirbti nepertraukiamai. Šis motyvas ypač ryškus pasakojimuose tų motinų, kurios aktyviai dalyvauja mokslinėje veikloje. Jų pasakojimuose kartojasi skirtis tarp dėstymo ar administracinių užduočių, kurias dar pavyksta suderinti su šeimos įsipareigojimais, ir mokslinio darbo, kuriam reikia vientiso, mažiau fragmentuoto laiko: „Atsiradus vaikams, toks režimas tapo nebeįmanomas: darbo laikas susiskaidė į trumpus intervalus, o kognityvinis perjungimas tarp akademinio užduočių ir rūpybos atsakomybių tapo nuolatiniu. Pagrindiniai

iššūkiai apima laiko stoką, nuolatinį nuovargį ir sumažėjusią galimybę dirbti gilaus darbo režimu, kuris yra būtinas aukštos kokybės moksliniams tyrimams“ (F6); „Tad nelieta savaitgalių, vakarų, naktų, laisvalaikio. Visus darbus reikia atlikti greičiau, labiau susitelkus, mažiau skirti dėmesio detalėms. Kas man asmeniškai įmanoma dėstyti veiklose, administracinėse, bet sudėtinga mokslinėse veiklose“ (J10).

Dar viena interviu dalyvė tokią pačią patirtį nusako konkrečiu akademiniu rašymo ar vaiko mokymosi poreikių pasirinkimu. Tokios situacijos atskleidžia, kad ne tik lėtėja mokslinio darbo rengimo tempai, bet ir pats asmuo yra labiau veikiamas kasdienių poreikių: „Tenka rinktis – sėdėti prie straipsnio ar prie vaiko namų darbų projekto“ (B2).

Verta pažymėti, kad ir informantai vyrai kalba apie produktyvumo mažėjimą dėl susikaupusių trikdžių, tačiau jų pasakojimuose tai pateikiama labiau kaip asmeninio darbo dienotvarkės pokytis, o ne kaip visą profesinę veiklą reorganizuojanti sąlyga. Tuo tarpu moterų pasakojimuose dėmesio fragmentacija siejama būtent su ilgalaikiu poveikiu akademiniam darbui.

3.1.3. Profesinio mobilumo reikalavimų nulemta organizacinė įtampa

Trečioji subkategorija atskleidžia, kad prie laiko stokos prisideda ir profesinio mobilumo reikalavimai. Kelios interviu dalyvės moterys ir du interviu dalyviai vyrai tiesiogiai kalba apie komandiruotes, konferencijas, keliones į kitą miestą ar stažuotes, kaip apie papildomą įtampą, kurią tėvystės / motinystės kontekste gerokai sudėtingiau planuoti negu darbuotojams be vaikų: „Gyvenu kitame mieste nei universitetas, dėstau, tad tenka važinėti į kitą miestą, tada skubu į paskutinį traukinį, grįžtu naktį“ (B2); „Neturiu galimybės negalvoti, kaip suderinti motinystę ir vaiko poreikius. Pvz., ilgesniam laiku išvažiuoti į komandiruotę, galų gale komandiruotę turiu derinti prie jo atostogų arba metinių atsiskaitymų ir pan.“ (K11).

Informantas vyras šį aspektą nusako santūriau, tačiau vis tiek parodo, kad mobilumas tampa karjeros galimybių riba, nesant pagalbos šeimoje: „Galbūt kiek sunkiau buvo komandiruotės į užsienį. Jei vaikus auginčiau vienas, tai komandiruotės būtų neišsprendžiama problema“ (I9). Kitas pažymi, kad profesinio mobilumo lūkesčiai tapus tėvu tapo mažiau patrauklūs: „Darbo laikas ir publikacijos suplanuojami, tačiau [...] mobilumo lūkesčius patenkinti kur kas sunkiau ir mažiau noriai į tai žiūriu“ (L12). Taigi mobilumas informantų profesiniame gyvenime iškyla kaip svarbi darbo akademinėje organizacijoje dalis, kuri darbuotojams, turintiems vaikų, nevienodai prieinama.

3.2. Deklaruojamo lankstumo sąlygiškumas ir individualizuotas įgyvendinimas

Antroji kategorija atskleidžia, kad darbuotojų patiriamas lankstumas akademinėje aplinkoje dažniausiai nėra sistemiskai užtikrinamas. Nors organizacijose kalbama apie darbuotojų gerovę, lankstumą ir darbo bei asmeninio laiko derinimą, realus šių principų veikimas priklauso nuo konkrečių prašymų, vadovų, kolegų, organizacinės kultūros. Šioje kategorijoje išskirtos trys subkategorijos: lankstumas, kaip prašymų ir išimčių praktika; išorinės pagalbos įtaka karjeros galimybėms, atotrūkis tarp institucinės komunikacijos bei kasdienės praktikos.

3.2.1. Lankstumas kaip prašymų ir išimčių praktika

Interviu atskleidė, kad net ir tais atvejais, kai formaliai egzistuoja galimybė dirbti lanksčiau, darbuotojo pasirinkimas realizuojamas teikiant prašymus, gauti patvirtinimus ir esant įvairių išimčių. Tokia praktika atskleidžia, kad lankstumas nėra darbuotojo sprendimu prieinama darbo organizavimo forma. Informantės dalijosi asmenine patirtimi: „Kaskart norint paskaitas vesti nuotoliu, reikia rašyti prašymą. Nesu tikra, kiek jų galima parašyti, bet tai darydama nesijaučiu jaukiai. [...] Visokie prašymai, patvirtinimai sukelia papildomo streso“ (B2); „Vis dar sudėtinga lanksčiai dirbti, nes institucijos keliama formalūs reikalavimai ir nuolatiniai tikrinimai [...] verčia jaustis nepatogiai“ (A1).

Viena darbuotoja pabrėžė, kad problema glūdi pačioje reikalavimų struktūroje: reikalavimai visiems vienodi, nors gyvenimiškos situacijos skirtingos. Kitaip tariant, darbo lankstumas veikia kaip individualiai išsiderėta išimtis: „Reikalinga skirtis tarp reikalavimų-lūkesčių-įsipareigojimų. Reikalavimai visiems vienodi [...]. Gera būtų, kad kas teisiškai įtvirtintų pasirinkimo galimybę ar atskirus paketus pagal gyvenimiškas situacijas, deja, nieko panašaus“ (J10).

3.2.2. Organizacinės ir asmeninės paramos įtaka karjeros galimybėms

Antroji subkategorija atskleidžia, kad globos įsipareigojimų turinčių darbuotojų karjeros galimybės nemažai priklauso nuo kolegų supratingumo ir požiūrio į formaliai apibrėžtų tvarkų įgyvendinimą darbo aplinkoje bei išorinių, su darbu nesusijusių pagalbos išteklių. Taip kalba didelė dalis interviu dalyvių moterų. Vienos jų pabrėžia tiesioginių vadovų įtaką, kitos – projekto vadovų, kolegų supratingumą, šeimos narių pagalbą. Informantės pasakoja: „Formaliai institucija deklaruoja palaikymą darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui, tačiau reali patirtis yra labiau dviprasmiška. Viena vertus, yra pavienių vadovų ar kolegų, kurie rodo supratingumą [...] Kita vertus, egzistuoja ir nerašytas lūkestis būti nuolat pasiekiamam, aktyviam ir produktyviam“ (C3); „Kasdienybėje daug kas priklauso nuo tiesioginio vadovo ir kolektyvo kultūros. [...] Kartais tas palaikymas yra labiau tylus ir individualus, o ne sisteminis“ (D4); „Iš [vadovų] sulaukiu palaikymo [...], ir palaikymas būna ne žodžiais, o darbais“ (J10).

Ir vyrų pasakojimuose pabrėžiama ši karjeros galimybių priklausomybė nuo asmeninės socialinės aplinkos. Vienas informantas mini, kad jam niekada nedrausta pasinaudoti tėvadieniu, bet kartu pripažįsta, kad dėl realaus krūvio šia teise pasinaudoti sudėtinga: „Spaudimo dėl to, kad turiu vaikų, nejaučiu, manau, kad labiau jaučiu palaikymą, pvz., man niekada nebuvo atmesta galimybė paimti tėvadienį. [...] Faktiškai darbo krūvis lemia tai, kad tik kelis mėnesius per metus būna galimybė paimti realų tėvadienį“ (H8). Tai leidžia pastebėti, kad formaliai galimybės gali egzistuoti, bet nebūtinai jos pakeičia bazinę darbo organizavimo logiką.

3.2.3. Atotrūkis tarp institucinės komunikacijos ir kasdienės praktikos

Trečioji subkategorija atskleidžia atotrūkį tarp oficialios darbovietės komunikacijos dėl darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo ir realios darbuotojų patirties. Kelių moterų pasakojimai atskleidžia, kad vieša organizacijos komunikacija yra deklaratyvi, nes kasdienėje darbo praktikoje suderinimo principo laikytis neįmanoma: „Organizacijos komunikacija apie darbo ir gyvenimo balansą yra stipriai normatyvinė ir labiau atlieka simboliinę nei realią funkciją. [...] Kitaip tariant, balansas yra deklaruojamas, bet neįgalinamas“ (F6); „Komunikacijoje darbo ir gyvenimo balansas yra akcentuojamas, tačiau realybėje dažnai neatitinka praktikos – darbo krūvis ir lūkesčiai išlieka aukšti nepaisant deklaruojamų vertybių“ (G7); „Komunikuojama apie gerovę, bet tvarkos ir praktikos [...] iškėlus klausimą vadovams, gauni porciją auklėjimo, koks esi nelojalus“ (K11).

Kiti informantai komunikacijos apie funkcijų derinimą apskritai beveik nepastebi arba laiko ją nereikšminga. Vieno informanto vyro teigimu, institucijos komunikacija daugiausia pasireiškia mokymų ar paskaitų forma ir neatliepia darbuotojų, kaip visavertį gyvenimą gyvenančių asmenų, poreikių: „Institucijos komunikacija pagrįdė pasireiškia mokymų / paskaitų forma – kaip rasti balansą. Vis dėlto ši tema tuo ir baigiasi“ (L12).

Informantų pasakojimai leidžia teigti, kad akademinėse organizacijose oficiali komunikacija nesukuria patikimo orientyro, kaip darbas iš tiesų galėtų būti organizuojamas darbuotojams, auginantiems vaikus ar turintiems kitų globos įsipareigojimų.

3.3. Organizacijos reikalavimų poveikis karjeros galimybėms

Trečioji kategorija iliustruoja, kaip organizacijos įgyvendinami formalieji kvalifikaciniai pareigybei keliami reikalavimai veikia globos įsipareigojimų turinčių darbuotojų akademinėse organizacijose karjeros galimybes. Interviu duomenų analizė leidžia skirti tris subkategorijas: mokslinio darbo rezultatyvumą, karjeros trajektorijų poslinkius bei nevienodą reikalavimų poveikį skirtingose gyvenimiškose situacijose esantiems darbuotojams.

3.3.1. Mokslinio darbo rezultatyvumas

Daugelio interviu dalyvių pasakojimuose tėvystė ir motinystė vienaip ar kitaip siejama su lėtesniu mokslinio darbo tempu bei iš to išplaukiančiu rezultatyvumu. Tai ypač ryšku informančių grupėje. Net septynios iš devynių interviu dalyvių įvardija sulėtėjusią publikacijų rengimą, ribotą įsitraukimą į projektus, mažesnę profesinį matomumą ir lėtesnę karjeros pažangą: „Pirmiausia sumažėjo galimybės skirti ilgesnį nenutrūkstamą laiką moksliniam darbui, todėl publikacijų rengimas vyksta lėčiau, o įsitraukimas į papildomus projektus turi būti labai atsargiai vertinamas“ (C3); „Tėvystė stipriai riboja galimybes skirti tiek laiko publikacijoms, projektams ar papildomoms veikloms [...], nes tai, ką galėčiau padaryti per metus, dabar padarau per du-tris, o kartais ir visai „pasiduodu“, nes nebeužtenka jėgų ir motyvacijos“ (G7); „Tiesiogiai neigiamai. Labai riboti laiko ištekliai mokslinėms veikloms, tinklaveikai ieškoti bendraautorių. Menkas įsitraukimas į projektus [...]. Tuomet krenta karjeros našumo rodikliai, neįgyvendinami rodikliai, keliami pareigybei“ (J10). Kita informantė šį poveikį apibendrina informaciniu požiūriu išraiškingiau: „Viskas vyksta daug lėčiau ir su daug didesniu išsekimu, balansavimu ant perdegimo ribos“ (K11).

Kaip matyti, globos įsipareigojimų turinčių darbuotojų rezultatyvumo pobūdis keičiasi – tampa fragmentiškesnis, netolygus, sunkiau išlaikomas ilgesnį laiką.

3.3.2. Karjeros trajektorijos poslinkiai

Antroji subkategorija atskleidžia, kad šeimos įsipareigojimų ir akademinio reikalavimų sandūra ne tik lėtina profesinės veiklos tempą, bet ir siaurina karjeros pasirinkimus. Interviu dalyvės kalba apie atsisakytas paaukštinimo ar projektines galimybes, finansinį nestabilumą, o vienas vyras šeimos įsipareigojimus tiesiogiai susieja su karjeros trajektorijos pakeitimu: „Paaukštinimų teko sąmoningai atsisakyti, nes tiesiog tam nėra idėjų, laiko ir užsidegimo“ (J10); „Tokios trumpalaikės sutartys [...] tikrai nerodo nei finansinio stabilumo, nei karjeros tęstinumo. Toks neapibrėžtumas atrodo nesuderinamas su šeima“ (B2); „Pagrindinis iššūkis – norint peršokti nuo vienos bėgių (administracinis darbas) prie kitų (dėstymo ir mokslinė veikla), reikia išdrįsti rizikuoti [...], o aš sau to neleidau“ (H8).

Informantų pasakojimai atskleidžia, kad nevienodos karjeros galimybės lemia sprendimus, kuriuos darbuotojai priima mėgindami suderinti profesinius ir šeimos poreikius. Kitaip tariant, dalis darbuotojų akademinę karjerą perorganizuoja atsižvelgdami į tai, kas jiems realiai įmanoma.

3.3.3. Nevienodos reikalavimų poveikis skirtingose gyvenimiškose situacijose esantiems darbuotojams

Trečioji subkategorija padeda geriau suprasti, kodėl formalių kvalifikacinių reikalavimų įgyvendinimas organizacijoje darbuotojus veikia skirtingai. Remiantis tyrimo duomenimis, patirtis modifikuoja bent trys veiksniai: lytis, karjeros etapas ir turimi asmeninės paramos ištekliai. Tiesioginius lyčių skirtumus aiškiausiai įvardija trys interviu dalyvės: „Moterys dažniau susiduria su didesne atsakomybe už vaikų priežiūrą, todėl jų profesinis kelias gali būti labiau fragmentuotas – su pertraukomis, lėtesniu publikacijų tempu ar mažesniu mobilumu“ (D4); „Skirtumai yra akivaizdūs ir sisteminiai. Moterys, ypač ankstyvoje karjeros stadijoje, susiduria su žymiai didesniais iššūkiais [...]. Tuo tarpu vyrų tėvystė dažnai neturi tokio paties neigiamo poveikio jų karjerai“ (F6).

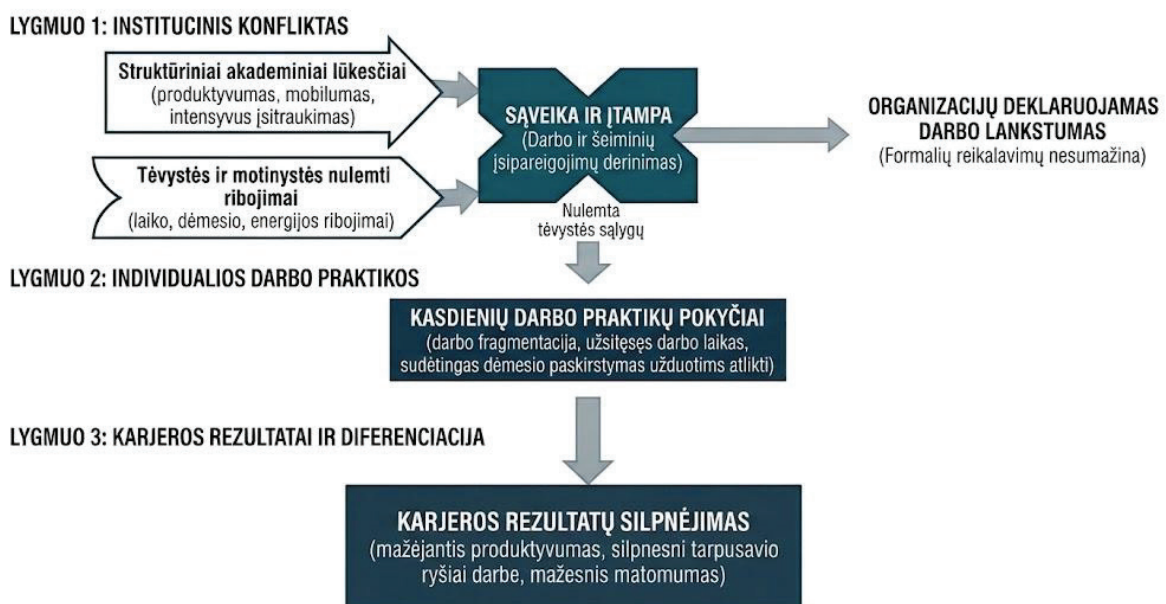
Visgi kelios kitos interviu dalyvės lyčių skirtumų tiesiogiai neišskiria arba juos sieja su individualiomis aplinkybėmis. Tai svarbus niuansas, kadangi tyrimo duomenys neleidžia lyčių skirtumų vertinti apibendrinant. Vis dėlto moterų pasakojimuose dažniau kartojasi mokslinio darbo fragmentacijos, į asmeninį gyvenimą įsiterpusio darbo laiko, kaltės, išsekimo, projektinių veiklų ribojimo ir sąmoningų karjeros kompromisų motyvai. Tuo tarpu vyrų pasakojimai atskleidžia kitokią realybę nei moterų. Informantai kalba apie karjeros posūkį, nereikšmingą tėvystės poveikį karjerai vertinant iš esmės ar sumažėjusį dėmesingumą darbui. Tuo tarpu sisteminis karjeros ribojimas dėl tėvystės vyrų pogrupyje tiesiogiai neišsakytas: „Manau, kad [vaikas karjeros] nepaveikė“ (I9); „Tėvystė paskatino darbo-gyvenimo balanso svarstyklę rodyklę švytuoti kiek smarkiau. Noras praleisti daugiau laiko su šeima konkuruoja su vyrišku noru aprūpinti šeimą materialiai“ (L12).

Ne mažiau svarbus ir karjeros etapas. Ankstyvos karjeros tyrėjų atveju tėvystė / motinystė sutampa su publikacijų portfelio, projektinio įsitraukimo ir profesinio matomumo kaupimo laikotarpiu, todėl jos poveikis gali būti stipresnis. Tą tiesiogiai akcentuoja ne viena, o keletas interviu dalyvių. Be to, tyrimo duomenys atskleidžia, kad asmeninės paramos ištekliai, atstumas iki darbo vietos, esami profesiniai laimėjimai reikšmingai modifikuoja patiriamo kvalifikacinių reikalavimų spaudimo intensyvumą. Taigi, nors globos įsipareigojimų poveikis akademinėi karjerai nevienodas, jis akivaizdžiai susijęs su objektyviomis darbo atlikimo galimybėmis.

Apibendrinant interviu rezultatus, galima teigti, kad visiems vienodi kvalifikaciniai reikalavimai akademinėse organizacijose sudaro nevienodas karjeros galimybes darbuotojams, turintiems didelių globos įsipareigojimų, ir tokių įsipareigojimų neturintiems. Interviu dalyviai tai pagrindžia reflektuodami savo patirtį iki tampant tėvais. Problemų kyla ne dėl pačios tėvystės ar motinystės, bet dėl to, kad akademinės organizacijos nėra suderinusios kvalifikacinių reikalavimų įgyvendinimo su realiomis darbuotojų galimybėmis darbo laiko ribų požiūriu. Tyrimas tiesiogiai neatsako, ar darbas neįsiskverbia į, pvz., mažamečių ar nepilnamečių vaikų neturinčių darbuotojų asmeninį laiką, tačiau jis akivaizdžiai atskleidžia, kad vaikus auginančių tėvų galimybės dirbti ne darbo valandomis pasikeičia.

4. Karjeros nelygybės aukštojo mokslo institucijose modelis: tėvystės ir motinystės įtaka

Remiantis teorine ir empirine analize, siūlomas conceptualus modelis, paaiškinantis tėvystės ir motinystės įtaką akademinį darbuotojų karjeros galimybėms. Modelį sudaro tarpusavyje susijusios dalys, leidžiančios suprasti, kaip organizacijų reikalavimai, sąlygos ir kasdienės darbo praktikos veikia akademinį darbuotojų karjerą.



Karjeros nelygybės aukštojo mokslo institucijose modelis tėvystės ir motinystės įtakos aspektu

Sudaryta autorių.

Modelyje matyti, kad pradiniu lygmeniu esminį vaidmenį vaidina organizacijos reikalavimai, orientuoti į nuolatinį produktyvumą, profesinį mobilumą bei intensyvų įsitraukimą. Šie reikalavimai susiduria su tėvystės ir motinystės nulemtais laiko, dėmesio bei energijos ribojimais ir kelia įtampą, siekiant suderinti

profesinius bei rūpybos įsipareigojimus. Ši sąveika susijusi su kasdienių darbo praktikų pokyčiais: akademinis darbas tampa fragmentuotas, darbo laikas peržengia formalias darbo laiko ribas, o nuolatinis dėmesio paskirstymas tarp skirtingų užduočių mažina nuoseklaus mokslinio darbo galimybę.

Svarbi modelio dalis yra organizacijų deklaruojamas darbo lankstumas, kuris pristatomas kaip pagalbos priemonė individualių poreikių turintiems darbuotojams. Praktiškai lankstumas formalių reikalavimų dažnai nesumažina, o atsakomybę už darbo ir rūpybos derinimą perkelia pačiam darbuotojui. Dėl to dažnai silpsnantis įsitraukimas instituciniu lygmeniu lieka nepastebėtas, bet paveikia karjeros rezultatus. Toliau šiuos procesus atskleidžia profesinės veiklos pokyčiai. Fragmentuotas darbas ir ribotas įsitraukimas silpnina profesinius ryšius, mažina mokslinį produktyvumą ir akademinį matomumą. Šiame etape kasdieniai darbo organizavimo pokyčiai ilgainiui tampa apčiuopiamais darbuotojų, turinčių ir neturinčių globos įsipareigojimų, tarpusavio skirtumais. Modelis atskleidžia ir nevienodą šių procesų poveikį darbuotojams. Jį keičia tokie veiksniai, kaip lytis, karjeros etapas ir socialiniai ištekliai. Tad skirtingos darbuotojų grupės akademinėse organizacijose susiduria su nevienodo masto pasekmėmis karjerai.

Išvados

Atlikta teorinė analizė atskleidžia, kad akademinės karjeros nereikėtų vertinti tik per individualių nuopelnų ar suvaržymų prizmę. Kadangi mokslo organizacijose tikimasi nuolatinio produktyvumo ir mobilaus įsitraukimo, darbuotojams, turintiems šeiminių įsipareigojimų, sunkiau konkuruoti, ypač nepalankioje padėtyje atsiduria vaikus auginančios moterys.

Tyrimo rezultatai atskleidžia, kad karjeros nelygybė aukštojo mokslo institucijose formuojasi dėl nepamatuotų organizacinių reikalavimų, kurie remiasi prielaida, jog darbuotojas gali dirbti neribodamas savo darbo laiko. Profesinės užduotys sistemiškai perkeliamos į asmeninį laiką, o tai sukuria struktūrinį barjerą tiems, kurie turi neatidėliotinų šeimos priežiūros įsipareigojimų. Nors darbo lankstumas formaliai deklaruojamas, praktiškai jis nuosekliai neužtikrinamas ir priklauso nuo individualios aplinkos paramos. Dėl tokių netvarių darbo organizavimo standartų nukenčia darbuotojų akademinis tempas, jie priversti daryti kompromisus dėl karjeros ar net keisti savo profesinį kelią.

Empiriniai rezultatai atskleidžia, kad organizacinio spaudimo pasekmės pasiskirsto netolygiai. Moterys akademiame darbe patiria kompleksinį spaudimą: laiko trūkumas verčia fragmentuoti mokslinį darbą, riboja profesinį mobilumą, sukelia emocinį išsekimą bei kaltės jausmą. Vyrų reakcija į tuos pačius reikalavimus yra labiau diferencijuota ir priklauso nuo individualių aplinkybių. Apskritai darbuotojų pažeidžiamumą dėl atitikimo pareigybei vertinimo tvarkos veikia ne tik lytis, bet ir jų karjeros etapas bei turimi asmeninės socialinės paramos ištekliai. Šie veiksniai iš esmės veikia darbuotojo apsisprendimą, ar jis ryšis siekti akademinės karjeros nepalankiomis sąlygomis.

Šio tyrimo teorinis ir praktinis indėlis atskleidžia, kad tėvystės ir motinystės poveikis akademinėi karjerai – ne asmeninė darbuotojų problema ar individualūs laiko derinimo sunkumai. Nelygybė yra struktūrinė, nulemta pačių akademinių organizacijų darbo organizavimo, perdėtų kvalifikacinių reikalavimų ir deklaratyvaus lankstumo priemonių. Tyrimo rezultatai atskleidžia, kad vienodi darbuotojams keliami reikalavimai nereiskia jų teisingumo. Nepamatuoti organizacijų keliami akademinių darbuotojų produktyvumo reikalavimai numano nuolatinio prieinamumo, net ir oficialioms darbo valandoms pasibaigus, lūkestį, kuris taikomas visiems vienodai, tačiau praktiškai tai lemia nelygias sąlygas.

Darbuotojai, auginantys vaikus ar turintys kitų globos įsipareigojimų, susiduria su objektyvia papildomo laiko, kurį galėtų skirti darbui, stoka, todėl visiems vienodi vertinimo kriterijai, pasak šio tyrimo dalyvių, gali sudaryti jiems nepalankias karjeros sąlygas. Norint suprasti tokių darbuotojų karjeros galimybes, svarbu iširti pačios organizacijos sudaromas sąlygas, kurios šias galimybes gali ir išplėsti, ir dirbtinai apriboti.

Praktiniu požiūriu tyrimo rezultatai atskleidžia, kad vien deklaratyvios gerovės ar lankstumo nuostatos savaime nevienodų karjeros galimybių nepakeis. Tam būtini konkretūs darbo organizavimo sprendimai, atsižvelgiant į darbuotojų, turinčių globos įsipareigojimų, situaciją. Šis poreikis ypač svarbus ankstyvajame karjeros etape.

Vis dėlto tyrimo išvadas reikėtų vertinti atsizvelgiant ir į ribotumus, būtent į tai, kad tyrimo imtis buvo nedidelė, į ją neįtraukti vaikų neauginantys darbuotojai. Taigi surinkti duomenys neleidžia daryti platesnių apibendrinimų.

Literatūra

- Bonache, H., Carballo, V., Chas, A., Delgado, N. (2022). Go the extra mile: A gender approach towards parenthood in early-career academics. *Journal of Gender Studies*, 31 (1), 125–135. DOI: <https://doi.org/10.1080/09589236.2020.1836482>
- Braun, V., Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77–101. DOI: <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11 (4), 589–597. DOI: <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Cairo, S., Ivandić, R., Lassen, A. S., Tartari, V. (2026). *Parenthood and the career ladder: Evidence from academia* (Berlin School of Economics Discussion Paper No. 0092). Berlin School of Economics. DOI: <https://doi.org/10.48462/opus4-6164>
- Correa, A., Glas, M. G., Opara, J. (2025). Females in higher education and leadership: Insights from a multi-method approach. *Frontiers in Education*, 9, Article 1485395. DOI: <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1485395>
- Edwards, R. (2022). Why do academics do unfunded research? Resistance, compliance and identity in the UK neo-liberal university. *Studies in Higher Education*, 47 (4), 904–914. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1817891>
- Gabster, B. P., Van Daalen, K., Dhatt, R., Barry, M. (2020). Challenges for the female academic during the COVID-19 pandemic. *The Lancet*, 395 (10242), 1968–1970. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)31412-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)31412-4)
- Gaiaschi, C. (2026). Breaking the glass door in academia? Looking at the role of scientific fields and contextual factors in moderating the gender gap in recruitment: Evidence from Italy. *Higher Education*, 91 (3), 1199–1222. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-025-01466-4>
- Heijstra, T. M., Pétursdóttir, G. M. (2023). Feminist academics strategically playing offense/defense in pursue of academic and societal change. *NORA: Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 31 (1), 62–75. DOI: <https://doi.org/10.1080/08038740.2022.2080255>
- Kallio, T. J., Lehtivuori, A., Kallio, K. M., Tienari, J., Funck, E. (2025). Academic systems, career models, and experienced performance pressure: A comparative study of Sweden and Finland. *Higher Education*. Advance online publication. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-025-01528-7>
- Karakislak, I. (2025). Understanding energy struggles through systems of power: A systematic review of intersectionality in energy social science and humanities. *Energy Research & Social Science*, 127, Article 104324. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.erss.2025.104324>
- Lomáscolo, S. B., Sandoval-Salinas, M. L., Novillo, A., Fontanarroza, G., Núñez-Montellano, M. G., Piquer-Rodríguez, M., Plaza Behr, M. C., Aschero, V., dos Santos, D. A., Fanjul, M. E., Lorenzo Pisarello, M. J., Ramírez-Mejía, A. F., Reynaga, C., Schroeder, N., Zarbá, L. (2024). Perspectives-Academic career in ecology: Effect of gender, caregiving labor, and the working environment. *Forest Ecology and Management*, 560, Article 121801. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.foreco.2024.121801>
- Lord, J., Oginni, E., Joel, A., Ma, G. (2025). The ideal academic baby and perceived organisational support: Motherhood experiences in UK universities. *European Journal of Higher Education*, 1–17. Advance online publication. DOI: <https://doi.org/10.1080/21568235.2025.2560413>
- Miller, B. (2025). Intersectionality theory in sociocultural anthropology. *Humans*, 5 (2), Article 11. DOI: <https://doi.org/10.3390/humans5020011>
- Morgan, A. C., Way, S. F., Hoefer, M. J. D., Larremore, D. B., Galesic, M., Clauset, A. (2021). The unequal impact of parenthood in academia. *Science Advances*, 7 (9), Article eabd1996. DOI: <https://doi.org/10.1126/sciadv.abd1996>
- Pach, J., Stoffels, M., Schoonmade, L. J., Van Ingen, E., Kusurkar, R. A. (2025). The impact of educational activities on professional identity formation in social sciences and humanities: A scoping review. *Educational Research Review*, 48, Article 100704. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2025.100704>
- Pertiwi, K., Izzati, N. R., Oktaviani, F. H. (2026). From ibuism to pengabdian? Exploring invisible work among women academics in neoliberalised Indonesian higher education. *Asian Studies Review*, 50 (2), 296–316. DOI: <https://doi.org/10.1080/10357823.2026.2624395>
- Petrozziello, A. J. (2025). Intersectionality as method for human rights research: Identifying who is made stateless and how through UN treaty body reviews. *Journal of Human Rights*, 24 (2), 182–198. DOI: <https://doi.org/10.1080/14754835.2025.2477493>

- Skea, C. (2021). Emerging neoliberal academic identities: Looking beyond *Homo economicus*. *Studies in Philosophy and Education*, 40 (4), 399–414. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11217-021-09768-7>
- Spasova, L. (2026). Invisible lines of inequality: Intersections of gender, motherhood, and work-based discrimination in Bulgaria. *Frontiers in Sociology*, 10, Article 1687312. DOI: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2025.1687312>
- Squazzoni, F., Bravo, G., Grimaldo, F., García-Costa, D., Farjam, M., Mehmani, B. (2020). No tickets for women in the COVID-19 race? A study on manuscript submissions and reviews in 2347 Elsevier journals during the pandemic. *SSRN Electronic Journal*. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3712813>
- Torres, A. J. C., Barbosa-Silva, L., Oliveira-Silva, L. C., Miziara, O. P. P., Guahy, U. C. R., Fisher, A. N., Ryan, M. K. (2024). The impact of motherhood on women's career progression: A scoping review of evidence-based interventions. *Behavioral Sciences*, 14 (4), Article 275. DOI: <https://doi.org/10.3390/bs14040275>
- Wróblewska, M. N., Balaban, C., Derrick, G., Benneworth, P. (2024). The conflict of impact for early career researchers planning for a future in the academy. *Research Evaluation*, 33, Article rvad024. DOI: <https://doi.org/10.1093/reseval/rvad024>
- Zheng, X., Yuan, H., Ni, C. (2022). How parenthood contributes to gender gaps in academia. *eLife*, 11, Article e78909. DOI: <https://doi.org/10.7554/eLife.78909>

FATHERHOOD AND MOTHERHOOD IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: THE FORMATION OF INEQUALITY IN CAREER ACHIEVEMENT

AGOTA GIEDRĖ RAIŠIENĖ, SIGITA JURAVIČIŪTĖ, AUŠRINĖ GREIČIŪTĖ-SOLOVEJĖ, VIOLETA RAPUANO
Mykolas Romeris University (Lithuania)

Summary

This study examines how parenthood functions as a structural factor shaping unequal academic career opportunities in higher education institutions. While academic careers are often framed as meritocratic, and are based on individual achievement, recent research increasingly demonstrates that organisational norms and working conditions systematically privilege certain groups of employees over others. In this context, parenthood emerges not merely as a private life circumstance, but as a factor that interacts with institutional expectations and work organisation, producing differentiated career trajectories.

The aim of this article is to examine the organisational processes through which career opportunities are shaped for academic employees with children. The study is based on a qualitative interpretive research design. Empirical data were collected through semi-structured interviews with 12 academic employees who have at least one child. The data were analysed using reflexive thematic analysis, allowing for the identification of recurring patterns in participants' experiences and their relationship with organisational practices.

The findings reveal that unequal career opportunities are produced through three interrelated organisational mechanisms. First, professional requirements extend beyond formally defined working hours, extending into evenings, weekends and other forms of private time. This results in a constant overlap between professional and caregiving responsibilities, leading to fragmented work patterns and reduced opportunities for uninterrupted academic work. Second, the flexibility formally promoted by academic institutions is often conditional and individualised. Rather than being embedded in systematic organisational practices, flexibility is experienced as dependent on individual negotiation, managerial discretion and informal support from colleagues or family members. Third, these mechanisms collectively influence academic career outcomes by

slowing down research productivity, limiting engagement in projects and professional networks, and shaping career-related decisions, including compromises and trajectory shifts.

The study also shows that the impact of these mechanisms is not uniform across all employees. It is significantly shaped by gender, career stage and access to support resources. Women, particularly in the early stages of careers, report more frequently fragmented work, reduced research output, and the need to make strategic career compromises. In contrast, men's experiences appear more heterogeneous, ranging from minimal perceived impact to substantial changes in career direction. Additionally, factors such as family support, organisational culture and employment conditions play an important role in moderating the extent of these effects.

The article contributes to the literature by shifting the focus from documenting the consequences of parenthood to analysing the organisational processes through which these consequences are produced. It demonstrates that academic career inequality is not solely the result of individual limitations, but is embedded in everyday organisational practices and institutional expectations. From a practical perspective, the findings suggest that reducing inequality requires more than formal flexibility policies. It calls for structural changes in work organisation, including clearer boundaries to working time, more context-sensitive performance expectations, and reduced reliance on individualised accommodations. These changes are particularly important in early career stages, where professional development coincides with extensive caregiving responsibilities.

KEY WORDS: *parenthood, motherhood, academic career, career inequality, academic organisations.*

JEL CODES: J24, J16, J22, I23, M12.

Gauta: 2026.02.15

Priimta: 2026.03.25

Pasirašyta spaudai: 2026.04.20