



**ВАРНЕНСКИ СВОБОДЕН УНИВЕРСИТЕТ
“ЧЕРНОРИЗЕЦ ХРАБЪР“**

**ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА „ПСИХОЛОГИЯ“**

ЦВЕТАН ПЕТРОВ ПЕТКОВ

**ПОЛОВО-РОЛЕВИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА
ФУНКЦИОНИРАНЕТО НА ЛИЧНОСТТА В
ОРГАНИЗАЦИОННА СРЕДА**

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

НА ДИСЕРТАЦИОНЕН ТРУД

ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНА И НАУЧНА СТЕПЕН „ДОКТОР“

ПРОФЕСИОНАЛНО НАПРАВЛЕНИЕ 3.2. „ПСИХОЛОГИЯ“

ДОКТОРСКА ПРОГРАМА „СОЦИАЛНА, ОРГАНИЗАЦИОННА И КОНСУЛТАТИВНА ПСИХОЛОГИЯ
(СОЦИАЛНА ПСИХОЛОГИЯ)“

Научни ръководители:

Проф.д.пс.н. Галя Герчева-Несторова

Доц. д-р Ваня Христова

Рецензенти:

Проф.д.ик.н. Гошо Петков

Доц. д-р Петър Нешев

Варна, 2019

Дисертационния труд се състои от увод, изложение в три глави, изводи и препоръки, списък на използваната литература и едно приложение. Общият обем е 192 страници.

Дисертационния труд е обсъден от катедра “Психология” при Юридическия факултет на ВСУ “Черноризец Храбър” и е насочен за защита пред научно жури.

Публичната защита на дисертационния труд ще се състои на открито заседание на научното жури на 09.05.2019 г. от 14’30 ч. в заседателната зала на ректората на ВСУ “Черноризец Храбър”.

Материалите по защитата са на разположение в стая №204 във ВСУ “Черноризец Храбър” и на интернет адрес www.vfu.bg, раздел “Докторантури”.

I. ОБЕМ И СТРУКТУРА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД.

Дисертационния труд е в обем от 192 страници и се състои от увод, изложение в три глави, изводи и препоръки, списък на използваната литература и едно приложение – списък на айтемите от самооценъчните методики, с които е осъществено емпиричното изследване.

Съдържанието на всяка от главите е разпределено в отделни параграфи. Основният текст съдържа 23 таблици и 5 фигури. Списъкът на използваната литература се състои от 429 източника – на кирилица и латиница.

Изложението на дисертационния труд е структурирано както следва:

УВОД

ГЛАВА ПЪРВА. ПСИХОЛОГИЧЕСКИ ПОДХОДИ КЪМ ИЗСЛЕДВАНЕ НА ПОЛА

1.1. Социални и биологични аспекти на пола – психологическа перспектива

1.2. Половата роля като психологически феномен – механизми за формиране

ГЛАВА ВТОРА. ЛИЧНОСТТА В ОРГАНИЗАЦИОННА СРЕДА: ПОЛОВО-РОЛЕВИ ДИФЕРЕНЦИАЦИИ

2.1. Лидерство и лидерски стилове

2.2. Комуникативен аспект на функционирането на личността

2.3. Удовлетвореност от трудовата дейност

ГЛАВА ТРЕТА. ДИЗАЙН НА ЕМПИРИЧНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ И РЕЗУЛТАТИ

3.1. Цел, задачи, обект, предмет и хипотези на емпиричното изследване.

3.2. Емпирични проекции на теоретичния модел

3.2.1. Лидерски стилове - полово-ролеви диференциации

3.2.1.1. Обща характеристика на лидерските стилове при мъжете и жените

3.2.1.2. Различия между ръководителите и изпълнителите по отношение на стила

3.2.1.3. Различия в лидерските стилове при мъже и жени – ръководители и изпълнители

3.2.1.4. Образование и стил на управление

3.2.2. Комуникативно безпокойство – полово-ролеви диференциации

3.2.2.1. Обща характеристика на комуникативното безпокойство при мъжете и жените

3.2.2.2. Прояви на комуникативното безпокойство при ръководители и изпълнители

3.2.2.3. Комуникативно безпокойство при мъже и жени – ръководители и изпълнители

3.2.2.4. Комуникативно безпокойство и образование

3.2.3. Аспекти на удовлетвореността от труда и полово-ролеви диференциации

3.2.3.1. Обща характеристика на удовлетвореността от труда при мъжете и жените

3.2.3.2. Ръководители и изпълнители – прояви на удовлетвореността от труда.

3.2.3.3. Удовлетвореност от труда при мъже и жени – ръководители и изпълнители

3.2.3.4. Удовлетвореност от труда и образование

3.3. Взаимовръзки и влияния между измерваните конструкти

НАУЧНИ И НАУЧНО-ПРИЛОЖНИ ПРИНОСИ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

ПРИЛОЖЕНИЯ

II. РЕЗЮМИРАНО СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРАЦИОННИЯ ТРУД.

УВОД

Анализа на промените, които настъпват в съвременният мениджмънт, показват, че количественото съотношение между мъжете и жените на ръководни длъжности стремително се изменя, като все повече жени се оказват начело в предприемачеството или бизнеса. Активната интеграция на женския и мъжки модел на поведение, създава предпоставки за изследване на полово-ролевите характеристики на функционирането на личността в определена организационна среда.

Значението на джендърните различия в управлението е не само абстрактен теоретически проблем, но и практически метод, позволяващ да се повиши ефективността на управлението. Това е потвърдено от специалисти работещи във финансово-икономически институции като Световната банка, Международната финансова корпорация и редица други.

Интересът на жените към независимост в предприемачеството попада в ползрението на американските изследователи П. Патерсон и К. Вермайер през втората половина на 20-ти век, които наричат този феномен "тиха революция в глобален мащаб". Наблюдават се две фази на тази "революция" - първата през 50-те години на миналия век, която е свързана с масово навлизане на жените в сферата на наемният труд. Втората, която започна в средата на 70-те години и бележи обрат към самостоятелно предприемачество.

Според редица изследователи икономическата нестабилност, периодите на възходи и падения предопределят неизбежните изменения и идеи за ефективен мениджмънт. Жените бързо натрупват опит в управлението на фирмите в ситуации на несигурност, позовавайки се на чисто женски качества като интуиция и емоционален подход към решаване на проблемите.

Активната интеграция на женския стил на управление, характерен за настоящето време, потвърждава актуалността и необходимостта от провеждането на редица джендърни изследвания.

За да се отговори на въпроса съществуват ли джендърни различия в стила на управление в дадена организационна среда се отличават и мотивите за провеждането на даденото дисертационно изследване.

Обект на настоящото изследване са 79 изследвани лица, функциониращи в специфична организационна среда – административна единица Община Поморие.

Предмет на емпиричното изследване са полово-ролевите диференциации на лидерските стилове, удовлетвореността от труда и комуникативното безпокойство на ръководители и изпълнители в

специфична организационна среда – административна единица Община Поморие.

Целта е да се установи дали и в каква степен полово-ролевите характеристики на личността влияят върху функционирането ѝ в организационна среда.

Постигането на целта предполага решаването на следните *задачи*:

1. Да се проучат базисни психологически подходи към изследването на пола.

2. Да се разкрият характеристиките и закономерностите на лидерските стилове, комуникативният аспект на функционирането на личността и теоретичните постановки на удовлетвореността от труда.

3. Да се проучи влиянието на полово-ролевите характеристики на личността върху функционирането ѝ в специфична организационна среда – административна единица Община Поморие.

4. Да се анализират получените от емпиричното изследване резултати, като се формулират изводи и препоръки по отношение подобряване на функционирането на изследваните лица в изследваната организационна среда.

В емпиричното изследване са проверени следните *хипотези*:

- Очакваме да има корелационна взаимовръзка на индивидуално демографските фактори (пол, възраст, общ трудов стаж, трудов стаж на заеманата към момента длъжност, и възраст) и полово-ролевите характеристики на личността в организационната среда.

- Очакваме да съществуват взаимовръзки между полово-ролевите характеристики на личността и управленските стилове на ръководство.

- Очакваме да се проявят умерени до силни взаимовръзки между организационната среда, комуникативното безпокойство, удовлетвореността от труда и полово-ролевите характеристики в стила на управление.

- Очакваме да съществуват взаимовръзки между комуникативното безпокойство, измервано като личностна черта при лидерите и удовлетвореността от труда.

- Предполага се, че лицата с високо комуникативно безпокойство прилагат приоритетно транзакционния лидерски стил.

- Не се очакват съществени полови различия по отношение на прилагания лидерски стил.

- Очаква се наличието на различия във възприемането на някои от лидерските стилове, произтичащи от заеманата служебна позиция – ръководна и изпълнителска.

Методи на изследване:

1. Теоретико-методологически анализ.

2. Емпирични методи на изследване:

- „Многомерен въпросник за лидерски стил MLQ 5х“;

- „Персонален доклад за комуникативно безпокойство – 24;
- „Скали за диагностика на удовлетвореността от труда“.

3. Статистически методи за обработка на данните (SPSS).

При реализиране на изследването е приложен *интегрирания подход* с оглед разкриване на полово-ролевите характеристики на личността, влияещи върху управлението не само в специфична организационна среда, но и да се установи взаимовръзката между тях, както и ефектите им върху реалното поведение на служителите.

Изводите от анализите, както и предложенията произтичащи от тях, могат да се използват както от ръководителите във всички нива на управление, така и за оптимизиране на трудовия процес в организациите.

Първа глава е озаглавена „Психологически подходи към изследване на пола” и се състои от два параграфа.

В параграф 1.1. „Социални и биологични аспекти на пола – психологическа перспектива” са разгледани психологичните аспекти на пола. Направен е и обстоен преглед на класическата и съвременна литературата във връзка с понятията социален и биологичен пол на човека, и различните научни подходи при тяхното изучаване.

За пълното и всеобхватно изучаване на половите различия между мъжете и жените са посочени, кои са елементите в структурата на джендъра (*идентичност, идеали и роли*) и психологическите теории, свързани с тях.

Концепцията за формирането на полови (“джендърните” при редица автори) роли е формулирана в редица психологически теории, като например: *стандартна теория* на Ф. Катц, *теория на самосоциализацията* на Л. Колберг, *лингвистичната (езикова) теория* предложена от Дж. Плек, *биодетерминистката теория* на В. А. Геодакян и *теорията за половите роли* на Т. Парсънс и Р. Бейлс.

В параграф 1.2. „Половата роля като психологически феномен – механизми за формиране” са разгледани различните механизми за формиране на социалния пол. Представени са и ключовите различия между феминните и маскулинните общества.

За успешното разрешаване на проблемите с определянето и разпределението на функциите на социалния пол на човека е изяснено как обществото “адаптира” биологично дадените полови различия, т.е. кои са социалните механизми за формиране на джендърните различия.

Въпросът за формиране на социалния пол (или „джендъра”), като макро-социално явление лежи в основата на два подхода – *теории за „социалните конструкции на реалността”* и *„джендърни системи”* – характеризиращи се чрез макро-социалните механизми и формирания на социалния пол, и разглеждането му като комплекс от компоненти, усвоявани от индивида в процеса на неговата социализация.

В този параграф е поместена и структура на социалния пол, предложена от Н. Дж. Смелзер, които е направил опит да обобщи в нея всички психологически изследвания в областта на джендърните различия. Той формулира хипотеза, позволяваща разглеждането на джендъра като фактор, проявяващ се както на макро, така и на микро-социално ниво. Качествата, които определят джендъра се разделят на:

- *Джендърна идентичност* – включва възприятията на даден индивид да идентифицира себе си като мъж или жена (при това джендърната идентичност не винаги съответства на биологичния пол на индивида);

- *Джендърните идеали* се определят като представите, които отразяват културната идея за мъжкото и женското поведение и тяхното предназначение;

- *Сексуалните роли* са свързани с разделението на труда между мъжете и жените;

- *Биологичен пол* – това е генетичен код на индивида.

От изложения анализ за социалния пол на човка, неговото формиране и качества, които го определят, представени в първа глава са направени следните обобщения:

- Проблемите на пола на човека се явяват биологични детерминанти, които обясняват употребата на двете понятия, означаващи пола – джендър, като социален пол на човека, и на собствения, биологичния пол;

- В традиционната литература са разграничени следните различия между мъжете и жените: мъже са по-агресивни, с доминирането на зрително пространствени операции; жените имат по-добри лингвистически способности;

- Предложена е обобщена схема на джендъра от Н. Дж. Смелзер, включваща: джендърни идеали, идентичност, роля и биологичен пол;

- Генезиса на половите роли се разглежда в рамките на теориите, идентификациите на половата типизация, самостоятелната категоризация, езикови и стадийни;

- Социалните механизми за формиране на джендъра са, описани в теориите на социалното конструиране на реалността, на джендърната мрежа;

- Джендърните идеали са разгледани в психологическите изследвания посветени на анализа за маскулинност и феминност на личността.

Втора глава, озаглавена „Личността в организационна среда: полово-ролеви диференциации”, се състои от три параграфа.

В **параграф 2.1.** се разглежда лидерството и лидерските стилове. Направен е обстоен преглед на литературата във връзка с изясняване на понятията лидер и мениджър – определение, прилики и разлики.

В този параграф са поместени основните теории за лидерството: „Теории на чертите”, „Ситуационни теории”, „Личностно-ситуационни теории”, „Теории за взаимодействията и очакванията”, „Хуманистични теории”, „Теории на обмена” и „Мотивационни теории”

Разгледани са основните лидерски стилове на ръководство – *авторитарен, демократичен и либерален*. В тази част на дисертационния труд е обърнато внимание и на един особен управленски стил, наречен от Дж. Роузнер „преобразуващ” или „феминен стил” на ръководство, характерен за жените-мениджъри.

В **параграф 2.1.** са поместени и съвременните теории за трансформиращото лидерство, за чийто родоначалник се счита Джеймс Макгрегър Бърнс. Той изхожда от позицията на лидерството в политическата действителност и разглежда лидерското влияние, като противопоставя един на друг двата стила на ръководство – трансформацията и транзакционния.

Трансформацията е насочен към моралните ценности на последователите, провокирайки чувствителността им към етични проблеми и мобилизирайки енергията им за реформиране на институциите.

Транзакционният стил мотивира последователите посредством частния им интерес. Според Дж. Бърнс в случая политическото лидерство се основава на обмяната на взаимни ангажименти, например получаване на трудова заетост срещу електорален вот. По същия начин транзакционните лидери предлагат финансови награди срещу трудова производителност или ограничават възнагражденията при нейната липса.

На по-късен етап като отчита теоретичните допускания за трансформиращото лидерство, Бърнард Бас създава инструмент за неговото измерване. Този подход към трансформиращото лидерство придобива широка популярност сред изследователите през 90-те години на ХХ век. Първоначално Б. Бас разглежда два основни лидерски стила – трансформиращ и транзакционен, а в последствие в сътрудничество с Брус Аволио добавя още един – трети, който нарича *ненамесващ*.

В **параграф 2.2.** „Комуникативен аспект на функционирането на личността”, основно внимание е обърнато само на единия, най-важният от трите компонента, характеризиращи комуникативния аспект на функционирането на личността, а именно *комуникативното безпокойство*.

В този параграф са разгледани четирите типа комуникативно безпокойство, чийто основоположник е Джеймс Маккроски: „Комуникативно безпокойство като личностна черта”, „Контекстно

базирано комуникативно безпокойство”, „*Комуникативно безпокойство, базирано на аудиторията*” и „*Ситуативно комуникативно безпокойство*”.

В параграф 2.3. „Удовлетвореност от трудовата дейност” е направен обстоен преглед на класическата и съвременна литература в областта на удовлетвореността от трудовата дейност, чиято цел е систематизирането на наличното научно познание относно природата, структурата, механизмите и детерминантите на конструкта.

Представени са основните изследователски перспективи на удовлетвореността от труда – дефиниции, направления в нейното изследване, както и формите, функциите и свойствата ѝ.

В този параграф са изведени теориите, описващи удовлетвореността от труда. Съществуват редица такива теории, но в литературата по-известни са само три концептуални рамки – *съдържателни, процесни и ситуационни* теории.

Съдържателните теории за удовлетвореността от труда включват: йерархичната теория на Ейбрахам Маслоу и двуфакторната теория на Фридрих Хърцбърг.

Към процесните теории за удовлетвореността от труда се отнасят: теорията за характеристиките на работата на Дж. Хекман и Г. Олдхам; теорията за преработката на социалната информация, представена от Г. Салансик и Дж. Пфефер; теорията на Дж. Адамс за заплащането; аспекнатата теория за удовлетвореността от труда, представена от Лоулър и Сюйгъл; теорията за социалното учене, обоснована от Х. Уейс и А. Шоу.

Ситуационните теории за удовлетвореността от труда са представени от ситуационно-събитийната теория на В. Куарстейн, Р. Маккафи и М. Гласман.

Казаното във втора глава може да се резюмира в следните няколко пункта:

- Анализа на литературата по проблемите на половите различия позволява да се утвърди тезата, че поведението на мъжете и жените в управлението се определя както като особеност на управленската ситуацията, така и от традиционните джендърни роли и идеали: както мъжете, така и жените очакват социално одобрение за поведение, което съответства на техните традиционни джендърни роли;

- На база теоретичните допускания за трансформиращото лидерство, Бърнард Бас създава инструмент за неговото измерване. Този подход към трансформиращото лидерство придобива широка популярност сред изследователите. Първоначално Б. Бас разглежда два основни лидерски стила – трансформиращ и транзакционен, а в следствие в сътрудничество с Брус Аволио добавя още един – трети, който нарича *ненамесващ*;

- Към анализа на характеристиките на личността, които определят ефективността на нейното комуникативно функциониране, се

откроява като един от най-точно концептуално защитените този, според който основните компоненти на комуникативните диспозиции са комуникативната компетентност, комуникативното безпокойство и удовлетворение;

- Комуникативното безпокойство най-често се възприема като устойчива личностна черта;

- Удовлетвореността от труда допринася значимо за изграждане на удовлетвореност от живота. Тази позитивна реакция определя вътрешната мотивация за труд, вземането на решения за развитието на професионалната кариера и опосредства неблагоприятните ефекти на стресогенните въздействия върху работещия;

- Удовлетвореността е субективна психична реакция. Нейните източници, прояви и свързаните с нея нагласи, най-често се свързват с трудовото поведение;

- Факторите, които влияят върху удовлетвореността от работата могат да бъдат разделени в две големи групи – личностни детерминанти (пол, възраст, образователно равнище, самооценка, екстроверсия/интроверсия, брачен статус) и организационни фактори (възнаграждението (заплащането), професионалното равнище, ръководителят (супервизията), колегиалните отношения и възможностите за повишение).

Третата глава, озаглавена „Дизайн на емпиричното изследване и резултати”, се състои от три параграфа. В **първия параграф** са представени целта, задачите, обекта, предмета и хипотезите на емпиричното изследване. Във **втория параграф** са изложени емпиричните проекции на теоретичния модел. В **третия параграф** са изложени взаимовръзките и влиянията между измерваните конструкти.

Целта е да се установи дали и в каква степен полово-ролевите характеристики на личността влияят върху функционирането ѝ в организационна среда.

Постигането на целта предполага решаването на следните *задачи*:

1. Да се проучат базисни психологически подходи към изследването на пола.

2. Да се разкрият характеристиките и закономерностите на лидерските стилове, комуникативният аспект на функционирането на личността и теоретичните постановки на удовлетвореността от труда.

3. Да се проучи влиянието на полово-ролевите характеристики на личността върху функционирането ѝ в специфична организационна среда – административна единица Община Поморие.

4. Да се анализират получените от емпиричното изследване резултати, като се формулират изводи и препоръки по отношение подобряване на функционирането на изследваните лица в изследваната организационна среда.

Обект на настоящото изследване са 79 изследвани лица, функциониращи в специфична организационна среда – административна единица Община Поморие.

Предмет на емпиричното изследване са полово-ролевите диференциации на лидерските стилове, удовлетвореността от труда и комуникативното безпокойство на ръководители и изпълнители в специфична организационна среда – административна единица Община Поморие.

Дисертационното изследване е извършено при следните *ограничения*:

1. В рамките на едно изследване в чисто практически план е трудно осъществимо да се проучат взаимовръзките между всички описани в литературата личностни и социалнопсихични характеристики и измеренията на полово-ролевите характеристики на личността в организационната среда, за това са избрани най-важните от тях.

2. Измерването на полово-ролевите характеристики на функционирането на личността в организационната среда е трудно осъществимо, защото те са абстрактно познание, съществуващи в съзнанието на всеки индивид. Това налага използването на самооценъчни тестови методики и статистически методи за анализ на получените данни.

3. Проучването на полово-ролевите характеристики на функционирането на личността в организационната среда е проведено в специфична организационна среда – административна единица Община Поморие.

4. Изследването беше проведено при времево ограничение.

В емпиричното изследване се проверяват следните *хипотези*:

- Очакваме да има корелационна взаимовръзка на индивидуално демографските фактори (пол, възраст, общ трудов стаж, трудов стаж на заеманата към момента длъжност, и възраст) и полово-ролевите характеристики на личността в организационната среда.

- Очакваме да съществуват взаимовръзки между полово-ролевите характеристики на личността и управленските стилове на ръководство.

- Очакваме да се проявят умерени до силни взаимовръзки между организационната среда, комуникативното безпокойство, удовлетвореността от труда и полово-ролевите характеристики в стила на управление.

- Очакваме да съществуват взаимовръзки между комуникативното безпокойство, измервано като личностна черта при лидерите и удовлетвореността от труда.

- Предполага се, че лицата с високо комуникативно безпокойство прилагат приоритетно транзакционния лидерски стил.

- Не се очакват съществени полови различия по отношение на прилагания лидерски стил.
- Очаква се наличието на различия във възприемането на някои от лидерските стилове, произтичащи от заеманата служебна позиция – ръководна и изпълнителска.

Описание на извадката

Извадката се състои от 79 изследвани лица от двата пола, възрастово диференцирани между 33 и 68 години. Изследвани са служители, заемащи различни длъжности в административна единица Община Поморие, като същите са разделени в две групи според тяхното образование – висше и средно (виж. Табл.1).

Таблица 1. Изследвани лица.

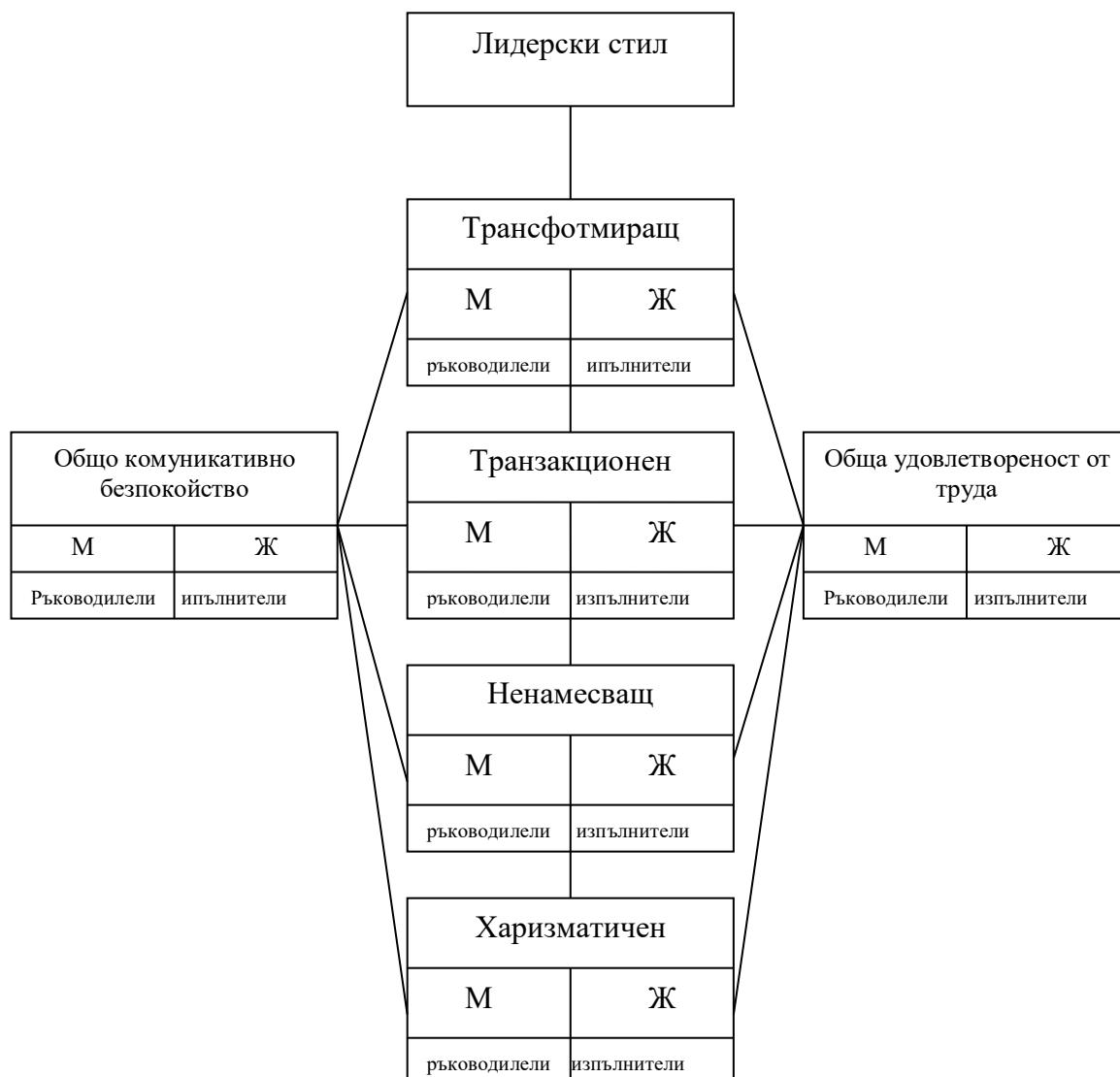
		Брой	%	Общо
Пол	мъже	39	49,4	79
	жени	40	50,6	
Заемана длъжност	ръководна	21	26,6	79
	изпълнителска	58	73,4	
Образование	висше	19	24,1	79
	средно	60	75,9	

Изследването е проведено в сградата на общ. Поморие. На изследваните лица е предоставена аналогична информация за целите на изследването и инструкция за начина на попълване на анкетната карта. Изрично е подчертано уверението за анонимност. Изследваните лица се справиха с попълването на анкетната карта за около 40-50 минути.

Инструментарий

За провеждане на емпиричното изследване са използвани следните самооценъчни методики – “Многомерен въпросник за лидерски стил *MLQ 5x*”, Самооценъчна скала “Персонален доклад за комуникативно безпокойство – 24” и “Скали за диагностика на удовлетвореността от труда” адекватни на целите и задачите на изследването. Статистическата обработка на резултатите е извършена с помощта на компютърната програма „Статистически пакет за социални науки – SPSS”.

Емпиричното изследване се основава на следния теоретичен модел:



Фиг. 1. Модел на емпиричното изследване.

Параграф 3.2. ”Емпирични проекции на теоретичния модел” се състои от три подпараграфа.

В *подпараграф 3.2.1.* са анализирани резултатите от емпиричните проекции на теоретичния модел като са съпоставени лидерските стилове при мъжете и жените, различията между ръководители и изпълнители по отношения на стила, различия в лидерските стилове при мъжете и жените – ръководители и изпълнители, и различия по отношение на образование и стил на управление.

Според мнението на изследваните лица, различия в лидерските стилове между мъжете и жените не се наблюдават.

Проверката за възприемането и интерпретацията на прилагания лидерски стил между ръководители и изпълнители показва, че само по три от изследваните стилове съществуват статистически значими различия.

Идеализиращото влияние като качество и като поведение е със значимо по-високи балови стойности от страна на ръководителите, в сравнение с изпълнителите. Това вероятно е така поради простата причина, че ръководителите се водят от максимата да бъдат и успешни лидери, стремят се да минимизират собствените си интереси в името на успеха на групата и най-вече към трайно спечелване на доверието на последователите с конкретни действия. Идеализиращото влияние като качество и като поведение съставлява цялостното идеализиращо влияние – харизмата на лидера. По подобен начин изглеждат нещата и по отношение на възприятията за условното възнаграждение. Ръководителите, в сравнение с изпълнителите, в много по-висока степен смятат, че то присъства в стила на управление. Те също така в по-висока степен смятат, че притежават и експлицират в управленската си дейност транзакционния стил, което не се споделя от подчинените.

Обобщавайки данните на изследваните лица по отношение на предпочитания лидерски стил между ръководители и изпълнители – мъже и жени се установи, че се наблюдават различия, макар и не съществени. Както вече установихме, различия по отношение само на пола не се наблюдават, но в комбинация със заеманата от тях позиция такива различия са установени при три от лидерските стилове. При Вдъхновяващата мотивация, Интелектуалната симулация и Индивидуалния подход, където се наблюдават значително по-високи балови стойности от страна на ръководителите, в сравнение с изпълнителите. Кое в същност е и нормално, поради простата причина, че всички ръководители се стремят да бъдат и успешни лидери. Ръководителите изразяват готовност да трансформират готовността на изпълнителите за действия в съответствие с приоритетите в развитието на организацията. Ръководителите вероятно проявяват готовност да стимулират изпълнителите за намиране на нетрадиционни решения в отговор на предизвикателствата от деня. И не на последно място Индивидуалния подход, който характеризира уменията на ръководителите да приемат изпълнителите като самостоятелни индивиди, на които да създадат необходимите условия за учене и индивидуален растеж в изследваната организация – административна единица Община Поморие.

По отношение на образованието и предпочитания стил на управление, също са установени някой различия, макар и не съществени. Според мнението на изследваните лица, образованието не оказва съществено влияние на лицата при Вдъхновяващата мотивация, Харизмата и Трансформирация стил, а при Интелектуалната стимулация то напълно отсъства.

При Идеализиращото влияние като влияние, условното възнаграждение, активното и пасивно управление на изключенията, избягващ ангажиране и не намесващия лидерски стил е със значимо по-

високи балови стойности от страна на служителите с висше образование, в сравнение със служителите със средно. Следователно по-високо образование служителите в изследваната организация предпочитат и ползват тези лидерски стилове на управление, до като по-ниско образование останалите три стила.

В *Подпараграф 3.2.2.* „Комуникативно безпокойство – полово-ролеви диференциации“ са поместени резултатите от изследване общата характеристика на комуникативното безпокойство при мъжете и жените, прояви на комуникативното безпокойство при ръководители и изпълнители, комуникативното безпокойство при мъже и жени – ръководители и изпълнители, и комуникативно безпокойство и образование.

Резултатите, получени на база проведеното емпирично изследване показват, че съществени различия по отношение на комуникативното безпокойство между мъжете и жените в различните ситуации: „Група“, „Събрание“, „Диада“, „Публика“, не се наблюдават. Очевидно, както усвояването на съответния стил, така и проявите му в конкретната организация се влияе от други фактори, но, както става ясно от този анализ, не е и от пола..

При изследване на нивото на комуникативно безпокойство сред ръководители и изпълнители в разглежданата организация се установиха значителни различия между тях. От резултатите получени на база проведеното изследване се установи, че нивото на комуникативно безпокойство при ръководителите е в пъти по-високо в сравнение с изпълнителите. Това вероятно се дължи на факта, че на ръководителите им се налага да комуникират повече от колкото на изпълнителите. Първите участват по-често в Събрания, Диади, Групи, налага им се да говорят пред Публика, за разлика от изпълнителите. Друга вероятна причина за високото комуникативното безпокойство при ръководителите е, че при тях то се проявява освен като черта и като моментно състояние, за това и получените резултати са с по-високи стойности. Един от начините за намаляване нивото на комуникативно безпокойство е като започнат да се провеждат различни обучения и тренинги за справянето с проблема.

Обобщавайки резултатите от предходните два анализа за комуникативното безпокойство стигаме до извода, че степента на общо комуникативно безпокойство не се повлиява от пола и заеманата длъжност, но въпреки това се наблюдава високо общо комуникативно безпокойство.

След направен анализ на данните, получени от изследваните лица по отношение на образованието и комуникативното безпокойство стана ясно, че съществени различия не се наблюдават. Слабо изразени разлики в нивото на комуникативно безпокойство между служителите с висше и

служителите със средно образование на изследваната организация се проявяват само в една от четирите ситуации, а именно в „Група”. От тук идва и слабата разлика в общото комуникативно безпокойство.

В *Подпараграф 3.2.3.* „Аспекти на удовлетвореността от труда и полово-ролеви диференциации“ са поместени резултатите от изследване общата характеристика на удовлетвореността от труда при мъжете и жените, ръководители и изпълнители – прояви на удовлетвореността от труда, удовлетвореността от труда при мъже и жени – ръководители и изпълнители, и удовлетвореност от труда и образование.

Според мнението на анкетиранияте, различия между мъжете и жените по отношение на удовлетвореността от труда почти не се наблюдават.

След направен подробен анализ на резултатите от емпиричното изследване по отношение на ръководители и изпълнители в конкретната организация и тяхната удовлетвореност от трудовата дейност, можем да заключим, че последната значително се влияе от този фактор. И по десетте аспекти на удовлетвореността се наблюдават съществени различия, изключение прави ориентация на задачите. Във всеки един от аспектите служителите заемащи ръководна позиция са по-удовлетворени от трудовата си дейност от служителите заемащи изпълнителска длъжност. Самата удовлетвореност вероятно се дължи на това, че ръководителите са по-облагодетелствани от изпълнителите, те се ползват с повече привилегии и блага на работното място, което води до по-голямо самочувствие и увереност. Следователно, колкото по-високо в йерархията на организацията стои даден индивид, толкова той е по-удовлетворен от трудовата дейност.

Съпоставяйки, получените резултати от предходните два анализа става ясно, въпреки, че пола не влияе на удовлетвореността, върху нея влияние оказва заеманата позиция – ръководна или изпълнителска. Без значение дали е мъж или жена ръководителя е по-удовлетворен от трудовата дейност, в сравнение с изпълнителя. Следователно може да направим обосновано предположение, че колкото по-високо в йерархията на организацията стои даден индивид, толкова той е по-удовлетворен от трудовата дейност, т. е. заеманата позиция влияе право пропорционално на удовлетвореността.

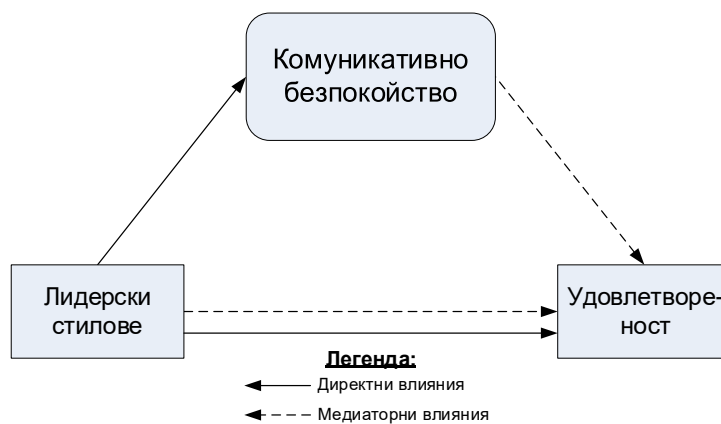
Следващият фактор, който си взаимодейства с удовлетвореността от трудовата дейност това е образованието. Резултатите, получени на база проведеното емпирично изследване показват, че съществени различия не се наблюдават, т. е. удовлетвореността от трудовата дейност почти не се влияе от образованието. Съществени различия се проявяват единствено при „Ориентация към задачите”. При този аспект по-удовлетворени са служителите със средно образование, т.е. образованието тук е обратно пропорционално на удовлетвореността.

В **параграф 3** са изложени взаимовръзките и влиянията между измерваните конструкции.

Медиаторни ефекти на изследваните променливи

Медиаторът функционира като трета променлива и показва механизма, чрез който независимата променлива е възможно да влияе върху зависимата, а също така показва как и защо се оказва това въздействие.

Медиаторният ефект на комуникативното безпокойство на организационната среда в която индивидите функционират чрез влиянието на лидерските стилове върху удовлетвореността от труда е представен на фиг. 2.



Фиг. 2. Комуникативното безпокойство като медиатор на влиянието на лидерските стилове върху удовлетвореността от труда

Емпиричното изследване се проведе при няколко допускания, а именно:

- Лидерският стил влияе върху удовлетвореността от дейността, като цяло и по-осезаемо, върху някои нейни аспекти;
- Съществува оптимално съчетание от лидерски стилове, адаптирани към условията в дадена организация, които повлияват по-силно в сравнение с останалите;
- Влиянието на лидерските стилове върху удовлетвореността се медира от нивото на комуникативно безпокойство.

Обобщаване и обсъждане на резултатите

Обобщавайки резултатите от проведеното емпирично изследване стигаме до извода, че предварително набелязаната цел да се установи дали и в каква степен полово-ролевите характеристики на личността влияят върху функционирането ѝ в организационна среда е реализирана с помощта на предварително поставените задачи.

От направения задълбочен анализ на резултатите от изследването част от хипотезите се потвърдиха, а останалите бяха отхвърлени.

В хода на изследването се потвърди хипотезата, че има корелационна взаимовръзка между индивидуално демографските фактори (пол, възраст, общ трудов стаж, трудов стаж на заеманата към момента длъжност, и възраст) и полово-ролевите характеристики на личността в организационната среда.

Според мнението на изследваните лица, различия в лидерските стилове между мъжете и жените не се наблюдават. Такива различия се наблюдават по отношение на предпочитан лидерски стил между ръководители и изпълнители по отношение на заеманата от тях длъжност, както и по отношение на образованието и предпочитан стил на управление, макар и не съществени.

При извършена проверката за възприемането и интерпретацията на прилагания лидерски стил между ръководители и изпълнители показва, че само по три от изследваните стилове съществуват статистически значими различия. Идеализиращото влияние като качество и като поведение е със значимо по-високи балови стойности от страна на ръководителите, в сравнение с изпълнителите. По подобен начин изглеждат нещата и по отношение на възприятията за условното възнаграждение. Ръководителите, в сравнение с изпълнителите в много по-висока степен смятат, че то присъства в стила на управление. Те също така в по-висока степен смятат, че притежават и експлицират в управленската си дейност транзакционния стил, което не се споделя от подчинените. Това от своя страна доказва, че очакването да съществуват взаимовръзки между полово-ролевите характеристики на личността и управленските стилове на ръководство се потвърждава.

Резултатите, получени на база проведеното емпирично изследване не показват съществени различия по отношение на комуникативното безпокойство между мъжете и жените в различните ситуации: „Група”, „Събрание”, „Диада”, „Публика”. И в четирите ситуации нивото на комуникативно безпокойство между мъжете и жените в организацията не се повлиява от пола. Но не така стоят нещата при съпоставяне на ръководители и изпълнители. От резултатите получени на база проведеното изследване се установи, че нивото на комуникативно безпокойство при ръководителите е в пъти по-високо в сравнение с изпълнителите. Това вероятно се дължи на факта, че на ръководителите им се налага да комуникират повече от колкото на изпълнителите. Първите участват по-често в Събрания, Диади, Групи, налага им се да говорят пред Публика, за разлика от изпълнителите. Друга вероятна причина за високото комуникативното безпокойство при ръководителите е, че при тях то се проявява освен като черта и като моментно състояние, за това и получените резултати са с по-високи стойности.

На база направения анализ на резултатите от емпиричното изследване се потвърди и хипотезата, че се проявяват умерени до силни взаимовръзки между прецепциите на организационната среда, комуникативното безпокойство, удовлетвореността от труда и полово-ролевите характеристики в стила на управление.

Проверката на хипотезата за съществуването на взаимовръзки между комуникативното безпокойство, измервано като личностна черта при лидерите и удовлетвореността от труда разкри опосредстващата роля на комуникативното безпокойство. Оказва се, че затрудненията в общуването снижават влиянието на лидерския стил за постигане на удовлетвореност от дейността. Изключения се наблюдават при ненамесващия се стил, чиято роля не се влияе от характера на комуникативните прояви на индивидите.

Предположението, че лицата с високо комуникативно безпокойство прилагат приоритетно транзакционния лидерски стил не се потвърди. Тъй като почти всички видове лидерски стилове взаимодействат с аспектите на комуникативното безпокойство. Изключение правят само активното и пасивното управление на изключенията, както и елементите на ненамесващия се стил.

Хипотезата, че не се очакват съществени полови различия по отношение на прилагания лидерски стил бе потвърдена. Според мнението на изследваните лица, различия в лидерските стилове между мъжете и жените не се наблюдават. Очевидно, както усвояването на съответния стил, така и проявите му в конкретната организация се влияе от други фактори, но, както става ясно от анализа, не е и пола

Проверката за възприемането и интерпретацията на прилагания лидерски стил между ръководители и изпълнители показва, че само по три от изследваните стилове съществуват статистически значими различия. Идеализиращото влияние като качество и като поведение е със значимо по-високи балови стойности от страна на ръководителите, в сравнение с изпълнителите. По подобен начин изглеждат нещата и по отношение на възприятията за условното възнаграждение. Ръководителите, в сравнение с изпълнителите в много по-висока степен смятат, че то присъства в стила на управление. Те също така в по-висока степен смятат, че притежават и експлицират в управленската си дейност транзакционния стил, което не се споделя от подчинените, което потвърди и последната хипотеза - наличие на различия във възприемането на някои от лидерските стилове, произтичащи от заеманата служебна позиция – ръководна и изпълнителска.

Важно, за доказване на теоретичния модел бе установяването на взаимовръзките между лидерските стилове и удовлетвореността от дейността. Отново активното и пасивното управление на изключенията, както и елементите на ненамесващия се стил имат статистически незначима взаимовръзка с елементите на удовлетвореността. Останалите

лидерски стилове са фактори, които повлияват удовлетвореността от дейността. Наблюдават се отделни изключения, като напр. взаимовръзката между идеализиращото влияние като поведение и ориентацията към задачите, удовлетвореността от заплащането и удовлетвореността от работата като цяло. По подобен начин и индивидуалният подход като стил не оказва влияние върху удовлетвореността от работата. Това само може да означава, че работата сама по себе си може да играе ролята на фактор, носещ удовлетворение. Наблюдават се и още изключения, които се нуждаят от допълнителни изследвания, но още на този етап може да се каже, че предизвикателството на задачите и желанието за себе изява сами по себе си са движещи фактори, независимо от факта, че ръководителят избягва непосредствено ангажиране с проблемите на подчинените и тяхната дейност.

Проверката на хипотезата за медиаторни ефекти разкри опосредстващата роля на комуникативното безпокойство. Оказва се, че затрудненията в общуването снижават влиянието на лидерския стил за постигане на удовлетвореност от дейността. Изключения се наблюдават при ненамесващия се стил, чиято роля не се влияе от характера на комуникативните прояви на индивидите. В настоящото изследване не е проучено, но би било добре да се проследи медиращата роля на отделните аспекти на комуникативното безпокойство – група, събрание, диада и публика, което би усъвършенствало лидерските въздействия в различни ситуации.

Насоки за бъдещи изследвания

Настоящото дисертационно изследване е първата стъпка в изучаването на проблема за полово-ролевите характеристики на функциониране на личността в организационната среда. Бъдещи изследвания с тези и други методики биха могли да разширят възможностите за отделяне на мъжкото от женското управление, в качеството им на самостоятелно изследван пол.

Предмет на бъдещи изследвания би могъл да бъде и един разширен медиаторен модел, при които перцепциите на средата и степента на адаптираност към нея могат да бъдат изследвани като медиращи влиянието на джендърните характеристики на личността върху стила на управление на ръководителите.

Обобщенията върху разискваната проблематика за полово-ролевите характеристики на функциониране на личността в организационната среда са формулирани като „Изводи и препоръки” в заключителната част на дисертационния труд.

ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

Проблемите на пола на човека се явяват биологични детерминанти, които обясняват употребата на двете понятия, означаващи пола – джендър, като социален пол на човека, и на собствения, биологичен пол.

Джендърът е социален конструктор, той не се формира от природата, а от представите на хората, материализирани в устойчиви форми на социални практики. Ключово направление при формиране на джендъра се явява конструирането на неговите междуполови граници, в които се съдържа и неговата същност. Логиката на този процес е проста: ”Мъжът не е жена, а жената не е мъж”. Джендърът се конструира, чрез подчертаването на тези различия с помощта на най-разнообразни механизми, сред които важно място заема потреблението. Категорията социален пол (джендър) не описва индивидуалните особености, а една индивидуална реалност, налагаща своите образци на попадналите в нея индивиди.

Различните култури създават женски и мъжки модели за социално самоутвърждаване. Например за мъжът е силата, а за жената красотата. В повечето общества се наблюдава процес на социално конструиране на “женския пол”. Инструментите за това конструиране са: масовото изкуство, средствата за масова информация и реклама, големите фирми, преследващи своите икономически интереси и т. н. Тъй като мъжът се утвърждава по силата на своя мъжки статус, на жената се предлага да се утвърди чрез красотата. Но промяната на мястото на жената в обществото води до промяна на модела, на потреблението и на промяна в джендърните различия. Като например това, че много жени заемат типично мъжки позиции в обществото и разпространения в съвременното ни общество тип на деловата жена. Започва размиване на джендърните граници. Появява се модата унисекс.

Джендърните модели на потребление в обществото проектират и създават рамките на разбирането за пълноценно социално съществуване, приетият в даденото социокултурно поле модел на поведение, потребление морал на различните полове. На основата на този модел се формира и реалното поведение на хората.

След направен анализ на информацията, съдържаща се в наличната литература за социално-половото поведение, може да се утвърди тезата, че джендърното ролево поведение настъпва по-рано, както, и че съществуват съществени различия на джендърните идеали при мъжете и жените, отразяващи една от базовите основи на личността. Проявата на социално полови различия в областта на професионалното развитие, налага включване в психологическия анализ на особеностите на управленската дейност.

В настоящия дисертационен труд джендърните изследвания в областта на управлението са посветени на отделни аспекти на

управленската дейност. Те включват изследвания на управленския стил, комуникативно безпокойство и удовлетвореността от трудовата дейност.

Основните резултати от дисертационното изследване могат да се обобщят в теоретично, емпирично и практико-приложно направление по следния начин:

- Въз основа на анализа на теоретичните концепции бяха проучени базисни психологически подходи към изследването на пола;
- Изяснени са характеристиките и закономерностите на лидерските стилове, комуникативният аспект на функционирането на личността и теоретичните постановки на удовлетвореността от труда;
- Проучено е влиянието на полово-ролевите характеристики на личността върху функционирането ѝ в специфична организационна среда – административна единица Община Поморие;
- Направен е анализ на получените от емпиричното изследване резултати, като са формулирани изводи и препоръки по отношение подобряване на функционирането на изследваните лица в специфична организационна среда;
- Направена е верификация на теоретичният модел на изследването и събраната и анализирана до този момент информация, измерваща състоянието на полово-ролевите характеристики на личността в организационната среда. На тази база са формулирани и доказани работните хипотези на изследването;
- Направен е анализ на медиаторния ефект на комуникативното безпокойство на организационната среда, в която индивидите функционират чрез влиянието на лидерските стилове върху удовлетвореността от труда;
- Установени бяха взаимовръзките между лидерските стилове и удовлетвореността от дейността, изложени в теоретичния модел. От които става ясно, че работата сама по себе си може да играе ролята на фактор, носещ удовлетворение. Наблюдават се и още изключения, които се нуждаят от допълнителни изследвания, но още на този етап може да се каже, че предизвикателството на задачите и желанието за себе изява сами по себе си са движещи фактори, независимо от факта, че ръководителят избягва непосредствено ангажиране с проблемите на подчинените и тяхната дейност;
- При проверката на хипотезата за медиаторни ефекти разкри опосредстващата роля на комуникативното безпокойство. Оказва се, че затрудненията в общуването снижават влиянието на лидерския стил за постигане на удовлетвореност от дейността. В настоящото изследване не е проучено, но би било добре да се проследи медиращата роля на отделните аспекти на комуникативното безпокойство – група, събрание, диада и

публика, което би усъвършенствало лидерските въздействия в различни ситуации.

Резултатите и анализите от проведеното изследване са полезни, не само за изследваната организационна единица, но и за всички организации, за правителствените институции, за университетите и училищата, тъй като те могат да подобрят работата си в резултат от процесите и методите, обяснени в настоящата разработка. Също така мениджърите ще станат по-ефективни, ако персонализират принципите си, дискутирани тук. От друга страна обаче, получените резултати, анализите и изводите не предлагат магическо решение на всички организационни и управленски проблеми.

III. НАУЧНИ И НАУЧНО-ПРИЛОЖНИ ПРИНОСИ.

1. Направена е систематизация на основните психологически перспективи, теории и детерминанти за формиране на социалния пол.

2. Проучено е влиянието на полово-ролевите характеристики на личността върху функционирането ѝ организационната среда.

3. За първи път е разработен и емпирично проверен модел на променливите – лидерски стилове, удовлетвореност от труда и комуникативно безпокойство.

4. Открито е потребността от създаване на система от методи, съобразени с полово-ролевите характеристики на личността в организационната среда, връзката между тях, както и ефектите им върху реалното поведение на служителите в нея.

5. Доказана е и необходимостта от акцентирание върху полово-ролевите характеристики на личността в организациите при подбор и назначаване на персонал – изпълнителски и ръководен с цел създаване на благоприятна работна среда.

IV. ПУБЛИКАЦИИ, СВЪРЗАНИ С ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД.

1. Петков, Цв. Джендърни Социални и биологични аспекти на пола – психологическа перспектива. Международна научна конференция „Приложна психология – възможности и перспективи 2018”.

2. Петков, Цв. Джендърни различия в мотивацията за постижение при ръководителите. Международна научна конференция „Приложна психология – възможности и перспективи 2017”.

3. Петков, Цв. Психологични аспекти на джендърните различия и лидерството. Психология и социални дейности – e-journal VFU бр. 5, 2017 г. ВСУ „Черноризец Храбър – Варна”.