

БАРИЕРИ ПРЕД ПРОФЕСИОНАЛНОТО РАЗВИТИЕ НА ЖЕНИТЕ МЕНИДЖЪРИ

Драгова Соня*, Виктория Недева**

*Д-р по психология – Институт по психология – БАН; фирма “Кю Ей Си” ООД

**Докторант в секция “Трудова, Организационна и приложна психология” –
Институт по психология - БАН

Въпреки широкото участие на жените в работната сила, относителният дял на жените мениджъри по света е нисък. Тази ситуация в повечето случаи се явява резултат от действието на редица фактори, описани в литературата като бариери, проявяващи се на равнище индивид, семейство, организация и общество, които възпрепятстват професионалното израстване на жените. В настоящия доклад емпирично се идентифицират и анализират бариерите пред кариерното развитие на жени на ръководни позиции в България. Участвалите в изследването жени мениджъри оценяват личностните бариери като основна доминираща пречка, възпрепятстваща техния професионален напредък. На второ място те поставят конфликта между семейство-работа и едва на трето място се обособяват организационните бариери. Повечето от изследваните лица оценяват положително своето развитие в кариерата, като голяма част от тях изразяват амбиция и стремеж за бъдещо професионално израстване.

BARRIERS TO PROFESSIONAL CAREER OF WOMEN MANAGERS

In spite of the large participation of women in the work force, the percentage of women managers in the world remains low. In most cases, the situation is a result of the influence of series of factors, described in the literature as barriers, which emerge on individual, family, organizational and social level and impede professional development of women. In this study, barriers to women's career in leading organizational positions in Bulgaria, are investigated. Women managers who participated in the study evaluate personal barriers as a principle dominant obstacle in their professional advancement. Secondary they indicate family-work conflict and in a third place are differentiated the organizational barriers. Most participants evaluate positively their career development and a great part of them show ambitions and desire for a professional progress in the future.

Въведение

Мениджърската позиция не е просто поредното стъпало в организационната йерархия, а качествено различно ниво в кариерното израстване, свързано със специфични задължения и отговорности, позиция, която е от важно значение за организационния живот, култура и развитие. Професионалните способности, личностните качества и умението за общуване и работа с хора на организационния мениджър обуславят удовлетвореността на подчинените му и силно влияят върху ефективността на извършваната от тях дейност.

Индустриалната революция поставя началото на навлизането на жените в средите на работната сила в световен мащаб – участие, което се разраства и развива с изключително бърз темп. Жените приписват голяма значимост на своята професия не само поради финансови причини, а защото тя им дава възможност за себerealизация и личностно развитие, поддържа тяхната идентичност и самочувствие. Работата се превръща във важна област, която определя общата удовлетвореност на жените от живота. През 90-те години на XX век те навлизат и в ръководната сфера. Нарастващата конкуренция между отделните компании прави нецелесъобразно пренебрегването на талант и способности, единствено защото са демонстрирани от индивид от женски пол. Кантер посочва, че оценяването и издигането в организационната йерархия на хората, съобразно техния потенциал и умения и независимо от половата им принадлежност, се превръща в основа на успеха в бизнеса през XX и XXI век (Kanter, R, 1977, цит. по Adler, N., 2002). Относителният дял на жените мениджъри в световен мащаб, обаче, е малък, както в сравнение с този на мъжете ръководители, така и в сравнение с цялостното присъствие на дамите на трудовия пазар (Barberá, E., Ramos, A. & Sarrío, M., 2000). Въпреки че съществуват законодателни разпоредби, насочени срещу дискриминацията на жените на

работното място, изглежда тяхното израстване до лидерски позиции в организациите продължава да бъде възпрепятствано (Dennis, M. & Kunkel, A., 2004). Резултатите от много изследвания на западни автори доказват влиянието на пола върху кариерата, като професионалното развитие на мъжете е по-бързо и успешно от това на жените (Cohen, A. & Gutek, B., 1991), (Morgan, S., Schor, S. & Martin, L., 1993), (Schneer, J. & Reiman, F., 1995).

Жените, които се опитват да се издигнат до ръководни позиции в рамките на една организация обикновено се изправят пред т.нар. “стъклен таван” (the glass ceiling). Това е метафоричен термин, който се отнася до невидимите, изкуствено поставени ограничения, които съществуват в повечето компании спрямо жените, стремящи се към високи постове в организационната йерархия (Burn, S., 1996).

В психологическата литература трудностите, възпрепятстващи развитието на професионалната кариера, представляват специфични фактори на равнище индивид, семейство, организация и общество, които се възприемат като бариери. Крайтс (1969) дефинира бариерите като неблагоприятни, осуетяващи условия, които възпрепятстват кариерното развитие. Тя описва два типа бариери пред кариерата: вътрешни конфликти (Аз-концепция, мотивация за постижение) и външни фрустрации (дискриминацията на работното място и заплащането) (Crites, 1969; цит. по Swanson & Woitke, 1997, p.444). Суонсън и Йотке определят бариерите като “събития или условия, намиращи се или в личността, или в нейната среда, които затрудняват професионалния прогрес” (Swanson & Woitke, 1997, p.446).

В настоящото изследване е използвана класификационната система на Суонсън и Токар, според която се идентифицират три категории бариери:

- социално-междупличностни бариери - включват балансирането на кариера-семейство и справянето със задълженията на множеството роли.
- атитюдни бариери – те са вътрешни по характер и включват Аз-концепция, нагласи към труд, мотивация за постижение, страх от успех, интереси.
- интеракционни бариери - обхващат демографските характеристики (пол, възраст, раса), дискриминацията, трудовата среда, организационната структура и култура (Swanson & Tokar, 1991, цит. по McWhirter et al., 1998, p.453).

Изискванията към мениджърската роля се изменят в зависимост от особеностите на отрасъла, корпоративната и регионална култура. Ситуацията на жените мениджъри в България и отношението към тях се отличават с известни специфики, които ще бъдат разгледани по-подробно.

Според Конституцията на Република България, гражданското, търговското и трудовото законодателство, българската жена има право да участва в икономическия живот наравно с мъжа (Николова, М., 1994). Излиза че не съществуват пречки от формален характер пред установяването на равнопоставеност на двата пола по отношение на възможностите пред тях за професионално развитие. Процентният дял на жените мениджъри (38%) в държавните и частни организации у нас е значително по-висок от този в много европейски държави и САЩ (НСИ, Отчет за заетите лица, средствата за работна заплата и други разходи за труд за 2002г.). На пръв поглед изглежда, че българските организации сравнително добре се справят с проблема за установяването на равни възможности за кариерно издигане на двата пола. Дали тази насока ще има развитие и за в бъдеще, обаче, зависи от съществуването и въздействието на гореописаните бариери пред професионалното израстване на жените. На установяване въздействието на тези бариери върху български жени мениджъри е посветено и настоящото изследване.

Цел на изследването

Целта на настоящото изследване е да се определят възприетите бариери пред професионалното развитие и израстване на жени, заемащи ръководни позиции и да се установи дали съществува взаимовръзка между възприетите бариери от една страна и

удовлетвореността от кариерното развитие и стремежа към по-нататъшен напредък, от друга.

Участници в изследването

В изследването участват 31 жени, заемащи ръководни позиции, които работят в малки (от 11 до 50 заети лица), средни (от 51 до 100 заети лица) и големи предприятия (над 101 заети лица) предимно от частния сектор. Трудовият стаж на заеманата ръководна позиция в повечето случаи е до 5 години. Изследваните лица са на възраст от 25 до 58 години, като средната възраст е 38 години. Преобладаващата част от тях са семейни и имат деца.

Метод

Използвана е адаптираната за български условия скала за оценка на трудността на възприетите бариери пред напредъка в кариерата (Драгова, 2004). Въпросникът съдържа 42 айтема. Отговорите се фиксират чрез четиристепенен формат. Вътрешната консистентност на скалата е $\alpha = 0.90$. От скалата са обособени три фактора: *личностни бариери*, *организационни бариери* и *конфликт между работа и семейство*. Включени са и два допълнителни айтема, измерващи удовлетвореността от професионалното развитие и стремежа към бъдещо израстване.

Резултати и обсъждане

С помощта на paired-samples t-test се сравняват трите фактора от скалата (табл.1).

Таблица 1. Сравнение на факторите по двойки (N=31)

<u>Типове бариери</u>	M	SD	t-value	P
Личностни бариери	27.45	10.30	5.70	.000
Конфликт семейство-работа	18.23	6.31		

<u>Типове бариери</u>	M	SD	t-value	P
Личностни бариери	27.45	10.30	7.25	.000
Организационни бариери	14.68	4.25		

<u>Типове бариери</u>	M	SD	t-value	P
Конфликт семейство-работа	18.23	6.31	2.88	.007
Организационни бариери	14.68	4.25		

Данните показват, че жените мениджъри оценяват личностните бариери като основна доминираща пречка, възпрепятстваща техния професионален напредък. На второ място те поставят конфликта между семейство-работа и едва на трето място се обособяват организационните бариери. Следователно, жените мениджъри поддържат убеждението, че причините за постигнатите резултати и успехи в кариерата лежат преди всичко в самия човек, в неговите относително постоянни характеристики и усилия и той е основният причинен агент при взаимодействието със средата. Доминирането на личностните бариери означава, че участниците в изследването възприемат управлението и развитието на кариерата като дейност, върху която могат да упражняват контрол чрез своето лично

действие. С други думи професионалният успех или неуспех се атрибутират на вътрешни причини. Особеностите на личността, нейната активност и увереност, съчетани с висока квалификация и опит представляват притежавания човешки капитал, който има решаващо значение за кариерното развитие.

Оценяването на личностните бариери като основен фактор, затрудняващ професионалното развитие на жените мениджъри, би могло да е породено от същността на самата ръководна дейност, която предявява по-високи изисквания към личността и се отличава с по-голямо натоварване, отговорности и професионален стрес.

Разбирането на жените мениджъри, че личностният фактор е най-важният предиктор за успешна кариера, може да се дължи от една страна на силната вътрешна конкуренция между колегите в организацията за ограничени ресурси и свободни места, което налага притежаването на висока професионална квалификация и потенциал. От друга страна, значимостта на личностните бариери е възможно да се дължи на факта, че изискванията на работодателите и управляващите спрямо компетентността и квалификацията на жените мениджъри са по-високи, отколкото изискванията, предявявани към мъжете. Жените трябва да се доказват по-упорито и дълго, за да направят професионална кариера, дори в области, в които преобладават жени (Такева, 2003), защото “жената на управленска позиция или в нетрадиционна професия се мери с двоен аршин: как като жена изпълнява ролята на мениджър и как като мениджър се вмести в представите за женственост” (Kanter, 1977, цит. по Димитрова, 1998, с.107). Жените мениджъри са обект на несъвместими очаквания - от страна на ръководната роля и на женската полова роля. (Eagly, A., Makhijani, M. & B. Klonsky, 1992) Признанието на техните качества се осъществява при далеч по-голямо напрежение, време и усилия, на по-висока психологическа цена, отколкото при мъжете.

Доминирането на личностните бариери крие в себе си и известно противоречие. Силно изразеното възприемане на личностни бариери пред кариерното израстване от страна на жените мениджъри показва, че те се чувстват неуверени, недостатъчно компетентни, страхуват се от високите отговорности и справянето с тях. Но в същото време, те заемат ръководни позиции, което означава, че са се доказали като професионалисти, че са ценени; освен това, получените резултати отразяват тяхната удовлетвореност от работата и стремеж към по-нататъшно развитие. Следователно това противоречие показва или известна склонност към себеподценяване, или прекалена самокритичност, перфекционизъм и поставяне на високи вътрешни стандарти. По-силното преживяване на личностни бариери като понижена мотивация за постижение, неувереност според редица автори може да бъде обяснено с наличието на допълнителни условия като конкурентна среда, амбивалентна обратна връзка и социално неодобрение (McClelland et al., 1953, цит. по Зиновиева, 1997, с.132; Peplau, 1976, цит. по Nieva & Gutek, 1982, p.95). По принцип професионалните аспирации на жените са свързани повече с получаването на предизвикателна и удовлетворяваща работа, отколкото с участието в конкурентна борба за достигане върха на организационната стълбица. За тях предизвикателна работа е тази, която позволява на човек да се развива професионално и личностно; която му дава възможност да експериментира с нови умения, способности и подходи и му помага да установи високи вътрешни стандарти за себе си като професионалист (White, Cox & Cooper, 1992, цит. по O'Leary, 1997). Очевидно, обаче, именно тези завишени стандарти е възможно да се превърнат в причина за преживяването на личностни бариери пред кариерното израстване при изследваната извадка.

Както показват данните от анализа, вторият по значимост фактор, затрудняващ професионалното развитие на жените мениджъри, е конфликтът семейство-работа. Този факт потвърждава разбирането на Сапър, че кариерното развитие е функция от взаимодействието между факторите на работата, семейството и свободното време (Super & Sverko, 1995). При жените професионалните въпроси трябва да се разглеждат в контекста на другите жизнени роли и избори. Работата и личният живот са тясно

свързани, затова решенията, свързани с кариерата се разглеждат като жизнени решения, касаещи и другите области от живота. Именно затова жените се стремят да балансират професионалния и семеен живот, но често се поражда междуролев конфликт, при който ролевите изисквания на трудовата и семейната сфера са взаимно несъвместими и участието в едната роля затруднява изпълнението на другата (Greenhaus & Bentell, 1985, цит. по Arуee, 1992, p.814). Конфликтът семейство-кариера е фактор, който може да редуцира професионалните аспирации и цели на жените и да възпрепятства трудовите им постижения. Основна предпоставка за конфликта семейство-кариера е голямата значимост, която жените приписват на множество жизнени роли, които изпълняват едновременно. МакКенна установява, че жените не могат да разделят своя личен и професионален живот толкова лесно както мъжете и следователно, по-трудно могат да се самоопределят от гледна точка само на работата. Когато жените са принудени да отрекат важна част от техния живот в името на професията, е възможно да срещнат проблеми при изграждането на сигурна и цялостна Аз-идентичност (McKenna,1997). Затова те възприемат симултантен кариерен модел, който поставя акцент върху взаимодействието между работата и значимите други, търсейки баланс. Проблематичното съвместяване на семейния и трудов живот при жените мениджъри се дължи най-вече на характеристиките на заеманата ръководна длъжност, която се отличава с по-високи отговорности, работа с хора, допълнително натоварване, координиране на действия, специфични умения. Така активното включване в повече социални роли и задължения води до акумулирането на по-голям стрес. В следствие на това, жената страда от недостиг на време, преумора, психично напрежение. Емоционалният стрес, породен от по-високите изисквания на многото роли, с които жените мениджъри трябва да се справят, води до безпокойство, чувство за вина, тревожност, които действат не като обективни, а като емоционални бариери.

Тъй като работещите жени са силно обвързани и отговорни и към работата си, и към семейството и дома, от тях се очаква да се справят еднакво добре и като професионалисти на работното място, и като съпруги, и като майки, затова за жените мениджъри връзката семейство-кариера се отличава с по-стресов характер и се оценява като значима бариера пред професионалното развитие.

Относително високата изразеност на конфликта семейство-работа като пречка пред кариерното израстване се определя и от това, че много често плановете за деца влизат в конфликт с професионалните интереси и амбиции, защото налагат временно прекъсване на трудовата дейност. В този смисъл, временното оттегляне от работа може да намали шансовете за издигане в кариерата, които и без друго са малко, поради голямата конкуренция и особеностите на самата организационна структура и политика по управление на човешките ресурси.

Следователно невъзможността да се изпълняват добре семейните и родителските задължения поради същността на работата и работното място поражда сериозен проблем, който може да намали удовлетвореността от постигнатото до момента професионално развитие и да затрудни напредъка в кариерата. Това се подкрепя и от направения корелационен анализ, който показва, че конфликтът семейство-работа корелира отрицателно със стремежа към по-висока позиция и издигане на работното място (табл.2).

Таблица 2. Корелационен анализ

	Стремеж към по-висока позиция и развитие	Удовлетвореност от професионалното развитие
Конфликт семейство-работа	-. 374 p= 0.038	-. 349 p=0.054

С други думи високото равнище на конфликт между семейство и работа поражда желание за редуциране на работното натоварване, понижаване на мотивацията за постижение и ограничаване на професионалните аспирации (Eckenrode & Gore, 1990). Макар и не статистически значима, се установява слаба тенденция за негативна връзка между ролевия конфликт и удовлетвореността от професионалното развитие (табл.2), което още веднъж подкрепя факта, че жените мениджъри се стремят да постигнат оптимално взаимодействие и баланс между работата и значимите други и когато това не става, те изпитват емоционален дискомфорт и неудовлетвореност от работното място, което затруднява тяхното функциониране. Тук организациите, ако действително държат на своите талантиливи служители и искат да ги задържат, би трябвало да се намесят като въведат политика, добронамерена към семейството, която осигурява услуги за дома и отглеждането на децата, по-гъвкаво работно време и др. Това не “разглезва” служителите, а ги освобождава и им позволява да се съсредоточат върху техната работа.

Направеното честотно разпределение показва, че 6,5 % (n=2) от жените мениджъри не са удовлетворени от професионалното си развитие до момента, 9,7 % (n=3) по-скоро не са удовлетворени, 48,4% (n=15) са по-скоро удовлетворени и 35,5 % (n=11) са удовлетворени. Това показва, че 83,9% от участвалите в изследването жени мениджъри **оценяват положително своето развитие в кариерата**. По отношение на стремежа към по-висока позиция на работното място, честотното разпределение сочи, че 16,1% (n=5) от жените не се стремят, 25,8% (n=8) по-скоро не се стремят, 16,1% (n=5) по-скоро се стремят и 41,9% (n=13) се стремят към по-нататъшно кариерно израстване. С други думи 58 % от жените мениджъри **изразяват амбиция и стремеж за бъдещо професионално развитие**.

Тези резултати логично кореспондират с обособяването на организационните бариери като фактор, който в най-малка степен затруднява постиженията в кариерата на жените мениджъри. Това е индикатор, че съвременните български организации действително се опитват да реализират на практика перспективата за равни възможности в труда, което говори за положителни тенденции за развитие на организационната среда и култура. Общият икономически климат, в рамките на който човек навлиза в дадена организация и се опитва да се утвърди като професионалист, също оказва голямо влияние върху пътя и темповете, с които ще се развие неговата кариера. Налагащ се извод е, че българските организации вече изпитват натиск от пазара да работят упорито за привличането, задържането и мотивирането на най-добрите си служители, независимо от техния пол и възраст. Работодателите и висшето ръководство осъзнават решаващата роля на човешкия фактор за постигането на конкурентно предимство на пазара и все по-активно започват да инвестират в ефективното управление, обучение и развитие на своите служители. Следователно, може да се направи изводът, че организациите в България се стремят към хармонизиране на тяхната стопанска дейност с европейските изисквания и международни пазарни стандарти.

Перспективи

Настоящото изследване, поради ограничения брой изследвани лица, представлява пилотно проучване на проблема с бариерите пред кариерното развитие на жените мениджъри. В рамките на бъдещи изследвания с тази методика би могло да се направи разграничение на участничките по възраст, трудов стаж, семейно положение, вид и размер на организацията в която работят и да се сравни равнището на възприемани бариери при отделните групи, които се обособяват. Получените данни е възможно е да се съпоставят с тези в група на мъже мениджъри, за да се установи какво е влиянието на фактора пол върху бариерите пред кариерното развитие.

Библиография:

1. *Димитрова, Д. (1998). Трудът на жените: международна сравнителна перспектива. София, "Лик".*
2. *Драгова, С. (2004). Бариери пред кариерното развитие на жените. Дисертационен труд.*
3. *Зиновиева, И. (1997). Диференциална психология. София, Албатрос.*
4. *Национален Статистически Институт. Отчет за заетите лица, средствата за работна заплата и други разходи за труд за 2002г.*
5. *Николова, М. (1994) Женското предприемачество през призмата на демографския анализ. Списание "Население", № 1-2, с. 74-83.*
6. *Такева, Я. (2003). Условия на труд и трудови права на жените.- Здравословен и безопасен труд, 1, 15-17.*
7. *Adler, N. (2002). Global managers: no longer men alone. International Journal of Resource Management. V. 13, № 5, August, p. 743-760.*
8. *Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore.- Human Relations, vol.45 (8), 813-837.*
9. *Barberá, E., Ramos, A. & Sarrió, M. (2000). Mujeres directivas ante el tercer milenio: el proyecto Nowdi XXI. Papeles del Psicólogo, V. 75, p. 46-52.*
10. *Burn, S. (1996). Limitations of the Traditional Female Role. In S. Burn: The Social Psychology of Gender. N.Y.: McGraw-Hill, p. 59-85.*
11. *Cohen, A. & Gutek, B. (1991). Sex differences in the career experiences of members of two APA divisions. American Psychologist. V. 46, p. 1292-1298.*
12. *Dennis, M. & Kunkel, A. (2004). Perceptions of men, women and CEOs: the effects of gender identity. Social Behavior and Personality. V. 32, № 2, p. 155-172.*
13. *Eagly, A., Makhijani, M. & Klonsky B. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. Psychol. Bull. V. 111, № 1, p. 3-22.*
14. *Eckenrode, J. & Gore, S. (1990). Stress and coping at the boundary of work and family. - In: J. Eckenrode & S. Gore (Eds). Stress between work and family. New York, Plenum Press, 1-16.*
15. *McKenna, E. (1997). When work doesn't work anymore: Women work and identity. Hodder & Stoughton: Adelaide.*
16. *Morgan, S., Schor, S. & Martin, L. (1993). Gender differences in career paths in banking. Career development Quarterly. V. 40, p. 375-382.*
17. *Nieva, V. & Gutek, B. (1982). Women and work: A psychological perspective. Praeger Publishers.*
18. *O'Leary, J.(1997). Developing a new mindset: The "career ambitious" individual. - Women of Management Review, vol.12,issue 3,91-98.*
19. *Schneer, J. & Reiman, F. (1995). The impact of gender as managerial careers unfold. Journal of Vocational Behavior. V. 47, p. 290-315.*
20. *Super, D. & Sverko, B. (1995). Life roles, values and careers. San Francisco, Bass Publishers.*