ISSN 1822-6736 (spausdintas)
ISSN 2538-6778 (internetinis)
https://doi.org/10.7220/2538-6778.2021.24
Lietuvos aukštųjų mokyklų vadybos ir ekonomikos jaunųjų mokslininkų Konferencijų darbai 2021 / 24

Lauryna NASEVIČIŪTĖ
Kauno technologijos universitetas

Iššūkiai moterų karjerai informacinių komunikacinių technologijų versle

Įvadas

Tyrimų duomenys byloja, kad vis dar mažai moterų ne tik užima vadovaujančias pozicijas, bet ir dirba informacinių komunikacinių technologijų (IKT) versle. Lyčių įvairovė organizacijose svarbi tiek dėl ekonominių, tiek ir dėl etinių priežasčių. Išsilavinusių moterų skaičius viršija išsilavinusių vyrų skaičių daugumoje išsivysčiusių valstybių. Vis tik, moterys vidutiniškai užima mažiau nei trečdalį aukščiausio lygio vadovaujančių pozicijų ir sudaro dar mažesnę dalį kaip valdybos narės. Šis nelygus pasiskirstymas yra dar akivaizdesnis IKT įmonėse. Tyrimai rodo, kad 2016 metais moterų, užimančių vadovaujančias pozicijas IKT industrijoje buvo vos 16 proc. (Catalyst, 2020). Ši industrija yra sparčiai auganti, todėl įvairovė bei lyčių įtraukimas turi būti užtikrintas visuose organizacijos lygiuose, nes tik talentų įvairovė gali palengvinti industrijos vystymąsi. IKT verslai susilaukė kritikos dėl netolygaus lyčių pasiskirstymo darbuotojų tarpe. Visgi pastaraisiais metais pastebėtas spartus moterų užimančių vadovaujančias pozicijas skaičiaus augimas (MSCI report, 2019). Šis faktas tik įrodo, jog norint pagerinti susiklosčiusią situaciją svarbu identifikuoti ir pritaikyti vadybines praktikas siekiant eliminuoti esminius iššūkius moterų karjerai. Darbo tikslas - identifikuoti esminius iššūkius moterų karjerai IKT versle.

Moterų atstovavimo vadovaujančiose pozicijose problematika

Pasaulyje moterys sudaro 47 proc. dirbančių asmenų (ILOSTAT, 2021). Galimybė dirbti suteikia finansinį stabilumą, kuris ne visada buvo prieinamas moterims. Visgi, kaip rodo eilė mokslinių tyrimų (Chakraborty, Saha, 2017, Oakley, 2000) lygios galimybės visiems ne tik dirbti, tačiau ir sėkmingai pasiekti karjeros aukštumas dar nėra užtikrintos. Spartesnį lygių galimybių užtikrinimą skatina ne tik etinės ir socialinės paskatos, tačiau ir ekonominis augimas. McKinsey Global Institute atliktas tyrimas (2015) parodė, jog spartesnis lyčių lygybės organizacijose užtikrinimas leistų pasiekti 12 trilijonų US dolerių BVP augimą 2025 metais, tačiau tam svarbus visų šalių įsitraukimas. Vienas iš rodiklių vertinančių lyčių lygybę yra lyčių balansas vadovaujančiose pozicijose.

Lietuvoje moterų aukščiausiose vadovaujančiose pozicijose yra apie 30% (Eige, 2020), tokia proporcija vidutiniškai vyrauja tiek Europoje, tiek pasaulyje. Vis tik, moterų kaip valdybos narių yra vos 12% didžiausiose listinguotose kompanijose (Eige, 2020), o tai yra ženkliai mažiau nei Europos vidurkis. Dargužaitė ir Litvinaitė (2019) pastebėjo, jog Lietuva išsiskiria vienu didžiausių atotrūkių tarp išsilavinusių vyrų bei moterų Europos kontekste, o dirbančių vyrų ir moterų beveik nesiskiria. Tai reikštų jog Lietuvoje moterys yra aktyvios bei išsilavinusios, tačiau maža dalis jų pasiekia aukščiausias vadovaujančias pozicijas versle. Tokia situacija yra neišsiskirianti ir pasaulio kontekste, tačiau kituose regionuose moterys vis dar susiduria su struktūriniais barjeras, kurie apriboja išsilavinimo bei darbo galimybes. Kita vertus, Lietuvoje tokie struktūriniai barjerai nėra akivaizdūs, taigi ši problema reikalauja išsamesnės analizės, siekiant ištirti, kokie iššūkiai yra būdingi moterims siekiant karjeros.

Žvelgiant į IKT ar STEM sektorius nepakankamas moterų atstovavimas yra dar akivaizdesnis (Catalyst, 2020). Moterų dirbančių IKT didžiausiose kompanijose yra vos 30%, tai yra ženkliai mažiau negu kituose sektoriuose (Statista, 2020). Moterys, kaip valdybos narės taip pat užima mažesnę dalį nei kituose sektoriuose. Pasak MSCI (*Morgan Stanley Capital International*) 2019 metais atlikto tyrimo moterys kaip valdybos narės

MSCI ACWI (*All Country World Index*) indekso IT įmonėse užėmė vos 14,8% 2018 metais. Ryšium su tuo, šios kompanijos sulaukė kritikos žiniasklaidoje, dėl to įmonės taikė įvairias organizacines, vadybines praktikas siekdamos pritraukti kuo daugiau moterų į įmones. 2019 metais šis procentas pakilo iki 17,9%. Tai labai pozityvus rezultatas, kuris parodo, kad skiriant pakankamai dėmesio į įvairovės skatinimą, galima padaryti spartų progresą.

Iššūkiai moterims siekiant aukščiausių vadovaujančių pareigų

Mokslinėje literatūroje (Chakraborty, Saha, 2017, Oakley, 2000, Fischlmayr, 2002) plačiai nagrinėjami iššūkiai, su kuriais susiduria moterys siekiančios karjeros. Dažniausiai šis fenomenas įvardijamas kaip stiklinės lubos – nematomas ir neįveikiamas barjeras trukdantis moterims užimti aukštesnes pareigas, neatsižvelgiant į jų nuopelnus (Chakraborty, Saha, 2017). Nors, atrodo, neturėtų būti jokių formalumų trukdančių pasiekti vadovaujančias pareigas, nematomos kliūtys didėja kopiant karjeros laiptais ir siekiant aukščiausio lygio vadovo pareigų. Deja, bet moterims karjeros augimas yra ženkliai apsunkintas lyginant su vyriškosios lyties atstovais (Eagly, Karau, 2002). Stiklinės lubos yra susijusios su požiūriu į moteris tam tikrais aspektais, pavyzdžiui, kaip moteris lyderio vaidmenyje. Remiantis vaidmenų sutapimo teorija (Eagly, Karau, 2002), moterys patiria daugiau sunkumų siekdamos lyderio pozicijos, kadangi potencialaus lyderio savybės labiau tapatinamos su vyriškomis savybėmis.

Fischlmayr (2002) teigia, kad aplinka nėra vienintelis iššūkių šaltinis moterų karjerai. Moterys pačios gali sukurti sau iššūkius, pavyzdžiui, nesiimdamos planuoti savo karjeros arba neįvertindamos savo galimybių, kuomet susiduriama su situacija, kai reikia priimti sprendimą ar kandidatuoti į vadovaujančią poziciją. Moterys pačios supranta savo stereotipinį elgesį, kai imasi labiau palaikančio vaidmens darbo vietoje, todėl jų pačių savęs suvokimas gali sulėtinti karjeros vystymą (Fischlmayr, 2002). Stereotipai ar subtilus lyderio ir moters vaidmens nesuderinamumas kenkia pačių moterų savęs suvokimui (Eagly, Karau, 2002). Vis dar dažnai susiklosto situacijos, kuomet moteris, manydama, jog IKT sritis ar profesija nėra tinkama jos lyčiai, mergina nesirenka siekti tam tikro išsilavinimo, ar nepasinaudoja galimybėmis įsidarbinti ar siekti paaukštinimo į vadovo postą, net jei tai ir kelia jos susidomėjimą. Be to, nepaisant įgytų kompetencijų, moterims labiau trūksta pasitikėjimo savimi, nei vyrams. Moterų bendravimo stilius dažnai nėra toks įtaigus, ką kolegos gali suvokti kaip nepasitikėjimą savimi (Oakley, 2000). Šis pastebimas (ar esamas) nepasitikėjimas savimi gali pakenkti deryboms dėl paaukštinimo ar svarbaus susitarimo. Moterys rečiau vartoja tokius žodžius kaip „kompetencija, žinios ar geriausias žmogus darbui“, o vyrai dažnai vartoja šiuos žodžius apibūdindami savo galimybes (Fischlmayr, 2002). Nors kalbos stilius ar žodynas nekeičia faktų apie patirtį ir asmenines kandidato savybes, tačiau tai sudaro įspūdį sprendimą priimančiam asmeniui ir daro įtaką sprendimui. Kadangi įdarbinimas ir paaukštinimas vis dar yra labai subjektyvus, pasitikėjimo stoka ir vaidmens nesuderinamumo pripažinimas yra reikšmingos kliūtys, trukdančios siekti karjeros.

Mokslinėje literatūroje buvo aptarti šie barjerai, trukdantys moterims naudotis tomis pačiomis galimybėmis kaip vyrai: stiklo lubų efektas (Chakraborty, Saha, 2017, Oakley, 2000, Smith ir kt., 2012), vyrų dauguma bei mažas lyčių balansas (Festing ir kt., 2014, Oakley, 2000), nesąmoningas šališkas lyties traktavimas organizacijoje (Tharenou, 2009; Adler, 1994; Darguzaite, Litvinaite, 2019; Sikdar, Mitra, 2012), netolygiai pasiskirstomos šeimos atsakomybės (Holton, Dent, 2016, Hurley, Choudhary, 2016, Al-Asfour ir kt., 2017), karjeros planavimo ir pasitikėjimo savimi trūkumas (Fischlmayr, 2002) bei organizacinės paramos trūkumas (Oakley, 2000; Helms ir kt., 2016; Holton, Dent, 2016, Lyness, Grotto, 2018). Barjerai moterų karjerai gali pasireikšti įvairiai ir labai dažnai tai priklauso nuo konteksto: kultūrinio ar profesinio. Dėl šios priežasties pasirinkus konkretų sektorių, kaip IKT galima įžvelgti, kokie esminiai iššūkiai pasitaiko būtent šioje srityje dirbančioms moterims, kadangi aišku, jog ši sritis vis dar labai akivaizdžiai pasižymi vyrų dominavimu.

Tyrimo metodologija

Kokybinis tyrimo metodas pasirinktas siekiant suprasti kokios patirtys galimos moterims siekiant karjeros IKT versle, su kokiais galimais iššūkiais tenka susidurti ir kaip tai paveikia jų karjeros kelią. Apžvelgus mokslinės literatūros analizės išvadas, empiriniam tyrimui pasirinktas pusiau struktūruoto interviu metodas. *Empirinio tyrimo tikslas* atskleisti dabartinę moterų situaciją IKT versle ir patikrinti, kurie mokslinėje literatūroje išskirti iššūkiai daro didžiausią įtaką moterų karjerai Lietuvos IKT įmonių kontekste.

Interviu dalyvavo 13 moterų, dirbančių vadovaujančiose bei aukščiausiose vadovaujančiose pozicijose Lietuvoje veikiančiose įmonėse, kurių veiklos sritis yra informacinės komunikacinės technologijos. Prieš interviu pašnekovės buvo informuotos apie pokalbio įrašymą bei gauti jų sutikimai. Garso įrašai po interviu transkribavimo buvo ištrinami – nesaugomi. Pašnekovės nebuvo stabdomos, buvo leista išsakyti savo mintis ir galėjo pasirinkti neatsakyti į tam tikrus klausimus, taip pat užtikrintas konfidencialumas. Tai leido užtikrinti pašnekovių privatumą bei leisti pašnekovėms saugiai išreikšti savo mintis bei prisiminimus. Po interviu buvo gauti pašnekovių sutikimai naudoti interviu medžiagą tyrime. Surinkti interviu buvo transkribuoti ir atlikta duomenų analizė naudojant MAXQDA programą. Tai leido sistemiškai atlikti interviu metu surinktų duomenų analizę ir ją pateikti tyrimo rezultatų bei diskusijos dalyje. Tyrimas turi kelis apribojimus. Kadangi interviu dalyvės buvo tik moterys jau pasiekusios vadovaujančias pozicijas, požiūris pateikiamas iš vieno požiūrio taško. Tyrimo dalyvės yra tik moterys, todėl nėra galimybės palyginti kokie yra vyriškosios lyties iššūkiai IKT versle.

Tyrimo rezultatai

Tyrimo dalyvės pagal demografinius parametrus (amžius, šeimyninė padėtis) yra gana skirtingos, taip pat skiriasi ir užimamos pozicijos bei veiklos pobūdis įmonėse, kuriose dirba. Tyrime dalyvavo 6 ištekėjusios, moterys, iš kurių kelios turi vaikų bei 7 šiuo metu neištekėjusios.

Pirmoje lentelėje pateiktas pašnekovių pasiskirstymas pagal veiklos sritis. Įdomu pastebėti, kad dauguma pašnekovių, aukštąjį išsilavinimą įgijo kitose, ne informacinių technologijų, srityse, kaip pavyzdžiui ekonomika, politika, komunikacija arba menai. Tik 4 pašnekovės yra įgijusios IT srities išsilavinimą. Tyrimo metu paaiškėjo, kad dauguma pašnekovių pasirinko šią sritį nebūtinai dėl savo išsilavinimo, tačiau dėl galimybių bei domėjimosi technologijomis bei inovacijomis.

1 lentelė

Pašnekovių pasiskirstymas pagal įmonių veiklos sritis

	Įmonės veiklos sritis	Pašnekovių skaičius
1.	IT paslaugų teikimas	3
2.	Technologijų švietimas	3
3.	Elektroninė prekyba	2
4.	Finansų technologijos	1
5.	Draudimas	1
6.	Duomenų technologijos	1
7.	Skaitmeninė reklama	1
8.	Kibernetinis saugumas	1

IKT verslas pasak pašnekovių nereikalauja išsilavinimo įgyto tik IT srityje, įmonės suteikia galimybes įvairiems talentams, taip pat apstu informacijos savišvietai internete. Taip pat daug galimybių įgyti naujus įgūdžius siūlo įvairios mokyklos tiems, kurie siekia persikvalifikuoti. Kadangi šis sektorius yra labai sparčiai augantis ir kintantis, o taip pat susiduria su darbuotojų stygiumi, jis siūlo daug galimybių kūrybiniam ir nerutininiam darbui.

> *"IT srityje mes šiandien sugalvojom, rytoj padarėm, tai skatina labai tokį stiprų judėjimą, proveržį, progresą, augimą, tobulėjimą, kas mane labiausiai ir žavi toj srity dirbant. Arba kaip aš sakau, po dešimt metų atradau, tai kas man iš tikrųjų labiausiai patinka, nes iki tol nebuvau tikra." (Kokybės analitikos skyriaus vadovė, 30)*

Interviu analizės metu išryškėjo, kad moterų karjeros keliai klostėsi labai skirtingai, taip pat, jos susidūrė su įvairiais iššūkiais. Mokslinės literatūros analizė leido išryškinti iššūkius, su kuriais tenka susidurti moterims siekiant vadovaujančių pozicijų. To pasėkoje, empirinėje darbo dalyje, buvo galima atpažinti pasikartojančias patiriamų iššūkių temas. 2 lentelėje pateikti iššūkiai, kuriuos paminėjo pašnekovės. Dažnumas parodo kiek pašnekovių paminėjo šiuos iššūkius savo interviu.

2 lentelė

Iššūkiai moterų karjerai IKT versle

	Iššūkis	Dažnumas
1.	Mažas lyčių balansas	11
2.	Vyriškų ir moteriškų profesijų egzistavimas	7
3.	Stereotipai	7
4.	Nepasitikėjimas savimi	6
5.	Tikėjimas stiklinėmis lubomis	6
6.	Susirūpinimas dėl darbo ir gyvenimo balanso	5
7.	Stereotipai apie IKT	4
8.	Šališkas lyčių traktavimas	4
9.	Sektinų moteriškų pavyzdžių trūkumas	4
10.	Palaikymo iš moterų trūkumas	3
11.	IKT žinių trūkumas	3
12.	Pritapimo trūkumas	3
13.	Susirūpinimas dėl sąžiningo darbo atlygio	2

Empirinis tyrimas patvirtino mokslinėje literatūroje išskirtus iššūkius tokius kaip mažas lyčių balansas ir tai, kad dažnu atveju vyrai užima vadovaujančias pozicijas. Žvelgiant į IKT verslą, vyrų dauguma yra ne tik vadovaujančiose pozicijose, tačiau visuose darbuotojų lygmenyse. Tai gali būti vertinamas kaip vienas iš galimų iššūkių, kadangi dalį moterų atstumia tai, jog vyrai sudaro daugumą ir nėra lyčių balanso, tai reiškia, jog gali tekti susidurti su pasipriešinimu, dėl to ar ji tikrai pritaps prie tokio kolektyvo bei gali prireikti papildomų pastangų įrodyti, kad ji verta savo pareigų.

> *„Aš manau, kad ta prasme, tai yra labai žinomas faktas, kad informaciniam sektoriuje yra moterų mažiau ir vien to fakto žinojimas atbaido daugelį merginų.“ (Kokybės užtikrinimo direktorė, 32)*

> *„<...> ir iš tikrųjų, technologinė sritis įdomesnė tuo, kad vyrų koncentracija pakankamai didelė, na pavyzdžiui dabar, jeigu turime vadovų susirinkimą, tai kambaryje sėdime penkiese ir aš viena esu moteris.“ (Direktorė, 29)*

> *„Kažkokiose aukštose labai pozicijose ir tu matai kaip aplink tave vyrai į darbą priima vėl vyrus ir vis girdisi tokie, nu taigi moterų čia nėra, čia gi jos nenori, joms neįdomu, kas yra visiška netiesa. Kažkaip man atrodo, jeigu viena... galbūt tų moterų į tą IT ateina ir daugiau, bet ne tiek jų daug išlieka, nes va būtent dėl tos aplinkos tokios, tiesiog pasidaro sunku.“ (Padalinio direktorė, 33)*

Kaip parodė tyrimas - dalis įmonių, kuriose dirba pašnekovės geba išlaikyti lyčių balansą darbuotojų tarpe. Tyrime taip pat buvo siekiama išsiaiškinti, kaip moterys elgiasi tokioje aplinkoje ir su kokiais iššūkiais susiduria. Didelė dalis pašnekovių nematė to, kaip iššūkio ar barjero savo karjerai.

> *„Susidūriau su tuo, kad čia yra mažiau moterų, tai aš manau, kad tai yra ne srities problema, o moterų problema – kodėl jos galvoja, kad tai yra nemoteriška sritis, nes manau, nėra tokių vyriškų ar moteriškų sričių.“ (Bendrasavininkė, 45)*

Galima daryti prielaidą, kad aplinka, kurioje nėra tolygaus lyčių balanso, taip pat gali būti nepalanki, kadangi susiduriama su susitapatinimo trūkumu, t.y. kuomet darbo kolektyve nėra pakankamai panašių žmonių (šiuo atveju moterų), gali būti sunkiau pritapti kolektyve. Tai lemia, jog moterys gali jaustis neįtrauktos į kolektyvo veiklą. Tuo pačiu, pašnekovės pastebi, kad vyrai yra labiau linkę padėti tiems, kurie panašūs į juos, taip nesąmoningai suteikdami daugiau galimybių savo kolegoms vyrams.

> *„<...> mažina tavo tokį priklausymo jausmą, ar ne, ir gal tos, na kaip pasakyt galimybės nu tu pati viską tą kuriesi, tu nematei na kaip pasakyt ką tik 10 pavyzdžių kur taip nutiko, nes aš manau, kad*

natūraliai žmonės labai na susitapatina vis tiek su kitais žmonėm, su kažkokiom na kaip bendrinėm, na ne normom, bet aplinka.“ (Kokybės užtikrinimo direktorė, 32)

„Jie vieni kitus veda ir tempia už pakarpos, ir užstoja ir išvis, grįžus į Lietuvą, tai aš dar pastebėjau, kad yra toks kaip ir vos ne „all boys club“, kur jie visi vieni kitiems ir darbus suranda ir padeda ir pasiskambina ir kontraktą pasiūlo ar dar kažką. Tai jie visi vieni kitus pažįsta, ypatingai tokioj mažoj srity dar palyginus, ir aš galvoju, o kodėl nėra moterų, nejaugi nėra moterų kitų, nes visi: „ai čia joms neįdomu, jos ten kažką..“ (Padalinio direktorė, 33)

Dargužaitė ir Litvinaitė (2019) pažymi, kad profesijų skirstymas į vyriškas ir moteriškas prasideda jauname amžiuje, o tai dažnu atveju gali užkirsti kelią jauniems žmonėms rinktis profesijas, kurios juos iš tiesų domintų. Šiuo atveju tai nebūtinai vadovaujančios pozicijos siekis, tačiau ir tokios specialybės pasirinkimas, kuri vis dar yra matoma kaip vyriška, pvz. IKT. Toks požiūris žiniasklaidos kanaluose taip pat neretai pabrėžiamas, kas taip pat turi poveikį visuomenei, jaunuolių apsisprendimui karjeros atžvilgiu.

„Šiaip bendrai galbūt yra žmonės, kurie jau jame yra galbūt yra ne tiek, kaip čia išsireikšti, ne tai, kad tie žmonės kažkaip yra nusistatę prieš moteris, tiesiog tai yra tradiciškai labiau vyriškas užsiėmimas ir būtų manau naivu sakyti, kad moterims į tą sektorių įeiti ir jame išbūti, ir jame pakilti kažkur yra lygiai taip pat paprasta kaip ir vyrams.“ (Padalinio direktorė, 33)

„Gal kur riboja tam tikros socialinės, ne tai, kad socialinės, bet visuomenės normos arba požiūris, bet šiaip manau, kad bent jau šiuo metu, šiais laikais tas aukštumas galima pasiekti <...> arba moterį inžinierę netgi, nes tikrai esu davusi nemažai interviu ir apskritai atsimenu dar ta technologija buvo labai nauja ir atsimenu, kaip būdavo keista, kai antraštės skambėdavo, kaip „mergina technologijose“ ir atrodydavo, nu koks tada skirtumas jeigu tai būtų vaikinas, ar apie jį tada rašytų? Ar apie mane rašo dėl to, kad aš esu mergina technologijose. Tai aš manau, kad nuo to laiko jau daug kas pasikeitė ir to supratimo ir priėmimo dar daugiau yra ir manau kad dar daugiau galėtų būti.“ (Bendruomenės vadovė, 28)

Kitas iššūkis, su kuriuo teko susidurti nemažai daliai pašnekovių tai stereotipai, kurie apsunkino jų darbą. Moteris dažnai yra matoma kaip mažiau linkusi į riziką, pasirinkus ne savo sritį, per jauna žinoti ir gerai atlikti savo darbą arba manoma, jog ji turės sunkumų suderinti darbą ir šeimos atsakomybes. Stereotipų poveikis apsunkina darbą ir kilimą karjeros laiptais, kadangi reikalingos papildomos pastangos įrodyti, kad jos tikrai yra vertos savo pareigų.

„Moteris va turi tris kartus sunkiau įrodyti, kad ji yra verta tų savo pareigų. Kiekvieną kartą. Ta prasme, tai nereiškia, kad atėjai į naują poziciją, įrodei vadovui ten per mėnesį, du, kad gali ir viskas tuo pasibaigia. Ne. Ateini kiekvieną kartą vis į kitą renginį, pristatyti kažką tarkim su IT susijusio, ten statistika, skaičiai, kompetencijos ir t.t. ir kiekvieną kartą visi į tave žiūri skeptiškai, vis tie nauji žmonės, nauji veidai ir t.t. Tai taip atsibosta, tai taip vargina, kad kiekvieną kartą atrodo turi tą pasitikėjimą užsitarnauti iš naujo.“ (Marketingo vadovė, 28)

Tyrimas parodė, kad nepasitikėjimas savimi yra labai dažnai pasireiškiantis iššūkis. Dalis pašnekovių susidūrė su pasitikėjimo savimi stoka, dar didesnė dalis tai įžvelgė kaip bendrai moterų problemą. Toks nepasitikėjimas savimi dažnai siejasi su stereotipiniu požiūriu į moterį, kurį dažnai priima ir pačios moterys.

„Aš manau, kad nepasitikėjimas labiau yra moterų didesnė problema negu stiklinės lubos, man atrodo, nes moterys labai save nuvertina labai dažnai arba toks yra „impostor syndrome“ toks posakis, kai yra galvoju, kad aš menkesnė negu iš tikrųjų esu, tai ir man pačiai tas pats būna ir labai dažnai ir mano kolegoms irgi būna.“ (Vadovė, 30)

Kitas dažnai pasikartojantis iššūkis kurį įvardino pašnekovės, tai moterų įsitikinimai apie stiklines lubas. Šis tikėjimas, kad tokios stiklinės lubos egzistuoja dažniausiai yra sukurtas aplinkinių veiksnių, kaip vyriškų ir moteriškų profesijų skirstymas, tačiau toks nusistatymas mažina motyvaciją siekti aukštesnių pareigų arba pasirinkti tam tikrą karjeros kelią.

„Kiekvienas žmogus pats sau tas lubas ir užsideda, tai aš taip manau, jeigu tu nori – tu pasieki. Aišku, jeigu mes kalbame apie Lietuvą tai taip jos yra, nes mes tiesiog turim nu mažą rinką, mes

turim nedaug tarkim vadovaujančių pozicijų, ar ne, mes turim, aišku jeigu kalbam apie IT labai didelį potencialą, bet vėl klausimas kam." (Komercijos vadovė, 34)

Šis pašnekovės atsakymas parodo, kad yra nusistovėjęs požiūris, jog stiklinės lubos visgi egzistuoja, ypatingai IKT versle, kur vis tik dominuoja vyrai. Kita vertus, pašnekovė yra įsitikinusi, jog turint pakankamai ambicijų bei pasitikėjimo savimi galima pasiekti karjeros aukštumas, nesvarbu tai būtų vyras ar moteris.

Atlikus tyrimą pastebėta, kad tokie iššūkiai kaip susirūpinimas dėl darbo ir gyvenimo balanso, stereotipai apie IKT, šališkumas lyties atžvilgiu, sektinų moteriškų pavyzdžių trūkumas, palaikymo iš moterų trūkumas, IT žinių trūkumas bei susirūpinimas dėl sąžiningo darbo atlygio buvo santykinai mažiau svarbūs moterų karjerai IKT versle. Tokių iššūkių daroma įtaka dalinai sumažinama dėl kintančio visuomenės požiūrio, atsižvelgiant į tai, jog dauguma IKT įmonių stengiasi prisitaikyti prie naujų tendencijų, todėl stengiasi sukurti palankesnį klimatą savo darbuotojams. Tuo pačiu moterys turi daugiau galimybių rinktis darbovietę, kuri užtikrins tinkamą klimatą talentų pritraukimui.

Diskusija

Šioje straipsnio dalyje aptarsiu gautus tyrimo rezultatus praturtindama juos mokslinėje literatūroje išryškintais iššūkiais moterų karjerai. Analizuojant interviu duomenis MAXQDA programa, identifikuoti ryšiai tarp iššūkių, su kuriais teko susidurti moterims dirbant IKT versle.

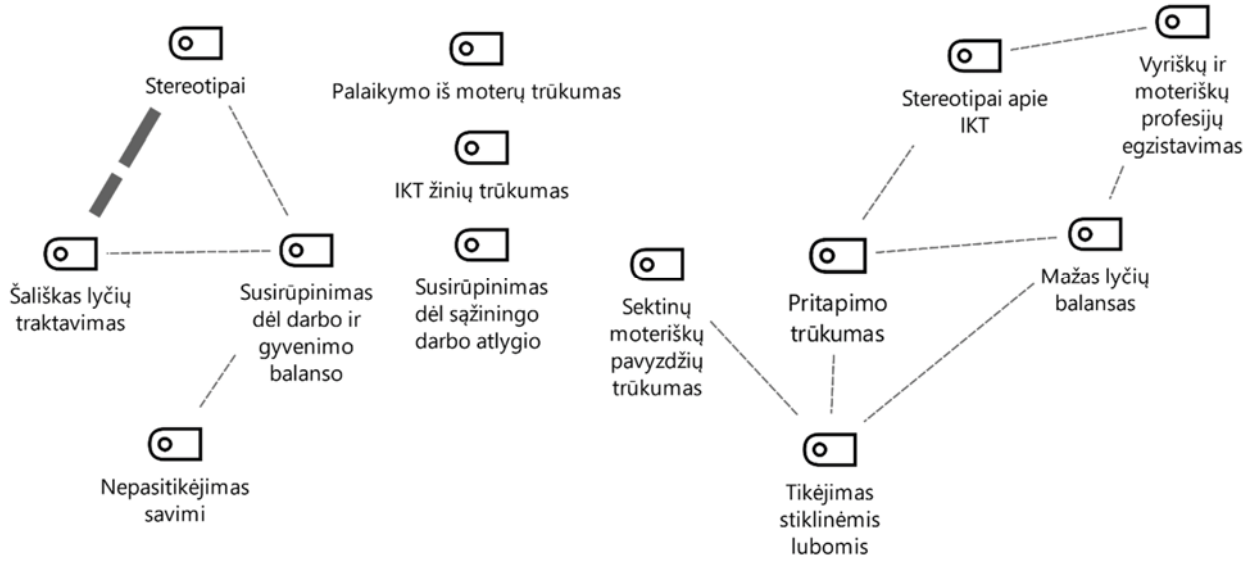
Kaip matyti pirmame paveiksle, tokie iššūkiai kaip stereotipai bei šališkumas lyties atžvilgiu dažnai siejasi, kartu jie daro įtaką ir susirūpinimui dėl galimybės suderinti šeimą ir darbą, taip pat daro įtaką nepasitikėjimui savimi. Galima daryti išvadą, jog stereotipai ne tik veikia kaip išorinis veiksnys, tačiau gali paveikti ir moters savęs suvokimą, ką patvirtina Eagly ir Karau (2002) bei Fischlmayr (2002) atlikti tyrimai.

Kita iššūkių grupė (žr. 1 pav. dešinėje) parodo ryšius tarp vyriškų ir moteriškų profesijų egzistavimo. Tai daro įtaką žmonių suvokimui, kad IKT verslas traktuojamas kaip esantis nemoterišku, dėl ko labai maža dalis moterų pasiryžta karjerai IKT versle. Moterys neturėdamos šalia savęs kolegių bei kartu nematydamos sektinų pavyzdžių dažnai gali jaustis ne savo vietoje. Tokia situacija leidžia daryti prielaidą, kad šiame versle egzistuoja stiklinės lubos. Pašnekovių atsakymai į interviu klausimą apie stiklines lubas parodė dvilypius rezultatus. Dauguma pašnekovių netiki, jog stiklinės lubos egzistuoja, nes dažnu atveju, jos buvo sėkmingai įveiktos. Visgi, Smith ir kt. (2012) nustatė, kad įsitikinimai gali neigiamai paveikti moterų karjeros motyvaciją. Pašnekovės pripažino, jog patiria išorinę įtaką, tokią kaip vyraujančius stereotipus dėl IKT verslo, kuri sustiprina įsitikinimus dėl stiklinių lubų. Tai, kad IKT versle dominuoja vyrai bei stereotipai, jog IKT yra „vyriška" programavimo sritis, vis dar yra gajūs visuomenėje, o žiniasklaida dažnai juos sustiprina. Visa tai sąlygoja šių įsitikinimų įsišaknijimą visuomenėje. Daugelis apklaustųjų pabrėžė, kad IKT sektorius yra augantis, susiduriantis su talentingų, kompetentingų darbuotojų stygiumi, todėl nuolatos ieškantis ir siūlantis aibę karjeros galimybių. Įdomu pastebėti, kad IKT įmonės rinkdamosi darbuotojus neapsiriboja tik IT išsilavinimą turinčiais žmonėmis.

Mokslinėje literatūroje nagrinėti iššūkiai siekiant vadovaujančių pareigų, kurie taip pat buvo atpažinti empirinio tyrimo rezultatuose:

- stereotipai (Dargužaitė, Litvinaitė, 2019, Sikdar, Mitra, 2012),
- mažas lyčių balansas (Festing ir kt.,2014, Oakley, 2000),
- įsitikinimai dėl stiklinių lubų (Smith ir kt., 2012),
- sektinų moteriškų pavyzdžių trūkumas (Palmer, Bosch, 2017),
- nepasitikėjimas savimi (Fischlmayr, 2002, Smith ir kt., 2012).

Aukščiau įvardinti iššūkiai dažniausiai darė įtaką moterų karjerai, tačiau tyrimo rezultatai taip pat atskleidė IKT sektoriui būdingų iššūkių, kurie apima stereotipus apie IKT verslą, IT žinių trūkumą bei moterų palaikymo bei susitapatinimo trūkumą. Šie iššūkiai iš dalies yra būdingi analizuojamam sektoriui, tačiau taip pat, gali išryškėti kituose versluose, kuriems būdingas mažas lyčių balansas ir didžioji dalis vyrų. Galimybės moterims pritapti prie kolektyvo trūkumas išryškėjo tada, kai pašnekovės kalbėjo apie patį IKT verslą, atsižvelgiant į tai, jog jame dominuoja vyrai. Šis iššūkis yra labai svarbus, kadangi organizacija visų pirma yra žmonės ir jeigu žmogus, negali pritapti prie organizacijos, jis nebus motyvuotas siekti karjeros arba prisidėti prie organizacijos augimo. Šis tyrimas atskleidė iššūkius, kurie yra sunkiau atpažįstami, nėra tokie akivaizdūs kaip struktūriniai barjerai, pavyzdžiui, ribotos išsilavinimo galimybės. Vis dėlto, juos reikia atpažinti, kadangi jie paveikia moterų karjeros kelią.



1 pav. **Ryšiai tarp iššūkių moterų karjerai IKT versle (parengta naudojantis MAXQDA programa)**

> *„Tai nėra vyrai yra blogi, moterys yra geros ir va vyrai moterims taip daro, mes vienos kitoms galim taip daryti, taip pat, nes mes „internalizuojame" tą tokį, kad šitas sektorius yra ar čia jau visas pasaulis dabar galime pasakyti yra toks labiau vyrams draugiškas. Tai va tokios situacijos, jos nėra kažkokie labai dideli iššūkiai, bet tai yra kažkas, su kuo vyrai nesusiduria, jiems nereikia apie tai galvoti ir jie su tuo nesusiduria, tai vis tiek prideda, kažkiek sugadina tau ląstelių, kurias galėtum produktyviai leisti darbui ar kažkokioms idėjoms." (Padalinio direktorė, 33)*

Taigi galime teigti, kad tyrimas patvirtino mokslinėje literatūroje aptartus iššūkius, su kuriais tenka susidurti siekiant vadovaujančių pozicijų moterims, o taip pat atskleidė, kokie iššūkiai trukdo moterims pasirinkti IKT verslą savo karjerai. Moterys dirbdamos IKT srityje gali susidurti su stereotipais, šališku lyties traktavimu bei tuo, kad didžioji dalis kolegų bus vyrai, todėl gali tekti daugiau investuoti į pasitikėjimą savimi bei papildomą domėjimąsi sritimi. Visgi, dauguma potencialių iššūkių yra įveikiami individualiomis pastangomis bei kitų žmonių, pavyzdžiui mentorių, pagalba. IKT verslai sparčiai auga ir jiems reikalingi įvairūs talentai, todėl šiuo metu yra svarbu išnaudoti siūlomas galimybes bei padidinti lyčių balansą.

Išvados

Teorinėje darbo dalyje buvo apžvelgta dabartinė moterų vadovaujančiose pozicijose situacija, bei identifikuoti aktualūs iššūkiai, su kuriais tenka susidurti moterims siekiančioms vadovaujančių pareigų.

Empirinio tyrimo metu paaiškėjo, jog didžioji dauguma iššūkių su kuriais susiduria moterys IKT versle yra ne struktūriniai, kaip pavyzdžiui, neskaidrios organizacijų politikos, tačiau neoficialūs – pasireiškiantys per žmonių elgesį. Galima daryti išvadą, kad moterys pačios turi labai dideles galimybes tokius iššūkius įveikti, turėdamos aiškių siekių, ambicijų bei pakankamai pasitikėjimo savimi. Nepasiduodamos stereotipiniam požiūriui bei stiprindamos savo pasitikėjimą savimi jos gali pasiekti karjeros aukštumų tiek IKT versle, tiek bet kurioje kitoje srityje. Rodydamos tokį pavyzdį, moterys gali inicijuoti pokytį, kuris keis kolegų požiūrį, gerins organizacijos klimatą bei formuos visuomenę link didesnio moterų įsitraukimo. Šiuo metu vykstantis pokytis, skatinamas įvairių iniciatyvų (pavyzdžiui Women Go Tech) didina moterų lyderių IKT versle matomumą bei jų įsitraukimą į šią sritį. Matomi sėkmingi pavyzdžiai mažins stereotipų įtaką ir kvestionuos vyriškas ir moteriškas profesijas visuomenėje, tokiu būdu formuojant palankesnę aplinką moterų karjerai IKT sektoriuje.

Straipsnis parengtas vadovaujant doc. dr. Ritai Jucevičienei

Literatūra

1. Adler, N.J. (1994), „Competitive Frontiers: Women Managing across Borders“, *Journal of Management Development*, Vol. 13 No. 2, pp. 24-41. https://doi.org/10.1108/02621719410050237
2. Al-Asfour, A., Tlaiss, H., Khan, S., & Rajasekar, J. (2017). Saudi women's work challenges and barriers to career advancement. *Career Development International*, 22(2), 184-199. https://doi.org/10.1108/cdi-11-2016-0200
3. Catalyst, *Quick Take: Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM)* (August 4, 2020). [Žiūrėta 2021-01-09] Prieiga per https://www.catalyst.org/research/women-in-science-technology-engineering-and-mathematics-stem/
4. Chakraborty T, Saha R (2017), If Women Lead Good and Deal Better Then Why is Women Leadership Still a Snake and Ladder Game?, *International Journal of Indian Psychology*, Volume 4, Issue 3, ISSN:2348-5396 (e), ISSN:2349-3429 (p), DIP:18.01.016/20170403
5. Darguzaite, M., Litvinaite, U., *Asociacija „Lydere“: Stereotipai ir moterys darbo rinkoje*
6. Eagly, A., & Karau, S. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109 3, 573-98 .
7. Festing, M., Knappert, L., & Kornau, A. (2014). Gender-Specific Preferences in Global Performance Management: An Empirical Study of Male and Female Managers in a Multinational Context. *Human Resource Management*, 54(1), 55-79. https://doi.org/10.1002/hrm.21609
8. Fischlmayr, I., 2002. Female self-perception as barrier to international careers?. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(5), pp.773-783.
9. Global tech industry workforce diversity by gender 2019 | Statista. (2021). [Žiūrėta 2021-01-09] Prieiga per https://www.statista.com/statistics/784647/tech-industry-workforce-diversity-gender/
10. Helms, M.M., Arfken, D.E. and Bellar, S. (2016), "The importance of mentoring and sponsorhip in women's career development*", SAM Advanced Management Journal. Society for the Advancement of Management*, Vol. 81 No. 3, pp. 4-15, internetinė prieiga: www.thefreelibrary.com/Thežimportancežofžmentoringžandžsponsorshipžinžwomen%27sž career. . .-a0469315650
11. Holton, V., Dent, F. E. (2016). A better career environment for women: Developing a blueprint for individuals and organisations. *Gender in Management: An International Journal*, 31(8), 542-561. Doi:10.1108/gm-08-2015-0074
12. Hurley, D., & Choudhary, A. (2016). Factors influencing attainment of CEO position for women. *Gender in Management: An International Journal*, 31(4), 250–265. https://doi.org/10.1108/gm-01-2016-0004
13. Indicator: Largest listed companies: CEOs, executives and non-executives | Gender Statistics Database | European Institute for Gender Equality. European Institute for Gender Equality. (2020). [Žiūrėta 2020-11-12] Prieiga per https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compex/bar/chart
14. Indicator: Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives | Gender Statistics Database | European Institute for Gender Equality. European Institute for Gender Equality. (2020). [Žiūrėta 2020-11-12] Prieiga per https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm/bar/chart.
15. Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate) | Data. (2021). [Žiūrėta 2021-02-17] Prieiga per https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS
16. Lyness, K., & Grotto, A. (2018). Women and Leadership in the United States: Are We Closing the Gender Gap?. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior,* 5(1), 227-265. Doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032117-104739
17. McKinsey Institute. 2015. *How advancing women's equality can add 12 trillion to global growth.* [Žiūrėta 2020-11-12] Prieiga per http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-canadd-12-trillion-to-global-growth.
18. MSCI. (2019). Women on boards 2019 Progress Report (pp. 15-16). MSCI ESG RESEARCH LLC. [Žiūrėta 2021-01-09] Prieiga per https://www.msci.com/documents/10199/29f5bf79-cf87-71a5-ac26-b435d3b6fc08
19. Oakley, J.G. Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs. *Journal of Business Ethics* 27, 321–334 (2000). https://doi.org/10.1023/A:1006226129868
20. Palmer, A., & Bosch, A. (2017). What makes representation of executive women in business happen?. *Equality, Diversity And Inclusion: An International Journal*, 36(4), 306-320. https://doi.org/10.1108/edi-09-2016-0071
21. Sikdar, A., & Mitra, S. (2012). Gender-role stereotypes: perception and practice of leadership in the Middle East. *Education, Business And Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 5(3), 146-162. https://doi.org/10.1108/17537981211265534
22. Smith, P., Caputi, P. and Crittenden, N. (2012), „How are women's glass ceiling beliefs related to career success?“, *Career Development International*, Vol. 17 No. 5, pp. 458-474. https://doi.org/10.1108/13620431211269702
23. Smith, P., Crittenden, N., & Caputi, P. (2012). Measuring women's beliefs about glass ceilings: development of the Career Pathways Survey. *Gender In Management: An International Journal*, 27(2), 68-80. https://doi.org/10.1108/17542411211214130
24. Tharenou, P. (2009). Women's Self-Initiated Expatriation as a Career Option and Its Ethical Issues. *Journal Of Business Ethics*, 95(1), 73-88. https://doi.org/10.1007/s10551-009-0348-x

Straipsnį recenzavo: doc. dr. Vestina Vainauskienė (KTU)

Lauryna NASEVIČIŪTĖ

CHALLENGES FOR WOMEN'S CAREERS IN ICT BUSINESS

Summary

Research shows that there is a shortage of women not only in management positions, but in the whole ICT business. Gender diversity in organizations is important for both economic and ethical reasons. The analysis of the scientific literature allowed for a systematic overview of theoretical barriers to women's careers and provided basis for semi-structured interviews. Research results highlighted the key challenges faced by Lithuanian women seeking careers in the ICT business.
Keywords: challenges for career, women, ICT business.