

AUTORITARIZMO VEIKSNIAI IR DIAGNOSTIKOS PRIEMONĖS

Aistė Stankuvienė

Kauno technologijos universiteto Socialinių mokslų fakulteto
Sociologijos katedra

K. Donelaičio g. 20, LT-44239 Kaunas, Lietuva
Telefonas (+370 37) 300 144

Elektroninis paštas: st.aiste@gmail.com

Pateikta 2012 m. liepos 29 d., parengta spausdinti 2013 m. sausio 17 d.

***Anotacija.** Autoritarizmo problemai socialinių mokslų srityje skiriama nepakankamai dėmesio. Nors ši tema Lietuvoje nėra nuodugniai išnagrinėta, yra mokslininkų, pradedančių analizuoti tam tikras autoritarizmo apraiškas ir teigiančių, kad mūsų šalies gyventojams itin būdingi autoritariniai santykiai, autoritarinis mąstymas. Šiame straipsnyje multidiscipliniiniu požiūriu analizuojami autoritarizmo apraiškų ypatumai. Per didžiausią įtaką autoritarinių santykių egzistavimui turinčias veiksmų grupes – asmenybinius veiksmus, artimąją bei išorinę, t. y. šalies socialinę ir psichologinę, aplinką – analizuojami XX a. atlikti tyrimai ir studijos, diagnostikos priemonės, pagrindžiamas autoritarizmo apraiškų tyrinėjimo poreikis šiuolaikinėje Lietuvoje.*

***Reikšminiai žodžiai:** autoritarizmas, autoritariniai santykiai, darbo organizacija, asmenybiniai veiksniai, artimoji aplinka, išorinė aplinka.*

Įvadas

Posovietinėse šalyse, tokiose kaip Lietuva, autoritarizmas yra daug plačiau paplitusi ir dažnai sėkmingai po lyderystės sąvoka maskuojama problema, giliai išsisknijusi

kultūroje, moralėje, religijoje, visuomenės vertybėse. Lyderystė ir organizacinis mikroklimatas vadybinių, psichologinių, sociologinių tyrimų srityse šiuo metu tapo itin aktualūs. Teigiama, jog Lietuvos darbo organizacijų raida pozityvi: jos auga, keičiasi, modernėja. Tuo tarpu lyginamieji pilietinių ir politinių vertybių tyrimai rodo, kad Lietuva Europoje yra tarp šalių, kurių gyventojai labiausiai linkę į autoritarizmą. Įvairių tyrimų duomenys rodo, jog maždaug pusė Lietuvos gyventojų mano, kad Lietuvoje itin didelis „tvirtos rankos“, stipraus lyderio politikos palaikymas¹. K. Mattusch pateikė išvadą, kad „lietuviai yra personalistiškai orientuoti ir gana autoritariški, kelia bendruomenei aukštus lygybės reikalavimus, tiki, kad mažai ką galima savo pastangomis pasiekti gyvenime ir visuomenėje“². Autoritarizmas šiandien kur kas švelnesnis nei XX a. pirmojoje pusėje, tačiau iš esmės nuo tų laikų mažai kas ir pasikeitė. Suprantama, kad daugeliui mūsų tvirtinimai apie įsigalėjusį autoritarizmą Lietuvoje gali pasirodyti nepagrįsti, nes autoritarizmo sąlygomis neabejotinai išlieka kai kurie demokratijos elementai. Anot A. Ramonaitės³, žmonių, kurie būtų sąmoningai nusistatę prieš demokratiją, tėra 8 proc., bet akivaizdu, kad autoritetu ir galia grindžiami santykiai yra įprasti mūsų šiandieninėje visuomenėje ir paplitę daug plačiau nei vien politika. Kaip teigia M. Howard⁴, pagal šiuos rodiklius Lietuva panašesnė ne į Vidurio ir Rytų Europos šalis, su kuriomis dažniausiai yra lyginama, bet į Rusiją, Ukrainą, kitas šalis, buvusias TSRS nares.

Autoritarizmo problema Lietuvoje tiriama, analizuojama ir diskutuojama nepakankamai, nėra susiformavusios autoritarizmo problemos nagrinėjimo tradicijos. Šiek tiek yra analizuojama edukologų, gilinantis į problemas mokykloje, šeimoje: keletą tokių tyrimų Lietuvoje yra atlikę ir apie autoritarinius santykius rašę E. Gribačiauskas, B. Kunevičienė, N. Mažeikienė, G. Merkys, K. Miškinis, R. Razauskas, R. Želvys. Organizacijų mikroklimato, lyderystės, organizacinės kultūros kontekste šį klausimą šiek tiek analizuoja vadybininkai: A. Seilius, L. Šimanskienė, V. Kumpikaitė, A. Sakalas ir kt.

Dar XX a. viduryje vienas struktūrinio funkcionalizmo klasikų – R. Merton, taikliai pastebėjo daugelio socialinių tyrėjų neįsisąmonintą polinkį pirmenybę teikti pozityviai funkcionaliems procesams ir santykinai atsiriboti nuo disfunkcijų analizės⁵. Faktas, kad Lietuvoje autoritarizmo tyrimai yra negausūs, tai tik patvirtina.

-
- 1 Linde, J.; Ekman, J.; Berglund, S. An assessment of Support for Democracy in the New EU member States. Paper prepared for delivery at the CEPASA Annual Conference 2003 „Central Europe beyond Enlargements“, Vilnius, 2003, 9–11 October; Ramonaitė, A. Ar demokratija yra vertybė, arba kodėl lietuviams reikia stipraus lyderio? Iš: Žiliukaitė, R.; Ramonaitė, A.; Nevinskaitė, L.; Beresnevičiūtė, V.; Vinogradnaitė, I. *Neatrasta galia: Lietuvos pilietinės visuomenės žemėlapis*. Vilnius: Versus aureus, 2006, p. 243–261.
 - 2 Norkus, Z. Apie Baltijos Siciliją ir Lombardiją: Postsocialistinės kaitos pasiekimų Baltijos šalyse skirtumai ir priežastys. *Politologija*. 1(41) pagal Mattusch, K. 1997, p. 81–82.
 - 3 Ramonaitė, A. *Ar jaunoji karta demokratiška? Švietimo problemos analizė*. Kaunas: UAB „Arx Baltica“, 2008, 2(22): 7.
 - 4 Howard, M. M. Postcommunist Civil Society in Comparative Perspective. *Demokratizatsiya*. 2002, 10(3): 285–305.
 - 5 Merton, R. K. Funktionale Analyse. Muehlfeld, C.; Schmid, M. *Soziologische Theorie*. Hamburg: Hoffmann und Campe Verlag, 1974.

Straipsnyje analizuojami autoritariniai santykiai darbo organizacijose bei moksliniame kontekste ieškoma šiam reiškiniui įtakos turinčių veiksnių, pristatomos esminės, didžiausią rezonansą sukėlusios ir dažniausiai bei plačiausiai naudojamos diagnostikos priemonės. Analize siekiama atskleisti empirinio tyrimo atlikimo Lietuvoje poreikį ir galimybes.

Šiame straipsnyje taikant mokslinės literatūros šaltinių analizės ir interpretacijos metodus keliamas tikslas išnagrinėti autoritarinių santykių egzistavimui darbo organizacijoje įtakos turinčius veiksniai. Jie negali būti vienareikšmiški ar identiški. Vieni jų veikia nuolat, kiti – laikinai. Dalis jų iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti visai nesusiję, tačiau jie dažniausiai veikia netiesiogiai, sąveikaudami su kitais veiksniais. Šiame straipsnyje veiksniai skiriami į tris autoritarinių santykių egzistavimui darbo organizacijoje įtakos turinčių veiksnių grupes: 1) asmenybiniai veiksniai; 2) artimosios aplinkos veiksniai; 3) išorinės aplinkos veiksniai.

Atsižvelgiant į tai užsibrėžta:

- 1) apžvelgti autoritarizmui įtakos turinčių asmenybinių veiksnių teorijas, diagnostikos priemones ir jų kritiką;
- 2) aptarti artimosios (organizacijos vidinės) ir išorinės aplinkos veiksnių įvairovę ir įtaką autoritarinių santykių egzistavimui;
- 3) apibūdinti išorinės aplinkos veiksniai ir tyrimo galimybes Lietuvoje.

1. Asmenybinių veiksnių diagnostikos priemonės

Asmenybiniai veiksniai – asmens savybių ir dispozicijų (polinkių, įgūdžių, įsitikinimų) rinkinys, skatinantis asmenį veikti tam tikru būdu. Ši tyrimų kryptis siekia paaiškinti tarpgeneracinį autoritarizmo reiškinio egzistavimą per genetinius mechanizmus.

T. Adorno, E. Frenkel-Brunswik, D. Levinson ir R. Sanford 1950 m. išleistoje knygoje „The authoritarian personality“ pristato skalės, mokslininkų taikytas autoritarinei asmenybei nustatyti:

- etnocentrizmo (E-skalė);
- antisemitizmo (A-S-skalė);
- politinio-ekonominio konservatizmo (PEC skalė);
- fašizmo (plačiau žinoma kaip F-skalė).

Nors šios skalės yra glaudžiai susijusios tarpusavyje, nes, šių mokslininkų įsitikinimu, matuoja autoritarinei asmenybei būdingus esminius faktorius, vis dėlto ypatingą pasisekimą turėjo ir iš kitų skalių labiausiai išskiriama bei dažnai visame pasaulyje naudojama F-skalė⁶. Skirtingai nei teoriniai pirmtakai, F-skalė buvo paremta plačiais empiriniais tyrinėjimais. Jos naudojimo rezultatai patvirtino T. Adorno komandos nuostatą, kad kuo aukštesnis autoritarizmo lygis būdingas asmeniui, tuo labiau pasireiškia grupės vidinis favoritizmas ir grupės išorinė diskriminacija⁷. Psichoanalitikai domėjosi eiliniu

6 Adorno, T. W.; Frenkel-Brunswick, E.; Levinson, D.; Sanford, R. N. *The authoritarian personality*. New York: Harper & Rowe, 1950, p. 228, 482–484.

7 Downing, L. L.; Monaco, N. R. In-group/out-group bias as a function of differential contact and authoritarian personality. *Journal of Social Psychology*. 1986, 126: 445–452.

politinio proceso dalyviu, kurio agresija kito asmens atžvilgiu matuojama kaip nepakanta įvairiausioms mažumoms, visuomenės autsaideriams – etninių, rasinių, seksualinių mažumų atstovams, jaunimui, bohemai (tai yra žmonėms, kurių gyvenimo būdas neatitinka vidurinėsios klasės atstovų moralės standartų), psichiniams ligoniams, nusikaltėliams⁸. JAV atlikti tyrimai patvirtino, kad autokratų taikiniu dažniausiai tampa benamiai, narkomanai, AIDS/ŽIV nešiotojai, imigrantai, kitų tikėjimų atstovai⁹. T. Adorno ir kt. tyrimuose akcentuojamas autoritarinei asmenybei būdingas tam tikras atsineštas iš vaikystės nuostatų ir elgesio kompleksas, stipriai įsitvirtinęs charakterio struktūroje ir lydintis jį visą gyvenimą. T. Adorno komanda išskyrė individualius asmenybės bruožus, turinčius įtakos negatyviems santykiams su kitais asmenimis:

- konvencionalumas, t. y. aklas lojalumas tradiciniam suvokimui, kas yra gėris ir blogis, nekritiškas pritarimas visuotinai priimtoms vidurinėsios klasės vertybėms;
- autoritarinis (nekritinis) paklusnumas idealizuojamiems moraliniams autoritetams;
- autoritarinė agresija prieš tuos, kas pažeidžia visuotinai priimtinas vertybes, nepriima tradicinio mąstymo ar tiesiog yra kitoks;
- antiintracepcija, t. y. vaizdingų ir jaudinančių išgyvenimų vengimas;
- prietarai ir stereotipai, polinkis mąstyti rigidiškomis kategorijomis, neigiamas požiūris į žmones, tikint, kad visi žmonės meluos, vogs, išnaudos, jei turės tokią galimybę;
- prievarta ir griežtumas;
- destruktivumas ir cinizmas;
- projektyvumas kaip nesąmoningo impulso ir emocinio neatitikimo, įniršio ir baimės projektavimas į išorę;
- perdėtas susirūpinimas seksualumo sfera.

T. Adorno komandos teigimu, autoritarinio elgesio fenomenas yra požymių kompleksas. Iš vienos pusės, skiriamos tam tikros ideologinės nuostatos, tokios kaip nacionalizmas ar etnocentrizmas, konservatizmas, militarizmas ir religingumas, iš kitos – asmeninės savybės: nepakantumas kitokiai nuomonei, psichikos rigidiškumas, stereotipinis mąstymas, ribota pasaulėžiūra, sudėtingų sąvokų nepriėmimas, naujovių atmetimas.

T. Adorno teigia, kad autoritarinės asmenybės požymiai paaiškina didelę socialinio elgesio dalį. Mokslininko įsitikinimas, kad kai kurie žmonės turi psichologinį poreikį būti veikiami dominuojančio galingo lyderio, kuris apsaugotų juos, turėjo ilgalaikį poveikį moksle. Autoritarinės asmenybės teorija šeštajame dešimtmetyje paskatino

8 Adorno, T. W., *et al.*, *supra* note 6.

9 Duckitt, J. Authoritarianism and group identification: a new view of an old construct. *Political Psychology*. 1989, 10: 63–84; Peterson, C.; Maier, S. E.; Seligman, M. *Learned Helplessness: A theory for the age of personal control*. New York: Oxford University Press, 1993; Larsen, K. S., *et al.* Authoritarianism and attitudes toward AIDS victims. *The Journal of Social Psychology*. 1990, 130: 77–80; Heaven, P. C. L.; Greene, R. L. African Americans' stereotypes of Whites: relationships with social dominance orientation, right-wing authoritarianism, and group identity. *The Journ. of Social Psychology*. 2001, 141: 141–143; Tsang, J.; Rowatt, W. C. The relationship between religious orientation, rightwing authoritarianism, and implicit sexual prejudice. *The International Journal for the Psychology of Religion*. 2007, 17: 99–120.

plataus masto psichologijos, sociologijos ir politologijos mokslinius tyrimus, susijusius su asmenybės bruožais, elgsena ir politiniais įsitikinimais. Iš tiesų, besąlygiškas T. Adorno sąvokos priėmimas verčia susimąstyti ir kažin ar gali būti visiškai pateisinamas: neužilgo teorija, tyrinėjimai ir pati F-skalė sulaukė aštrios kritikos. Teigiama, kad T. Adorno apibūdinimas neatitinka šiuolaikinių realijų, nes įvardijamos specifinės, praėjusio šimtmečio šeštojo dešimtmečio suaugusiam asmeniui būdingos savybės, nurodoma daug įvairių metodologinių trūkumų, įskaitant šališkumą ir skurdžius psichometrinius metodus¹⁰. F. Gull ir J. Ray¹¹ kritikuoja šią skalę, nes naudodami ją priėjo prie išvados, kad skalėje yra nereikalingų, t. y. skirtų tirti ne autoritarizmui, bet rasizmui, senamadiškumui ir konservatizmui, teiginių. J. Ray¹² daugelyje savo mokslo darbų kritikuoja T. Adorno komandos projektą dėl to, kad išvados neparemtos faktais, nepateikiama įrodymų, kad autoritariniai įsitikinimai susiję su psichopatologija, o svarbiausia – su autoritariniu elgesiu. Sociologas, nors kritikuoja T. Adorno, F-skalės neatmeta ir nuolat ją naudoja savo autoritarinių santykių tyrimuose ir randa naujų indikatorių – dominavimą, norą arba polinkį savo valią primesti kitiems. Daugelis tyrėjų vienus ar kitus T. Adorno apibrėžtos autoritarinės asmenybės bruožus atmeta, daugelis – įtraukia naujų. H. Gaensslen, F. May ir F. Woelpert¹³ T. Adorno komandai pateikė priešingas išvadas teigdami, kad tokios savybės kaip tvirtumas, nelankstumas, dogmatizmas nėra visiškai netinkamos, nes gali būti susijusios su drausmės ir produktyvumo palaikymu. Reikia pažymėti, nors T. Adorno sulaukia nemažai kritikos, F- skalę ar bent jos dalį tyrimuose naudoja beveik visi mokslininkai.

1960 m. M. Rokeach¹⁴ publikavo supaprastintą autoritarizmo skalę, skirtą dogmatiškumui matuoti. Jis bandė atskirti autoritarizmą nuo politinės orientacijos, į savo dogmatiškumo skalę įtraukdamas teiginius, skirtus matuoti uždarą kognityvinę organizaciją, tikėjimą absoliučiu autoritetu ir nepakantumo modelius. M. Rokeacho įsitikinimu, dogmatiškiems žmonėms sudėtinga priimti naują informaciją, kuri galėtų pakeisti jų turimus įsitikinimus. Tai yra priežastis, kodėl jie nemėgsta ir nepriima „kitų“ individų ar grupių, turinčių kitokius įsitikinimus nei jie. M. Rokeacho skalė kritikuojama, kad nėra ideologiškai laisva, kaip buvo tikėtasi, tačiau ji neabejotinai mažiau ideologiška nei F-skalė.

10 Martin, J. L. The Authoritarian Personality, 50 years later: What questions are there for political psychology? *Political Psychology*. 2001, 22: 1–26.

11 Gul, F. A.; Ray, J. J. Pitfalls in using the F scale to measure authoritarianism in accounting research. *Behavioral Research in Accounting*. 1989, 1: 182–192.

12 Ray, J. J. Racism and authoritarianism among white South Africans. *Journal of Social Psychology*. 1980, 110: 29–37; Ray, J. J. Authoritarianism in California 30 years later – with some cross-cultural comparisons. *Journal of Social Psychology*. 1980, 111: 9–17; Ray, J. J. Achievement motivation and authoritarianism in Manila and some Anglo-Saxon cities. *Journal of Social Psychology*. 1981, 115: 3–8; Ray, J. J. Authoritarianism and achievement motivation in India. *Journal of Social Psychology*. 1982, 117: 171–182; Jones, J. M.; Ray, J. J. Validating the schoolchildren's attitude to authority and authoritarianism scales. *Journal of Social Psychology*. 1984, 122: 141–142.

13 Gaensslen, H.; May, F.; Woelpert, F. Relation Between Dogmatism and Anxiety. *Psychological Reports*. 1973, 33: 955–958.

14 Rokeach, M. *The Open and Closed Mind*. NY: Basic Books, 1960.

1972 m. vieną iš autoritarizmo tyrimo instrumentų variacijų, kaip atsakymą į daugumos autorių pastabas ankstesnėms skalėms, pateikė P. M. Kohn¹⁵. Jis spėjo, kad autoritarinis *alter ego* gali būti būdingas radikaliai nutolusiems asmenims. Tam skirta jo autoritarizmo-maištingumo skalė (A-R (Authoritarian-Rebellion) scale). Ši skalė taip pat buvo kritikuojama, labiausiai dėl to, kad buvo sukurta F-skalės pagrindu tiesiog teiginiam suteikus priešingą prasmę, t. y. teiginius pavertus neiginiiais.

Psichoanalatinį T. Adorno autoritarinės asmenybės aiškinimą atmeta B. Altermeyeris ir kritikuoja anksčiau aptartus mokslininkų (ne tik T. Adorno, bet ir M. Rokeacho, P. M. Kohno) darbus, nors vėlesniuose savo darbuose pripažįsta, kad F-skalė buvo jo metodologinis pagrindas ir iš esmės jis tęsia T. Adorno komandos pradėtą darbą. B. Altermeyer kritikuoja mokslininkus dėl neaiškios, atsainios conceptualizacijos, kad jie su šiuo reiškiniu elgiasi kaip su „Puzzle“ galvosūkiu, bandydami ir mėgindami, pridėdami ir atimdami po kažkokią dalį, kas rodo, kad jie vykdo tyrimus neturėdami aiškaus supratimo apie problemą. B. Altermeyeris kalba apie metodologinius skalių trūkumus, užslėptus, nepatvirtintus rezultatus ir net kaltina pateiktų analizių nepagrįstumu bei nemoksliskumu.

Sukūręs taip pat gerai žinomą ir plačiai kaip ir F-skalė naudojamą priemonę – RWA skalę (The RWA Scale: Right-wing authoritarianism), B. Altermeyeris pateikia modernesnę autoritarinės asmenybės interpretavimą¹⁶. Mokslininkas remiasi A. Banduros socialinio išmokymo teorija, kuri pabrėžia, kad aplinka, su kuria susiduriame, nėra visiškai atsitiktinė, tad asmenybei daro įtaką ne tik ji, bet ir elgsena, ir asmens psichologinės savybės, t. y. vyksta nuolatinė individo ir aplinkos veiksmų tarpusavio sąveika. B. Altermeyeris skiria ryškiausias autoritarinės asmenybės (ir elgesio) bruožus:

- visiškas autoritarinis nuolankumas galiui ir autoritetui – galima išvesti analogiją su T. Adorno išskirtu autoritariniu paklusnumu;
- agresija, nukreipta į asmenis ar grupes, kylanti dėl valdančiųjų nepakantos, – autoritarinė T. Adorno agresija;
- konvencionalumas – tradicinių socialinių normų laikymasis – atitinka T. Adorno konvencionalizmą¹⁷.

RWA skalė autoritarizmo apraiškoms tirti labai plačiai naudojama ir šiandien, tačiau teigiama, kad trys B. Altermeyerio išskirti parametrai neturėtų būti sujungiami, kadangi kiekvienas jų nepriklausomas nuo kitų ir reikšmingas individualiai. Tai reiškia, kad paklusnumas valdžiai nebūtinai veikia aukštą kitų asmenų (grupių) netoleravimą. Konformistiški asmenys nebūtinai stengiasi pabrėžti neigiamą santykį į kitus¹⁸. Savo išvadose B. Altermeyeris teigia, kad žmonės tiesiog turėtų žinoti savybes, skatinančias autoritarinį elgesį, kad galėtų išvengti dominavimo ir pajungimo.

15 Kohn, P. M. The Authoritarian-Rebellion scale: a balanced F-scale with left-wing reversals. *Sociometry*. 1972, 35: 171–189.

16 Altemeyer, B. *Right-wing authoritarianism*. Winnipeg: University of Manitoba Press, 1981; Altemeyer, B. *Enemies of freedom: Understanding right-wing authoritarianism*. San Francisco: Jossey-Bass, 1988.

17 Altemeyer, B. *The Authoritarians*. Winnipeg, Canada, 2006, p. 27.

18 Feldman, S. Enforcing social conformity: a theory of authoritarianism. *Political Psychology*. 2003, 24: 41–74.

Buvo bandymų susieti autoritarizmo apraiškas ir su demografiniais asmens požymiais: lytimi, amžiumi, išsilavinimu, religingumu, kultūra ir kt. A. Savickos teigimu, skyrėsi jaunesnių ir vyresnių gyventojų nuostata į tai, kiek reikia paklusti aukštesnes pareigas užimančių asmenų nurodymams: jaunesnieji dažniau teigė, kad sprendimas paklusti ar ne priklauso nuo aplinkybių; vyresniųjų nuomone, visuomet reikia vykdyti vadovų nurodymus¹⁹. T. Adorno teigia, kad autoritarinės, linkusios valdyti asmenybės paprastai turi menką išsilavinimą. Pietų Afrikos Respublikoje ir JAV atlikti tyrimai parodė, kad autoritarizmas glaudžiai su išsilavinimu susijęs tik JAV, ir šis fenomenas aiškinamas tuo, kad išsilavinimo gebėjimas mažinti autoritarizmą pasireiškia tokiu lygmeniu, koku skiriama dėmesio dialektinio mąstymo lavinimui, dalyvaujant neautoritariniams dėstytojams²⁰. V. Damašienė²¹, išanalizavusi daugelio mokslininkų nuomones ir atlikusi įvairius tyrimus, išskyrė ryšį tarp vadovo išsilavinimo, darbo stažo ir valdymo stiliaus. Nustatyta, kad kuo aukštesnis vadovo išsilavinimas, tuo mažesnė autoritarinio valdymo tikimybė, kaip ir tuomet, kai darbo stažas yra didesnis. K. Miškinis akcentavo asmens kultūrą ir amžių²². S. Bowles, H. Gintis ir M. Osborne²³ pateikia empirinių duomenų įrodymus, kuriuos jie vadina „su įgūdžiais nesusijusiais socioekonominės sėkmės veiksniais“, kad iš pažiūros nereikšminga asmeninė charakteristika, kaip, pavyzdžiui, grožis, ūgis, nutukimas, dažnai daro didelę įtaką asmens darbo pobūdžiui, būdai ir gaunamų pajamų dydžiui²⁴.

J. Kasiulis ir V. Barvydienė²⁵ teigia, kad bruožų teorijose atkreipiamas dėmesys, jog vadovams būdingos savybės, kurių stokoja jų pavaldiniai. Tai drąsa, išvalgumas, inteligencija, sugebėjimas įtikinti, asmeninis žavesys. Šie bruožai gali būti paveldėti, bet gali būti ir įgyti vėliau. Dažnai tiriama lyderių (o juk didelė jų dalis gali būti autoritarinio valdymo šalininkai) praeitis, siekiant išsiaiškinti, kokia patirtis jiems padėjo to pasiekti, taip pat tiriamos asmeninės savybės, siekiant prognozuoti, ar asmuo taps vadovu. Deja, vien iš asmeninių savybių neįmanoma nuspėti, ar asmuo sugebės tinkamai vadovauti. Juk vadovui autokratui dažnai būdingos savybės, kurios gali būti priskirtos ir vadovui lyderiui.

Kita mokslininkų grupė dėmesį nuo paties asmens savybių nukreipia į vadovo elgesį. Įvairūs elgesio modeliai buvo grupuojami ir ženklinami kaip skirtingi stiliai. Teigiama, kad kiekvienas vadovas atlieka jam skirtas funkcijas tik jam būdingu, individualiu stiliumi, kuris susiformuoja veikiamas vadovo asmeninių savybių ir aplinkos, ilgą laiką būna pastovus, stabilus. Ir pakeitęs darbo vietą, vadovas paprastai dirba savo senu stiliumi-

19 Savicka, A. Lietuvos gyventojų darbo vertybės 1990–1999 metais. *Kultūrologija*. T. 6. Vilnius: Gervėle, 2000, p. 262.

20 Duckitt, J. Education and authoritarianism among English- and Afrikaans-speaking White South Africans. *The Journal of Social Psychology*. 1992, 13: 701–708.

21 Damašienė, V. *Valdymo pagrindai*. Šiauliai, 2002.

22 Miškinis, K. *Vadovavimo mokyklai pagrindai*. Vilnius, 1987.

23 Bowles, S.; Gintis, H.; Osborne, M. Incentive-Enhancing Preferences: Personality, Behavior and Earnings. *American Economic Review*. 2001, 91: 155–158.

24 Biddle, J. E.; Hamermesh, D. S. Beauty, Productivity, and Discrimination: Lawyers' Looks and Lucre, *Journal of Labor Economics*. 1998, 16(1): 172–201.

25 Kasiulis, J.; Barvydienė, V. *Vadovavimo psichologija*. Kaunas: Technologija, 2005.

mi. Jį galima pakeisti tik vadovui atkakliai keliant kvalifikaciją, stiprinant savikontrolę, kritiškai vertinant savo poelgius.

R. Likert ir J. Likert²⁶ remiasi tuo, kad esminis motyvuojamasis veiksnys yra organizacinio valdymo sistema. Šiuo požiūriu kiekvienos organizacijos ir jos personalo valdymas pirmiausia daugiau ar mažiau grindžiamas D. McGregoro X ir Y teorijomis, taikomomis žmogaus elgsenos darbe prigimčiai. Mokslininkai skiria du autoritarinės elgsenos tipus:

- autoritarinis eksploatuojamasis tipas, kai vadovybė pasitelkia baimę ir bausmę, komunikacijos lygis yra žemas, o psichologinis atstumas tarp vadovų ir pavaldinių – didelis. Sprendimai dažniausiai priimami aukštesniuoju organizacijos valdymo lygmeniu ir t. t.;
- autoritarinis geranoriškasis tipas, kai vadovybė pasitelkia skatinimų sistemą, darbuotojai pataikauja vadovams, vadovą pasiekia tik ta informacija, kurią jis nori girdėti, politiniai sprendimai priimami viršutinio valdymo lygmens asmenų, o priimti sprendimai pateikiami darbuotojams iš viršaus į apačią. Siekdami gerą darbuotoją pritraukti, išlaikyti, motyvuoti bei skatinti siekti organizacijos tikslų, vadovai dažnai naudoja apdovanojimus, o autoritarinio vadovavimo šalininkai tiki, kad būtent apdovanojimai ir bausmės yra labai svarbūs.

Viena įtakingiausių ir moksliskai patikrintų šiuolaikinių asmenybės teorijų yra pagrįsta penkių faktorių modeliu, kuris per keletą dešimtmečių palaiapsniui išaugo iš daugybės nepriklausomų tyrėjų²⁷ mokslinių tyrimų. Šio modelio esmė – penkios dimensijos: 1) neurotizmas, 2) ekstraversija, 3) atvirumas patirčiai (kartais vadinamas intelektu), 4) malonumas (mandagumas), 5) sąžiningumas. Šios dimensijos būtinos siekiant apžvelgti visą asmenybę. Logiškai mąstant, jei autoritarinis sindromas yra susijęs su asmeniu, tai turėtų būti siejamas su vienu ar keliomis iš šių penkių dimensijų. Preliminarūs moksliniai tyrimai jau pradėjo spręsti šią problemą²⁸.

Didžiausias teorijų, besigilinančių vien į asmenybines savybes ir elgesį, trūkumas yra tai, kad šiuo atveju į aplinką, situaciją, susiklosčiusias aplinkybes dėmesys visiškai nekreipiamas, nors skirtingas elgesys skirtingomis aplinkybėmis, skirtingoje aplinkoje, veikiant skirtingiems faktoriams gali pasireikšti tiek kaip puikaus lyderio, tiek kaip vadovo autokrato.

2. Artimosios aplinkos veiksniai

Artimosios aplinkos veiksniai apibrėžiami kaip vidinės ir išorinės organizacijos aplinkos įtaka jos veiklai ir rezultatams.

26 Likert, R.; Likert, J. G. *New ways of managing conflict*. New York: McGraw-Hill, 1976.

27 John, O. P. The „Big Five“ factor taxonomy: Dimensions of personality in natural language and in questionnaires. In: Pervin, L. (ed.) *Handbook of personality theory and research*. New York: Guilford, 1990.

28 Butler, J. C. Personality and emotional correlates of right-wing authoritarianism. *Social Behavior and Personality*. 2000, 28: 1–14.

E. Fromm'as išsamioje studijoje „Bėgimas nuo laisvės“²⁹ yra pažymėjęs, kad „autoritarinei asmenybei itin patraukli ideologija, vaizduojanti prigimtį kaip galingą jėgą, kuriai paklūstama, arba kalba, sadistiškai apibūdinanti politinius įvykius; tai skaitydama arba girdėdamas toks žmogus patiria psichologinį pasitenkinimą.“ Pagrįsdamas autoritarinės asmenybės tyrimais jis siekė atskleisti mintį, kad laisvė atneša netikrumo, nesaugumo ir nerimo, o laisvės stoka suteikia užtikrintumą ir komfortą. Todėl kraštutinio nesaugumo, nestabilumo ar neaiškumo situacijoje net ir visiškai racionalus žmogus gali pradėti garbinti kitą asmenį, suabsoliutinti politinę partiją ar valstybę, kurioje įžvelgia vienintelę nuo nežinomos bei nuolat kintančios tikrovės apsaugančią ir globojančią jėgą. E. Fromm'o „bėgimo nuo laisvės“ filosofijos esmė ta, kad žmogus negali išverti savo vienatvės, susitaikyti su tuo, todėl bando įsilieti į įvairias organizacijas, susisaisyti įvairiais ryšiais. Jis pastebėjo, kad mūsų valios laisvė – sveikas mechanizmas, o bėgimas nuo laisvės taikomas avariniuose mechanizmuose ir įvardijamas kaip psichologinių konfliktų šaknis. Vienas labiausiai paplitusių E. Fromm'o nurodytų „bėgimo mechanizmų“ yra autoritarizmas, kurį apibrėžia kaip bėgimą nuo laisvės ir atsakomybės prisirišant prie objekto dviem būdais: 1) prie objekto, kurį garbina; 2) prie objekto, kurį slopina. E. Fromm'o teigimu, pasaulio naikinimas yra paskutinis, beveik beviltiškas asmens bandymas išsigelbėti, kad nebūtų sutraiškytas. Autoritariniuose (totalitariniuose) režimuose E. Fromm'as įžvelgia žmogaus valios pajungimą kažkokiam aukštesniajam autoritetui kaip savaime suprantamoms vertybėms. Tiesiog autoritarinė asmenybė mato žmones per valdžios ir galios prizmę. E. Fromm'o nuomone, autoritarinio charakterio asmenybei santykiuose su pasauliu būdinga dvipoliarinės sistemos konstrukcija. Jo tvirtinimu, tokiam žmogui egzistuoja dvi lytys, bet ne vyrų ir moterų, o turinčiųjų valdžią, t. y. stipriųjų, ir neturinčiųjų, t. y. silpnųjų. Stipriesiems autoritarinė asmenybė jaučia prielankumą ir pagarbą, o silpniesiems – agresiją ir panieką. Lygybės kategorijos autoritariniame pasaulyje neegzistuoja, pasaulis suvokiamas kaip hierarchinė struktūra, kur stiprieji valdo silpnuosius, o šie tiesiog paklūsta. Autoritarinė asmenybė savo laisvės problemos nesugeba išspręsti pozityviai, jai gėris yra jėga ir valdžia, o jėga ir valdžia – gėris.

Kiekvienam asmeniškai svarbu yra darbas, atitinkantis gebėjimus ir kvalifikaciją, darbo užmokestis, atitinkantis darbo kokybę ir produktyvumą, taip pat – žmogiškieji santykiai darbo kolektyve: tiek tarpusavyje, tiek tarp vadovų ir pavaldinių. F. Fiedler ir J. Garcia³⁰ skiria tris svarbiausius dalykus:

- santykius tarp vadovo ir pavaldinių;
- užduoties struktūrą;
- vadovo galios poziciją.

Analizuojant šį modelį tampa aišku, kad autoritarinis vadovavimo stilius yra neišvengiamas tam tikromis sudėtingomis situacijomis, tačiau akivaizdu ir tai, kad nesvarbu, kokia bus situacija, kokia bus užduotis, visada bus vadovų, kuriems svarbiausia jų galios pozicija.

29 Fromm, E. *Escape from Freedom*. New York: Henry Holt and Company, LLC, 1941, p. 177.

30 Fiedler, F. E.; Garcia, J. E. *New Approaches to Effective Leadership*. New York: John Wiley, 1987, p. 51 – 67.

Autoritariniai santykiai darbo organizacijoje – itin svarbi problema, juk žmogus darbe praleidžia didžiulę dalį laiko. Dar K. Marxas ir F. Engelsas rašė, kad tik kolektyve žmogus turi galimybę visapusiškai vystytis ir tik kolektyve galima asmeninė laisvė. Autoritarines grupes jie priešina kolektyvams, priskirdami joms „tariamą kolektyviškumą“; jie pateikia „kolektyvinio surogato“ apibūdinimą ir kaip jo pavyzdį tipinę autoritarinę organizaciją – valstybę, kur asmeninė laisvė egzistavo tik valdančiajai klasei.

Labai svarbu, kaip vadovas elgiasi, bendrauja su pavaldiniais, kaip ir kokiu lygiu duoda įgaliojimus, kaip rūpinasi kolektyvo žmogiškaisiais santykiais. Nors santykiai organizacijoje didžiąja dalimi priklauso nuo asmeninių, psichologinių vadovo savybių, išsilavinimo, organizacijos kultūros, susiklosčiusių ankstesnių vadovų ir pavaldinių santykių, ne mažiau svarbu yra asmeninės pavaldinių savybės. R. Cibulsko³¹ teigimu, vadovo darbo stilius atspindi tik vieną socialinių santykių pusę – antrąją sudaro pavaldinio stilius. Vadovas ir pavaldiniai – tai lyg dvi obuolio puselės.

Didžioji dalis bruožų, poelgių ir elgesio modelių pasireiškia kaip būdingi ir lyderiui, ir autoritariniam vadovui, tuo tarpu situacijos, kuriomis šios asmens savybės ar elgsena pasireiškia, būna skirtingos. Pradėjus analizuoti reiškinį šiuo kampu, iškilo idėja keisti įvairias situacijas, siekiant pamatyti skirtingas vadovavimo apraiškas. Savo tyrimais R. Stogdill³² teigė, kad dažnas sėkmingai vadovaujantis asmuo pasižymi energija, atkaklumu, taktu, bendraujant su pavaldiniais, sugebėjimu vertinti, bendrauti, kooperuotis ir t. t. Šis mokslininkas pasiūlė suskirstyti asmenines savybes į grupes, atsižvelgiant į skirtingas situacijas³³. Atrodė keista, kad buvo situacijų, kai iš esmės viskas priklausė nuo situacinio konteksto, tačiau mokslininkai tai interpretavo kaip skirtingų vadovavimo stilių taikymą skirtingomis situacijomis. Pagrindinis suvoktas dalykas buvo, kad autoritarizmas, kaip ir kiekvienas kitas vadovavimo stilius, priklausė nuo daugelio faktorių. J. Gardner³⁴, tirdamas Šiaurės Amerikos organizacijas ir lyderius, taip pat priėjo prie išvados, kad tam tikros savybės ar požymiai skirtingomis situacijomis pasireiškia įvairiai. Tarp jų: energingumas ir ištvermė, išvalgumas ir į veiksmus orientuoti sprendimai, troškimas prisiimti atsakomybę, darbo kompetencijos, pasekėjų ir jų poreikių supratimas, bendravimo įgūdžiai, laimėjimų poreikis, gebėjimas motyvuoti žmones, drąsa, pasitikėjimas savimi, ryžtingumas, savo teisių gynimas, prisitaikymas / lankstumas.

K. Cameron ir R. Quinn³⁵ tiria, kaip organizacinė kultūra susijusi su vadovo tipologijomis, atsižvelgiant į tai, ar yra organizacijoje herojų, simbolių, ar bendraujama neformalioje aplinkoje, ar bendraujama su vadovais, kaip sekasi naujokams pritaipyti prie senbuvų ir pan., aiškinamasi vadovų bendravimo su darbuotojais rezultatai; vadovo tipų poveikis darbuotojų pritaipimui prie organizacijos. Jie nustatė, kad efektyviausiai dirbantys vadovai sugeba veikti taip, kad organizacija lanksčiai prisitaikytų prie kintan-

31 Cibulskas, R. Mokyklos vadovų veiklos pagrindinės nuostatos ir motyvacija. *Pedagogika*. 1980, 32.

32 Stogdill, R. M. Group productivity, drive, and cohesiveness. *Organizational Behavior and Human Performance*. 1972, 8: 26–43.

33 Wright, P. *Managerial Leadership*. London: Routledge, 1996, 35, p. 169–193.

34 Gardner, J. *On Leadership*. New York: Free Press, 1989.

35 Cameron, K. S.; Quinn, R. E. *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1999.

čių aplinkos sąlygų. E. Bagdono ir L. Bagdonienės³⁶ manymu, vadovavimo stiliui įtakos turi vadovo vertybės, pavaldinio lūkesčiai ir susiklosčiusi situacija: užduoties pobūdis, laiko limitas, darbo grupės dydis, sutelktumas ir pan. Reikia pasakyti, kad autoritarinė asmenybė gali elgtis skirtingai, pavyzdžiui, prireikus pasirinkti net demokratinį stilių, o iškilus kitai situacijai visiškai autoritariškai reikalauti vykdyti nurodymus.

V. Damašienė³⁷ teigia, kad pagrindinis veiksnys, lemiantis stiliaus pasirinkimą, yra vadovo požiūris į pavaldinius ir jų gebėjimą, tačiau didelę įtaką turi asmeninis vadovo požiūris į savo galimybes, išsilavinimą, patyrimą. P. Hersey ir K. Blanchard³⁸ paskelbė lyderystės gyvavimo ciklo teoriją, paaiškinančią, kaip vadovavimo stilių veikia pavaldinių brandumas. Todėl vadovas gali ir turi keisti savo elgesį, pritaikydamas prie darbuotojo elgesio, rasti efektyvų vadovavimo stilių. Kadangi vadovaujama darbuotojams, būtų reikšminga aptarti vadovavimo stilius pagal vadovo ir pavaldinių santykių pobūdį. Deja, autoritarinio stiliaus vadovai to nedaro arba daro formaliai. Šiandieninė darbo organizacija (ir jos vadovas) mažai tesirūpina savo darbuotojų jausmų pasauliu, dvasiniu gyvenimu ir emocijų būkle. Ir nors šiuolaikinis autoritarinis valdymas nėra toks buginantis kaip viduramžiais, tačiau verčia susirūpinti. L. Donskio žodžiais, „Kas siekia laisvės ir savo žmogiškojo potencialo realizacijos, visada bodėsis tiek valdymu, tiek paklusimu. Tik jėgos santykius ir dominavimą kaip realybę atpažįstančiai autoritarinei asmenybei paklusimas ir žeminimasis yra būtinoji pakopa kelyje į valdžią. O po to jau veikia užburtas ratas – žeminęsis prieš kitus, o po to iškilęs visada žemins silpnesnius už save.“³⁹

3. Išorinės aplinkos veiksniai ir tyrimo galimybės

Nors pagrindiniai autoritarizmo egzistavimo mechanizmai priskiriami asmeninėms savybėms bei darbo organizacijos vidinėms charakteristikoms, išorinės aplinkos ekonominis, socialinis, psichologinis kontekstas taip pat gali stiprinti ar silpninti autoritarinių santykių plėtrą.

Svarbiausi šiame procese makroekonominiai veiksniai yra: darbo rinkos politika, socialinės gerovės sistemų ypatumai, ekonominė padėtis, demografinė situacija ir kt. Autoritarizmas susijęs su „atitinkama socialine-psichologine visuomenės būkle, kada plinta socialinė ir politinė apatija, valdžios baimė, bejėgiškumas, besąlygiškas paklusnumas, nepakantumas kitamaniams. Valdžia mistifikuojama, įsivaizduojama kaip aukštesnė visuomenės atžvilgiu jėga, autoritarinis vadovavimo stilius priimamas kaip išmincingas, natūralus ir nekvestionuojamas. Dalis žmonių apskritai atsisako laisvo pasirinki-

36 Bagdonas, E.; Bagdonienė, L. *Administravimo principai*. Kaunas: Technologija, 2000.

37 Damašienė, V., *supra* note 21.

38 Hersey, P.; Blanchard, K. H. *Management of organization behavior: utilizing human resources*. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1982, p. 160.

39 Donskis, L. Komercializmas ar užmaskuotas žiaurumo ir jėgos kultas? *Garbingesnės žiniasklaidos iniciatyva* [interaktyvus]. 2008 [žiūrėta 2011-03-27]. <<http://www.gzi.lt/media.php?strid=4037&id=6571>>.

mo teisės ir perduoda ją lyderiui, kuris personifikuoja jų socialinius idealus ir politinius siekimus⁴⁰.

1990 m. vokiečių sociologė K. Mattusch atliko apklausą, kuria siekė nustatyti lietuvių, estų ir latvių vertybinių orientacijų skirtumus. Apklausos duomenimis, teiginiui „Ivykių eigą lemia atskiros asmenybės“ pritarė 80,1 proc. lietuvių, o teiginiui „Prieš neteisingą įstatymą žmogus yra bejėgis“ – net 85,8 proc. Didžiulės įtakos autoritariniam mąstymui greičiausiai turėjo mūsų šalies istorija, liudijanti, kad Lietuvoje gyvenantys žmonės nuolat tūnojo po kieno nors padu – kunigaikščių, bajorų, carų ir prezidentų⁴¹. Galima teigti, kad Lietuvoje nėra įtakingų politinių jėgų, grasinančių pakeisti demokratinę valdymo sistemą, tačiau pačių piliečių lojalumas demokratijos idealui kelia rimtų abejonių. Nors deklaruojama apie pritarimą demokratijai, bet iš tikrųjų labiau pritariama autoritariniam valdymui (dažnai netiesiogiai).

Apie sudėtingą Lietuvos socialinę situaciją kalba realūs statistiniai rodikliai:

- prasta demografinė padėtis, t. y. darbingų asmenų, turinčių išlaikyti nedirbančiuosius, mažėja: Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 1 000 gyventojų natūralios kaitos tenka: 2009 m. – 1,6; 2010 m. – 2,4;
- emigracija, t. y. emigruojančiųjų gretos auga: Lietuvos statistikos departamento duomenimis, nuo 12,6 tūkst. 2006 m. iki 83,2 tūkst. 2010-aisiais, 53,9 tūkst. 2011 m.);
- nedarbas: Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2011 m. šalyje buvo beveik 250 tūkst. bedarbių;
- mažos pajamos (dalis gyventojų gyvena iš pašalpų, kadangi dirbant nepavyksta gauti didesnių pajamų, atlyginimai pastaraisiais metais turi tendenciją mažėti);
- skurdas: Lietuvos statistikos departamento duomenimis, žemiau skurdo ribos 2011 m. gyveno 260 tūkst. mūsų šalies gyventojų;
- savižudybės: Lietuva 2001–2010 m. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, pirmauja Europoje pagal savižudybių skaičių;
- nusikalstamumas: Teisės instituto specialistų teigimu, bendrame Europos kontekste Lietuva neišsiskiria, o imant 10 metų rodiklius, nusikalstamumas Lietuvoje neauga, bet turime konstatuoti, kad, deja, ir nemažėja, nors blogėja demografiniai rodikliai.

Pastarąjį dešimtmetį lietuviai sunerimo dėl akivaizdžiai matomų neigiamų reiškinių: auganti nelygybė skirstant pajamas, nedarbas, socialinės atskirties augimas, smurtas, organizuotas nusikalstamumas, bendrojo gyventojų užimtumo kitimas, spartus nedarbo didėjimas, girtavimas, narkomanija, savižudybės. Bandoma kiekvieną šių problemų suvaldyti, nors iš esmės jos kyla dėl socialinės psichologinės visuomenės būklės ir keisis atitinkamai kintant Lietuvos socialinei, ekonominei situacijai.

Galima daryti prielaidą, kad autoritarizmas darbo organizacijoje susijęs ne tik su mikroklimatu. Išorinė aplinka, dirbančių gyventojų socialinė psichologinė būsena ati-

40 Šiuolaikinė valstybė. Sudarytojas Matakas, J. Kaunas: Technologija, 1999, p. 41.

41 Pollux, C. Autoritarizmas mumyse ir greta mūsų. *Balsas* [interaktyvus]. 2010.05.15 [žiūrėta 2012-04-27]. <<http://www.balsas.lt/naujiena/389680/autoritarizmas-mumyse-ir-greta-musu/rubrika:naujienos-lietuva-komentaraiiranalize-lietuva>>.

tinkamai veikia darbo organizacijų gyvenimą, o tai dirbantiems žmonėms sukelia daug psichosocialinių problemų. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros (EU-OSHA) apie saugą ir sveikatą darbe atlikta apklausa parodė, kad daugumos (buvo apklausti 968 darbuotojai) Lietuvos dirbančiųjų nuomone, su darbu susijusį stresą per ateinančius penkerius metus patirs daugiau žmonių: 26 proc. mano, jog žmonių, patiriančių darbinį stresą, skaičius išaugs smarkiai, 39 proc. – jog šiek tiek⁴². Šie skaičiai rodo, kokią ateitį Lietuvos darbo organizacijoje mato šalies gyventojai. Organizacijoje, kaip ir valstybėje, labai svarbus saugumo klausimas, šiuo atveju personalo saugumo užtikrinimas, kai darbuotojas organizacijoje jaučiasi tvirtai ir ramiai, pasitiki darbdaviu, gauna darbą atitinkantį užmokestį, jam suteikiamos socialinės garantijos. Šiandien gi galima konstatuoti, kad daugumai žmonių tenka dirbti daugiau ir naudojant mažiau išteklių, t. y. mažesnis darbuotojų skaičius turi padaryti daugiau darbo. Psichologiškai ir socialiai darbuotojai nesijaučia saugūs: gauna darbo pobūdžio neatitinkantį darbo užmokestį, dažnai su baimė laukia eilinio etatų mažinimo, dirba netinkamomis darbo sąlygomis, „perdirba“ valandas ir pan. L. Donskis yra rašęs, kad „lietuviai šiandien labiau už viską bijo savo darbdavių, administratorių ir viršininkų“. Autoritetu ir galia grįsti santykiai šiandien yra įprasti, kasdieniai ir visuotinai priimtini. Iš esmės, mąstant apie šiandieninę Lietuvos situaciją, tikėtina, kad autoritariniai santykiai klesti dažnoje darbo organizacijoje.

Autoritarizmas yra daugiamatis reiškinys, todėl jo visapusiškas pažinimas bei kompleksinis dėl jo kylančių problemų sprendimas reikalauja tarpdisciplininės prieigos. Autoritarinių santykių egzistavimą suponuojantys veiksniai veikia sinergiškai, todėl tarpdisciplininis požiūris, kaip analitinis įrankis, padėtų geriau pažinti sudėtingą fenomeną. Skirtingus aspektus tyrinėjantys socialiniai mokslai turėtų analizuoti skirtingas autoritarizmo priežastis bei įveikimo galimybes.

Nurodytos problemos sociologinis tyrimas turėtų ypač akcentuoti autoritarizmo apraiškų įtaką, kuri vienaip ar kitaip susijusi su svarbiausiais visuomenės įvykiais, elgesiu, vertybėmis. Reikia pažymėti, kad vienose šalyse sukurtų ir aprobuotų diagnostikos priemonių perkėlimas į kitą sociokultūrinę terpę kelia mokslinę bei praktinę problemą – ne visuomet vienoje kultūroje sukurti ir į kitą kultūrą perkeltos diagnostikos priemonės išsaugo savo diagnostinę galią⁴³. Anot testų transkultūrinio perkeliavimo metodologines problemas Lietuvoje nagrinėjančio profesoriaus G. Merkio, aprioriškai vakarietišku teorijų taikymas Lietuvos sąlygomis, neįvertinus kultūrinio savitumo veiksnių, yra metodologiškai rizikingas⁴⁴. Kita problema – skalių adaptacija ar naujų skalių sudarymas yra gana sudėtingas, brangus ir daug laiko reikalaujantis procesas. Autoritarizmo tyrimų modeliai turi būti kritiškai analizuojami, reflektuojami, atsižvelgiant į posovietinių šalių visuomenės raidos tendencijas ir dabartinę šių šalių socialinę ekonominę padėtį. Posovietinių šalių, tokių kaip Lietuva, autoritarizmo ir autoritarinių santykių tyrimo priemo-

42 Tyrimas: 80 proc. žmonių mano, kad darbe patiriamas stresas ateityje didės. Lietuvos rytas [interaktyvus]. 2012-03-27 [žiūrėta 2012-03-28]. <<http://m.lrytas.lt/-13328585351332615507-tyrimas-80-proc-zmoniukmano-kad-darbe-patiriamas-stresas-ateityje-dides.htm>>.

43 Mažeikienė, N.; Merkys, G. The role of youth's authoritarian attitudes measurement investigating the hidden curriculum. *Socialiniai mokslai*. 2002, 5(37), p. 88–96.

44 Merkys, G. Socialinių tyrimų metodologinės problemos. *Socialiniai mokslai*. 1999, 4(21): 7–24.

nė, kuri atskleistų specifinius šaliai būdingus aspektus, – sociologijos mokslo tyrimų perspektyva.

Išvados

1. Straipsnyje atlikta teorinė analizė atskleidė mokslo teorijų, studijų, tyrimo strategijų skirtingumą ir net prieštaringumą. Daugiausiai mokslininkų mano, kad priežastys susijusios su asmens savybėmis, elgesiu, gyvenimo patirtimi. Kiti mokslininkai koncentruojasi ties organizacijos vidiniais santykiais, kultūra. Dalis mokslininkų kalba apie tai, kad asmenybei daro įtaką ne tik asmens savybės ir bruožai, bet ir elgsena, ir aplinka, su kuria susiduriama, t. y. vyksta nuolatinė individo ir aplinkos veiksmų tarpusavio sąveika.

2. Nėra vienos nuomonės, kokie rodikliai turėtų būti pasirenkami šio reiškinio vertinimui. Skirtingos jų kompozicijos lemia skirtingus rezultatus. Tyrimų patirtis rodo, jog šis reiškinys yra veikiamas daugybės faktorių. Asmeninių savybių negalima atsieti nuo kitų autoritarizmą suponuojančių veiksmų: tokių kaip organizacijos vidinė kultūra, santykiai ir t. t., taip pat išoriniai veiksniai, kurie kartais gali būti svarbesni už asmenines savybes. Tai reiškia, jog šių veiksmų samplaika tam tikroje vietoje ir tam tikru laiku duoda skirtingą sinerginį efektą.

3. Tikslinga būtų atlikti tarpkultūrinės autoritarinių santykių studijas, kurios leistų patikrinti tradicinių teorijų universalumą bei prognostinę interpretacinę galią.

Literatūra

- Adorno, T. W., et al. *The authoritarian personality*. New York: Harper & Rowe, 1950.
- Altemeyer, B. *Enemies of freedom: Understanding right-wing authoritarianism*. San Francisco: Jossey-Bass, 1988.
- Altemeyer, B. *Right-wing authoritarianism*. Winnipeg: University of Manitoba Press, 1981.
- Altemeyer, B. *The Authoritarians*. Winnipeg, Canada, 2006.
- Bagdonas, E.; Bagdonienė, L. *Administravimo principai*. Kaunas: Technologija, 2000.
- Biddle, J. E.; Hamermesh, D. S. Beauty, Productivity, and Discrimination: Lawyers' Looks and Lucre. *Journal of Labor Economics*. 1998, 16(1): 172–201.
- Bowles, S.; Gintis, H.; Osborne, M. Incentive-Enhancing Preferences: Personality, Behavior and Earnings. *American Economic Review*. 2001, 91: 155–158.
- Butler, J. C. Personality and emotional correlates of right-wing authoritarianism. *Social Behavior and Personality*. 2000, 28: 1–14.
- Cameron, K. S.; Quinn, R. E. *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1999.
- Cibulskas, R. Mokyklos vadovų veiklos pagrindinės nuostatos ir motyvacija. *Pedagogika*. 1980, 32.
- Damašienė, V. *Valdymo pagrindai*. Šiauliai, 2002.
- Donskis, L. Komercializmas ar užmaskuotas žiaurumo ir jėgos kultas? *Garbingesnės žiniasklaidos iniciatyva* [interaktyvus]. 2008

- [žiūrėta 2011-03-27]. <<http://www.gzi.lt/media.php?strid=4037&id=6571>>.
- Downing, L. L.; Monaco, N. R. In-group/out-group bias as a function of differential contact and authoritarian personality. *Journal of Social Psychology*. 1986, 126: 445–452.
- Duckitt, J. Authoritarianism and group identification: a new view of an old construct. *Political Psychology*. 1989, 10: 63–84.
- Duckitt, J. Education and authoritarianism among English- and Afrikaans-speaking White South Africans. *The Journal of Social Psychology*. 1992, 13: 701–708.
- Feldman, S. Enforcing social conformity: a theory of authoritarianism. *Political Psychology*. 2003, 24: 41–74.
- Fiedler, F. E.; Garcia, J. E. *New Approaches to Effective Leadership*. New York: John Wiley, 1987.
- Fromm, E. *Escape from Freedom*. New York: Henry Holt and Company, LLC, 1941.
- Gaensslen, H.; May, F.; Woelpert, F. Relation Between Dogmatism and Anxiety. *Psychological Reports*. 1973, 33: 955–958.
- Gardner, J. *On Leadership*. New York: Free Press, 1989.
- Gul, F. A.; Ray, J. J. Pitfalls in using the F scale to measure authoritarianism in accounting research. *Behavioral Research in Accounting*. 1989, 1: 182–192.
- Heaven, P. C. L.; Greene, R. L. African Americans' stereotypes of Whites: relationships with social dominance orientation, right-wing authoritarianism, and group identity. *The Journal of Social Psychology*. 2001, 141: 141–143.
- Hersey, P.; Blanchard, K. H. *Management of organization behavior: utilizing human resources*. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1982.
- Howard, M. M. Postcommunist Civil Society in Comparative Perspective. *Demokratizatsiya*. 2002, 10(3): 285–305.
- John, O. P. The „Big Five“ factor taxonomy: Dimensions of personality in natural language and in questionnaires. In: L. Pervin (ed.) *Handbook of personality theory and research*. New York: Guilford, 1990.
- Jones, J. M.; Ray, J. J. Validating the schoolchildren's attitude to authority and authoritarianism scales. *Journal of Social Psychology*. 1984, 122: 141–142.
- Kasiulis, J.; Barvydienė, V. *Vadovavimo psichologija*. Kaunas: Technologija, 2005.
- Kohn, P. M. The Authoritarian-Rebellion scale: a balanced F-scale with left-wing reversals. *Sociometry*. 1972, 35: 171–189.
- Larsen, K. S., et al. Authoritarianism and attitudes toward AIDS victims. *The Journal of Social Psychology*. 1990, 130: 77–80.
- Likert, R.; Likert, J. G. *New ways of managing conflict*. New York: McGraw-Hill, 1976.
- Linde, J.; Ekman, J.; Berglund, S. An assessment of Support for Democracy in the New EU member States. Paper prepared for delivery at the CEPESA Annual Conference 2003: „Central Europe beyond Enlargements“, Vilnius, 2003, 9–11 October.
- Martin, J. L. The Authoritarian Personality, 50 years later: What questions are there for political psychology? *Political Psychology*. 2001, 22: 1–26.
- Mažeikienė, N.; Merkys, G. The role of youth's authoritarian attitudes measurement investigating the hidden curriculum. *Socialiniai mokslai*. 2002, 5(37): 88–96.
- Merkys, G. Socialinių tyrimų metodologinės problemos. *Socialiniai mokslai*. 1999, 4(21): 7–24.
- Merton, R. K. Funktionale Analyse. Muehlfeld, C.; Schmid, M. *Soziologische Theorie*. Hamburg: Hoffmann und Campe Verlag, 1974.
- Miškinis, K. *Vadovavimo mokyklai pagrindai*. Vilnius, 1987.
- Norkus, Z. Apie Baltijos Siciliją ir Lombardiją: Postsocialistinės kaitos pasiekimų Baltijos šalyse skirtumai ir priežastys. *Politologija*. 1997, 1 (41) pagal Mattusch, p. 81–82.
- Peterson, C.; Maier, S. E.; Seligman, M. *Learned Helplessness: A theory for the age of personal control*. New York: Oxford University Press, 1993.
- Pollux, C. Autoritarizmas mumyse ir greta mūsų. *Balsas* [interaktyvus]. 2010.05.15

- [žiūrėta 2012-04-27]. <<http://www.balsas.lt/naujiena/389680/autoritarizmas-mumyse-ir-greta-musu/rubrika:naujienos-lietuva-komentaraiiranalize-lietuva>>.
- Ray, J. J. Achievement motivation and authoritarianism in Manila and some Anglo-Saxon cities. *Journal of Social Psychology*. 1981, 115: 3–8.
- Ray, J. J. Authoritarianism and achievement motivation in India. *Journal of Social Psychology*. 1982, 117: 171–182.
- Ray, J. J. Authoritarianism in California 30 years later – with some cross-cultural comparisons. *Journal of Social Psychology*. 1980, 111: 9–17.
- Ray, J. J. Racism and authoritarianism among white South Africans. *Journal of Social Psychology*. 1980, 110: 29–37.
- Ramonaitė, A. Ar demokratija yra vertybė, arba kodėl lietuviams reikia stipraus lyderio? Iš: Žiliukaitė, R.; Ramonaitė, A.; Nevinskaitė, L.; Beresnevičiūtė, V.; Vinogradnaitė, I. *Neatrasta galia: Lietuvos pilietinės visuomenės žemėlapis*. Vilnius: Versus aureus, 2006.
- Ramonaitė, A. Ar jaunoji karta demokratiška? *Švietimo problemas analizė*. Kaunas: UAB „Arx Baltica“, 2008, 2(22).
- Rokeach, M. *The Open and Closed Mind*. NY: Basic Books, 1960.
- Rowatt, W. C. The relationship between religious orientation, rightwing authoritarianism, and implicit sexual prejudice. *The International Journal for the Psychology of Religion*. 2007, 17: 99–120.
- Savicka, A. Lietuvos gyventojų darbo vertybės 1990–1999 metais. *Kultūrologija*. T. 6. Vilnius: Gervėlė, 2000.
- Stogdill, R. M. Group productivity, drive, and cohesiveness. *Organizational Behavior and Human Performance*. 1972, 8: 26–43.
- Šiuolaikinė valstybė. Sudarytojas Matakas, J. Kaunas: Technologija, 1999.
- Tyrimas: 80 proc. žmonių mano, kad darbe patiriamas stresas ateityje didės. *Lietuvos rytas* [interaktyvus]. 2012-03-27 [žiūrėta 2012-03-28]. <<http://m.lrytas.lt/13328585351332615507-tyrimas-80-proc-zmonių-mano-kad-darbe-patiriamas-stresas-ateityje-dides.htm>>.
- Tsang, J.; Rowatt, W. C. The relationship between religious orientation, rightwing authoritarianism, and implicit sexual prejudice. *The International Journal for the Psychology of Religion*. 2007, 17: 99–120.
- Wright, P. *Managerial Leadership*. London: Routledge, 1996.

THE FACTORS OF AUTHORITARIANISM AND DIAGNOSTIC TOOLS

Aistė Stankuvienė

Kaunas University of Technology, Lithuania

Summary. *Not enough attention within the field of social sciences is paid to the problem of authoritarianism. In spite of the fact that this theme has not been deeply analysed, some of the evidence allows us to think that an authoritarian way of mind is usual for the inhabitants of our country. In this article the features of the development of authoritarianism are studied from a multidisciplinary point of view, revealing its existence in the modern organization of Lithuanian labour. In this article the groups of factors which have the biggest influence on the existence of authoritarian relations (human factors, close environment and macro*

environment), performed research and studies of the 20th century, diagnostic tools are studied, the need for research on the development of authoritarianism within modern Lithuania is substantiated.

Theoretical analysis performed in this article revealed differences and even discrepancies between different scientific theories, studies and researching strategies. Most of the scientists look for the reasons in personal features, behaviour, life experience. The other scientists concentrate on the culture of internal relations within organizations. Some of the scientists say that not only personal features influence personality, but also behaviour, the close environment, which means that most probably permanent mutual interaction between human and environmental factors takes place in this phenomenon.

There is no unanimous opinion of what indicators should be chosen for the evaluation of this phenomenon. Their different compositions cause different results. Research experience shows that this phenomenon is influenced by many factors. Personal features cannot be separated from others factors which have influence on authoritarianism, such as the internal culture of organization, relations, etc., including macro factors which sometimes are even more important than personal features. That means that the union of these factors at an exact location and time gives different synergetic effects.

It would be expedient to perform a study on intercultural authoritarian relations, which would allow testing of the universality and predictive interpretational power of traditional theories.

Keywords: authoritarianism, authoritarian relations, organization of labour, human factors, close environment, macro environment.

Aistė Stankuvienė, Kauno technologijos universiteto Socialinių mokslų fakulteto Sociologijos katedros doktorantė. Mokslinių tyrimų kryptys: santykiai darbo organizacijose, organizacijos kultūra, organizacijos mikroklimatas, socialinis darbas, delinkventinis elgesys.

Aistė Stankuvienė, Kaunas University of Technology, Faculty of Social Sciences, Department of Sociology, Doctoral Student. Research interests: relations in labour organizations, organizational culture, microclimate.

