



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

**Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių
patenkinimo sąsajos, atsižvelgiant į lyčių skirtumus**

Baigiamasis magistro projektas

Akvilė Celiešiūtė

Projekto autorė

Prof. dr. Asta Savanevičienė

Vadovė

Kaunas, 2022



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajos, atsižvelgiant į lyčių skirtumus

Baigiamasis magistro projektas

Žmonių išteklių vadyba (6211LX039)

Akvilė Celiešiūtė

Projekto autorė

Prof. dr.

Asta Savanevičienė

Vadovė

Doc. dr.

Lina Girdauskienė

Recenzentė

Kaunas, 2022



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Akvilė Celiešiūtė

Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajos, atsižvelgiant į lyčių skirtumus

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad:

1. baigiamąjį projektą parengiau savarankiškai ir sąžiningai, nepažeisdama(s) kitų asmenų autoriaus ar kitų teisių, laikydamasi(s) Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo nuostatų, Kauno technologijos universiteto (toliau – Universitetas) intelektinės nuosavybės valdymo ir perdavimo nuostatų bei Universiteto akademinės etikos kodekse nustatytų etikos reikalavimų;
2. baigiamajame projekte visi pateikti duomenys ir tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti teisėtai, nei viena šio projekto dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar elektroninių šaltinių, visos baigiamojo projekto tekste pateiktos citatos ir nuorodos yra nurodytos literatūros sąrašė;
3. įstatymų nenumatytų piniginių sumų už baigiamąjį projektą ar jo dalis niekam nesu mokėjęs (-usi);
4. suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo ar kitų asmenų teisių pažeidimo faktui, man bus taikomos akademinės nuobaudos pagal Universitete galiojančią tvarką ir būsiu pašalinta(s) iš Universiteto, o baigiamasis projektas gali būti pateiktas Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnybai nagrinėjant galimą akademinės etikos pažeidimą.

Akvilė Celiešiūtė

Patvirtinta elektroniniu būdu

Celiešiūtė, Akvilė. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajos, atsižvelgiant į lyčių skirtumus. Magistro baigiamasis projektas / vadovė prof. dr. Asta Savanevičienė; Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų krypties grupė): Žmonių išteklių vadyba, Verslas ir viešoji vadyba.

Reikšminiai žodžiai: derybų strategijos, darbo lūkesčiai, darbo lūkesčių patenkinimas, asmenybės bruožai, darbo pokalbis, konkuravimo strategija, bendradarbiavimo strategija.

Kaunas, 2022. 75 p.

Santrauka

Pastaraisiais metais fiksuojamas vis didesnis moterų įsitraukimas į darbo rinką, kuris skatina mokslininkų susidomėjimą tiriant vyrų ir moterų skirtumus darbo rinkoje. Analizuojami vyrams ir moterims būdingi stereotipiniai asmenybės bruožai, skirtingi darbo lūkesčiai bei darbo pokalbio metu naudojamos derybų strategijos, kurios taikomos siekiant patenkinti skirtingus darbo lūkesčius. Nustatyta, kad vyrams būdingi tokie bruožai, kaip tvirtumas, drąsa, pasitikėjimas savimi, griežtumas, rimtumas, tikslo siekimas. Vyrų dažniau darbo pokalbio metu taiko konkuravimo strategiją, kuria siekia patenkinti su karjera susijusius darbo lūkesčius: aukštas darbo užmokestis, karjeros perspektyvos, tapimas lyderiu, konservatyvi darbo aplinka. Mokslininkai yra nustatę, kad moterims būdingi tokie stereotipiniai asmenybės bruožai, kaip: emociškumas, nervingumas, empatija, nuolankumas, rūpestingumas, kūrybiškumas. Nustatyta, kad jos darbo pokalbio metu dažniau taiko bendradarbiavimo strategiją, o naudodamos ją siekia patenkinti ne tik su karjera, bet su asmeniniu gyvenimu susijusius darbo lūkesčius: savirealizacija, aukštas darbo užmokestis, palaikanti darbo aplinka bei darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas. Nors mokslininkai yra atlikę daugybę tyrimų nagrinėjant minėtus konstruktus, tačiau pasigendama tyrimų, kurie nagrinėtų sąsajas tarp darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo, atsižvelgiant į lyčių skirtumus.

Objektas: sąsajos tarp darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo, atsižvelgiant į vyrų ir moterų skirtumus.

Tikslas: ištirti darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijas ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajas, atsižvelgiant į lyčių skirtumus.

Tyrimo rezultatai: leidžia teigti, kad empatija ir tikslo siekimas yra bendri vyrams ir moterims būdingi asmenybės bruožai. Remiantis šiais bruožais, nustatyta, kad darbo pokalbio metu vyrai ir moterys taiko panašias derybų strategijas. Tiek vyrams, tiek moteris dažniausiai būdinga bendradarbiavimo strategija. Tyrimo metu paaiškėjo, kad vyrai šiek tiek dažniau taiko konkuravimo strategiją. Paaiškėjo, kad vyrai labiau nei moterys patenkina darbo lūkesčius. Atlikus tyrimą, nustatyta, kad sąsajos tarp Lietuvos finansų sektoriuje dirbančių vyrų taikomų derybų strategijų darbo pokalbio metu ir jų darbo lūkesčių patenkinimo neegzistuoja. Vadinasi, nepriklausomai nuo to, kokią derybų strategiją jie pasirinko darbo pokalbio metu, jie gali vienodai patenkinti savo darbo lūkesčius. Lietuvos finansų sektoriuje dirbančių moterų atveju, nustatytos sąsajos tarp jų taikomų derybų strategijų ir karjeros perspektyvų horizontaliai ir vertikalčiai darbo lūkesčio. Nustatyta, kad taikydamos bendradarbiavimo strategiją moterys nežymiai labiau gali patenkinti minėtą darbo lūkestį. Sąsajos su kitais analizuotais darbo lūkesčiais, atsižvelgiant į moteris, nebuvo nustatytos.

Celiešiūtė, Akvilė. Gender Based Linkage Between Job Interview Negotiation Strategies and Job Expectation Fulfilment. Master's Final Degree Project / supervisor prof. dr. Asta Savanevičienė; School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Study field and area (study field group): Human Resources Management, Business and Public Management,

Keywords: negotiation strategies, job expectations, job expectation fulfilment, personality traits, job interview, competitive strategy, collaboration strategy.

Kaunas, 2022. 75 p.

Summary

Recent years have seen an increasing participation of women in the labor market, which is stimulating researchers' interest in researching the differences between men and women in the labor market. Stereotypic personality traits, different job expectations, and job interview negotiation strategies used to meet job expectations are analyzed for men and women. It was found that men are characterized by such traits as strength, courage, self-confidence, rigor, seriousness, and the pursuit of a goal. Men are more likely to use a competitive strategy during their job interview to meet their career-related job expectations: high pay, career prospects, becoming a leader, and a conservative work environment. Researchers have found that women are characterized by such stereotypical personality traits as: emotionality, nervousness, empathy, humility, caring, creativity. It has been found that they are more likely to use a collaborative strategy during their job interview and to meet their job expectations not only for their career but also for their personal life: self-fulfillment, high pay, a supportive work environment and work-life balance. Although researchers have conducted a great deal of research into these constructs, there is a lack of research that examines the links between negotiation strategies used in job interviews and meeting job expectations in a gender-sensitive manner.

Object: the links between job interview negotiation strategies and job expectation fulfilment.

Objective: to research to the links between job interview negotiation strategies and job expectation fulfilment based on gender differences.

Key findings: suggests that empathy and the pursuit of a goal are common personality traits of men and women. Based on these features, it was found that men and women use similar negotiation strategies during a job interview. Both men and women tend to have a collaborative strategy during the job interview. The study found that men were slightly more likely to pursue a competitive strategy. It turned out that men were more satisfied than women with job expectations. The study revealed that there are no links between the negotiation strategies applied by men working in the Lithuanian financial sector during a job interview and the satisfaction of their job expectations. This means that no matter what negotiation strategy they choose during a job interview, they can equally meet their job expectations. In the case of women working in the Lithuanian financial sector, links have been identified between their negotiation strategies and their career prospects horizontally and vertically. It has been found that women are slightly more likely to meet this job expectation through a collaborative strategy. No links were found with the other job expectations analyzed with respect to women.

Turinys

Lentelių sąrašas	7
Paveikslų sąrašas	8
Įvadas.....	9
1. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, probleminė analizė	10
2. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, teoriniai sprendimai.....	18
2.1. Lyčių takoskyra darbo kontekste.....	18
2.1.1. Vyrų ir moterų stereotipiniai bruožų skirtumai	18
2.1.2. Vyrų ir moterų darbo lūkesčiai.....	24
2.2. Darbo pokalbio derybų strategijų taikymas.....	29
2.2.1. Darbo pokalbio derybų procesas	29
2.2.2. Konkuravimo strategija	33
2.2.3. Bendradarbiavimo strategija.....	34
2.3. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, konceptualusis modelis	35
3. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, tyrimo metodika	38
3.1. Tyrimo tikslas, uždaviniai	38
3.2. Tyrimo metodas.....	38
3.3. Duomenų rinkimas ir analizė.....	40
3.4. Tyrimo skalių patikimumo ir validumo nustatymas.....	41
3.5. Tyrimo etika	43
4. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, tyrimo rezultatai ir diskusija	45
4.1. Tyrimo visumos nustatymas, charakteristikų pasiskirstymas imtyje	45
4.2. Vyrams ir moterims būdingų bruožų nustatymas.....	48
4.3. Vyrų ir moterų takoskyra darbo pokalbio derybų strategijų požiūriu	50
4.4. Vyrų ir moterų takoskyra darbo lūkesčių patenkinimo požiūriu.....	54
4.5. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus sąsajų analizė	57
4.6. Tyrimo rezultatų apibendrinimas ir mokslinė diskusija	60
Išvados	64
Literatūros sąrašas	66
Informacijos šaltinių sąrašas	75
Priedai.....	76
1 priedas. Tyrimo anketa	76
2 priedas. Tyrime naudotų skalių patikimumo įvertinimas, remiantis Kronbacho alfa koeficientu 82	
3 priedas. Derybų strategijų skalę apibūdinančių kintamųjų faktorinė analizė.....	83
4 priedas. Derybų strategijų skalę apibūdinančių kintamųjų faktorinė analizė, pašalinus kintamąjį.....	84
5 priedas. Darbo lūkesčių patenkinimo skalę apibūdinančių kintamųjų faktorinė analizė	85
6 priedas. Darbo pokalbio derybų strategijų skalės kintamųjų pasiskirstymas pagal lytis	86

7	priedas. Vyrų taikomų darbo pokalbio derybų strategijų pasiskirstymas pagal amžių	89
8	priedas. Moterų taikomų darbo pokalbio derybų strategijų pasiskirstymas pagal amžių.....	92
9	priedas. Vyrų taikomų darbo pokalbio derybų strategijų pasiskirstymas pagal užimamas vadovaujamas pareigas	95
10	priedas. Moterų taikomų darbo pokalbio derybų strategijų pasiskirstymas pagal užimamas vadovaujamas pareigas	99
11	priedas. Vyrų taikomų darbo pokalbio derybų strategijų pasiskirstymas pagal gaunamas pajamas	103
12	priedas. Moterų taikomų darbo pokalbio derybų strategijų pasiskirstymas pagal gaunamas pajamas	106
13	priedas. Darbo lūkesčių patenkinimo skalės pasiskirstymas pagal lytis	109
14	priedas. Vyrų darbo lūkesčių patenkinimas pagal amžių	112
15	priedas. Moterų darbo lūkesčių patenkinimas pagal amžių.....	115
16	priedas. Vyrų darbo lūkesčių patenkinimas pagal jų užimamas vadovaujamas pareigas	118
17	priedas. Moterų darbo lūkesčių patenkinimas pagal jų užimamas vadovaujamas pareigas...	121
18	priedas. Vyrų darbo lūkesčių patenkinimas pagal gaunamas pajamas	124
19	priedas. Moterų darbo lūkesčių patenkinimas pagal gaunamas pajamas	127
20	priedas. Darbo pokalbio derybų strategijų ir karjeros perspektyvų horizontaliai ir vertikalčiai, atsižvelgiant į moteris, tiesinės regresijos modelis.....	130

Lentelių sąrašas

1 lentelė. Vyrų ir moterų skirtumus darbo rinkoje lemiančios probleminės sritys (sudaryta autorės, remiantis Sanfey ir kt. 2017; Arceo – Gómez ir kt. 2020; Bronson, Thoursie 2017, Auspurg ir kt. 2017; Maurer - Fazio, Lei, 2015)	16
2 lentelė. HEXACO modelio dimensijų apibūdinimas (sudaryta autorės, remiantis Russo, Stol, 2020)	22
3 lentelė. Derybų strategijų klasifikavimas (sudaryta autorės, remiantis Marks, Harold, 2009; Rubin, Pruitt, Kim, 1994; Brett, Thompson, 2016; Canary, 2003; Fousiani, Steinel, Minnigh, 2021)	32
4 lentelė. Klausimyno struktūra (sudaryta autorės)	38
5 lentelė. Kronbacho alfa koeficiento reikšmių interpretavimas (sudaryta autorės, remiantis Hair ir kt., 2003).....	41
6 lentelė. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajos, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, tyrimo skalių Kronbacho alfa koeficientų reikšmės (sudaryta autorės)	42
7 lentelė. Tyrimo skalių kintamųjų validumo įvertinimas (sudaryta autorės)	43
8 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį, amžių ir išsilavinimą (sudaryta autorės)	45
9 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal funkcinių padalinį, užimamas vadovaujamas pareigas, trukmę dirbant organizacijoje (sudaryta autorės)	46
10 lentelė. Tyrime dalyvavusiems vyrams būdingų asmenybės bruožų pasiskirstymas (sudarytas autorės)	48
11 lentelė. Tyrime dalyvavusiems moterims būdingų asmenybės bruožų pasiskirstymas (sudarytas autorės)	49
12 lentelė. Darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų pasiskirstymas tarp tiriamųjų vyrų ir moterų (sudaryta autorės).....	50
13 lentelė. Derybų strategijų skalės kintamųjų pasiskirstymo pagal normalųjį skirstinį įvertinimas (sudaryta autorės)	51
14 lentelė. Darbo pokalbio derybų strategijų lyčių aspektu statistinio reikšmingumo nustatymas (sudaryta autorės)	52
15 lentelė. Moterų ir vyrų darbo lūkesčių patenkinimas, proc. (sudaryta autorės).....	54
16 lentelė. Darbo lūkesčių patenkinimo skalės kintamųjų pasiskirstymo pagal normalųjį skirstinį įvertinimas (sudaryta autorės)	55
17 lentelė. Darbo lūkesčių patenkinimo, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, statistinio reikšmingumo nustatymas	55
18 lentelė. Koreliacijos koeficientų reikšmių interpretavimas (sudaryta autorės, remiantis, Balaboniene, Blekiene ir Stundžiene, 2013)	57
19 lentelė. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo bendruoju atveju koreliacijų matrica (sudaryta autorės)	58
20 lentelė. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo, atsižvelgiant į vyrus, koreliacijų matrica (sudaryta autorės)	58
21 lentelė. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo, atsižvelgiant į moteris, koreliacinė matrica (sudaryta autorės).....	59
22 lentelė. Darbo pokalbio derybų strategijų ir karjeros perspektyvų horizontaliai ir vertikalčiai, atsižvelgiant į moteris, tiesinės regresijos apibendrintos reikšmės (sudaryta autorės).....	59

Paveikslų sąrašas

1 pav. Moterų įsitraukimas į darbo rinką Europos Sąjungoje (sudaryta autorės, remiantis „Eurostat“, 2019).....	10
2 pav. Eysenck'o asmenybės modelis (sudaryta autorės, remiantis Eysenck, 1958; Eysenck, Eysenck, 1964).....	19
3 pav. Didžiojo penketo asmenybės modelis (sudaryta autorės, remiantis Barrick, Mount, 1991)..	20
4 pav. HEXACO modelis (sudaryta autorės, remiantis Ashton, Lee, 2008)	22
5 pav. Vyrams ir moterims priskiriami stereotipiniai bruožai, remiantis Eysenck asmenybės modeliu, Didžiojo penketo asmenybės modeliu bei HEXACO modeliu (sudaryta autorės, pagal Eysenck 1958; Eysenck, Eysenck, 1964, Barrick, Mount, 1991; Feingold, 1994; Ashton, Lee, 2004; Ashton, Lee, Golderg, 2004; Schmitt ir kt., 2008; Weisberg, DeYoung, Hirsh, 2011; Muscanell, Guadagno, 2012; Babarovič, Šverko, 2013).....	24
6 pav. Vyrų darbo lūkesčiai (sudaryta autorės, remiantis Walker, Tausky, Oliver, 1982; Schweitzer ir kt., 2014; Lips, Lawson, 2009)	26
7 pav. Moterų darbo lūkesčiai (sudaryta autorės, remiantis Hewlett, Marshall, 2014; Damaske, 2011; Lips, Lawson, 2009; Schweitzer ir kt., 2014; Chullen ir kt., 2015)	27
8 pav. Derybų modelis (sudaryta autorės, remiantis Brett, 2000).....	31
9 pav. Konceptualusis modelis (sudaryta autorės).....	37
10 pav. Tyrime dalyvavusių Lietuvos finansų sektoriuje dirbančių vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal gaunamas pajamas neto (į rankas) (sudaryta autorės).....	46
11 pav. Veiksniai, anot respondentų, gali paveikti darbo lūkesčių patenkinimą darbo pokalbio metu (sudaryta autorės)	48

Įvadas

Temos aktualumas: Pastaruoju metu vis dažniau kalbama apie vyrų ir moterų lygybę darbo rinkoje. Organizacijos, kuria komitetas, komisijas, kurios sprendžia įvairius lygybės klausimus, valstybių mastu veikia įvairios institucijos, kurios siekia užtikrinti lyčių lygybę darbo rinkoje. Visgi, vyrų ir moterų skirtumai darbo rinkoje vis dar išlieka aktualia problemine sritimi šiuolaikiniuose tyrimuose.

Didesnį mokslininkų susidomėjimą vyrų ir moterų skirtumais darbo rinkoje lemia pastaraisiais metais fiksuojamas vis didesnis moterų ištraukimas į darbo rinką, augantis vadovaujamas pozicijas organizacijose užimančių moterų skaičius (Toossi, 2002; Westbrook, Arendall, Padelford, 2011). Nustatyta, kad moterų ištraukimas į darbo rinką pagerina šalies ekonominę situaciją, įvairius ekonominius rodiklius (Doorley, 2018).

Nors moterų ištraukimas į darbo rinką didėja, tačiau profesijų segregacija darbo rinkoje vis dar išlieka opia problema. Segregacija yra nustatoma tiek horizontaliai, tiek vertikalčiai (Hillmert, 2015). Be to, moterų darbo rinkoje susiduria su daugybe barjerų, tokių, kaip stereotipai ir jų atžvilgiu taikoma diskriminacija. Šie barjerai neigiamai veikia darbdavių požiūrį į moteris, jų darbą ir potencialias karjeros perspektyvas (Bowles, 2012; Kang, Xiu, Roline, 2015).

Reaguodami į susidariusius lyčių skirtumus darbo rinkoje, mokslininkai yra atlikę daugybę tyrimų apie skirtingus vyrų ir moterims priskiriamus bruožus, stereotipų ir diskriminacijos įtaką vyrų ir moterų darbo lūkesčių formavimui, jų patenkinimą, taikant skirtingas derybų strategijas darbo pokalbio metu, bei pasitenkinimo darbu skirtumus (Kang ir kt., 2015; Westbrook ir kt., 2011; Karakowsky, Miller, 2006; Schweitzer, Lyons, Kuron, Ng, 2014; Chullen, Adeyemi – Bello, Xi, 2015).

Nors mokslininkai yra atlikę daugybę tyrimų, kuriuose nagrinėjo problemines sritis darbo rinkoje, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, tačiau pasigendama sąsajų tarp analizuojamų sričių. Dėl šios priežasties, atliekamas tyrimas, kurio metu bus siekiama išsiaiškinti, ar egzistuoja sąsajos tarp darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo, atsižvelgiant į lyčių skirtumus.

Problema: Kokios sąsajos egzistuoja tarp derybų strategijų taikymo darbo pokalbio metu ir darbo lūkesčių patenkinimo, atsižvelgiant į lyčių skirtumus?

Tikslas – nustatyti vyrų ir moterų darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajas.

Uždaviniai:

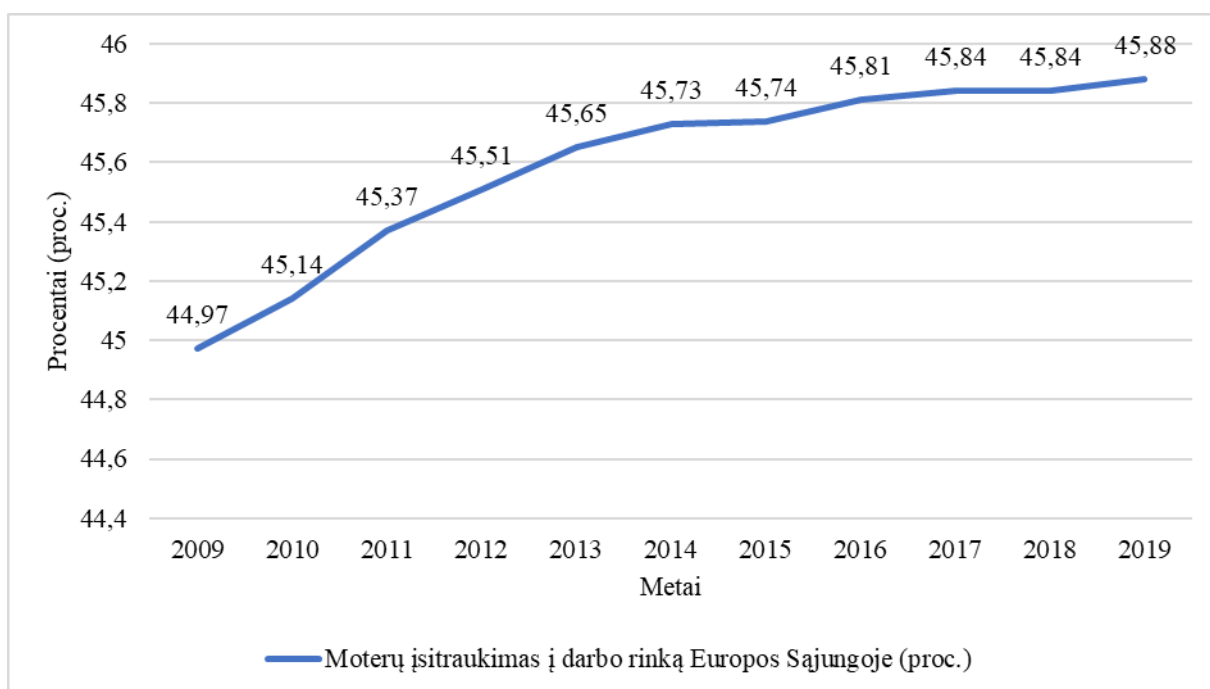
1. Apibrėžti vyrų ir moterų bruožų takoskyrą.
2. Identifikuoti literatūroje išskiriamus vyrų ir moterims būdingus darbo lūkesčius.
3. Nustatyti darbo pokalbio metu taikomas derybų strategijas, atsižvelgiant į lytį.
4. Suformuoti vyrų ir moterų darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų modelį.
5. Empiriškai ištirti darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajas, atsižvelgiant į lyčių skirtumus.

1. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, probleminė analizė

Iki XX a. pr. moterys visuomenėje buvo laikomos silpnąja lytimi, jų pagrindinės funkcijos buvo gimdyti ir auginti vaikus, rūpintis namų ruoša. Nuo XX a. prasidėję moterų judėjimai už savo teises sulaukė ne tik vyrų, bet ir kitų moterų, priklausančių pasiturinčiam sluoksniui, pasipriešinimo. Visgi, nors moterims kovojant dėl savo teisių teko įveikti nemažai sunkumų, tačiau pasiektas užsibrėžtas tikslas ir moterų bei vyrų teisės daugelyje išsivysčiusių pasaulio šalių tapo lygios (Smith – Rosenberg, Rosenberg, 1973).

Nors šiuo metu daugelyje pasaulio šalių moterys, laikomos lygiavertėmis su vyrais, tačiau šiuolaikiniame pasaulyje vis dar nuolat kalbama apie vyrų ir moterų skirtumus visuomenėje, įvairiose gyvenimo srityse (Ellemers, 2018). Diskutuojama apie lyčių biologinius skirtumus, elgseną, kitus aspektus.

Lyčių klausimas neaplenkia ir darbo rinkos. Analizuojami vyrų ir moterų darbo užmokesčiai, požiūris į moteris ir vyrus darbo aplinkoje, nagrinėjamas moterų įsitraukimas į darbo rinką. Džiugina tai, kad pastaraisiais dešimtmečiais fiksuojamas vis didesnis moterų įsitraukimas į darbo rinką (Pedulla, Thébaud, 2015; „Eurostat“, 2019) (1 pav.).



1 pav. Moterų įsitraukimas į darbo rinką Europos Sąjungoje (sudaryta autorės, remiantis „Eurostat“, 2019)

Didesnis moterų įsitraukimas į darbo rinką yra nukreiptas į šalių siekį tapti labiau išsivysčiusiomis (Doorley, 2018). Nors dirbančiųjų moterų skaičius auga, tačiau darbo aplinkoje vis dar egzistuoja skirtumai tarp lyčių. Dėl šios priežasties, vis dažniau atliekami įvairūs tyrimai apie vyrų ir moterų skirtumus darbo rinkoje. Analizuojami barjerai, su kuriais susiduria vyrai ir moterys darbo metu.

Vieni iš didžiausių barjerų, su kuriais susiduria moterys darbo rinkoje, yra stereotipai ir egzistuojanti moterų diskriminacija. Taikomi stereotipai ir diskriminacija gali sukelti neigiamą reakciją ar elgesį nukreiptą į moteris darbo rinkoje (He, Kang, Tse, Toh, 2019). Be taikomų stereotipų ir

diskriminacijos, probleminėms sritims taip pat priskiriami darbo užmokesčio, karjeros pasirinkimo bei elgesio derybų metu skirtumai. Pastaraisiais metais mokslininkai atlikdami įvairius tyrimus darbo rinkoje ypatingą dėmesį skiria šioms probleminėms sritims.

Stereotipai

Bendraja prasme stereotipų sąvoka yra apibrėžiama, kaip įsitikinimai, elgesys ar savybės, kurios būdingos tam tikrai žmonių grupei (Cardwell, 2003). Analizuojant darbo rinką, vartojamas profesinių stereotipų apibrėžimas, kaip išankstinis požiūris į tam tikrą profesiją, apie žmones, dirbančius atitinkamoje profesijoje, bei jų tinkamumą pasirinktai profesijai (He ir kt., 2019). Nagrinėjant vyrų ir moterų stereotipus vartojamas kitas terminas – lyčių stereotipai, kurie apibūdinami, kaip socialiai paplitę įsitikinimai, apie vyrus ir moteris, jų ypatybes, elgesį ir sugebėjimus (Heilman, Parks - Stamm, 2007; Landay, DeArmond, 2019). Lyčių stereotipai darbo rinkoje ypač pasireiškia priimant sudėtingus sprendimus, pvz., įdarbinimo metu (Juodvalkis, Grefe, Hogue, Svyantek, DeLamarter, 2003). Mokslininkų teigimu, šie stereotipai ne tik apibūdina vyrų ir moterų skirtumus, bet ir nurodo, kaip vyrai ir moterys turėtų elgtis atitinkamose srityse (Sanfey, Crandall, Shaughnessy, Stein, 2017; Ellemers, 2018). Kadangi darbo rinkoje vyrai ir moterys susiduria su skirtingais stereotipais, svarbu apžvelgti tyrimus, nagrinėjančius ne tik lyčių, bet ir profesinius stereotipus.

Vienas iš aktualiausių stereotipų yra savybių priskyrimas kuriai nors lyčiai. Mokslinių publikacijų autoriai teigia, kad vyrai darbo rinkoje, dažnu atveju, laikomi kompetentesniais nei moterys, turi daugiau lyderio savybių, yra labiau linkę varžytis (Sanfey ir kt., 2017; Karakowsky, Miller, 2006; Foley, Williamson, 2018). Dėl požiūrio, jog vyrai turi daugiau lyderiams būdingų savybių nei moterys, organizacijose į moteris žiūrima, kaip į pavaldžioms pozicijoms tinkamas darbuotojas (Segovia-Pérez, Castro Núñez, Santero Sánchez, Laguna Sánchez, 2019).

Stereotipus lyčių atžvilgiu darbo rinkoje nagrinėję mokslininkai nustatė, kad darbo pozicijai reikalingos savybės tokios, kaip bendruomeniškumas, darbas komandoje, atvirumas, stereotipiškai būdingos moterims, yra būdingos žemesnėms pozicijoms, kuriose mokamas mažas darbo užmokestis (Arceo – Gómez, Campos – Vazquez, Badillo Salas, Lopez – Araiza, 2020). Tuo tarpu pozicijoms, kurios būdingos vadovams ir kuriose mokamas didesnis darbo užmokestis, yra priskiriamos tokios savybės, kaip proaktyvumas, iniciatyvumas, atsakomybė, yra stereotipiškai būdingos vyrams. Verta paminėti ir tai, kad darbdaviai darbus organizacijose skirto į moteriškuosius ir vyriškuosius, taiko profesinius stereotipus. Pateikiami pavyzdžiai, jog moterys darbinamosios į pozicijas, kurios stereotipiškai yra būdingos vyrams, dažnu atveju sulaukia neigiamo atsakymo. Tokie sprendimai moterų atžvilgiu gali neigiamai paveikti tolimesnes jų karjeros perspektyvas (Bobbitt – Zeher, 2011).

Analizuojant autorių mokslines publikacijas apie lyčių stereotipus darbo rinkoje, atlikta tyrimų, ir apie stereotipų taikymą bendraujant su klientais. Nustatyta, kad klientai pozityviau bendrauja su vyriškosios lyties darbuotojais, labiau jais pasitiki (Crump, 2011). Dėl šios priežasties, vyrai dažniau dirba su stambesniais ir svarbesniais klientais nei moterys. Šie aspektai prisideda prie to, kad laikui bėgant vyrai tampa labiau vertinamais darbo rinkoje nei moterys.

Remiantis minėtų autorių išvadomis, galima teigti, kad stereotipai darbo rinkoje išlieka aktualiu klausimu. Moterys su stereotipais susiduria ne tik organizacijos viduje, bet ir bendraudamos su klientais. Paaiškėjo, kad svarbesni klientai, dažnu atveju, pageidauja, jog su jais bendrautų vyrai. Organizacijos viduje darbdaviai dažnai priskiria stereotipiškai būdingas savybes, skirto darbus pagal lytis, taip padidindami atotrūkius tarp lyčių darbo rinkoje. Visgi, atlikti tyrimai dažniausiai nagrinėja

vieną specifinę sritį, kurioje imtis yra nedidelė. Be to, atlikti tyrimai yra orientuoti į šalis, kuriose vis dar egzistuoja dideli lyčių skirtumai.

Diskriminacija

Dar vienas barjeras, su kuriuo susiduria moterys darbo rinkoje yra taikoma diskriminacija. „Visuotinėje lietuvių enciklopedijoje“ (n. d.) diskriminacija apibūdinama, taip: „Žmogaus teisių suvaržymas ar atėmimas tam tikrai kategorijai dėl lyties <...> ar kitų požymių“. Nors pasaulyje siekiama užkirsti kelią bet kokiai diskriminacijai leidžiant įvairius įstatymus, tačiau darbo rinkoje diskriminacija moterų atžvilgiu vis dar išlieka svarbia problema, kuri ypač pasireiškia prestižiniuose ar aukšto statuso darbuose (Heilman, Caleo, 2018; Hess, 2013; Bates, Thomas, Timming, 2021).

Viena iš priežasčių dėl, kurios moterys darbo rinkoje patiria diskriminaciją, yra motinystė. Anot autorių, į jauno amžiaus moteris darbo rinkoje dažnai žiūrima su potencialia rizika, jog jos ateityje nuspręs susilaukti vaikų (Roth, 2006). Dėl šios priežasties, moterys rečiau sulaukia paaukštinimo ir didesnio darbo užmokesčio. Pažymima, kad susilaukusios vaikų ir pasirinkusios dirbti lanksčiu darbo grafiku, moterys praranda galimybę gauti didesnius komisinius, kitaip tariant, gauti didesnę darbo užmokestį nei vyrai (Lips, 2012). Be to, išeidamos į motinystės atostogas ar sugrįžusios iš jų, moterys susiduria su neigiama kolegų vyrų reakcija (Segovia - Pérez ir kt., 2019). Šias išvalgas aprašo ir kiti mokslininkai, kurie nustatė, kad susilaukusios vaikų moterys, dažnu atveju, praranda galimybę sulaukti paaukštinimo pasiūlymo (Bronson, Thoursie; 2017, Auspurg, Hinz, ir Sauer; 2017, Sanfey ir kt.; 2017). Autoriai nurodo, kad tapusios motinomis moterys dažnai pasirenka dirbti ne visu etatu, taip sumažindamos savo gaunamą darbo užmokestį ir padidindamos atskirtį tarp vyrų.

Nagrinėjant lyčių diskriminaciją, matoma, kad kai kurios organizacijos apriboja moterų galimybes profesinėje srityje. Tam sukurtas net ir specialus terminas – „stiklo lubos“, kuris apibūdina barjerus darbo rinkoje, su kuriais moterims tenka susidurti siekiant karjeros. Įmonės, apribodamos moterų profesines galimybes, dažnai jų neįtraukia į diskusijas, svarbių sprendimų priėmimų procesus. Pastebima, net atveju, kuomet organizacijos tikslingai svarbius susirinkimus rengia ankstyvo ryto metu, kad juose neturėtų galimybės dalyvauti moterys, auginančios vaikus ir turinčios jais pasirūpinti (Sanfey ir kt., 2017). Šalyse, kuriose labiau apribotos moterų teisės, draudžiama bendrauti su kolegomis vyrais, kurie dirba aukštesnės kvalifikacijos darbą (Obodic, 2016). Verta paminėti ir tai, kad diskriminaciją moterys dažniausiai patiria iš aukštesnės grandies vadovų. Dėl šios priežasties, žemesnių grandžių vadovai taiko moterų diskriminaciją, apribodami potencialias karjeros perspektyvas, taip siekdami įtikti savo tiesioginiams vadovams (Channar, Abbasi, Ujan, 2011).

Diskriminacija ir su ja glaudžiai susiję profesiniai stereotipai neigiamai veikia moteris darbo rinkoje, apriboja jų darbą, karjeros pasirinkimą. Dėl profesinių stereotipų ir diskriminacijos vyrai ir moterys dažnai renkasi tas darbo sritis, kurios stereotipiškai būdingos jų lyčiai, ar stereotipiniam jų pačių suvokimui. Toks pasiskirstymas taip pat lemia ir profesinę segregaciją, tai yra profesijų pasiskirstymą pagal lytis (He ir kt., 2019). Dėl šios priežasties, karjeros pasirinkimas, atsižvelgiant į lytis, taip pat yra nagrinėjamas mokslinėje literatūroje. Analizuojami veiksniai, galintys turėti įtakos diskriminacijos atsiradimui: sektoriai, kuriuose dirba vyrai ir moterys, darbo pobūdžio pasirinkimas, karjeros pasirinkimo ir lūkesčio patenkinimo klausimas. Visgi, atlikti tyrimai dažniausiai neanalizuoja keleto diskriminaciją lemiančių veiksnių. Vietoje to, atskiruose tyrimuose įprastai yra analizuojamas vienas veiksnys, kuris daro įtaką diskriminacijos atsiradimui moterų atveju.

Karjeros pasirinkimas

Skirtumus renkantis karjerą tarp vyrų ir moterų dažnai lemia darbo pobūdžio lūkesčio patenkinimas. Moterys, linkusios dirbti ne visą darbo dieną. Šį pasirinkimą lemia asmeninė ar šeimatinė padėtis, kadangi moterims tenka derinti vaikų augimą ir darbą (Van Osch ir Schaveling, 2017). Be to, moterys, kur kas dažniau išeina į motinystės atostogas, nei vyrai. Tam įtakos turi ir minėti stereotipai, jog moterys neturėtų dirbti, kol jų vaikai yra maži (Oh, 2018). Dėl to, vyrams tenka orientuotis į darbą, stengtis uždirbti kuo daugiau, siekiant patenkinti savo šeimos poreikius. Tuo tarpu, moterys didesnę dėmesį skiria vaikų priežiūrai, namų ruošai, taip palikdamos darbą antraeilium dalyku savo gyvenime bei sumažindamos gaunamas pajamas (Becker, 1985; Polachek, 2006; Auspurg ir kt.r, 2017).

Nagrinėdami darbo pobūdį, atsižvelgiant į vyrus ir moteris, mokslininkai teigia, jog nepriklausomai nuo to, ar turi vaikų, vyrai kur kas dažniau renkasi dirbti ilgesnėmis darbo valandomis. Moterys, turinčios vaikų, renkasi dirbti ne visu etatu, trumpesnėmis darbo valandomis, o moterys, neturinčios vaikų, taip pat renkasi dirbti ilgomis darbo valandomis. Be to, vyrai, turintys vaikų, darbo rinkoje uždirba daugiau, o moterys mažiau, nes manoma, jog jos dėl vaikų ne visuomet galės atlikti paskirtas užduotis efektyviai (Weeden, Cha, Bucca, 2016).

Nors į analizuotų autorių tyrimus įtraukiama sąlyginai maža imtis, o atliekamiems tyrimams pasirinktas ribotas veiksnių skaičius, tačiau analizuotose mokslinėse publikacijose nustatyta, kad renkantis karjerą vyrai ir moterys dažnai orientuojasi į savo šeimatinę padėtį ir atsakomybes šeimoje. Moterys dažniau renkasi dirbti darbus, kuriuose nereikalaujama specifinių žinių, jos taip pat dažniau renkasi dirbti ne visą darbo dieną. Vyrai prioritetu laiko darbą, kuriame gaunamas didesnis darbo užmokestis, be to, jie linkę dirbti ilgesnėmis darbo valandomis.

Darbo užmokesčio skirtumai

Darbo rinkoje moterys susiduria su daugybe sunkumų, susijusių su lytimi (Obodic, 2016). Vienas iš klausimų, kurį tyrinėja mokslininkai yra darbo užmokesčio skirtumai. Nustatyta, kad skirtumai tarp vyrų ir moterų susidaro jau pradinio darbo užmokesčio metu (Thornton, McDonald, 2015). Remiantis „Eurostat“ (2019) duomenimis, Europos Sąjungoje moterys uždirba apie 14,1 proc. mažiau nei vyrai. Tikėtina, kad šie darbo užmokesčiai susivienodins tik 2151 m. ir tik tokiu atveju, jei ateityje vyrų darbo užmokesčiai nebeaugs (Sanfey ir kt., 2017). Orientuojantis į šiuos rodiklius, atlikta mokslinių tyrimų, kurie buvo nukreipti į veiksnius, darančius įtaką darbo užmokesčio pokyčiams, ieškoma būdų, kaip sumažinti vyrų ir moterų atskirtį dėl darbo užmokesčio.

Analizuojant Lietuvą, nustatyta, kad Lietuvos darbo rinkoje moterys dažniau renkasi specialybes, kuriose mokamas mažesnis darbo užmokestis, nereikalaujama specifinio išsilavinimo, yra galimybė dirbti ne visą darbo dieną (Russo, Ommeren, 1998). Lietuvoje moterys dažniau nei vyrai dirba aptarnavimo, apgyvendinimo, maitinimo paslaugomis užsiimančiose įmonėse. Vyrai dažniau renkasi įmones, veikiančiose finansų, informacijos ir ryšių, statybos sektoriuose (Lietuvos statistikos departamentas, 2021; 2020). Šiam pasiskirstymui įtakos gali turėti tarptautinių įmonių požiūris į asmenis, kurie darbinasi. Nustatyta, kad didelės, tarptautinės įmonės, kuriose mokamas aukštas darbo užmokestis linkusios įdarbinti darbuotojus, siekiančius dirbti visą darbo dieną ir tapti ilgalaikiais organizacijos nariais. Dėl šios priežasties, moterų kandidačių organizacijos atsisako, nes, kaip jau buvo minėta, moterys dažnai siekia dirbti ne visą darbo dieną, taip suderindamos darbą ir motinystę (Russo, Ommeren, 1998). Be to, įtaką daro ir jau minėti profesiniai stereotipai bei įmonių požiūris į potencialius asmenis. Remiantis jais, nustatyta, kad tiek vyrai, tiek moterys pagal visuomenės normas yra priskiriami tam tikroms profesijoms (Ellemers, 2018).

Sektoriaus, kuriame dirbama, pasirinkimas, yra sietinas su lūkesčių išpildymu (Sarfaty ir kt., 2007). Pavyzdžiui, darbas inžinerijos ar technologijų profilio įmonėse, kuriose dažniausiai dirba vyrai, yra susijęs su aukštesniu darbo užmokesčio, o būtent šį lūkestį įprastai nori patenkinti vyrai (Han, 2017). Nustatyta, kad vyrams renkantis darbą be darbo užmokesčio taip pat labai svarbu buvo karjeros perspektyvos (Sarfaty ir kt.; 2007). Tuo tarpu moterys, kaip svarbiausius aspektus, išskyrė darbo užmokestį bei draugišką ir palaikantį kolektyvą. Mokslininkai taip pat nustatė, kad tiek vyrams, tiek moterims svarbus faktorius renkantis karjerą yra šeima (Cone, Westerman, Nguyen, Stern, DesLoges, Koo, 2020). Tai yra galimybė suderinti karjerą su šeimos planavimu bei kitais aspektais. Išvalgai apie karjeros pasirinkimą susijusį su lūkesčių patenkinimu, pritaria ir kiti autoriai, kurie pažymi, kad moterys renkasi dirbti tose įmonėse, kuriose mažesnės karjeros galimybės (Bronson, Thoursie, 2017). Įrodyta, kad moterys į pasirinktą darbo poziciją pretenduoja tik tada, kuomet atitinka visus tai pozicijai keliamus reikalavimus (Sanfey ir kt., 2017; Verniers, Vala, 2018). Vyrai pretenduoja į pozicijas, kuriose ne visuomet atitinka reikalavimus, bet gali patenkinti savo lūkesčius. Visgi, pastebėta, kad vyrų ir moterų polinkis siekti paaukštinimo ir didesnio darbo užmokesčio priklauso ir nuo srities, kurioje dirba (Kamas, Preston, 2012). Mokslininkai nustatė, kad vyrai, dirbantys verslo srityje labiau linkę varžytis nei mokslo srityje dirbantys vyrai, o moterys, priešingai, dirbančios verslo srityje yra mažiau linkusios varžytis nei dirbančios mokslo srityje.

Nors atlikti tyrimai apsiribojo tik siaura geografine sritimi, tačiau analizuoti tyrimai, kurie buvo atlikti skirtingose šalyse atskleidė, kad didžiojoje dalyje pasaulio šalių tarp vyrų ir moterų egzistuoja žymūs darbo užmokesčio skirtumai. Šiuos skirtumus lemia įvairios priežasties, kurios, anot autorių, išliks ir ateityje.

Skirtumai darbo pokalbio metu

Nagrinėjant darbo pokalbius, atsižvelgiant į vyrus ir moteris, bei darbdavių požiūrį į lytis, nustatyta, kad didžioji dalis tyrimų orientuoti į stereotipų ir diskriminacijos taikymą darbo pokalbio metu, kurie apima diskriminacija grįstą požiūrį į kandidatus, profesijų priskyrimą atitinkamai lyčiai bei atitinkamą vyrų ir moterų elgesį darbo pokalbio metu (Russo, Ommeren, 1998; Juodvalkis ir kt., 2003).

Atlikta daugybė tyrimų, kurie nagrinėjo diskriminacinį darbdavių požiūrį į kandidatus dar prieš įvykstant darbo pokalbiui. Į darbo pokalbius dažniausiai buvo kviečiami tik tie asmenys, kurie stereotipiškai dažniau priskiriami atitinkamai profesijai. Todėl tyrimais įrodyta, kad tiek vyrai, tiek moterys pasirinkdami profesijas, kurios stereotipiškai nėra būdingos jų lyčiai, dažnai nesulaukia skambučio į darbo pokalbį. Be to, mokslinių publikacijų autoriai nustatė, kad diskriminacija taikoma ir kandidatuojančių asmenų išvaizdai. Įrodyta, kad į darbo pokalbius kelis kartus dažniau buvo kviečiami tie vyrai, kurie gyvenimo aprašymų nuotraukose atrodė patraukliai, nei tie, kurie nuotraukos pridėję nebuvo. Priešingai, moterų atveju, į darbo pokalbius dažniau buvo kviečiamos tos moterys, kurios nuotraukų nebuvo pridėjusios (Maurer - Fazio, Lei, 2015).

Nagrinėtos mokslinės publikacijos parodė, kad darbo pokalbio metu darbdaviai, dažnu atveju, taiko jau analizuotus stereotipus, kurie apima išankstines nuostatas apie su lytimi susijusius gebėjimus ir lytį atitinkančius darbus. Įrodyta, kad daugelio darbų atveju iš kandidatų tikimasi skirtingų kvalifikacijų, atsižvelgiant į jų lytį. Kadangi vyrai stereotipiškai yra labiau laikomi orientuoti į užduotis, todėl dažniau nei moterys gali prisitaikyti prie įvairesnių darbo aplinkų, o moterims, kurios

yra emocingesnės, tai padaryti gali būti sudėtinga. Dėl šios priežasties, darbdaviai darbo pokalbio metu kur kas palankiau žiūri į vyrus nei į moteris (Juodvalkis ir kt., 2003).

Nustatyta, kad darbdavio požiūriui į kandidatuojančio asmens lytį įtaką daro ir sektorius, kuriame veikia pati organizacija, tačiau pasigendama tyrimų, kuriuose būtų palyginami skirtinguose sektoriuose veikiančių organizacijų vadovų požiūriai į kandidatuojančio asmens lytį. Kaip jau buvo teigiama, jeigu įmonė veikia sektoriuje, kuriame didžioji dalis darbuotojų vyrai, tuomet darbdavys darbo pokalbio metu pozityviau reaguos į darbo pokalbyje dalyvaujantį vyrą, nepriklausomai nuo to, kokią patirtį jis yra įgijęs (Juodvalkis ir kt., 2003).

Derybų skirtumai

Su lūkesčiais ir darbo užmokesčio skirtumais glaudžiai susijusios ir derybos. Juk derybų metu vyrai ir moterys siekia patenkinti savo lūkesčius. Derybos, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, yra aktualus klausimas mokslininkams, kadangi derėdamiesi vyrai ir moterys elgiasi skirtingai, taiko skirtingas strategijas.

Nustatyta, kad efektyvius derybininkus apibūdina ryžtingumas, konstruktyvumas, tvirtumas – savybės, kurios stereotipiškai yra būdingos vyrams, o neefektyvius derybininkus apibūdina emocingumas, silpnumas, iracionalumas, kitaip tariant savybės, kurios yra būdingos moterims (Kray, Thompson, Galinsky, 2001). Šie tyrimai parodo, kad moterys visuomenėje laikomos prastesnėmis derybininkėmis nei vyrai.

Teigiama, kad jeigu moterys dažniau derėtusi dėl darbo užmokesčio, jos sumažintų atskirtį, kuri dabar egzistuoja tarp vyrų ir moterų (Babcock, Laschever, 2003). Visgi, moterys rečiau nei vyrai yra linkusios inicijuoti derybas dėl darbo užmokesčio (Babcock, Gelfand, Small, Stayn, 2006). Tam įtakos turi tai, kad derybų metu moterys susiduria su kitais elementais nei vyrai – stereotipiniais požiūriais, diskriminacija (D'Agostino, Levine, Sabharwal, 2019). Moterų nuomone, sutikimas dirbti už mažesnę darbo užmokestį, užuot derantis dėl didesnio darbo užmokesčio, gali turėti įtakos ateities darbo užmokesčiams. Taip yra todėl, kad premijoms, priedams, paaukštinimams gali turėti įtaką pradinis darbo užmokestis. Dėl šios priežasties, sutikimas dirbti už mažesnę darbo užmokestį gali lemti tai, kad moterys vėlesniais karjeros etapais taip pat gaus mažesnius darbo užmokesčius nei vyrai (Small, Gelfand, Babcock, Gettman, 2007). Šiai nuomonei pritaria ir kiti mokslininkai, kurie savo atliktais kiekybiniais tyrimais nustatė, kad moterys statistiškai ne tik nėra linkusios inicijuoti derybų, jos nėra linkusios ir jose dalyvauti (Kolb, 2009; Silva, Galbraith, 2018).

Nagrinėjant moterų polinkį inicijuoti derybas, pastebima, kad tai priklauso ir nuo užimamų pareigų bei įgytos patirties. Nors moterys paprastai nėra linkusios inicijuoti derybų, tačiau, jos užimdamos vadovaujamas pozicijas kur kas dažniau imasi inicijuoti derybas nei žemesnėse pozicijose dirbančios darbuotojos (Silva, Galbraith, 2018). Pastebėta, kad kuo daugiau moterys turi darbo patirties, tuo jos dažniau ir geriau derasi (Petrescu, 2017).

Moterų polinkis derėtis arba išvengti derybų procesų priklauso ir nuo kitų išorės faktorių. Pastebima, kad vyrai ir moterys derasi rečiau, kuomet jų partneris yra moteris (Eriksson, Sandberg, 2012). Be to, moterų iniciatyva priklauso nuo darbo pasiūlymo. Jeigu darbo pasiūlyme nurodyta, kad darbo užmokestis priklauso nuo susitarimo, tuomet moterys iniciatyviau imasi derybų (Leibbrandt, List, 2015). Moterys taip pat labiau imasi iniciatyvos derybų metu tuomet, kai aiškiai suvokia joms taikomus stereotipus (Kray ir kt., 2001). Žinodamos, aiškų požiūrį į save iš organizacijos pusės,

moterys kur kas agresyviau teikia pradinius pasiūlymus derybų metu, o, galiausiai, taip pretenduoja į didesnę darbo užmokestį.

Pastebima, kad skirtumams tarp lyčių daro ir moterų požiūris į save derybų metu. Anot Kolb'o (2009), moterys derėdamosios rečiau nei vyrai klausia, mažiau pasitiki savimi, jaučiausi mažiau kompetentingos nei vyrai. Be to, vyrai elgiasi agresyviau ieškodami darbo nei moterys. Jie dažniau prioritetu išskiria darbo užmokestį, todėl dažnai į pozicijas pretenduoja net ir tada, kai neatitinka visų tai pozicijai keliamų reikalavimų. Derybų metu yra linkę rizikuoti, kelti ultimatumus. Moterys, šiuo atveju, į darbo pozicijas pretenduoja tik tuomet, kai atitinka visus keliamus reikalavimus. Jos taip pat dažnu atveju mano, kad joms siūlomas darbo užmokestis atitinka jų įgytą kompetenciją (Sanfey ir kt., 2017; Silva, Galbraith, 2018).

Nagrinėjant moterų elgesį derybų metu taip pat nustatyta, kad moterys derybų metu dažnai jaučia baimę dėl neigiamos visuomenės reakcijos į jas. Pasitaiko atvejų, kuomet derėdamosios dėl darbo užmokesčio moterys parodo savo tvirtumą, griežtumą, reiklumą, kitaip tariant derybų metu moterys panaikina stereotipinį moters įvaizdį. Tai gali sukelti neigiamas darbdavių reakcijas, ypač tuomet, jei darbdavys vadovaujasi visuomenėje egzistuojančias stereotipais moters atžvilgiu, ir paveikti moters kandidatūrą į atitinkamą darbo poziciją. Dėl šios priežasties, moterys pasveria galimą riziką, kurią gali sukelti derybos, ir todėl jos dažnu atveju nusprendžia dėl darbo užmokesčio nesiderėti ir sutikti dirbti su siūlomu darbo užmokesčiu (Silva, Galbraith, 2018). Visgi, analizuoti tyrimai apsiriboja tik derybomis dėl darbo užmokesčio, nors vyrams ir moterims yra būdingi ir kiti darbo lūkesčiai, kuriuos jie siekia patenkinti.

Išanalizavus autorių mokslines publikacijas, kurios nagrinėjo vyrų ir moterų skirtumus darbo rinkoje buvo išskirtos 6-ios pagrindinės sritys, kuriose mokslininkai atliko tyrimus: stereotipai, diskriminacija, karjeros pasirinkimas, darbo užmokesčio skirtumai, elgesys darbo pokalbio ir derybų metu (1 lentelė).

1 lentelė. Vyrų ir moterų skirtumus darbo rinkoje lemiančios probleminės sritys (sudaryta autorės, remiantis Sanfey ir kt. 2017; Arceo – Gómez ir kt. 2020; Bronson, Thoursie 2017, Auspurg ir kt. 2017; Maurer - Fazio, Lei, 2015)

	Moterys	Vyrai	Tyrimų ribotumas
Stereotipai	Bendruomeniškos, dirbančios komandoje	Linkę varžytis, lyderiai	Tyrimai atliekami su mažomis imtimis, nagrinėjamos tik atskiros specifinės sritys.
Diskriminacija	Neigiamas požiūris į vaikų susilaukusias moteris, mažesnės paaukštinimo galimybės	Didesnės paaukštinimo galimybės, nepriklausomai nuo šeiminės padėties	Tyrimų metu nagrinėjama tik po vieną atskirą veiksnį, kuris daro įtaką atsirandančiai diskriminacijai. Nėra įtraukiami keli veiksniai ir atliekami jų palyginimai.
Karjeros pasirinkimas	Pretenduoja tik į tas pozicijas, kuriose atitinka visus keliamus reikalavimus	Pretenduoja į pozicijas, kuriose ne visuomet atitinka visus reikalavimus	Į tyrimus įtraukiamas tik ribotas skaičius veiksnių, tyrimai atliekami su maža imtimi.
	Dažniau renkasi dirbti ne pilnu etatu, taip siekdamos didesnę dėmesį skirti vaikams	Linkę dirbti pilnu darbo etatu ir viršvalandžius	

Darbo užmokesčio skirtumai	Renkasi specialybes, kuriose statistiškai yra mokamas mažesnis darbo užmokestis bei darbus, kuriuose nereikalaujama specifinio išsilavinimo	Linkę dirbti ilgesnėmis valandomis nei moterys, renkasi dirbti tose srityse, kuriose mokamas didesnis darbo užmokestis	Tyrimuose nagrinėjama tik specifinio sektoriaus darbuotojai, tyrimai atliekami siauroje aplinkoje, t.y. vienoje organizacijoje arba viename sektoriuje.
Skirtumai darbo pokalbio metu	Į darbo pokalbius dažniau kviečiamos moterys, kurios gyvenimo aprašymuose nėra pridėjusios nuotraukų. Darbdaviai dažnai taiko diskriminaciją, stereotipus darbo pokalbio metu.	Į darbo pokalbius dažniausiai kviečiami vyrai, kurie gyvenimo aprašymų nuotraukose atrodo patraukliai. Nepriklausomai nuo elgesio darbo pokalbio metu, vyrus darbdaviai vertina pozityviau.	Atlikti tyrimai nagrinėja skirtingus sektorius, tačiau pasigendama bendrų rezultatų palyginimų tarp skirtingų ekonominių sektorių.
Derybos	Siekia išvengti derybų, jų metu linkusios nusileisti arba sutikti su sąlygomis	Linkę inicijuoti derybas, varžytis, pasitikėti savimi derybų metu	Didžiausias dėmesys skiriamas deryboms dėl darbo užmokesčio, į tyrimus neįtraukiant kitų darbo lūkesčių, kuriuos siekia patenkinti vyrai ir moterys.

Išanalizavus mokslinius tyrimus, kurie nagrinėjo stereotipus, diskriminaciją, karjeros pasirinkimą, darbo užmokesčių skirtumus, skirtumus darbo pokalbio metu bei derybas, atsižvelgiant į lytis, paaiškėjo, kad visose šiose srityse vyrai laikomi pranašniais už moteris. Autorių atlikti tyrimai atskleidė, kad darbo rinkoje vyrai, paprastai, elgiasi agresyviau, labiau yra linkę varžytis. Be to, vyrai darbo rinkoje susiduria su pozityvesniu darbdavių požiūriu. Dėl šios priežasties, darbo pokalbio metu jiems lengviau inicijuoti derybas bei patenkinti savo lūkesčius - susitarti dėl didesnio darbo užmokesčio. Tyrimai parodė, kad moterims darbo rinkoje kyla nemažai barjerų, tokių, kaip diskriminacija, stereotipai, joms sunkiau suderinti karjerą su asmeniu gyvenimu, t.y. vaikų priežiūra. Dėl to, moterys darbo pokalbio metu įprastai linkusios sutikti su darbdavių pateiktais darbo užmokesčio pasiūlymais, kurie lyginant su vyrais, yra žemesni. Nors autoriai atliko išsamius tyrimus, nagrinėdami atskirus konstruktus, tačiau tyrimai buvo atlikti ribotam kontekste, neapjungiant keleto konstrukčių ir neįtraukiant daugiau veiksnių, pvz.: buvo analizuojamas tik derybos dėl darbo užmokesčio darbo pokalbio metu, neįtraukiant kitų lūkesčių, kurie vyrams ir moterims yra svarbūs. Dėl to, trūksta tyrimų, kurie analizuotų, kaip vyrams ir moterims būdingi bruožai yra susiję su jų elgesiu darbo pokalbio derybų metu ir darbo lūkesčių patenkinimu.

Taigi, pastaraisiais dešimtmečiais mokslininkai didelį dėmesį skiria darbo rinkos analizavimui, atsižvelgiant į lyčių skirtumus. Yra atlikta nemažai tyrimų, kurie nagrinėjo vyrų ir moterų bruožų skirtumus, jų elgesį derybų metu, karjeros pasirinkimą, siekiant patenkinti savo lūkesčius, bei barjerus, su kuriais susiduria moterys. Visgi, analizuojant iki šiol atliktus tyrimus, pasigendama sąsajų tarp skirtingoms lytims būdingų bruožų, jų darbo pokalbio metu pasirinktų derybų strategijų bei darbo lūkesčių patenkinimo. Dėl šios priežasties, atliekamas tyrimas, siekiant išsiaiškinti, kokios sąsajos egzistuoja tarp darbo pokalbio metu vyrų ir moterų taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo?

2. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, teoriniai sprendimai

2.1. Lyčių takoskyra darbo kontekste

2.1.1. Vyrų ir moterų stereotipiniai bruožų skirtumai

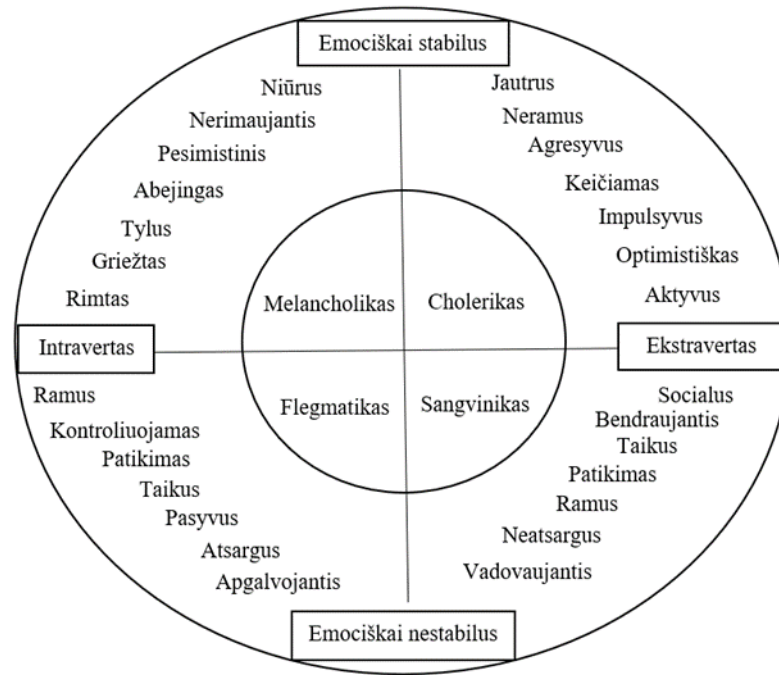
Lyčių klausimas visais laikais buvo svarbus mokslinių tyrimų objektas. Buvo atlikta daugybė tyrimų apie biologinius vyrų ir moterų skirtumus, tačiau pastaraisiais dešimtmečiais vis dažniau mokslinėje literatūroje atliekami lyčių skirtumų tyrimai, kurie yra sutelkti į kognityvinius gebėjimus bei socialinį elgesį (Feingold, 1994). Tyrimais siekiama įrodyti, kad lyčių skirtumus lemia ne tik biologiniai skirtumai, bet ir stereotipiniai asmenybės bruožai, elgsena, tai yra skirtingos nuomonės taikymas, troškimas parodyti savo galią, socializacijos skirtumai, požiūris bei kiti aspektai (Martin, Parker 1995).

Nagrinėjant lyčių bruožų ar elgsenos skirtumus yra atliekami įvairūs tyrimai apie asmenybės skirtumus, kurie ypatingai naudingi, siekiant iširti psichologinius vyrų ir moterų skirtumus. Asmenybė dažnai suvokiama, kaip laipsnis, kuriuo individas rodo aukštus ar žemus specifinius bruožus. Bruožai yra nuoseklūs minčių, jausmų, motyvų ir elgesio modeliai, kuriuos žmogus demonstruoja įvairiose situacijose (Weisberg, DeYoung, Hirsh, 2011). Nustatyta, kad asmenybės bruožai daro įtaką individo elgesiui ir atsakui į kito veiksmus (Luchs, Mooradian, 2011). Be to, įrodyta, jog asmenybės bruožai turi įtakos darbuotojo elgesiui derybų metu (Wood, Bell, 2008; Marks, Harold, 2009).

Remiantis biologiniu ir evoliuciniu požiūriu, moterys turėtų būti atsargesnės, malonesnės, užjaučiančios ir emocionalesnės (Weisberg ir kt., 2011). Vyrai, tuo tarpu, turėtų būti veržlesni, agresyvesni, prisiimantys riziką. Susidomėjimas asmenybės lyčių skirtumais sekė formuojant asmenybės teorijas ir kuriant vertinimo metodus (Feingold, 1994). Vieni pirmųjų asmenybių skirtumus, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, nagrinėjusių autorių tyrimų išvados buvo subjektyvios, remiantis tik reikšmingais lyčių skirtumais, tačiau buvo nustatyta, kad vyrai yra ryžtingesni, dominuojantys, agresyvesni, linkę mažiau jaudintis nei moterys (Maccoby, Jacklin, 1974).

Šiuo metu, nagrinėjant vyrų ir moterų asmenybės skirtumus mokslininkai pasitelkia įvairius modelius. Plačiausiai tarp mokslininkų yra taikomi Eysenck'o, Didžiojo penketo ir HEXACO modeliai. Šie modeliai apibūdina tam tikras dimensijas. Remiantis Eysenck'o, Didžiojo penketo ir HEXACO modeliais lyčių asmenybės bruožai nustatomi į tai, kuri lytis vidutiniškai turi aukštesnius atitinkamos dimensijos balus, tačiau verta paminėti tai, kad priskiri bruožai būdingi vidutiniškai, o ne kiekvienam asmeniui individualiai, todėl tam tikri bruožai, kurie būdingi moterims, gali būti būdingi ir kai kuriems vyrams (Weisberg ir kt., 2011). Nors Eysenck'o, Didžiojo penketo ir HEXACO asmenybės modeliai yra panašūs, tačiau juos sudarančių dimensijų interpretavimas skiriasi, todėl siekiant išnagrinėti vyrų ir moterų asmenybių skirtumus, yra svarbu apžvelgti kiekvieną iš minėtų modelių.

Eysenck'o sukurtas asmenybės modelis atskleidė tvirtą pritarimą ankstesnių autorių išreikštiems požiūriams, jog analizuojant žmogaus asmenybę egzistuoja labai svarbios dimensijos – ekstraversija ir neurotizmas (Eysenck, 1958; Eysenck, Eysenck, 1964) (2 pav.).

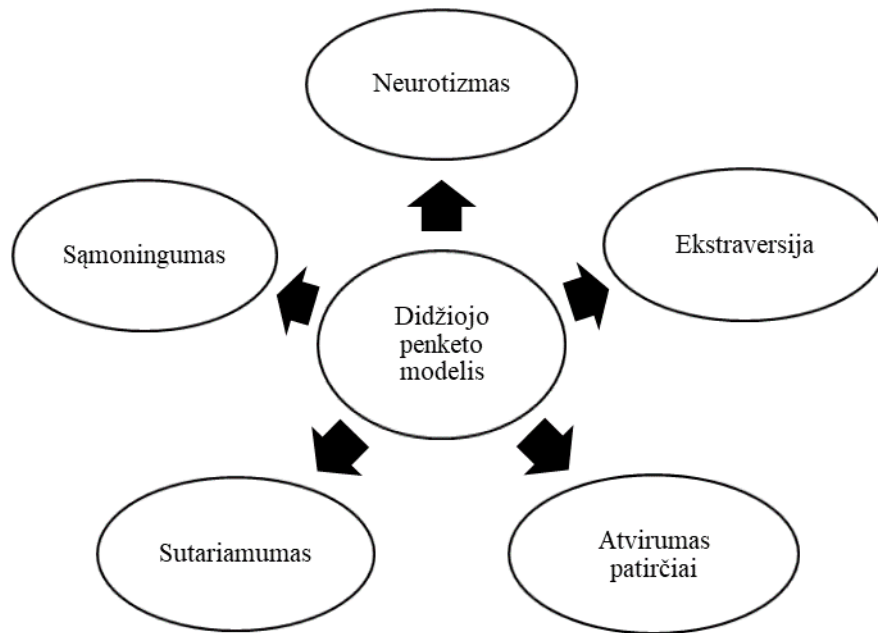


2 pav. Eysenck'o asmenybės modelis (sudaryta autorės, remiantis Eysenck, 1958; Eysenck, Eysenck, 1964)

Remiantis Eysenck'o asmenybės modeliu, kiekvienai priskirtai dimensijai galima išskirti tai dimensijai būdingus bruožus. Be to, priklausomai nuo dimensijų galima nustatyti žmogaus temperamentą. Nors šis modelis sulaukė kritikos dėl efektyvumo, tačiau vėlesni tyrimai patvirtino Eysenck'o išskirtus charakterio bruožus, priklausomai nuo dimensijų (Eysenck, 1958; Eysenck, Eysenck, 1964).

Pritaikius Eysenck'o modelį lyčių atžvelgiu, nustatyta, kad vyrai linkę į rimtumą, griežtumą. Jie emociškai stabilesni, todėl charakterio tipai, kurie dažniau priskiriami vyrams yra cholericiko arba melancholiko. Moterys, linkusios į emocinį nestabilumą, yra jautresnės, mažiau nepriklausomos nei vyrai. Tai reiškia, kad pagal charakterio tipą jos dažniau linkusios priklausyti flegmatiko arba sangviniko charakterio tipams. Analizuojant lytis pagal polinkį į ekstravertiškumą ir intravertiškumą, reikšminio skirtumo nėra nustatyta (Eysenck, Eysenck, Barrett, 1995).

Dar vienas modelis, nagrinėjantis asmenybių skirtumus, yra Didžiojo penketo modelis. Šis modelis yra bene plačiausiai naudojamas, nagrinėjant asmenybės skirtumus, kadangi geriausiai apibūdina individualius skirtumus (Nauta, Sanders, 2000; Weisberg ir kt., 2011; Kang ir kt., 2015). Didžiojo penketo modelis sukurtas, remiantis įvairių mokslininkų atliktais tyrimais, kurie nagrinėjo asmenybės būdingus bruožus. Apibendrinus anksčiau atliktus tyrimus, buvo išskirtos 5-ios dimensijos, kurios apibūdina žmogaus asmenybę (Barrick, Mount, 1991) (3 pav.).



3 pav. Didžiojo penketo asmenybės modelis (sudaryta autorės, remiantis Barrick, Mount, 1991)

Didžiojo penketo dimensija neurotizmas apibūdina asmens emocinį nestabilumą, polinkį į depresiją, pyktį, savimonę. Kita dimensija ekstraversija atspindi individo socialumo ir pasitenkinimo lygį. Dar viena dimensija – atvirumas patirčiai, parodo, kiek asmuo yra linkęs tirti naujas situacijas, išbandyti save skirtingose situacijose. 4-oji dimensija - sutariamumas (sutikimas), rodo, kiek asmuo užsiima ir palaiko tarpasmeninį bendradarbiavimą, socialinės harmonijos palaikymą. 5-oji dimensija, kuri yra sąmoningumas, parodo, kiek asmuo yra organizuotas, atsargus. Ši dimensija taip pat apibūdina asmens savitvardos mastą, savidiscipliną, kad būtų išlaikomas tikslas ir laikomasi taisyklių (Muscanell, Guadagno, 2012; Weisberg ir kt., 2011).

Remiantis Didžiojo penketo modeliu, ir nagrinėjant jį sudarančias dimensijas, atsižvelgiant į lytis, nustatyta, kad moterų emocinis nestabilumas aukštesnis nei vyrų. Tai reiškia, kad moterys labiau nei vyrai linkusios reaguoti į neigiamas emocijas, patirti stresą, nerimą, tačiau vienas iš bruožų, kuris apibūdina šią dimensiją – pykčio, įvertinimas ne visada yra aukštesnis moterų nei vyrų. Nustatyta, kad moterys didesnę stresą ir nerimą patiria tuomet, kai bendrauja su kitu asmeniniu tiesioginiu būdu. Moterys kur kas mažiau nervinasi, kuomet tenka bendrauti internetu, tai yra nuotoliniu būdu. Analizuojant rodiklius, kurie nėra tiesiogiai susiję su Didžiojo penketo modeliu, taip pat įvertinta, kad moterų nerimo lygis yra aukštesnis nei vyrų. Be to, moterys save linkusios vertinti žemiau nei vyrai (Weisberg ir kt., 2011; Feingold, 1994; Schmitt, Realo, Voracek, Allik, 2008; Muscanell, Guadagno, 2012).

Įvertinus kitą Didžiojo penketo asmenybės modelio dimensiją – ekstraversiją darbo rinkos kontekste, nustatyta, kad ji yra teigiamai susijusi su konkurencija ir neigiamai su prisitaikymu ir bendradarbiavimu (Wood, Bell, 2008). Tikėta, kad į ekstraversiją linkęs žmogus derybų metu aktyviai sieks savo tikslų ir sieks dominuoti (Nauta, Sanders, 2000). Apžvelgus šią dimensiją tarp vyrų ir moterų, paaiškėjo, kad tarp vyrų ir moterų skirtumai analizuojant šią dimensiją nėra dideli. Nagrinėjant ekstraversijos dimensiją, pastebima, kad moterys yra rūpestingesnės dėl kitų gerovės, jos

labiau linkusios išreikšti pozityvias emocijas. Vyrai, tuo tarpu, yra tvirtesni, nėra linkę pasiduoti jauduliui (Weisberg ir kt., 2011; Feingold, 1994; Landay, DeArmond, 2019).

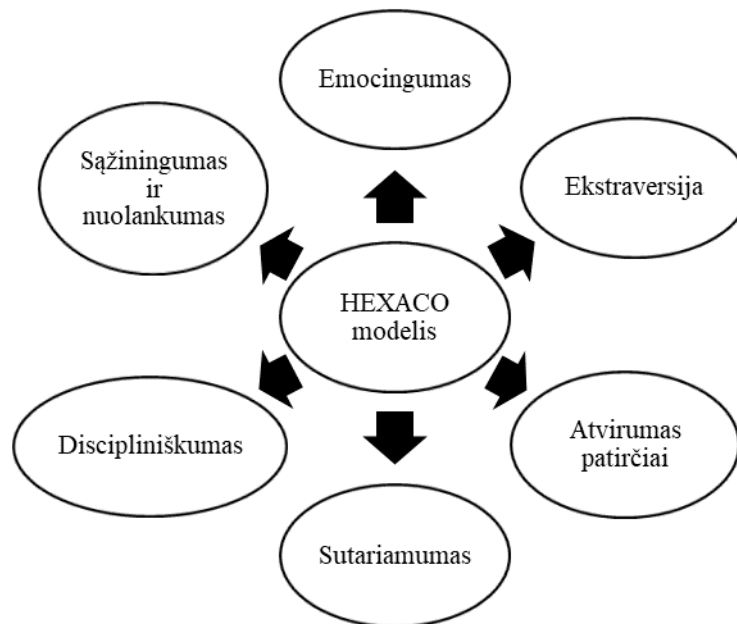
3-oji dimensija – atvirumas patirčiai, apima smalsumą, naujų patirčių ieškojimą. Ši dimensija taip pat apibūdina polinkį išlaikyti susidomėjimą, nepaisant įvairių dirgiklių. Teigiama, kad lyčių skirtumo nagrinėjant šią dimensiją, paprastai, nėra nustatoma. Tai reiškia, kad tiek moterys, tiek vyrai yra linkę išlaikyti dėmesį į juos dominančius dalykus (Weisberg ir kt., 2011).

Anot mokslininkų, sutariamumo (sutikimo) dimensiją galima apibūdinti, kaip gebėjimą būti empatiškam, polinkį į bendradarbiavimą, rūpinimąsi kitais (Weisberg ir kt., 2011). Nustatyta, kad sutikimo dimensija yra teigiamai susijusi su bendradarbiavimu ir prisitaikymu ir neigiamai su konkuravimu. Derybų metu į sutariamumą (sutikimą) linkusiems asmenims yra svarbus ne tik jų, bet ir oponentų rezultatas (Nauta, Sanders, 2000). Įvertinus šią dimensiją nustatyta, kad moterims dažniau nei vyrams yra būdingos sutariamumo (sutikimo) dimensijai būdingos savybės (Feingold, 1994; Wood, Bell, 2008).

Paskutinioji Didžiojo penketo asmenybės modelio dimensija yra sąmoningumas. Ši dimensija apima tokias dedamąsias, kaip savikontrolę, organizavimą, impulsų kontrolę. Tai reiškia, jog asmenybė visuomet yra linkusi laikytis taisyklių ir nenukrypti nuo užsibrėžto tikslo siekimo. Moterys šiek tiek labiau nei vyrai yra pareigingesnės, dažniau laikosi numatytų taisyklių, tačiau esminio skirtumo tarp lyčių analizuojant sąmoningumo faktorių nėra (Weisberg ir kt., 2011; Feingold, 1994).

Analizuojant Didžiojo penketo asmenybės modelį, nustatyta, kad sutariamumas (sutikimas) ir ekstraversija geriausiai atspindi asmenų elgesį derybų metu, vykstančių per darbo pokalbį (Xiu ir kt., 2015). Mokslininkų, kurie analizavo Didžiojo penketo asmenybės modelį, teigimu, moterys yra emocingesnės nei vyrai, jos dažniau linkusios bendradarbiauti, padėti kitiems, todėl derybų metu pasiekti individualius tikslus joms neretai tampa sunkiau. Nagrinėjant vyrų asmenybės bruožus, remiantis Didžiojo penketo asmenybės modeliu, atsiskleidžiami tokie bruožai, kaip tvirtumas, vyrai rečiau linkę patirti stresą ar nerimą. Dėl šių bruožų vyrai derybų metu rečiau nusileidžia ir geriau pasiekia savo asmeninius tikslus. Visgi, mokslininkai nagrinėdami vyrų ir moterų asmenybių skirtumus pasitelkia ne vieną modelį. Kitas tarp mokslininkų paplitęs modelis, skirtas tyrinėti skirtingiems asmenybių bruožus, yra HEXACO modelis.

Nors Didžiojo penketo asmenybės modelis plačiai naudojamas tyrinėjant asmenybės bruožus, tačiau jis turi apribojimų, kurie neleidžia visapusiškai ištirti žmogaus asmenybės bruožų. Dėl šios priežastis, buvo sukurtas HEXACO modelis, kuris apima 6-ias dimensijas ir taip praplečia Didžiojo penketo asmenybės modelį (Ashton, Lee, 2008) (4 pav.).



4 pav. HEXACO modelis (sudaryta autorės, remiantis Ashton, Lee, 2008)

Nagrinėjant HEXACO modelį nustatyta, kad jis panašus į Didžiojo penketo asmenybės modelį, kadangi tam tikros šių abiejų modelių dimensijos sutampa. 3 iš 6 dimensijų – ekstraversija, atvirumas patirčiai ir sutariamumas (sutikimas) panašios į Didžiojo penketo asmenybės modelio dimensijas. Kitos 3 – discipliniškumas, sąžiningumas ir nuolankumas bei emociingumas praplečia Didžiojo penketo asmenybės modelio neurotiškumo ir sąmoningumo dimensijas (Lee, Ashton, 2008).

HEXACO modelio dimensijos, kaip ir prieš tai minėtų modelių, matuojamos pagal balus. Kuo daugiau balų surenkama, tuo atitinkama dimensija yra būdinga asmeniui. Kaip jau buvo minėta, HEXACO modelis apibūdina 6-ias dimensijas, todėl kiekviena iš jų bus aptarta, atsižvelgiant į lytis (Russo, Stol, 2020) (2 lentelė).

2 lentelė. HEXACO modelio dimensijų apibūdinimas (sudaryta autorės, remiantis Russo, Stol, 2020)

Dimensija	Apibūdinimas
Emociingumas	Emocinis nestabilumas, polinkis į liūdesį, slogias nuotaikas.
Ekstraversija	Socialumas, kalbumas, tvirtumas ir išraiškingumas
Atvirumas patirčiai	Polinkis turėti platų interesų ir fantazijos spektrą, tikėjimas naujomis idėjomis.
Sutariamumas	Socialinė harmonija, polinkis į sutarimą su kitais, altruizmą, gerumą
Disciplinuotumas	Būdingas apgalvotas, tikslo siekiantis elgesys
Sąžiningumas ir nuolankumas	Prosocialus elgesys, siekis būti sąžiningu su kitais žmonėmis, rūpintis kitais.

Analizuojant HEXACO modelį, viena iš dimensijų yra emocionalumas. Anot mokslininkų, emocionalumo dimensija apibūdina tokius bruožus, kaip polinkį į nerimą, baimę, priklausomybes, sentimentalumą (Babarovič, Šverko, 2013; Ashton, Lee, 2008; Ashton, Lee, Goldberg, 2004). Kaip priešprieša šiems bruožams yra išskiriamos tokios savybės: drąsa, pasitikėjimas savimi. Nustatyta,

kad moterys, pagal šią dimensiją yra aukštesniame lygyje nei vyrai. Tai reiškia, kad moterys dažniau jaučia nerimą, baimę, tuo tarpu, vyrai dažniau pasitiki savimi ir yra linkę išlaikyti tvirtumą įvairiose situacijose.

Dar viena šiam modeliui būdinga dimensija ekstraversija. Ši dimensija labai panaši į tą, kuri apibūdinama Didžiojo penketo asmenybės modelyje. Nustatyta, jog aukštą lygį pagal šią dimensiją užimančiai asmenybei būdingas bendruomeniškumas, pozityvumas, komunikabilumas. Tuo tarpu, žemam lygiui priskirtai asmenybei būdingas drovumas, tylumas, pasyvumas. Analizuojant ekstraversiją pagal HEXACO modelį reikšminio skirtumo tarp vyrų ir moterų nėra nustatyta (Ashton, Lee, 2008).

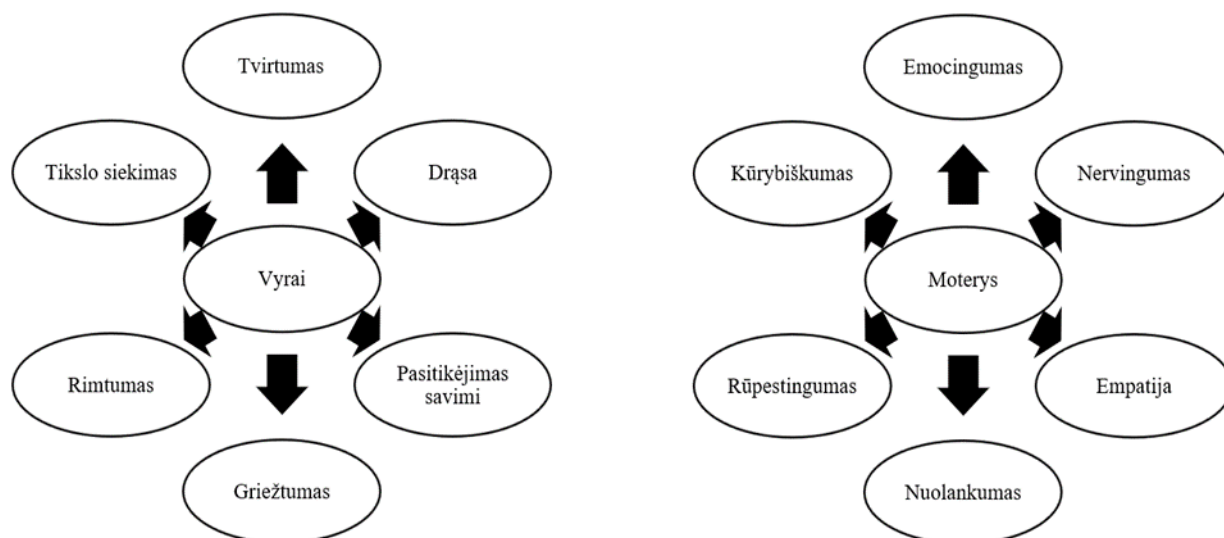
Kita HEXACO modeliui priskiriama dimensija yra atvirumas patirčiai. Atvirumas patirčiai apibrėžia asmens žingeidumą, polinkį į kūrybiškumą, išvystytą vaizduotę. Nustatyta, kad lyginant su vyrais moterys turi geriau išvystytą vaizduotę, jos yra kur kas kūrybiškesnės (Ashton ir kt., 2004; Babarovič, Šverko, 2013).

Dar viena dimensija sutariamumas (sutikimas), kuri apima mandagumą, toleranciją, gerumą. Kaip priešprieša šiems bruožams, yra gebėjimas kritikuoti, savo nuomonę išreikšti argumentuotai, polinkiu į dirglumą. Mokslininkai nustatė, kad vyrai pagal šią dimensiją yra šiek tiek aukščiau nei moterys. Tai reiškia, kad vyrai yra tolerantiškesni, mandagesni (Babarovič, Šverko, 2013).

5-oji HEXACO modelį sudaranti dimensija yra discipliniškumas. Ši dimensija apibūdina žmogaus organizuotumą, polinkį daug dirbti, kruopštumą. Nustatyta, kad vyrai, skirtingai nei moterys, labiau linkę į organizuotumą, polinkį daug dirbti bei kruopštumą. Moterys, šiuo atveju, dažniau renkasi dirbti mažiau, mažesnę dėmesį skiria darbo metu atliekamoms užduotims. Visgi, tokiems moterims būdingiems bruožams įtaką gali turėti siekis suderinti asmeninį gyvenimą, motinystė (Ashton, Lee, 2008).

6-oji šio asmenybės bruožų modelio dimensija yra sąžiningumas ir nuolankumas. Tai asmens gebėjimas būti kukliam, nuoširdžiam, sąžiningam. Priešingi bruožai šiai dimensijai, yra godumas, nenuoširdumas. Nustatyta, kad kuo žemesniame lygyje žmogus yra pagal sąžiningumo ir nuolankumo dimensiją, tuo jis yra godesnis. Analizuojant šią dimensiją, atsižvelgiant į lytis, matoma, ryškus skirtumas tarp vyrų ir moterų. Moterys yra kuklesnės, nuolankesnės ir sąžiningesnės. Vyrai šioje dimensijoje yra žemesniame lygyje nei moterys, todėl galima teigti, kad jie dažniau nei moterys būna godesni ir nenuoširdesni (Ashton ir kt., 2004; Babarovič, Šverko, 2013).

Remiantis Eysenck'o, Didžiojo penketo bei HEXACO asmenybės modeliuose išskirtais bruožais, atsižvelgiant į lytis, išskirti pagrindiniai vyrams ir moterims būdingi stereotipiniai bruožai (5 pav.)



5 pav. Vyrams ir moterims priskiriami stereotipiniai bruožai, remiantis Eysenck asmenybės modeliu, Didžiojo penketo asmenybės modeliu bei HEXACO modeliu (sudaryta autorės, pagal Eysenck 1958; Eysenck, Eysenck, 1964, Barrick, Mount, 1991; Feingold, 1994; Ashton, Lee, 2004; Ashton, Lee, Golderg, 2004; Schmitt ir kt., 2008; Weisberg, DeYoung, Hirsh, 2011; Muscanell, Guadagno, 2012; Babarovič, Šverko, 2013)

Išanalizavus asmenybės bruožus nagrinėjančius modelius, nustatyta, kad vyrams, pagal Eysenck'o, Didžiojo penketo ir HEXACO asmenybės modelius, yra priskiriami tokie bruožai, kaip rimtumas, griežtumas, tvirtumas. Vyrai mažiau sąžiningesni nei moterys, jie dažniau laikosi savo tikslų. Moterys yra emocionalesnės, jos mažiau nepriklausomos, labiau linkusios bendradarbiauti ir rūpintis kitais. Be to, moterys yra kūrybingesnės ir sąžiningesnės. Skirtingi bruožai, būdingi lytims, gali prisidėti prie to, kad vyrai ir moterys suformuoja skirtingus darbo lūkesčius, kuriems patenkinti darbo pokalbio metu taiko skirtingas derybų strategijas.

2.1.2. Vyrų ir moterų darbo lūkesčiai

Kiekvienas darbo rinkoje esantis žmogus siekia patenkinti savo užsibrėžtus lūkesčius. Bendrąją prasme lūkesčių sąvoka yra apibrėžiama, kaip įsitikinimas, jog tai, ko asmuo tikisi ateityje įvyks (Pilalis, 1986). Visgi, kai kurie autoriai lūkesčius apibrėžia, kaip vertybes, kurias individai teikia įvairiems potencialiems atlygiams už darbą, įskaitant tiek vidinius, tiek išorinius atlygius. Išorinis atlygis yra materialus, dažniausiai išreiškiamas pinigine forma, o vidinis – nematerialus, pavyzdžiui: mokymai (Bartol, 1976). Lūkesčiai gali būti tarpinis aspektas tarp esamos situacijos ir individo atliekamo veiksmo. Kitaip tariant, asmuo, būdamas tam tikroje situacijoje, gali imtis atitinkamų veiksmų, siekdamas patenkinti savo išsikeltus lūkesčius (Thorndike, 1946),.

Nagrinėjant darbo rinką, lūkesčiai apibrėžiami, kaip išankstinė naujai priimtų darbuotojų nuomonė apie jų specifinius vaidmenis, atsakomybę ir užduotis darbo aplinkoje bei jos pobūdį (Walk, Schinnenburg, Handy, 2013; Chullen ir kt., 2015; Jacquet, Hermon, 2017). Nors darbo lūkesčiai susiję su tokiais aspektais, kaip motyvacija, vertybės, norai, tačiau lūkesčius asmuo suformuoja labiau orientuodamasis į tai, kas tikėtina gali įvykti, o ne į tai ko nori. Kitaip tariant, darbo rinkoje žmogus suformuoja tokius lūkesčius, kurie jo atveju turi didesnę tikimybę įvykti (Moore, Grunberg, Krause, 2014).

Darbo lūkesčiai formuojasi dėl išsilavinimo, socialinės padėties ir laikui bėgant gali keistis dėl visuomenės nuostatų, stereotipų, atrankos procesų įtakos ir kitų aspektų. Jie gali būti įgyvendinti arba ne. Lūkesčių nepatenkinimas, kuris yra apibrėžiamas, kaip neatitikimas tarp to, su kuo darbuotojas iš tikrųjų susiduria darbe ir, ko tikėjosi, gali neigiamai paveikti darbo rezultatus, sukelti perdegimą bei turėti neigiamos įtakos darbuotojo išlaikymui organizacijoje. Priešingai, įgyvendinęs savo lūkesčius darbuotojas gali tapti lojalus organizacijai, lūkesčių įgyvendinimas gali turėti teigiamos įtakos asmens darbo rezultatams (Walk ir kt., 2013; Maden, Ozcelik, Karacay, 2016; Jacques, Hermon, 2017).

Mokslininkai didelį dėmesį skyrė analizuodami lūkesčių įtaką darbo rezultatams. Vienas pirmųjų - Vroom 1960 m. pastebėjo spragą tarp pramonės psichologų atliktų tyrimų ir praktinių darbo vietos motyvacijos modelių, kuriuos galėtų panaudoti vadovai (Lloyd, Mertens, 2018). Buvo sukurti bendrosios darbo motyvacijos teorijos pagrindai, bei teigiama, kad motyvacija yra „jėga“, skatinanti asmenį atlikti tam tikrą veiksmą, kurį lemia tam tikros sąveikos. Viena iš išskirtų sąveikų, tai asmens lūkestis, kad jam atlikus tam tikrą veiksmą bus pasiektas konkretus rezultatas (Vroom, 1964).

Vėlesni autoriai kūrė skirtingas lūkesčių teorijas. Buvo sukurta Maslow poreikių hierarchija, McClellando žmogaus motyvacijos teorija, Herzbergo dviejų veiksmų teorija ir Alderferio ERG teorija (Lloyd, Mertens, 2018). Jie kritikavo Vroom teoriją, dėl aiškumo trūkumo, siekiant atskirti veiksmus ir rezultatus bei skirtingo tipo lūkesčius (Lawler, Suttle, 1973).

Vis dėlto, apibendrinus skirtingų mokslininkų nuomones buvo sukurta lūkesčių teorija, kuria remiantis, nustatyta, kad asmenys į organizaciją patenka su savo specifiniais lūkesčiais, vertybėmis. Lūkesčių įgyvendinimas ir darbuotojų vertybių sutapimas su organizacijos vertybėmis yra vienas iš aspektų, kodėl darbuotojas lieka dirbti organizacijoje (O'Meara, Bennett, Neihaus, 2016). Lūkesčių teorija teigia, kad individai turi pasirinkimą, ir jie priima sprendimus remdamiesi tuo, jog atitinkamas pasirinkimas atneš jiems geriausią rezultatą (Lloyd, Mertens, 2018).

Analizuojant darbo lūkesčius, nustatyta, kad jie priklauso nuo darbuotojo amžiaus. Darbuotojams, kurie yra gimę po 1980 m. didelę įtaką daro internetas, kurio informacija jie neretai pasikliauja, tėvų pavyzdys. Be to, jie tikisi, kad jų darbas bus prasmingesnis, lankstesnis ir sudėtingesnis nei vyresnio amžiaus kolegų. Visgi, nagrinėjant jauno amžiaus darbuotojų lūkesčius, tendencija nėra pastebima, darbuotojai suformuoja skirtingus lūkesčius, nepriklausomai nuo amžiaus, skiriasi tik jau minėti šaltiniai, kurie daro įtaką lūkesčių susiformavimui. Jauni darbuotojai darbe gali siekti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, autonomijos ar laisvės darbe (Walk ir kt., 2013).

Nors nustatyta, kad darbo lūkesčiai yra suformuojami individualiai, tačiau pastebimi darbo lūkesčių skirtumai tarp lyčių (Walk ir kt., 2013). Dėl darbo rinkoje egzistuojančių barjerų – stereotipų, diskriminacijos, moterų lūkesčiai yra kur kas žemesni nei vyrų (Lips, Lawson, 2009). Nors moterų darbo lūkesčiai yra žemesni nei vyrų, tačiau dėl jų moterys dažniau nei vyrai jaučia pasitenkinimą darbu (Huang, Gamble, 2015). Atliekant lūkesčių analizę, atsižvelgiant į lytis, nustatyta, kad vyrų ir moterų suformuoti lūkesčiai nėra amžini. Jie gali kisti, vykstant gyvenimo pokyčiams: atsirandančioms darbo galimybėms, šeimyninei padėčiai, susilaukus vaikų (Damaske, 2011).

Analizuojant darbo lūkesčių skirtumus tarp vyrų ir moterų, yra svarbu atsižvelgti ir į šiandieniniame pasaulyje išskiriamos trečiosios lyties lūkesčius. Nustatyta, kad translyčiai asmenys savo lytį išreiškia derindamiesi su priešingos lyties asmenų, nei tos kurios jie gimė, lūkesčiais (Sawyer, Thoroughgood, 2017). Pavyzdžiui, asmens gimusio vyriškosios lyties, tačiau save tapatinančio su moterimi, lūkesčiai, tikėtina, jog bus panašūs į tuos, kurie statistiškai yra būdingi moterims. Kadangi, translyčių asmenų

lūkesčiai dažnai yra nukreipti į tuos, kurie būdingi vyrams ar moterims, todėl tolimesnėje analizėje lyginami tik vyrų ir moterų lūkesčiai.

Analizuojant vyrų lūkesčių patenkinimą darbo rinkoje, yra išskiriami 4 lūkesčiai, kuriuos jie stengiasi patenkinti darbe. Vyrų suformuoti lūkesčiai daugiausiai yra orientuoti tik į su karjera susijusius aspektus (6 pav.).



6 pav. Vyrų darbo lūkesčiai (sudaryta autorės, remiantis Walker, Tausky, Oliver, 1982; Schweitzer ir kt., 2014; Lips, Lawson, 2009)

Nagrinėjant vyrų lūkesčius darbo rinkoje, nustatyta, kad vienas svarbiausių aspektų jiems yra darbo užmokestis. Vyrų dažnu atveju, laikosi tradicinio požiūrio, jog jų tikslas yra aprūpinti savo šeimą finansiniais ištekliais (Walker, Tausky, Oliver, 1982). Nustatyta, kad vyrai siekdami gauti didesnę darbo užmokestį darbdaviams pateikia savo nuopelnų, pasiekimų įvertinimus, ypač tuomet, kai jie neturi įgiję daug darbo patirties. Šiais veiksmais jie siekia įrodyti, kad jiems turėtų būti mokamas didesnis darbo užmokestis nei toje pačioje srityje dirbantiems kolegoms (Lips, Lawson, 2009).

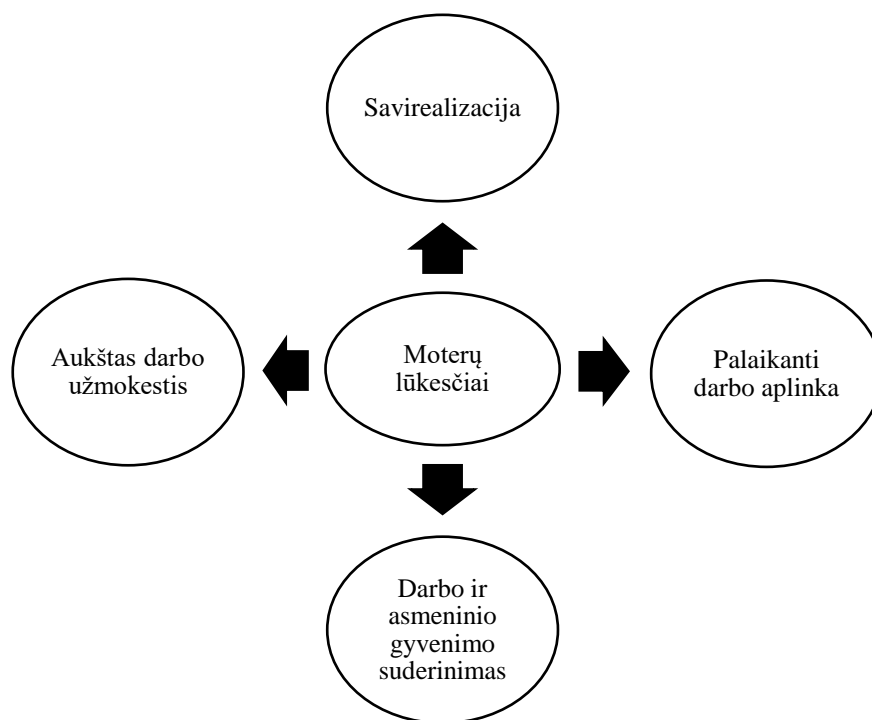
Vyrų darbo rinkoje taip pat siekia patenkinti lūkesčius, susijusius su karjeros perspektyvomis. Vyrų, pirmiausia, linkę orientotis į darbą, o tik po to į šeimą ir socialinį gyvenimą. Jie yra linkę dirbti ilgesnėmis darbo valandomis, prisiimti papildomas užduotis, taip siekdami plėtoti savo karjerą tiek horizontaliai, tiek vertikalčiai (Schweitzer ir kt., 2014).

Analizuojant vyrų darbo lūkesčius, nustatyta, jog dar vienas darbo lūkestis, kurį vyrai siekia patenkinti, yra darbas konservatyvioje darbo aplinkoje. Vyrams svarbu, kad darbo aplinkoje egzistuotų aiškiai nustatytos taisyklės ir procedūros, kurias jie galėtų sekti atlikdami jiems priskirtas užduotis. Šis lūkestis orientuotas į tai, kad vyrams būdingi tokie stereotipiniai bruožai, kaip tvirtumas, griežtumas, rimtumas, tikslo siekimas. Jiems svarbu, kad darbas, kurį dirbs, būtų reguliarus, darbo užduotys būtų atliekamos darbo metu ir darbo vietoje. Vyrų nėra linkę dirbti, pagal lankstų darbo grafiką ir iš įvairių lokacijų (Tomkiewicz, Frankel, Sagan, Wang, 2011).

Kadangi vyrai linkę pasitikėti savimi, todėl dar vienas lūkestis, kurį vyrai siekia patenkinti darbo rinkoje, yra polinkis lyderiauti. Lyderiavimas, vyrų atžvilgiu, apima tokius jiems darbe svarbius

aspektus, kaip aukštas statusas, pasiekimai ir sėkmė bei galios panaudojimas (Lips, Lawson, 2009). Darbindamiesi vyrai atkreipia dėmesį į savo galimybes tapti lyderiais organizacijoje. Siekiant išpildyti šį lūkestį, jie dirba papildomai, priima atsakomybę sudėtingų situacijų metu (Simpson, 2004). Siekis tapti lyderiu glaudžiai susijęs su minėtu vyrų lūkesčiu – siekti karjeros aukštumų, todėl daug dirbdami vyrai ne tik siekia keisti darbo poziciją, bet ir tapti lyderiais organizacijoje.

Atliekant moterų lūkesčių analizę yra išskiriami 4 pagrindiniai lūkesčiai, kuriuos moterys siekia patenkinti darbe. Išskirti lūkesčiai apima ne tik aspektus susijusius su konkrečiu darbu, bet ir moterų asmeninių aspektų patenkinimu (7 pav.).



7 pav. Moterų darbo lūkesčiai (sudaryta autorės, remiantis Hewlett, Marshall, 2014; Damaske, 2011; Lips, Lawson, 2009; Schweitzer ir kt., 2014; Chullen ir kt., 2015)

Analizuojant moterų lūkesčius darbo rinkoje, nustatyta, kad vienas iš svarbių lūkesčių moterims yra savęs realizavimas. Savęs realizavimas darbe yra susijęs su laisve, nepriklausomybe, gerovės užtikrinimu ir autonomija priimant sprendimus. Jos taip pat siekia darbe spręsti įvairius klausimus, kurių metu turėtų galimybę panaudoti savo įgytas žinias ir patirtį, ir taip taptų naudingos savo organizacijai. Be to, moterims svarbu, kad joms priskirtos darbo užduotys būtų besikenčiančios, nemonotoniškos. Jos siekia, jog jų darbas taptų indėliu siekiant organizacijos tikslų ir prisidėtų prie organizacijos tobulėjimo (Hewlett, Marshall, 2014; Tomkiewicz ir kt., 2011).

Jauno amžiaus moterims, kurios neseniai pradėjo dirbti, svarbus lūkestis, kurį darbe siekia patenkinti, yra aukštas darbo užmokestis (Damaske, 2011). Nors moterys darbo rinkoje susiduria su daugybe iššūkių, tačiau jos siekia gauti aukštą darbo užmokestį ir taip tapti finansiškai nepriklausomomis bei turėti galimybę finansiškai pasirūpinti savo artimaisiais (Hewlett, Marshall, 2014). Moterys darbo užmokesčio lūkestį, skirtingai nei vyrai, kurie neretai pervertina norimą gauti darbo užmokestį, vertina kur kas realiau (Fernandes, Huber, Vaccaro, 2021). Nors jaunoms moterims gaunamas aukštas darbo užmokestis yra laikomas vienu iš lūkesčių, kurį jos siekia įgyvendinti, tačiau lyginant su vyrais, šis lūkestis joms nėra toks siektinas patenkinti (Schweitzer ir kt., 2014).

Aukšto darbo užmokesčio suvokimas tarp vyrų ir moterų skiriasi. Aukštas darbo užmokestis moterų atžvilgiu yra laikomas mažesniu, lyginant su vyrais. Tam įtaką daro daugybė priežasčių, kurios yra susijusios su moterų elgsena. Moterys turi žemesnį savivertės jausmą nei vyrai, savo veiklos efektyvumą suvokia mažesniu laipsniu. Be to, moterys mažiau nei vyrai pinigų laiko reikšmingu atlygiu už darbą, jos labiau vertina ne piniginių, o su pažanga susijusį atlygį. Žinoma, didelę įtaką daro ne tik moterų elgsena, bet ir diskriminacija, stereotipai ir jais grįstas darbdavių požiūris (Schweitzer ir kt., 2014). Dėl to, moterys patenkindamos šį savo lūkestį darbo rinkoje vis tiek gauna mažesnius darbo užmokesčius nei vyrai (Keaveny, Inderrieden, 2000; Blau, Ferber, Winkler, 2006; Fernandes ir kt., 2021).

Darbo pokalbio metu moterys siekia patenkinti ir dar vieną savo lūkestį – suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Moterys darbe elgiasi taip, kad turėtų galimybę prisitaikyti prie pareigų, kurias reikia atlikti šeimoje (Lips, Lawson, 2009). Jos linkusios atsakyti dirbti papildomai ir gauti didesnę darbo užmokestį, jei tai nebus suderinama su galimybe rūpintis savo šeima (Posig, Kickul, 2004). Moterims svarbu, kad organizacija joms suteiktų galimybę turėti daugiau laisvo laiko, kuris tiesiogiai nėra susijęs su darbu (Chullen ir kt., 2015). Turinčios vaikų moterys, renkantis darbą dažniau atkreipia dėmesį ir į darbo vietos lokaciją. Moterys siekia dirbti arčiau namų, kad turėtų galimybę, bet kada pasirūpinti savo vaikais (Chapple, 2001).

Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas yra svarbus ne tik vaikų susilaukusioms moterims. Teigiama, kad moterims, ypač jauno amžiaus, taip pat svarbu atskirti darbą nuo asmeninio gyvenimo. Jauno amžiaus moterims svarbu, kad darbdavys suteiktų galimybę darbuotojoms turėti pakankamai laisvo laiko, kurio metu nereikėtų atlikti papildomų, su darbu susijusių užduočių (Tomkiewicz ir kt., 2011; Chullen ir kt., 2015).

Moterų lūkestis suderinti asmeninį gyvenimą su darbu dažnai tampa iššūkiu organizacijos keliamiems lūkesčiams darbuotojams. Organizacijos iš darbuotojo tikisi, kad darbuotojas bus linkęs dirbti ilgesnėmis darbo valandomis, būtų pasiruošęs dirbti bet kada, kai jų bus paprašyta. Tai dažnai tampa iššūkiu moterims, turinčioms vaikų, kurių lūkesčiai yra orientuoti į darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimą (Ladge, Little, 2018).

Dar vienas lūkestis, kurį moterys stengiasi patenkinti, pretenduodamos į tam tikrą poziciją, yra darbo aplinka. Šis lūkestis glaudžiai susijęs su aptartais moterims priskirtais bruožais: empatija, rūpestingumu. Moterims svarbu, kad organizacijoje, kurioje jos dirbs, būtų draugiška ir palaikanti darbo aplinka, kolegų bendradarbiavimas tarpusavyje. Joms svarbu, kad darbo aplinkoje turėtų galimybę padėti kitiems kolegoms (Lips, Lawson, 2009). Moterims taip pat svarbu, jog organizacijoje egzistuotų lygybė lyčių klausimu, nebūtų taikoma diskriminacija moterų atžvilgiu. Nustatyta, jog dirbdamos palaikančioje, tolerantiškoje darbo aplinkoje, moterys, linkusios jausti didesnę pasitikėjimą savimi ir didesnę savivertę (Schweitzer ir kt., 2014; Tomkiewicz ir kt., 2011).

Atlikus vyrų ir moterų darbo lūkesčių teorinę analizę, identifikuoti esminiai lyčių darbo lūkesčių skirtumai. Vyrams svarbiausi darbo lūkesčiai yra orientuoti tik į darbą. Jų išskiriami darbo lūkesčiai yra karjeros perspektyvos, tapimas lyderiu, konservatyvi darbo aplinka, aukštas darbo užmokestis. Moterų darbo lūkesčiai susiję ne tik su tiesiogiai su darbu, bet ir su asmeniniu gyvenimu, žmonėmis, kurie jas supa organizacijoje. Jos, kaip svarbiausius darbo lūkesčius išskiria aukštą darbo užmokestį, palaikančią darbo aplinką, darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimą, savirealizaciją. Lūkesčių patenkinimas darbo rinkoje prasideda vyrams ir moterims darbinantis į atitinkamą poziciją derybų

metu, kuomet derėdamiesi jie stengiasi, kiek įmanoma labiau patenkinti savo lūkesčius. Dėl šios priežasties, svarbu išanalizuoti, kokias derybų strategijas taiko vyrai ir moterys darbo pokalbio metu, siekdami patenkinti savo lūkesčius.

2.2. Darbo pokalbio derybų strategijų taikymas

2.2.1. Darbo pokalbio derybų procesas

Nustatyta, kad atotrūkius tarp vyrų ir moterų darbo rinkoje lemia įvairios priežastys, iš kurių pagrindinė yra įdarbinimas (Kolb, 2012). Įdarbinimo procesas tam tikrais atvejais yra ilgas veiksmas, kuris susideda iš keleto etapų. Vienas iš svarbiausių ir pirminių įdarbinimo etapų, kurio svarbą ir naudingumą akcentuoja daugybė mokslininkų yra darbo pokalbis su potencialiais kandidatais (McDaniel, Whetzel, Schmidt, Maurer, 1994; Schmidt, Hunter, 1998; Maurer - Fazio, Lei, 2015; Nadler, Gann - Bociek, Skaggs, 2017).

Darbo pokalbis - bene plačiausiai organizacijų naudojama atrankos technika, kurio metu kandidatai sužino apie darbo specifiką, atsakomybes (Kinicki, Lockwood, 1985; Ferris, Berkson, Harris, 2002; Nadler ir kt., 2017). Jis susideda iš 2-jų etapų. Vienas iš etapų yra pokalbis telefonu, kaip išankstinis kandidatų į darbą atrankos mechanizmas. Kandidatai, pokalbio telefonu metu patikrinami pagal nustatytus organizacijos atrankos kriterijus. Tik tie, kurie atitinka visus keliamus reikalavimus patenka į kitą darbo pokalbio etapą, kuris organizuojamas tiesioginiu būdu (Juodvalkis ir kt., 2003).

Darbo pokalbio, kuris organizuojamas tiesioginiu būdu metu dėmesys skiriamas tiek į verbalinį, tiek į neverbalinį darbo pokalbyje dalyvaujančio asmens bendravimą. Nustatyta, kad verbalinis kandidatuojančio asmens bendravimas daro didesnę įtaką darbdavio sprendimui nei neverbalinis (Juodvalkis ir kt., 2003). Verbalinis bendravimas apima klausimų, atsakymų seką, kuomet darbo pokalbį vedantis asmuo užduoda klausimus potencialiam darbuotojui (Broisy, Bangerter, Mayor, 2016). Tam vedantys gali taikyti struktūrizuotą arba pusiau struktūrizuotą interviu formą (Kohn, Dipboye, 1998).

Darbo pokalbio metu tiek organizacijos atstovas, tiek darbo pokalbyje dalyvaujantis asmuo, turi priimti įvairius sprendimus. Kai dvi šalys, turėdamos skirtingus lūkesčius ar tikslus, įsidarbindamos turi priimti atitinkamus sprendimus, jos priverstos derėtis. Kuomet darbo pokalbio derybų metu yra pasiekiamas susitarimas, asmuo gauna darbą ir atvirkščiai, kuomet sutarimas nėra pasiekimas, asmuo negauna darbo. Derybų metu vyrai ir moterys elgiasi skirtingai, o tam įtaką daro pasirinkta derybų strategija (Xiu ir kt., 2015).

Analizuojant derybų strategijų taikymą tarp lyčių, pirmiausia, svarbu apibrėžti, kas apskritai yra derybos. Anot autorių, derybos visais laikais buvo aktuali tyrimų sritis. Derybos yra plačiai taikomos, kadangi svarbios daugelyje disciplinų, tokių kaip matematika, valdymas, socialinė psichologija ir daugelis kitų (Bazerman, Curhan, Moore, Valley, 2000; Thompson, Wang, Gunia, 2010).

Derybos yra dinamiškas procesas, kuriame dalyvaujančios šalys bendrauja, kad keistųsi pasiūlymais, suteiktų nuolaidų, keltų grąsinimus ar kitaip viena kitą paveiktų siekdamas susitarti (Filzmoser, Vetschera, 2008). Mokslininkai derybas apibūdina kaip procesą, kuris reikalingas tuomet, kai žmonės negali patenkinti savo asmeninių lūkesčių be kitų žmonių bendradarbiavimo. Jų metu derybininkai ieško optimalaus sprendimo, kurį gali pasiekti įvertinus esamas galimybes. Galutinis sprendimas yra pasiekiamas tada, kai priešingos šalys sugeba rasti būdą patenkinti kitų šalių reikalavimus,

nepažeidžiant savo interesų (Grünbacher, Seyff, 2005; Thompson ir kt., 2010; Berlin, 2008; Buttoud, Yunusova, 2002).

Kaip jau buvo minėta, derybos apima daugybę sričių, iš kurių viena yra ir darbo rinka. Darbo rinkoje derybos dažniausiai vykdomos įdarbinimo metu. Darbo santykiai, kurie šiandieniam pasaulyje yra individualizuoti, užkerta kelią bet kokioms kolektyvinėms deryboms. Tai sumažina galimybę didelėms kolektyvinėms grupėms siūlyti standartizuotus darbo užmokesčius bei darbo sąlygas. Ši priežastis skatina darbdavius įdarbinimo metu darbuotojams siūlyti skirtingus darbo užmokesčius ir sąlygas, o darbuotojus aktyviau reikšti savo karjeros tikslus ir keliamus lūkesčius. Teoriškai pagrįsta, kad pasiekę savo keliamų reikalavimų derybų metu darbuotojai jaučia didesnę pasitenkinimą darbu, tampa juos lengviau išlaikyti organizacijoje. Visgi, nustatyta, kad egzistuoja skirtingas vyrų ir moterų elgesys derybų metu (Kulik, Olekalns, 2011). Nors vyrų ir moterų skirtumai derybų metu yra svarbi šio tyrimo dedamoji, tačiau taip pat svarbu yra išsiaiškinti derybų etapus.

Derybų procesas susideda iš kelių oficialių ir neoficialių iš eilės einančių etapų. Priešderybinio etapo metu yra svarbu išsiaiškinti problemą, kuri bus nagrinėjama derybų metu, identifikuoti suinteresuotasis šalis, nustatyti tikslus, bei juos išsiaiškinti (Grünbacher, Seyff, 2005; Buttoud, Yunusova; 2002). Problemą išsiaiškinti svarbu, nes problema padeda apibrėžti derybų tikslą. Be to, nustatius problemą vėlesniuose derybų etapuose yra lengviau susitelkti į konkrečius aspektus. Ji padeda suformuoti platesnį galimybių spektrą, nustatyti suinteresuotasis šalis bei vėlesniuose derybų etapuose pritaikyti efektyvesnius metodus (Grünbacher, Seyff, 2005).

Kita deryboms svarbi dedamoji dalis yra suinteresuotųjų šalių identifikavimas. Suinteresuotų šalių identifikavimas laikomas vienu iš sėkmės veiksnių derybose (Grünbacher, Seyff, 2005). Kontaktų užmezgimas svarbus siekiant išsiaiškinti šalių lūkesčius, informaciją, ko galima tikėtis derybų proceso metu, skatinant bendrą ketinimą ieškoti sprendimo. Be to, kontakto užmezgimas yra svarbus, siekiant identifikuoti kitos pusės stipriąsias, silpnąsias puses, siekiant daryti emocinę įtaką kitai šaliai bei nustatyti galimas perspektyvas, norint patenkinti visų šalių poreikius (Buttoud, Yunusova, 2002). Suinteresuotų šalių paieška dažnai yra sudėtinga, tačiau būtina užduotis siekiant sėkmingai derėtis. Sėkmingai identifikavus suinteresuotą šalis, galima lengviau pasiekti užsibrėžtus derybų tikslus bei priversti laikytis susitarimų (Grünbacher, Seyff, 2005).

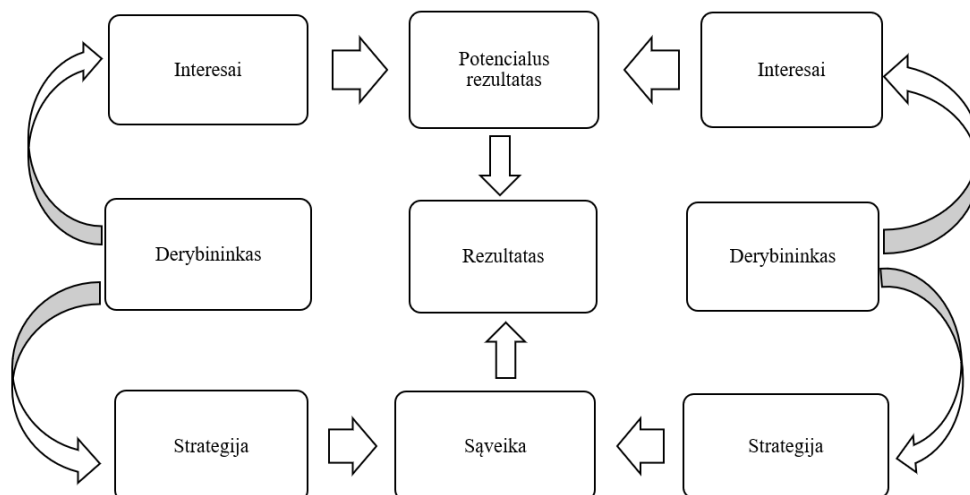
Tikslų nustatymas ir išsiaiškinimas taip pat yra svarbios derybų dedamosios. Prieš pradėdamos derėtis suinteresuotosios šalys turi pateikti savo suformuotus tikslus, kuriuos sieks įgyvendinti derybų metu. Priklausomai nuo nustatytos problemos ir suinteresuotųjų šalių savybių, tikslai formuluojami skirtingais detalumo lygmenimis, pradedant nuo aukščiausio lygmens, kitaip tariant didesnio, daugiau sričių paliečiančio tikslo, baigiant žemiausiu lygmeniu. Nustačius tikslus, toliau yra atliekama jų analizė. Analizuojami suinteresuotųjų šalių pageidavimai, išsikelti tikslai. Nagrinėjant suinteresuotųjų šalių tikslus, pamatomos sritys, kuriose derybų metu gali kilti konfliktai, taip pat nustatoma potenciali rizika, nenuoseklumas, paslėptos prielaidos (Grünbacher, Seyff, 2005).

Derybų vykdymo etapas apima faktinį derybų vedimą ir susitarimų apsibrėžimą. Remiantis išsikeltais ir išanalizuotais tikslais, suinteresuotosios šalys ieško abiem pusėms naudingų sprendimų, kurie būtų priimtini visoms šalims. Derybų vykdymo etapas yra susijęs su klausimų struktūrizavimu ir problemų sprendimų alternatyvų kūrimu, pavyzdžiui: keičiantis pasiūlymais ir priešpriešiniais pasiūlymais arba siūlant alternatyvas abipusiai naudai. Sukūrusios galimus sprendimus suinteresuotosios šalys galiausiai susitaria dėl „geriausio“ sprendimo (Grünbacher, Seyff, 2005).

Derantis būtina sąlyga yra galimų sprendimų paaiškinimas, kad šalys galėtų susitarti dėl sprendimo. Be to, suinteresuotosios šalys privalo nustatyti vertinimo kriterijus, bendras taisykles, kurių bus laikomasi derybų metu. Strateginė užduotis šiame etape yra pasiekti bendrą derybų šalių supratimą apie aptariamą klausimą. Šiuo atveju, galėtų būti šios priemonės: klausimų, kuriuos reikia aptarti, sąrašo sudarymas; susitarimas dėl bendro darbotvarkės ir jos punktų eiliškumo nustatymas (Buttoud, Yunusova, 2002). Jeigu šalys nesusitaria dėl taisyklių, tuomet siūlomi variantai bus įvertinami nenuosekliai. Derybų vykdymo etape atsižvelgiant į nagrinėjamą problemą suinteresuotosios šalys taiko įvairias strategijas, kurios padeda įgyvendinti nustatytus tikslus (Grünbacher, Seyff, 2005).

Poderybiniame etape suinteresuotosios šalys analizuoja ir vertina derybų rezultatus bei siūlo derėtis iš naujo. Šis etapas taip pat gali apimti derybų rezultatų kokybės užtikrinimo peržiūras. Kitas poderybinio etapo aspektas yra užtikrinti suinteresuotųjų šalių įsipareigojimą laikui bėgant. Yra siekiama, kad suinteresuotosios šalys laikytųsi susitarimų ir juos vykdytų laiku (Grünbacher, Seyff, 2005).

Analizuojant derybų procesą Brett'o (2000) suformavo standartinį derybų modelį. Jo sukurtas derybų modelis skirtas suvokti derybų metu egzistuojančias sąveikas (8 pav.).



8 pav. Derybų modelis (sudaryta autorės, remiantis Brett, 2000)

Nagrinėjant Brett'o (2000) derybų modelį mokslininkai nustatė, kad derybininko interesai lemia galimus derybų rezultatus. Jie taip pat pažymėjo, jog taikomos derybų strategijos yra glaudžiai susijusios su pačiu derybų procesu ir rezultatais (Brett, Thompson, 2016). Tyrinėdami šį modelį autoriai patvirtino kitų mokslininkų nuomonę, kad derybų rezultatai priklauso nuo to, kokias strategijas taikys derybininkas (Kulik, Olekalns, 2011; Thompson ir kt., 2010).

Derybos yra ilgas procesas, kurio metu derybininkai siekia patenkinti savo lūkesčius. Kaip jau buvo minėta, derybas sudaro keli etapai, iš kurių svarbiausias derybų vykdymo. Derybų vykdymo etape ypatingas dėmesys yra skiriamas taikomoms strategijoms. Derybų strategija yra apibrėžiama, kaip veiksmų planas, skirtas derybininko veiksams pasiekti (Marks, Harold, 2009).

Analizuojant derybų strategijų klasifikavimą, nustatyta, kad mokslininkai jas klasifikuoja skirtingai. Vieni mokslininkai išskiria penkias derybų strategijas, kiti išskiria 2 - integracinę ir paskirstymo. Derybų strategijos yra glaudžiau tarpusavyje susiję, todėl kai kurie mokslininkai, jas apjungia ir

išskiria tik 2 labiausiai kontrastingas – bendradarbiavimo ar problemų sprendimo ir konkuravimo strategijas (Marks, Harold, 2009; Brett, Thompson, 2016) (3 lentelė).

3 lentelė. Derybų strategijų klasifikavimas (sudaryta autorės, remiantis Marks, Harold, 2009; Rubin, Pruitt, Kim, 1994; Brett, Thompson, 2016; Canary, 2003; Fousiani, Steinel, Minnigh, 2021)

Išskiriamos strategijos	Apibūdinimas	Autoriai
Konkuravimo, prisitaikymo, kompromisų, vengimo, bendradarbiavimo	<p>Konkuravimo (dominuojanti) – derybininkas reiškia didesnę susirūpinimą savo rezultatais nei kitų. Naudojami įtikinėjimai, grasinimai.</p> <p>Prisitaikymo – derybininkai reiškia didelį susirūpinimą dėl kitų, taikoma, kai orientuojamasi į ilgalaikius santykius.</p> <p>Kompromisų – derybininkui rūpi ne tik pačio, bet ir kitų rezultatai. Siekiamas pasiekti bendras susitarimas.</p> <p>Vengimo – siekimas išvengti derybų. Šios strategijos metu nėra pasiekiamas maksimalus rezultatas.</p> <p>Bendradarbiavimo (problemų sprendimo) – siekiama keistis tiksliai ir prasminga informacija, siekiama atrasti geriausią sprendimą abiem šalims.</p>	Marks, Harold (2009)
Problemų sprendimų, konkuravimo, pasiduodančioji, vengimo	<p>Problemų sprendimo – derybininkai rūpinasi tiek savo, tiek kitų tikslais.</p> <p>Konkuravimo – siekiama pasiekti savo tikslus.</p> <p>Pasiduodančioji – viena šalis prisitaiko prie kitos šalies keliamų reikalavimų.</p> <p>Vengimo – atsitraukimas nuo problemos ar konflikto.</p>	Rubin, Pruitt, Kim (1994)
Paskirstymo, integracinė	<p>Paskirstymo - nurodo derybininkų elgesį, kai jie yra susikoncentravę reikalauti kuo daugiau vertės sau.</p> <p>Integracinė - derybininkai sutelkia dėmesį į vertės kūrimą ir tvirtinimą abiem šalims.</p>	Brett, Thompson (2016)
Konkuravimo, bendradarbiavimo	<p>Konkuravimo – siekis maksimaliai padidinti savo asmeninę naudą. Naudojamos manipuliacijos ir grasinimai.</p> <p>Bendradarbiavimo – siekiama pasiekti abiem pusėm naudingus rezultatus.</p>	Canary (2003); Fousiani, Steinel, Minnigh (2021)

Nors derybų klasifikavimas tarp mokslininkų skiriasi, tačiau galima pritarti nuomonei, kad derybų strategijos yra glaudžiai susijusios, dėl to apibendrinus išskirtas strategijas galima akcentuoti 2 labiausiai besiskiriančias – konkuravimo ir bendradarbiavimo. Autorių teigimu, taikant konkuravimo strategiją darbinimosi metu geriausiai pasiekiami ekonominiai rezultatai, o taikant bendradarbiavimo

(problemų sprendimo) strategiją yra pasiekiami socialiniai rezultatai tokie, kaip pasitikėjimas, simpatija, teigiama reputacija (Thompson ir kt., 2010). Dėl to yra svarbu įvertinti, kaip šios strategijos yra taikomos įsidarbinimo metu, atsižvelgiant į lyčių skirtumus.

2.2.2. Konkuravimo strategija

Derybininkai konkuravimo strategiją taiko tuomet, kai siekia patenkinti savo individualius lūkesčius. Šios strategijos pagrindinis tikslas yra sukelti vienašališkas nuolaidas iš kitos šalies (Ganesan, 1993; Perdue, Summers, 1991).

Taikydamas šią strategiją derybininkas naudoja grasinimus, įtikinimus argumentus, aukštus reikalavimus ar net bausmes (Ganesan, 1993; Perdue, Summers, 1991). Naudodami konkuravimo derybų strategiją derybininkai tvirtai laikosi savo turimų pozicijų ir stengiasi, kiek įmanoma daugiau naudos gauti iš oponentų, taip padidinant savo individualius rezultatus (Perdue, Summers, 1991; Deutsch, Krauss, 1962; Westbrook ir kt., 2011).

Kaip jau buvo minėta ankstesnėse šio darbo dalyse, egzistuoja bendras požiūris, kad vyrai yra labiau linkę į agresyvumą, konkurenciją, tikslo siekimą, rimtumą. Vyrai, kuriems būdingi, tokie bruožai, kaip lyderystė, nepriklausomumas bei agresyvumas, yra orientuoti į konkurenciją. Dėl minėtų bruožų, konkuravimo strategiją dažniau taiko vyrai, nei moterys, tačiau tam įtakos turi ne tik asmenybės bruožai, būdingi tam tikrai lyčiai, bet ir stereotipai, diskriminacija. Kadangi darbo rinkoje moterys yra laikomos silpnesnėmis, todėl bet koks agresyvesnis aspektas, pritaikytas derybų metu, gali neigiamai paveikti jų karjerą. Dėl šių priežasčių, moterys dažniausiai atsisako naudoti konkuravimo strategiją (Kaman, Hartel, 1994; Westbrook ir kt., 2011; Craver, 2013; Xiu ir kt., 2015)

Analizuojant vyrų elgesį derybų metu, taikant konkuravimo strategiją, nustatyta, kad vyrai derybas traktuoja, kaip žaidimą, kurį turi laimėti (Greenhalgh, Gilkey, 1993). Derybų metu siekdami patenkinti savo lūkesčius vyrai slepia informaciją, ją apie save pagražina, blefuoja, bando dominuoti ar net vykdyti kontrolę. Jie dažniau pertraukinėja derybų metu, akcentuoja išipareigojimų svarbą (Suhlmacher, Walters, 1999; Fischer, Bajaj, 2017). Be to, vyrai derybų metu dažniau naudoja griežtesnę tiek verbalinę, tiek neverbalinę kalbą, kuri tiesiogiai susijusi su jiems priskiriamais rimtumo bei tvirtumo bruožais. Jie kalba garsiai, labiau palaiko akių kontaktą, o tai tik parodo didesnę pasitikėjimą savimi (Craver, 2013).

Nagrinėjant konkuravimo strategijos taikymą darbo pokalbio metu, nustatyta, kad vyrai šią derybų strategiją įsidarbinimo metu ypatingai taiko tuomet, kai derasi dėl darbo užmokesčio arba dėl aukštos darbo pozicijos. Kaip jau buvo minėta, aukštas darbo užmokestis, siekis lyderiauti bei karjeros perspektyvos yra vieni iš svarbiausių lūkesčių, kuriuos vyrai siekia patenkinti. Gaudami mažesnę darbo užmokestį, nei tikėtasi ar siekdami karjeros, vyrai patys inicijuoja derybas su darbdaviu, siekdami gauti naudos (Eriksson, Sandberg, 2012).

Autorių teigimu taikyti konkuravimo strategiją ypač naudinga naudoti įsidarbinimo metu, kadangi ją pasiekiami geriausi ekonominiai rezultatai, kuriems priskiriamas ir darbo užmokestis. Remiantis šia nuomone, galima teigti, kad konkuravimo strategijos taikymas lemia tai, kad vyrai įdarbinimo metu pasiekia geresnių rezultatų negu moterys ir taip labiau patenkina savo lūkesčius (Kulik, Olekalns, 2011).

Apibendrinant konkuravimo strategiją, galima teigti, jog ją dažniau taiko agresyvesni, tvirtai savo lūkesčius patenkinti pasiryžę derybininkai. Anot nagrinėtų autorių, vyrai šią strategiją darbo pokalbio metu taiko dažniau nei moterys ir ją naudoja kaip galimybę uždirbti didesnę darbo užmokestį ir plėtoti savo karjerą.

2.2.3. Bendradarbiavimo strategija

Bendradarbiavimo strategija apibrėžiama, kaip konfliktų sprendimas, kuriant alternatyvas, integruojant suinteresuotų šalių reikalavimus. Šią strategiją dažniausiai naudoja mažai galios turintys asmenys, kurie vertina santykius su oponentu (Fousiani, Steinel, Minnigh, 2021). Bendradarbiavimo strategija siekiama išspręsti įvairias problemas, dalintis informacija, suprasti esminius poreikius bei ieškoti panašumo su oponentu. Taikant šią strategiją, svarbu įvertinti suinteresuotų šalių veiksmų įtaką kitoms šalims. Bendradarbiavimo strategija orientuota į tai, kad abi šalys derybų metu patenkintų savo lūkesčius (Ganesan, 1993; Marks, Harold, 2009; Westbrook ir kt., 2011).

Bendradarbiavimo strategija ne visuomet padeda laimėti derybose, tai yra surasti derybininkui tinkamą sprendimą, todėl vyrai ir moterys derybų metu taikydami šią strategiją ir siekdami patenkinti savo lūkesčius, gali nepasiekti norimo rezultato (Gick, 1986). Naudojant bendradarbiavimo strategiją derybininkai savo oponentą ragina ieškoti alternatyvų, taikant turimus išteklius. Dėl šios priežasties, bendradarbiavimo strategijos naudojimas derybų metu neretai vadinamas „integracinėmis derybomis“. Naudojant šią strategiją derybininkai ne tik ieško alternatyvų, jie taip pat įvertina visas pasekmes, kurios gali įvykti pasirenkant vieną ar kitą alternatyvą (Perdue, Summers, 1991).

Analizuojant moteris darbo pokalbio derybų metu, autoriai pastebi, kad moterys nėra linkusios dalyvauti derybose ar jas inicijuoti, ypatingai tuomet, kai deramasi dėl darbo užmokesčio. Moterys nenoriai pradeda derybas, o pradėjusios jos reikalauja iš priešingos pusės, šiuo atveju darbdavio, mažiau, yra linkusios labiau priimti pasiūlymus ir pačios pateikia dosnesnius pasiūlymus nei vyrai. Moterys skirtingai nei vyrai išreiškia palengvėjimą, kuomet derybininkas pateikia pirmąjį pasiūlymą, jos dažniausiai jį ir priima. Verta paminėti ir tai, kad moterims socialiniai aspektai darbe yra kur kas svarbiau nei ekonominiai, todėl jos neretai linkusios dirbti už mažesnę darbo užmokestį nei vyrai, siekiant patenkinti savo socialinius lūkesčius (Kulik, Olekalns, 2011).

Moterų polinkį išvengti derybų lemia ir tai, kad moterys nevertina savo įgytos darbo patirties ir žinių. Visgi, tais atvejais, kuomet derybų išvengti yra neįmanoma, jos labiau linkusios taikyti bendradarbiavimo strategiją (Babladelis, Deaux, Helmreich, Spence, 1983; Marks, Harold, 2009; Fischer, Bajaj, 2017; Xiu ir kt., 2015; Kang ir kt., 2015).

Teigiama, jog įtaką šios strategijos taikymui daro ne tik jau aptarti moterų bruožai: jautrumas, polinkis bendradarbiauti, empatija, bet ir minėti visuomenėje egzistuojantys stereotipai, kurie suformuoja visuomenės normomis paremtą moterų elgesį (Westbrook ir kt., 2011). Moterys bendradarbiavimo strategiją derybų metu linkusios taikyti ne tik dėl savo asmeninių bruožų, tokių, kaip ekstraversija, empatija, bet ir dėl egzistuojančių stereotipų, kurie visuomenėje yra suformavę atitinkamą moterų elgesys. Skirtingas elgesys nei numatyta, gali neigiamai paveikti moterų karjerą (Babladelis ir kt., 1983; Kulik, Olekalns, 2011; Xiu ir kt., 2015).

Orientuodamosios į bendradarbiavimą, moterys derybų metu nėra linkusios daug kalbėti, jos daugiau klausosi. Moterys taip elgiasi todėl, jog baiminasi neigiamos reakcijos ir dažnu atveju tiki, kad už savo darbus bus apdovanotos ateityje. Verta paminėti, kad pokalbio dėl darbo metu moterys prašo tik

to, ko joms reikia, o ne to, ko jos nusipelno. Moterys mano, kad tik dirbdamos gali įrodyti, ko nusipelnė, dėl to derybų metu jos dažnai nėra tikros dėl savo vertės (Fischer, Bajaj, 2017; Xiu ir kt., 2015).

Moterų elgesys derybų metu atspindi ir kitus bendradarbiavimo strategijai būdingus aspektus. Derybų metu moterys su kita šalimi elgiasi draugiškai, palaikančiai. Be to, jos linkusios pasidalinti informacija su kita šalimi bei derybų metu kurti ilgalaikius santykius, kurie nenutrūksta vos pasibaigus deryboms (Westbrook ir kt., 2011). Verta paminėti ir tai, kad moterys derybų metu yra linkusios nusileisti ar įtikti kitai šaliai. Dėl šios priežasties, pasitaiko atvejų, kai moterys ne tik išreiškia pritarimą kitą šaliai, bet ir jai nusileidžia, taip prarasdamos galimybę patenkinti savo išsikeltus lūkesčius (Kaman, Hartel, 1994).

Visgi, bendradarbiavimo strategijos taikymas moterų atžvilgiu gali turėti ir neigiamos įtakos. Nuolat nusileisdamos derybų oponentui, jos gali susidurti su išnaudojimu. Įsidarbinimo metu moterims pateikiami mažesni pasiūlymai, kadangi derybų oponentas – organizacijos atstovas, tiki, jog moterys pasiūlymą vis tiek priims (Kulik, Olekans, 2011). Verta paminėti ir tai, kad moterys derybų metu yra linkusios nusileisti ar įtikti kitai šaliai. Dėl šios priežasties, pasitaiko atvejų, kai moterys ne tik išreiškia pritarimą kitą šaliai, bet ir jai nusileidžia, taip prarasdamos galimybę patenkinti savo išsikeltus lūkesčius (Kaman, Hartel, 1994)

Taigi, išanalizavus vyrų ir moterų polinkį dalyvauti pokalbio dėl darbo metu vykstančiose darybose, nustatyta, kad vyrai yra labiau linkę dalyvauti derybose nei moterys. Derybų metu vyrai ir moterys taiko skirtingas derybų strategijas. Vyrai dažniau taiko konkuravimo strategiją, kurios metu elgiasi agresyviai, atkakliai siekia derybų metu patenkinti savo lūkesčius. Remiantis analizuotų autorių įžvalgomis, galima daryti prielaidą, kad moterys dažniau renkasi bendradarbiavimo strategiją. Derybų metu jos yra linkusios dalintis informacija, bendradarbiauti su priešinga šalimi. Visgi, pasitaiko atvejų, kuomet moterys yra linkusios nusileisti kitai šaliai derybų, dėl ko, galiausiai, lieka nepatenkinti jų lūkesčiai.

2.3. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, konceptualusis modelis

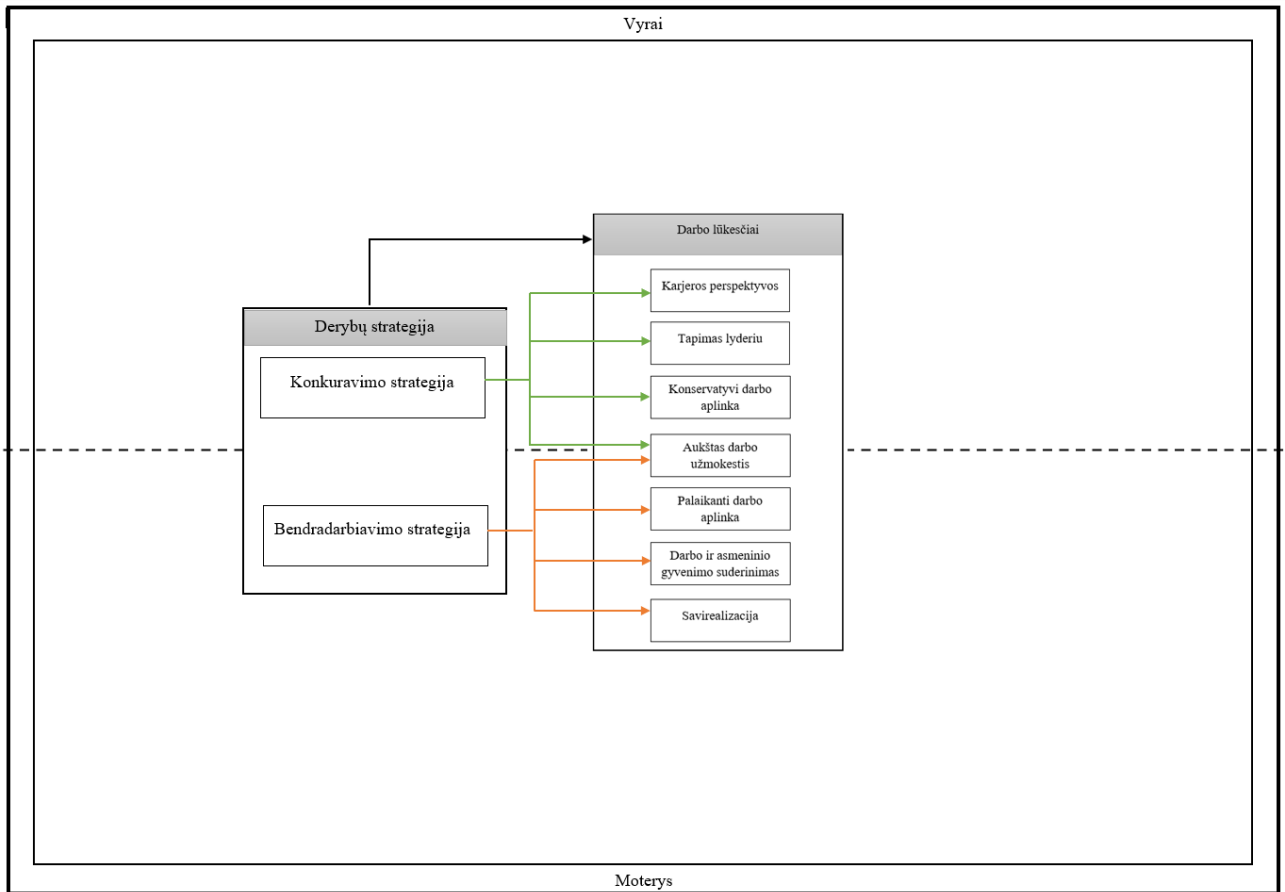
Analizuota mokslinė literatūra atskleidė, kad vyrams ir moterims būdingi skirtingi stereotipiniai bruožai. Egzistuojančiai takoskyrai tarp lyčių patvirtinti buvo atlikta teorinė bruožų analizė, atsižvelgiant į lytis. Tam buvo pasitelkti 3 asmenybės bruožus tyrinėjantys modeliai: Eysenck'o asmenybės modelis, Didžiojo penketo asmenybės modelis ir HEXACO modelis. Remiantis šiais modeliais, išskirti vyrams ir moterims stereotipiškai būdingi bruožai. Paaiškėjo, kad moterims būdingi tokie bruožai, kaip emociingumas, kūrybiškumas, nervingumas, empatija, nuolankumas, rūpestingumas dėl kitų gerovės. Vyrai labiau linkę į tikslo siekimą, tvirtumą, pasitikėjimą savimi, griežtumą, rimtumą, drąsą (Feingold, 1994; Eysenck, Eysenck, Barrett, 1995; Ashton ir kt., 2004; Schmitt ir kt., 2008; Ashton, Lee, 2008; Wisberg ir kt., 2011; Muscanell, Guadagno, 2012; Babarovič, Šverko, 2013; Landay, DeArmond, 2019). Analizuota literatūra atskleidė, kad skirtingi vyrams ir moterims būdingi bruožai daro įtaką jų lūkesčių suformavimui (Cohen, Swin, 1995).

Nustatyta, kad prieš patekdami į organizacijas vyrai ir moterys suformuoja skirtingus darbo lūkesčius (O'Meara, Bennett, Neihaus, 2016). Empiriškai ištirta, kad dažnu atveju, moterų suformuoti darbo lūkesčiai yra žemesni nei vyrų, kadangi jie apima ne tik lūkesčius, kurie tiesiogiai susiję su darbu, bet ir su asmeniniu gyvenimu. Be to, moterys darbo rinkoje susiduria su diskriminacija ir stereotipais,

kurie taip pat daro neigiamą įtaką moterų lūkesčių formavimui (Lips, Lawson, 2009). Atlikus mokslinę analizę paaiškėjo, kad moterims dažniausiai būdingi tokie darbo lūkesčiai, kaip savirealizacija, palaikanti darbo aplinka, darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas ir aukštas darbo užmokestis. Vyrams, kaip ir moterims, vienas iš būdingų darbo lūkesčių yra aukštas darbo užmokestis, jiems taip pat svarbi konservatyvi darbo aplinka, siekis lyderiauti, karjeros perspektyvos organizacijoje (Walker ir kt., 1982; Lips, Lawson, 2009; Damaske, 2011; Hewlett, Marshall, 2014; Schweitzer ir kt., 2014). Nors vyrams ir moterims yra svarbus aukštas darbo užmokestis, tačiau jo suvokimas, tarp lyčių skiriasi. Vyrai aukštą darbo užmokestį traktuoja didesniu nei moterys (Lips, Lawson; 2009).

Tam, kad patenkintų savo išsikeltus darbo lūkesčius įsidarbinimo metu vyrai ir moterys derasi. Nors vyrai ir moterys išskiria pakankamai daug darbo lūkesčių, tačiau moksliniuose tyrimuose yra analizuojami tik 2 lūkesčiai, kuriuos vyrai ir moterys stengiasi patenkinti įsidarbinimo metu – paaugstinimas ir plačiausiai nagrinėjamas darbo užmokestis. Nors literatūroje yra aprašomi tik 2 pagrindiniai lūkesčiai ir jų patenkinimas pokalbio dėl darbo derybų metu, tačiau literatūroje yra išskiriama daug skirtingų derybų strategijų. Vieni mokslininkai išskiria 5-ias derybų strategijas: konkuravimo (agresyvioji), prisitaikymo, kompromisų, vengimo, bendradarbiavimo (problemų sprendimų) (Ganesan, 1993; Marks, Harold, 2009). Kiti mokslininkai derybų strategijas apjungia ir išskiria tik 2 – konkuravimo (agresyviają) ir bendradarbiavimo (problemų sprendimo), kadangi jos yra kontrastingiausios ir dažnu atveju kitos strategijos padengiamos po jomis. Šios strategijos literatūroje turi skirtingus pavadinimus – konkuravimo vadinama agresyviaja, o bendradarbiavimo – problemų sprendimo, tačiau strategijų apibūdinimas išlieka toks pat (Perdue, Summers, 1991; Kaman, Hartel, 1994; Wesbrook ir kt., 2011). Dar kiti mokslininkai derybų strategijas skirsto į integracinę ir prisitaikančiąją. Šis klasifikavimas taikomas, remiantis Brett'o modeliu (Brett, Thompson, 2016). Visgi, šis klasifikavimas pasitaiko pakankamai retai. Remiantis mokslininkų išskirtomis derybų strategijomis, tolimesniame tyrime bus nagrinėjamos tik 2 strategijos – konkuravimo ir bendradarbiavimo. Šis klasifikavimas yra pasirinktas todėl, kad šios 2 strategijos yra kontrastingiausios ir labiausiai parodo skirtumus tarp lyčių.

Siekiant apjungti analizuotas sritis sukuriamas bendrasis konceptualusis modelis. Šis modelis parodo, kad egzistuoja sąsajos tarp darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo. Modelyje yra išskirta vyrų ir moterų lytis, kurios skirtumus parodė atlikta bruožų analizė (Feingold, 1994; Eysenck, Eysenck, Barrett, 1995; Ashton, Lee, Goldberg, 2004; Schmitt, Realo, Voracek, Allik, 2008; Ashton, Lee, 2008; Wisberg ir kt., 2011; Muscanell, Guadagno, 2012; Babarovič, Šverko, 2013). Remiantis, teorine analize, vyrai ir moterys suformuoja skirtingus darbo lūkesčius, kuriuos jie siekia patenkinti. Šiam procesui įtaką daro vyrų ir moterų taikomos derybų strategijos – konkuravimo ir bendradarbiavimo (Walker ir kt., 1982; Perdue, Summers, 1991; Ganesan, 1993; Kaman, Hartel, 1994; Lips, Lawson, 2009; Damaske, 2011; Harold, 2011; Wesbrook ir kt., 2011; Hewlett, Marshall, 2014; Schweitzer ir kt., 2014) (9 pav.).



9 pav. Konceptualusis modelis (sudaryta autorės)

Konceptualiaame modelyje pavaizduotos esminės sąsajos tarp svarbiausių konstrukto: lyties, darbo lūkesčių, derybų strategijų. Įsidarbinimo metu vyrų ir moterų pasirinkta viena iš derybų strategijų: konkuravimo ar bendradarbiavimo, susijusi su darbo lūkesčių, tokių kaip: karjeros perspektyvos, tapimas lyderiu, konservatyvi darbo aplinka, aukštas darbo užmokestis, palaikanti darbo aplinka, darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas, savirealizacija, patenkinimu. Taikydami atitinkamą derybų strategiją darbo pokalbio metu vyrai ir moterys patenkinta savo išsikeltus darbo lūkesčius.

Remiantis sudarytu konceptuali modeliu, kitose darbo dalyse bus atliekamas darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, empirinis tyrimas. Prieš tyrimą pateikiamos metodologinės nuostatos, o po tyrimo pateikiami gauti rezultatai.

3. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, tyrimo metodika

3.1. Tyrimo tikslas, uždaviniai

Tyrimo tikslas – ištirti sąsajas tarp darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo, atsižvelgiant į lyčių skirtumus.

Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti egzistuojančių bruožų takoskyrą tarp lyčių.
2. Nustatyti, kokias derybų strategijas taiko vyrai ir moterys darbo pokalbio metu.
3. Ištirti takoskyrą tarp vyrų ir moterų darbo lūkesčių patenkinimo požiūriu.
4. Ištirti sąsajas tarp darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo, atsižvelgiant į vyrus ir moteris.

3.2. Tyrimo metodas

Siekiant ištirti darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajas, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, empiriniam tyrimui atlikti pasirenkamas kiekybinis tyrimo metodas, atliekamas remiantis dedukcine tyrimo logika. Tyrimas atliekamas anketine apklausa. Šis tyrimo metodas pasirinktas, nes yra labiau struktūrizuotas ir formalizuotas nei kokybinis tyrimas (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016). Kiekybinio tyrimo metu naudojant apklausas galima per sąlyginai trumpą laiką aukštu patikimumo laipsniu ištirti dideles imtis, daryti gautų rezultatų palyginimus bei nustatyti sąsajas tarp tiriamųjų (Gaižauskaitė, Mikėnė, 2014).

Tyrimo instrumentas. Pagrindinis darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, tyrimo instrumentas yra anketa (žr. 1 priedas). Anketa orientuota į tyrimo tikslą, uždavinius. Tyrimo anketą sudaro 11 uždaro tipo klausimų. Respondentai, atsakinėdami į anketos klausimus gali pasirinkti vieną ar kelis atsakymo variantus. Dėl uždaru klausimų tipo, gauti respondentų pateikti anketos atsakymai yra tikslūs, jie lengviau interpretuojami. Be to, uždari klausimai padeda išvengti situacijų, kuomet respondentas nežino atsakymo į pateiktą klausimą. Remiantis gautais atsakymais, paprasčiau suformuoti tyrimo rezultatų išvadas, rekomendacijas bei identifikuoti ateities tyrimų kryptis (4 lentelė).

4 lentelė. Klausimyno struktūra (sudaryta autorės)

Klausimų grupė	Klausimai	Klausimų formulavimo šaltinis	Pagrindimas
Asmenybės bruožai	1	Sudaryta autorės, remiantis Eysenck, 1958; Eysenck, Eysenck 1964; Barrick, Mount, 1991; Feingold, 1994; Ashton, Lee, 2004; Ashton, Lee, Golderg, 2004; Schmitt ir kt., 2008; Weisberg ir kt., 2011; Muscanell, Guadagno, 2012; Babarovič, Šverko, 2013.	Siekiama nustatyti egzistuojančią takoskyrą tarp lyčių.
Darbo pokalbio derybų strategijų identifikavimas	2	Sudaryta autorės, remiantis Perdue, Summers, 1991; Ganesan, 1993; Suhlmacher, Walters, 1999; Marks, Harold, 2009; Kulik, Olekaln s, 2011; Westbrook ir kt., 2011; Craver, 2013; Xiu ir kt., 2105; Fischer, Bajaj, 2017	Siekiama identifikuoti darbo pokalbio metu vyrų ir moterų taikomas derybų strategijas.
Darbo lūkesčių patenkinimas	4	Sudaryta autorės, remiantis Walker, Tausky, Oliver, 1982; Schweitzer ir kt., 2014; Lips, Lawson, 2009; Hewlett, Marshall, 2014; Damaske, 2011; Chullen ir kt., 2015	Skirta nustatyti, kokius darbo lūkesčius vyrai ir moterys patenkino po darbo pokalbio.

Demografiniai klausimai	3, 5-11	Sudaryta autorės, remiantis Sanfey ir kt., 2017; Arceo – Gómez, Campos – Vazquez, Badillo Salas, Lopez – Araiza, 2020; Bronson, Thoursie, 2017; Auspurg ir kt., 2017; Maurer - Fazio, Lei, 2015	Siekama nustatyti, veiksnius, kurie ,anot respondentų gali paveikti darbo lūkesčių patenkinimą, bei demografines charakteristikas.
-------------------------	---------	---	--

Sudarytos anketos klausimai pateikiami skirtingomis matavimo skalėmis. 1, 3, 6 - 11 klausimai yra sudaryti, naudojant nominalią matavimo skalę. Atsakydami į nominalia matavimo skale pateiktus klausimus, respondentai gali pasirinkti vieną ar kelis atsakymo variantus. 2 klausimas, skirtas identifikuoti taikomą derybų strategiją darbo pokalbio metu. Sudarant šį klausimą naudojama polių skalė, kur respondentas turi pasirinkti savo poziciją tarp prieštaringų vertinimų (Pabedinskienė, 2012). Likę 4, 5 klausimai yra sudaryti remiantis 5-ių balų Likerto skale. Šie klausimai tiesiogiai susiję su darbo lūkesčių patenkinimu ir veiksniais, anot respondentų, kurie gali paveikti derybų rezultatus darbo pokalbio metu.

1 sudarytos anketos klausimas skirtas identifikuoti tarp vyrų ir moterų egzistuojančią takoskyrą. Šis klausimas padeda nustatyti, kokie asmenybės bruožai būdingi vyrams ir moterims. Atsakydami į šį klausimą respondentai turi pasirinkti 5-is labiausiai juos apibūdinančius bruožus. Atsakymų pateikimas į šį klausimą, sudarytas remiantis Babarovič'iaus, Šverko (2013), kurie nurodė, kad tyrimo metu siekiant identifikuoti asmenybės bruožus, respondentai turi pasirinkti labiausiai apibūdinančius bruožus iš pateiktų. Atsakymų variantai sudaryti, remiantis teorinėje analizėje išskirtais vyrų ir moterų bruožais. 1 klausimo atsakymai ne tik padės nustatyti, kokie bruožų skirtumai egzistuoja tarp vyrų ir moterų, tačiau leis susieti šį klausimą su derybų strategija.

2 klausimas susijęs su pasirinktos derybų strategijos darbo pokalbio metu nustatymu. Derybų strategijai nustatyti naudojama 7-ių balų polių skalė. Teiginiai suformuoti remiantis autorių išskirtais konkuravimo ir bendradarbiavimo strategijoms būdingais bruožais ir apibūdina respondentų elgesį prieš darbo pokalbį, darbo pokalbio metu ir po darbo pokalbio. Atsakydamas respondentas turi pasirinkti, su kuriuo teiginiu labiau sutinka. Teiginiai suformuoti taip, kad vienoje pusėje atspindėtų bendradarbiavimo strategijai būdingi aspektai, o kitoje konkuravimo strategijai. Šio klausimo atsakymai padės identifikuoti, kuri derybų strategija labiau būdinga vyrams ir moterims.

3 klausimas, susijęs su laiku, praleistu dirbant organizacijoje. Atsakydami į šį klausimą respondentai pasirenka vieną iš atsakymų. Respondentų pateikti atsakymai padės įvertinti, kaip skiriasi jų gaunamos pajamos, pareigos, priklausomai nuo laikotarpio praleisto organizacijoje. Respondentai, kurie pažymės, jog organizacijoje dirba daugiau nei 2 metus į išsamią analizę įtraukti nebus, kadangi šiems respondentams darbo lūkesčių patenkinime įtaką gali daryti ne tik jų darbo pokalbio metu taikyta derybų strategija, bet ir kiti aspektai.

4 klausimas yra apie darbo lūkesčius, dėl kurių pavyko susitarti darbo pokalbio metu. Atsakymams į klausimus pateikti taip pat naudojama 5-ių balų Likerto skalė, kurią tyrimams naudojo ir analizuoti autoriai. Respondentai atsakymus įvertina nuo „Visiškai nepavyko“ iki „Visiškai pavyko“. Šis klausimas parodo, koks buvo galutinis darbo pokalbio rezultatas.

5 anketos klausime pateikti veiksniai, kurie literatūroje buvo išskirti, kaip papildomos kliūtys, galinčios neigiamai paveikti darbo lūkesčių patenkinimą. Siekiant nustatyti, kurie veiksniai, anot respondentų, gali paveikti lūkesčių patenkinimą, yra naudojama 5-ių balų Likerto skalė, nuo „Visiškai

negali“ iki „Visiškai gali“. Pateikti respondentų atsakymai, padės nustatyti svarbiausius veiksnius, galinčius paveikti darbo lūkesčių patenkinimą.

6 - 11 klausimai skirti nustatyti respondentų charakteristikoms. 6 klausimas, kuriam naudojama nominali skalė, yra skirtas nustatyti, ar respondentas organizacijoje užima vadovaujamą poziciją. 7 klausimas, skirtas nustatyti funkcinį padalinį, kuriame dirba respondentas. 8 klausimas skirtas, nustatyti respondentų gaunamas pajamas. 9 – 11 klausimai padeda nustatyti respondentų išsilavinimą, amžių bei lytį.

Tyrimo imties dydis ir duomenų rinkimas. Tyrimu siekiama ištirti Lietuvos finansų sektoriuje dirbančių vyrų ir moterų darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajas. Finansų sektorių Lietuvoje sudaro 4 subsektoriai: draudimo, investicinių paslaugų, kredito įstaigų, kitų finansų įstaigos (Verslo žinios, n.d.). Šis sektorius buvo pasirinktas todėl, kad Lietuvoje finansų sektoriuje egzistuoja didžiausi darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų (Lietuvos statistikos departamentas, 2021) o darbo užmokestis literatūroje išskiriamas, kaip vienintelis bendras vyrų ir moterų darbo lūkestis.

Norint, kad atliekamo tyrimo rezultatai būtų patikimi ir reprezentatyvūs, privaloma apskaičiuoti imtį. Imties skaičiavimui pasitelkiama imties skaičiavimo skaičiuoklė, kuri pateikiama apklausos.lt puslapyje. Tyrimui atlikti yra naudojamas 95 proc. patikimumo lygmuo ir 5 proc. paklaida (Bilevičienė, Jonušauskas, 2011). Remiantis Lietuvos statistikos departamento (2021) duomenimis, Lietuvoje 2021 m. antrąjį ketvirtį finansų sektoriuje dirbo 31400 darbuotojų. Apskaičiavus imtį paaiškėjo, kad imties skaičius yra 380 respondentų. Tai reiškia, jog siekiant, kad tyrimas būtų atliktas reprezentatyviai, reikėtų mažiausiai apklausti 380 finansų sektoriuje dirbančių darbuotojų.

3.3. Duomenų rinkimas ir analizė

Duomenų rinkimas: Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, tyrimo anketa buvo publikuojama tinklapyje <https://docs.google.com/forms>. Anketos duomenys buvo renkami nuo 2022 m. vasario mėn. 1 d. iki 2022 m. kovo 13 d. Tyrimo anketa buvo platinama siunčiant el. laiškus didžiausioms Lietuvos finansų sektoriaus įmonėms bei socialiniuose tinkluose Facebook, Instagram ir LinkedIn.

Duomenų analizė: Gautiems anketoms rezultatams apdoroti ir analizuoti pasitelkiamas MS Excel ir statistinės programinės įrangos rinkinys – SPSS. MS Excel naudojamas apdoroti demografinės charakteristikos. Išsamesnei analizei atlikti naudojamas SPSS, kurio pagalba galima užkoduoti duomenis, atlikti skalių validumą, patikimumą, koreliacines, regresines analizes.

Atlikus tyrimą ir gavus rezultatus aprašomos respondentų demografinės charakteristikos. Nustatomas respondentų pasiskirstymas pagal amžių, lytį, išsilavinimą, darbo trukmę organizacijoje, funkcinį padalinį ir vadovaujamų pareigų užėmimą. Taip pat identifikuoti veiksniai, kurie, anot respondentų, gali paveikti darbo lūkesčių patenkinimą.

Identifikavus respondentų charakteristikas, atliekama vyrų ir moterų bruožų analizė. Nustatomi vyrams ir moterims būdingi asmenybės bruožai. Pateikiamos pirminės įžvalgos apie tai, kaip bruožai siejasi su darbo pokalbio metu taikomomis derybų strategijomis.

Nustačius vyrams ir moterims būdingus bruožus atliekama derybų strategijų pasiskirstymo tarp lyčių analizė. Identifikuojamos derybų strategijos, kurios būdingos vyrams ir moterims, atliekamas

normalumo patikrinimas, naudojant Kolmogorovo – Smirnovo testą bei derybų strategijų ir lyties reikšmingo nustatymas, naudojant Mann – Whitney kriterijų. Analizuojami skirtingi derybų strategijų taikymo pjūviai, priklausomai nuo demografinių charakteristikų: amžiaus, užimamų vadovaujamų pareigų, gaunamų pajamų.

Atlikus derybų strategijų taikymo palyginimą, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, nustatomas darbo lūkesčių patenkinimo pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų su kiekvienu darbo lūkesčiu. Nustatoma, kuriuos darbo lūkesčius labiausiai patenkina vyrai ir moterys. Atliekamas šių konstrukto normalumo patikrinimas ir nustatomas reikšmingumas, naudojant Mann – Whitney kriterijų. Palyginamas darbo lūkesčių patenkinimas tarp skirtingų charakteristikų.

Palyginus imtis, atliekama koreliacinė analizė tarp darbo pokalbio metu naudotų derybų strategijų ir kiekvieno darbo lūkesčio, atsižvelgiant į lyčių skirtumus. Ji atliekama naudojantis SPSS. Koreliacinėje analizėje naudojamas Spirmeno koreliacijos koeficientas, o jo reikšmingumas pripažįstamas, kai p mažiau už 0,05 (Piligrimienė, 2016). Nustačius egzistuojančias sąsajas tarp kintamųjų atliekama tiesinė regresinė analizė, kuri nustato, kokią įtaką nepriklausomas kintamasis daro priklausomam kintamajam.

Atlikus tiesinės regresijos modelių rezultatų analizes, suformuojama mokslinė diskusija, skirta nustatyti potencialias tyrimų sritis bei identifikuoti aspektus, kuriuos vertėtų patobulinti ateities tyrimuose.

3.4. Tyrimo skalių patikimumo ir validumo nustatymas

Prieš atliekant išsamią tyrimo analizę svarbu nustatyti pagrindines tyrime naudojamų skalių charakteristikas. Siekiant išaiškinti, ar tyrime naudotos matavimo skalės patikimos, atliekamas skalių patikimumo įvertinimas, o nustatyti, ar pasirinktos skalės matuoja konkretų konstrukta, atliekamas skalių validumo įvertinimas (Pakalniškienė, 2012).

Skalių patikimumo įvertinimas naudojamas tuomet, kai iš keleto kintamųjų, planuojama sudaryti naują rodiklį. Šiai charakteristikai apibūdinti naudojamas Kronbacho alfa (*Cronbach's alpha*) koeficientas. Kronbacho alfa koeficientas svyruoja nuo 0 iki 1, o tinkamumas tyrimams yra pripažįstamas tuomet, kai koeficientas yra ne mažiau nei 0,7 (gali būti pripažįstamas ir tuomet, kai koeficientas yra 0,6). Šis koeficientas padeda nustatyti, ar visi tyrime naudojami klausimai tinkamai atspindi tiriamąjį dydį (Pakalniškienė, 2012; Hair, Babin, Money, Samouel, 2003; Pukėnas, 2009) (5 lentelė).

5 lentelė. Kronbacho alfa koeficiento reikšmių interpretavimas (sudaryta autorės, remiantis Hair ir kt., 2003)

Kronbacho alfa koeficiento diapazonas	Stiprumas
0,9	Puikus
Nuo 0,8 iki 0,9	Labai geras
Nuo 0,7 iki 0,8	Geras
Nuo 0,6 iki 0,7	Pakankamas
Iki 0,6	Prastas

Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, tyrimo patikimumas įvertinamas derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo skalėms.

Gautos Kronbacho alfa koeficiento reikšmės yra pateikiamos 6 lentelėje (detali Kronbacho alfa koeficiento reikšmių analizė yra pateikiama 2 priede).

6 lentelė. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajos, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, tyrimo skalių Kronbacho alfa koeficientų reikšmės (sudaryta autorės)

Skalės pavadinimas	Skalę sudarančių teiginių skaičius (n)	Kronbacho alfa koeficiento reikšmė
Derybų strategijos	8	0,635
Darbo lūkesčių patenkinimas	6	0,9

Nustatant derybų strategijų skalės patikimumą, pirmiausia, rekoduojami 3 skalę apibūdinantys kintamieji, kurie buvo reversiniai, siekiant, jog pildydamas anketą respondentas savaime neidentifikuotų vienos ar kitos derybų strategijos. Rekodavus kintamuosius buvo apskaičiuota Kronbacho alfa koeficiento reikšmė. Gauta Kronbacho alfa koeficiento reikšmė - 0,527, kuri, pasak Pakalniškienės (2012), nėra pakankama, todėl šiuo atveju, buvo pašalintas 9-as teiginys, kuris susijęs su rezultatų pasiekimu. Pašalinus 9-tą teiginį Kronbacho alfa koeficiento reikšmė padidėjo iki 0,555. Gauti rezultatai parodė, kad pašalinus 3-ią teiginį, susijusį su ankstesnėje organizacijoje nuveiktais darbais, koeficiento reikšmę galima dar labiau priartinti prie patikimumo. Panaikinus 3-ią teiginį Kronbacho alfa reikšmė buvo gauta 0,591, tačiau paaiškėjo, kad pašalinus 6-tą teiginį šią reikšmę galima dar padidinti. Galutinė Kronbacho alfa koeficiento reikšmė buvo gauta 0,635. Tai reiškia, kad pašalinus 3 kintamuosius buvo gautas pakankamas skalės patikimumas.

Tikrinant darbo lūkesčių patenkinimo skalei rekodavimas nebuvo taikomas. Gauta Kronbacho alfa koeficiento reikšmė - 0,9 parodė, kad darbo lūkesčių patenkinimo skalė patikima.

Atliekant tyrimus labai svarbu išmatuoti ne tik tyrimo konstrukto patikimumą, bet ir validumą. Konstrukto validumas parodo, ar tyrimo skalė matuoja tai, ką siekiamą išmatuoti. Siekiant išmatuoti validumą atliekama faktorinė analizė (Pakalniškienė, 2012).

Faktorinė analizė vienas plačiausiai taikomų metodų, siekiant nustatyti tyrimo konstrukto validumą. Ši analizė apima kintamųjų grupavimą į faktorius, kurie nėra matuojami, tačiau nustatomi naudojantis tyrimo metu gautais duomenimis. Šiuo atveju, naudojama tiriamoji faktorinė analizė, kuri padeda identifikuoti nagrinėjamų duomenų konstruktus (Pakalniškienė, 2012; Piligrimienė, 2016). Tam naudojamas Barleto sferiškumo kriterijus ir KMO koeficientas (Pakalniškienė, 2012).

Barleto sferiškumo kriterijus svarbus tuo, jog parodo, ar tarp analizuojamų kintamųjų yra statistiškai reikšmingos koreliacijos. Šis kriterijus reikšmingas tada, kai $p < 0,05$. KMO koeficientas parodo, ar nagrinėjamų kintamųjų koreliacijos gali būti paaiškinamos kitais kintamaisiais. Duomenys tinkami tada, kai KMO yra 0,6 ir daugiau, tačiau kiti mokslininkai teigia, kad duomenys gali būti tinkami ir tuomet, kai KMO yra 0,4 ar 0,5 (Pakalniškienė, 2012; Piligrimienė, 2016; Čekanavičius, Murauskas, 2011).

Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, tyrimo metu faktorinė analizė atliekama derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo skalėms. Atliekamos faktorinės analizės metu naudojamas *Varimax* sukimo metodas (7 lentelė) (Pakalniškienė, 2012).

7 lentelė. Tyrimo skalių kintamųjų validumo įvertinimas (sudaryta autorės)

Skalės pavadinimas	Barleto kriterijau p reikšmė	KMO koeficientas	Faktoriai	
Derybų strategijų skalė	0,000	0,688	Derėjimas dėl organizacijos naudų darbo pokalbio metu	Savęs pateikimas darbo pokalbio metu
			2,183	1,201
Darbo lūkesčių patenkinimo skalė	0,000	0,888	Darbo lūkesčiai, kuriuos siekiama patenkinti darbo pokalbio metu	
			4,016	

Derybų strategijų skalės kintamųjų faktorinei analizei atlikti naudojami 8 kintamieji. Faktorinės analizės metu gauti rezultatai įrodo, kad analizuojami duomenys tinkami (žr. 3 priedą), kadangi gautas KMO koeficientas yra 0,689, o Barleto kriterijaus reikšmė yra mažesnė už 0,05. Nagrinėjant faktorių skaičių, kurį vertėtų išskirti, paaiškėjo, kad 2 faktoriai turi didesnę nei 1 reikšmę: 1-ojo faktoriaus, reikšmė yra 2,338, o 2-ojo faktoriaus reikšmė yra 1,201. Abu šie faktoriai paaiškina 44,234 proc. dispersijos reikšmių.

Analizuojant kintamuosius svarbu įvertinti kintamųjų faktorių svorį. Nustatyta, kad kuo kintamojo faktoriaus svoris yra didesnis tuo jis labiau siejasi su išskirtu faktoriumi. Faktoriaus svorio reikšmė turėtų būti ne mažesnė nei 0,4 (Pakalniškienė, 2012). Šiuo atveju, paaiškėjo, kad vieno kintamojo, kuris susijęs su darbo pokalbio metu užduodamais klausimais, faktoriaus svoris mažesnis už 0,4. Dėl šios priežasties, kintamąjį buvo nuspręsta pašalinti.

Pašalinus kintamąjį pakartotinai atlikta faktorinė analizė, kurios rezultatai (žr. 4 priedą) parodė, kad duomenys yra tinkami, kadangi KMO yra 0,688, o Barleto kriterijaus reikšmė yra mažesnė už 0,05. Faktorinės analizės metu paaiškėjo, kad 2 faktoriai turi didesnę reikšmę nei 1. 1-ojo faktoriaus, kuris apibūdina derėjimąsi dėl organizacijos naudų, reikšmė – 2,183, o 2-ojo faktoriaus, kuris apima savęs pateikimą darbo pokalbio metu, – 1,201. Šie faktoriai apibūdina 48,339 proc. dispersijos reikšmių.

Analizuojant darbo lūkesčių patenkinimo skalės duomenų tinkamumą faktorinei analizei, paaiškėjo, kad teiginiai, apibūdinantys šią skalę tinkami, kadangi Barleto sferiškumo kriterijaus tikimybė – 0,00, o KMO yra 0,888 (žr. 5 priedą). Analizuojant faktorių skaičių, kurį vertėtų išskirti, paaiškėjo, kad tik vienas faktorius turi didesnę reikšmę negu 1, t.y. 4,016. Šis faktorius paaiškina 66,935 proc. dispersijos reikšmių.

Atlikus skalių patikimumo ir validumo įvertinimą, paaiškėjo, kad tyrime naudojamos skalės yra patikimos. Dėl šios priežasties, išsami tyrimo rezultatų analizė bus atliekama su šiomis skalėmis.

3.5. Tyrimo etika

Mokslinių tyrimų etika tampa vis svarbesne vykdomų tyrimų dedamąja. Prieš atliekant tyrimą svarbu įvertinti, kokia yra atliekamo tyrimo nauda ir kokius nuostolius gali patirti tyrime dalyvaujantys asmenys. Tyrimo nauda gali būti traktuojamos naujos tyrime atrastos įžvalgos, atradimai, kurie gali tapti tolimesnių tyrimų kryptimis. Asmenų, dalyvaujančių tyrime, nuostoliais galima laikyti jų savigarbos ar orumo pažeidimą.

Nagrinėjant mokslinių tyrimų etikos problemas, plačiausiai literatūroje yra išskiriamos 4-ios problemų grupės: anonimiškumas, privatumas, sąžiningumas ir konfidencialumas (Cohen, Manion, Morrison, 2000; Kardelis, 2002).

Anonimiškumo principu siekiama saugoti bet kokią dalyvių asmeninę informaciją. Siekiama, jog nepaisant to, kokius asmeninius atsakymus pateiktų asmenys, jų tapatybė turi išlikti neatskleista. Tam gali padėti slapyvardžių naudojimas, įvairios koduotės ar klausimai, kuriuose respondentai neturi pateikti savo vardų ar pavardžių (Kardelis, 2002).

Privatumo principas teigia, kad kiekvienas žmogus turi teisę pats spręsti, kaip, kur, kada jis išsakys savo asmeninę nuomonę, įsitikinimus ir pažiūras. Kadangi pateikiant tam tikrus tyrimo rezultatus asmenys gali būti identifikuoti, todėl prieš pateikiant bet kokią informaciją yra privaloma gauti asmenų, dalyvavusių tyrime, sutikimą (Kardelis, 2002).

Sąžiningumo principas yra siejamas su rezultatų pateikiamu ir interpretavimu. Yra svarbu, jog tyrimo rezultatai būtų pateikti tokie, kokie yra iš tikrųjų yra, nepaisant išankstinių lūkesčių. Kitu atveju, gali kilti žalos rizika mokslui, ypačingai dėl to jei tyrimas bus kartojamas arba juo remsis kitų mokslinių tyrimų autoriai (Kardelis, 2002).

Paskutinyasis principas yra konfidencialumas. Šuo principu yra siekiama, kad tyrėjai užtikrintų visos informacijos apie tyrime dalyvavusio asmens išsaugojimą. Tai reiškia, kad tyrėjas įsipareigoja neatskleisti jokios informacijos kitoms šalims ar panaudoti jos kituose tyrimuose (Kardelis, 2002).

Kadangi anonimiškumo, privatumo, sąžiningumo ir konfidencialumo principai yra plačiausiai naudojami atliekamuose tyrimuose, todėl šių principų bus laikomasi ir atliekant darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, tyrimą.

4. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, tyrimo rezultatai ir diskusija

4.1. Tyrimo visumos nustatymas, charakteristikų pasiskirstymas imtyje

Iš viso tyrime dalyvavo 416 respondentų, kurie dirba Lietuvos finansų įmonėse, ir 2 respondentai, kurie iš tyrimo buvo pašalinti, kadangi atsakydami į klausimą apie funkcinį padalinį pažymėjo padalinį, kuris nebuvo susijęs su finansų sektoriuje veikiančių įmonių padaliniais. Pašalinus šiuos respondentus, pateikiamos tyrime dalyvavusių Lietuvos finansų sektoriaus darbuotojų pasiskirstymas pagal demografines charakteristikas.

8 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį, amžių ir išsilavinimą (sudaryta autorės)

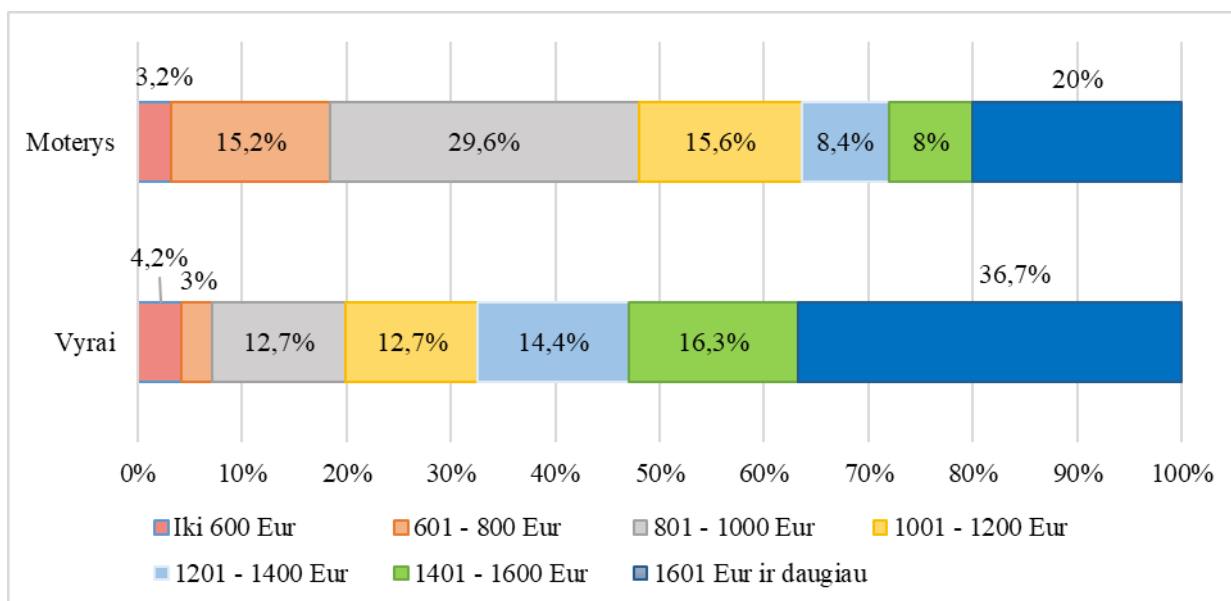
Požymis	Charakteristikos	
	Tiriamieji	N (proc.)
Lytis	Vyras	166 (39,9 proc.)
	Moteris	250 (60,1 proc.)
Amžius	Iki 20 m.	7 (1,7 proc.)
	21-25 m.	168 (40,4 proc.)
	26-30 m.	123 (29,6 proc.)
	31-35 m.	42 (10,1 proc.)
	36-40 m.	36 (8,7 proc.)
	41-45 m.	12 (2,9 proc.)
	46-50 m.	13 (3,1 proc.)
	51 m. ir daugiau	15 (3,6 proc.)
Išsilavinimas	Nebaigtas vidurinis	0
	Vidurinis	43 (10,3 proc.)
	Profesinis	7 (1,7 proc.)
	Aukštasis koleginis	65 (15,6 proc.)
	Aukštasis universitetinis	301 (72,4 proc.)

Analizuojant demografines respondentų charakteristikas: lytį, amžių ir išsilavinimą (žr. 8 lentelę), paaiškėjo, kad tyrime iš viso dalyvavo 166 (39,9 proc.) vyrai ir 250 (60,1 proc.) moterų. Nustatyta, kad didžioji dalis – 298 (71,7 proc.) tyrime dalyvavusių respondentų buvo iki 30 m. Mažiausią dalį tiriamosios visumos sudarė respondentai iki 20 m. Asmenų iki 20 m. amžiaus tyrime dalyvavo 7 (1,7 proc.). Respondentų nuo 31 iki 50 m. dalyvavo 103 (24,8 proc.), o 51 m. ir vyresnio amžiaus respondentų dalyvavo 15 (3,6 proc.).

Išanalizavus tyrime dalyvavusių respondentų išsilavinimą, paaiškėjo, kad 301 (72,4 proc.) respondentas yra įgijęs universitetinį bakalauro kvalifikacinį laipsnį, profesinį bakalauro kvalifikacinį laipsnį yra įgiję 65 (15,6 proc.) respondentai, profesinį išsilavinimą turi 7 (1,7 proc.) respondentai, o vidurinį 43 (10,3 proc.) respondentai. Tyrime nedalyvavo nei vienas asmuo, kuris nebūtų įgijęs vidurinio išsilavinimo.

Nagrinėjant respondentų gaunamas pajamas neto (į rankas) paaiškėjo, kad 111 (26,7 proc.) respondentų per mėnesį uždirba 1601 Eur ir daugiau, 95 (22,8 proc.) respondentai 801 – 1000 Eur,

60 (14,4 proc.) respondentų 1001 – 1200 Eur, 47 (11,3 proc.) respondentai 1401 – 1600 Eur, 45 (10,8 proc.) respondentai 1201- 1400 Eur, 43 (10,3 proc.) respondentai 601 – 800 Eur, o 15 (3,6 proc.) respondentų uždirba iki 600 Eur per mėnesį. Kadangi atliekamas tyrimas yra orientuotas į lytis, todėl apžvelgiamas gaunamų pajamų pasiskirstymas lyties atžvilgiu (10 pav.).



10 pav. Tyrime dalyvavusių Lietuvos finansų sektoriuje dirbančių vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal gaunamas pajamas neto (į rankas) (sudaryta autorės)

Nustatyta, kad 74 (29,6 proc.) tyrime dalyvavusios moterys per mėnesį uždirba 801 – 1000 Eur. Iki 800 Eur uždirba 46 (18,4 proc.) respondentės, o didesnes nei 1000 Eur pajamas per mėnesį gauna 130 (52 proc.) respondenčių. Vyrų atveju, matoma, kad didžioji dalis tyrime dalyvavusių vyrų uždirba 1601 Eur ir daugiau. Šias pajamas per mėnesį gauna 61 (36,7 proc.) tyrime dalyvavęs vyras. Iki 800 Eur pajamas gauna 12 (7,2 proc.) vyrų, 801 – 1000 Eur – 21 (12,7 proc.) vyras, o, apskritai, daugiau nei 1000 Eur uždirba daugiau nei pusė 133 (67,4 proc.) tyrime dalyvavusių vyrų. Gaunamų pajamų palyginimas parodė, kad tyrime dalyvavusios Lietuvos finansų sektoriaus įmonėse dirbančios moterys gauna mažesnes pajamas lyginant su šiame sektoriuje dirbančiais vyrais.

Apžvelgiant respondentų pasiskirstymą pagal funkcinis padalinius, kuriuose dirbama, paaiškėjo, kad daugiausiai respondentų dirba klientų aptarnavimo departamente (skyriuje), ekonomikos/finansų departamente (skyriuje) ir IT departamente (skyriuje). Klientų aptarnavimo departamente (skyriuje) dirba 110 (26,5 proc.) respondentų, ekonomikos/finansų departamente (skyriuje) – 90 (21,6 proc.) respondentų, o IT departamente (skyriuje) dirba 44 (10,6 proc.) respondentai (9 lentelė).

9 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal funkcinį padalinį, užimamas vadovaujamas pareigas, trukmę dirbant organizacijoje (sudaryta autorės)

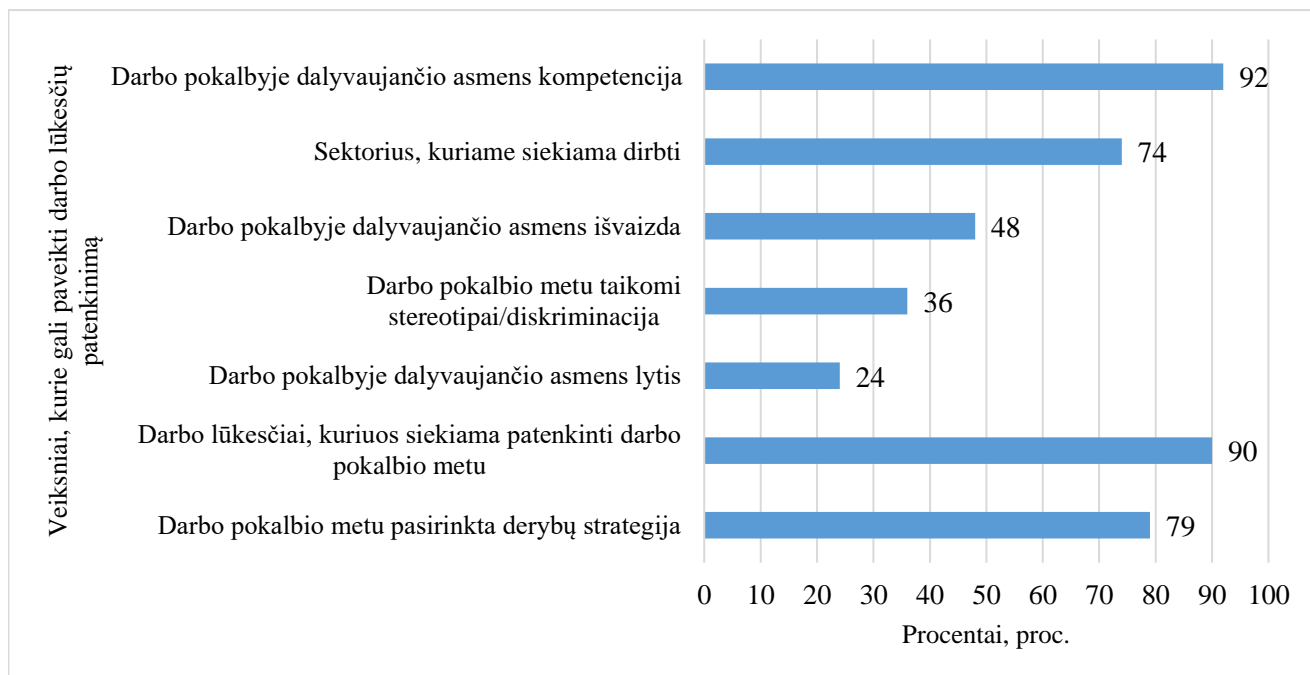
Požymis	Charakteristikos	
	Tiriamieji	N (proc.)
Funkcinis padalinys	Administracija	25 (6 proc.)
	IT departamentas (skyrius)	43 (10,3 proc.)
	Marketingo departamentas (skyrius)	11 (2,6 proc.)
	Apskaitos departamentas (skyrius)/būhalterija	29 (7 proc.)

	Ekonomikos/finansų departamentas (skyrius)	89 (21,4 proc.)
	Žmonių išteklių departamentas (skyrius)	15 (3,6 proc.)
	Kliento aptarnavimo departamentas (skyrius)	105 (25,2 proc.)
	Teisės departamentas (skyrius)	4 (1 proc.)
	Pinigų plovimo prevencijos departamentas (skyrius)	35 (8,4 proc.)
	Rizikos valdymo ir kontrolės departamentas (skyrius)	23 (5,5 proc.)
	Kita	37 (9 proc.)
Užimamos vadovaujamos pareigos	Taip	114 (27,4 proc.)
	Ne	302 (72,6 proc.)
Trukmė dirbant organizacijoje	Iki 3 mėn.	33 (7,9 proc.)
	4-6 mėn.	58 (13,9 proc.)
	7-11 mėn.	63 (15,1 proc.)
	1-2 m.	109 (26,2 proc.)
	Daugiau nei 2 m.	153 (36,8 proc.)

Siekiant išsiaiškinti, ar tyrime dalyvavę respondentai užima vadovaujamas pareigas, respondentams buvo užduotas su vadovaujamomis pareigomis susijęs klausimas. Paaiškėjo, kad 302 (72,6 proc.) respondentai neužima vadovaujamų pareigų, o 114 (27,4 proc.) tyrime dalyvavusių respondentų vadovaujamas pareigas užima. Nagrinėjant šį klausimą, atsižvelgiant į lytis, paaiškėjo, kad iš 250 tyrime dalyvavusių moterų 58 (23,2 proc.) moterys užima vadovaujamas pareigas. Vyrų atžvilgiu, vadovaujamas pareigas užima 56 tyrime dalyvavę vyrai, o tai sudaro apie 33,7 proc. visų tyrime dalyvavusių vyrų. Kadangi didesnė vyrų dalis užima vadovaujamas pareigas, lyginant su visų moterų dalimi, todėl galima daryti prielaidą, kad tai yra tiesiogiai susiję ir su didesnėmis vyrų gaunamomis pajamomis.

Anketoje taip pat buvo įtrauktas klausimas apie laikotarpį, praleistą dirbant dabartinėje organizacijoje, kadangi atliekant išsamią tyrimo analizę į tyrimą bus įtraukiami tik tie respondentai, kurie Lietuvos finansų sektoriaus įmonėse dirba ne ilgiau nei 2 m. Šie respondentai iš išsamios tyrimo rezultatų analizės bus pašalinami todėl, kad tyrime bus nagrinėjami tik darbo pokalbio metu patenkinti lūkesčiai ir jų sąsajos su derybų strategijomis. Apžvelgus respondentes, kurie finansų sektoriaus įmonėse dirba ilgiau nei 2 m. paaiškėjo, kad ilgiau nei 2 m. dirba 153 (36,8 proc.) respondentai, iš kurių 57 vyrai ir 96 moterys. Šie respondentai iš tolimesnės analizės buvo pašalinti, todėl išsamūs tyrimo rezultatai pateikiami analizuojant 109 vyrų ir 154 moterų atsakymus.

Siekiant išsiaiškinti, kurie veiksniai, anot respondentų, gali tapti kliūtimis siekiant patenkinti darbo lūkesčius pokalbio metu, buvo užduotas klausimas, susijęs su šiais aspektais (11 pav.).



11 pav. Veiksniai, kurie, anot respondentų, gali paveikti darbo lūkesčių patenkinimą (sudaryta autorės)

Remiantis respondentų gautais atsakymais, nustatyta, kad darbo pokalbio metu taikoma derybų strategija yra vienas iš svarbiausių veiksnių, kuris, anot respondentų, gali paveikti darbo lūkesčių patenkinimą. Be derybų strategijų, kaip svarbius veiksnius jie taip pat įvardija darbo pokalbyje dalyvujančio asmens kompetenciją, suformuotus darbo lūkesčius, kuriuos siekiama patenkinti. Respondentų nuomone, mažiausiai darbo lūkesčių patenkinimą gali paveikti darbo pokalbyje dalyvujančio asmens lytis bei pokalbio metu taikomi stereotipai/diskriminacija.

Atlikta tyrimo demografinių charakteristikų analizė parodė, kad tyrime dalyvavo daugiau moterų nei vyrų. Didžioji dalis respondentų įgiję universitetinį kvalifikacinį laipsnį ir yra iki 30 m. amžiaus. Palyginus respondentų gaunamas pajamas lyties atžvilgiu, paaiškėjo, kad tyrime dalyvavę Lietuvos finansų sektoriaus įmonėse dirbantys vyrai uždirba daugiau nei moterys. Atlikta analizė atskleidė, jog darbo pokalbio metu, anot respondentų, darbų lūkesčių patenkinimą labiausiai gali paveikti pokalbyje dalyvujančio asmens suformuoti darbo lūkesčiai, įgyta kompetencija bei taikoma derybų strategija. Remiantis išskirtomis charakteristikomis, atliekami skirtingi tyrimo pjūviai analizuojant derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo pasiskirstymą tarp lyčių.

4.2. Vyrams ir moterims būdingų bruožų nustatymas

Siekiant nustatyti Lietuvos finansų sektoriuje dirbančių vyrų ir moterų asmenybės bruožus ir patvirtinti teorijoje išskirtą bei sudarytame konceptualiaame modelyje nurodytą bruožų takoskyrą, atsižvelgiant į lytis, atliekama tyrime dalyvavusių vyrų ir moterų asmenybės bruožų analizė.

Nustatyta, kad tyrime dalyvavusiems vyrams, kurie Lietuvos finansų sektoriaus įmonėse dirba iki 2 m., labiau būdingi asmenybės bruožai, kurie teorinėje analizėje stereotipiškai ir buvo priskiriami vyrams (10 lentelė)

10 lentelė. Tyrime dalyvavusiems vyrams būdingų asmenybės bruožų pasiskirstymas (sudarytas autorės)

	Pasirinkimai vnt.	Pasirinkimai proc.

Emocingumas	30	28 proc.
Empatija	60	55 proc.
Drąsa	61	56 proc.
Kūrybiškumas	51	47 proc.
Nervingumas	29	27 proc.
Nuolankumas	15	14 proc.
Pasitikėjimas savimi	63	58 proc.
Rūpestingumas	56	51 proc.
Rimtumas	59	54 proc.
Tikslo siekimas	85	78 proc.
Tvirtumas	35	32 proc.

Nustatyta, kad dažniausiai tyrime dalyvavusiems vyrams būdingas asmenybės bruožas yra tikslo siekimas. Šį bruožą sau priskiria net 78 proc. tyrime dalyvavusių vyrų. Daugiau nei pusė (58 proc.) tyrime dalyvavusių vyrų mano, kad pasitiki savimi. Verta atkreipti dėmesį, kad teorijoje moterims priskirtas bruožas – empatija yra būdingas net 55 proc. tyrime dalyvavusių vyrų. Mažiausiai tyrime dalyvavusiems vyrams būdingi nuolankumo (14 proc.), nervingumo (27 proc.) ir emocingumo (28 proc.) bruožai, kurie, anot analizuotų mokslininkų, dažniau būdingi moterims.

Analizuojant tyrime dalyvavusiems vyrams būdingų bruožų pasiskirstymą pagal demografinės charakteristikas, nustatyta, kad empatijos bruožas, kuris teoriškai priskiriamas moterims, dažniau būdingas tiems tyrime dalyvavusiems vyrams, kurie neužima vadovaujamų pareigų, yra iki 30 m. amžiaus ir uždirba daugiau nei 1000 Eur per mėnesį. Kitus „*moteriškuosius*“ bruožus dažniau rinkosi vyresnio – nuo 35 m. amžiaus vyrai, kurie uždirba didesnes pajamas ir užima vadovaujamas pozicijas finansų sektoriaus įmonėse.

Nagrinėjant analizuotų autorių išskirtų „*vyriškųjų*“ bruožų pasiskirstymą tarp respondentų vyrų, paaiškėjo, kad šie bruožai daugiausiai būdingi 21-30 m. amžiaus vyrams, kurie finansų sektoriaus įmonėse dirba iki 1 m. neužima vadovaujamų pareigų, kurių mėnesinis darbo užmokestis yra apie 800-1200 Eur ir, kurie yra įgiję universitetinį ar koleginiį aukštąjį išsilavinimą.

Nagrinėjant tyrime dalyvavusių moterų asmenybės bruožus, paaiškėjo, kad didžioji dalis jų sutampa su teorijoje moterims priskiriamais asmenybės bruožais (11 lentelė).

11 lentelė. Tyrime dalyvavusiems moterims būdingų asmenybės bruožų pasiskirstymas (sudarytas autorės)

	Pasirinkimai vnt.	Pasirinkimai proc.
Emocingumas	79	51 proc.
Empatija	82	53 proc.
Drąsa	56	36 proc.
Kūrybiškumas	69	44 proc.
Nervingumas	51	33 proc.
Nuolankumas	40	26 proc.
Pasitikėjimas savimi	68	44 proc.
Rūpestingumas	108	70 proc.

Rimtumas	54	35 proc.
Tikslo siekimas	105	68 proc.
Tvirtumas	36	23 proc.

Nustatyta, kad moterys dažniausiai sau priskiria rūpestingumo bruožą (70 proc.), tačiau joms, kaip ir vyrams, būdingas bruožas yra tikslo siekimas. Šį bruožą sau priskiria net 68 proc. tyrime dalyvavusių moterų. Empatijos bruožą sau priskiria 53 proc. moterų, o emociingumo ir kūrybiškumo bruožą sau priskiria 51 proc. moterų. Mažiausiai tyrime dalyvavusioms moterims būdingi tvirtumo (23 proc.), nuolankumo (26 proc.) ir nervingumo bruožai (33 proc.).

Tikslo siekimo bruožas, kuris literatūroje buvo priskirtas, kaip vyrams būdingas bruožas, tarp tyrime dalyvavusių moterų daugiausiai būdingas toms moterims, kurios yra 21-25 m. amžiaus, finansų sektoriaus įmonėse dirba iki 1 m., yra įgijusios aukštąjį universitetinį ar kolegini išsilavinimą bei gauna mažesnis mėnesines pajamas t.y. vidutiniškai iki 1000 Eur. Lyginant šį bruožą tarp vyrų ir moterų, pastebėta, kad tyrime dalyvavę vyrai, kuriems būdingas tikslo siekimo bruožas, vidutiniškai gauna didesnę darbo užmokestį, lyginant su moterimis. Dėl to, remiantis analizuotų autorių įžvalgomis, galima suformuluoti prielaidą, kad moterims būdingi „vyriškieji“ bruožai gali būti vieni iš barjerų gaunant didesnę darbo užmokestį.

Nors didžioji dalis tyrime dalyvavusių vyrų ir moterų bruožų skiriasi, tačiau abiem lytims būdingas tikslo siekimo bruožas, kuris dažnai būdingas konkuravimo strategiją taikantiems derybininkams. Be to, tiek vyrams, tiek moterims yra būdinga empatija, kuri siejama su santykių palaikymu, o santykių palaikymas neretai svarbus bendradarbiavimo strategiją taikantiems derybininkams.

Tyrime dalyvavusių vyrų ir moterų bruožų analizė atskleidė, kad jiems būdingi bendri bruožai – tikslo siekimas ir empatija, kurie atitinkamai tapatinami su konkuravimo ir bendradarbiavimo strategijomis. Dėl vyrų ir moterims būdingų bendrų bruožų galima daryti prielaidą, kad vyrų ir moterų taikomos derybų strategijos darbo pokalbio metu turėtų būti panašios.

4.3. Vyrų ir moterų takoskyra darbo pokalbio derybų strategijų požiūriu

Tyrimo metu viena iš naudojamų skalių buvo skirta identifikuoti vyrų ir moterų darbo pokalbio metu taikomą derybų strategiją. Siekiant nustatyti, kuri darbo pokalbio derybų strategija būdinga vyrams ir moterims, atliekamas duomenų skaidymas į grupes. Tam atlikti pasitelkiama *Recode into Different Variables* komanda (Bekešienė, 2015).

Nustatant darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų pasiskirstymą tarp tiriamųjų vyrų ir moterų bei atsakant į antrąjį tyrimo klausimą, atliekama dažnių analizė, naudojant Crosstabs komandą (išsamius rezultatus žiūrėti 6 priede) (12 lentelė)

12 lentelė. Darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų pasiskirstymas tarp tiriamųjų vyrų ir moterų (sudaryta autorės)

		Moterys	Vyrai
Re_1_strategija	1 (konkuravimo strategija)	41,6 proc.	47,7 proc.
	2 (neutralu)	16,9 proc.	20,2 proc.
	3 (bendradarbiavimo strategija)	41,6 proc.	32,1 proc.

Re_2_strategija	1 (konkuravimo strategija)	37 proc.	49,5 proc.
	2 (neutralu)	14,9 proc.	19,3 proc.
	3 (bendradarbiavimo strategija)	48,1 proc.	31,2 proc.
Re_4_strategija	1 (konkuravimo strategija)	46,1 proc.	38,5 proc.
	2 (neutralu)	9,7 proc.	10,1 proc.
	3 (bendradarbiavimo strategija)	44,2 proc.	51,2 proc.
Re_5_strategija	1 (konkuravimo strategija)	11 proc.	16,5 proc.
	2 (neutralu)	7,8 proc.	10,1 proc.
	3 (bendradarbiavimo strategija)	81,2 proc.	73,4 proc.
Re_8_strategija	1 (konkuravimo strategija)	14,9 proc.	35,8 proc.
	2 (neutralu)	19,5 proc.	18,3 proc.
	3 (bendradarbiavimo strategija)	65,6 proc.	45,9 proc.
Re_10_strategija	1 (konkuravimo strategija)	23,4 proc.	31,2 proc.
	2 (neutralu)	19,5 proc.	21,1 proc.
	3 (bendradarbiavimo strategija)	57,1 proc.	47,7 proc.
Re_11_strategija	1 (konkuravimo strategija)	15,6 proc.	31,2 proc.
	2 (neutralu)	11,7 proc.	6,4 proc.
	3 (bendradarbiavimo strategija)	72,7 proc.	62,4 proc.

Nustatyta, kad darbo pokalbio derybų metu vyrai ir moterys labiau linkę taikyti bendradarbiavimo strategijai būdingus požymius. Vidutiniškai juos taiko apie 59 proc. moterų ir 49 proc. vyrų. Tai patvirtina ir atlikta bruožų analizė, kuri atskleidė, kad vyrams ir moterims būdinga empatija. Šis bruožas, kaip jau minėta, neretai būdingas bendradarbiavimo strategiją taikantiems derybininkams.

Visgi, vertėtų atkreipti dėmesį ir į konkuravimo strategijos taikymą darbo pokalbio metu. Paaikškėjo, kad šiai strategijai būdingus požymius darbo pokalbio metu taikė apie 27 proc. moterų ir 36 proc. vyrų. Šį skirtumą galima susieti su analizuotais vyrų ir moterų bruožų skirtumais. Atlikta bruožų analizė atskleidė, kad vyrams būdingi bruožai, kurie, įprastai, tapatinami su konkuravimo strategiją taikančiais derybininkais.

Dažnių lentelė parodė, kad moterims ir vyrams kur kas labiau būdinga bendradarbiavimo strategija. Konkuravimo strategija tarp lyčių taikoma rečiau, tačiau dažniau ją darbo pokalbio metu taiko vyrai. Dėl šios priežasties, svarbu išsiaiškinti, ar toks pasiskirstymas tarp lyčių yra statistiškai reikšmingas. Tam, pirmiausia, patikrinamas skalių pasiskirstymas pagal normalųjį skirstinį. Normalumui patikrinti naudojamas Kolmogorovo – Smirnovo (K-S) testas (13 lentelė) (Piligrimienė, 2016).

13 lentelė. Derybų strategijų skalės kintamųjų pasiskirstymo pagal normalųjį skirstinį įvertinimas (sudaryta autorės)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Derybų_strategijos

Asymp. Sig. (2-tailed)	0,000
------------------------	-------

Kolmogorovo – Smirnovo testas parodė, kad kintamieji nėra pasiskirstę pagal normalųjį skirstinį, nes gauta *Sig (2-tailed)* mažesnė už 0,05. Dėl šios priežasties, norint įvertinti vyrų ir moterų pasiskirstymo, pagal darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijas, reikšmingumą, naudojamas Mann – Whitney kriterijus (14 lentelė).

14 lentelė. Darbo pokalbio derybų strategijų lyčių aspektu statistinio reikšmingumo nustatymas (sudaryta autorės)

Test Statistics ^a	
	Derybų_strategijos
Asymp. Sig. (2-tailed)	,004
a. Grouping Variable: 11_Lytis	

Nustatyta, kad egzistuojantis skirtumas tarp vyrų ir moterų darbo pokalbio metu taikomų konkuravimo ir bendradarbiavimo derybų strategijų yra statistiškai reikšmingas, kadangi gauta *Sig (2-tailed)* reikšmė mažesnė už 0,05. Gauti rezultatai, leidžia patvirtinti įžvalgas, kad moterys lyginant su vyrais darbo pokalbio metu šiek tiek dažniau taiko bendradarbiavimo strategijai būdingus požymius, o vyrai, lyginant su moterimis, dažniau taiko konkuravimo strategijai būdingus požymius darbo pokalbio metu.

Apžvelgus darbo pokalbio derybų strategijų pasiskirstymą tarp vyrų ir moterų, toliau pagal kitas demografines charakteristikas, atsižvelgiant į lytis, pasirenkami skirtingi pjūviai.

Analizuojant darbo pokalbio metu vyrų taikomų derybų strategijų pasiskirstymą, pagal amžių (žr. 7 priedą), nustatyta, kad konkuravimo strategijos požymius darbo pokalbio metu labiau taikė vyresni nei 41 m. amžiaus vyrai. Paaiškėjo, kad šiai strategijai būdingus požymius darbo pokalbio metu taikė daugiau nei 50 proc. vyresnio amžiaus tyrime dalyvavusių vyrų. Nustatyta, kad jaunesni – iki 40 m., tyrime dalyvavę vyrai darbo pokalbio metu dažniau taikė bendradarbiavimo strategijai būdingus požymius.

Moterų atveju, nustatyta, visose amžiaus grupėse moterys darbo pokalbio metu daugiausiai taikė bendradarbiavimo strategiją (žr. 8 priedą). 51 m. ir vyresnės moterys darbo pokalbio metu elgėsi neutraliai, netaikė akivaizdžių konkuravimo ar bendradarbiavimo strategijai būdingų požymių. Taip pat analizuojant derybų strategijų taikymą darbo pokalbio metu pagal moterų amžių, matoma, kad 36 m. ir vyresnės moterys kur kas rečiau darbo pokalbio metu taikė konkuravimo strategijai būdingus požymius, lyginant su jaunesnėmis moterimis.

Darbo pokalbio derybų strategijų taikymo pagal tyrime dalyvavusių vyrų ir moterų amžiaus grupes analizė, parodė egzistuojančius skirtumus tarp vyrų ir moterų. Paaiškėjo, kad 41 m. ir vyresni vyrai dažniau taiko konkuravimo strategijai būdingus požymius darbo pokalbio metu, o moterys, priešingai, jau nuo 36 m. darbo pokalbio metu rečiau taiko konkuravimo strategijos požymius.

Apžvelgiant vyrų darbo pokalbio derybų strategijų taikymą, priklausomai nuo to, ar jie užima vadovaujamas pareigas (žr. 9 priedą), paaiškėjo, kad vadovaujamų pareigų neužimančios vyrai taikė tiek konkuravimo, tiek bendradarbiavimo strategijoms būdingus požymius darbo pokalbio metu. Konkuravimo strategiją vidutiniškai taikė apie 37 proc., o bendradarbiavimo strategiją – 39 proc. vadovaujamų pareigų neužimančių vyrų. Tik apie 13,8 proc. vadovaujamas pareigas užimančių vyrų

darbo pokalbio metu taikė bendradarbiavimo strategiją, o konkuravimo strategiją taikė apie 32 proc. Tai leidžia suformuoti išvargą, kad nepriklausomai nuo užimamų pareigų vyrai darbo pokalbio metu konkuravimo strategiją taikė panašiai, o bendradarbiavimo strategiją rečiau rinkosi taikyti vadovaujamas pozicijas užimantys vyrai. Ši išvargą iš dalies patvirtina teorinėje analizėje autorių suformuotas išvadas, kad konkuravimo strategija dažniau būdinga į lyderiavimą, vadovavimą linkusiems asmenims.

Nagrinėjant tyrime dalyvavusių moterų taikomų derybų strategijų pasiskirstymą pagal jų užimamas vadovaujamas pareigas (žr. 10 priedą), paaiškėjo, kad konkuravimo strategijos požymių taikymas apylygis. Konkuravimo strategijai būdingus požymius vidutiniškai taiko 29 proc. vadovaujamas pareigas užimančių moterų ir apie 27 proc. vadovaujamų pareigų neužimančių moterų. Taip pat nustatyta, kad bendradarbiavimo strategijai būdingus požymius dažniau renkasi vadovaujamų pareigų neužimančios moterys. Toks pasiskirstymas leidžia suformuoti prielaidą, kad nepriklausomai nuo to, ar moterys užima vadovaujamas pareigas jos darbo pokalbio metu turėtų labiau patenkinti socialinius lūkesčius, kurie pasiekiami taikant bendradarbiavimo strategiją.

Derybų strategijų taikymo pasiskirstymo analizė atskleidė, kad vadovaujamas pozicijas užimantys vyrai darbo pokalbio metu dažniau taiko konkuravimo strategijai būdingus požymius. Moterys, užimančios vadovaujamas pareigas, šiuo atveju, kur kas dažniau taiko bendradarbiavimo strategijai būdingus požymius. Šios strategijos požymių taikymas egzistuoja ir tarp moterų, kurios vadovaujamų pareigų neužima. Tuo tarpu, vyrai, kurie neužima vadovaujamų pareigų, darbo pokalbio metu taiko abi derybų strategijas apylygiai.

Analizuojant tyrime dalyvavusių respondentų taikomų darbo pokalbio derybų strategijų pasiskirstymą, atsižvelgiant į lytis, aktualu palyginti, kaip pasiskirstė derybų strategijų taikymas, priklausomai nuo pajamų. Tai aktualu, nes nagrinėtoje literatūroje teigiama, jog taikant konkuravimo strategiją pasiekiami geresni ekonominiai rezultatai. Vadinasi, vyrai ir moterys, kurie gauna didesnes pajamas, darbo pokalbio metu turėtų taikyti konkuravimo strategiją.

Nustatyta, kad konkuravimo strategiją dažniau taikė aukštesnes pajamas gaunantys tyrime dalyvavę vyrai (žr. 11 priedą). Apie 42 proc. vyrų gaunančių 1200 Eur ir didesnes pajamas darbo pokalbio metu taikė konkuravimo strategijai būdingus požymius. Tai gali būti sietina ir su tuo, kad konkuravimo strategiją dažniau taiko vadovaujamas pareigas užimantys vyrai, o šiose pareigose dirbantys vyrai gauna ir didesnes pajamas.

Analizuojant moterų darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų pasiskirstymą pagal gaunamas pajamas (žr. 12 priedą), nustatyta, kad nepriklausomai nuo gaunamų pajamų moterys dažniau taikė bendradarbiavimo strategiją darbo pokalbio metu. Daugiausiai – apie 63 proc. moterų bendradarbiavimo strategiją taikė uždirbdamos 1001 – 1200 Eur.

Derybų strategijų taikymo pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų, atsižvelgiant į gaunamas pajamas skirtumą parodė, tik vyrų atveju. Paaiškėjo, kad vyrai uždirbantys daugiau konkuravimo strategiją taiko dažniau. Moterys strategijų taikyme pagal gaunamas pajamas reikšminių išvargų nebuvo pastebėta.

Apibendrinant tyrime dalyvavusių vyrų ir moterų derybų strategijų taikymą darbo pokalbio metu, nustatyta, kad egzistuoja statistinis skirtumas tarp vyrų ir moterų taikomų derybų strategijų. Paaiškėjo, kad vyrai ir moterys bendradarbiavimo strategiją darbo pokalbio metu taikė dažniau nei

konkuravimo, tačiau pastebėta, kad konkuravimo strategijos taikymas buvo didesnis vyrų atžvilgiu. Nustatyta, kad konkuravimo strategiją dažniau taikė vyresni, vadovaujamas pareigas ir didesnes pajamas gaunantys vyrai, o jaunesni, vadovaujamų pareigų neužimantys ir žemesnes pajamas gaunantys vyrai dažniau taikė bendradarbiavimo strategijai būdingus požymius. Tarp moterų darbo pokalbio metu, nepriklausomai nuo amžiaus, užimamų vadovaujamų pareigų ar gaunamų pajamų, dominavo bendradarbiavimo strategija. Visgi, buvo pastebėta, kad tarp moterų, kurios taikė konkuravimo strategiją, nustatytas akivaizdus šios strategijos taikymo sumažėjimas tarp 36 m. amžiaus ir vyresnių moterų.

4.4. Vyrų ir moterų takoskyra darbo lūkesčių patenkinimo požiūriu

Siekiant įvertinti darbo pokalbio metu patenkintų darbo lūkesčių pasiskirstymą tarp vyrų ir moterų, taip pat naudojama *Crosstabs* komanda (išsamią analizę žr. 13 priede) (15 lentelė).

15 lentelė. Moterų ir vyrų darbo lūkesčių patenkinimas, proc. (sudaryta autorės)

	Moterys	Vyrai
Darbo užmokestis	52 proc.	57 proc.
Patogi ir jauki darbo aplinka	77 proc.	77 proc.
Savirealizacija	66 proc.	64 proc.
Karjeros perspektyvos	59 proc.	55 proc.
Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas	60 proc.	66 proc.
Lyderiavimas komandoje	51 proc.	59 proc.

Nustatyta, kad didžiausia dalis tyrime dalyvavusių moterų ir vyrų patenkinimo patogios ir jaukios darbo aplinkos lūkestį. Šį lūkestį patenkino apie 77 proc. moterų ir vyrų. Apie 66 proc. moterų patenkino savirealizacijos darbo lūkestį, o tiek pat vyrų darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimo lūkestį. Verta atkreipti dėmesį į tai, kad tiek daugiausiai vyrų, tiek daugiausiai moterų patenkino darbo lūkesčius, kurie teorinėje analizėje buvo priskiriami moterims. Paaiškėjo, kad mažiausia dalis moterų ir vyrų patenkino darbo lūkesčius, kurie analizuotų autorių, buvo priskiriami, kaip būdingi vyrams: lyderiavimas komandoje, darbo užmokestis, karjeros perspektyvos.

Gauti rezultatai atskleidė, kad teorinėje analizėje moterims priskiriami darbo lūkesčiai tyrimo metu buvo patenkinti labiau, nei vyrams priskiriami. Tai galima sieti, su teorinėje analizėje autorių išskirtomis įžvalgomis, kad moterims būdingi darbo lūkesčiai, paprastai, yra žemesni, dėl to juos lengviau patenkinti.

Analizuojant lūkesčių patenkinimą bendrai tarp vyrų ir moterų, nustatyta, kad darbo lūkesčius darbo pokalbio metu šiek tiek labiau patenkina vyrai moterys. Vidutiniškai savo darbo lūkesčius darbo pokalbio metu patenkino 63 proc. vyrų ir 61 proc. moterų. Nors skirtumas nėra didelis, tačiau galima daryti prielaidą, kad tam įtakos galėjo turėti dažniau vyrų taikoma konkuravimo strategija.

Nors dažnių lentelė parodė, kad vyrai šiek tiek labiau nei moterys patenkina darbo lūkesčius darbo pokalbio metu, tačiau siekiant patvirtinti šį skirtumą, svarbu įrodyti analizuojamų kintamųjų statistinį reikšmingumą. Pirmiausia, normalumui patikrinti naudojamas Kolmogorovo – Smirnovo (K-S) testas (16 lentelė).

16 lentelė. Darbo lūkesčių patenkinimo skalės kintamųjų pasiskirstymo pagal normalųjį skirstinį įvertinimas (sudaryta autorės)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Darbo_lūkesčių_patenkinimas
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Nustatyta, kad darbo lūkesčių patenkinimo skalę apibūdinantys kintamieji nėra pasiskirstę pagal normalųjį skirstinį, nes p mažiau už 0,05. Dėl šios priežasties, nustatant darbo lūkesčių patenkinimo reikšmingumą su lytimi naudojamas Mann – Whitney kriterijus (17 lentelė).

17 lentelė. Darbo lūkesčių patenkinimo, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, statistinio reikšmingumo nustatymas

Test Statistics ^a	
	Darbo_lūkesčių_patenkinimas
Asymp. Sig. (2-tailed)	,517
a. Grouping Variable: 11_Lytis	

Gauta *Sig (2-tailed)* reikšmė – 0,517, parodo, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo tarp vyrų ir moterų darbo lūkesčių patenkinimo. Kitaip tariant, darbo lūkesčių patenkinimas nepriklauso nuo to, kokios lyties asmuo juos siekia patenkinti.

Nors nėra nustatyta reikšmingo statistinio skirtumo tarp vyrų ir moterų bei jų darbo lūkesčių patenkinimo, tačiau naudinga palyginti, kaip darbo lūkesčių patenkinimas siejasi su kitomis demografinėmis charakteristikomis.

Remiantis tyrimo metu gautais rezultatais (žr. 14 priedą), paaiškėjo, kad patogios ir jaukios darbo aplinkos lūkestis buvo patenkintas visose vyrų amžiaus grupėse. Šį lūkestį kiekvienoje amžiaus grupėje patenkino daugiau nei 50 proc. tyrime dalyvavusių vyrų. Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimo darbo lūkestis labiausiai buvo patenkintas 31 - 45 m. amžiaus grupėje. Šį darbo lūkestį patenkino apie 96 proc. 31 - 45 m. amžiaus tyrime dalyvavusių vyrų. Taip pat tyrimo rezultatai parodė, kad vyresnio amžiaus vyrams prasčiau sekėsi patenkinti darbo užmokesčio ir karjeros perspektyvų darbo lūkesį. Žinoma, tai galima sieti su tuo, kad vyresnio amžiaus žmonėms įsidarbinti Lietuvoje yra sunkiau, o to pasėkoje ir patenkinti darbo lūkesčius darbo pokalbio metu tampa sunkiau.

Analizuojant moterų darbo lūkesčių patenkinimą tarp skirtingų amžiaus grupių (žr. 15 priedą), paaiškėjo, kad darbo užmokesčio lūkestį labiausiai patenkino 41 m. ir vyresnės moterys, kurios sudarė 83 proc. minėtoje amžiaus grupėje. Patogios ir jaukios darbo aplinkos bei savirealizacijos darbo lūkesčių patenkinimas užfiksuotas visose, išskyrus 36 – 40 m. moterų amžiaus grupėje. Net 40 proc. 36 – 40 m. amžiaus nepatenkino patogios ir jaukios darbo aplinkos bei savirealizacijos darbo lūkesčių. Verta atkreipti dėmesį ir į tai, kad karjeros perspektyvų darbo lūkestį labiausiai patenkino iki 20 m. moterys, tai sudarė net 75 proc. šios amžiaus moterų. Žinoma, galima daryti prielaidą, kad tokio amžiaus moterų įsidarbinimas finansų sektoriuje, savaime siejasi su tobulėjimu karjeros prasme. Taip pat nustatyta, kad darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimo lūkesčių nepavyko patenkinti apie 70

proc. 36 – 45 m. bei 51 m. ir vyresnėms moterims, o lyderiavimo komandoje lūkesčio nepavyko patenkinti 75 proc. vyresnėms nei 41 m. amžiaus moterims.

Palyginus vyrų ir moterų darbo lūkesčių patenkinimą pagal amžiaus grupes, nustatyta, kad skirtumai darbo užmokesčio patenkinimo atveju. Kaip jau buvo teigta, vyresniems vyrams ši lūkestį sekėsi patenkinti sunkiau, o tuo tarpu vyresnės moterys patenkino kur kas labiau nei jaunesnės. Žinoma, ši lūkestį galima sieti su tuo, kad vyresnių vyrų darbo užmokesčio lūkestis buvo kur kas didesnis nei moterų, todėl jiems ir nepavyko jo patenkinti. Be to, paaiškėjo panašus karjeros perspektyvų darbo lūkesčio patenkinimo pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų amžių grupių, paaiškėjo, kad tiek jaunesni vyrai, tiek jaunesnės moterys ši lūkestį patenkina labiau nei vyresni, o lyderiavimo komandoje lūkesčio patenkinimas taip buvo užfiksuotas tarp jaunesnių vyrų ir moterų.

Nagrinėjant vyrų užimamas vadovaujamas pozicijas ir darbo lūkesčių patenkinimą (žr. 16 priedą), nustatyta, kad apie 20 proc. daugiau vyrų, dirbančių vadovaujamosiose pozicijose, patenkina darbo užmokesčio lūkestį, nei tie, kurie vadovaujamų pozicijų neužima. Be to, vadovaujamosiose pozicijose dirbantys vyrai labiau patenkina darbo ir asmeninio gyvenimo, lyderiavimo komandoje darbo lūkesčius. Tai galima sieti ir su darbo pokalbio metu taikomomis strategijomis, kadangi paaiškėjo, kad vadovaujamas pozicijas užimantys vyrai dažniau taiko konkuravimo strategijas, su kuriomis, anot analizuotų autorių, geriau pasiekiami ekonominiai rezultatai.

Moterų atveju, orientuojantis į jų užimamas vadovaujamas pozicijas (žr. 17 priedą), paaiškėjo, kad vadovaujamas pozicijas užimančios moterys darbo pokalbio metu labiau patenkina darbo užmokesčio ir lyderiavimo komandoje darbo lūkesčius, nei šių pareigų neužimančios moterys. Darbo užmokesčio darbo lūkestį patenkina apie 83 proc. vadovaujamas pareigas užimančių moterų, o lyderiavimo komandoje darbo lūkestį patenkina apie 77 proc. vadovaujamas pareigas užimančių moterų. Kitų darbo lūkesčių: patogios ir jaukios darbo aplinka, savirealizacija, karjeros perspektyvos, darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas, patenkinimas tarp vadovaujamas pozicijas užimančių vyrų ir moterų buvo labai panašus.

Paaiškėjo, kad vadovaujamas pareigas užimantys vyrai ir moterys labiau patenkina lyderiavimo komandoje ir darbo užmokesčio lūkesčius, nei tie, kurie vadovaujamų pareigų neužima. Vyrų atveju, taip pat nustatyta, kad vadovaujamosiose pozicijose dirbantys vyrai labiau patenkina darbo ir asmeninio gyvenimo lūkestį, tuo tarpu skirtumas tarp moterų nebuvo žymus.

Analizuojant darbo lūkesčių patenkinimą pagal respondentų gaunamas pajamas (žr. 18 priedą), paaiškėjo, kad akivaizdūs skirtumai, atsižvelgiant į vyrus, nustatyti tik darbo užmokesčio ir lyderiavimo komandoje atžvilgiais. Nustatyta, kad didesnė vyrų, kurių mėnesinės pajamos 1401 Eur ir daugiau, dalis labiau patenkina darbo užmokesčio lūkestį, nei žemesnes pajamas gaunantys vyrai. Be to, paaiškėjo, kad vyrai, kurie uždirba 1001 Eur ir daugiau, labiau patenkino lyderiavimo komandoje darbo lūkestį nei mažesnes pajamas gaunantys.

Nagrinėjant moterų darbo lūkesčių patenkinimą, pagal jų gaunamas pajamas (žr. 19 priedą), paaiškėjo, kad darbo užmokesčio, savirealizacijos, patogios ir jaukios darbo aplinkos darbo lūkesčius mažiausiai patenkino moterys, kurių mėnesinės pajamos yra iki 600 Eur. Darbo ir asmeninio gyvenimo darbo lūkesčio nepavyko patenkinti apie 38 proc. moterų uždirbančių iki 600 Eur bei moterims, gaunančios 1601 Eur per mėnesį. Tai galima sieti su tuo, kad didesnes pajamas gaunantys asmenys dažnai turi dirbti papildomai, laisvadieniais. Lyderiavimo komandoje darbo lūkesčio patenkinimas tarp skirtingas gaunančių moterų buvo panašus.

Paaikškėjo, kad didžioji dalis darbo lūkesčių patenkinami panašiai tarp skirtingas pajamas gaunančių vyrų. Skirtumai nustatyti tik darbo užmokesčio ir lyderiavimo komandoje lūkesčių atvejais. Šiuo lūkesčius labiau patenkina didesnes pajamas gaunantys vyrai. Moterų atveju, paaikškėjo, kad didžiąją dalį darbo lūkesčių mažiau pavyko patenkinti moterims, kurios gauna mažas mėnesines pajamas.

Nors nebuvo nustatyta statistiškai reikšmingo skirtumo tarp darbo lūkesčių patenkinimo ir lyčių, tačiau įvertinus kitas demografines charakteristikas paaikškėjo, kad vyresniems vyrams mažiau pavyko patenkinti darbo užmokesčio lūkestį, tuo tarpu vyresnėms moterims šį lūkestį pavyko patenkinti labiau nei jaunesnėms. Be to, nustatyta, kad vadovaujamas pareigas užimantys vyrai ir moterys labiau patenkina darbo užmokesčio, lyderiavimo komandoje lūkesčius. Taip pat nustatyta, kad mažas pajams gaunančioms moterims darbo pokalbio metu sekėsi sunkiau patenkinti darbo lūkesčius. Vyrų atveju, darbo lūkesčių patenkinimo skirtumai tarp pajamų nebuvo žymūs.

4.5. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus sąsajų analizė

Atlikto tyrimo metu paaikškėjo, kad vyrai ir moterys darbo pokalbio derybų strategijas išskiria kaip vieną iš svarbiausių veiksnių, kuris gali paveikti darbo lūkesčių patenkinimą. Atlikta derybų strategijų ir darbo lūkesčių takoskyros analizė, atsižvelgiant į lytis, leido suformuoti išvalgas, kad vyrai ir moterys, priklausomai nuo demografinių charakteristikų taiko skirtingas derybų strategijas ir patenkina skirtingus darbo lūkesčius. Siekiant iširti, ar egzistuoja sąsajos tarp darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, atliekama koreliacinė analizė. Ji padeda nustatyti, kaip tarpusavyje susiję kintamieji (Pilgrimienė 2016).

Egzistuojančioms sąsajoms nustatyti naudojamas koreliacijos koeficientas, kurio reikšmės svyruoja nuo -1 iki 1. Jeigu koreliacijos koeficientas yra neigiamas, tuomet tarp analizuojamų kintamųjų egzistuoja atvirkštinis ryšys. Tai reiškia, kad jei vienas kintamasis didėja, kitas mažėja ir atvirkščiai. Jeigu koreliacijos koeficientas yra teigiamas, tuomet tarp kintamųjų egzistuoja tiesioginis ryšys, kuris reiškia, jog didėjant vienam kintamajam, taip pat didės ir kitas, o mažėjant vienam kintamajam, mažės ir kitas (Stundžienė, 2018).

Atliekant regresinę analizę svarbu išsiaiškinti ne tik koreliacijos koeficientų kryptis, bet ir stiprumus. Koreliacijos koeficientų ryšių stiprumams identifikuoti yra naudojama Balabonienės, Blekienės ir Stundžienės (2013) išskiriamos koreliacijos koeficientų ryšių stiprumų ribos (18 lentelė).

18 lentelė. Koreliacijos koeficientų reikšmių interpretavimas (sudaryta autorės, remiantis, Balabonienė, Blekiene ir Stundžiene, 2013)

Reikšmė	Stiprumas
Nuo 0,9 iki 1 (nuo -0,9 iki -1)	Labai stiprus ryšys
Nuo 0,7 iki 0,9 (nuo -0,7 iki -0,9)	Stiprus ryšys
Nuo 0,5 iki 0,7 (nuo -0,5 iki -0,7)	Vidutinis ryšys
Nuo 0,3 iki 0,5 (nuo -0,3 iki -0,5)	Silpnas ryšys
Nuo -0,3 iki 0,3	Labai silpnas ryšys

Pirmiausia, koreliacija atliekama tarp darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo bendrai tarp tyrime dalyvavusių vyrų ir moterų. Koreliacinei analizei atlikti naudojamas Spirmeno

koreliacijos koeficientas, kadangi pagal gautas Kolmogorovo – Smirnovo reikšmes normalumas kintamiesiems nebuvo nustatytas (19 lentelė).

19 lentelė. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo bendruoju atveju korelacių matrica (sudaryta autorės)

Correlations									
			Derybų_stra tegijs	Darbo užmoke stis	Pato gi ir jauki darb o aplin ka	Savirealiz acija	Karjeros perspekt yvos horizont aliai ir vertikali ai	Darbo ir asmenin io gyveni mo suderini mas	Lyderiavi mas komando je
Spearman's rho	Derybų_stra tegijs	Correlation Coefficient	1,000	-,020	,083	,032	,155*	,040	,018
		Sig. (2-tailed)	.	,750	,182	,609	,012	,518	,766
		N	263	263	263	263	263	263	263
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

Atlikus korelacią tarp kintamųjų, nustatyta reikšminė korelacija tarp derybų strategijų ir karjeros perspektyvų horizontaliai ir vertikalčiai. Tai reiškia, kad tarp šių kintamųjų egzistuoja sąsajos, tačiau įvertinus koreliacijos koeficiento ryšių stiprumą, paaiškėjo, kad egzistuojančios sąsajos yra itin silpnos.

Įvertinus sąsajas bendruoju atveju, koreliacinė analizė atliekama ir tarp vyrų bei moterų atskirai. Pirmiausia, koreliacinė analizė atliekama tarp vyrų taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių (20 lentelė).

20 lentelė. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo, atsižvelgiant į vyrus, korelacių matrica (sudaryta autorės)

Correlations									
			Derybų strategij os	Darbo užmokes tis	Patogi ir jauki darbo aplinka	Savireali zacija	Karjeros perspekt yvos horizont aliai ir vertikali ai	Darbo ir asmenin io gyveni mo suderini mas	Lyderiav imas komand oje
Spearman's rho	Derybų_ strategijos	Correlation Coefficient	1,000	-,142	,063	,052	,109	,049	-,117
		Sig. (2-tailed)	.	,139	,518	,594	,260	,610	,227
		N	109	109	109	109	109	109	109
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

Atlikus koreliaciją tarp vyrų darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo, nebuvo nustatyta reikšminių koreliacijos koeficientų, kadangi *Sig (2-tailed)* mažiau už 0,05. Tai reiškia, kad neegzistuoja sąsajos tarp vyrų darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo. Kitaip tariant, nepriklausomai nuo to, kokią derybų strategiją taikys vyrai darbo pokalbio metu, jie gali pasiekti vienodus rezultatus.

Koreliacinė analizė taip pat atliekama ir tarp moterų taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo, siekiant nustatyti egzistuojančias sąsajas (21 lentelė).

21 lentelė. Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo, atsižvelgiant į moteris, koreliacinė matrica (sudaryta autorės)

Correlations			Derybų_s strategija	Darbo užmokestis	Patogi ir jauki darbo aplinka	Savirealiz acija	Karjeros perspekty vos horizontal iai ir vertikal iai	Darbo ir asmenini o gyvenimo suderinim as	Lyderiavi mas komandoj e
Spearman's rho	Derybų_strategija	Correlation Coefficient	1,000	,074	,116	,012	,197*	,028	,129
		Sig. (2-tailed)	.	,361	,153	,887	,015	,734	,112
		N	154	154	154	154	154	154	154
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									
, **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

Gautos koreliacijos koeficientų reikšmės parodo, kad darbo pokalbio metu moterų taikomų derybų strategijų ir karjeros perspektyvų horizontaliai ir vertikalčiai gautas koreliacijos koeficientas yra statistiškai reikšmingas, kadangi *Sig (2-tailed)* mažiau už 0,05. Remiantis koreliacijos koeficiento reikšme, nustatyta, kad tarp kintamųjų egzistuoja silpnos sąsajos.

Koreliacinės analizės pagalba nustatius sąsajas tarp kintamųjų, prasminga atlikti ir regresinę analizę, kuri parodys, kokią įtaką nepriklausomi kintamieji daro priklausomiems kintamiesiems. Šiuo atveju, tiesinė regresinė analizė atliekama tik moterų atveju, kadangi sąsajos tarp vyrų taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo nebuvo nustatytos (išsamią analizę žr. 20 priede) (22 lentelė).

22 lentelė. Darbo pokalbio derybų strategijų ir karjeros perspektyvų horizontaliai ir vertikalčiai, atsižvelgiant į moteris, tiesinės regresijos apibendrintos reikšmės (sudaryta autorės)

Nepriklausomas kintamasis	Priklausomi kintamieji	F	p	β	R ²
Derybų strategijos	Karjeros perpsketyvos horizontaliai ir vertikalčiai	7,422	0,007	0,633	0,047

Atlikus tiesinę regresiją tarp darbo pokalbio metu moterų taikomų derybų strategijų ir karjeros perspektyvų horizontaliai ir vertikalčiai, paaiškėjo, kad gauta standartizuota determinacijos koeficiento (R^2) reikšmė yra labai nedidelė, todėl teigti, kad įtaka yra patikima, negalima. Visgi, analizuojant įtakos kryptį, nustatyta, kad tarp kintamųjų egzistuoja tiesioginė įtaka ($\beta=0,633$). Tai

reiškia, kad siekdamas susitarti dėl karjeros perspektyvų horizontaliai ir vertikalčiai darbo pokalbio metu moterys turėtų taikyti bendradarbiavimo strategiją.

Atlikus koreliacinę analizę tarp darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo, atsižvelgiant į lytis, vyrų atveju, sąsajos tarp kintamųjų nustatytos nebuvo. Tai reiškia, kad nepriklausomai nuo to, kokią derybų strategiją darbo pokalbio rinksis vyrai, jie gali pasiekti panašius rezultatus. Moterų atveju, buvo nustatytos labai silpnos sąsajos tarp moterų taikomų derybų strategijų ir karjeros perspektyvų horizontaliai ir vertikalčiai. Atlikus tiesinę regresinę analizę, paaiškėjo, kad tarp kintamųjų egzistuoja labai silpnas tiesioginis ryšys. Tai reiškia, kad darbo pokalbio metu taikydamos bendradarbiavimo strategiją moterys gali susitarti dėl karjeros perspektyvų horizontaliai ir vertikalčiai lūkesčio patenkinimo.

4.6. Tyrimo rezultatų apibendrinimas ir mokslinė diskusija

Atlikus darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, tyrimą, iš konceptualiaame modelyje išskirtų tyrimo konstrukto sąsajų, galima patvirtinti tik vieną sąsają tarp moterų taikomų derybų strategijų ir karjeros perspektyvų darbo lūkesčio. Paaiškėjo, kad taikydamos bendradarbiavimo strategiją moterys gali labiau patenkinti šį lūkestį, tačiau išskirtos sąsajos nėra galimybės laikyti patikima, kadangi nustatyta sąsaja yra itin silpna. Visgi pasitvirtino konceptualiaame modelyje išskirta vyrų ir moterų bruožų takoskyra. Paaiškėjo, kad vyrams labiau būdingos teorijoje įvardinti „*vyriškieji*“ bruožai, o moterims „*moteriškieji*“. Tyrimo metu paaiškėjo, kad empatijos ir tikslo siekimo bruožai būdingi tiek vyrams, tiek moterims, todėl nevertėtų jų priskirti kuriai nors lyčiai.

Darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, tyrimo rezultatai leidžia juos palyginti su teorinėje analizėje nagrinėtų autorių tyrimų išvadomis.

Pirmiausia, analizuojant mokslininkų atliktus tyrimus, buvo aiškiai išskirti vyrams ir moterims būdingi stereotipiniai asmenybės bruožai, kurie suformuoti, remiantis Eysenck'o, Didžiojo penketo ir HEXACO asmenybės modeliais. Vyrams autoriai priskyrė tokius bruožus, kaip drąsa, tvirtumas, pasitikėjimas savimi, griežtumas, rimtumas, tikslo siekimas. Moterims buvo priskiriami tokie bruožai, kaip emociingumas, nervingumas, empatija, nuolankumas, rūpestingumas, kūrybiškumas (Eysenck 1958; Eysenck, Eysenck, 1964, Barrick, Mount, 1991; Feingold, 1994; Ashton, Lee, 2004; Ashton, Lee, Golderg, 2004; Schmitt ir kt., 2008; Weisberg ir kt., 2011; Muscanell, Guadagno, 2012; Babarovič, Šverko, 2013). Autoriai nurodė, kad individualiais atvejais šie bruožai gali skirtis, tačiau bendruoju atveju, būtent šie bruožai buvo išskirti, kaip būdingi vyrams ir moterims. Nors mokslininkai aiškiai išskyrė vyrams ir moterims būdingus stereotipinius bruožus, tačiau atlikus tyrimą su Lietuvos finansų sektoriaus darbuotojais, paaiškėjo, kad tokie bruožai, kaip tikslo siekimas ir empatija būdingi tiek vyrams, tiek moterims. Be to, paaiškėjo, kad nervingumas, nuolankumas, kurie teorijoje buvo priskiriami, kaip moterims būdingi bruožai, tyrime dalyvavusioms Lietuvos finansų sektoriuje dirbančioms moterims nebuvo būdingi.

Nagrinėti autoriai nustatė, kad siekdami patenkinti savo lūkesčius darbo pokalbio metu vyrai ir moterys turi derėtis. Jie patvirtino, kad derybų rezultatai priklauso nuo pasirinktos derybų strategijos (Kulik, Olekalns, 2011; Thompson ir kt., 2010). Visgi, atlikus išsamią mokslinių tyrimų analizę paaiškėjo, kad autoriai skirtingai klasifikuoja derybų strategijas. Vieni išskiria 5 derybų strategijas: konkuravimo, prisitaikymo, kompromisų, vengimo, bendradarbiavimo, kiti išskiria 4: konkuravimo, pasiduodančioji, problemų sprendimo, vengimo, dar kiti derybų strategijas apjungia ir išskiria 2:

konkuravimo ir bendradarbiavimo (Marks, Harold, 2009; Rubin ir kt., 1994; Breet, Thompson, 2016; Canary, 2003; Froussiani ir kt., 2021). Kadangi konkuravimo ir bendradarbiavimo derybų strategijos išskirtos, kaip pačios kontrastingiausios, todėl atliekant tyrimą buvo orientuojamasi tik į šias 2 strategijas.

Tyrime tirtų darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų taikymas, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, palyginamas su analizuotų autorių tyrimų metu gautais rezultatais. Autoriai išskiria, jog taikant konkuravimo strategiją geriausiai pasiekiami ekonominiai rezultatai, tokie, kaip: darbo užmokestis, karjeros perspektyvos, lyderiavimas komandoje, o bendradarbiavimo – socialiniai: patogi darbo aplinka, geri santykiai su kolegomis, darbo ir asmeninio gyvenimo balansas (Thompson, Wang, Guania, 2010). Jie nurodo, kad konkuravimo strategiją dažniau taiko vyrai dėl savo polinkio į konkurenciją, tikslo siekimą, argumentuotos nuomonės išsakymą, įtikinėjimą (Ganesan, 1993; Perdue, Summers, 1991; Kaman, Hartel, 1994; Craus, 2013; Westbrook ir kt., 2011; Xiu ir kt., 2015; Eriksson, Sandberg, 2012). Autoriai pažymi, kad moterys, apskritai, nėra linkusios derėtis, tačiau kai to išvengti nėra įmanoma, tuomet jos dėl ne tik savo, bet ir kitų asmenų interesų paisymo dažniausiai taiko bendradarbiavimo strategiją. Taikydamos šią strategiją moterys ieško kompromisų, siekia patenkinti ne tik savo, bet ir oponento lūkesčius, ieško problemų sprendimo būdų (Kulik, Olekalns, 2011; Babladelis, Deaux, Helmerich, Spence, 1983; Marks, Harold, 2009; Ficher, Bajaj, 2017, Xiu ir kt., 2015; Kang ir kt., 2015).

Tyrimo metu gauti rezultatai iš dalies sutampa su analizuotų autorių išvadomis. Paaiškėjo, kad bendradarbiavimo strategija, kuri autorių buvo priskiriama, kaip būdinga moterims, tarp tyrime dalyvavusių moterų taip pat buvo dažniausiai taikoma. Pastebėtas skirtumas tarp vyrų derybų strategijų taikymo pasiskirstymo darbo pokalbio metu. Paaiškėjo, kad autoriai konkuravimo strategiją priskiria vyrams, tačiau tyrimo metu didesnė dalis vyrų visgi taikė bendradarbiavimo strategiją. Žinoma, nagrinėjant konkuravimo strategijos pasiskirstymą tarp lyčių, buvo patvirtintos autorių įžvalgos, kad konkuravimo strategija dažniau yra taikoma vyrų. Be to, pastebėti skirtingi derybų strategijų taikymai, priklausomai nuo kitų demografinių charakteristikų. Deja, palyginti jų su teoriniais rezultatais galimybės nėra, nes analizuotose publikacijose tyrimai buvo orientuoti tik į lytis.

Analizuojant atliktus tyrimus, susijusius su vyrų ir moterų suformuotais darbo lūkesčiais, paaiškėjo, kad vyrų suformuoti darbo lūkesčiai susiję tik su darbu: aukštas darbo užmokestis, karjeros perspektyvos, konservatyvi darbo aplinka, tapimas lyderiu (Walker ir kt., 1982; Schweitzer ir kt., 2014; Lips, Lawson, 2009). Tuo tarpu, moterų darbo lūkesčiai ne tik tiesiogiai susiję su darbu, bet ir su asmeninių lūkesčių patenkinimu: aukštas darbo užmokestis, savirealizacija, darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas, patogi ir jauki darbo aplinka (Hewlett, Marshall, 2014; Damaske, 2011; Lips, Lawson, 2009; Schweitzer ir kt., 2014; Chullen ir kt., 2015). Nors autoriai darbo užmokestį išskiria kaip bendrą vyrams ir moterims būdingą darbo lūkestį, ir didžiausią dėmesį tyrimuose skiria būtent šio lūkesčio patenkinimui, tačiau atliktas tyrimas parodė, kad šį lūkestį vyrams ir moterims darbo pokalbio metu patenkinti sekėsi sunkiausiai. Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad tiek vyrams, tiek moterims darbo pokalbio metu geriausiai sekėsi patenkinti patogios ir jaukios darbo aplinkos, savirealizacijos, darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimo lūkesčius, kuriuos ankstesni autoriai priskyrė, kaip būdingus moterims. Žinoma, verta atkreipti dėmesį, kad autorių išskirti vyrų darbo lūkesčiai yra sunkiau patenkinami nei moterų, dėl to tyrime dalyvavę respondentai lengviau ir patenkino darbo lūkesčius, kuriuos moterims priskyrė ankstesni autoriai. Visgi, bendri darbo lūkesčių patenkinimo rezultatai parodė, kad vyrai šiek tiek labiau patenkino darbo lūkesčius nei moterys. Šias įžvalgas buvo patvirtinę ir autoriai, kurių mokslinės publikacijos buvo nagrinėtos.

Galiausiai, siekiant iširti sąsajas tarp vyrų ir moterų darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo buvo atlikta koreliacinė analizė. Koreliacinė analizė parodė tik egzistuojančias silpnas sąsajas tarp moterų taikomų derybų strategijų ir karjeros perspektyvų horizontaliai ir vertikalčiai. Siekiant nustatyti įtaką, papildomai atlikta tiesinės regresijos analizė, kuri atskleidė, kad darbo pokalbio metu taikydamos bendradarbiavimo strategiją moterys gali patenkinti karjeros perspektyvų horizontaliai ir vertikalčiai darbo lūkestį. Tai iš esmės nesutampa su autorių įžvalgomis, kadangi jų teigimu darbo pokalbio metu taikomos derybų strategijos yra vienas svarbiausių veiksnių, galinčių paveikti darbo lūkesčių patenkinimo rezultatus.

Tyrimo apribojimai ir tolimesnės tyrimo kryptys.

Atlikto darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, empirinio tyrimo rezultatai nepatvirtino didžios dalies konceptualiam modelyje pavaizduotų sąsajų tarp tyrimo konstrukty. Taip pat ne visi gauti rezultatai sutapo su ankstesnių autorių atliktų tyrimų rezultatais. Dėl nepasitvirtinusių sąsajų ir rezultatų išsiskyrimo, galima teigti, kad atliktas tyrimas turėjo apribojimų.

Tyrimo metu vienas iš apribojimų buvo vyrų ir moterų bruožų nustatymui pasirinktas klausimo pateikimo būdas. Tyrimo metu vyrai ir moterys galėjo rinktis tik iš riboto bruožų sąrašo, kuris suformuotas, remiantis Eyesenck'o, Didžiojo penketo ir HEXACO asmenybės modeliuose išskiriamais bruožais. Tai lėmė, kad ne visi tiriamiesiems būdingi bruožai, buvo pateikiami klausime. Dėl šios priežasties, ateities tyrimuose vertėtų įtraukti papildomų bruožų, leisti respondentams patiems nurodyti savo bruožus. Taip pat tyrimuose vertėtų nagrinėti, takoskyrą, ne tik bruožų, bet ir charakterio tipo atveju. Išskiriami charakterių tipai yra itin kontrastingi, todėl būtų naudinga įvertinti tarp lyčių, taikomų derybų strategijų bei lūkesčių patenkinimo.

Bene svarbiausias tyrimo metu atsiradęs apribojimas, buvo derybų strategijos identifikavimas. Atliekant tyrimą buvo orientuojamasi į 2 kontrastingiausias strategijas – bendradarbiavimo ir konkuravimo. Strategijas apibūdinantys teiginiai suformuoti, remiantis teorijoje nagrinėtų autorių išskirtais strategijoms būdingais aspektais (Ganesan. 1993; Perdue, Summers, 1991; Kaman, Hartel, 1994; Craus, 2013; Westbrook ir kt., 2011; Xiu ir kt., 2015; Eriksson, Sandberg, 2012 Kulik, Olekalns, 2011; Babladelis ir kt., 1983; Marks, Harold, 2009; Ficher, Bajaj, 2017; Kang ir kt., 2015). Nors gauti rezultatai atskleidė, kad tiek vyrams, tiek moterims dažniausiai yra būdinga bendradarbiavimo strategija, tačiau ateityje atliekant tyrimus vertėtų atkreipti dėmesį ir į kitas išskiriamas derybų strategijas – vengimo, prisitaikančiąją, kompromisų, kadangi literatūroje buvo įvardijama, jog moterims be bendradarbiavimo strategijos būdinga ir vengimo. Be to, įtraukiant daugiau strategijų į tyrimą reikėtų pasirinkti ir kitą derybų strategijų identifikavimo tyrimo būdą. Įtraukiant daugiau strategijų būtų galimybė gauti išsamesnius ir platesnės analizės reikalaujančius tyrimų rezultatus.

Nors tyrimo metu buvo aiškiai identifikuoti vyrų ir moterų patenkinti darbo lūkesčiai, tačiau nebuvo nustatyta reikšminio skirtumo tarp lyčių. Dėl šios priežasties, vertėtų pakartotinai atlikti tyrimą su kitomis charakteristikomis ar kitame sektoriuje. Be to, vertėtų atlikti tyrimą tarp pirminių darbo lūkesčių, kuriuos buvo siekiama patenkinti prieš darbo pokalbį ir darbo lūkesčių patenkinimo po darbo pokalbio, įtraukiant veiksnis, kurie galėtų paveikti šių lūkesčių patenkinimą.

Analizuota mokslinė literatūra atskleidė tyrimų trūkumą nagrinėjant darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajas, atsižvelgiant į lytis. Dėl tyrimų stokos, nėra išskirtas tyrimo

metodas, kuris būtų tinkamiausias ir efektyviausias nagrinėjant išskirtų sričių sąsajas. Šio tyrimo atlikimui buvo pasirinktas taikyti koreliacinė analizė ir tiesinės regresijos modelis, kuris atliktas su derybų strategijos ir darbo lūkesčių patenkinimo skalėmis. Gauti rezultatai parodė, kad egzistuoja silpnos sąsajos tik tarp moterų taikomos derybų strategijos ir karjeros perspektyvų horizontaliai ir vertikalčiai darbo lūkesčio patenkinimo. Remiantis tuo, paaiškėjo, kad kuo moterys dažniau taiko bendradarbiavimo strategiją, tuo jos nežymiai labiau patenkina minėtą lūkestį. Visgi, paaiškėjo, kad neegzistuoja sąsajos tarp vyrų taikomų derybų strategijos ir darbo lūkesčių patenkinimo. Dėl šios priežasties, ateities tyrimuose vertėtų įtraukti kitus veiksnius, kurie taip pat galėtų paveikti darbo lūkesčių patenkinimą.

Atliekant tyrimą buvo nagrinėtas tik finansų sektorius. Šis sektorius pasirinktas todėl, kad jame Lietuvoje egzistuoja didžiausi vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai. Būtent darbo užmokestis teorijoje išskiriamas kaip vienintelis bendras vyrų ir moterų darbo lūkestis. Tyrime dalyvavo didžiausių Lietuvos finansų sektoriaus organizacijų darbuotojai. Ateityje, vertėtų atkreipti dėmesį ir į kitus sektorius, pavyzdžiui, išnagrinėti, kaip skiriasi darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajos, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, sektoriuose, kuriuose darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų mažiausiai arba sektoriuose, kuriuose stereotipiškai daugiau dirba vyrų ar moterų.

Atlikto darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajų, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, tyrimo metu didžiausias dėmesys buvo skiriamas į lytis, plačiau neanalizuojant kitų charakteristikų, kaip konteksto, ir taip apribojant tyrimą. Ateityje atliekant kitus tyrimus vertėtų atkreipti dėmesį ir į kitas tiriamųjų charakteristikas – amžių, išsilavinimą, funkcinio padalinį, kuriame ketinama dirbti.

Išvados

Teoriškai pagrindus ir empiriškai ištyrus darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajas, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, suformuojamos išvados:

1. Atlikus mokslinių publikacijų analizę paaiškėjo, kad naudojami asmenybės bruožus nagrinėjantys modeliai yra Eysenck'o, Didžiojo penketo ir HEXACO asmenybės modeliai. Remiantis šiais modeliais, išskirti vyrams ir moterims būdingi stereotipiniai bruožai, atskleidžiantys lyčių takoskyrą. Paaiškėjo, kad vyrams būdingi tokie stereotipiniai bruožai, kaip tvirtumas, drąsa, pasitikėjimas savimi, griežtumas, rimtumas, tikslo siekimas. Mokslinių publikacijų analizė atskleidė, kad moterims būdingi tokie stereotipiniai bruožai, kaip emocingumas, nervingumas, empatija, nuolankumas, rūpestingumas ir kūrybiškumas.
2. Teorinės analizės metu paaiškėjo, kad vyrai ir moterys suformuoja skirtingus darbo lūkesčius, kuriuos siekia patenkinti. Autoriai, kaip svarbiausius vyrų darbo lūkesčius išskiria konservatyvią darbo aplinką, tapimą lyderiu, karjeros perspektyvas. Moterims priskiriami tokia darbo lūkesčiai, kaip savirealizacija, palaikanti darbo aplinka, darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas. Be minėtų darbo lūkesčių, vyrams ir moterims būdingas ir vienas bendra darbo lūkestis – aukštas darbo užmokestis. Visgi, teorinėje dalyje nagrinėti tyrimai atskleidė, jog nepaisant to, kad darbo užmokestis svarbus abiem lytis, tačiau, paprastai, vyrai norimą darbo užmokestį supranta, kaip didesnę lyginant su moterimis.
3. Analizuotos mokslinės publikacijos atskleidė, kad tarp autorių skiriasi derybų strategijų klasifikavimas. Vieni autoriai išskiria 5 derybų strategijas, kiti 4, o dar kiti 2. Šiame tyrime buvo pasirinkta nagrinėti 2 derybų strategijas – konkuravimo ir bendradarbiavimo, dėl to, jog jos yra pačios kontrastingiausios. Nustatyta, kad konkuravimo strategiją dažniau taiko į konkurenciją linkę asmenys, kurie mėgsta įtikinėti, argumentuotai reikšti savo nuomonę, taikyti manipuliacijos bei patenkinti finansinius lūkesčius. Paaiškėjo, kad šią strategiją labiau taikyti linkę vyrai. Bendradarbiavimo strategiją derybininkas taiko tuomet, kai siekia patenkinti visų šalių interesus, taikant šią strategiją keičiamasi informacija, ieškoma bendrų sprendimų būdų. Paaiškėjo, kad bendradarbiavimo strategija būdinga moterims, tačiau dėl jos taikymo ir siekio rasti kompromisus, dažnai lieka nepatenkinti moterų darbo lūkesčiai.
4. Atlikus teorinės dalies analizę buvo suformuotas conceptualusis modelis, tarp svarbiausių tyrimo konstrukty: lyties, darbo lūkesčių ir derybų strategijų. Modelyje pavaizduotos esminės sąsajos tarp šių konstrukty, kurias buvo siekiama patvirtinti atlikto tyrimo metu.
5. Siekiant iširti darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajas, atsižvelgiant į lyčių skirtumus, buvo atliktas kiekybinis tyrimas Lietuvos finansų sektoriuje. Iš viso tyrime dalyvavo 416 finansų sektoriaus darbuotojų Paaiškėjo, kad didžioji dalis respondentų įgiję aukštąjį išsilavinimą ir yra iki 30 m. amžiaus. Siekiant iširti nagrinėtų konstrukty sąsajas darbo pokalbio metu iš detalesnės tyrimo analizės buvo pašalinti asmenys, kurie finansų sektoriaus įmonėse dirba ilgiau nei 2 m. Ištyrus vyrų ir moterų bruožų takoskyrą, paaiškėjo, kad tiek vyrams, tiek moterims būdingi empatijos ir tikslo siekimo bendri bruožai. Kadangi vyrų ir moterų bruožai iš dalies sutampa, todėl tai lemia ir taikomų derybų strategijų panašumą. Paaiškėjo, kad tiek vyrai, tiek moterys darbo pokalbio metu labiau taikė bendradarbiavimo strategiją. Konkuravimo strategija buvo taikoma rečiau, tačiau labiau ją taikė vyrai, lyginant su moterimis. Paaiškėjo, kad vadovaujamas pareigas ir didesnes pajamas gaunamas vyrai taikė šią strategiją, o moterų atveju reikšminis skirtumas buvo pastebėtas tik 36 m. ir vyresnių moterų tarpe, kurios konkuravimo strategijos praktiškai netaikė. Analizuotų strategijų taikymas susietas

su darbo lūkesčių patenkinimu. Paaiškėjo, kad vyrai labiau patenkino darbo lūkesčius nei moterys. Buvo suformuota prielaida, kad tam įtakos galėjo turėti vyrų labiau taikoma konkuravimo strategija. Apskritai, buvo nustatyta, kad vyrai ir moterys labiau patenkino darbo lūkesčius, kurie teoriškai priskiriami moterims, ir kuriuos patenkinti yra lengviau. Siekiant iširti darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajas tarp vyrų ir moterų, buvo atlikta koreliacinė analizė ir sukurtas tiesinės regresijos modelis, kurie atskleidė, kad tarp vyrų taikomų derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajos neegzistuoja. Moterų atveju, nustatytos silpnos sąsajos tarp moterų taikomos derybų strategijos darbo pokalbio metu ir karjeros perspektyvų horizontaliai ir vertikalčiai darbo lūkesčio patenkinimo. Nustatyta, kad kuo moterys darbo pokalbio metu labiau taiko bendradarbiavimo strategijai būdingus požymius, tuo jos nežymiai labiau patenkina karjeros perspektyvų horizontaliai ir vertikalčiai darbo lūkestį.

Kaip turėtų elgtis darbo pokalbyje dalyvaujantys vyrai ir moterys, siekdami patenkinti darbo lūkesčius? Vyrų atveju, nepriklausomai nuo to, kokią derybų strategiją jie pasirinks, jų patenkinti lūkesčiai gali sutapti, kadangi tyrimo metu nebuvo nustatyta sąsajų tarp vyrų darbo pokalbio metu taikomų derybų strategijų ir jų darbo lūkesčių patenkinimo. Moterų atveju, situacija yra panaši, nepriklausomai, kurią – konkuravimo ar bendradarbiavimo strategiją moterys pasirinks jų darbo lūkesčiai gali būti patenkinti vienodai. Visgi, jeigu moterys sieks patenkinti karjeros perspektyvų darbo lūkestį, tokiu atveju, rekomenduotina joms darbo pokalbio metu taikyti bendradarbiavimo strategiją, kadangi tyrimo metu buvo nustatytos sąsajos tarp šio darbo lūkesčio ir minėtos derybų strategijos.

Darbo pokalbyje dalyvaujantys asmenys turėtų atkreipti dėmesį ir į darbo lūkesčius, kuriuos jie siekia patenkinti. Jeigu darbo pokalbio metu vyrai ir moterys sieks patenkinti socialinius darbo lūkesčius, tokius kaip: patogi ir jauki darbo aplinka, savirealizacija, darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas, tikėtina, kad juos darbo pokalbio metu pavyks patenkinti, tačiau ekonominius lūkesčius: darbo užmokestis, karjeros perspektyvos, lyderiavimas komandoje, gali būti sunkiau patenkinti. Tai atskleidė ir atliktas tyrimas, kuris parodė, kad susitarti dėl norimo darbo užmokesčio, karjeros perspektyvų ir lyderiavimo komandoje vyrams ir moterims buvo sunkiau.

Atkreipiant dėmesį į asmenybės bruožus, tikėtina, kad darbo lūkesčius darbo pokalbio metu labiau patenkins tie asmenys, kurie darbo pokalbio labiau pasitikės savimi, tvirtai sieks savo tikslų, bus drąsūs ir rimti. Priešingai tikėtina, kad sunkiau darbo lūkesčius darbo pokalbio metu patenkins asmenys, kurie yra emocingi, kūrybiški ir rūpestingi.

Literatūros sąrašas

1. Arceo-Gómez, E. O., Campos-Vázquez, R. M., Salas, R. Y. B., ir López-Araiza, S. (2020). Gender Stereotypes in Job Advertisements: What Do They Imply for the Gender Salary Gap? [žiūrėta 2021-04-25]. Prieiga per internetą: http://conference.iza.org/conference_files/DATA_2020/campos%20vazquez_r4830.pdf
2. Ashton, M. C. ir Lee, K. (2008). The HEXACO Model of Personality Structure and the Importance of the H Factor. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1952–1962. doi:10.1111/j.1751-9004.2008.00134.x
3. Ashton, M. C., Lee, K. ir Goldberg, L. R. (2004). A Hierarchical Analysis of 1,710 English Personality-Descriptive Adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(5), 707–721. doi:10.1037/0022-3514.87.5.707
4. Auspurg, K., Hinz, T. ir Sauer, C. (2017). Why Should Women Get Less? Evidence on the Gender Pay Gap from Multifactorial Survey Experiments. *American Sociological Review*, 82(1), 179–210. doi:10.1177/0003122416683393
5. Babarovič, T. ir Šverko, I. (2013). THE HEXACO PERSONALITY DOMAINS IN THE CROATIAN SAMPLE. *Drustvena Istrazivanja*, 22(3), 397–411. doi:10.5559/di.22.3.01
6. Babcock, L. ir Laschevar, S. (2003). *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*. Princeton University Press
7. Babladelis, G., Deaux, K., Helmreich, R. L. ir Spence, J. T. (1983). Sex-Related Attitudes and Personal Characteristics in the United States. *International Journal of Psychology*, 18(1-4), 111–123. doi:10.1080/00207598308247465
8. Balabonienė, I., Bliėkienė, R. ir Stundėienė, A. (2013). Ekonometrija. Praktinis regresijos ir laiko eilučių modelių taikymas. doi:10.5755/e01.9786090210185
9. Barrick, M. R. ir Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26. doi:10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
10. Bartol, K. M. (1976). Relationship of sex and professional training area to job orientation. *Journal of Applied Psychology*, 61(3), 368–370. doi:10.1037/0021-9010.61.3.368
11. Bates, T., Thomas, C.S. ir Timming, A.R. (2021). Employment discrimination against gender diverse individuals in Western Australia. *Equality, Diversity and Inclusion*, 40(3), 273-289. doi: 10.1108/EDI-04-2020-0073
12. Bazerman, M. H., Curhan, J. R., Moore, D. A. ir Valley, K. L. (2000). Negotiation. *Annual Review of Psychology*, 51(1), 279–314. doi:10.1146/annurev.psych.51.1
13. Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 33–58. doi:10.1086/298075
14. Bekeėienė, S. (2015). Duomenų analizės SPSS pagrindai [žiūrėta 2022-03-31]. Prieiga per internetą: <https://www.spssanalyze.lt/wp-content/uploads/2019/01/knyga-duomenu-analizes-spss-pagrindai-internetui.pdf>
15. Berlin, J. W. (2008). The Fundamentals of Negotiation. *Canadian Association of Radiologists Journal*, 59(1), 13 [žiūrėta 2021-05-06]. Prieiga per internetą: <https://www.proquest.com/openview/d4af9c73d67bcbb288aedfd9f62b7b79/1?pq-origsite=gscholar&cbl=34862>
16. Bileviėienė, T. ir Jonušauskas, S. (2011). Statistinių metodų taikymas rinkos tyrimuose. Prieiga per internetą: [žiūrėta 2021-12-28]. Prieiga per internetą:

- <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/16758/9789955192770.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Blau, F. D., Ferber, M. A. ir Winkler, A. E. (2006). *The Economics of Women, Men and Work*, (Fifth Edition). Pearson Prentice Hall: NJ.
 18. Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender Discrimination at Work. *Gender & Society*, 25(6), 764–786. doi:10.1177/0891243211424741
 19. Bowles, H. R. (2013). Psychological perspectives on gender in negotiation. *The Sage handbook of gender and psychology*, 465-483. doi:10.4135/9781446269930.n28
 20. Brett, J. Ir Thompson, L. (2016). *Negotiation. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 68–79. doi:10.1016/j.obhdp.2016.06.003
 21. Brett, J. M. (2000). Culture and Negotiation. *International Journal of Psychology*, 35(2), 97–104. doi:10.1080/002075900399385
 22. Bronson, M. A. ir Thoursie, P. S. (2017). The Lifecycle Wage Growth of Men and Women: Explaining Gender Differences in Wage Trajectories [žiūrėta 2021-04-01]. Prieiga per internetą: https://economicdynamics.org/meetpapers/2018/paper_923.pdf
 23. Broisy, J., Bangerter, A. ir Mayor, E. (2016). Disfluent Responses to Job Interview Questions and What They Entail. *Discourse Processes*, 53(5-6), 371–391. doi:10.1080/0163853x.2016.1150769
 24. Buttoud, G. ir Yunusova, I. (2002). Negotiation concepts, methods and procedures for IMP formulation [žiūrėta 2021-05-25]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/profile/Gerard-Buttoud/publication/228433795_Negotiation_concepts_methods_and_procedures_for_IMP_formulation/links/54eca00a0cf28f3e65346116/Negotiation-concepts-methods-and-procedures-for-IMP-formulation.pdf
 25. Canary, D.J. (2003). Managing interpersonal conflict: a model of events related to strategic choices, in Greene, J.O. and Burleson, B.R. (Eds). *Handbook of Communication and Social Interaction Skills*, Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ, 515-550. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
 26. Cardwell, M. (1996). *Dictionary of Psychology*. Chicago IL: Fitzroy Dearborn.
 27. Channar, Z. A., Abbassi, Z. ir Ujan, I. A. (2011). Gender discrimination in workforce and its impact on the employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 5(1), 177-191 [žiūrėta 2021-10-10]. Prieiga per internetą: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188023/1/pjcss053.pdf>
 28. Chapple, K. (2001). Time to work: Job search strategies and commute time for women on welfare in San Francisco. *Journal of Urban Affairs*, 23, 155-174. doi: 0.1111/0735-2166.00081
 29. Chullen, C. L., Adeyemi-Bello, T. ir Xi, X.-Y. (2015). Job expectations of Chinese college students: re-examining gender differences. *Equality, Diversity and Inclusion*, 34(8), 742-763. doi:10.1108/EDI-07-2015-0051
 30. Cohen L. L. ir Swim, J. K. (1995). The Differential Impact of Gender Ratios on Women and Men: Tokenism, Self-Confidence, and Expectations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(9), 876–884. doi:10.1177/0146167295219001
 31. Cohen, L, Manion, L ir Morrison, L. (2000). *Research Methods in Education*. London – New York
 32. Cone, E. B., Westerman, M. E., Nguyen, D.-D., Stern, K. L., DesLoges, J. ir Koo, K. (2020). Gender-Based Differences in Career Plans, Salary Expectations, and Business Preparedness Among Urology Residents. *Urology*. doi:10.1016/j.urology.2020.04.123

33. Craver, C. B. (2013). The impact of gender on negotiation performance [žiūrėta 2021-11-10]. Prieiga per internetą: https://scholarship.law.gwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1534&context=faculty_publications
34. Crump, L. (2011). Negotiation Process and Negotiation Context. *International Negotiation*, 16(2), 197–227. doi:10.1163/138234011x573011
35. Čekanavičius, V. ir Murauskas, G. (2011). *Statistika ir jos taikymas III*. – Vilnius. TEV.
36. D’Agostino, M., Levine, H. ir Sabharwal, M. (2019). Gender in negotiation: Preparing public administrators for the 21st century workplace. *Journal of Public Affairs Education*, 26(1), 96–116. doi:10.1080/15236803.2019.1579594
37. Damaske, S. (2011). A „Major Career Woman”? *Gender & Society*, 25(4), 409–430. doi:10.1177/0891243211412050
38. Deutsch, M. ir Krauss, R. M. (1962). Studies of interpersonal bargaining. *Journal of Conflict Resolution*, 6(1), 52–76. doi:10.1177/002200276200600107
39. Doorley, K. (2018). Taxation, Work and Gender Equality in Ireland [žiūrėta 2021-10-02]. Prieiga per internetą: <https://www.esri.ie/system/files/media/file-uploads/2018-06/OPEA162.pdf>
40. Eysenck, H. J. (1958). A short questionnaire for the measurement of two dimensions of personality. *Journal of Applied Psychology*, 42(1), 14–17. doi:10.1037/h0041738
41. Eysenck, H. J. ir Eysenck, S. B. G. (1964). Manual of the Eysenck personality inventory. *Hodder and Stoughton* [žiūrėta 2021-05-16]. Prieiga per internetą: https://genepi.qimr.edu.au/contents/p/staff/1964_Eysenck_Manual.pdf
42. Eysenck, H. J., Eysenck, S. B. G. ir Barrett, P. (1995). Personality Differences According to Gender. *Psychological Reports*, 76(3), 711–716. doi:10.2466/pr0.1995.76.3.711
43. Ellemers, N. (2018). Gender Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69(1), 275–298. doi:10.1146/annurev-psych-122216-011719
44. Eriksson, K. H. ir Sandberg, A. (2012). Gender Differences in Initiation of Negotiation: Does the Gender of the Negotiation Counterpart Matter? *Negotiation Journal*, 28(4), 407–428. doi:10.1111/j.1571-9979.2012.00349.x
45. Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 116(3), 429–456. doi:10.1037/0033-2909.116.3.429
46. Fernandes, A., Huber, M. ir Vaccaro, G. (2021). Gender differences in wage expectations. *Plos one*, 16(6). doi: 10.1371/journal.pone.0250892
47. Ferris, G. R., Berkson, H. M. ir Harris, M. M. (2002). The recruitment interview process. *Human Resource Management Review*, 12(3), 359–375. doi:10.1016/s1053-4822(02)00065-7
48. Filzmoser, M. ir Vetschera, R. (2008). A classification of bargaining steps and their impact on negotiation outcomes. *Group Decision and Negotiation*, 17(5), 421–443. doi:10.1007/s10726-008-9106-1
49. Fischer, L. H. ir Bajaj, A. K. (2017). Learning How to Ask. *Plastic and Reconstructive Surgery*, 139(3), 753–758. doi:10.1097/prs.0000000000003063
50. Foley, M. ir Williamson, S. (2018). Does anonymising job applications reduce gender bias? Understanding managers’ perspectives. *Gender in Management*, 33(8), 623–635. doi:10.1108/GM-03-2018-0037

51. Fousiani, K., Steinel, W. Ir Minnigh, P.A. (2021). Effects of power on negotiations: a comparison of collaborative versus competitive approach. *International Journal of Conflict Management*, 32(2), 223-249. doi:10.1108/IJCMA-05-2020-0081
52. Gaižauskaitė, I. ir Mikėnė, S. (2014). Socialinių tyrimų metodai: apklausa [žiūrėta 2021-12-20]. Prieiga per internetą: <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/16910/9789955196426.pdf?sequence=1>
53. Gaižauskaitė, I. ir Valavičienė, N. (2016). Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu [žiūrėta 2021-12-20]. Prieiga per internetą: <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/16724/9789955302056.pdf?sequence=1>
54. Ganesan, S. (1993). Negotiation Strategies and the Nature of Channel Relationships. *Journal of Marketing Research*, 30(2), 183–203. doi:10.1177/002224379303000205
55. Gick, M. L. (1986). Problem-Solving Strategies. *Educational Psychologist*, 21(1-2), 99–120. doi:10.1080/00461520.1986.9653026
56. Greenhalgh, L. ir Gilkey, R.W. (1993). The Effect of Relationship Orientation on Negotiators' Cognitions and Tactics. *Group Decision and Negotiation*, 2(2), 167-183 [žiūrėta 2021-06-09]. Prieiga per internetą: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/BF01884770.pdf>
57. Grünbacher, P. ir Seyff, N. (2005). Engineering and Managing Software Requirements. *Springer*, 143-162 [žiūrėta 2021-05-26]. Prieiga per internetą: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F3-540-28244-0.pdf>
58. Hair, J. F. Jr., Babin, B., Money, A. H., ir Samouel, P. (2003). Essential of business research methods. John Wiley & Sons: United States of America
59. Han, S.W. (2017). From Achievement to Non-Test Outcomes in PISA: National Trends in STEM Career Expectations. The Impact of the OECD on Education Worldwide, *International Perspectives on Education and Society*, 31, 17-60. doi:10.1108/S1479-367920160000031002
60. He, J. C., Kang, S. K., Tse, K. ir Toh, S. M. (2019). Stereotypes at work: Occupational stereotypes predict race and gender segregation in the workforce. *Journal of Vocational Behavior*, 115. doi:10.1016/j.jvb.2019.103318
61. Heilman, M. E. ir Caleo, S. (2018). Combatting gender discrimination: A lack of fit framework. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(5), 725–744. doi:10.1177/1368430218761587
62. Heilman, M. E. ir Parks-Stamm, E. J. (2007). Gender Stereotypes in the Workplace: Obstacles to Women's Career Progress. *Advances in Group Processes*, 24, 47–77. doi:10.1016/s0882-6145(07)24003-2
63. Hess, K. P. (2013). Investigation of nonverbal discrimination against women in simulated initial job interviews. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(3), 544–555. doi:10.1111/j.1559-1816.2013.01034.x
64. Hewlett, S. A. ir Marshall, M. (2014). Women want five things. Center for Talent Innovation [žiūrėta 2021-05-20]. Prieiga per internetą: https://www.wearethecity.com/wp-content/uploads/2015/03/WomenWant-FiveThings_ExecSumm-CTI.pdf
65. Hillmert, S. (2015). Gender Segregation in Occupational Expectations and in the Labour Market: International Variation and the Role of Education and Training Systems. *Comparative Social Research*, 123–148. doi:10.1108/s0195-631020150000031005
66. Huang, Q. Ir Gamble, J. (2015). Social expectations, gender and job satisfaction: Front-line employees in China's retail sector. *Human Resource Management Journal*, 25(3), 331–347. doi:10.1111/1748-8583.12066

67. Jacquet, S. E. ir Hermon, S. R. (2017). Job Expectations and Career Goals of Title IV-E Child Welfare Social Workers with Varying Levels of Work Experience: How Do They Differ? *Journal of Public Child Welfare*, 12(1), 42–59. doi:10.1080/15548732.2017.1311289
68. Juodvalkis, J. L., Grefe, B. A., Hogue, M., Svyantek, D. J. ir DeLamarter, W. (2003). The effects of job stereotype, applicant gender, and communication style on ratings in screening interviews. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(1), 67-84. doi:10.1108/eb028963
69. Kaman, V. S. ir Hartel, C. E. J. (1994). Gender differences in anticipated pay negotiation strategies and outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 9(2), 183–197. doi:10.1007/BF02230636
70. Kamas, L. ir Preston, A. (2012). The importance of being confident; gender, career choice, and willingness to compete. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1), 82–97. doi:10.1016/j.jebo.2011.06.013
71. Kang, G.(G), Xiu, L. ir Roline, A.C. (2015). How do interviewers respond to applicants' initiation of salary negotiation? An exploratory study on the role of gender and personality. *Evidence-based HRM*, 3(2), 145-158. doi:10.1108/EBHRM-11-2013-0034
72. Karakowsky, L. ir Miller, D.L. (2006). Negotiator style and influence in multi-party negotiations: exploring the role of gender. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(1), 50-65. doi:10.1108/01437730610641368
73. Kardelis, K. (2002). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai [žiūrėta 2022-03-20]. Prieiga per internetą: <https://verslas09.files.wordpress.com/2010/01/mtp.pdf>
74. Keaveny, T. J. ir Inderrieden, E. J. (2000). Gender differences in pay satisfaction and pay expectations. *Journal of Managerial Issues*, 12, 363-380 [žiūrėta 2021-06-03]. Prieiga per internetą: https://epublications.marquette.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1095&context=mgmt_fac
75. Kinicki, A. J. Ir Lockwood, C. A. (1985). The interview process: An examination of factors recruiters use in evaluating job applicants. *Journal of Vocational Behavior*, 26(2), 117–125. doi:10.1016/0001-8791(85)90012-0
76. Kohn, L. S. ir Dipboye, R. L. (1998). The Effects of Interview Structure on Recruiting Outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(9), 821–843. doi:10.1111/j.1559-1816.1998.tb01733.x
77. Kolb, D. M. (2009). Too Bad for the Women or Does It Have to Be? Gender and Negotiation Research over the Past Twenty-Five Years. *Negotiation Journal*, 25(4), 515–531. doi:10.1111/j.1571-9979.2009.00242.x
78. Kolb, D. M. (2012). Are We Becoming Part of the Problem? Gender Stereotypes in Negotiation Research. *Negotiation and Conflict Management Research*, 5(2), 127–135. doi:10.1111/j.1750-4716.2012.00093.x
79. Kray, L. J., Thompson, L. ir Galinsky, A. (2001). Battle of the sexes: Gender stereotype confirmation and reactance in negotiations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(6), 942–958. doi:10.1037/0022-3514.80.6.942
80. Kulik, C. T. ir Olekalns, M. (2011). Negotiating the Gender Divide. *Journal of Management*, 38(4), 1387–1415. doi:10.1177/0149206311431307
81. Ladge, J. ir Little, L. (2018). When expectations become reality: work-family image management and identity adaptation. *Academy of Management Review*, 44(1), 126–149. doi:10.5465/amr.2016.0438

82. Landay, K. ir DeArmond, S. (2019). Applicant gender and recruiter and organizational characteristics. *Gender in Management*, 34(1), 2-18. doi:10.1108/GM-06-2017-0071
83. Landay, K. ir DeArmond, S. (2019). Applicant gender and recruiter and organizational characteristics. *Gender in Management*, 34(1), 2-18. doi: 10.1108/GM-06-2017-0071
84. Lawler, E. E. ir Suttle, J. L. (1973). Expectancy theory and job behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9(3), 482–503. doi:10.1016/0030-5073(73)90066-4
85. Leibbrandt, A. ir List, J. A. (2015). Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large-Scale Natural Field Experiment. *Management Science*, 61(9), 2016–2024. doi:10.1287/mnsc.2014.1994
86. Lips, H. ir Lawson, K. (2009). Work Values, Gender, and Expectations About Work Commitment and Pay: Laying the Groundwork for the “Motherhood Penalty”? *Sex Roles*, 61(9-10), 667–676. doi:10.1007/s11199-009-9670-0
87. Lips, H. M. (2012). Acknowledging Discrimination as a Key to the Gender Pay Gap. *Sex Roles*, 68(3-4), 223–230. doi:10.1007/s11199-012-0245-0
88. Lloyd, R. ir Mertens, D. (2018). Expecting More Out of Expectancy Theory: History Urges Inclusion of the Social Context. *International Management Review*, 14(1), 28-43 [žiūrėta 2021-10-20]. Prieiga per internetą: <http://americanscholarspress.us/journals/IMR/pdf/IMR-1-2018/IMR-v1-n1-2018-4-19.pdf#page=28>
89. Luchs, M. G. ir Mooradian, T. A. (2011). Sex, Personality, and Sustainable Consumer Behaviour: Elucidating the Gender Effect. *Journal of Consumer Policy*, 35(1), 127–144. doi:10.1007/s10603-011-9179-0
90. Maccoby, E. E. ir Jacklin, C. N. (1974). The psychology of sex differences. *Stanford, CA: Stanford University Press* [žiūrėta 2021-05-20]. Prieiga per internetą: https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=2g63eUFP7VkC&oi=fnd&pg=PA395&dq=The+psychology+of+sex+differences.+Stanford,+CA:+Stanford+University+Press.&ots=9CQZiu2yuE&sig=qslCo0ccFw4egbaL6iayHayGIJ4&redir_esc=y#v=onepage&q=The%20psychology%20of%20sex%20differences.%20Stanford%2C%20CA%3A%20Stanford%20University%20Press.&f=false
91. Maden, C., Ozcelik, H. Ir Karacay, G. (2016). Exploring employees’ responses to unmet job expectations: The moderating role of future job expectations and efficacy beliefs. *Personnel Review*, 45(1), 4-28. doi:10.1108/PR-07-2014-0156
92. Marks, M. ir Harold, C. (2009). Who asks and who receives in salary negotiation. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 371–394. doi:10.1002/job.671
93. Martin, C. L. ir Parker, S. (1995). Folk Theories about Sex and Race Differences. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(1), 45–57. doi:10.1177/0146167295211006
94. Maurer-Fazio, M. ir Lei, L. (2015). As rare as a panda: How facial attractiveness, gender, and occupation affect interview callbacks at Chinese firms. *International Journal of Manpower*, 36(1), 68-85. doi:10.1108/IJM-12-2014-0258
95. McDaniel, M.A., Whetzel, D. L., Schmidt, F. L. ir Maurer, S. D. (1994). The validity of employmentinterviews: a comprehensive review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 79, 599-616. doi:10.1037/0021-9010.79.4.599
96. Moore, S., Grunberg, L. ir Krause, A. J. (2014). Generational Differences in Workplace Expectations: A Comparison of Production and Professional Workers. *Current Psychology*, 34(2), 346–362. doi:10.1007/s12144-014-9261-2

97. Muscanell, N. L. ir Guadagno, R. E. (2012). Make new friends or keep the old: Gender and personality differences in social networking use. *Computers in Human Behavior*, 28(1), 107–112. doi:10.1016/j.chb.2011.08.016
98. Nadler, J., Gann-Bociek, M. ir Skaggs, B. (2017). Interview support on perceptions of organizational attractiveness: The effects of applicant gender and socio-economic status. *Management Research Review*, 40(7), 783-799. doi:10.1108/MRR-06-2016-0148
99. Nauta, A. ir Sanders, K. (2000). Interdepartmental negotiation behavior in manufacturing organizations. *International Journal of Conflict Management*, 11(2), 135-161. doi:10.1108/eb022838
100. O'Meara, K., Bennett, J. C. ir Neihaus, E. (2016). Left Unsaid: The Role of Work Expectations and Psychological Contracts in Faculty Careers and Departure. *The Review of Higher Education*, 39(2), 269–297. doi:10.1353/rhe.2016.0007
101. Obodic, A. (2016). Gender Discrimination and Pay Gap on Tourism Labor Market. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 10(3), 808-813 [žiūrėta 2021-03-13]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/profile/Alka-Obadic-2/publication/301608661_Gender_Discrimination_and_Pay_Gap_on_Tourism_Labor_Market/links/571ca23408ae6eb94d0e2eee/Gender-Discrimination-and-Pay-Gap-on-Tourism-Labor-Market.pdf
102. Oh, E. (2018). Who Deserves to Work? How Women Develop Expectations of Child Care Support in Korea. *Gender & Society*, 32(4), 493–515. doi:10.1177/0891243218772495
103. Pabedinskienė, A. (2012). Marketingo tyrimai. *Mokymo(si) rinkinys. Vilnius* [žiūrėta 2022-02-28]. Prieiga per internetą: https://marko.lt/wp-content/uploads/2021/01/11_2012_Marketingo_tyrimai.pdf
104. Pakalniškienė, V. (2012). Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas [žiūrėta 2022-03-20]. Prieiga per internetą: https://www.vu.lt/site_files/LD/Tyrimo_ir_%C4%AFvertinimo_priemoni%C5%B3_patikimumo_ir_validumo_nustatymas.pdf
105. Pedulla, D. S. ir Thébaud, S. (2015). Can We Finish the Revolution? Gender, Work-Family Ideals, and Institutional Constraint. *American Sociological Review*, 80(1), 116–139. doi:10.1177/0003122414564008
106. Perdue, B. C. ir Summers, J. O. (1991). Purchasing Agents' Use of Negotiation Strategies. *Journal of Marketing Research*, 28(2), 175–189. doi:10.1177/002224379102800205
107. Pilalis, J. (1986). „The Integration of Theory and Practice”: a Re-examination of a Paradoxical Expectation. *The British Journal of Social Work*, 16, 76-96. doi:10.1093/oxfordjournals.bjsw.a055185
108. Piligrimienė, Ž. (2016). Marketingo tyrimo duomenų analizė SPSS programa. *Mokomoji knyga. Technologija*.
109. Polachek, S. W. (2006). Proving Mincer Right: Mincer's Overtaking Point and the Lifecycle Earnings Distribution. *Jacob Mincer A Pioneer of Modern Labor Economics*, 81-108 [žiūrėta 2021-06-03]. Prieiga per internetą: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F0-387-29175-X.pdf>

110. Posig, M. ir Kickul, J. (2004). Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review*, 19(7), 373–386. doi:10.1108/09649420410563430
111. Pukėnas, K. (2009). Kokybinių duomenų analizė SPSS programa [žiūrėta 2022-03-30]. Prieiga per internetą: https://www.spssanalize.lt/wp-content/uploads/2014/03/kokybiniu_duomenu_analize_SPSS_programa.pdf
112. Roth, L. M. (2006). Selling women short: Gender inequality on Wall Street. Princeton, NJ: Princeton University Press
113. Rubin, J. Z., Pruitt, D. G. ir Kim, S. H. (1994). Social conflict: Escalation, stalemate, and settlement. *Mcgraw-Hill Book Company*
114. Russo, D. ir Stol, K.-J. (2020). Gender Differences in Personality Traits of Software Engineers. *IEEE Transactions on Software Engineering*, 1–1. doi:10.1109/tse.2020.3003413
115. Russo, G., ir Ommeren, J. van. (1998). Gender Differences in Recruitment Outcomes. *Bulletin of Economic Research*, 50(2), 155–166. doi:10.1111/1467-8586.00059
116. Sanfey, H., Crandall, M., Shaughnessy, E., Stein, S. L., Cochran, A., Parangi, S. ir Laronga, C. (2017). Strategies for Identifying and Closing the Gender Salary Gap in Surgery. *Journal of the American College of Surgeons*, 225(2), 333–338. doi:10.1016/j.jamcollsurg.2017.03.018
117. Sarfaty, S., Kolb, D., Barnett, R., Szalacha, L., Caswell, C., Inui, T. ir Carr, P. L. (2007). Negotiation in Academic Medicine: A Necessary Career Skill. *Journal of Women's Health*, 16(2), 235–244. doi:10.1089/jwh.2006.0037
118. Sawyer, K. ir Thoroughgood, C. (2017). Gender non-conformity and the modern workplace. *Organizational Dynamics*, 46(1), 1–8. doi:10.1016/j.orgdyn.2017.01.001
119. Schmidt, F. L. ir Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262–274. doi:10.1037/0033-2909.124.2.262
120. Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M. ir Allik, J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in Big Five personality traits across 55 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(1), 168–182. doi:10.1037/0022-3514.94.1.168
121. Schweitzer, L., Lyons, S., K.J. Kuron, L. ir S.W. Ng, E. (2014). The gender gap in pre-career salary expectations: a test of five explanations. *Career Development International*, 19(4), 404–425. doi:10.1108/cdi-12-2013-0161
122. Segovia-Pérez, M., Castro Núñez, R. B., Santero Sánchez, R. ir Laguna Sánchez, P. (2019). Being a woman in an ICT job: an analysis of the gender pay gap and discrimination in Spain. *New Technology, Work and Employment*. doi:10.1111/ntwe.12145
123. Silva, E. ir Galbraith, Q. (2018). Salary Negotiation Patterns between Women and Men in Academic Libraries. *College & Research Libraries*, 79(3), 324–335. doi:10.5860/crl.79.3.324
124. Simpson, R. (2004). Masculinity at Work. *Work, Employment and Society*, 18(2), 349–368. doi:10.1177/09500172004042773
125. Small, D. A., Gelfand, M., Babcock, L. ir Gettman, H. (2007). Who goes to the bargaining table? The influence of gender and framing on the initiation of negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(4), 600–613. doi:10.1037/0022-3514.93.4.600
126. Smith-Rosenberg, C. ir Rosenberg, C. (1973). The Female Animal: Medical and Biological Views of Woman and Her Role in Nineteenth-Century America. *The Journal of American History*, 60(2), 332. doi:10.2307/2936779

127. Stuhlmacher, A. F. Ir Walters, A. E. (1999). Gender differences in negotiation outcome: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, *52*(3), 653–677. doi:10.1111/j.1744-6570.1999.tb00175.x
128. Thompson, Wang ir Gunia, B. C. (2010). Negotiation. *Annual Review of Psychology*, *61*(1), 491–515. doi:10.1146/annurev.psych.093008.100458
129. Thorndike, E. L. (1946). Expectation. *Psychological Review*, *53*(5), 277–281. doi:10.1037/h0056430
130. Thornton, R.J. and McDonald, J.A. (2015). The Gender Gap in Starting Salaries for New College Graduates. *Gender in the Labor Market, Research in Labor Economics*, *42*, 205-229. doi: 10.1108/S0147-912120150000042006
131. Tomkiewicz, J., Frankel, R., Sagan, M. ir Wang, C. (2011). Comparing job expectations of Chinese male and female college students. *Chinese Management Studies*, *5*(1), 111–120. doi:10.1108/17506141111118499
132. Toossi, M. (2002). A century of change: The U.S. labor force, 1950-2050. *Monthly Lab. Rev.*, *125*, 15. doi:10.2307/41845363
133. Van Osch, Y. ir Schaveling, J. (2017). The Effects of Part-Time Employment and Gender on Organizational Career Growth. *Journal of Career Development*. doi:10.1177/0894845317728359
134. Verniers, C. ir Vala, J. (2018). Justifying gender discrimination in the workplace: The mediating role of motherhood myths. *PLOS ONE*, *13*(1). doi:10.1371/journal.pone.0190657
135. Vroom, V.H. (1964). Work and motivation. *Wiley*
136. Walk, M., Schinnenburg, H. Ir Handy, F. (2013). What Do Talents Want? Work Expectations in India, China, and Germany. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, *27*(3), 251–278. doi:10.1177/239700221302700305
137. Walker, J. E., Tausky, C. ir Oliver, D. (1982). Men and women at work: Similarities and differences in work values within occupational groupings. *Journal of Vocational Behavior*, *21*(1), 17–36. doi:10.1016/0001-8791(82)90050-1
138. Weeden, K. A., Cha, Y. ir Bucca, M. (2016). Long Work Hours, Part-Time Work, and Trends in the Gender Gap in Pay, the Motherhood Wage Penalty, and the Fatherhood Wage Premium. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, *2*(4), 71. doi:10.7758/rsf.2016.2.4.03
139. Weisberg, Y. J., DeYoung, C. G. ir Hirsh, J. B. (2011). Gender Differences in Personality across the Ten Aspects of the Big Five. *Frontiers in Psychology*, *2*. doi:10.3389/fpsyg.2011.00178
140. Westbrook, K. W., Steven Arendall, C. ir Padelford, W. M. (2011). Gender, competitiveness, and unethical negotiation strategies. *Gender in Management: An International Journal*, *26*(4), 289–310. doi:10.1108/17542411111144300
141. Wood, V. F. ir Bell, P. A. (2008). Predicting interpersonal conflict resolution styles from personality characteristics. *Personality and Individual Differences*, *45*(2), 126–131. doi:10.1016/j.paid.2008.03.010

Informacijos šaltinių sąrašas

1. Eurostat (2019). Gender pay gap in unadjusted form % of average gross hourly earnings of men [žiūrėta 2021-04-05]. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en
2. Lietuvos statistikos departamentas (2020). Samdomieji darbuotojai [žiūrėta 2021-04-05]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=2cce96e3-33ef-4a39-aa81-dde3fbca957d>
3. Lietuvos statistikos departamentas (2021). Darbo užmokestis (metinis bruto) [žiūrėta 2021-04-05]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=b7747778-b738-47cf-b602-a9f5ccdbb027>
4. Verslo žinios (n.d.). Kas yra finansų sektorius [žiūrėta 2022-02-01]. Prieiga per internetą: <http://zodynas.vz.lt/finansu-sektorius>
5. Verslo žinios. (n.d.). Finansų sektorius [žiūrėta 2021-12-20]. Prieiga per internetą: <http://zodynas.vz.lt/finansu-sektorius>
6. Visuotinė lietuvių enciklopedija (n. d.). Diskriminacija [žiūrėta per internetą 2021-04-20]. Prieiga per internetą: <https://www.vle.lt/straipsnis/diskriminacija/>

Priedai

1 priedas. Tyrimo anketa

Gerbiamas (-a) Respondente,

Esu Akvilė Celiešiūtė Kauno technologijos universiteto Ekonomikos ir verslo fakulteto magistrantūros pakopos Žmonių išteklių vadybos studijų programos II kurso studentė.

Kviečiu Jus dalyvauti tyrime, kuriuo siekiama ištirti darbo pokalbio derybų strategijų ir darbo lūkesčių patenkinimo sąsajas lyčių aspektu. Anketa yra anoniminė, gauti rezultatai bus naudojami tik šio tyrimo tikslams. Tyrimo anketoje yra pateikiami uždaro tipo klausimai ir teiginiai, kuriuos reikia įvertinti atitinkamoje vertinimo skalėje.

Jeigu kils klausimų, su manimi galite susisiekti el. paštu akvile.celiesiute@ktu.edu.

Dėkoju už Jūsų pagalbą atliekant tyrimą.

1 klausimas. Kurie iš pateiktų asmenybės bruožų yra būdingi Jums? (Pasirinkite 5 svarbiausius bruožus)

- Emocingumas
- Empatija
- Drąsa
- Kūrybiškumas
- Nervingumas
- Nuolankumas
- Pasitikėjimas savimi
- Rūpestingumas
- Rimtumas
- Tikslų siekimas
- Tvirtumas

2.1. klausimas. Prisiminkite savo elgesį įsidarbinimo organizacijoje, kurioje dabar dirbate, metu. Įvertinkite, kuris iš pateiktų teiginių buvo būdingas Jums.

Pretenduodamas (-a) į šią poziciją didžiausią dėmesį skyriau organizacijos teikiamaoms naudoms darbuotojams. Man buvo svarbu išsiaiškinti, ką aš	1	2	3	4	5	6	7	Pretenduodamas (-a) į šią poziciją didžiausią dėmesį skyriau pasirinktai pozicijai keliamiems reikalavimams. Man buvo svarbu atitikti visus
--	---	---	---	---	---	---	---	---

galiu gauti dirbdamas (-a) šioje organizacijoje.								organizacijos keliamus reikalavimus.
--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------------------------

2.2. klausimas. Prisiminkite savo elgesį įsidarbinimo organizacijoje, kurioje dabar dirbate, metu. Įvertinkite, kuris iš pateiktų teiginių buvo būdingas Jums.

Ruošdamasis (-asi) darbo pokalbiui dėmesį skyriau savo asmeninių tikslų ir darbo lūkesčių išsigryninimui. Man buvo svarbu, kad darbo pokalbio metu tvirtai žinočiau, ką noriu pasiekti.	1	2	3	4	5	6	7	Ruošdamasis (-asi) darbo pokalbiui analizavau organizacijos tikslus ir vertybes. Man buvo svarbu, kad mano vertybės ir tikslai sutaptų su organizacijos.
---	---	---	---	---	---	---	---	--

2.3. klausimas. Prisiminkite savo elgesį įsidarbinimo organizacijoje, kurioje dabar dirbate, metu. Įvertinkite, kuris iš pateiktų teiginių buvo būdingas Jums.

Pasakodamas (-a) apie savo ankstesnę darbo patirtį aš labiausiai akcentavo tai, ką pavyko nuveikti dirbant su komanda	1	2	3	4	5	6	7	Pasakodamas (-a) apie savo ankstesnę darbo patirtį aš didžiausią dėmesį skyriau toms užduotims, prie kurių dirbau individualiai.
---	---	---	---	---	---	---	---	--

2.4. klausimas. Prisiminkite savo elgesį įsidarbinimo organizacijoje, kurioje dabar dirbate, metu. Įvertinkite, kuris iš pateiktų teiginių buvo būdingas Jums.

Darbo pokalbio metu siekiu, kad organizacijos atstovai aiškiai apibrėžtų darbo sąlygas, kad ateityje nekiltų neaiškumų.	1	2	3	4	5	6	7	Darbo pokalbio metu, siekiu išsiaiškinti bendrąją informaciją apie darbo sąlygas, manydamas (-a), kad kitus klausimus aptarsime ateityje.
---	---	---	---	---	---	---	---	---

2.5. klausimas. Prisiminkite savo elgesį įsidarbinimo organizacijoje, kurioje dabar dirbate, metu. Įvertinkite, kuris iš pateiktų teiginių buvo būdingas Jums.

Pokalbio metu norėdamas (-a) atrodyti kompetentingesnis (-ė) ir labiau atitinkantis (-i) norimą poziciją, dalį informacijos apie save „pagražinau“ ar nusiūliau.	1	2	3	4	5	6	7	Pokalbio metu stengiausi būti atviras (-a) su organizacija, todėl visą informaciją, kuri buvo įdomi organizacijai, apie save pateikiau.
--	---	---	---	---	---	---	---	---

2.6. klausimas. Prisiminkite savo elgesį įsidarbinimo organizacijoje, kurioje dabar dirbate, metu. Įvertinkite, kuris iš pateiktų teiginių buvo būdingas Jums.

Pokalbio metu man buvo svarbu sukurti santykį su pašnekovu, todėl į klausimus atsakinėjau	1	2	3	4	5	6	7	Pokalbio metu stengiausi nenukrypti nuo temos,
---	---	---	---	---	---	---	---	--

išsamiai, pasitelkdamas (-a) asmeninius pavyzdžius.								todėl į klausimus atsakinėdavau lakoniškai.
---	--	--	--	--	--	--	--	---

2.7. klausimas. Prisiminkite savo elgesį įsidarbinimo organizacijoje, kurioje dabar dirbate, metu. Įvertinkite, kuris iš pateiktų teiginių buvo būdingas Jums.

Pokalbio metu siekdamas (-a) įrodyti, kad pasitikiu savimi ir savo turimomis kompetencijomis, siekiau pokalbį kontroliuoti, tikėdamasis (-asi) išvengti klausimų, kuriems nebuvau pasiruošęs (-usi)	1	2	3	4	5	6	7	Pokalbio metu jaučiausi įsitempęs (-usi) dėl man užduodamų klausimų, tačiau į klausimus siekiau atsakyti draugiškai ir nuoširdžiai, taip tikėdamas (-a) sukurti teigiamą ryšį su pašnekovu.
---	---	---	---	---	---	---	---	---

2.8. klausimas. Prisiminkite savo elgesį įsidarbinimo organizacijoje, kurioje dabar dirbate, metu. Įvertinkite, kuris iš pateiktų teiginių buvo būdingas Jums.

Pokalbio metu išsakyčiau aukštesnius savo darbo lūkesčius, kad vėliau galėčiau juos sumažinti	1	2	3	4	5	6	7	Pokalbio metu išsakyčiau tik tuos savo lūkesčius, kuriuos, manau, esu vertas (-a) patenkinti.
---	---	---	---	---	---	---	---	---

2.9. klausimas. Prisiminkite savo elgesį įsidarbinimo organizacijoje, kurioje dabar dirbate, metu. Įvertinkite, kuris iš pateiktų teiginių buvo būdingas Jums.

Darbo pokalbio metu akcentavau tai, kad geriausi organizacijos rezultatai yra pasiekiami tuomet, kai visi darbuotojai siekia patenkinti organizacijos lūkesčius.	1	2	3	4	5	6	7	Darbo pokalbio metu akcentavau tai, kad geriausi organizacijos rezultatai yra pasiekiami tada, kai kiekvienas darbuotojas yra patenkinęs savo lūkesčius.
--	---	---	---	---	---	---	---	--

2.10. klausimas. Prisiminkite savo elgesį įsidarbinimo organizacijoje, kurioje dabar dirbate, metu. Įvertinkite, kuris iš pateiktų teiginių buvo būdingas Jums.

Pokalbio metu aš nebuvau linkęs (-usi) nusileisti ir siekiau maksimalios naudos sau.	1	2	3	4	5	6	7	Pokalbio metu buvau linkęs (-usi) nusileisti ir sutikti su organizacijos pateiktais pasiūlymais.
--	---	---	---	---	---	---	---	--

2.11. klausimas. Prisiminkite savo elgesį įsidarbinimo organizacijoje, kurioje dabar dirbate, metu. Įvertinkite, kuris iš pateiktų teiginių buvo būdingas Jums.

Sulaukęs skambučio dirbti pasakiau, jog esu gavęs (-usi) ir kitų pasiūlymų,	1	2	3	4	5	6	7	Sulaukęs (-usi) skambučio dirbti iš karto sutikau su
---	---	---	---	---	---	---	---	--

siekiant, kad organizacija pateiktų geresnį pasiūlymą.								organizacijos pateiktu pasiūlymu.
--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------------------------

3 klausimas. Kiek laiko dirbate dabartinėje organizacijoje?

- Iki 3 mėn.
- 4 – 6 mėn.
- 7 – 11 mėn.
- 1 – 2 m.
- Daugiau nei 2 m.

4 klausimas. Įvertinkite, kiek šiuo metu yra pasiteisinę Jūsų lūkesčiai, suformuoti darbo pokalbio metu?

Teiginiai	1 – visiškai nesutinku	2 - nesutinku	3 – nei sutinku, nei nesutinku	4 - sutinku	5 – visiškai sutinku
Esu patenkintas (-a) man mokamu darbo užmokesčiu					
Savo darbo vietoje jaučiuosi patogiai ir jaukiai					
Organizacijoje man suteikiama galimybė imtis papildomų veiklų, kurios man patinka					
Man suteikiamos galimybės keisti savo karjerą tiek vertikaliai, tiek horizontaliai					
Jaučiuosi patenkintas (-a) savo darbo ir asmeninio gyvenimo balansu					
Man suteikiama galimybė lyderiauti komandoje/organizacijoje					

5 klausimas. Kaip manote, kurie iš šių veiksmų, apskritai, gali turėti įtakos Jūsų derybų rezultatams darbo pokalbio metu?

Teiginiai	1 – visiškai negali	2 - negali	3 – nei gali, nei negali	4 - gali	5 – visiškai gali
Pasirinkta derybų strategija					

Aiškūs darbo lūkesčiai					
Lytis					
Stereotipai, diskriminacija					
Išvaizda					
Sektorius, kuriame ketinama dirbti					
Kompetencija, patirtis, susijusi su darbu					

6 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?

- Taip
- Ne

7 klausimas. Kokiame funkciniam padalinyje dirbate?

- Administracijoje
- IT departamente (skyriuje)
- Marketingo departamente (skyriuje)
- Apskaitos departamente (skyriuje)/ buhalterijoje
- Ekonomikos/ finansų departamente (skyriuje)
- Žmonių išteklių departamente (skyriuje)
- Klientų aptarnavimo departamente (skyriuje)
- Teisės departamente (skyriuje)
- Pinigų plovimo prevencijos departamente (skyriuje)
- Rizikos valdymo ir kontrolės departamente (skyriuje)
- Kita

8 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?

- Iki 600 Eur
- 601 – 800 Eur

- 801 – 1000 Eur
- 1001 – 1200 Eur
- 1201 – 1400 Eur
- 1401 – 1600 Eur
- 1601 Eur ir daugiau

9 klausimas. Jūsų išsilavinimas?

- Nebaigtas vidurinis
- Vidurinis
- Profesinis
- Aukštasis koleginiis
- Aukštasis universitetinis

10 klausimas. Jūsų amžius?

- Iki 20 m.
- 21 – 25 m.
- 26 – 30 m.
- 31 – 35 m.
- 36 – 40 m.
- 41 – 45 m.
- 46 – 50 m.
- 51 m. ir daugiau

11 klausimas. Jūsų lytis?

- Moteris
- Vyras

2 priedas. Tyrime naudotų skalių patikimumo įvertinimas, remiantis Kronbacho alfa koeficientu

Derybų strategijų skalės, kurią sudaro 8 teiginių, patikimumo įvertinimas, naudojant Kronbacho alfa koeficientą.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,635	,643	8

Darbo lūkesčių patenkinimo skalės, kurią sudaro 6 teiginiai, patikimumo įvertinimas, naudojant Kronbacho alfa koeficientą.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,900	,900	6

3 priedas. Derybų strategijų skalę apibūdinančių kintamųjų faktorinė analizė

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,689
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	234,679
	df	28
	Sig.	,000

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,338	29,220	29,220	2,338	29,220	29,220	1,973	24,668	24,668
2	1,201	15,014	44,235	1,201	15,014	44,235	1,565	19,566	44,235
3	,989	12,362	56,597						
4	,871	10,889	67,486						
5	,807	10,090	77,576						
6	,726	9,075	86,651						
7	,558	6,970	93,620						
8	,510	6,380	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix ^a		
	Component	
	1	2
2_1_Strategijos	,329	,419
2_2_Strategijos	,082	,623
2_4_Strategijos	-,145	,797
2_5_Strategijos	,656	,009
2_7_Strategijos	,390	,308
2_8_Strategijos	,766	,021
2_10_Strategijos	,461	,507
2_11_Strategijos	,675	,121

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

4 priedas. Derybų strategijų skalę apibūdinančių kintamųjų faktorinė analizė, pašalinus kintamąjį

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,688
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	194,318
	df	21
	Sig.	,000

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,183	31,184	31,184	2,183	31,184	31,184	1,862	26,599	26,599
2	1,201	17,155	48,339	1,201	17,155	48,339	1,522	21,741	48,339
3	,892	12,739	61,078						
4	,818	11,681	72,758						
5	,785	11,214	83,972						
6	,569	8,124	92,097						
7	,553	7,903	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a		
	Component	
	1	2
2_1_Strategijos	,335	,435
2_2_Strategijos	,098	,652
2_4_Strategijos	-,176	,770
2_5_Strategijos	,657	,018
2_8_Strategijos	,763	,025
2_10_Strategijos	,484	,543
2_11_Strategijos	,680	,137

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

5 priedas. Darbo lūkesčių patenkinimo skalę apibūdinančių kintamųjų faktorinė analizė

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,888
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	912,056
	df	15
	Sig.	,000

Total Variance Explained						
Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,016	66,935	66,935	4,016	66,935	66,935
2	,593	9,875	76,810			
3	,485	8,077	84,887			
4	,397	6,624	91,511			
5	,270	4,495	96,006			
6	,240	3,994	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrixa	
	Component
	1
Darbo užmokestis	,741
Patogi ir jauki darbo aplinka	,874
Savirealizacija	,881
Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalčiai	,793
Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas	,796
Lyderiavimas komandoje	,816

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

6 priedas. Darbo pokalbio derybų strategijų skalės kintamųjų pasiskirstymas pagal lytis

		11_Lytis			
		Vyras	Moteris	Total	
Re_1_strategija	Konkuravimo strategija	Count	52	64	116
		% within Re_1_strategija	44,8%	55,2%	100,0%
		% within 11_Lytis	47,7%	41,6%	44,1%
		% of Total	19,8%	24,3%	44,1%
	Neutralu	Count	22	26	48
		% within Re_1_strategija	45,8%	54,2%	100,0%
		% within 11_Lytis	20,2%	16,9%	18,3%
		% of Total	8,4%	9,9%	18,3%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	35	64	99
		% within Re_1_strategija	35,4%	64,6%	100,0%
		% within 11_Lytis	32,1%	41,6%	37,6%
		% of Total	13,3%	24,3%	37,6%
Total	Count	109	154	263	
	% within Re_1_strategija	41,4%	58,6%	100,0%	
	% within 11_Lytis	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	41,4%	58,6%	100,0%	

		11_Lytis			
		Vyras	Moteris	Total	
Re_2_strategija	Konkursavimo strategija	Count	54	57	111
		% within Re_2_strategija	48,6%	51,4%	100,0%
		% within 11_Lytis	49,5%	37,0%	42,2%
		% of Total	20,5%	21,7%	42,2%
	Neutralu	Count	21	23	44
		% within Re_2_strategija	47,7%	52,3%	100,0%
		% within 11_Lytis	19,3%	14,9%	16,7%
		% of Total	8,0%	8,7%	16,7%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	34	74	108
		% within Re_2_strategija	31,5%	68,5%	100,0%
		% within 11_Lytis	31,2%	48,1%	41,1%
		% of Total	12,9%	28,1%	41,1%
Total	Count	109	154	263	
	% within Re_2_strategija	41,4%	58,6%	100,0%	
	% within 11_Lytis	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	41,4%	58,6%	100,0%	

		11_Lytis			
		Vyras	Moteris	Total	
Re_4_strategija	Konkuravimo strategija	Count	42	71	113
		% within Re_4_strategija	37,2%	62,8%	100,0%
		% within 11_Lytis	38,5%	46,1%	43,0%
		% of Total	16,0%	27,0%	43,0%
	Neutralu	Count	11	15	26
		% within Re_4_strategija	42,3%	57,7%	100,0%
		% within 11_Lytis	10,1%	9,7%	9,9%
		% of Total	4,2%	5,7%	9,9%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	56	68	124
		% within Re_4_strategija	45,2%	54,8%	100,0%
		% within 11_Lytis	51,4%	44,2%	47,1%
		% of Total	21,3%	25,9%	47,1%
Total	Count	109	154	263	
	% within Re_4_strategija	41,4%	58,6%	100,0%	
	% within 11_Lytis	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	41,4%	58,6%	100,0%	

			11_Lytis		Total
			Vyras	Moteris	
Re_5_strategija	Konkuravimo strategija	Count	18	17	35
		% within Re_5_strategija	51,4%	48,6%	100,0%
		% within 11_Lytis	16,5%	11,0%	13,3%
		% of Total	6,8%	6,5%	13,3%
	Neutralu	Count	11	12	23
		% within Re_5_strategija	47,8%	52,2%	100,0%
		% within 11_Lytis	10,1%	7,8%	8,7%
		% of Total	4,2%	4,6%	8,7%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	80	125	205
		% within Re_5_strategija	39,0%	61,0%	100,0%
		% within 11_Lytis	73,4%	81,2%	77,9%
		% of Total	30,4%	47,5%	77,9%
Total	Count	109	154	263	
	% within Re_5_strategija	41,4%	58,6%	100,0%	
	% within 11_Lytis	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	41,4%	58,6%	100,0%	

			11_Lytis		Total
			Vyras	Moteris	
Re_8_strategija	Konkuravimo strategija	Count	39	23	62
		% within Re_8_strategija	62,9%	37,1%	100,0%
		% within 11_Lytis	35,8%	14,9%	23,6%
		% of Total	14,8%	8,7%	23,6%
	Neutralu	Count	20	30	50
		% within Re_8_strategija	40,0%	60,0%	100,0%
		% within 11_Lytis	18,3%	19,5%	19,0%
		% of Total	7,6%	11,4%	19,0%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	50	101	151
		% within Re_8_strategija	33,1%	66,9%	100,0%
		% within 11_Lytis	45,9%	65,6%	57,4%
		% of Total	19,0%	38,4%	57,4%
Total	Count	109	154	263	
	% within Re_8_strategija	41,4%	58,6%	100,0%	
	% within 11_Lytis	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	41,4%	58,6%	100,0%	

			11_Lytis		Total
			Vyras	Moteris	
Re_10_strategija	Konkuravimo strategija	Count	34	36	70
		% within Re_10_strategija	48,6%	51,4%	100,0%
		% within 11_Lytis	31,2%	23,4%	26,6%
		% of Total	12,9%	13,7%	26,6%
	Neutralu	Count	23	30	53
		% within Re_10_strategija	43,4%	56,6%	100,0%
		% within 11_Lytis	21,1%	19,5%	20,2%
		% of Total	8,7%	11,4%	20,2%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	52	88	140
		% within Re_10_strategija	37,1%	62,9%	100,0%
		% within 11_Lytis	47,7%	57,1%	53,2%
		% of Total	19,8%	33,5%	53,2%
Total	Count	109	154	263	
	% within Re_10_strategija	41,4%	58,6%	100,0%	
	% within 11_Lytis	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	41,4%	58,6%	100,0%	

Re_11_strategija * 11_Lytis Crosstabulation

		11_Lytis		Total	
		Vyras	Moteris		
Re_11_strategija	Konkuravimo strategija	Count	34	24	58
		% within Re_11_strategija	58,6%	41,4%	100,0%
		% within 11_Lytis	31,2%	15,6%	22,1%
		% of Total	12,9%	9,1%	22,1%
	Neutralu	Count	7	18	25
		% within Re_11_strategija	28,0%	72,0%	100,0%
		% within 11_Lytis	6,4%	11,7%	9,5%
		% of Total	2,7%	6,8%	9,5%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	68	112	180
		% within Re_11_strategija	37,8%	62,2%	100,0%
		% within 11_Lytis	62,4%	72,7%	68,4%
		% of Total	25,9%	42,6%	68,4%
Total	Count	109	154	263	
	% within Re_11_strategija	41,4%	58,6%	100,0%	
	% within 11_Lytis	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	41,4%	58,6%	100,0%	

7 priedas. Vyrų taikomų darbo pokalbio derybų strategijų pasiskirstymas pagal amžių

Re_3_1_strategija * 11 klausimas. Jūsų amžius? Crosstabulation			11 klausimas. Jūsų amžius?							Total	
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	Total
Re_3_1_strategija	Konkuravimo strategija	Count	1	25	17	3	3	2	0	1	52
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	49,0%	51,5%	33,3%	42,9%	100,0%	0,0%	50,0%	47,7%
		% of Total	0,9%	22,9%	15,6%	2,8%	2,8%	1,8%	0,0%	0,9%	47,7%
	Neutralu	Count	0	9	6	5	1	0	0	1	22
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	17,6%	18,2%	55,6%	14,3%	0,0%	0,0%	50,0%	20,2%
		% of Total	0,0%	8,3%	5,5%	4,6%	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%	20,2%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	2	17	10	1	3	0	2	0	35
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	66,7%	33,3%	30,3%	11,1%	42,9%	0,0%	100,0%	0,0%	32,1%
		% of Total	1,8%	15,6%	9,2%	0,9%	2,8%	0,0%	1,8%	0,0%	32,1%
Total	Count	3	51	33	9	7	2	2	2	109	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,8%	46,8%	30,3%	8,3%	6,4%	1,8%	1,8%	1,8%	100,0%	

Re_3_2_strategija * 11 klausimas. Jūsų amžius? Crosstabulation			11 klausimas. Jūsų amžius?							Total	
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	Total
Re_3_2_strategija	Konkuravimo strategija	Count	2	24	20	1	3	2	0	2	54
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	66,7%	47,1%	60,6%	11,1%	42,9%	100,0%	0,0%	100,0%	49,5%
		% of Total	1,8%	22,0%	18,3%	0,9%	2,8%	1,8%	0,0%	1,8%	49,5%
	Neutralu	Count	1	10	5	4	1	0	0	0	21
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	19,6%	15,2%	44,4%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	19,3%
		% of Total	0,9%	9,2%	4,6%	3,7%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	19,3%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	0	17	8	4	3	0	2	0	34
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	33,3%	24,2%	44,4%	42,9%	0,0%	100,0%	0,0%	31,2%
		% of Total	0,0%	15,6%	7,3%	3,7%	2,8%	0,0%	1,8%	0,0%	31,2%
Total	Count	3	51	33	9	7	2	2	2	109	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,8%	46,8%	30,3%	8,3%	6,4%	1,8%	1,8%	1,8%	100,0%	

Re_3_4_strategija * 11 klausimas. Jūsų amžius? Crosstabulation			11 klausimas. Jūsų amžius?							Total	
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	Total
Re_3_4_strategija	Konkuravimo strategija	Count	1	20	12	3	2	1	2	1	42
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	39,2%	36,4%	33,3%	28,6%	50,0%	100,0%	50,0%	38,5%
		% of Total	0,9%	18,3%	11,0%	2,8%	1,8%	0,9%	1,8%	0,9%	38,5%
	Neutralu	Count	2	3	3	3	0	0	0	0	11
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	66,7%	5,9%	9,1%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,1%
		% of Total	1,8%	2,8%	2,8%	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,1%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	0	28	18	3	5	1	0	1	56
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	54,9%	54,5%	33,3%	71,4%	50,0%	0,0%	50,0%	51,4%
		% of Total	0,0%	25,7%	16,5%	2,8%	4,6%	0,9%	0,0%	0,9%	51,4%
Total	Count	3	51	33	9	7	2	2	2	109	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,8%	46,8%	30,3%	8,3%	6,4%	1,8%	1,8%	1,8%	100,0%	

			11 klausimas. Jūsų amžius?								Total
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	
Re_3_5_strategija	Konkuravimo strategija	Count	0	7	8	1	0	1	0	1	18
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	13,7%	24,2%	11,1%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	16,5%
		% of Total	0,0%	6,4%	7,3%	0,9%	0,0%	0,9%	0,0%	0,9%	16,5%
	Neutralu	Count	1	6	1	1	0	1	0	1	11
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	11,8%	3,0%	11,1%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	10,1%
		% of Total	0,9%	5,5%	0,9%	0,9%	0,0%	0,9%	0,0%	0,9%	10,1%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	2	38	24	7	7	0	2	0	80
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	66,7%	74,5%	72,7%	77,8%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	73,4%
		% of Total	1,8%	34,9%	22,0%	6,4%	6,4%	0,0%	1,8%	0,0%	73,4%
Total	Count	3	51	33	9	7	2	2	2	109	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,8%	46,8%	30,3%	8,3%	6,4%	1,8%	1,8%	1,8%	100,0%	

			11 klausimas. Jūsų amžius?								Total
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	
Re_3_8_strategija	Konkuravimo strategija	Count	0	13	16	5	1	1	2	1	39
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	25,5%	48,5%	55,6%	14,3%	50,0%	100,0%	50,0%	35,8%
		% of Total	0,0%	11,9%	14,7%	4,6%	0,9%	0,9%	1,8%	0,9%	35,8%
	Neutralu	Count	2	15	0	2	0	1	0	0	20
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	66,7%	29,4%	0,0%	22,2%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	18,3%
		% of Total	1,8%	13,8%	0,0%	1,8%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	18,3%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	1	23	17	2	6	0	0	1	50
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	45,1%	51,5%	22,2%	85,7%	0,0%	0,0%	50,0%	45,9%
		% of Total	0,9%	21,1%	15,6%	1,8%	5,5%	0,0%	0,0%	0,9%	45,9%
Total	Count	3	51	33	9	7	2	2	2	109	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,8%	46,8%	30,3%	8,3%	6,4%	1,8%	1,8%	1,8%	100,0%	

			11 klausimas. Jūsų amžius?								Total
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	
Re_3_10_strategija	Konkuravimo strategija	Count	0	13	14	2	0	2	2	1	34
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	25,5%	42,4%	22,2%	0,0%	100,0%	100,0%	50,0%	31,2%
		% of Total	0,0%	11,9%	12,8%	1,8%	0,0%	1,8%	1,8%	0,9%	31,2%
	Neutralu	Count	2	10	7	0	4	0	0	0	23
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	66,7%	19,6%	21,2%	0,0%	57,1%	0,0%	0,0%	0,0%	21,1%
		% of Total	1,8%	9,2%	6,4%	0,0%	3,7%	0,0%	0,0%	0,0%	21,1%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	1	28	12	7	3	0	0	1	52
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	54,9%	36,4%	77,8%	42,9%	0,0%	0,0%	50,0%	47,7%
		% of Total	0,9%	25,7%	11,0%	6,4%	2,8%	0,0%	0,0%	0,9%	47,7%
Total	Count	3	51	33	9	7	2	2	2	109	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,8%	46,8%	30,3%	8,3%	6,4%	1,8%	1,8%	1,8%	100,0%	

Re_3_11_strategija * 11 klausimas. Jūsų amžius? Crosstabulation

			11 klausimas. Jūsų amžius?									
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	Total	
Re_3_11_strategija	Konkuravimo strategija	Count	0	13	12	3	2	1	2	1	34	
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	25,5%	36,4%	33,3%	28,6%	50,0%	100,0%	50,0%	31,2%	
		% of Total	0,0%	11,9%	11,0%	2,8%	1,8%	0,9%	1,8%	0,9%	31,2%	
	Neutralu	Count	0	7	0	0	0	0	0	0	0	7
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	13,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,4%
		% of Total	0,0%	6,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,4%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	3	31	21	6	5	1	0	1	68	
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	60,8%	63,6%	66,7%	71,4%	50,0%	0,0%	50,0%	62,4%	
		% of Total	2,8%	28,4%	19,3%	5,5%	4,6%	0,9%	0,0%	0,9%	62,4%	
Total	Count	3	51	33	9	7	2	2	2	109		
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	2,8%	46,8%	30,3%	8,3%	6,4%	1,8%	1,8%	1,8%	100,0%		

8 priedas. Moterų taikomų darbo pokalbio derybų strategijų pasiskirstymas pagal amžių

			11 klausimas. Jūsų amžius?								Total
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	
Re_1_strategija	Konkuravimo strategija	Count	2	46	13	3	0	0	0	0	64
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	50,0%	50,0%	35,1%	30,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	41,6%
		% of Total	1,3%	29,9%	8,4%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	41,6%
	Neutralu	Count	0	12	7	2	1	0	2	2	26
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	13,0%	18,9%	20,0%	20,0%	0,0%	66,7%	100,0%	16,9%
		% of Total	0,0%	7,8%	4,5%	1,3%	0,6%	0,0%	1,3%	1,3%	16,9%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	2	34	17	5	4	1	1	0	64
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	50,0%	37,0%	45,9%	50,0%	80,0%	100,0%	33,3%	0,0%	41,6%
		% of Total	1,3%	22,1%	11,0%	3,2%	2,6%	0,6%	0,6%	0,0%	41,6%
Total	Count	4	92	37	10	5	1	3	2	154	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,6%	59,7%	24,0%	6,5%	3,2%	0,6%	1,9%	1,3%	100,0%	

			11 klausimas. Jūsų amžius?								Total
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	
Re_2_strategija	Konkuravimo strategija	Count	1	35	16	3	1	1	0	0	57
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	25,0%	38,0%	43,2%	30,0%	20,0%	100,0%	0,0%	0,0%	37,0%
		% of Total	0,6%	22,7%	10,4%	1,9%	0,6%	0,6%	0,0%	0,0%	37,0%
	Neutralu	Count	2	12	4	2	1	0	0	2	23
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	50,0%	13,0%	10,8%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%	100,0%	14,9%
		% of Total	1,3%	7,8%	2,6%	1,3%	0,6%	0,0%	0,0%	1,3%	14,9%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	1	45	17	5	3	0	3	0	74
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	25,0%	48,9%	45,9%	50,0%	60,0%	0,0%	100,0%	0,0%	48,1%
		% of Total	0,6%	29,2%	11,0%	3,2%	1,9%	0,0%	1,9%	0,0%	48,1%
Total	Count	4	92	37	10	5	1	3	2	154	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,6%	59,7%	24,0%	6,5%	3,2%	0,6%	1,9%	1,3%	100,0%	

			11 klausimas. Jūsų amžius?								Total
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	
Re_4_strategija	Konkuravimo strategija	Count	1	44	18	4	2	0	2	0	71
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	25,0%	47,8%	48,6%	40,0%	40,0%	0,0%	66,7%	0,0%	46,1%
		% of Total	0,6%	28,6%	11,7%	2,6%	1,3%	0,0%	1,3%	0,0%	46,1%
	Neutralu	Count	0	8	1	2	1	1	0	2	15
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	8,7%	2,7%	20,0%	20,0%	100,0%	0,0%	100,0%	9,7%
		% of Total	0,0%	5,2%	0,6%	1,3%	0,6%	0,6%	0,0%	1,3%	9,7%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	3	40	18	4	2	0	1	0	68
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	75,0%	43,5%	48,6%	40,0%	40,0%	0,0%	33,3%	0,0%	44,2%
		% of Total	1,9%	26,0%	11,7%	2,6%	1,3%	0,0%	0,6%	0,0%	44,2%
Total	Count	4	92	37	10	5	1	3	2	154	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,6%	59,7%	24,0%	6,5%	3,2%	0,6%	1,9%	1,3%	100,0%	

			11 klausimas. Jūsų amžius?							51 m. ir daugiau	Total	
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.			
Re_5_strategija	Konkuravimo strategija	Count	1	10	6	0	0	0	0	0	17	
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	25,0%	10,9%	16,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,0%	
		% of Total	0,6%	6,5%	3,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,0%	
	Neutralu	Count	1	7	0	2	0	0	0	0	2	12
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	25,0%	7,6%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	7,8%	
		% of Total	0,6%	4,5%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	7,8%	
	Bendradarbiavimo strategija	Count	2	75	31	8	5	1	3	0	125	
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	50,0%	81,5%	83,8%	80,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	81,2%	
		% of Total	1,3%	48,7%	20,1%	5,2%	3,2%	0,6%	1,9%	0,0%	81,2%	
Total	Count	4	92	37	10	5	1	3	2	154		
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	2,6%	59,7%	24,0%	6,5%	3,2%	0,6%	1,9%	1,3%	100,0%		

			11 klausimas. Jūsų amžius?							51 m. ir daugiau	Total
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.		
Re_8_strategija	Konkuravimo strategija	Count	0	14	6	2	1	0	0	0	23
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	15,2%	16,2%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,9%
		% of Total	0,0%	9,1%	3,9%	1,3%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	14,9%
	Neutralu	Count	1	18	5	3	1	0	0	2	30
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	25,0%	19,6%	13,5%	30,0%	20,0%	0,0%	0,0%	100,0%	19,5%
		% of Total	0,6%	11,7%	3,2%	1,9%	0,6%	0,0%	0,0%	1,3%	19,5%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	3	60	26	5	3	1	3	0	101
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	75,0%	65,2%	70,3%	50,0%	60,0%	100,0%	100,0%	0,0%	65,6%
		% of Total	1,9%	39,0%	16,9%	3,2%	1,9%	0,6%	1,9%	0,0%	65,6%
Total	Count	4	92	37	10	5	1	3	2	154	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,6%	59,7%	24,0%	6,5%	3,2%	0,6%	1,9%	1,3%	100,0%	

			11 klausimas. Jūsų amžius?							51 m. ir daugiau	Total
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.		
Re_10_strategija	Konkuravimo strategija	Count	1	24	7	1	1	0	1	1	36
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	25,0%	26,1%	18,9%	10,0%	20,0%	0,0%	33,3%	50,0%	23,4%
		% of Total	0,6%	15,6%	4,5%	0,6%	0,6%	0,0%	0,6%	0,6%	23,4%
	Neutralu	Count	0	17	8	2	1	0	1	1	30
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	18,5%	21,6%	20,0%	20,0%	0,0%	33,3%	50,0%	19,5%
		% of Total	0,0%	11,0%	5,2%	1,3%	0,6%	0,0%	0,6%	0,6%	19,5%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	3	51	22	7	3	1	1	0	88
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	75,0%	55,4%	59,5%	70,0%	60,0%	100,0%	33,3%	0,0%	57,1%
		% of Total	1,9%	33,1%	14,3%	4,5%	1,9%	0,6%	0,6%	0,0%	57,1%
Total	Count	4	92	37	10	5	1	3	2	154	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,6%	59,7%	24,0%	6,5%	3,2%	0,6%	1,9%	1,3%	100,0%	

			11 klausimas. Jūsų amžius?							51 m. ir daugiau	Total
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.		
Re_11_strategija	Konkuravimo strategija	Count	0	12	9	2	1	0	0	0	24
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	13,0%	24,3%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,6%
		% of Total	0,0%	7,8%	5,8%	1,3%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	15,6%
	Neutralu	Count	1	8	4	4	0	0	0	1	18
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	25,0%	8,7%	10,8%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	11,7%
		% of Total	0,6%	5,2%	2,6%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	11,7%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	3	72	24	4	4	1	3	1	112
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	75,0%	78,3%	64,9%	40,0%	80,0%	100,0%	100,0%	50,0%	72,7%
		% of Total	1,9%	46,8%	15,6%	2,6%	2,6%	0,6%	1,9%	0,6%	72,7%
Total	Count	4	92	37	10	5	1	3	2	154	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,6%	59,7%	24,0%	6,5%	3,2%	0,6%	1,9%	1,3%	100,0%	

9 priedas. Vyrų taikomų darbo pokalbio derybų strategijų pasiskirstymas pagal užimamas vadovaujamas pareigas

Re_3_1_strategija * 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation			7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?		Total
			Taip	Ne	
Re_3_1_strategija	Konkuravimo strategija	Count	9	43	52
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	37,5%	50,6%	47,7%
		% of Total	8,3%	39,4%	47,7%
	Neutralu	Count	7	15	22
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	29,2%	17,6%	20,2%
		% of Total	6,4%	13,8%	20,2%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	8	27	35
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	33,3%	31,8%	32,1%
		% of Total	7,3%	24,8%	32,1%
Total	Count	24	85	109	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	22,0%	78,0%	100,0%	

Re_3_2_strategija * 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation			7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?		Total
			Taip	Ne	
Re_3_2_strategija	Konkuravimo strategija	Count	10	44	54
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	41,7%	51,8%	49,5%
		% of Total	9,2%	40,4%	49,5%
	Neutralu	Count	6	15	21
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	25,0%	17,6%	19,3%
		% of Total	5,5%	13,8%	19,3%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	8	26	34
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	33,3%	30,6%	31,2%
		% of Total	7,3%	23,9%	31,2%
Total	Count	24	85	109	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	22,0%	78,0%	100,0%	

			7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?		Total
			Taip	Ne	
Re_3_4_strategija	Konkuravimo strategija	Count	8	34	42
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	33,3%	40,0%	38,5%
		% of Total	7,3%	31,2%	38,5%
	Neutralu	Count	6	5	11
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	25,0%	5,9%	10,1%
		% of Total	5,5%	4,6%	10,1%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	10	46	56
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	41,7%	54,1%	51,4%
		% of Total	9,2%	42,2%	51,4%
Total	Count	24	85	109	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	22,0%	78,0%	100,0%	

			7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?		Total
			Taip	Ne	
Re_3_5_strategija	Konkuravimo strategija	Count	1	17	18
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	4,2%	20,0%	16,5%
		% of Total	0,9%	15,6%	16,5%
	Neutralu	Count	6	5	11
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	25,0%	5,9%	10,1%
		% of Total	5,5%	4,6%	10,1%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	17	63	80
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	70,8%	74,1%	73,4%
		% of Total	15,6%	57,8%	73,4%
Total	Count	24	85	109	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	22,0%	78,0%	100,0%	

		7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?		Total	
		Taip	Ne		
Re_3_8_strategija	Konkuravimo strategija	Count	10	29	39
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	41,7%	34,1%	35,8%
		% of Total	9,2%	26,6%	35,8%
	Neutralu	Count	1	19	20
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	4,2%	22,4%	18,3%
		% of Total	0,9%	17,4%	18,3%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	13	37	50
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	54,2%	43,5%	45,9%
		% of Total	11,9%	33,9%	45,9%
	Total	Count	24	85	109
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	22,0%	78,0%	100,0%

		7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?		Total	
		Taip	Ne		
Re_3_10_strategija	Konkuravimo strategija	Count	8	26	34
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	33,3%	30,6%	31,2%
		% of Total	7,3%	23,9%	31,2%
	Neutralu	Count	7	16	23
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	29,2%	18,8%	21,1%
		% of Total	6,4%	14,7%	21,1%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	9	43	52
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	37,5%	50,6%	47,7%
		% of Total	8,3%	39,4%	47,7%
	Total	Count	24	85	109
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	22,0%	78,0%	100,0%

Re_3_11_strategija * 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation

		7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?			
			Taip	Ne	Total
Re_3_11_strategija	Konkuravimo strategija	Count	9	25	34
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	37,5%	29,4%	31,2%
		% of Total	8,3%	22,9%	31,2%
	Neutralu	Count	0	7	7
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	0,0%	8,2%	6,4%
		% of Total	0,0%	6,4%	6,4%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	15	53	68
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	62,5%	62,4%	62,4%
		% of Total	13,8%	48,6%	62,4%
Total	Count	24	85	109	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	22,0%	78,0%	100,0%	

10 priedas. Moterų taikomų darbo pokalbio derybų strategijų pasiskirstymas pagal užimamas vadovaujamas pareigas

Re_1_strategija * 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation			7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?		
			Taip	Ne	Total
Re_1_strategija	Konkuravimo strategija	Count	12	52	64
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	46,2%	40,6%	41,6%
		% of Total	7,8%	33,8%	41,6%
	Neutralu	Count	4	22	26
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	15,4%	17,2%	16,9%
		% of Total	2,6%	14,3%	16,9%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	10	54	64
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	38,5%	42,2%	41,6%
		% of Total	6,5%	35,1%	41,6%
Total	Count	26	128	154	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	16,9%	83,1%	100,0%	

Re_2_strategija * 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation			7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?		
			Taip	Ne	Total
Re_2_strategija	Konkuravimo strategija	Count	7	50	57
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	26,9%	39,1%	37,0%
		% of Total	4,5%	32,5%	37,0%
	Neutralu	Count	5	18	23
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	19,2%	14,1%	14,9%
		% of Total	3,2%	11,7%	14,9%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	14	60	74
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	53,8%	46,9%	48,1%
		% of Total	9,1%	39,0%	48,1%
Total	Count	26	128	154	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	16,9%	83,1%	100,0%	

Re_4_strategija * 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation			7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?		
			Taip	Ne	Total
Re_4_strategija	Konkuravimo strategija	Count	14	57	71
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	53,8%	44,5%	46,1%
		% of Total	9,1%	37,0%	46,1%
	Neutralu	Count	2	13	15
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	7,7%	10,2%	9,7%
		% of Total	1,3%	8,4%	9,7%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	10	58	68
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	38,5%	45,3%	44,2%
		% of Total	6,5%	37,7%	44,2%
Total	Count	26	128	154	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	16,9%	83,1%	100,0%	

Re_5_strategija * 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation			7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?		
			Taip	Ne	Total
Re_5_strategija	Konkuravimo strategija	Count	4	13	17
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	15,4%	10,2%	11,0%
		% of Total	2,6%	8,4%	11,0%
	Neutralu	Count	3	9	12
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	11,5%	7,0%	7,8%
		% of Total	1,9%	5,8%	7,8%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	19	106	125
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	73,1%	82,8%	81,2%
		% of Total	12,3%	68,8%	81,2%
Total	Count	26	128	154	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	16,9%	83,1%	100,0%	

Re_8_strategija * 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation			7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?		
			Taip	Ne	Total
Re_8_strategija	Konkuravimo strategija	Count	2	21	23
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	7,7%	16,4%	14,9%
		% of Total	1,3%	13,6%	14,9%
	Neutralu	Count	9	21	30
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	34,6%	16,4%	19,5%
		% of Total	5,8%	13,6%	19,5%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	15	86	101
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	57,7%	67,2%	65,6%
		% of Total	9,7%	55,8%	65,6%
Total	Count	26	128	154	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	16,9%	83,1%	100,0%	

Re_10_strategija * 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation			7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?		
			Taip	Ne	Total
Re_10_strategija	Konkuravimo strategija	Count	8	28	36
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	30,8%	21,9%	23,4%
		% of Total	5,2%	18,2%	23,4%
	Neutralu	Count	10	20	30
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	38,5%	15,6%	19,5%
		% of Total	6,5%	13,0%	19,5%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	8	80	88
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	30,8%	62,5%	57,1%
		% of Total	5,2%	51,9%	57,1%
Total	Count	26	128	154	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	16,9%	83,1%	100,0%	

Re_11_strategija ^ 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation

		7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?			
			Taip	Ne	Total
Re_11_strategija	Konkuravimo strategija	Count	5	19	24
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	19,2%	14,8%	15,6%
		% of Total	3,2%	12,3%	15,6%
	Neutralu	Count	7	11	18
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	26,9%	8,6%	11,7%
		% of Total	4,5%	7,1%	11,7%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	14	98	112
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	53,8%	76,6%	72,7%
		% of Total	9,1%	63,6%	72,7%
Total	Count	26	128	154	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	16,9%	83,1%	100,0%	

11 priedas. Vyrų taikomų darbo pokalbio derybų strategijų pasiskirstymas pagal gaunamas pajamas

Re_3_1_strategija * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation			9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?							
			Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600 Eur	1601 Eur ir daugiau	Total
Re_3_1_strategija	Konkuravimo strategija	Count	3	1	6	9	10	6	17	52
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	42,9%	25,0%	31,6%	52,9%	71,4%	33,3%	56,7%	47,7%
		% of Total	2,8%	0,9%	5,5%	8,3%	9,2%	5,5%	15,6%	47,7%
	Neutralu	Count	0	3	0	4	4	4	7	22
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	75,0%	0,0%	23,5%	28,6%	22,2%	23,3%	20,2%
		% of Total	0,0%	2,8%	0,0%	3,7%	3,7%	3,7%	6,4%	20,2%
Bendradarbiavimo strategija	Count	4	0	13	4	0	8	6	35	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	57,1%	0,0%	68,4%	23,5%	0,0%	44,4%	20,0%	32,1%	
	% of Total	3,7%	0,0%	11,9%	3,7%	0,0%	7,3%	5,5%	32,1%	
Total	Count	7	4	19	17	14	18	30	109	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	6,4%	3,7%	17,4%	15,6%	12,8%	16,5%	27,5%	100,0%	

Re_3_2_strategija * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation			9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?							
			Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600 Eur	1601 Eur ir daugiau	Total
Re_3_2_strategija	Konkuravimo strategija	Count	4	1	10	7	10	9	13	54
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	57,1%	25,0%	52,6%	41,2%	71,4%	50,0%	43,3%	49,5%
		% of Total	3,7%	0,9%	9,2%	6,4%	9,2%	8,3%	11,9%	49,5%
	Neutralu	Count	1	2	6	1	0	3	8	21
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	14,3%	50,0%	31,6%	5,9%	0,0%	16,7%	26,7%	19,3%
		% of Total	0,9%	1,8%	5,5%	0,9%	0,0%	2,8%	7,3%	19,3%
Bendradarbiavimo strategija	Count	2	1	3	9	4	6	9	34	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	28,6%	25,0%	15,8%	52,9%	28,6%	33,3%	30,0%	31,2%	
	% of Total	1,8%	0,9%	2,8%	8,3%	3,7%	5,5%	8,3%	31,2%	
Total	Count	7	4	19	17	14	18	30	109	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	6,4%	3,7%	17,4%	15,6%	12,8%	16,5%	27,5%	100,0%	

Re_3_4_strategija * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation			9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?							
			Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600 Eur	1601 Eur ir daugiau	Total
Re_3_4_strategija	Konkuravimo strategija	Count	0	3	7	8	4	7	13	42
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	75,0%	36,8%	47,1%	28,6%	38,9%	43,3%	38,5%
		% of Total	0,0%	2,8%	6,4%	7,3%	3,7%	6,4%	11,9%	38,5%
	Neutralu	Count	1	0	4	0	0	1	5	11
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	14,3%	0,0%	21,1%	0,0%	0,0%	5,6%	16,7%	10,1%
		% of Total	0,9%	0,0%	3,7%	0,0%	0,0%	0,9%	4,6%	10,1%
Bendradarbiavimo strategija	Count	6	1	8	9	10	10	12	56	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	85,7%	25,0%	42,1%	52,9%	71,4%	55,6%	40,0%	51,4%	
	% of Total	5,5%	0,9%	7,3%	8,3%	9,2%	9,2%	11,0%	51,4%	
Total	Count	7	4	19	17	14	18	30	109	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	6,4%	3,7%	17,4%	15,6%	12,8%	16,5%	27,5%	100,0%	

Re_3_5_strategija * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation										
			9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?							
			Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600 Eur	1601 Eur ir daugiau	Total
Re_3_5_strategija	Konkuravimo strategija	Count	2	0	4	3	4	2	3	18
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	28,6%	0,0%	21,1%	17,6%	28,6%	11,1%	10,0%	16,5%
		% of Total	1,8%	0,0%	3,7%	2,8%	3,7%	1,8%	2,8%	16,5%
	Neutralu	Count	1	1	2	1	0	2	4	11
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	14,3%	25,0%	10,5%	5,9%	0,0%	11,1%	13,3%	10,1%
		% of Total	0,9%	0,9%	1,8%	0,9%	0,0%	1,8%	3,7%	10,1%
Bendradarbiavimo strategija	Count	4	3	13	13	10	14	23	80	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	57,1%	75,0%	68,4%	76,5%	71,4%	77,8%	76,7%	73,4%	
	% of Total	3,7%	2,8%	11,9%	11,9%	9,2%	12,8%	21,1%	73,4%	
Total	Count	7	4	19	17	14	18	30	109	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	6,4%	3,7%	17,4%	15,6%	12,8%	16,5%	27,5%	100,0%	

Re_3_8_strategija * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation										
			9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?							
			Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600 Eur	1601 Eur ir daugiau	Total
Re_3_8_strategija	Konkuravimo strategija	Count	0	1	5	5	8	3	17	39
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	25,0%	26,3%	29,4%	57,1%	16,7%	56,7%	35,8%
		% of Total	0,0%	0,9%	4,6%	4,6%	7,3%	2,8%	15,6%	35,8%
	Neutralu	Count	4	0	6	4	1	2	3	20
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	57,1%	0,0%	31,6%	23,5%	7,1%	11,1%	10,0%	18,3%
		% of Total	3,7%	0,0%	5,5%	3,7%	0,9%	1,8%	2,8%	18,3%
Bendradarbiavimo strategija	Count	3	3	8	8	5	13	10	50	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	42,9%	75,0%	42,1%	47,1%	35,7%	72,2%	33,3%	45,9%	
	% of Total	2,8%	2,8%	7,3%	7,3%	4,6%	11,9%	9,2%	45,9%	
Total	Count	7	4	19	17	14	18	30	109	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	6,4%	3,7%	17,4%	15,6%	12,8%	16,5%	27,5%	100,0%	

Re_3_10_strategija * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation										
			9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?							
			Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600 Eur	1601 Eur ir daugiau	Total
Re_3_10_strategija	Konkuravimo strategija	Count	0	0	6	4	7	3	14	34
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	0,0%	31,6%	23,5%	50,0%	16,7%	46,7%	31,2%
		% of Total	0,0%	0,0%	5,5%	3,7%	6,4%	2,8%	12,8%	31,2%
	Neutralu	Count	1	3	1	0	3	5	10	23
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	14,3%	75,0%	5,3%	0,0%	21,4%	27,8%	33,3%	21,1%
		% of Total	0,9%	2,8%	0,9%	0,0%	2,8%	4,6%	9,2%	21,1%
Bendradarbiavimo strategija	Count	6	1	12	13	4	10	6	52	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	85,7%	25,0%	63,2%	76,5%	28,6%	55,6%	20,0%	47,7%	
	% of Total	5,5%	0,9%	11,0%	11,9%	3,7%	9,2%	5,5%	47,7%	
Total	Count	7	4	19	17	14	18	30	109	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	6,4%	3,7%	17,4%	15,6%	12,8%	16,5%	27,5%	100,0%	

Re_3_11_strategija * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation											
		9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?									
		Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600 Eur	1601 Eur ir daugiau	Total		
Re_3_11_strategija	Konkuravimo strategija	Count	2	1	2	5	6	4	14	34	
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	28,6%	25,0%	10,5%	29,4%	42,9%	22,2%	46,7%	31,2%	
		% of Total	1,8%	0,9%	1,8%	4,6%	5,5%	3,7%	12,8%	31,2%	
	Neutralu	Count	0	0	5	0	0	0	0	2	7
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	0,0%	26,3%	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	6,4%	
		% of Total	0,0%	0,0%	4,6%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	6,4%	
	Bendradarbiavimo strategija	Count	5	3	12	12	8	14	14	68	
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	71,4%	75,0%	63,2%	70,6%	57,1%	77,8%	46,7%	62,4%	
		% of Total	4,6%	2,8%	11,0%	11,0%	7,3%	12,8%	12,8%	62,4%	
	Total	Count	7	4	19	17	14	18	30	109	
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
		% of Total	6,4%	3,7%	17,4%	15,6%	12,8%	16,5%	27,5%	100,0%	

12 priedas. Moterų taikomų darbo pokalbio derybų strategijų pasiskirstymas pagal gaunamas pajamas

Re_1_strategija * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation										
		9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?								
			Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600	1601 Eur ir daugiau	Total
Re_1_strategija	Konkuravimo strategija	Count	3	14	24	6	6	4	7	64
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	37,5%	41,2%	46,2%	30,0%	54,5%	40,0%	36,8%	41,6%
		% of Total	1,9%	9,1%	15,6%	3,9%	3,9%	2,6%	4,5%	41,6%
	Neutralu	Count	1	8	9	2	1	1	4	26
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	12,5%	23,5%	17,3%	10,0%	9,1%	10,0%	21,1%	16,9%
		% of Total	0,6%	5,2%	5,8%	1,3%	0,6%	0,6%	2,6%	16,9%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	4	12	19	12	4	5	8	64
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	50,0%	35,3%	36,5%	60,0%	36,4%	50,0%	42,1%	41,6%
		% of Total	2,6%	7,8%	12,3%	7,8%	2,6%	3,2%	5,2%	41,6%
Total	Count	8	34	52	20	11	10	19	154	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	5,2%	22,1%	33,8%	13,0%	7,1%	6,5%	12,3%	100,0%	

Re_2_strategija * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation										
		9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?								
			Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600	1601 Eur ir daugiau	Total
Re_2_strategija	Konkuravimo strategija	Count	3	8	24	5	4	8	5	57
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	37,5%	23,5%	46,2%	25,0%	36,4%	80,0%	26,3%	37,0%
		% of Total	1,9%	5,2%	15,6%	3,2%	2,6%	5,2%	3,2%	37,0%
	Neutralu	Count	4	7	5	1	2	1	3	23
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	50,0%	20,6%	9,6%	5,0%	18,2%	10,0%	15,8%	14,9%
		% of Total	2,6%	4,5%	3,2%	0,6%	1,3%	0,6%	1,9%	14,9%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	1	19	23	14	5	1	11	74
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	12,5%	55,9%	44,2%	70,0%	45,5%	10,0%	57,9%	48,1%
		% of Total	0,6%	12,3%	14,9%	9,1%	3,2%	0,6%	7,1%	48,1%
Total	Count	8	34	52	20	11	10	19	154	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	5,2%	22,1%	33,8%	13,0%	7,1%	6,5%	12,3%	100,0%	

Re_4_strategija * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation										
			9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?							
			Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600	1601 Eur ir daugiau	Total
Re_4_strategija	Konkuravimo strategija	Count	4	13	21	8	7	6	12	71
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	50,0%	38,2%	40,4%	40,0%	63,6%	60,0%	63,2%	46,1%
		% of Total	2,6%	8,4%	13,6%	5,2%	4,5%	3,9%	7,8%	46,1%
	Neutralu	Count	1	4	5	2	1	1	1	15
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	12,5%	11,8%	9,6%	10,0%	9,1%	10,0%	5,3%	9,7%
		% of Total	0,6%	2,6%	3,2%	1,3%	0,6%	0,6%	0,6%	9,7%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	3	17	26	10	3	3	6	68
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	37,5%	50,0%	50,0%	50,0%	27,3%	30,0%	31,6%	44,2%
		% of Total	1,9%	11,0%	16,9%	6,5%	1,9%	1,9%	3,9%	44,2%
Total	Count	8	34	52	20	11	10	19	154	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	5,2%	22,1%	33,8%	13,0%	7,1%	6,5%	12,3%	100,0%	

Re_5_strategija * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation										
			9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?							
			Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600	1601 Eur ir daugiau	Total
Re_5_strategija	Konkuravimo strategija	Count	2	3	7	3	0	1	1	17
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	25,0%	8,8%	13,5%	15,0%	0,0%	10,0%	5,3%	11,0%
		% of Total	1,3%	1,9%	4,5%	1,9%	0,0%	0,6%	0,6%	11,0%
	Neutralu	Count	1	5	3	0	1	0	2	12
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	12,5%	14,7%	5,8%	0,0%	9,1%	0,0%	10,5%	7,8%
		% of Total	0,6%	3,2%	1,9%	0,0%	0,6%	0,0%	1,3%	7,8%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	5	26	42	17	10	9	16	125
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	62,5%	76,5%	80,8%	85,0%	90,9%	90,0%	84,2%	81,2%
		% of Total	3,2%	16,9%	27,3%	11,0%	6,5%	5,8%	10,4%	81,2%
Total	Count	8	34	52	20	11	10	19	154	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	5,2%	22,1%	33,8%	13,0%	7,1%	6,5%	12,3%	100,0%	

Re_8_strategija * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation										
			9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?							
			Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600	1601 Eur ir daugiau	Total
Re_8_strategija	Konkuravimo strategija	Count	1	2	9	2	2	1	6	23
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	12,5%	5,9%	17,3%	10,0%	18,2%	10,0%	31,6%	14,9%
		% of Total	0,6%	1,3%	5,8%	1,3%	1,3%	0,6%	3,9%	14,9%
	Neutralu	Count	4	4	11	5	1	2	3	30
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	50,0%	11,8%	21,2%	25,0%	9,1%	20,0%	15,8%	19,5%
		% of Total	2,6%	2,6%	7,1%	3,2%	0,6%	1,3%	1,9%	19,5%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	3	28	32	13	8	7	10	101
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	37,5%	82,4%	61,5%	65,0%	72,7%	70,0%	52,6%	65,6%
		% of Total	1,9%	18,2%	20,8%	8,4%	5,2%	4,5%	6,5%	65,6%
Total	Count	8	34	52	20	11	10	19	154	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	5,2%	22,1%	33,8%	13,0%	7,1%	6,5%	12,3%	100,0%	

Re_10_strategija * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation										
			9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?							
			Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600	1601 Eur ir daugiau	Total
Re_10_strategija	Konkuravimo strategija	Count	1	7	12	5	2	4	5	36
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	12,5%	20,6%	23,1%	25,0%	18,2%	40,0%	26,3%	23,4%
		% of Total	0,6%	4,5%	7,8%	3,2%	1,3%	2,6%	3,2%	23,4%
	Neutralu	Count	2	4	8	4	1	5	6	30
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	25,0%	11,8%	15,4%	20,0%	9,1%	50,0%	31,6%	19,5%
		% of Total	1,3%	2,6%	5,2%	2,6%	0,6%	3,2%	3,9%	19,5%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	5	23	32	11	8	1	8	88
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	62,5%	67,6%	61,5%	55,0%	72,7%	10,0%	42,1%	57,1%
		% of Total	3,2%	14,9%	20,8%	7,1%	5,2%	0,6%	5,2%	57,1%
Total	Count	8	34	52	20	11	10	19	154	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	5,2%	22,1%	33,8%	13,0%	7,1%	6,5%	12,3%	100,0%	

Re_11_strategija * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation										
			9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?							
			Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600	1601 Eur ir daugiau	Total
Re_11_strategija	Konkuravimo strategija	Count	2	3	8	4	2	2	3	24
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	25,0%	8,8%	15,4%	20,0%	18,2%	20,0%	15,8%	15,6%
		% of Total	1,3%	1,9%	5,2%	2,6%	1,3%	1,3%	1,9%	15,6%
	Neutralu	Count	2	3	2	5	3	1	2	18
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	25,0%	8,8%	3,8%	25,0%	27,3%	10,0%	10,5%	11,7%
		% of Total	1,3%	1,9%	1,3%	3,2%	1,9%	0,6%	1,3%	11,7%
	Bendradarbiavimo strategija	Count	4	28	42	11	6	7	14	112
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	50,0%	82,4%	80,8%	55,0%	54,5%	70,0%	73,7%	72,7%
		% of Total	2,6%	18,2%	27,3%	7,1%	3,9%	4,5%	9,1%	72,7%
Total	Count	8	34	52	20	11	10	19	154	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	5,2%	22,1%	33,8%	13,0%	7,1%	6,5%	12,3%	100,0%	

13 priedas. Darbo lūkesčių patenkinimo skalės pasiskirstymas pagal lytis

		11_Lytis		Total	
		Vyras	Moteris		
Darbo užmokestis	1	Count	4	16	20
		% within Darbo užmokestis	20,0%	80,0%	100,0%
		% within 11_Lytis	3,7%	10,4%	7,6%
		% of Total	1,5%	6,1%	7,6%
	2	Count	23	26	49
		% within Darbo užmokestis	46,9%	53,1%	100,0%
		% within 11_Lytis	21,1%	16,9%	18,6%
		% of Total	8,7%	9,9%	18,6%
	3	Count	20	32	52
		% within Darbo užmokestis	38,5%	61,5%	100,0%
		% within 11_Lytis	18,3%	20,8%	19,8%
		% of Total	7,6%	12,2%	19,8%
	4	Count	36	52	88
		% within Darbo užmokestis	40,9%	59,1%	100,0%
		% within 11_Lytis	33,0%	33,8%	33,5%
% of Total		13,7%	19,8%	33,5%	
5	Count	26	28	54	
	% within Darbo užmokestis	48,1%	51,9%	100,0%	
	% within 11_Lytis	23,9%	18,2%	20,5%	
	% of Total	9,9%	10,6%	20,5%	
Total	Count	109	154	263	
	% within Darbo užmokestis	41,4%	58,6%	100,0%	
	% within 11_Lytis	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	41,4%	58,6%	100,0%	

		11_Lytis		Total	
		Vyras	Moteris		
Patogi ir jauki darbo aplinka	1	Count	10	13	23
		% within Patogi ir jauki darbo aplinka	43,5%	56,5%	100,0%
		% within 11_Lytis	9,2%	8,4%	8,7%
		% of Total	3,8%	4,9%	8,7%
	2	Count	4	9	13
		% within Patogi ir jauki darbo aplinka	30,8%	69,2%	100,0%
		% within 11_Lytis	3,7%	5,8%	4,9%
		% of Total	1,5%	3,4%	4,9%
	3	Count	11	14	25
		% within Patogi ir jauki darbo aplinka	44,0%	56,0%	100,0%
		% within 11_Lytis	10,1%	9,1%	9,5%
		% of Total	4,2%	5,3%	9,5%
	4	Count	34	59	93
		% within Patogi ir jauki darbo aplinka	36,6%	63,4%	100,0%
		% within 11_Lytis	31,2%	38,3%	35,4%
		% of Total	12,9%	22,4%	35,4%
5	Count	50	59	109	
	% within Patogi ir jauki darbo aplinka	45,9%	54,1%	100,0%	
	% within 11_Lytis	45,9%	38,3%	41,4%	
	% of Total	19,0%	22,4%	41,4%	
Total	Count	109	154	263	
	% within Patogi ir jauki darbo aplinka	41,4%	58,6%	100,0%	
	% within 11_Lytis	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	41,4%	58,6%	100,0%	

Savirealizacija * 11_Lytis Crosstabulation					
		11_Lytis		Total	
		Vyras	Moteris		
Savirealizacija	1	Count	14	12	26
		% within Savirealizacija	53,8%	46,2%	100,0%
		% within 11_Lytis	12,8%	7,8%	9,9%
		% of Total	5,3%	4,6%	9,9%
	2	Count	5	15	20
		% within Savirealizacija	25,0%	75,0%	100,0%
		% within 11_Lytis	4,6%	9,7%	7,6%
		% of Total	1,9%	5,7%	7,6%
	3	Count	20	26	46
		% within Savirealizacija	43,5%	56,5%	100,0%
		% within 11_Lytis	18,3%	16,9%	17,5%
		% of Total	7,6%	9,9%	17,5%
	4	Count	26	47	73
		% within Savirealizacija	35,6%	64,4%	100,0%
		% within 11_Lytis	23,9%	30,5%	27,8%
% of Total		9,9%	17,9%	27,8%	
5	Count	44	54	98	
	% within Savirealizacija	44,9%	55,1%	100,0%	
	% within 11_Lytis	40,4%	35,1%	37,3%	
	% of Total	16,7%	20,5%	37,3%	
Total	Count	109	154	263	
	% within Savirealizacija	41,4%	58,6%	100,0%	
	% within 11_Lytis	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	41,4%	58,6%	100,0%	

Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalai * 11_Lytis Crosstabulation					
		11_Lytis		Total	
		Vyras	Moteris		
Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalai	1	Count	8	13	21
		% within Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalai	38,1%	61,9%	100,0%
		% within 11_Lytis	7,3%	8,4%	8,0%
		% of Total	3,0%	4,9%	8,0%
	2	Count	9	18	27
		% within Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalai	33,3%	66,7%	100,0%
		% within 11_Lytis	8,3%	11,7%	10,3%
		% of Total	3,4%	6,8%	10,3%
	3	Count	31	32	63
		% within Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalai	49,2%	50,8%	100,0%
		% within 11_Lytis	28,4%	20,8%	24,0%
		% of Total	11,8%	12,2%	24,0%
	4	Count	36	48	84
		% within Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalai	42,9%	57,1%	100,0%
		% within 11_Lytis	33,0%	31,2%	31,9%
		% of Total	13,7%	18,3%	31,9%
	5	Count	25	43	68
		% within Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalai	36,8%	63,2%	100,0%
		% within 11_Lytis	22,9%	27,9%	25,9%
		% of Total	9,5%	16,3%	25,9%
Total	Count	109	154	263	
	% within Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalai	41,4%	58,6%	100,0%	
	% within 11_Lytis	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	41,4%	58,6%	100,0%	

Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas * 11_Lytis Crosstabulation					
			11_Lytis		Total
			Vyras	Moteris	
Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas	1	Count	11	15	26
		% within Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas	42,3%	57,7%	100,0%
		% within 11_Lytis	10,1%	9,7%	9,9%
	2	Count	14	18	32
		% within Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas	43,8%	56,3%	100,0%
		% within 11_Lytis	12,8%	11,7%	12,2%
	3	Count	12	29	41
		% within Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas	29,3%	70,7%	100,0%
		% within 11_Lytis	11,0%	18,8%	15,6%
	4	Count	44	43	87
		% within Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas	50,6%	49,4%	100,0%
		% within 11_Lytis	40,4%	27,9%	33,1%
	5	Count	28	49	77
		% within Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas	36,4%	63,6%	100,0%
		% within 11_Lytis	25,7%	31,8%	29,3%
Total	Count	109	154	263	
	% within Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas	41,4%	58,6%	100,0%	
	% within 11_Lytis	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	41,4%	58,6%	100,0%	

Lyderiavimas komandoje * 11_Lytis Crosstabulation					
			11_Lytis		Total
			Vyras	Moteris	
Lyderiavimas komandoje	1	Count	8	14	22
		% within Lyderiavimas komandoje	36,4%	63,6%	100,0%
		% within 11_Lytis	7,3%	9,1%	8,4%
		% of Total	3,0%	5,3%	8,4%
	2	Count	16	20	36
		% within Lyderiavimas komandoje	44,4%	55,6%	100,0%
		% within 11_Lytis	14,7%	13,0%	13,7%
	3	Count	21	41	62
		% within Lyderiavimas komandoje	33,9%	66,1%	100,0%
		% within 11_Lytis	19,3%	26,6%	23,6%
	4	Count	38	39	77
		% within Lyderiavimas komandoje	49,4%	50,6%	100,0%
		% within 11_Lytis	34,9%	25,3%	29,3%
	5	Count	26	40	66
		% within Lyderiavimas komandoje	39,4%	60,6%	100,0%
		% within 11_Lytis	23,9%	26,0%	25,1%
	Total	Count	109	154	263
		% within Lyderiavimas komandoje	41,4%	58,6%	100,0%
		% within 11_Lytis	100,0%	100,0%	100,0%
% of Total		41,4%	58,6%	100,0%	

14 priedas. Vyrų darbo lūkesčių patenkinimas pagal amžių

Darbo užmokestis * 11 klausimas. Jūsų amžius? Crosstabulation											
			11 klausimas. Jūsų amžius?								
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	Total
Darbo užmokestis	1	Count	0	2	2	0	0	0	0	0	4
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	3,9%	6,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%
		% of Total	0,0%	1,8%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%
	2	Count	0	13	5	3	0	0	0	0	23
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	25,5%	15,2%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% of Total	0,0%	11,9%	4,6%	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%
	3	Count	1	11	4	3	1	0	0	0	20
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	21,6%	12,1%	33,3%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	18,3%
		% of Total	0,9%	10,1%	3,7%	2,8%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	18,3%
	4	Count	1	19	12	2	2	0	0	0	36
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	37,3%	36,4%	22,2%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%	33,0%
		% of Total	0,9%	17,4%	11,0%	1,8%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	33,0%
	5	Count	1	6	10	1	4	2	2	0	26
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	11,8%	30,3%	11,1%	57,1%	100,0%	100,0%	0,0%	23,9%
		% of Total	0,9%	5,5%	9,2%	0,9%	3,7%	1,8%	1,8%	0,0%	23,9%
Total	Count	3	51	33	9	7	2	2	2	109	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,8%	46,8%	30,3%	8,3%	6,4%	1,8%	1,8%	1,8%	100,0%	

Patogi ir jauki darbo aplinka * 11 klausimas. Jūsų amžius? Crosstabulation											
			11 klausimas. Jūsų amžius?								
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	Total
Patogi ir jauki darbo aplinka	1	Count	0	5	3	1	1	0	0	0	10
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	9,8%	9,1%	11,1%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	9,2%
		% of Total	0,0%	4,6%	2,8%	0,9%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	9,2%
	2	Count	0	2	2	0	0	0	0	0	4
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	3,9%	6,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%
		% of Total	0,0%	1,8%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%
	3	Count	1	3	3	2	0	0	2	0	11
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	5,9%	9,1%	22,2%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	10,1%
		% of Total	0,9%	2,8%	2,8%	1,8%	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	10,1%
	4	Count	1	13	9	5	2	2	0	2	34
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	25,5%	27,3%	55,6%	28,6%	100,0%	0,0%	100,0%	31,2%
		% of Total	0,9%	11,9%	8,3%	4,6%	1,8%	1,8%	0,0%	1,8%	31,2%
	5	Count	1	28	16	1	4	0	0	0	50
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	54,9%	48,5%	11,1%	57,1%	0,0%	0,0%	0,0%	45,9%
		% of Total	0,9%	25,7%	14,7%	0,9%	3,7%	0,0%	0,0%	0,0%	45,9%
Total	Count	3	51	33	9	7	2	2	2	109	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,8%	46,8%	30,3%	8,3%	6,4%	1,8%	1,8%	1,8%	100,0%	

Savirealizacija * 11 klausimas. Jūsų amžius? Crosstabulation											
			11 klausimas. Jūsų amžius?								
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	Total
Savirealizacija	1	Count	0	9	3	1	1	0	0	0	14
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	17,6%	9,1%	11,1%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	12,8%
		% of Total	0,0%	8,3%	2,8%	0,9%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	12,8%
	2	Count	0	0	3	0	0	0	2	0	5
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	4,6%
		% of Total	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	4,6%
	3	Count	1	11	5	1	0	2	0	0	20
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	21,6%	15,2%	11,1%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	18,3%
		% of Total	0,9%	10,1%	4,6%	0,9%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	18,3%
	4	Count	1	6	10	6	1	0	0	2	26
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	11,8%	30,3%	66,7%	14,3%	0,0%	0,0%	100,0%	23,9%
		% of Total	0,9%	5,5%	9,2%	5,5%	0,9%	0,0%	0,0%	1,8%	23,9%
	5	Count	1	25	12	1	5	0	0	0	44
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	49,0%	36,4%	11,1%	71,4%	0,0%	0,0%	0,0%	40,4%
		% of Total	0,9%	22,9%	11,0%	0,9%	4,6%	0,0%	0,0%	0,0%	40,4%
Total	Count	3	51	33	9	7	2	2	2	109	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,8%	46,8%	30,3%	8,3%	6,4%	1,8%	1,8%	1,8%	100,0%	

Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalai * 11 klausimas. Jūsų amžius? Crosstabulation											
			11 klausimas. Jūsų amžius?								
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	Total
Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalai	1	Count	0	4	3	0	1	0	0	0	8
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	7,8%	9,1%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	7,3%
		% of Total	0,0%	3,7%	2,8%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	7,3%
	2	Count	1	3	3	0	0	2	0	0	9
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	5,9%	9,1%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	8,3%
		% of Total	0,9%	2,8%	2,8%	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	8,3%
	3	Count	2	13	6	6	0	0	2	2	31
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	66,7%	25,5%	18,2%	66,7%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	28,4%
		% of Total	1,8%	11,9%	5,5%	5,5%	0,0%	0,0%	1,8%	1,8%	28,4%
	4	Count	0	15	16	3	2	0	0	0	36
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	29,4%	48,5%	33,3%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%	33,0%
		% of Total	0,0%	13,8%	14,7%	2,8%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	33,0%
	5	Count	0	16	5	0	4	0	0	0	25
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	31,4%	15,2%	0,0%	57,1%	0,0%	0,0%	0,0%	22,9%
		% of Total	0,0%	14,7%	4,6%	0,0%	3,7%	0,0%	0,0%	0,0%	22,9%
Total	Count	3	51	33	9	7	2	2	2	109	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,8%	46,8%	30,3%	8,3%	6,4%	1,8%	1,8%	1,8%	100,0%	

Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas * 11 klausimas. Jūsų amžius? Crosstabulation											
			11 klausimas. Jūsų amžius?								
			Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	Total
Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas	1	Count	0	7	3	1	0	0	0	0	11
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	13,7%	9,1%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,1%
		% of Total	0,0%	6,4%	2,8%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,1%
	2	Count	0	6	4	0	0	0	2	2	14
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	11,8%	12,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	12,8%
		% of Total	0,0%	5,5%	3,7%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	1,8%	12,8%
	3	Count	1	7	4	0	0	0	0	0	12
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	13,7%	12,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,0%
		% of Total	0,9%	6,4%	3,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,0%
	4	Count	2	20	13	6	3	0	0	0	44
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	66,7%	39,2%	39,4%	66,7%	42,9%	0,0%	0,0%	0,0%	40,4%
		% of Total	1,8%	18,3%	11,9%	5,5%	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	40,4%
	5	Count	0	11	9	2	4	2	0	0	28
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	21,6%	27,3%	22,2%	57,1%	100,0%	0,0%	0,0%	25,7%
		% of Total	0,0%	10,1%	8,3%	1,8%	3,7%	1,8%	0,0%	0,0%	25,7%
Total	Count	3	51	33	9	7	2	2	2	109	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,8%	46,8%	30,3%	8,3%	6,4%	1,8%	1,8%	1,8%	100,0%	

Lyderiavimas komandoje * 11 klausimas. Jūsų amžius? Crosstabulation

		11 klausimas. Jūsų amžius?								
		Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	Total
Lyderiavimas komandoje	1	Count	0	7	0	0	0	0	1	8
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	13,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	7,3%
		% of Total	0,0%	6,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	7,3%
	2	Count	0	5	8	3	0	0	0	16
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	9,8%	24,2%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	14,7%
		% of Total	0,0%	4,6%	7,3%	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	14,7%
	3	Count	1	8	6	3	2	0	1	21
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	15,7%	18,2%	33,3%	28,6%	0,0%	50,0%	19,3%
		% of Total	0,9%	7,3%	5,5%	2,8%	1,8%	0,0%	0,9%	19,3%
	4	Count	1	21	11	3	0	0	2	38
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	41,2%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%	34,9%
		% of Total	0,9%	19,3%	10,1%	2,8%	0,0%	0,0%	1,8%	34,9%
	5	Count	1	10	8	0	5	2	0	26
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	33,3%	19,6%	24,2%	0,0%	71,4%	100,0%	0,0%	23,9%
		% of Total	0,9%	9,2%	7,3%	0,0%	4,6%	1,8%	0,0%	23,9%
Total	Count	3	51	33	9	7	2	2	2	109
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	2,8%	46,8%	30,3%	8,3%	6,4%	1,8%	1,8%	1,8%	100,0%

15 priedas. Moterų darbo lūkesčių patenkinimas pagal amžių

Darbo užmokestis * 11 klausimas. Jūsų amžius? Crosstabulation											
		11 klausimas. Jūsų amžius?									
		lki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	Total	
Darbo užmokestis	1	Count	0	9	6	0	0	0	0	1	16
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	9,8%	16,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	10,4%
		% of Total	0,0%	5,8%	3,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	10,4%
	2	Count	1	14	5	4	2	0	0	0	26
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	25,0%	15,2%	13,5%	40,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16,9%
		% of Total	0,6%	9,1%	3,2%	2,6%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	16,9%
	3	Count	1	20	6	1	2	0	1	1	32
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	25,0%	21,7%	16,2%	10,0%	40,0%	0,0%	33,3%	50,0%	20,8%
		% of Total	0,6%	13,0%	3,9%	0,6%	1,3%	0,0%	0,6%	0,6%	20,8%
	4	Count	2	32	13	2	1	1	1	0	52
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	50,0%	34,8%	35,1%	20,0%	20,0%	100,0%	33,3%	0,0%	33,8%
		% of Total	1,3%	20,8%	8,4%	1,3%	0,6%	0,6%	0,6%	0,0%	33,8%
	5	Count	0	17	7	3	0	0	1	0	28
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	18,5%	18,9%	30,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	18,2%
		% of Total	0,0%	11,0%	4,5%	1,9%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	18,2%
Total	Count	4	92	37	10	5	1	3	2	154	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,6%	59,7%	24,0%	6,5%	3,2%	0,6%	1,9%	1,3%	100,0%	

Patogi ir jauki darbo aplinka * 11 klausimas. Jūsų amžius? Crosstabulation											
		11 klausimas. Jūsų amžius?									
		lki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	Total	
Patogi ir jauki darbo aplinka	1	Count	0	5	6	0	1	0	0	1	13
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	5,4%	16,2%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	50,0%	8,4%
		% of Total	0,0%	3,2%	3,9%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,6%	8,4%
	2	Count	0	5	1	2	1	0	0	0	9
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	5,4%	2,7%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,8%
		% of Total	0,0%	3,2%	0,6%	1,3%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	5,8%
	3	Count	0	9	2	2	1	0	0	0	14
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	9,8%	5,4%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%
		% of Total	0,0%	5,8%	1,3%	1,3%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%
	4	Count	2	39	11	4	1	1	1	0	59
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	50,0%	42,4%	29,7%	40,0%	20,0%	100,0%	33,3%	0,0%	38,3%
		% of Total	1,3%	25,3%	7,1%	2,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,0%	38,3%
	5	Count	2	34	17	2	1	0	2	1	59
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	50,0%	37,0%	45,9%	20,0%	20,0%	0,0%	66,7%	50,0%	38,3%
		% of Total	1,3%	22,1%	11,0%	1,3%	0,6%	0,0%	1,3%	0,6%	38,3%
Total	Count	4	92	37	10	5	1	3	2	154	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,6%	59,7%	24,0%	6,5%	3,2%	0,6%	1,9%	1,3%	100,0%	

Savirealizacija * 11 klausimas. Jūsų amžius? Crosstabulation											
		11 klausimas. Jūsų amžius?									
		Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	Total	
Savirealizacija	1	Count	0	3	6	0	2	0	0	1	12
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	3,3%	16,2%	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	50,0%	7,8%
		% of Total	0,0%	1,9%	3,9%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,6%	7,8%
	2	Count	0	13	1	1	0	0	0	0	15
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	14,1%	2,7%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,7%
		% of Total	0,0%	8,4%	0,6%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,7%
	3	Count	0	15	5	4	1	0	1	0	26
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	16,3%	13,5%	40,0%	20,0%	0,0%	33,3%	0,0%	16,9%
		% of Total	0,0%	9,7%	3,2%	2,6%	0,6%	0,0%	0,6%	0,0%	16,9%
	4	Count	2	29	13	1	0	1	0	1	47
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	50,0%	31,5%	35,1%	10,0%	0,0%	100,0%	0,0%	50,0%	30,5%
		% of Total	1,3%	18,8%	8,4%	0,6%	0,0%	0,6%	0,0%	0,6%	30,5%
	5	Count	2	32	12	4	2	0	2	0	54
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	50,0%	34,8%	32,4%	40,0%	40,0%	0,0%	66,7%	0,0%	35,1%
		% of Total	1,3%	20,8%	7,8%	2,6%	1,3%	0,0%	1,3%	0,0%	35,1%
Total	Count	4	92	37	10	5	1	3	2	154	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,6%	59,7%	24,0%	6,5%	3,2%	0,6%	1,9%	1,3%	100,0%	

Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikaliai * 11 klausimas. Jūsų amžius? Crosstabulation											
		11 klausimas. Jūsų amžius?									
		Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.	51 m. ir daugiau	Total	
Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikaliai	1	Count	0	6	4	1	1	0	0	1	13
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	6,5%	10,8%	10,0%	20,0%	0,0%	0,0%	50,0%	8,4%
		% of Total	0,0%	3,9%	2,6%	0,6%	0,6%	0,0%	0,0%	0,6%	8,4%
	2	Count	1	10	5	0	1	1	0	0	18
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	25,0%	10,9%	13,5%	0,0%	20,0%	100,0%	0,0%	0,0%	11,7%
		% of Total	0,6%	6,5%	3,2%	0,0%	0,6%	0,6%	0,0%	0,0%	11,7%
	3	Count	0	21	4	5	0	0	1	1	32
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	22,8%	10,8%	50,0%	0,0%	0,0%	33,3%	50,0%	20,8%
		% of Total	0,0%	13,6%	2,6%	3,2%	0,0%	0,0%	0,6%	0,6%	20,8%
	4	Count	2	31	10	0	3	0	2	0	48
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	50,0%	33,7%	27,0%	0,0%	60,0%	0,0%	66,7%	0,0%	31,2%
		% of Total	1,3%	20,1%	6,5%	0,0%	1,9%	0,0%	1,3%	0,0%	31,2%
	5	Count	1	24	14	4	0	0	0	0	43
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	25,0%	26,1%	37,8%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	27,9%
		% of Total	0,6%	15,6%	9,1%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	27,9%
Total	Count	4	92	37	10	5	1	3	2	154	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,6%	59,7%	24,0%	6,5%	3,2%	0,6%	1,9%	1,3%	100,0%	

Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas * 11 klausimas. Jūsų amžius? Crosstabulation											
		11 klausimas. Jūsų amžius?							51 m. ir daugiau	Total	
		Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.			
Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas	1	Count	1	7	5	0	1	0	0	1	15
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	25,0%	7,6%	13,5%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	50,0%	9,7%
		% of Total	0,6%	4,5%	3,2%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,6%	9,7%
	2	Count	0	9	3	3	2	1	0	0	18
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	9,8%	8,1%	30,0%	40,0%	100,0%	0,0%	0,0%	11,7%
		% of Total	0,0%	5,8%	1,9%	1,9%	1,3%	0,6%	0,0%	0,0%	11,7%
	3	Count	1	17	7	1	1	0	1	1	29
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	25,0%	18,5%	18,9%	10,0%	20,0%	0,0%	33,3%	50,0%	18,8%
		% of Total	0,6%	11,0%	4,5%	0,6%	0,6%	0,0%	0,6%	0,6%	18,8%
	4	Count	2	31	7	3	0	0	0	0	43
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	50,0%	33,7%	18,9%	30,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	27,9%
		% of Total	1,3%	20,1%	4,5%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	27,9%
	5	Count	0	28	15	3	1	0	2	0	49
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	30,4%	40,5%	30,0%	20,0%	0,0%	66,7%	0,0%	31,8%
		% of Total	0,0%	18,2%	9,7%	1,9%	0,6%	0,0%	1,3%	0,0%	31,8%
Total	Count	4	92	37	10	5	1	3	2	154	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,6%	59,7%	24,0%	6,5%	3,2%	0,6%	1,9%	1,3%	100,0%	

Lyderiavimas komandoje * 11 klausimas. Jūsų amžius? Crosstabulation											
		11 klausimas. Jūsų amžius?							51 m. ir daugiau	Total	
		Iki 20 m.	21 - 25 m.	26 - 30 m.	31 - 35 m.	36 - 40 m.	41 - 45 m.	46 - 50 m.			
Lyderiavimas komandoje	1	Count	1	7	4	0	1	0	0	1	14
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	25,0%	7,6%	10,8%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	50,0%	9,1%
		% of Total	0,6%	4,5%	2,6%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,6%	9,1%
	2	Count	0	13	3	2	1	1	0	0	20
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	14,1%	8,1%	20,0%	20,0%	100,0%	0,0%	0,0%	13,0%
		% of Total	0,0%	8,4%	1,9%	1,3%	0,6%	0,6%	0,0%	0,0%	13,0%
	3	Count	1	29	6	1	2	0	1	1	41
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	25,0%	31,5%	16,2%	10,0%	40,0%	0,0%	33,3%	50,0%	26,6%
		% of Total	0,6%	18,8%	3,9%	0,6%	1,3%	0,0%	0,6%	0,6%	26,6%
	4	Count	2	21	12	4	0	0	0	0	39
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	50,0%	22,8%	32,4%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,3%
		% of Total	1,3%	13,6%	7,8%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,3%
	5	Count	0	22	12	3	1	0	2	0	40
		% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	0,0%	23,9%	32,4%	30,0%	20,0%	0,0%	66,7%	0,0%	26,0%
		% of Total	0,0%	14,3%	7,8%	1,9%	0,6%	0,0%	1,3%	0,0%	26,0%
Total	Count	4	92	37	10	5	1	3	2	154	
	% within 11 klausimas. Jūsų amžius?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	2,6%	59,7%	24,0%	6,5%	3,2%	0,6%	1,9%	1,3%	100,0%	

16 priedas. Vyrų darbo lūkesčių patenkinimas pagal jų užimamas vadovaujamas pareigas

Darbo užmokestis * 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation					
			7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?		
			Taip	Ne	Total
Darbo užmokestis	1	Count	2	2	4
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	8,3%	2,4%	3,7%
		% of Total	1,8%	1,8%	3,7%
	2	Count	3	20	23
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	12,5%	23,5%	21,1%
		% of Total	2,8%	18,3%	21,1%
	3	Count	2	18	20
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	8,3%	21,2%	18,3%
		% of Total	1,8%	16,5%	18,3%
	4	Count	6	30	36
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	25,0%	35,3%	33,0%
		% of Total	5,5%	27,5%	33,0%
	5	Count	11	15	26
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	45,8%	17,6%	23,9%
		% of Total	10,1%	13,8%	23,9%
Total		Count	24	85	109
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	22,0%	78,0%	100,0%

Patogi ir jauki darbo aplinka * 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation					
			7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?		
			Taip	Ne	Total
Patogi ir jauki darbo aplinka	1	Count	1	9	10
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	4,2%	10,6%	9,2%
		% of Total	0,9%	8,3%	9,2%
	2	Count	2	2	4
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	8,3%	2,4%	3,7%
		% of Total	1,8%	1,8%	3,7%
	3	Count	3	8	11
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	12,5%	9,4%	10,1%
		% of Total	2,8%	7,3%	10,1%
	4	Count	11	23	34
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	45,8%	27,1%	31,2%
		% of Total	10,1%	21,1%	31,2%
	5	Count	7	43	50
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	29,2%	50,6%	45,9%
		% of Total	6,4%	39,4%	45,9%
Total		Count	24	85	109
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	22,0%	78,0%	100,0%

Savirealizacija * 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation					
		7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?			
		Taip	Ne	Total	
Savirealizacija	1	Count	3	11	14
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	12,5%	12,9%	12,8%
		% of Total	2,8%	10,1%	12,8%
	2	Count	3	2	5
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	12,5%	2,4%	4,6%
		% of Total	2,8%	1,8%	4,6%
	3	Count	2	18	20
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	8,3%	21,2%	18,3%
		% of Total	1,8%	16,5%	18,3%
	4	Count	7	19	26
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	29,2%	22,4%	23,9%
		% of Total	6,4%	17,4%	23,9%
	5	Count	9	35	44
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	37,5%	41,2%	40,4%
		% of Total	8,3%	32,1%	40,4%
Total	Count	24	85	109	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	22,0%	78,0%	100,0%	

Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalai * 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation					
		7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?			
		Taip	Ne	Total	
Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalai	1	Count	1	7	8
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	4,2%	8,2%	7,3%
		% of Total	0,9%	6,4%	7,3%
	2	Count	5	4	9
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	20,8%	4,7%	8,3%
		% of Total	4,6%	3,7%	8,3%
	3	Count	7	24	31
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	29,2%	28,2%	28,4%
		% of Total	6,4%	22,0%	28,4%
	4	Count	6	30	36
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	25,0%	35,3%	33,0%
		% of Total	5,5%	27,5%	33,0%
	5	Count	5	20	25
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	20,8%	23,5%	22,9%
		% of Total	4,6%	18,3%	22,9%
Total	Count	24	85	109	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	22,0%	78,0%	100,0%	

		7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation			
		Taip	Ne	Total	
Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas	1	Count	2	9	11
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	8,3%	10,6%	10,1%
		% of Total	1,8%	8,3%	10,1%
	2	Count	3	11	14
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	12,5%	12,9%	12,8%
		% of Total	2,8%	10,1%	12,8%
	3	Count	0	12	12
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	0,0%	14,1%	11,0%
		% of Total	0,0%	11,0%	11,0%
	4	Count	12	32	44
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	50,0%	37,6%	40,4%
		% of Total	11,0%	29,4%	40,4%
	5	Count	7	21	28
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	29,2%	24,7%	25,7%
		% of Total	6,4%	19,3%	25,7%
Total	Count	24	85	109	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	22,0%	78,0%	100,0%	

		7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation			
		Taip	Ne	Total	
Lyderiavimas komandoje	1	Count	0	8	8
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	0,0%	9,4%	7,3%
		% of Total	0,0%	7,3%	7,3%
	2	Count	4	12	16
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	16,7%	14,1%	14,7%
		% of Total	3,7%	11,0%	14,7%
	3	Count	3	18	21
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	12,5%	21,2%	19,3%
		% of Total	2,8%	16,5%	19,3%
	4	Count	5	33	38
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	20,8%	38,8%	34,9%
		% of Total	4,6%	30,3%	34,9%
	5	Count	12	14	26
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	50,0%	16,5%	23,9%
		% of Total	11,0%	12,8%	23,9%
Total	Count	24	85	109	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	22,0%	78,0%	100,0%	

17 priedas. Moterų darbo lūkesčių patenkinimas pagal jų užimamas vadovaujamas pareigas

Darbo užmokestis * 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation					
			7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?		Total
			Taip	Ne	
Darbo užmokestis	1	Count	4	12	16
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	15,4%	9,4%	10,4%
		% of Total	2,6%	7,8%	10,4%
	2	Count	1	25	26
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	3,8%	19,5%	16,9%
		% of Total	0,6%	16,2%	16,9%
	3	Count	2	30	32
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	7,7%	23,4%	20,8%
		% of Total	1,3%	19,5%	20,8%
	4	Count	6	46	52
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	23,1%	35,9%	33,8%
		% of Total	3,9%	29,9%	33,8%
	5	Count	13	15	28
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	50,0%	11,7%	18,2%
		% of Total	8,4%	9,7%	18,2%
Total	Count	26	128	154	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	16,9%	83,1%	100,0%	

Patogi ir jauki darbo aplinka * 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation					
			7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?		Total
			Taip	Ne	
Patogi ir jauki darbo aplinka	1	Count	4	9	13
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	15,4%	7,0%	8,4%
		% of Total	2,6%	5,8%	8,4%
	2	Count	0	9	9
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	0,0%	7,0%	5,8%
		% of Total	0,0%	5,8%	5,8%
	3	Count	2	12	14
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	7,7%	9,4%	9,1%
		% of Total	1,3%	7,8%	9,1%
	4	Count	6	53	59
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	23,1%	41,4%	38,3%
		% of Total	3,9%	34,4%	38,3%
	5	Count	14	45	59
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	53,8%	35,2%	38,3%
		% of Total	9,1%	29,2%	38,3%
Total	Count	26	128	154	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	16,9%	83,1%	100,0%	

Savirealizacija * 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation					
		7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?			
		Taip	Ne	Total	
Savirealizacija	1	Count	4	8	12
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	15,4%	6,3%	7,8%
		% of Total	2,6%	5,2%	7,8%
	2	Count	1	14	15
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	3,8%	10,9%	9,7%
		% of Total	0,6%	9,1%	9,7%
	3	Count	3	23	26
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	11,5%	18,0%	16,9%
		% of Total	1,9%	14,9%	16,9%
	4	Count	4	43	47
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	15,4%	33,6%	30,5%
		% of Total	2,6%	27,9%	30,5%
	5	Count	14	40	54
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	53,8%	31,3%	35,1%
		% of Total	9,1%	26,0%	35,1%
	Total	Count	26	128	154
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	16,9%	83,1%	100,0%

Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalai * 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation					
		7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?			
		Taip	Ne	Total	
Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalai	1	Count	4	9	13
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	15,4%	7,0%	8,4%
		% of Total	2,6%	5,8%	8,4%
	2	Count	1	17	18
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	3,8%	13,3%	11,7%
		% of Total	0,6%	11,0%	11,7%
	3	Count	7	25	32
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	26,9%	19,5%	20,8%
		% of Total	4,5%	16,2%	20,8%
	4	Count	5	43	48
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	19,2%	33,6%	31,2%
		% of Total	3,2%	27,9%	31,2%
	5	Count	9	34	43
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	34,6%	26,6%	27,9%
		% of Total	5,8%	22,1%	27,9%
	Total	Count	26	128	154
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	16,9%	83,1%	100,0%

		7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation			
		Taip	Ne	Total	
Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas	1	Count	4	11	15
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	15,4%	8,6%	9,7%
		% of Total	2,6%	7,1%	9,7%
	2	Count	2	16	18
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	7,7%	12,5%	11,7%
		% of Total	1,3%	10,4%	11,7%
	3	Count	4	25	29
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	15,4%	19,5%	18,8%
		% of Total	2,6%	16,2%	18,8%
	4	Count	4	39	43
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	15,4%	30,5%	27,9%
		% of Total	2,6%	25,3%	27,9%
	5	Count	12	37	49
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	46,2%	28,9%	31,8%
		% of Total	7,8%	24,0%	31,8%
Total	Count	26	128	154	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	16,9%	83,1%	100,0%	

		7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas? Crosstabulation			
		Taip	Ne	Total	
Lyderiavimas komandoje	1	Count	4	10	14
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	15,4%	7,8%	9,1%
		% of Total	2,6%	6,5%	9,1%
	2	Count	0	20	20
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	0,0%	15,6%	13,0%
		% of Total	0,0%	13,0%	13,0%
	3	Count	2	39	41
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	7,7%	30,5%	26,6%
		% of Total	1,3%	25,3%	26,6%
	4	Count	5	34	39
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	19,2%	26,6%	25,3%
		% of Total	3,2%	22,1%	25,3%
	5	Count	15	25	40
		% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	57,7%	19,5%	26,0%
		% of Total	9,7%	16,2%	26,0%
Total	Count	26	128	154	
	% within 7 klausimas. Ar užimate organizacijoje, kurioje šiuo metu dirbate, vadovaujamas pareigas?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	16,9%	83,1%	100,0%	

18 priedas. Vyrų darbo lūkesčių patenkinimas pagal gaunamas pajamas

Darbo užmokestis * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation										
		9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?								
		Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600 Eur	1601 Eur ir daugiau	Total	
Darbo užmokestis	1	Count	0	0	0	0	2	0	2	4
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	6,7%	3,7%
		% of Total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	1,8%	3,7%
	2	Count	0	2	7	3	2	2	7	23
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	50,0%	36,8%	17,6%	14,3%	11,1%	23,3%	21,1%
		% of Total	0,0%	1,8%	6,4%	2,8%	1,8%	1,8%	6,4%	21,1%
	3	Count	3	0	5	4	4	1	3	20
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	42,9%	0,0%	26,3%	23,5%	28,6%	5,6%	10,0%	18,3%
		% of Total	2,8%	0,0%	4,6%	3,7%	3,7%	0,9%	2,8%	18,3%
	4	Count	4	2	6	5	2	8	9	36
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	57,1%	50,0%	31,6%	29,4%	14,3%	44,4%	30,0%	33,0%
		% of Total	3,7%	1,8%	5,5%	4,6%	1,8%	7,3%	8,3%	33,0%
	5	Count	0	0	1	5	4	7	9	26
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	0,0%	5,3%	29,4%	28,6%	38,9%	30,0%	23,9%
		% of Total	0,0%	0,0%	0,9%	4,6%	3,7%	6,4%	8,3%	23,9%
	Total	Count	7	4	19	17	14	18	30	109
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	6,4%	3,7%	17,4%	15,6%	12,8%	16,5%	27,5%	100,0%

Patogi ir jauki darbo aplinka * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation										
		9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?								
		Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600 Eur	1601 Eur ir daugiau	Total	
Patogi ir jauki darbo aplinka	1	Count	0	0	5	0	2	1	2	10
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	0,0%	26,3%	0,0%	14,3%	5,6%	6,7%	9,2%
		% of Total	0,0%	0,0%	4,6%	0,0%	1,8%	0,9%	1,8%	9,2%
	2	Count	0	0	2	0	0	0	2	4
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	0,0%	10,5%	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	3,7%
		% of Total	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	3,7%
	3	Count	1	0	3	2	1	2	2	11
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	14,3%	0,0%	15,8%	11,8%	7,1%	11,1%	6,7%	10,1%
		% of Total	0,9%	0,0%	2,8%	1,8%	0,9%	1,8%	1,8%	10,1%
	4	Count	2	1	1	10	6	7	7	34
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	28,6%	25,0%	5,3%	58,8%	42,9%	38,9%	23,3%	31,2%
		% of Total	1,8%	0,9%	0,9%	9,2%	5,5%	6,4%	6,4%	31,2%
	5	Count	4	3	8	5	5	8	17	50
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	57,1%	75,0%	42,1%	29,4%	35,7%	44,4%	56,7%	45,9%
		% of Total	3,7%	2,8%	7,3%	4,6%	4,6%	7,3%	15,6%	45,9%
	Total	Count	7	4	19	17	14	18	30	109
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	6,4%	3,7%	17,4%	15,6%	12,8%	16,5%	27,5%	100,0%

Savirealizacija * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation										
		9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?							Total	
		Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600 Eur	1601 Eur ir daugiau		
Savirealizacija	1	Count	0	2	5	0	2	1	4	14
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	50,0%	26,3%	0,0%	14,3%	5,6%	13,3%	12,8%
		% of Total	0,0%	1,8%	4,6%	0,0%	1,8%	0,9%	3,7%	12,8%
	2	Count	0	0	2	0	0	1	2	5
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	0,0%	10,5%	0,0%	0,0%	5,6%	6,7%	4,6%
		% of Total	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,9%	1,8%	4,6%
	3	Count	3	0	3	5	3	1	5	20
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	42,9%	0,0%	15,8%	29,4%	21,4%	5,6%	16,7%	18,3%
		% of Total	2,8%	0,0%	2,8%	4,6%	2,8%	0,9%	4,6%	18,3%
	4	Count	0	1	5	4	4	7	5	26
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	25,0%	26,3%	23,5%	28,6%	38,9%	16,7%	23,9%
		% of Total	0,0%	0,9%	4,6%	3,7%	3,7%	6,4%	4,6%	23,9%
	5	Count	4	1	4	8	5	8	14	44
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	57,1%	25,0%	21,1%	47,1%	35,7%	44,4%	46,7%	40,4%
		% of Total	3,7%	0,9%	3,7%	7,3%	4,6%	7,3%	12,8%	40,4%
Total	Count	7	4	19	17	14	18	30	109	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	6,4%	3,7%	17,4%	15,6%	12,8%	16,5%	27,5%	100,0%	

Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalai * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation										
		9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?							Total	
		Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600 Eur	1601 Eur ir daugiau		
Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalai	1	Count	0	0	4	0	2	0	2	8
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	0,0%	21,1%	0,0%	14,3%	0,0%	6,7%	7,3%
		% of Total	0,0%	0,0%	3,7%	0,0%	1,8%	0,0%	1,8%	7,3%
	2	Count	0	0	4	0	0	1	4	9
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	0,0%	21,1%	0,0%	0,0%	5,6%	13,3%	8,3%
		% of Total	0,0%	0,0%	3,7%	0,0%	0,0%	0,9%	3,7%	8,3%
	3	Count	4	2	4	4	3	6	8	31
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	57,1%	50,0%	21,1%	23,5%	21,4%	33,3%	26,7%	28,4%
		% of Total	3,7%	1,8%	3,7%	3,7%	2,8%	5,5%	7,3%	28,4%
	4	Count	1	2	5	7	7	8	6	36
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	14,3%	50,0%	26,3%	41,2%	50,0%	44,4%	20,0%	33,0%
		% of Total	0,9%	1,8%	4,6%	6,4%	6,4%	7,3%	5,5%	33,0%
	5	Count	2	0	2	6	2	3	10	25
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	28,6%	0,0%	10,5%	35,3%	14,3%	16,7%	33,3%	22,9%
		% of Total	1,8%	0,0%	1,8%	5,5%	1,8%	2,8%	9,2%	22,9%
Total	Count	7	4	19	17	14	18	30	109	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	6,4%	3,7%	17,4%	15,6%	12,8%	16,5%	27,5%	100,0%	

Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation											
		9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?							Total		
		Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600 Eur	1601 Eur ir daugiau			
Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas	1	Count	0	0	5	0	2	1	3	11	
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	0,0%	26,3%	0,0%	14,3%	5,6%	10,0%	10,1%	
		% of Total	0,0%	0,0%	4,6%	0,0%	1,8%	0,9%	2,8%	10,1%	
		2	Count	0	2	2	4	1	2	3	14
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	50,0%	10,5%	23,5%	7,1%	11,1%	10,0%	12,8%	
		% of Total	0,0%	1,8%	1,8%	3,7%	0,9%	1,8%	2,8%	12,8%	
		3	Count	2	0	3	2	3	1	1	12
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	28,6%	0,0%	15,8%	11,8%	21,4%	5,6%	3,3%	11,0%	
		% of Total	1,8%	0,0%	2,8%	1,8%	2,8%	0,9%	0,9%	11,0%	
		4	Count	3	2	5	9	7	8	10	44
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	42,9%	50,0%	26,3%	52,9%	50,0%	44,4%	33,3%	40,4%	
		% of Total	2,8%	1,8%	4,6%	8,3%	6,4%	7,3%	9,2%	40,4%	
		5	Count	2	0	4	2	1	6	13	28
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	28,6%	0,0%	21,1%	11,8%	7,1%	33,3%	43,3%	25,7%	
		% of Total	1,8%	0,0%	3,7%	1,8%	0,9%	5,5%	11,9%	25,7%	
Total	Count	7	4	19	17	14	18	30	109		
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	6,4%	3,7%	17,4%	15,6%	12,8%	16,5%	27,5%	100,0%		

Lyderiavimas komandoje * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation											
		9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?							Total		
		Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600 Eur	1601 Eur ir daugiau			
Lyderiavimas komandoje	1	Count	0	0	5	2	0	0	1	8	
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	0,0%	26,3%	11,8%	0,0%	0,0%	3,3%	7,3%	
		% of Total	0,0%	0,0%	4,6%	1,8%	0,0%	0,0%	0,9%	7,3%	
		2	Count	0	2	2	0	5	2	5	16
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	50,0%	10,5%	0,0%	35,7%	11,1%	16,7%	14,7%	
		% of Total	0,0%	1,8%	1,8%	0,0%	4,6%	1,8%	4,6%	14,7%	
		3	Count	4	1	3	3	2	3	5	21
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	57,1%	25,0%	15,8%	17,6%	14,3%	16,7%	16,7%	19,3%	
		% of Total	3,7%	0,9%	2,8%	2,8%	1,8%	2,8%	4,6%	19,3%	
		4	Count	2	1	6	8	5	8	8	38
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	28,6%	25,0%	31,6%	47,1%	35,7%	44,4%	26,7%	34,9%	
		% of Total	1,8%	0,9%	5,5%	7,3%	4,6%	7,3%	7,3%	34,9%	
		5	Count	1	0	3	4	2	5	11	26
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	14,3%	0,0%	15,8%	23,5%	14,3%	27,8%	36,7%	23,9%	
		% of Total	0,9%	0,0%	2,8%	3,7%	1,8%	4,6%	10,1%	23,9%	
Total	Count	7	4	19	17	14	18	30	109		
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	6,4%	3,7%	17,4%	15,6%	12,8%	16,5%	27,5%	100,0%		

19 priedas. Moterų darbo lūkesčių patenkinimas pagal gaunamas pajamas

Darbo užmokestis * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation											
		9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?									
		Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600	1601 Eur ir daugiau	Total		
Darbo užmokestis	1	Count	2	7	3	0	1	1	2	16	
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	25,0%	20,6%	5,8%	0,0%	9,1%	10,0%	10,5%	10,4%	
		% of Total	1,3%	4,5%	1,9%	0,0%	0,6%	0,6%	1,3%	10,4%	
		2	Count	1	10	9	3	1	1	1	26
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	12,5%	29,4%	17,3%	15,0%	9,1%	10,0%	5,3%	16,9%	
		% of Total	0,6%	6,5%	5,8%	1,9%	0,6%	0,6%	0,6%	16,9%	
		3	Count	3	8	14	2	3	1	1	32
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	37,5%	23,5%	26,9%	10,0%	27,3%	10,0%	5,3%	20,8%	
		% of Total	1,9%	5,2%	9,1%	1,3%	1,9%	0,6%	0,6%	20,8%	
		4	Count	2	6	23	10	5	3	3	52
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	25,0%	17,6%	44,2%	50,0%	45,5%	30,0%	15,8%	33,8%	
		% of Total	1,3%	3,9%	14,9%	6,5%	3,2%	1,9%	1,9%	33,8%	
		5	Count	0	3	3	5	1	4	12	28
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	8,8%	5,8%	25,0%	9,1%	40,0%	63,2%	18,2%	
		% of Total	0,0%	1,9%	1,9%	3,2%	0,6%	2,6%	7,8%	18,2%	
		Total	Count	8	34	52	20	11	10	19	154
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
		% of Total	5,2%	22,1%	33,8%	13,0%	7,1%	6,5%	12,3%	100,0%	

Patogi ir jauki darbo aplinka * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation											
		9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?									
		Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600	1601 Eur ir daugiau	Total		
Patogi ir jauki darbo aplinka	1	Count	2	1	5	1	1	1	2	13	
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	25,0%	2,9%	9,6%	5,0%	9,1%	10,0%	10,5%	8,4%	
		% of Total	1,3%	0,6%	3,2%	0,6%	0,6%	0,6%	1,3%	8,4%	
		2	Count	2	3	0	2	0	1	1	9
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	25,0%	8,8%	0,0%	10,0%	0,0%	10,0%	5,3%	5,8%	
		% of Total	1,3%	1,9%	0,0%	1,3%	0,0%	0,6%	0,6%	5,8%	
		3	Count	1	4	4	2	0	1	2	14
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	12,5%	11,8%	7,7%	10,0%	0,0%	10,0%	10,5%	9,1%	
		% of Total	0,6%	2,6%	2,6%	1,3%	0,0%	0,6%	1,3%	9,1%	
		4	Count	1	14	25	7	6	2	4	59
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	12,5%	41,2%	48,1%	35,0%	54,5%	20,0%	21,1%	38,3%	
		% of Total	0,6%	9,1%	16,2%	4,5%	3,9%	1,3%	2,6%	38,3%	
		5	Count	2	12	18	8	4	5	10	59
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	25,0%	35,3%	34,6%	40,0%	36,4%	50,0%	52,6%	38,3%	
		% of Total	1,3%	7,8%	11,7%	5,2%	2,6%	3,2%	6,5%	38,3%	
		Total	Count	8	34	52	20	11	10	19	154
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
		% of Total	5,2%	22,1%	33,8%	13,0%	7,1%	6,5%	12,3%	100,0%	

Savirealizacija * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation										
9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?										
		Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600	1601 Eur ir daugiau	Total	
Savirealizacija	1	Count	2	1	4	0	1	1	3	12
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	25,0%	2,9%	7,7%	0,0%	9,1%	10,0%	15,8%	7,8%
		% of Total	1,3%	0,6%	2,6%	0,0%	0,6%	0,6%	1,9%	7,8%
	2	Count	2	6	5	1	1	0	0	15
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	25,0%	17,6%	9,6%	5,0%	9,1%	0,0%	0,0%	9,7%
		% of Total	1,3%	3,9%	3,2%	0,6%	0,6%	0,0%	0,0%	9,7%
	3	Count	1	9	4	5	3	2	2	26
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	12,5%	26,5%	7,7%	25,0%	27,3%	20,0%	10,5%	16,9%
		% of Total	0,6%	5,8%	2,6%	3,2%	1,9%	1,3%	1,3%	16,9%
	4	Count	2	12	18	8	3	1	3	47
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	25,0%	35,3%	34,6%	40,0%	27,3%	10,0%	15,8%	30,5%
		% of Total	1,3%	7,8%	11,7%	5,2%	1,9%	0,6%	1,9%	30,5%
	5	Count	1	6	21	6	3	6	11	54
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	12,5%	17,6%	40,4%	30,0%	27,3%	60,0%	57,9%	35,1%
		% of Total	0,6%	3,9%	13,6%	3,9%	1,9%	3,9%	7,1%	35,1%
	Total	Count	8	34	52	20	11	10	19	154
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	5,2%	22,1%	33,8%	13,0%	7,1%	6,5%	12,3%	100,0%

Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikaliai * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation										
9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?										
		Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600	1601 Eur ir daugiau	Total	
Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikaliai	1	Count	2	3	5	1	1	0	1	13
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	25,0%	8,8%	9,6%	5,0%	9,1%	0,0%	5,3%	8,4%
		% of Total	1,3%	1,9%	3,2%	0,6%	0,6%	0,0%	0,6%	8,4%
	2	Count	1	6	4	0	3	2	2	18
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	12,5%	17,6%	7,7%	0,0%	27,3%	20,0%	10,5%	11,7%
		% of Total	0,6%	3,9%	2,6%	0,0%	1,9%	1,3%	1,3%	11,7%
	3	Count	0	10	8	3	3	3	5	32
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	29,4%	15,4%	15,0%	27,3%	30,0%	26,3%	20,8%
		% of Total	0,0%	6,5%	5,2%	1,9%	1,9%	1,9%	3,2%	20,8%
	4	Count	3	11	16	10	2	2	4	48
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	37,5%	32,4%	30,8%	50,0%	18,2%	20,0%	21,1%	31,2%
		% of Total	1,9%	7,1%	10,4%	6,5%	1,3%	1,3%	2,6%	31,2%
	5	Count	2	4	19	6	2	3	7	43
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	25,0%	11,8%	36,5%	30,0%	18,2%	30,0%	36,8%	27,9%
		% of Total	1,3%	2,6%	12,3%	3,9%	1,3%	1,9%	4,5%	27,9%
	Total	Count	8	34	52	20	11	10	19	154
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	5,2%	22,1%	33,8%	13,0%	7,1%	6,5%	12,3%	100,0%

Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation										
9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?										
		Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600	1601 Eur ir daugiau	Total	
Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas	1	Count	2	3	6	1	1	0	2	15
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	25,0%	8,8%	11,5%	5,0%	9,1%	0,0%	10,5%	9,7%
		% of Total	1,3%	1,9%	3,9%	0,6%	0,6%	0,0%	1,3%	9,7%
	2	Count	1	4	2	3	1	1	6	18
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	12,5%	11,8%	3,8%	15,0%	9,1%	10,0%	31,6%	11,7%
		% of Total	0,6%	2,6%	1,3%	1,9%	0,6%	0,6%	3,9%	11,7%
	3	Count	0	12	9	2	4	1	1	29
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	35,3%	17,3%	10,0%	36,4%	10,0%	5,3%	18,8%
		% of Total	0,0%	7,8%	5,8%	1,3%	2,6%	0,6%	0,6%	18,8%
	4	Count	2	11	15	7	3	3	2	43
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	25,0%	32,4%	28,8%	35,0%	27,3%	30,0%	10,5%	27,9%
		% of Total	1,3%	7,1%	9,7%	4,5%	1,9%	1,9%	1,3%	27,9%
	5	Count	3	4	20	7	2	5	8	49
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	37,5%	11,8%	38,5%	35,0%	18,2%	50,0%	42,1%	31,8%
		% of Total	1,9%	2,6%	13,0%	4,5%	1,3%	3,2%	5,2%	31,8%
Total	Count	8	34	52	20	11	10	19	154	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	5,2%	22,1%	33,8%	13,0%	7,1%	6,5%	12,3%	100,0%	

Lyderiavimas komandoje * 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį? Crosstabulation										
9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?										
		Iki 600 Eur	601 - 800 Eur	801 - 1000 Eur	1001 - 1200 Eur	1201 - 1400 Eur	1401 - 1600	1601 Eur ir daugiau	Total	
Lyderiavimas komandoje	1	Count	2	4	5	0	1	1	1	14
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	25,0%	11,8%	9,6%	0,0%	9,1%	10,0%	5,3%	9,1%
		% of Total	1,3%	2,6%	3,2%	0,0%	0,6%	0,6%	0,6%	9,1%
	2	Count	1	4	5	3	2	2	3	20
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	12,5%	11,8%	9,6%	15,0%	18,2%	20,0%	15,8%	13,0%
		% of Total	0,6%	2,6%	3,2%	1,9%	1,3%	1,3%	1,9%	13,0%
	3	Count	0	16	15	5	2	2	1	41
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	0,0%	47,1%	28,8%	25,0%	18,2%	20,0%	5,3%	26,6%
		% of Total	0,0%	10,4%	9,7%	3,2%	1,3%	1,3%	0,6%	26,6%
	4	Count	2	4	17	9	3	2	2	39
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	25,0%	11,8%	32,7%	45,0%	27,3%	20,0%	10,5%	25,3%
		% of Total	1,3%	2,6%	11,0%	5,8%	1,9%	1,3%	1,3%	25,3%
	5	Count	3	6	10	3	3	3	12	40
		% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	37,5%	17,6%	19,2%	15,0%	27,3%	30,0%	63,2%	26,0%
		% of Total	1,9%	3,9%	6,5%	1,9%	1,9%	1,9%	7,8%	26,0%
Total	Count	8	34	52	20	11	10	19	154	
	% within 9 klausimas. Jūsų gaunamas darbo užmokestis neto (į rankas) per mėnesį?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	5,2%	22,1%	33,8%	13,0%	7,1%	6,5%	12,3%	100,0%	

20 priedas. Darbo pokalbio derybų strategijų ir karjeros perspektyvų horizontaliai ir vertikalčiai, atsižvelgiant į moteris, tiesinės regresijos modelis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,216 ^a	,047	,040	1,220

a. Predictors: (Constant), Derybų_strategija

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,052	1	11,052	7,422	,007 ^b
	Residual	226,351	152	1,489		
	Total	237,403	153			

a. Dependent Variable: Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalčiai
b. Predictors: (Constant), Derybų_strategija

Coefficients^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,120	,547		3,878	,000					
	Derybų_strategija	,633	,232	,216	2,724	,007	,216	,216	,216	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalčiai

Collinearity Diagnostics^a					
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Derybų_strategija
1	1	1,984	1,000	,01	,01
	2	,016	11,025	,99	,99

a. Dependent Variable: Karjeros perspektyvos horizontaliai ir vertikalčiai