

LYČIŲ ASMENINIŲ SAVYBIŲ SKIRTUMAI DARBINĖJE APLINKOJE

BIRUTĖ ALEKSANDRAVIČIŪTĖ¹, JUSTINA VYDMANTAITĖ², KĘSTUTIS LIEKIS³, ADOMAS VINCAS RAKŠNYS⁴

Mykolo Romerio universitetas, MB „Occresco“ (Lietuva),
„KLQ Ltd“ (Jungtinė Karalystė), Kazimiero Simonavičiaus universitetas (Lietuva)

ANOTACIJA

Moterų ir vyrų savybių skirtumai, jų reikšmė karjerai, organizacijų veiksmingumui ir toliau išlieka mokslinių diskusijų objektu. Straipsnyje nagrinėjamos sociokultūrinės, psichologinės ir organizacinės šių savybių skirtingo suvokimo priežastys. Skiriami esminiai psichologiniai efektai, lyčių savybių specifikos vertinimo stereotipai ir kiti galimi įtakos turintys veiksniai. Empiriniame tyrime analizuojamos savybės, priskiriamos vyrams ir moterims, vertinamos darbo aplinkos, elgesio bei vadovų preferencijos lyties aspektu. Tyrimas atliktas taikant kiekybinį metodą ir faktorinę analizę.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: *lyčių skirtumai, darbinė aplinka, elgsena, faktorinė analizė.*

JEL KLASIFIKACIJA: M12, M54.

DOI: <https://doi.org/10.15181/rfds.v35i3.2270>

Įvadas

XXI a. efektyvus organizacijų funkcionavimas yra neatsiejamas nuo žmogiškųjų išteklių optimizavimo, tinkamo funkcijų ir atsakomybių paskirstymo, darbuotojų gebėjimo atlikti užduotis sudėtingomis ir stresą sukeliančiomis sąlygomis, vidinės ir išorinės komunikacijos veiksmingumo įvertinant neverbalinės komunikacijos svarbą, kūrybinių sprendimų priėmimo metodų taikymo, konkurencinės ir bendradarbiavimo aplinkos derinimo, motyvacijos, analitinio mąstymo, emocinio intelekto, sprendimo priėmimo būdų. Siekiant organizacijų augimo ir konkurencingumo, minėtų procesų efektyvumo, didžiausias dėmesys skiriamas darbuotojų atrankai, specifinių kompetencijų, savybių ugdymui(si) ir nuolatiniam darbuotojų mokymui(si).

Visgi būtina pripažinti, kad įvairių organizacinių procesų veiksmingumą ir efektyvumą lemia darbuotojų savybės, neatsiejamos nuo lyčių skirtumų. Šie klausimai nagrinėjami įvairiuose organizaciniuose kontekstuose (Sebastian, Moon, 2017; Schuh ir kt., 2014; Sheppard, 2018; Kennedy, Kray, 2014; Doyle, Thompson, 2020; Ellemers, 2014; Hamama, Hamama-Raz, 2019). Moksliniame diskurse galima aptikti įvairių nuomonių šiuo klausimu, kai kurie autoriai laikosi pozicijos, kad šių specifinių asmens savybių sąsajos su lytimi yra labiau stereotipinio pobūdžio, kiti mano, kad patys stereotipai gali turėti įtakos specifinių savybių raiškai (Doyle, Thompson, 2020). M. Ciolac (2013), remdamasi V. K. Gupta ir bendraautorių išvalgomis, teigia, kad

¹ Birutė Aleksandravičiūtė – daktarė, Mykolo Romerio universiteto Viešojo valdymo ir verslo fakultetas, MB „Occresco“ direktorė
Moksliniai interesai: lyderystė, pokyčių valdymas, virtualus mokymas(is)

El. paštas: birute.aleksandraviciute@gmail.com

² Justina Vydmantaitė – magistrė, Mykolo Romerio universiteto Viešojo valdymo ir verslo fakultetas

Moksliniai interesai: lyderystė, lyčių skirtumai

El. paštas: j.vydmantaitė@gmail.com

³ Kęstutis Liekis – doktorantas, Mykolo Romerio universiteto Žmogaus ir visuomenės studijų fakultetas, projektų vadovas „KLQ Ltd“.

Moksliniai interesai: virtualus mokymas(is), virtuali lyderystė, dirbtinis intelektas

El. paštas: k.liekis@outlook.com

⁴ Adomas Vincas Rakšnys – docentas, daktaras, Verslo mokykla, Kazimiero Simonavičiaus universitetas

Moksliniai interesai: organizacinė kultūra, viešasis valdymas

El. paštas: e_cnv@yahoo.com

bendros moterims priskiriamos savybės – ekspresyvumas, gebėjimas užmegzti ryšį su kitais, rūpestingumas, gebėjimas padėti kitiems, emocionalumas. Vyrai apibūdinami kaip orientuoti į pasiekimus, nepriklausomi, konkurencingi, ryžtingi, drąsūs, vertinantys autonomiją.

Vis dėlto yra įvairių empirinių įrodymų, verčiančių stereotipinių lyčių vertinimu abejoti. K. S. Groves'as (2005) laikosi nuomonės, kad moterys demonstruoja geresnius socialinius ir emocinius gebėjimus nei vyrai. Savo klasikinėje studijoje R. E. Riggio ir H. S. Friedman'as nustatė, kad vertinant žmonių gebėjimą komunuoti neverbaliniais kanalais, moterys pasižymi geresniais gebėjimais koduoti ir atkoduoti neverbalines žinutes nei vyrai (Groves, 2005). Naujausi vyrų ir moterų savybių tyrimai atskleidė, kad lyčių skirtumai gali būti svarbūs kalbant apie tokias savybes kaip savikontrolė, kuri ypač reikšminga dirbant nuolatinio streso sąlygomis verslo organizacijose (Hamama, Hamama-Raz, 2019). Šiuolaikiniame lyčių tyrimų diskurse vis didesnis dėmesys skiriamas vyrų ir moterų emocinio intelekto skirtumų analizei, jo svarbai, siekiant suvokti lyčių stereotipus, organizaciniams sprendimams (Doyle, Thompson, 2020).

Tiesa, šie klasikiniai ir naujausi tyrimai labiau atskleidžia esamus skirtumus, bet nebūtinai pagrindžia stereotipus su jiems būdingais paaiškinimais. Lyčių skirtumai ir asmenų kompetencijos gali būti siejamos su socialinėmis-kultūrinėmis patirtimis. Kaip šį procesą aiškina Ch. De la Rey (2005), remdamasi S. Helgesen tyrimais, tam tikros su moterimis sietinos savybės, kaip komunikacijos, tarpasmeniniai ir konfliktų valdymo įgūdžiai, veiksmingesnis prioritetų išskyrimas, sietinos su moteriškais patirtimis, auginant vaikus bei rūpinantis šeima. Tai reiškia, kad šių savybių veiksmingumą organizacijų veikloje lemia ne tik biologinės charakteristikos, bet ir sociokultūriniai veiksniai. Kita vertus, organizacijų praktika suteikia įrodymų, kad mėginimas mesti iššūkį stereotipams, socialiniams-kultūriniais konstruktais, gali lemti neigiamas pasekmes, ypač moterų karjera (Sheppard, 2018). Kiti mokslininkai laikosi nuomonės, kad lyčių proporcingumas organizacijoje lemia veiksmingų savybių visumą, ypač vadovaujančiu lygmeniu, ši visuma gali sukurti didžiausią vertę (Ellemers, 2014). Visgi naujausi tyrimai, pvz., J. T. Addison'o ir kt. (2019), klasikinį lyčių skirtumų supratimą organizaciniuose kontekstuose praplečia. Autorių teigimu, moterų dalyvavimas darbo rinkoje gerokai išaugo, istoriškai vien vyrų dominuojamose pozicijose jų daugėja. Analizuojant vyrų ir moterų motyvacijos ypatumus ir jiems priskiriamas savybes atskleidžiama, kad esami skirtumai – neryškūs, daliniai (Fjendbo, 2020). Pastebima, kad šiuolaikinės organizacijos lyčių savybių skirtumų pusiausvyrą mėgina spręsti ir taikydamos organizacines kvotas vadovaujančioms pozicijoms (Comi ir kt., 2020).

Tyrimo objektas – lyčių asmeninių savybių skirtumai darbinėje aplinkoje.

Tyrimo tikslas – nustatyti lyčių asmeninių savybių skirtumus darbinėje aplinkoje.

Tyrimo uždaviniai:

- Įvertinti vyrų ir moterų savybių specifika ir priežastingumą.
- Nustatyti savybes, priskiriamas vyrams ir moterims.
- Įvertinti vyrų ir moterų elgesio skirtumus darbinėje aplinkoje.
- Nustatyti preferencijas vadovo lyties aspektu.

Taigi mokslinio tyrimo problema: kokie, respondentų nuomone, yra lyčių asmeninių savybių skirtumai. Kaip šie skirtumai veikia darbinę aplinką tiek darbuotojų, tiek vadovo atžvilgiu?

Tyrimas grindžiamas *simbolinio interakcionizmo*, kurio pradininkas – H. Blumer'is (1969), metodologinėmis nuostatomis. Teorija remiasi keliomis prielaidomis: žmonių santykį su daiktais ar reiškiniiais apibūdina reikšmės, siejamos su šiais reiškiniiais ar daiktais; tų daiktų ar reiškinių atsiradimą lemia socialinė sąveika; šios reikšmės stebimos ir valdomos interpretuojant jas tuo momentu, kai asmuo tyrinėja reiškinius ar daiktus (Blumer, 1969).

Tyrimas grindžiamas ir *socialinių santykių* teorija. Socialinių santykių koncepciją parengė Plėtros mokslų institutas (Didžioji Britanija). Ji grindžiama socialinių santykių analize. Šioje teorijoje analizuojant lyčių santykius akcentuojami vaidmenų ir atsakomybės skirtumai, pabrėžiami lyčių skirtumai skirstant bei kontroliuojant išteklius. Teorijos esmė ta, kad nelygiateisiškas išteklių ir atsakomybės sričių pasiskirstymas, kaip ir sociokultūrinės taisyklės, kurios įtvirtina nelygybę, reiškia, kad vyrai, kaip socialinė grupė, turi daugiau įgaliojimų ir galimybių kontroliuoti išteklius. Tad siekiant panaikinti pavaldžią nelygiateisę moterų padėtį,

reikia perskirstyti valdžią ir pareigas (ne išteklius). Socialinių santykių koncepcija analizuoja gamybinius santykius valstybėje ir savivaldybėse, rinkos institutuose, namų ūkyje (Rakauskienė ir kt., 2014).

1. Vyrų ir moterų skirtumų suvokimas, jų atsiradimo priežasčių analizė

Siekiant apibrėžti vyrų ir moterų savybių skirtumus, būtina suprasti šių stereotipų – klasifikavimo formų egzistavimo priežastis. Pirmiausia atkreiptinas dėmesys į sociokultūrinius veiksnius. Tyrejai, siekdami apibrėžti su lyderyste sietinas savybes, dažniausia mini konkurencingumą, ryžtingumą, tvirtumą, t. y. charakteristikas, kurios tradiciškai sietinos su vyrams būdingomis savybėmis (Schuh ir kt., 2014). Šias išvalgas linkę patvirtinti ir kiti autoriai. J. Sebastian'as, J. Moon'as (2017), apibendrinę ir susisteminę įvairius tyrimus, teigia, kad lyderės moterys dažniausia apibūdinamos kaip demokratiškesnės, orientuotos į santykius. Joms priskiriamos tokios savybės, kaip rūpestingumas, bendradarbiavimas, o vyrai lyderiai paprastai apibūdinami kaip autokratai, orientuoti į užduotis, linkę dominuoti. Kita vertus, moksliniame diskurse galima aptikti nuomonių, kad šie apibūdinimai neparemti jokiais patikimais moksliniais įrodymais (Ellemers, 2014). Galima aptikti nuomonių, kad dėl su lytimi susijusių savybių darbuotojai linkę rinktis kito pobūdžio ir sudėtingumo užduotis (Fjendbo, 2020). Visgi svarbu panagrinėti, kaip šie stereotipiniai vaidmenys susiformavo ir kodėl vienos savybės priskiriamos vyrams, o kitos – moterims? Kultūrų tyrinėtojai G. Hofstede su bendraautoriais (2010) šį procesą aiškina teigdami, kad šiuo požiūriu ypač svarbi visuomeninė kultūra, istoriniai ir biologiniai veiksniai. Žvelgiant retrospektyviai, vyrai turėjo pasižymėti konkurencingumu, saugoti savo šeimą, o moterys rūpinosi namais, vaikais. Šiuos vaidmenis nulėmė biologiniai skirtumai ir lyčių funkcinis pasiskirstymas. Visgi modernioje visuomenėje funkcijos keičiasi, užimamos aukštos pareigos suteikia galimybę daugelį tradicinių moterų funkcijų perduoti išoriniams subjektams ir labiau susitelkti ties organizacine veikla, prisiimti daugiau atsakomybės, kita vertus, vis dar egzistuoja įvairūs sociokultūriniai barjerai moterų karjeros atžvilgiu (Sheppard, 2018). Paprastai prie šių moterų karjeros siekimo iššūkių priskiriami tokie reiškiniai kaip: „stiklinės lubos“, šeimos ir darbo derinimo poreikis, vidinės vadovų nuostatos, „bitės motinėlės“ (angl. *queen bee*) efektas, užkertantis kelią moterims lyderėms tapti pavyzdžiu kitoms karjeros siekiančioms moterims (Ellemers, 2014). Atkreiptinas dėmesys ir į „stiklinio skardžio“ fenomeną. Analizuojant kultūrinius kontekstus ir lyčių problematiką, svarbu kreipti dėmesį į vykstančias diskusijas apie biologinės ir socialinės lyties sąvokas, jų skirtumus. *Biologinės lyties* sąvoka (angl. *sex*) sietina su fiziologiniais vyrų ir moterų skirtumais, o postmodernistiniame diskurse, analizuojant vyrų ir moterų savybių, mąstymo, elgsenos ir kitus skirtumus, dažnai pasitelkiama *socialinės lyties* (angl. *gender*) sąvoka (Hamama, Hamama-Raz, 2019).

Visgi pažymėtina, kad aiškinant šių stereotipų, kaip sociokultūrinių konstrukto, atsiradimo priežastis, būtina įvertinti ir psichologinę šio reiškinio dimensiją. A. Popescu Rumunijoje atliko tyrimą, kodėl vadovaujančias pozicijas dažniau užima vyrai nei moterys, ir atskleidė šiuos galimai įtakos turinčius veiksnius: i) esami tam tikri moterų įsitikinimai dėl lyderystės: moterys turi būti kuklesnės – santūresnės; ii) asmeninio pasitikėjimo trūkumas, tenkinimasis „antrąja vieta“ gali lemti mažesnę asmeninį pasitikėjimą, kartu ir kitų asmenų vertinimą, kad moteris, kaip lyderė, nepajėgi atlikti jai skirtų užduočių; iii) ribotos profesinės patirties galimybės, kurios būtinos organizacijose siekiant užimti vadovaujančias pozicijas; iv) esamos neigiamos organizacinės įtakos sietinos su vyriškomis vertybėmis – dominavimu, ryžtingumu, jėga, orientacija į užduotis (Ciolac, 2013).

Ribotos patirties galimybių aspektą patvirtina ir kiti mokslininkai. Anot K. S. Lyness, Ch. A. Schrader (2006), kad moterys išliktų konkurencingos ir galėtų siekti karjeros, svarbu joms kelti naujus iššūkius ir sudaryti galimybes organizacijose užimti naujas pozicijas, kuriose jos galėtų ugdyti savo gebėjimus ir kaupiti patirtį, kaip tai daro vyrai.

Prie psichologinių veiksnių, paaiškinančių vyrų ir moterų savybių skirtumus, jų užimamas vadovaujančias pozicijas, galima priskirti galios motyvacijos veiksnių. S. C. Schuh'o ir kt. (2014) atlikti empiriniai tyrimai patvirtino, kad vyrams būdingas didesnis galios motyvacijos lygmuo nei moterims. Vyrų dominavimas aukštesnėse vadovų pozicijose gali būti paaiškinamas ir moterų etiniais pasirinkimais. J. A. Kennedy ir L. J. Kray (2014) savo tyrime atskleidė, kad moterims priimti verslo sprendimus, siekiant finansinės naudos, kur būtini etiniai kompromisai ir galimai metamas iššūkis nusistovėjusioms socialinėmis-kultūrinėmis normoms, sunkiau

nei vyrams. Kita vertus, naujausiuose tyrimuose galima pastebėti vykstant socialines transformacijas. XXI a. vadovaujančiose organizacijų pozicijose daugėja moterų, šie pokyčiai gali būti skatinami modernių technologijų teikiamų galimybių, edukacinių sistemų efektyvumo ir prieinamumo augimo (Addison ir kt., 2019).

Apžvelgus sociokultūrinės ir psichologinės priežastis, galima atkreipti dėmesį ir į organizacinės struktūros veiksnius. D. L. Hoff, S. N. Mitchell atlikti tyrimai mokyklose įrodė, kad mokyklų direktoriai ir administratoriai, vyrai ir moterys, lyderystei sąmoningai pritaikė vyriškas charakteristikas – savybes. Šie atradimai aiškinami struktūriniais organizacijos veiksniais, netirtos mokyklos, kurios skatina labiau vyriško pobūdžio lyderystės savybes (Sebastian, Moon, 2017). Pritariant autoriams galima pripažinti, kad mokyklos – tradicinės biurokratinės organizacijos pavyzdys, kuriose dominuoja aiškiai išreikšia hierarchija, funkcinis pasiskirstymas, procedūrinė orientacija ir kontrolė. Nagrinėjant organizacinius-struktūrinius veiksnius būtina paminėti karjeros pokyčių galimybes ir gebėjimą priimti sprendimus dėl karjeros. Viena vertus, karjeros galimybes sudaro organizacijų vadovai, remiantis organizacine struktūra, darbuotojų kompetencija ir kitais veiksniais. Kita vertus, lyčių skirtumai gali turėti įtakos tam, kad moterys labiau vertins karjeros stabilumą ir nesiryš priimti sprendimo dėl karjeros pokyčių, pereinant į naują ir menkai pažįstamą verslo sritį, priešingai nei vyrai (Lyness, Schrader, 2006). Pažymėtinas ir pačių organizacijų vadovų išankstinis nusistatymas moterų atžvilgiu, o formali antidiskriminacinė organizacinė politika ne visada gali būti veiksminga (Ellemers, 2014).

Šiuolaikiniuose lyčių tyrimuose įvairių organizacijų kontekste galima įžvelgti ir kontraversišką tendenciją, susijusią su organizacinėmis kvotomis vadovaujančiose pozicijose atsižvelgiant į lytį. Lyčių nelygybės klausimus mėginama spręsti organizaciniais sprendimais (Comi ir kt., 2020). Galima daryti prielaidą, kad taip bandoma instrumentiškai pakeisti natūralius socialinius lyčių pasirinkimus dėl karjeros.

Apibendrinant galima teigti, kad vyrų ir moterų savybių skirtumai moksliniame diskurse gali būti analizuojami skiriant socialines-kultūrinės, psichologinės ir organizacines dimensijas. Tačiau savybių skirtumų analizei atlikti būtinas kompleksinis požiūris ir tolesnis empirinis pagrindimas.

2. Tyrimo metodologija

Siekiant atsakyti į tyrimo klausimus, pasirinktas kiekybinis tyrimo metodas. Be to, atlikta faktorinė analizė.

Tyrimo eiga. Tyrimas vykdytas 2018 m. vasario 27 – kovo 21 d. internetinės apklausos būdu, naudojantis tinklalapiu *manoapklausa.lt*. Vykdytas dviem kalbomis – lietuvių ir anglų. Taikytas netikimybinės atrankos būdas, t. y. ne iki galo išlaikant atsitiktinumo principą. Suprantama, jis ne visiškai atskleidžia visą populiaciją, bet, remiantis K. Kardeliu (2017), tokių tyrimų rezultatai gali būti gana patikimi, turint mintyje tai, kad jie nebus taikomi visai populiacijai, t. y. perkeliama už grupės ribų. Atliekant tyrimą taikytas *atsitiktinis grupių parinkimo būdas*, šiuo atveju pasirinkti fiziniai asmenys, sutikę užpildyti klausimyną (Kardelis, 2017). Kadangi populiacija nežinoma, tiksliau, ji „begalinė“, imties tūris apskaičiuotas, remiantis V. Gaidžio (1999) pateikta lentele (1 lentelė).

1 lentelė. Imties tūris ir jį atitinkanti paklaida, esant 95 proc. patikimumui ir „begalinei“ populiacijai

Imties tūris	Paklaida (+/-)
100	10
200	7,1
300	5,8
500	4,5
1000	3,2
1250	2,8
1500	2,6
2000	2
5000	1,4

Šaltinis: Gaidys, 1999

Tiriamuoju atveju siekta ne didesnės nei 5 proc. paklaidos, tad imtis – 498 respondentai.

Klausimyno sudarymas. Apklausa sudarė šeši uždarieji ir vienas atvirasis klausimas. Pirmuoju klausimu siekta surinkti respondentų demografinę informaciją. Antruoju ir trečiuoju – išsiaiškinti lyčių elgesio, bruožų ir savybių, pasireiškiančių darbinėje aplinkoje, vertinimus. Atsakymų variantai parengti, remiantis literatūra apie kognityvinius lyčių skirtumus (Tannen, 1995; Gurian, Annis, 2008; Ivy, 2011; Mohindra, Azkar, 2012). Vertinimų išraiškai pasirinkta penkių vertinimo reikšmių Likerto skalė, patogi tuo, kad atliekant analizę galima susieti skalės reikšmes, pavyzdžiui, sutinka (sutinku + visiškai sutinku), nesutinka (nesutinku + visiškai nesutinku) (Gaižauskaitė, Mikėnė, 2014). Tokie klausimai atskleidžia respondentų nuomones. Atsakymai į uždaruosius klausimus ne tokie subjektyvūs, respondentą kreipia į daugumai priimtinius variantus, tad vertingesni ir leidžia tiksliau interpretuoti atsakymus (Tidikis, 2003). Ketvirtasis klausimas suformuotas, remiantis vyrų ir moterų skirtumus tyrusių autorių (Shambaugh, 2012; 2013; Ivy, 2011; Annis, 2013) įžvalgomis. Juo siekta nustatyti, kurie teiginiai kuriai lyčiai priskiriami. Penktuoju klausimu siekta išsiaiškinti konkrečią nuomonę apie vadovo lytį, šeštoju – surinkti faktinę informaciją apie nelygybės pajautą. Paskutinis klausimas buvo atvirojo tipo. Pasak I. Gaižauskaitės ir S. Mikėnės (2014), didžiausi tokio tipo klausimo privalumai – respondentams neprimetami iš anksto apibrėžti atsakymai, tad yra galimybė gauti tokius atsakymus, apie kuriuos tyrėjas net nebuvo pamąstęs. Be to, išsaugomas atsakymo spontaniškumas ir originalumas. Šioje apklausoje tokiu klausimu siekta sužinoti respondentų patirtis ir praplėsti įžvalgas apie esamus lyčių skirtumus.

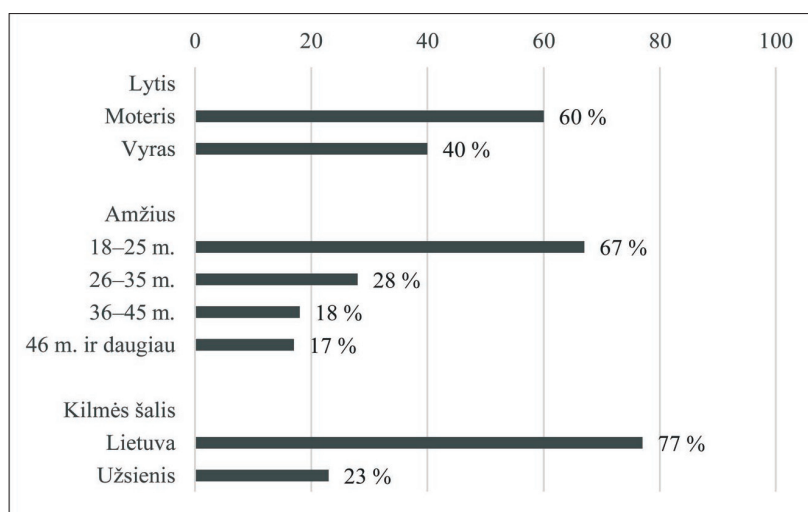
Taigi klausimyną sudaro: 22 požymiai-aspektai apie bendro pobūdžio preferencijas darbui; 11 – savybių, priskiriamų vyrams arba moterims; 15 – savybių, vertinančių vadovą; vienas klausimas – apie vadovo lyties preferenciją; vienas klausimas – apie asmeninę patirtį dėl diskriminacijos lyties aspektu; trys sociodemografiniai klausimai (lytis, amžius, kilmės šalis).

Skirstant klausimus į faktorius iš 19 teiginių sudaryti 7 faktoriai (teiginiai Likerto penkių balų skalėje nuo *visiškai nesutinku* iki *visiškai sutinku* bei *labai neigiamai* iki *labai teigiamai*), apibūdinantys skirtingus elgesio tipus ir elgesio darbo aplinkoje preferencijas. Du teiginiai liko nesudarydami paskiro faktoriaus (tai „greito sprendimų priėmimo“ ir „humoro pasitelkimo, siekiant išvengti nepatogių situacijų“ preferencijos).

Tyrimas atliktas laikantis tyrimo etikos reikalavimų.

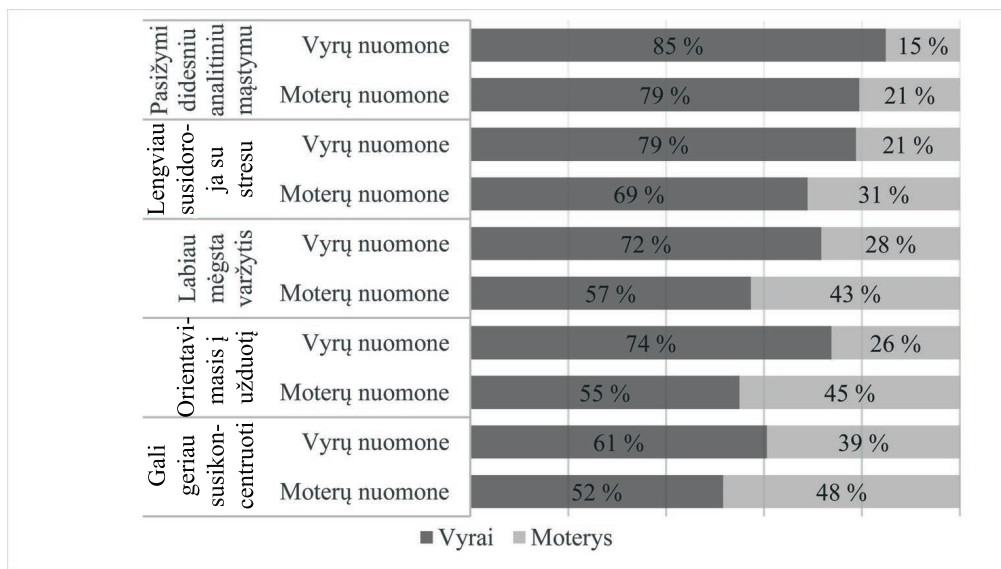
3. Moterims ir vyrams priskiriamų savybių ypatumų tyrimas

Kaip minėta, apklausa vykdyta dviem kalbomis – lietuvių ir anglų. Joje dalyvavo 498 respondentai: 384 kilę iš Lietuvos, 114 – iš užsienio šalių. Didesnė dalis respondentų – 60 proc. – moterys, daugiausia respondentų – 18–25 m. amžiaus, jie sudaro 67 proc. apklaustųjų. Kilusieji iš Lietuvos sudaro 77 proc., iš užsienio – 23 proc. Sociodemografiniai požymiai pateikti 1 paveiksle.

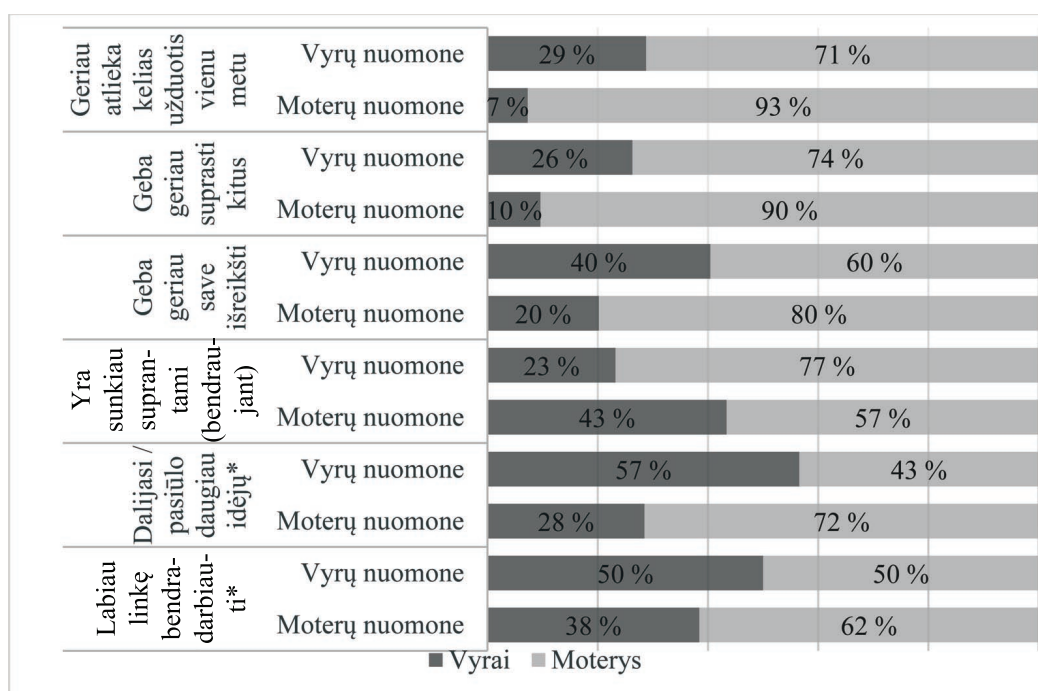


1 pav. Sociodemografiniai požymiai

Analizuojant tyrimo duomenis ir, konkrečiai, savybes, kurias respondentai priskiria vyrams bei moterims, galima skirti: savybes, kurias, respondentų nuomone, būdingesnės vyrams (2 pav.), ir savybes, kurias, respondentų nuomone, būdingesnės moterims (3 pav.). Taigi tiek respondentų vyrų, tiek moterų nuomone, vyrams būdingesnis analitinis mąstymas, jie lengviau įveikia stresą. Be to, jie labiau linkę (nors skirtumai nelabai ryškūs) varžytis, orientuotis į užduotis, gali geriau susikoncentruoti (2 pav.).



2 pav. Savybės, priskirtos vyrams ir moterims respondento lyties aspektu (vyraujančios vyrų savybės)



3 pav. Savybės, priskirtos vyrams ir moterims respondentų lyties aspektu (vyraujančios moterų savybės)

Pasak respondentų, moterys geriau atlieka kelias užduotis vienu metu, geba geriau kitus suprasti, save išreikšti, jas sunkiau suprasti (bendraujant). Tačiau išsiskiria vyrų ir moterų atsakymai, kai kalbama apie tai,

kurie labiau linkę bendradarbiauti. Pasak moterų, moterys labiau linkusios bendradarbiauti, pasak vyrų, – vyrai. Nuomonės išsiskiria ir klausiant, kas dalijasi / pasiūlo daugiau idėjų: vyrų teigimu, – vyrai, moterų – moterys (3 pav.).

Teiginių apie elgesį darbo aplinkoje vertinimas. Iš 19 teiginių, vertinančių darbo aplinkos, elgesio darbe preferencijas, vyrų ir moterų nuomonės išsiskyrė dėl šešių teiginių. Vyrai labiau nei moterys buvo linkę pritarti, kad jiems „svarbiau faktai“, „rezultatas“, „kad geba atlikti kelias užduotis vienu metu“, mėgsta „konkurencingą aplinką“, „tiesmuką bendravimą“ (skirtumas tarp vyrų ir moterų statistiškai reikšmingas). Moterys labiau nei vyrai pritarė teiginiui, kad „neverbalinė komunikacija yra svarbi“ (2 lentelė).

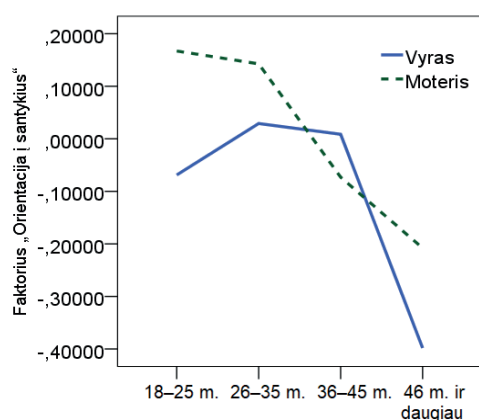
2 lentelė. Teiginių apie elgesį darbo aplinkoje vertinimo vidurkis

	Vyras	Moteris
Man faktai (skaičiai, rezultatai) yra svarbesni už detales (pvz., priežastis, kodėl nepavyko kažko atlikti)	3,19	2,92
Neverbalinė komunikacija (kūno kalba) yra labai svarbi	3,90	4,15
Rezultatas yra svarbesnis už patį procesą	3,20	2,88
Lengvai gebu atlikti kelias užduotis vienu metu	3,37	2,82
Vertinu konkurencingą aplinką (kur kolegos turi šiek tiek varžytis)	3,35	3,05
Vertinu bendravimo atvirumą, tiesmukumą (nevyniojant žodžių į vatą)	3,82	3,71

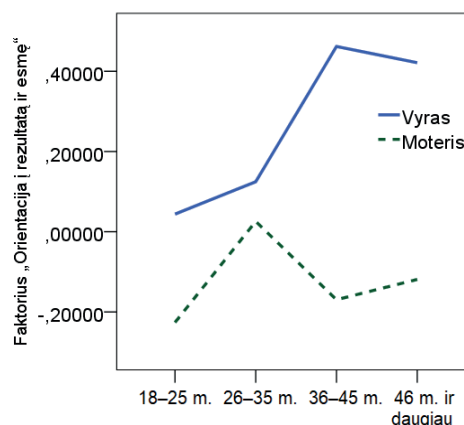
Kaip minėta, rezultatai apibendrinti taikant faktorinę analizę. Vienas iš rodiklių, parodęs, kiek matrica tinka faktorinei analizei, buvo Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) koeficientas. Jo vertė yra 0,681. Tad 68,1 proc. dispersijos kintamuosiuose gali paaiškinti paskirti faktoriai.

Iš 19 teiginių sudaryti 7 faktoriai (teiginiai pagal Likerto penkių balų skalę nuo *visiškai nesutinku* iki *visiškai sutinku* bei nuo *labai neigiamai* iki *labai teigiamai*), apibūdinantys skirtingus elgesio darbo aplinkoje tipus ir preferencijas. Du teiginiai liko nesudarę paskiro faktoriaus (tai „greito sprendimų priėmimo“ ir „humoro pasitelkimo, siekiant išvengti nepatogių situacijų“ preferencijos).

Žemiau pateiktuose paveiksluose pateiktas grafinis vaizdas respondento lyties ir amžiaus aspektais.



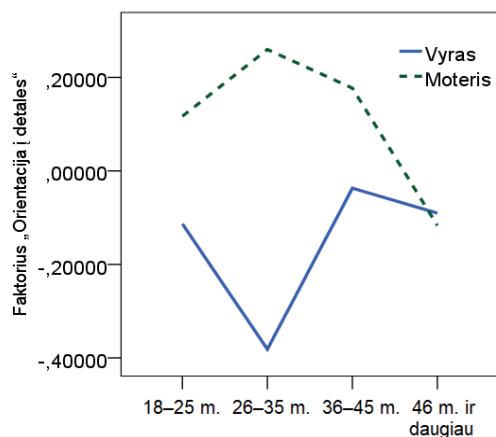
4 pav. Faktorius „orientacija į santykius“ lyties ir amžiaus aspektais



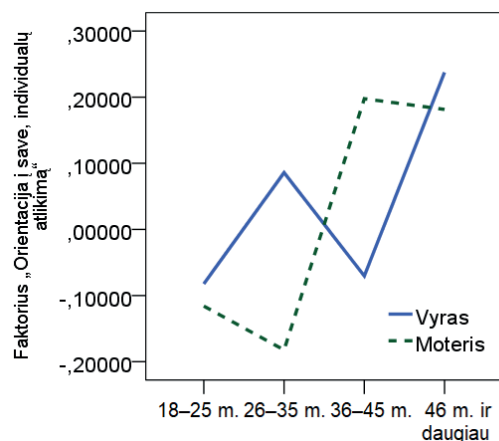
5 pav. Faktorius „orientacija į rezultatą ir esmę“ lyties ir amžiaus aspektais

„Orientacijos į santykius“ lyties ir amžiaus aspektais faktorius pateiktas 4 paveiksle. Jį sudaro šie teiginiai: „mėgstu siekti tikslo(-ų) kartu su savo kolegomis“; „neverbalinė komunikacija (kūno kalba) yra labai svarbi“; „svarbu su kitais kurti santykius (ne tik bendrauti)“; „gebu suprasti (skaityti) kūno kalbą (siunčiamus ženklus)“. Iš minėto paveikslo matyti, kad moterys santykinai labiau nei vyrai darbe linkusios orientuotis į santykių puoselėjimą. Tiesa, su amžiumi šis elgesio bruožas linkęs silpti.

„Orientacijos į rezultatą ir esmę“ lyties ir amžiaus aspektais faktorius pateiktas 5 paveiksle. Jį sudaro du teiginiai: „man faktai (skaičiai, rezultatai) yra svarbesni už detales (pvz., priežastis, kodėl nepavyko kažko atlikti)“; „rezultatas yra svarbiau už patį procesą“. Taigi iš minėto paveikslo matyti, kad vyrai labiau nei moterys yra linkę susikoncentruoti ties rezultatu ir esminiais dalykais. Be to, su amžiumi vyrai labiau linkę darbe susikoncentruoti į esmę.



6 pav. Faktorius „orientacija į detales“ lyties ir amžiaus aspektais



7 pav. Faktorius „susitelkimas į save, individualus atlikimą“ lyties ir amžiaus aspektais

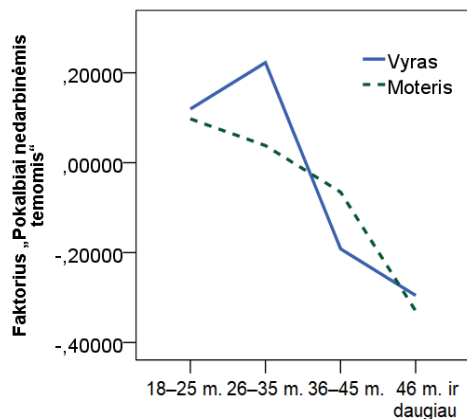
„Orientacijos į detales“ faktoriaus teiginiai: „lengvai gebu atlikti kelias užduotis vienu metu“; „lengvai prisimenu įvairias detales iš praeities (susitikimų, pokalbių ir pan.)“. 6 paveiksle matyti, kad moterims labiau nei vyrams būdingas „orientavimosi į detales“ elgesys.

„Susitelkimo į save, individualaus atlikimo“ lyties ir amžiaus aspektais faktorius pateiktas 7 paveiksle. Jį sudaro du teiginiai: „man reikia turėti daugiau informacijos apie bendrą kontekstą (užduočiai atlikti man reikia žinoti visas detales)“; „labiau mėgstu dirbti individualiai“. Paveiksle matyti, kad vyresnio amžiaus vyrai ir moterys labiau linkę apsvarstyti visą situaciją ir dirbti individualiai.

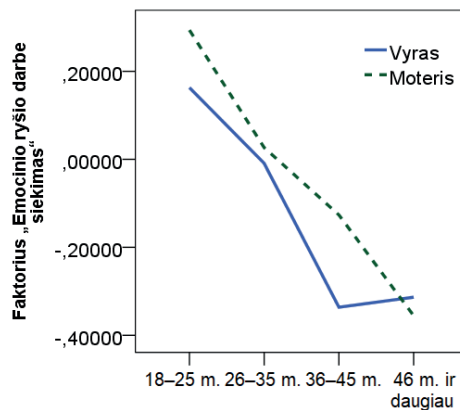
„Pokalbių nedarbo temomis“ faktorių sudaro šie trys teiginiai: „dalijimasis asmeninio gyvenimo detalėmis su kitais“; „įvairių klausimų uždavinėjimas“; „plepėjimas ir dalijimasis informacija, nesusijusia su darbu“. 8 paveiksle matyti, kad su amžiumi darbuotojai mažiau linkę darbe kalbėtis „nedarbo temomis“. Labiau „nedarbo pokalbius“ linkę palaikyti jaunesnio amžiaus darbuotojai (tiek vyrai, tiek moterys).

„Emocinio ryšio darbe siekis“ faktorių sudaro du teiginiai: „emocijų rodymas ir dalijimasis jomis bei tarpasmeninio artumo siekis (tarpusavio ryšio mezgimas, pasitikėjimo kūrimas, supratimo skatinimas)“. 9 paveiksle matyti, kad su amžiumi darbuotojai mažiau linkę darbe siekti „emocinio ryšio“ ir supratimo. Santykinai labiau į emocinius ryšius darbe yra linkusios moterys nei vyrai.

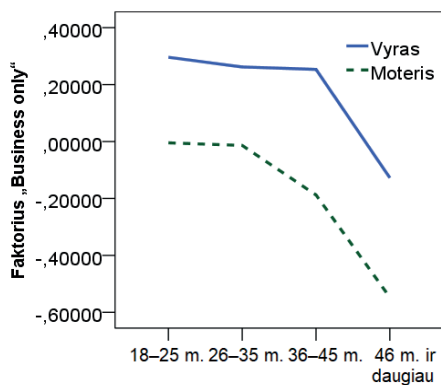
„Tik verslas“ faktorių sudaro du teiginiai: „konkurencinga aplinka (kur kolegos turi šiek tiek varžytis); „bendravimo atvirumas, tiesmukumas (žodžių nevyniojimas į vatą)“. 10 paveiksle matyti, kad vyrai labiau nei moterys linkę darbe palaikyti „tik verslo“ santykius, t. y. nebijoti konkurencingumo ir tiesmukumo. Su amžiumi ši tendencija silpsta tiek kalbant apie vyrus, tiek apie moteris.



8 pav. Faktorius „pokalbiai nedarbo temomis“ amžiaus ir lyties aspektais



9 pav. Faktorius „emocinio ryšio darbe siekis“ lyties ir amžiaus aspektais



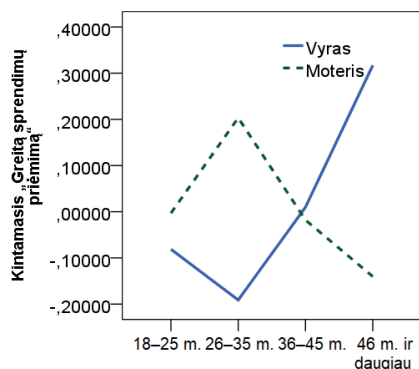
10 pav. Faktorius „tik verslas“ lyties ir amžiaus aspektais

Kiti du teiginiai į faktorius nesusieti ir išliko kaip paskiri kintamieji. Taigi „greito sprendimų priėmimo“ kintamasis, pateiktas 10 paveiksle, atskleidžia, kad santykinai jauno amžiaus moterys ir vyresnio amžiaus vyrai linkę palaikyti „greitą sprendimų priėmimą“ darbe.

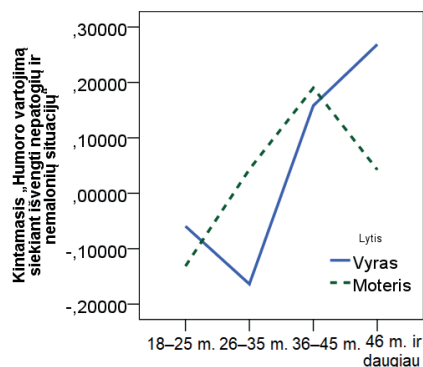
Na, o kintamasis „humoro pasitelkimas, siekiant išvengti nepatogių ir nemalonių situacijų“, pateiktas 12 paveiksle, atskleidžia, kad su amžiumi tiek vyrai, tiek moterys labiau linkę teigiamai vertinti humorą darbo aplinkoje. Mažiau humorui pritaria jauno amžiaus vyrai ir moterys.

Analizuojant preferencijas dėl vadovo lyties matyti (13 pav.), kad didesnei daliai respondentų vadovo lytis nesvarbi, tiesa, įdomus pastebėjimas, kad 22 proc. vyrų labiau norėtų vadovo vyro, tiek pat – 22 proc. – moterų nenorėtų vadovės moters.

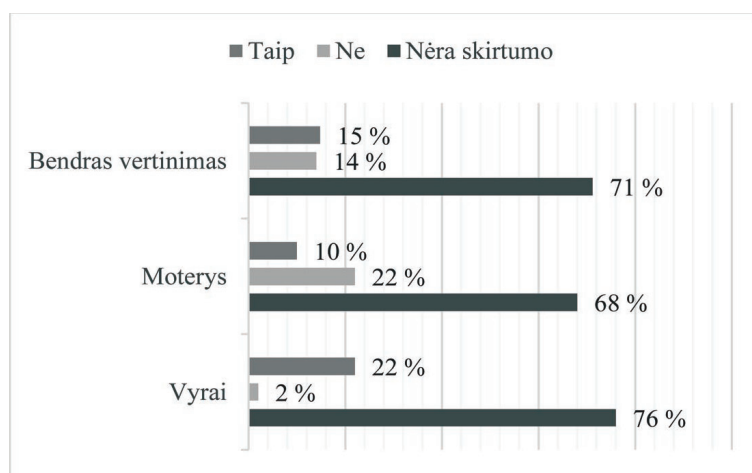
Paskutiniuju, vieninteliu atviruoju, klausimyno klausimu siekta išsiaiškinti respondentų patirtį apie profesinėje aplinkoje pastebėtus vyrų ir moterų skirtumus, susijusius su elgsena, bendravimu susirinkimuose ir tarpusavyje, sprendimų priėmimu ir pan. Visi pateikti atsakymai sugrupuoti į tam tikras atsakymų kategorijas, tada atskirai išanalizuoti. Pastebėta, kad daugelis respondentų atsakymų dubliuojasi su išnagrinėta teorine medžiaga, vis dėlto būta ir naujų, konkretesnių įžvalgų, kurios ypač naudingos siekiant platesnio konteksto, tyrinėjant lyčių skirtumus.



11 pav. Kintamasis „greitas sprendimų priėmimas“ amžiaus ir lyties aspektais



12 pav. Kintamasis „humoro pasitelkimas, siekiant išvengti nepatogių ir nemalonių situacijų“ lyties ir amžiaus aspektais



13 pav. Preferencijos dėl vadovo lyties

Tyrimo ribotumas

Kaip vieną pagrindinių tyrimo ribotumų galima įvardyti tai, kad taikytas netikimybinės atrankos metodas, tad išvados negali būti generalizuotos. Tyrime didesnę dalis respondentų – 60 proc. – moterys, be to, daugiausia respondentų – 18–25 m. amžiaus, jie sudaro 67 proc. apklaustųjų. Kilusieji iš Lietuvos sudaro 77 proc., iš užsienio – 23 proc. Tad tokio pobūdžio respondentų santykis galėjo paveikti rezultatus. Būtų prasminga tolesniuose tyrimuose respondentus atrinkti tikimybinės atrankos būdu.

Išvados

Vyrų ir moterų savybių skirtumai moksliniame diskurse gali būti analizuojami išskiriant socialines-kultūrinės, fiziologines, psichologines ir organizacines dimensijas. Verta paminėti, kad siekiant atlikti savybių skirtumų analizę, būtinas kompleksinis požiūris.

Analizuojant savybes, kurias respondentai priskiria vyrams ir moterims, jas galima skirti į dvi grupes: savybes, kurios, respondentų nuomone, būdingesnės vyrams, ir tos, kurios būdingesnės moterims. Taigi tiek respondentų vyrų, tiek moterų nuomone, vyrams labiau būdingas analitinis mąstymas, jie lengviau įveikia

stresą, be to, labiau linkę (nors skirtumai neryškūs) varžytis, orientuotis į užduotis, gali geriau susikoncentruoti.

Vertinant darbo aplinkos, elgesio darbe preferencijas, vyrų ir moterų nuomonės išsiskyrė 32 proc. teiginių. Vyrai labiau nei moterys buvo linkę pritariti, kad jiems „svarbiau faktai“, „rezultatas“, jie „geba atlikti kelias užduotis vienu metu“, mėgsta „konkurencingą aplinką“, „tiesmuką bendravimą“ (skirtumas tarp vyrų ir moterų statistiškai reikšmingas). Moterys dažniau nei vyrai pritarė teiginiui, kad „neverbalinė komunikacija yra svarbi“.

Nustatant preferencijas dėl vadovo lyties, tyrimas atskleidė, kad didesnei daliai respondentų vadovo lytis nesvarbi, įdomus pastebėjimas, kad 22 proc. vyrų labiau norėtų vadovo vyro, tiek pat – 22 proc. – moterų nenorėtų vadovės moters.

Literatūra

- Addison, J. T., Chen, L., Ozturk, O. D. (2019). Occupational Skill Mismatch: Differences By Gender And Cohort. *ILR Review*, Vol. 73(3), p. 730–767.
- Annis, B. (2013). Gender Intelligence. *Gender Intelligence Group*. Prieiga internete: <http://www.genderintelligence.com/wp-content/uploads/2013/05/Gender-Intelligence-Thought-Piece.pdf>
- Blumer, H. (1969). *Symbolic interactionism: Perspective and method*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ciolac, M. (2013). Stereotypes and Gender Differences in Leadership. *Journal Plus Education*, Vol. 11, No. 2, p. 56–63.
- Comi, S., Grasenni, M., Origo, F., Pagani, L. (2020). Where Women Make A Difference: Gender Quotas and Firms Performance in Three European Countries. *ILR Review*, Vol. 73(3), p. 768–793.
- De la Rey, Ch. (2005). Gender, Women and Leadership. *Agenda*, Vol. 19(65), p. 4–11. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1080/10130950.2005.9674614>.
- Doyle, R., Thompson, E. (2020). The Influence of Stereotype Threat and Implicit Theories of Emotion on Gender Differences in Emotional Intelligence. *Journal of Men's Studies*, p. 1–25.
- Ellemers, N. (2014). Women at Work: How Organizational Features Impact Career Development Policy. *Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, Vol. 1(1), p. 46–54.
- Fjendbo, T. H. (2020). Leading Employees of Different Genders: The Importance of Gender for the Leadership – Motivation Relationship. *Review of Public Personnel Administration*, p. 1–23.
- Gaidys, V. (1999). *Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimai*. Mokomoji knyga. Vilnius: Žara.
- Gaižauskaite, I., Mikėnė S. (2014). *Socialinių tyrimų metodai: apklausa*. Vilnius: MRU.
- Groves, K. S. (2005). Gender Differences in Social and Emotional Skills and Charismatic Leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 11, No 3, p. 30–46.
- Gurian, M., Annis, B. (2008). *Leadership and the Sexes: Using Gender Science to Create Success in Business*. New Jersey Jossey-Bass.
- Hamama, L., Hamama-Raz, Y. (2019). Meaning in Life, Self-Control, Positive and Negative Affect: Exploring Gender Differences Among Adolescents. *Youth & Society*, p. 1–24.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M. (2010) *Organizations software of the Mind Intercultural Cooperation and its Importance for Survival*. New York: McGraw-Hill.
- Ivy, D. K. (2011). *Gender Speak: Personal Effectiveness in Gender Communication*. United Kingdom: Person.
- Kennedy, J. A., Kray, L. J. (2014). Who is Willing to Sacrifice Ethical Values for Money and Social Status?: Gender Differences in Reactions to Ethical Compromises. *Social Psychological and Personality Science*, Vol. 5(1), p. 52–59.
- Kardelis, K. (2017). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras, p. 488.
- Lyness, K. S., Schrader, Ch. A. (2006). Moving Ahead or Just Moving? *Group & Organization Management*, Vol. 31, No. 6, p. 651–676.
- Mohindra, V., Azhar, S. (2012). Gender communication: A Comparative analysis of Communicational Approaches of Men and Women at Workplaces. *Journal of Humanities and Social Sciences* Vol. 2, p. 18–27.
- Rakauskienė, O., Štreimikienė, D., Žalėnienė, I., Kiaušienė, I., Servetkienė, V., Krinickienė, E. (2014). *Lyčių ekonomika*. Monografija. Vilnius.
- Sebastian, J., Moon, J. (2017). Gender Differences in Participatory Leadership: An Examination of Principals' Time Spent Working with Others. *International Journal of Education Policy and Leadership*, Vol. 12, No. 8, p. 1–16.
- Schuh, S. C., Hernandez, B., Quaquebeke, N., Hossiep, R., Frieg, G., Dick, R. (2014). Gender Differences in Leadership Role Occupancy: The Mediating Role of Power Motivation. *Journal of Business Ethics*, Vol. 120, p. 363–379.
- Shambaugh, R. (2013). Integrated Leadership: Leveraging Gender Strengths to Drive Better Business Outcomes. *Leader to Leader*, p. 24–30.

- Sheppard, L. D. (2018). Gender Differences in Leadership Aspirations and Job and Life Attribute Preferences among U.S. Undergraduate Students. *Sex Roles a Journal of Research*, Vol. 79, p. 565–577.
- Tannen, D. (1995). The Power of Talk: Who gets Heard and Why. *Harvard Business Review*, p. 138–148.
- Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.

PERSONAL GENDER DIFFERENCES IN THE WORK ENVIRONMENT

BIRUTĖ ALEKSANDRAVIČIŪTĖ, JUSTINA VYDMANTAITĖ, KĘSTUTIS LIEKIS, ADOMAS VINCAS RAKŠNYS
Mykolas Romeris University, MB Occresco (Lithuania), KLQ Ltd (Great Britain), Kazimieras Simonavičius
University (Lithuania)

Summary

Differences in the characteristics of women and men, their significance to individuals' careers, and the efficiency of organisations, continue to be the subject of scientific debate. The article examines socio-cultural, psychological and organisational reasons for the different perceptions and formation of these characteristics. Significant psychological effects, stereotypes of assessment of gender specificity, and other possible influencing factors, are distinguished. The study analyses characteristics that are attributed to men and women, evaluates preferences for the work environment and behaviour, and preferences for managers according to gender.

The object of the research is the perception of differences in personal gender characteristics. The aim of the study is to determine the perception of gender differences in personal characteristics in the work environment. Research tasks: 1) to assess the specificity and causality of male and female characteristics; 2) to identify characteristics attributed to men and women; 3) to assess differences in the behaviour of men and women in the work environment; 4) to set preferences for the gender of a manager.

Research problem: what, according to the respondents, are the differences in the personal characteristics of genders. Do these differences affect the work environment, both for employees and the manager, and if so, how?

The study is based on the methodological provisions of symbolic interactionism of the pioneer of symbolic interactionism Blumer (1961). The theory is based on several assumptions that people with objects or phenomena describe meanings associated with these phenomena or objects; another assumption is that such objects or phenomena arise from social interaction; and another assumption is that these meanings are supervised and controlled by the interpretation of phenomena or objects of the moment (Blumer, 1961).

The results were obtained by the quantitative method.

The study was conducted between 27 February and 21 March 2018 by online survey, using the platform manoapklausa.lt. It was conducted in two languages: Lithuanian and English. A non-probabilistic sampling method was used, i.y. not fully maintaining the principle of randomness. In the study, the target was no more than a 5% bias, of a sample of 498 respondents. The survey consisted of six closed and one open question. The first question was to find out the demographic composition of the respondents. The second and third questions sought to find out the respondents' assessments of gender behaviour, traits and characteristics in the work environment. The fourth question sought to determine which statements apply to a particular gender. The fifth question sought to determine a specific view of the gender of a manager, the sixth question sought to obtain factual information about feelings of inequality.

Limitations of the research. One of the main limitations of the study was that a non-probabilistic sampling method was used, so the conclusions cannot be generalized. In the survey, most respondents – 60%, were women, and most were aged 18–25, accounting for 67%. Those from Lithuania make up 77%, and foreigners – made up 23%. Thus, this type of respondent ratio may have influenced the results. It would make sense to select respondents in further studies by probabilistic sampling.

The following main conclusions were reached: In analyzing the characteristics that respondents attribute to men and women, two parts can be distinguished: characteristics that respondents believe are more common in men, and characteristics that respondents believe are more common among women. According to both male and female respondents, men are characterized more by greater analytical thinking, and cope with stress more easily. They are also characterized by a greater tendency to compete, a greater focus on tasks, and better concentration (though the differences are not very pronounced).

When evaluating preferences for the work environment and behaviour at work, opinions differed between men and women by 32%. Men were more likely than women to agree about “more important”, “the result”, “able to do multiple tasks at once”, that they liked a “competitive environment”, that they liked “straight-forward communication” (the difference between men and women is statistically significant). More women than men agreed with the statement that “non-verbal communication is important. In determining preferences for the gender of the manager, the survey showed that for the majority of respondents, the gender of the manager is not important. An interesting observation is that 22% of men would prefer a man as a manager, and the same, 22% – of women would not want a woman manager.

KEY WORDS: *gender differences, working environment, behaviour, factor analysis.*

JEL CLASSIFICATION: M12, M54.

Gauta: 2021-06-15

Priimta: 2021-08-30

Pasirašyta spaudai: 2021-09-12