

ГОДИШНИК

НА

СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ
„СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“

ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ

КНИГА ПСИХОЛОГИЯ

Том 103

ANNUAIRE

DE

L'UNIVERSITE DE SOFIA
“ST. KLIMENT OHRIDSKI”

FACULTE DE PHILOSOPHIE

LIVRE PSYCHOLOGIE

Tome 103

София • 2012 • Sofia

УНИВЕРСИТЕТСКО ИЗДАТЕЛСТВО „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“
PRESSES UNIVERSITAIRES “ST. KLIMENT OHRIDSKI”

РЕДАКЦИОННА КОЛЕГИЯ

Проф. д.пс.н. *Людмил Георгиев*, проф. д.пс.н. *Иван Димитров*,
доц. д-р *Ангелия Петрова*, доц. д-р *Людмила Андреева*

СЪДЪРЖАНИЕ

<i>Теодора Стоева.</i> АЗ-ЪТ В КОНТЕКСТА НА КОГНИТИВНАТА ТЕРАПИЯ И КОНСУЛТАЦИЯ	5
<i>Мария Караиванова, Ирина Зиновиева.</i> ПРЕДПОЧИТАНИЯ НА ПОКОЛЕНИЕТО, НАВЛИЗАЩО НА ПАЗАРА НА ТРУДА, КЪМ ХАРАКТЕРИСТИКИТЕ НА РАБОТАТА И ОРГАНИЗАЦИОННИТЕ СТИМУЛИ	27
<i>Емануела Паунова, Ирина Зиновиева.</i> КОНСТРУИРАНЕ НА ВЪПРОСНИК ЗА ДИАГНОСТИКА НА ОТНОШЕНИЯТА МЕЖДУ МЪЖЕТЕ И ЖЕНИТЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО	43
<i>Анета Атанасова.</i> КЪРМЕНЕТО И ОТБИВАНЕТО – ИЗСЛЕДВАНИЯ, НАГЛАСИ И ПРАКТИКИ	65
<i>Даниел Петров.</i> ТЕОРИЯ ЗА САМОДЕТЕРМИНАЦИЯТА И ПРОГНОЗИРАНЕ НА ЗДРАВНОТО ПОВЕДЕНИЕ	103
Milen Milanov, Mark Rubin, Stefania Paolini. TYPES OF INGROUP IDENTIFICATION AS A FUNCTION OF GROUP TYPE	119
<i>Йохана Бертрам, Йохан Е. Шнайдер и Ансаф Евайви.</i> ЕКСПЛИЦИТНИ МЕТОДИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ПРЕДРАЗСЪДЪЦИ И ИМПЛИЦИТНИ НАГЛАСИ КЪМ МЮСЮЛМАНИТЕ: ВРЪЗКА МЕЖДУ ЕКСПЛИЦИТНИ И ИМПЛИЦИТНИ НАГЛАСИ	141
<i>Дениза Георгиева.</i> ФЕМИНИЗАЦИЯ НА БЕДНОСТТА И ТРУДОВА ДИСКРИМИНАЦИЯ	161
<i>Силвия Иванова.</i> КАКВО ОПРЕДЕЛЯ ЗАПЛАЩАНЕТО КАТО СПРАВЕДЛИВО: РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОУЧВАНЕ СРЕД СЛУЖИТЕЛИ В ЧАСТНИ БЪЛГАРСКИ КОМПАНИИ	193
<i>Антоанета Волканова.</i> ПРИЛОЖИМОСТ И НАДЕЖНОСТ НА ЕЛЕКТРОННИТЕ И ТРАДИЦИОННИ МЕТОДИ ЗА ПОДБОР ПРИ УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ЕВРОПЕЙСКИТЕ ИНСТИТУЦИИ	211

CONTENTS

<i>Teodora Stoeva</i> . PERSPECTIVES ON THE SELF IN HUMANISTIC/ EXSISTENTIAL THERAPY AND COUNSELING.	5
<i>Maria Karaivanova, Irina Zinovieva</i> . PREFERENCES OF THE GENERATION ENTERING THE LABOUR MARKET TOWARDS JOB CHARACTERISTICS AND ORGANIZATIONAL STIMULI	27
<i>Emanuela Paunova, Irina Zinovieva</i> . CONSTRUCTING MALE-FEMALE RELATIONS AT WORK QUESTIONNAIRE	43
<i>Aneta Atanasova</i> . BREASTFEEDING AND WEANING – RESEARCHES, ATTITUDES AND PRACTICES	65
<i>Daniel Petrov</i> . SELF-DETERMINATION THEORY AND PREDICTION OF HEALTH BEHAVIOR	103
<i>Milen Milanov, Mark Rubin, Stefania Paolini</i> . TYPES OF INGROUP IDENTIFICATION AS A FUNCTION OF GROUP TYPE	119
<i>Johanna Bertram, Johann F. Schneider, Ansaf Ewaiwi</i> . EXSPPLICIT QUESTIONNAIRE MEASURES OF PREJUDICE AND IMPLICIT ATTITUDES TOWARD MUSLIMS – ON THE RELATIONS BETWEEN EXSPPLICIT AND IMPLICIT ATTITUDES	141
<i>Deniza Georgieva</i> . FEMINIZATION OF POVERTY AND LABOUR DISCRIMINATION	161
<i>Silvia Ivanova</i> . PAY JUSTICE PERCEPTIONS RESULTS FROM RESEARCH IN BULGARIAN PRIVATE COMAPNIES	193
<i>Antoaneta Valkanova</i> . APPLICABILITY AND RELIABILITY OF ELECTRONIC AND TRADITIONAL METHODS FOR SELECTION IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE EUROPEAN INSTITUTIONS	211

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“

ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Книга Психология

Том 103

ANNUAIRE DE L'UNIVERSITE DE SOFIA "ST. KLIMENT OHRIDSKI"

FACULTE DE PHILOSOPHIE

Livre Psychologie

Tome 103

АЗ-ЪТ В КОНТЕКСТА НА КОГНИТИВНАТА ТЕРАПИЯ И КОНСУЛТАЦИЯ

ТЕОДОРА СТОЕВА

Катедра „Социална, трудова и педагогическа психология“

Теодора Стоева. „Я“ В КОНТЕКСТЕ КОГНИТИВНОЙ ТЕРАПИИ И КОНСУЛТАЦИИ

Статья, которая представлена, имеет характер теоретического исследования, с импликацией клинической практике, специально для когнитивной терапии и консультации. „Я“ рассмотрено во взаимной связи с теорией и практикой. С одной стороны, представлены теоретические конструкты как „Я-схемы“, „Я-комплексность“ и найдены их импликаций для терапевтической практики. С другой стороны, „Я“ исследуется как теоретической конструкт в контексте самой когнитивной терапии и консультации.

Teodora Stoeva. PERSPECTIVES ON THE SELF IN HUMANISTIC/ EXSISTENTIAL THERAPY AND COUNSELING

In this article the main emphasis is on the idea of self-awareness, self-acceptation and integration of the fragmented parts of the self, that underlie the discovery of the real self. In this connection, the redirection of the attention from the outer to the inner world is recommended, in order of development of awereness of the internal life.

АЗ-ЪТ В КОГНИТИВНАТА ТЕРАПИЯ И КОНСУЛТАЦИЯ

Понятието за Аз-а в когнитивната психология започва да се разглежда едва през последните няколко години, докото в началото на развитието на

тази психологична област то е било почти изцяло игнорирано. В началото на 60-те години на XX в., когато започва т.нар. „когнитивистка революция“, психолозите, самоопределящи се като когнитивисти, са все още подвластни на идеите на бихейвиоризма за необходимостта от измеряемост и конкретност на третираните понятия. В тази връзка фокус на вниманието им стават операционални конструктори като „схема“ и „модел на преработка на информацията“, като понятието за Аз-а остава изолирано от техните научни системи. Едва в края на 70-те години започва да се наблюдава интерес на психолозите когнитивисти към Аз-а. Появяват се статии, посветени на различните видове знание за себе си. В това отношение и самата когнитивна теория се развива постепенно към „признаване“ на Аз-а и третиране на отделни аспекти от него – като например, тенденцията за самоподценяване в рационално-емотивната терапия.

Когнитивистки изследвания върху Аз-а: клинични импликации

По-долу ще разгледаме различни аспекти на Аз-а, така както той се третира в когнитивистки план като структура и функциониране.

Концептуализиране на понятието за Аз-схема

Аз-схемата се определя като когнитивна генерализация за себе си, извлечена от минали преживявания, която организира и ръководи процеса на себереферентна информация, съдържаща се в социалните преживявания на индивида (Markus, H.). Серия от изследвания показват, че Аз-схемата има ситематично влияние върху начина, по който информацията за себе си се организира и използва. Индивидите, които имат Аз-схема, отнасяща се до определена област, (например работата) могат да правят заключения за себе си в тази област бързо и консистентно. Аз-схемата е резултат от процеса на придобиване на знание за себе си. Този процес води до цялостно разбиране за специфичните черти на собствените диспозиции и поведение. Оказва се, че хората могат да имат разработени схеми за себе си по отношение на някои атрибути и по-малко развити схеми по отношение на други. Развиването на Аз-схема за определена област означава, че индивидът възприема тази област за личностно значима. Има няколко критерия, които разкриват дали лицето има схема ли няма схема, за определени дименсии на своята Аз-концепция. Хората създават Аз-схема за дименсии, които са важни за тях, които възприемат като крайни за себе си и за които са сигурни, че не биха развили тяхната противоположност. Така, ако честността е важна за индивида и ако той счита, че е крайно честен и изцяло нечестен, той ще акумулира знание за себе си по отношение на тази дименсия.

В много съвременни теории самата самооценка се третира като когнитивна схема, която организира абстрактни и конкретни спомени за Аз-а и контролира преработката на себепознана информация. Разглеждането на Аз-а като когнитивна структура е свързано с едно провокативно прозрение (Kihlstrom, J.), но теоретиците разкриват, че афектът, или оценката (свързана със самооценяването) може да играе критична роля по отношение на самата структура на Аз-концепцията и нейното взаимодействие с външната информация. Този феномен проличава при негативно самооценяване на индивида, при което неприемливата себепознана информация се игнорира и отхвърля, или се възприема реалистично и се интегрира в Аз-а.

Аз-ът в когнитивен план се разглежда като имащ един оценъчен компонент и един компонент, свързан със знанието за себе си. Оценъчният компонент може да се концептуализира като глобална нагласа за саморефлексия, насочена към това как индивидът се чувства по отношение на себе си, когато е разглеждан като обект на оценяване. Важно е да се разграничава: а) външна самооценка (Rosenberg, N.), свързана с временни чувства, резултат на самоотношението, което варира по отношение на ситуации, роли, събития или е отразена оценка на другите, и б) вътрешна самооценка, която е личностна черта и предствалва едно глобално заключение за стойността на собствената личност, която се формира рано в хода на възрастовото развитие, остава относително постоянна във времето, като е резистентна на промяна.

Компонентът, свързан със знанието за себе си, се състои от убеждения за собствените атрибути. Във връзка с когнитивния компонент на самооценката може да се отбележи, че в хода на възрастовото развитие се формира и специфично схващане за Аз-а, което допълва относително диференцираното чувство за собствена значимост. Според L. Festinger специфичните схващания за себе си трябва да бъдат свързани с конструкта за глобална самооценка. Установено е, че специфичните схващания за себе си имат непропорционално влияние върху глобалната самооценка. Оказва се, че „теглото“ на специфичните схващания за себе си по отношение на формирането на глобалната самооценка зависи от тяхната субективна значимост за индивида. В тази връзка идеята за Аз-концепцията като когнитивна структура, както и възгледа за наличие на специфични схващания за себе си, както и на глобална самооценка, формирана на базата на диференциалната значимост на тези схващания, имат важни импликации за психотерапията и консултацията.

Установено е, че редица емоционални разстройства, като депресията, са вследствие на начина, по който мислим и се отнасяме към себе си. От голяма важност за когнитивния подход на терапията и консултацията са изследванията, разкриващи диференцирано ролята на специфичните схващания за себе си и глобалната самооценка за възникването и развитието на емоционалните нарушения.

Според някои теоретици в самооценката се включва и когнитивна оценка за себе си като каузален агент, интенционално същество, която се означава като „лична компетентност“. Като генерализирана черта, тя се отнася до цялостната позитивна или негативна ориентация към себе си като източник на сила и ефективност. Личната компетентност е тясно свързана, но не е еквивалентна на конструкта на А. Bandura, за „лична ефективност“, дефинирана като убеждение на хората за тяхната способност да упражняват контрол върху събитията в техния живот. В своята оригинална дефиниция за лична ефективност, А. Bandura разграничава очаквания за ефективността, свързани със самоувереността, че определено действие ще бъде реализирано така, както е планирано, от очаквания за резултати, свързани със самоувереността, че действието ще доведе до желаните резултати. Според А. Bandura личната ефективност е нещо различно от самооценката. Това особено се отнася до специфичната за определена задача лична ефективност. Подобно концептуално отделяне може да се приложи по отношение на общата лична ефективност, като е свързана с различието в отговора на въпросите – „Кой съм аз?“ и „Какво мога да направя?“. Несъмнено личната история на индивида от успехи и провали е свързана с възникването на генерализирана нагласа към себе си като към агент. Общата лична ефективност, определена като глобално очакване, и личната компетентност, определена като глобална дименсия на схващането за собствена стойност, се третира като две следствия на един и същ процес. Личната компетентност е оценъчен „отпечатък“ на общата лична ефективност в структурата на идентичността.

Може да се отбележи, че конструктът за лична компетентност ще има същите импликации за клиничната практика, подобно на самооценката, доколкото е третиран като нейна дименсия. От своя страна изследванията върху личната ефективност са важни и за прилагането на когнитивната терапия при депресия, доколкото е установено, че този конструкт, чрез връзката му с локуса на контрола, и по-специално с екстерналния, влияе върху възникването на това емоционално разстройство.

Така според когнитивния модел Аз-ът се разглежда като схема, включваща преработка на лична и социална информация за себе си и другите. Като схема, Аз-ът се дефинира както в съдържателни термини, така и във функционални термини. В съдържателни термини, Аз-схемата представлява йерархично организиран запас от знания, съхранявани в дългосрочната памет. Съдържанието на тази структура може да се опише като списък на общи и специфични характеристики на индивида, които са били извлечени от жизнените преживявания. Общите характеристики са сходни на личностните черти, докато специфичните – на ситуативните поведенчески модели. Във функционални термини Аз-схемата се смята, че си взаимодейства с получената информация така, че да организира преработката и съхранението на себелелевантната информация. В този смисъл за Аз-схемата е било установено, че улеснява, но и „изкривява“ преработката на информация (Kuiper,N).

Посоченото по-горе е в пряка връзка с когнитивните модели на емоционалните разстройства, по точно с модела на А. Векс за депресия. Теорията на А. Векс, базирана на клинични наблюдения, обяснява когнитивните изкривявания при депресия в термините на конструкта за схема. При това емоционално нарушение схемата представлява структурна констелация от негативни нагласи, които служат за „отправна точка“, спрямо която депресивният индивид възприема и оценява информацията. Рефлексията за себе си е свързана с възприемане за личната отговорност по отношение на множество жизнени събития. Също така за депресивния индивид е характерна ниската самооценка, погрешното интерпретиране и преувеличаване на загубите, както и свръхгенерализация на значението на себепреферентната информация. Тази негативна Аз-схема е свързана със специфичния начин, по който депресираният преработва информацията. Този специфичен начин засяга преработката на себепреферентна информация в контекста на възприемане (филтриране), съхраняване в паметта (кодиране и актуализиране) и извеждане на заключения. В тази връзка експериментите доказват, че при възприемане на прилагателни с депресивно и неутрално съдържание, при много кратка експозиция, депресивните лица преимуществено идентифицират онези, които са с депресивно съдържание. Други експерименти показват, че от списък с прилагателни с депресивно и неутрално съдържание депресивните лица предимно си припомнят тези, които имат депресивно съдържание. Експерименталните изследвания показват сходни резултати и при изучаване на заключения, които правят депресивните лица за себе си. Всички тези изследвания доказват наличие на негативен възглед при депресивните лица.

Третирането на Аз-а като когнитивна схема е свързано с т.нар. „себепреферентен ефект“. Приема се, че този ефект възниква понеже информацията, кодирана по отношение на добре организирана Аз-схема, се преработва по-ефикасно и така тя е по-достъпна при следващо припомняне. В тази връзка се смята, че индивидите с високо равнище на самоосъзнатост (т.е. с добре организирана Аз-схема) ще се различават от индивидите с ниско равнище на самоосъзнатост (т.е. с не добре организирана Аз-схема) като ще кодират информацията като себепреферентна. Така изследванията показват (J. Hull), че индивидите с високо равнище на „лична“ самоосъзнатост показват типичния себепреферентен ефект при припомняне на себепреферентна информация. От друга страна, изследванията показват, че високите равнища на „публична“ самоосъзнатост води до по-добро припомняне на себепреферентна информация за „публичния“ аз. Тези резултати имат значими импликации за когнитивната терапия и консултация при социална тревожност, доколкото редица изследвания показват, че това емоционално нарушение се наблюдава при високи равнища на „публична“ самоосъзнатост.

Концептуализиране на понятието за възможните Аз-ове

Възможните Аз-ове, така като се дефинират от Н. Markus и Р. Nurius са ориентирани към бъдещето компоненти на Аз-системата. Това имплицира, че индивидите могат да станат не само онова, което желаят, но и онова, което желаят, но и онова, което не искат за себе си. Възможните Аз-ове според Т. Fiske са специфични репрезентации на Аз-а в бъдещи състояния, и като такива те имат важна функция при реализирането на бъдещи цели. Възможният Аз може да функционира като стимул за едно бъдещо поведение, като осигурява образа за себе си, който трябва да бъде постигнат или избегнат.

Може да се отбележи, че има взаимно влияние между целите и възможните Аз-ове. Специфичните цели улесняват изработването на един по-ясен и конкретизиран възможен аз. Същото се отнася и за важните цели, които се възприемат като по себепрелевантни, и оттам изискващи изграждането на един проектиран в бъдещето възможен аз, при постигане на целта. От друга страна, самите възможни Аз-ове организират и осигуряват фокуса за преследване на определени цели, доколкото те осигуряват на хората знание за себе си, като им дават възможност да осъществяват действия, необходими за постигане на целите им. Например концепцията за един възможен Аз като инженер е свързано с определени особености на Аз-социализацията. Такъв индивид ще търси активно информация, ще си поставя цели, чието реализиране ще използва, за да конструира личностния си идентитет. Това ще му даде възможност за по-добро развитие на „инженера“ като бъдещ Аз. Възможните Аз-ове не само представляват цели, но включват себепрелевантно знание, което е необходимо за постигането на целите. Това знание за себе си включва очаквания за личната ефективност, образи за себе си в бъдещи ситуации, чувства относно тези ситуации, както и оценъчен и интерпретативен контекст за настоящия статус на Аз-а и текущата му дейност. Така студент в технически университет, който има ясна представа за себе си като успешен учен ще бъде способен да визуализира себе си в своите бъдещи роли, като ще има ясни убеждения за това как ще ги постигне, за разлика от студент в същия университет, който няма ясна визия за себе си в бъдещето.

В консултативен план е важно консултантът да съдейства за изграждането на такъв Аз-образ, който да ръководи поведението на индивида. Подобна ситуация е част от всекидневната дейност на консултирането, свързана с кариерното развитие. Критичен момент при третирането на бъдещия възможен Аз е свързан с идентифициране на очакванията за лична ефективност, които мога да бъдат променяни вследствие прилагането на когнитивни техники.

Концептуализиране на несъответствията в Аз-а

Теорията за несъответствията в Аз-а, разработена от Е. Higgins, предлага концептуализация за несъгласуваността, съществуваща между представата

на индивидите за това какво са те и представата, какво могат да бъдат. Според Е. Higgings индивидите мислят за себе си в термините на три вида убеждения: какви са те в действителност; какви желаят да бъдат и какви трябва да бъдат. Той счита, че несъответствието между това, което индивидът е и онова, което би искал да бъде или трябва да бъде е свързано с определени афективни преживявания.

Много типове несъответствия между различните видове убеждения са описани в литературата, като техните емоционални следствия обикновено се посочват само в общи термини, подобно на напрежение, неудовлетворение или дискомфорт. Ясно е, обаче, че има отчетливи емоционални клъстери или синдроми, които индивидите актуално преживяват. Голям брой изследователи разкриват, че възникват чувства, свързани с разочарование, отчаяние, самосъжаление, фрустрираност, гняв по отношение на себе си и чувства, свързани с вина, страх, заплахата, възмущение по отношение на другите (Higgings, E.). Това разграничение между емоции, свързани с потиснатост и емоции, свързани с оживеност и вълнение, се посочва също и в клиничната литература (Beck, A).

Теорията, свързана с несъответствията в Аз-а, е разработена в две посоки. Първата посока е свързана с разграничението между различните видове на дискомфорт, който индивидът преживява при наличието на несъвместими Аз-убеждения. Втората посока се отнася до свързването на различни видове емоционална уязвимост с различни видове несъответствия в Аз-убежденията.

Теорията на Е. Higgings постулира две дименсии като лежащи в основата на Аз-състоянията: областта на Аз-а и гледната точка на индивида за Аз-а. По отношение на областите, в теорията се прави разграничение между „идеален Аз“, „необходим Аз“ и „актуален Аз“. „Актуалният Аз“ е репрезентация на атрибутите, които индивидът смята, че той в действителност притежава. „Идеалният Аз“ е репрезентация на атрибутите, които индивидът счита, в плана на перфектност, че е добре да притежава – като е свързан с желанията и аспирациите на личността. „Необходимият Аз“ е репрезентация на атрибутите, които индивидът приема, че трябва да притежава – като е свързан с убеждения за качествата, които личността е задължена да притежава. Областта на „трябванията“ се различава от областта на идеала по включения в нея аспект на морална отговорност, а не толкова на някакво постижение.

Разграничават се и различни гледни точки за себе си, дефинирани във връзка с позицията, от която едно лице се оценява. Всяка от областите на Аз-а включва няколко различни гледни точки: а) собствената гледна точка и б) гледната точка на значим друг (например родител, съпруг). Комбинирането на всяка една от областите на Аз-а с всяка една гледна точка продуцира шест базисни вида репрезентации на Аз-състоянието: актуално/собствено; актуално/свързано с друг; идеално/собствено; идеално/свързано с друг; „необходимо“/собствено; „необходимо“/свързано с друг. Първите две, и особено актуално/собствено, е онова, което обикновено се раздбира под Аз-концепция на

личността (Wylie, R.). Четирите останали репрезентации са самодирективни стандарти или Аз-ръководства.

Теорията, свързана с несъответствията в Аз-а, постулира, че хората са мотивирани да постигнат състояние, при което актуалното Аз-състояние да „пасват“ на тяхното идеално или „необходимо“, Аз-ръководство. Степента, до която актуалният Аз на индивида не съответства на Аз-ръководството, ще отразява степента на преживяване на някаква специфична негативна емоция. По-долу са описани типовете дискомфорт, преживени като резултат на различен вид неконсистентност на Аз-а.

Несъответствието между актуален и идеален аз включва ситуация, при която актуалните атрибути на лицето на „пасват“ на идеалното състояние, което някои (аз или друг) желае лицето да притежава. Това несъответствие представлява психологическа ситуация на липса на позитивен резултат (непостигане на желание) и се прогнозира, че индивидът ще бъде уязвим по отношение на емоциите, свързани с потиснатост.

Несъответствието между актуален и „необходим“ аз включва ситуация, при която актуалните атрибути на индивида не „пасват“ на убежденията на някои (Аз или друг) за задължителни качества, които индивидът трябва да притежава. Доколкото нарушаването на предписания дълг се свързва със санкции, това несъответствие представлява психологическа ситуация на наличие на негативен резултат и се прогнозира, че лицето ще бъде уязвимо спрямо неприятни емоции. В тази връзка теорията за несъответствията в Аз-а има значими клинични импликации, доколкото представлява модел на индивидуалната уязвимост спрямо негативните емоционални състояния и емоционален дистрес.

Третирането на този модел довежда до емпиричната подкрепа на две хипотези, свързани с това, че: а) колкото по-голяма е стойността на несъответствията в Аз-а, толкова по-голяма ще бъде величината на емоционалния дистрес и че б) всеки различен тип несъответствие е свързан с различен тип хронична негативна емоция. В този модел се разграничават емоции, свързани с тревожността и депресията. Несъответствието между актуално/идеално се отнася до емоции, свързани с потиснатост, докато несъответствието между актуално/„необходимо“ се отнася до емоции, свързани с оживеност.

Тази теория постулира, че несъответствието между един атрибут в актуалния Аз на индивида (например „мързелив“) и един атрибут в Аз-ръководството на индивида (например, „трудолюбив“) конституират когнитивна структура. Както беше посочено по-горе, различните типове несъответствия отрязават различни видове негативни психологични ситуации. Така когнитивна структура, която съдържа несъответствие може да се използва за интерпретиране на събития, които могат да се окажат като негативна психологическа ситуация. Тази импликация е била тестирана от Higgins, който разкрива, че несъответствието между идеално или актуално/„необходимо“ при възник-

ването на различни събития влияе само върху емоционални отговори по отношение на събитие, което може да се интерпретира като негативно.

Друга импликация на несъответствието като когнитивна структура е свързано с това, че активацията на едно Аз-ръководство на индивида ще продуцира определено несъответствие като ще индуцира дискомфорт, свързан с това несъответствие.

Теорията за несъответствието в Аз-а има значими импликации за клиничната практика и психотерапия, свързани с възможността за идентификация и третиране на тези несъответствия в зависимост от емоционалното нарушение.

Концептът за Аз-комплексност

Комплексността на Аз-структурата се определя в зависимост от броя на аспектите на Аз-а, възприемани от индивида, или броя на дименсиите, използвани за описание на Аз-а (Ziller, С.). Смята се, че индивидът с висока равнище на Аз-комплексност ще възприема повече сходства между обектите и другите, тъй като вероятността за съответствие на един аспект на Аз-а с един аспект от личността на друг е максимална (Ziller, С.). Това води до възприемане на сходство между себе си и широк кръг от други хора, както и до социална интеграция по отношение на повече индивиди.

Изследванията на Аз-комплексността е свързана с предлагане на изследваните лица на спъсък от личностни черти при инструкция за тяхното сортиране в групи, които описват различни техни аспекти. Броят на групите е показател за Аз-комплексност.

Според Р. Linville Аз-комплексността е буфер или превантивно средство срещу негативното влияние на стресогенно събитие. Това се обяснява с множеството източници, от които се „извлича“ идентичността и възможността за компенсиране на негативните схващания за себе си при провал в определена сфера, отчитайки наличието на успеха и личностните качества в друга сфера. В този смисъл създаването на условия за развитие на комплексността в контекста на когнитивния подход на психотерапия и консултиране е особено целесъобразно при случаи на различни жизнени провали.

Лична ефективност и форми на контрол

Формите на контрол ще бъдат разгледани с оглед на тяхната връзка с убеждения, включващи се в Аз-структурата на личността. Тези убеждения са свързани със способността на индивида да регулира и организира жизнените ситуации и с възприятието му за лична ефективност.

Убежденията за контрол са важни от гледна точка на това, как индивидите се справят със стресогенното събитие. При много ситуации, човек може да по-

лучи усещане за загуба на контрол, особена ако се знае малко за тази ситуация и не разполага с начини да я регулира или промени. Усилията за възстановяване на контрола са свързани с убеждението, че можеш да упражниш контрол и е установено, че водят до намаляване на преживяванията за негативност и „враждебност“ на ситуациите. Тези усилия включват поведенчески, когнитивен, ретроспективен и вторичен контрол.

Поведенческият контрол е способността да се предприемат действия за редуциране на интензивността и ограничаване на времетраенето на едно негативно събитие. Установено е, че когато индивидите са убедени, че са способни да контролират директно едно негативно събитие чрез своето поведение. Те преживяват по-ниско равнище на тревожност, свързано с очакването за това, в сравнение с онези, които не са убедени, че упражняват такъв контрол.

Когнитивният контрол е свързан с наличността на очакване за управление на негативното събитие, което води до това индивидът да мисли различно за негативното събитие или до фокусиране на вниманието на индивида върху не-заплашващите аспекти на това събитие. В тази връзка наличието на когнитивен контрол може да се смята за превантивно средство срещу преживяването на негативни емоции и стрес.

Някои стратегии за когнитивен контрол включват избягване на боравенето с негативното събитие (например да се мисли за нещо друго), докато други стратегии са неизбягващи (например фокусирането върху позитивните промени при справяне със ситуацията). При сравняване на резултатите от двата типа стратегии S. Thompson стига до заключението, че избягващите стратегии могат да подобрят справянето преди или по време на едно събитие, но не и след това, докато неизбягващите стратегии могат да доведат до повишен стрес преди събитието, но да намалят този стрес след това. Според S. Thompson неизбягващата стратегия може да е успешна, но ако не е тя ще предизвика тревожност. Може би най-добрата стратегия е свързана с фокусирането върху онова, което индивидът може да направи, за да намали влиянието на негативното събитие, и едва след това, да го „премахне“ от съзнанието си. В тази връзка терапията и консултацията може да бъде фокусиране върху разясняване на стойността и ефективността на отделните когнитивни стратегии.

Информационният контрол е свързан с наличието и достъпа до информация за някакво неприятно събитие.

Ретроспективният контрол е свързан с убеждението, че би могло да се повлияе върху минало, вече възникнало събитие. Подобни убеждения подсилват убежденията за контрол.

Дотук изброените форми на контрол се отнасят до първичния контрол, при който личността прави усилия, за да промени средата съобразно своите потребности. При вторичния контрол е обратното, доколкото личността се опитва да промени себе си така, че да „пасне“ на ситуациите, които възник-

ват. Това включва прогнозиране на събитията, така че да се избегне разочароването от тях.

Убежденията за личен контрол предствалват част от Аз-структурата на личността, като са свързани с чувството за лична ефикасност. В тази връзка е целесъобразно те да бъдат идентифицирани и ако е необходимо подсилвани в хода на когнитивната терапия и консултация. В някои случаи е необходимо тези убеждения да бъдат не подсилвани, а „приземявани“, ако става дума за ситуации, които са непроменяеми.

Фокусирано към Аз-а внимание

Интересът към саморефлексивните процеси и самореферентни мисли има дълга история в психологията. Голяма част от научните парадигми (включително психоанализата) произлизат от теориите за фокусирано към себе си внимание и са били основани изцяло върху знание за човешкото поведение, което е продукт на саморефлексията на индивида и интроспекцията. В границата на последните десетилетия различни терапевтични подходи са постулирали значимостта на насочването на вниманието от страна на индивида върху вътрешните процеси, като основно условие за възникване на поведенчески промени. Такъв например е самоинструктивния тренинг на D. Meichenbaum. Също така, в областта на социалната психология концепцията за самофокусираното внимание е вървяло в паралел с осмислянето на концепта за „обективно самосъзнание“ (предложен от S. Duval и R. Wichlund), чийто произход е свързан с изследователската насоченост към демонстриране на ефектите на самосъзнанието върху човешкото поведение. Доколкото този конструкт възниква в контекста на социалната психология и изследванията върху самооценката, С. Carver го дефинира по следния начин: „Когато вниманието е насочено към себе си, то приема формата на фокус върху интерналните събития, т.е. информация от онези сензорни рецептори, които реагират на промени в телесната активност. Самофокусирането може да приеме форма и на повишена осъзнатост на физическото поведение, т.е. на онова, какво човек прави и какво е той. Също така самофокусирането може да бъде осъзнаването на кодирана информация, която да обхваща собствените нагласи. Така самофокусираното внимание се дефинира като осъзнаване на себереферентна, интернално генерирана информация, която се противопоставя на осъзнаването на екстернално генерирана информация, извлечена от сензорните рецептори.

В клиничната когнитивистка литература могат да се открият много изследвания, демонстриращи наличието на позитивна връзка между една повишена степен на внимание, фокусирано върху себе си, и различни психопатологични състояния. Представени са различни хипотези за обяснение на подобна връзка. Според M. Scheier и С. Carver фокусираното към себе си внимание довежда до това индивидите да станат по-осъзнати за своите вътрешни

емоционални преживявания. Според друга хипотеза сомофокусирането повишава емоционалността, тъй като самата тя повишава актуалното равнище на настоящата емоция.

Голяма част от изследванията показват връзка между повишеното сомофокусирано внимание и клиничната депресия. В тази връзка трябва да се отбележи, че сомофокусираният индивид притежава по-добре развита Аз-структура, отколкото несомофокусирания. Този модел е консистентен с феномена „по-тъжен, но по-мъдър“, асоцииран с наличието на депресия.

В тази връзка, с по-горе изложеното, негативните ефекти на сомофокусирането могат да се разглеждат в контекста на теорията, че повишеното самоосъзнаване, резултат на повишено сомофокусиране, води до клинични разстройства. Тази идея се оспорва в изследванията на Т. Pyszczynski, където се посочва необходимостта от диференциация в самия механизъм на сомофокусиране. Разкрива се, че сомофокусирането не е еднороден процес и че той може да се разглежда в контекста на различните стилове. Така при депресивния стил на саморефлексия се предполага, че сомофокусирането ще има високо равнище по отношение на негативните резултати (неуспехи) и относително ниско равнище по отношение на позитивните резултати (успехи). Тези ефекти допринасят за възникване на негативна самооценка, която е буфер спрямо понататъшни разочарования. Така негативната самооценка се поддържа и подсилва чрез наличието на депресивен сомофокусиран стил.

В литературата се посочва, че сомофокусирането индуцира самооценяване, което е отговорно за възникването на редица психопатологични разстройства, подобно на депресията. R. Ingram посочва, че сомофокусирането може да лежи в основата на една по-обща предиспозиция към реакции на стрес. В тази връзка е установено, че сомофокусирането опосредства няколко феномена, свързани с депресия, включващи дисфункционални каузални атрибуции, интензифициран афект, по обективен и акуратен самоотчет, както и намалена самооценка. В подкрепа на това са емпирично установената взаимовръзка между ефектите на сомофокусиране и характеристиките на абнормалните реакции на стрес. Доказано е, че при интензифициране на сомофокусирането се засилват и емоционалните преживявания на депресия и тревожност. Установено е, че експериментално индуцираното сомофокусиране, свързано със завишено продуциране на интернални каузални атрибуции, обуславя възникването на емоционални нарушения, по специално на депресивни състояния (Т. Стоева).

Влияние на сомофокусирането е установено не само по отношение на депресията и свързаната с нея психопатологични нарушения, но и по отношение на тревожността, и по-специално – социалната. Оказва се, че сомофокусирането ирадира в индивидите, които са сензитивни по отношение на отхвърлянето от другите, „свръхперцепция“ за това, че са обект и център на вниманието на другите. В комбинация с ниска самооценка това води до преангажиране с мисли за собствената външност и оценка на другите хора.

Докато S. Dunval и R. Wickland се съсредоточават върху фокуса-върху-себе си като ситуативна променлива, се оказва, че има основание да се твърди за наличието на индивидуални различия в предразположението към самофокусиране. Според тези автори трябва да се прави разграничение между състоянието на самофокусиране, което се означава с термина фокусиране-към-себе си, и личностна диспозиция на самофокусиране, която се означава с термина самоосъзнаване. Концептуализирани са различните аспекти, свързани с осъзнаването на себе си. Fenigstein, Carver и Glass разграничават лично от публично самосъзнание. Личното самосъзнание представлява степента, до която индивидите имат склонност да се фокусират върху психологични аспекти в тях самите, подобно на мисли, чувства, настроение и нагласи. Публичното самосъзнание предствалява осъзнатостта на индивида за външните наблюдаеми аспекти на Аз-а, подобно на външния вид. Според A.Feningstein, M.Scheier и A. Buss дименсията –лично-публично самоосъзнаване, предствалява хронична диспозиция, според която едни индивиди насочват вниманието си основно към публичните си аспекти, а други-главно към своито частни аспекти. Много изследвания показват, че социалната тревожност е свързана с публична самоосъзнатост, което предствалява реакция на индивида по отношение на убежденията му, че е станал център на вниманието на другите.

В модела на фокусираното-към-себе си внимание на S.Duval и R.Wichland се прави разграничение между насичено към себе си спрямо насочено към другите внимание. Тези два вида насоченост на вниманието се третират като дихотомни променливи, въпреки че вниманието може бързо да се пренасочва от едната към другата посока. В този контекст е възможно да се говори за повишено или намалено състояние на фокус-към-себе си, при което повишаване означава увеличаване на времето, прекарано в това състояние на самофокусиране. Този подход е основан на теорията за ограничения капацитет на внимание, като се твърди, че интерналното (насочено към себе си) и екстерналното (насочено навън) внимание изискват различен капацитет от ресурси. Според този модел фокусираното-към-себе си внимание се осъществява при условия, ако количеството ресурси на внимание, свързано с насочена към себе си преработка на информация превишава количеството на ресурсите, свързано с насочена към другите преработка на информация. Може да се отбележи, че разграничаването на интернално срещу екстернално внимание стои в основата на техниките за управление на вниманието, подобно на техниката за дистракция. От друга страна, върху теорията за ограничените ресурси на вниманието се базира обяснението за невъзможността да бъде интегрирана полезна външна информация за редуциране на патологична обработка на материал, свързан със себе си.

При разглеждане на връзката между фокусираното-към-себе си внимание и психопатологията е целесъобразно да се спрем върху теоретичните модели, според които интерналният фокус е свързан с инициране на саморегулативни отговори при възприемане на несъответствие между едно желано

Аз-състояние и едно идеално Аз-състояние по отношение на определена дименсия. В своята типична форма фокусираното-към-себе си внимание не е патологично, но доколкото активира саморегулативен механизъм, интензивните или ригидните състояния на интерналният фокус на внимание могат да имат вреден ефект върху саморегулацията, а оттам да доведат до възникването на емоционално нарушение. Индивидите, които притежават високо равнище на фокусирано върху себе си внимание може първоначално да са мотивирани да положат усилия за управлението на вътрешните събития, но интензификацията и ефекта, свързани с ограниченост на капацитета на ресурсите, намаляват възможността да бъдат приложени активни стратегии за справяне (включително за емоционално облекчаване). Тези индивиди се срещат със ситуации, които надхвърлят техните ресурси за справяне и затова е по-вероятно те да използват стратегии за отбягване. Този избор на стратегии за справяне може да подсили негативните убеждения за самоконтрол и да активира несъответствията в Аз-а, водещо до постоянстване на фокуса-към-себе си. Фокусирането-към-себе си се прекратява, когато несъответствието се елиминира или когато вниманието се насочи извън себе си. Емоцията, придружаваща фокуса-към-себе си се определя от съдържанието на убежденията, които са активирани чрез оценката на наличие на несъответствие в Аз-а. Ако убежденията засягат лична опасност, тогава ще доминира тревожността, ако убежденията засягат лична загуба, ще доминира депресията. На основата на тази теория се предполага, че индивидуалните различия в диспозиционалният фокус-към-себе си (лична самоосъзнатост) са показател за вероятността индивидите да развият определен когнитивен синдром на вниманието, увеличаващ уязвимостта към емоционални дисфункции. Този синдром е свързан с интензифициран фокус-към себе си (постоянна преработка на вътрешните събития) водещо до редуцирана ефективност на когнитивното функциониране, поради ограничения капацитет на ресурсите на внимание; активизация на Аз-убежденията, свързани с оценка на несъответствията в Аз-а; отклонения на вниманието и интензифициране на самомониторинг. Именно това е причината за невъзможността индивидът да осъзнае и да насочи вниманието си към наличните алтернативи за справяне във външен план.

В този контекст основна стратегия на терапия е свързана с усилване на мета-когнитивния контрол на внимание по отношение на порочния цикъл, свързан с оценка на информация от ниските равнища (когнитивна информация, външна информация, информация, свързана с телесните усещания) като заплашваща, което увеличава мониторинга, водещо от своя страна до оценка за заплаха за Аз-убежденията и подсилващо несъответствията в Аз-а и т.н. В този смисъл метакогнитивния контрол ще доведе до улесняване на реализацията на алтернативни планове за оценка и действие. Подобреният изпълнителски контрол на вниманието ще позволи на индивида да модифицира и дисфункционалното знание, свързано с несъответствия в Аз-убежденията и

да преработва потенциално заплашващите стимули без да задвижва целия цикъл, свързан със синдрома на фокусираното-към-себе си внимание.

Подобна идея за връзката между фокусираното-към-себе си внимание и възникването на негативен афект в контекста на несъответствията в Аз-а при същества и в теорията на R. Wicklund. Според тази теория възможни са два вида самофокусирано внимание като реакция на самооценката. В единия случай при възприемане на несъответствие, което е с позитивни импликации за Аз-а, като индивидът ще реагира с поведение на „приближаване“ към съответната ситуация. Във втория случай при възприемане на несъответствие, което е с негативни импликации за Аз-а, като индивидът ще реагира с поведение на „избягване“ на съответната стимулация, като ще отклони вниманието от себе си в търсене на „разсейваща“ информация.

Индивиди, които обаче притежават „обективна самоосъзнатост“ ще останат фокусирани-към-себе си и във втория случай, т.е. при възприемане на несъответствието с негативни импликации за себе си. Това ще доведе до намаляване на самооценката, самокритицизъм и емоционално нарушение.

Подходите за терапевтиране на емоционални разстройства, свързани с фокусирано-към-себе си внимание, се осмислят в по-голямата си част в контекста на разграничаване на вниманието на интернално и екстернално. В тази връзка основна се явява техниката на дистракция, която е предназначена фокусираното-към-себе си внимание да се насочи към външни стимули. Така при терапията на социалната тревожност се предлага подход на центрираност-към-другия, с цел отклонение на вниманието от разсъждения за себе си, свързани с външния вид и оценката на другите.

Акуратни и неакуратни възприятия за себе си

Аз-ът в контекста на понятието за саморегулация е инициатор на три мотивационни процеса, свързани с възприемане на информацията повече или по-малко акуратно и обективно. Първата тенденция е свързана с необходимостта от акуратност, която отразява степента, до която индивидът желае да придобие обективно знание за себе си. Втората тенденция е свързана със самоподкрепа, при която се поддържа най-благоприятната Аз-концепция. Третата тенденция е свързана с потребността от консистентност в Аз-концепцията.

Във връзка с първата тенденция Y. Торе посочва, че за да направят своите бъдещи резултати прогнозируеми и контролируеми, хората са нуждаят от акуратна оценка на своите способности. Клиничните изследвания показват обаче, че акуратността на възприятието, свързано със себе си, води до редица емоционални нарушения като депресията и тревожността. При тези индивиди се наблюдава тенденцията да: а) си припомнят позитивна и негативна себереферентна информация с еднаква честота; б) приписват върху себе си отговорността както за негативните така и за позитивните събития; в) показват

съгласуваност по отношение на самооценката си и оценката на другите за тях; г) предлагат самооценки, които съвпадат с оценките на външни обективни наблюдатели (H. Tenpen). Накратко, индивидите, които преживяват субективен дистрес, е по-вероятно да преработват себеприемна информация по един относително балансиран начин.

Също така е установено, че саморегулативните процеси на психично здравите индивиди са значимо повлияни от потребността да се чувстват добре относно себе си, да поддържат позитивна самооценка, което неизбежно е свързано с тенденцията на неакуратно възприемане на себе си в определени ситуации, които заплашват тази самооценка.

Във връзка с това се оказва, че повечето индивиди притежават позитивно възприятие за себе си. Когато от тях се е изисквало да посочат до каква степен акуратно позитивни и негативни личностни прилагателни ги описват, тези индивиди оценяват позитивните черти като по-характерни за тях, отколкото негативните. В допълнение към това, повечето индивиди по-ефикасно преработват позитивна личностна информация, и по-лесно си я припомнят, докато негативната информация преработват по-слабо, като по-трудно си я припомнят (N. Kuiper). Повечето индивиди също така по-трудно си припомнят информация, свързана с техни неуспехи, отколкото с успехите им. Изследванията върху каузалните атрибуции показват, че тези лица е по-вероятно да атрибутират позитивните, отколкото негативните атрибути на себе си. Освен това в случаите, когато негативните аспекти на Аз-а се признават, те биват третираны като по-малко значими и по-общы. Положителните качества от своя страна биват третираны като редки и изключителни.

Позитивните Аз-концепции, които индивидът поддържа, поне отчасти са нереалистични и илюзорни (S. Taylor). Доколкото е логически невъзможно за повечето хора да бъдат по-добри от „средно статистическия човек“, тези възгледи за себе си, отклонени до голяма степен в позитивна насока, могат да се разглеждат като доказателство за тяхната илюзорна същност. Илюзорната същност на позитивните самопрецепции се доказва и от изследвания, в които самоотчетите на индивидите са били сравнени с оценките на външни наблюдатели.

Някои от най-разпространените илюзии, свързани с възприятието за себе си, перцепциите за личен контрол, оценките за бъдещето и каузалните атрибуции. Изследванията показват, че голяма част от индивидите преувеличават тяхната степен на контрол върху събития, изцяло детерминирани от случайността (J. Stoeberl). При този случай се оказва, че депресивните индивиди са по-малко уязвими към тази илюзия за контрол. По отношение на оценките за бъдещето повечето индивиди смятат възникването на позитивни събития в техния живот като по-вероятно, отколкото на негативни. Ясно е, че депресивните лица и тези с ниска самооценка поддържат по-балансираны оценки за настъпването на бъдещи събития в техния живот. По отношение на кауза-

лните атрибуции се оказва, че повечето индивиди поддържат положителна Аз-концепция, като се ангажират в обслужващи Аз-а каузални атрибуции, т.е. поемат отговорност за добрите неща, които се случват, но не и за лошите. В последния случай е възможно, информацията, която не пасва на Аз-концепцията да бъде игнорирана, забравена или реинтерпретирана. Негативните атрибути, които не могат да бъдат игнорирани, се включват в Аз-концепцията по един благоприятен начин, като се намали тяхната субективна значимост. Установено е, че функция на поддържаща самооценка има и т.нар. защитен пессимизам. При него индивидът очаква лоши резултати, което е база за защита на самооценката в ситуации на неуспех.

При депресивните лица и при онези, които имат ниска самооценка е по-малка вероятността да използват някаква стратегия, която да осигурява самоподсилването на Аз-перцепциите.

Според S. Taylor и J. Brown тези илюзорни възприятия за себе си са адаптивни, от гледна точка на критерия за наличие на психично здраве. В своя анализ те свързват позитивните илюзии за себе си, света и бъдещето със способността да си щастлив, да се грижиш за другите и способността да се ангажираш в продуктивна, креативна дейност. Това са все критерии, смятани за важни при дефиниране на успешната жизнена приспособимост. Анализът на S. Taylor и J. Brown не имплицира, че при всички случаи фалшивите позитивни Аз-перцепции са адаптивни. Има ситуации, при които невъзможността на хората да оценят обективните рискове може да интерферира с реализиране на целите им. В тази връзка R. Vaumeister посочва, че субективното преживяване за щастие и приспособеност са заплашени от „малките“ илюзии, докато прагматичните и ефективните решения са заплашени от „големите“ илюзии. С други думи, фалшивото позитивно оценяване на себе си може да се асоциира с емоционални ползи и практически рискове, докато акуратното оценяване на себе си може да се асоциира с емоционални рискове и практически ползи. В изследванията на S. Taylor се имплицира, че в по-голяма степен илюзиите са нещо добро, доколкото те продуцират активност, настойчивост, които е по-вероятно да доведат до успех, отколкото липсата на настойчивост и на активност.

Освен необходимостта от поддържане на акуратно знание за себе си и позитивна Аз-концепция индивидите се стремят и към поддържане на консистентност в техните възприятия за себе си. Оказва се, че индивидите асимилират идеи, консистентни с техните минали преживявания и избягват или отхвърлят идеи, за да поддържат една цялостна представа за Аз-интегритет. Това означава, че хората с висока самооценка ще възприемат негативната обратна връзка по-акуратно, отколкото позитивната и с по-голяма готовност ще приемат отговорност за негативната обратна връзка. Обратен ще бъде моделът за хората с ниска самооценка. Те ще възприемат негативната обратна връзка по-акуратно, отколкото позитивната и с по-голяма готовност ще приемат отго-

ворност за негативната обратна връзка. Теорията за консистентността за Аз-а има значими клинични импликации, доколкото тя обяснява и третирането на механизма на затвърждаване на съществуващия Аз-образ.

Във връзка с акуратността на перцепцията за себе си е било установено, че има индивиди, при които то се съчетава с компенсаторно „раздуване“ на Аз-а. Индивид, който признава някакъв свой дефицит компенсаторно използва стратегии за подкрепа на Аз-а, придавайки преувеличена значимост на качества, които притежава.

Аз-а в контекста на стратегиите за управление на впечатлението

Аз-ът е инициатор на определени стилове за самопредставяне с цел създаване на определено впечатление в други хора. Целта на тази дейност е свързана най-вече с подсилване и доразвиване на Аз-концепцията.

Има стратегии за създаване на позитивно впечатление. Една от тях е стратегията на отстояващото самопредставяне. Тя включва неагресивно по характер поведение, свързано с даване на конформистки мнения, при negliжиране на собствените интереси, и със самолансиране, чрез постигане на успех в определена област. Друга стратегия е свързана с агресивно самопредставяне. При него другите се отакват като индивидът се представя като по-компетентен спрямо тях.

Има обаче и стратегии, при които се създава негативно впечатление. Те се използват от хора, които са мотивирани да намерят оправдание за съществуващото неодобрение. Това най-често става чрез използване на стратегията за самовъзпрепятстване. Например употребата на алкохол може да бъде мотивирано от потребността за самоизвинение в ситуация, при която е голяма вероятността от провал и критика.

Аз-ът в контекста на когнитивните подходи на терапия и консултиране

Рационално-емотивен подход на терапия и консултиране (R.Ellis). Според модела на R. Ellis има взаимовръзка между перцепциите и когнитивната оценка, от една страна, и поведенческите и афективните реакции, от друга. Според този модел индивидите „филтрират“ своите перцепции за определено събитие, чрез убежденията, които имат за себе си и света, водещо на свой ред до различно емоционално преживяване и поведенчески последствия. Съгласно тази теория когницията има детерминираща роля по отношение на емоциите и поведението. Според R. Ellis единствено рационалното убеждение, представляващо логична интерпретация, можеща да бъде подкрепена от емпричини данни и адекватна на реалността, довежда до рационални последствия, характеризиращи се с психично здравословна позитивна емоция и адекватно поведение. За разлика от ирационалните убеждения, ира-

ционалните създават емоционални и поведенчески нарушения като детерминиращ фактор.

Цел на процеса на терапия и консултиране е заменянето на ирационалните нагласи и убеждения с рационални. След като това се осъществи автоматично се елиминират негативните емоции.

В контекста на този подход понятието за Аз-а не се експлицира. Въпреки това Аз-ът се имплицира чрез способността му да създава „магическо мислене“ и саморазрушителни „ирационални убеждения. Аз-ът е конструиран до определена степен от ирационални „трябвания“, които могат да се преодолеят чрез разума. Аз-ът се проявява основно в себереферентни ирационални убеждения, като „Аз трябва да съм одобряван от всички“ и „Аз трябва да съм перфектен във всички области“. Стремещт на Аз-а към преувеличаване, перфекционизъм и абсолютистки изисквания, свързани с „трябва“, „не-трябва“, „винаги“ и „никога“ се третира като причина за емоционални нарушения. Тези императивни изисквания са заплаха за Аз-а и повишават вероятността от осъществяване на саморазрушително поведение. В тази връзка използването на логико-емпиричния метод на науката дава възможност на хората да преодолеят магията и абсолютите (R. Ellis), като Аз-ът се освободи от ирационалните невъзможни стандарти за перфекционизъм. Така цел на този подход на терапия и консултиране е Аз-а да постигне рационалност и реалистичност по отношение на изискванията на живота.

Когнитивен подход на D. Meichelbaum. Според D. Meichelbaum себеизложенията за стресогенни ситуации, свързани със способността на индивида да ги преодолее, повлиява върху емоциите и поведението му в тези ситуации. Равнището на тревожност е свързано с подобни Аз-изложения по повод на ситуацията. Високата тревожност е свързана с фокусиране върху-себе си и върху собствената неадекватност. В тази връзка основният акцент в този подход на терапия е постигане на промяна в диалога със себе си, или самоинструктивния тренинг, базиран на допускането, че онова, което индивидите си казват, определя емоциите и поведението им. Една от функциите на тази промяна във вътрешния диалог е повлияване върху насочеността на вниманието, от фокусирано към себе си към фокусирано навън, променящо самите оценъчни процеси, а оттам емоциите, мислите и поведението.

В контекста на този подход Аз-ът проявява активност най-вече по отношение на самия себе си – той се явява като структура, която сама организира и променя себе си, на базата на вътрешния диалог.

Третирайки Аз-а като когнитивна структура, трябва да се отбележи, че той се подчинява на всички принципи на промяна, на която се подчиняват и останалите когнитивни структури. Цел на терапията и консултирането е промяна във вътрешния диалог в позитивна посока, водеща до промяна в когнитивната структура. Структурните промени настъпват чрез абсорбция, при която новите структури обединяват в себе си старите; преместване, при което

старите структури продължават да съжителстват с новите; и интеграция, при която части от старата структура продължават да съществуват в една по-всеобхватна нова структура. Когнитивните структури детерминират природата на вътрешната реч, но и самият вътрешен диалог променя когнитивните структури, един механизъм, който D. Meihelbaum нарича „порочен кръг“.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

От гледна точка на това, че когнитивната теория има за свой произход функционализма¹ е естествено адресирането към Аз-а да става чрез използване на операционални конструкти като „Аз-схема“. Както бе посочено, едва отскоро се „призна“ съществуването на Аз-а. И все пак един от най-видните теоретици М. Mahonly заявява, че „Аз-ът е най-важното откритие на психолозите от ХХ в.“

ЛИТЕРАТУРА

- Смоева, Т.* (2003). Когнитивни оценки и тревожност, С., Прополер.
- Bandura, A.* (1982). Self-efficacy mechanism in human agency, *American psychologist*, 37.
- Baumeister, R.* (1990). Anxiety and destruction: On escaping the self. In M. Olsen & M. Zanka (Eds). *Self-inference processes: The Ontario symposium*, N. J.
- Beck, A.* (1975). *Cognitive therapy and the emotional disorders*, Intl Universities Press.
- Carver, C., Scheirer, M.* (1985). Aspects of self and the control of behavior. – In B. R. Schlenker (Ed). *The self and social life*. N.Y.
- Crocker, J.* (1981). Judgment of covariation of social perceivers, *Psychological Bulletin*, 90.
- Duval, S., Wicklund, R.* (1972). *A theory of objective self-awareness*, N.Y.
- Ellis, R., Whitely, J.* (1979). *Theoretical and empirical foundation of rational emotive therapy*, Monterey, CA.
- Festinger, L.* (1957). *A theory of cognitive dissonance*, Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Fiske, T.* (1991). *Social cognition*, McGraw-Hill, Inc.
- Higgins, E.* (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological review*, 94.
- Hull, J., Levy, A.* (1979). The organizational functions of the self: An alternative to the Duval and Wicklund model of self-awareness. *Journal of personality and social psychology*, 37.
- Ingram, R., Smith, T., Brehm, S.* (1983). Depression and information processing: self-schemata and the encoding of self-referent information, *Journal of personality and social psychology*, 45.
- Josephs, R, Markus, H., Tafardi, R.* (1992). Gender and self-esteem. *Journal of personality and social psychology*, 63.

¹ В термините на функционализма предмет на психологията са психичните процеси и функции, а не изучаването на съдържанието на съзнанието. Основен аспект на тази школа е прагматизма, третиращ на операционално равнище възможността на психиката да се адаптира и приспособява.

- Kihlstrom, J., Cantor, N.* (1984). Mental representation of the self. In L. Berkowitz (Ed). *Advances in experimental social psychology*, N.Y.
- Kuiper, N., Derry, P.* (1982). Depressed and nondepressed content self-reference in mild depression. *Journal of personality*, 50.
- Linville, P.* (1982). Affective consequences of complexity regarding the self and others. In M. Clark & S. Fiske (Eds). *Affect and cognition: The 17th annual Carnegie symposium on cognition*, N. J.
- Mahony, M.* (1991). *Human change process: The scientific foundations of psychotherapy*, N.Y.
- Markus, H.* (1977). Self-schemata and processing information about the self. *Journal of personality and social psychology*, 35.
- Markus, H., Nurius, P.* (1986). Possible selves. *American psychologist*, 41.
- Meichelbaum, D., Asarnow, J.* (1979). Cognitive-behavioral modification and metacognitive development: Implications for the classroom. In P. C. Kendall, S. Hollon (Eds). *Cognitive-behavior interventions: Theory, research and procedures*, N.Y.
- Pyszczynski, T., Greenberg, J.* (1987). Self-regulatory perseveration and the depressive self-focusing style: A self-awareness theory of reactive depression. *Psychological Bulletin*, 102.
- Rosenberg, N.* (1979). *Coceiving the self*. N.Y.
- Taylor, S., Brown, J.* (1988). Illusion and well-being: A social psychological perspective of mental health. *Psychological Bulletin*, 103.
- Tennen, H., Herzberg, S.* (1987). Depressive self-esteem and the absence of self-protective attributional biases. *Journal of personality and social psychology*, v. 52.
- Trope, Y., Bassols, M.* (1982). Confirmatory and diagnosing strategies in social informative gathering. *Journal of personality and social psychology*, 43.
- Thompson, S.* (1981). Will it hurt less if I can control it? A complex answer to a simple question. *Psychological Bulletin*, 90.
- Ziller, C.* (1990). Environmental self-behavior: A general theory of personal control. *Journal of social behavior and personality*.

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“

ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Книга Психология

Том 103

ANNUAIRE DE L'UNIVERSITE DE SOFIA "ST. KLIMENT OHRIDSKI"

FACULTE DE PHILOSOPHIE

Livre Psychologie

Tome 103

ПРЕДПОЧИТАНИЯ НА ПОКОЛЕНИЕТО, НАВЛИЗАЩО НА ПАЗАРА НА ТРУДА, КЪМ ХАРАКТЕРИСТИКИТЕ НА РАБОТАТА И ОРГАНИЗАЦИОННИТЕ СТИМУЛИ

МАРИЯ КАРАИВАНОВА, ИРИНА ЗИНОВИЕВА

Катедра по обща, генетична и експериментална психология

Настоящата работа има за цел да проучи възможни различия между две поколения в България, активни на трудовия пазар в момента, по отношение на техните предпочитания към различни аспекти на работата и стимули от страна на организацията. Фокусът е върху младите хора, които навлизат на пазара на труда. Изследвани са автономията при изпълнение на работните задачи, социалните контакти в организацията и гъвкавостта на работното време. В изследването се разглеждат организационни стимули като възможности за учене и развитие и за издигане в кариерата. Резултатите от работата са представени от общата удовлетвореност от работата, тенденцията към напускане на организацията и баланса между работа и личен живот. Данните показват, че съществуват редица различия между поколенията. Анализът е направен както по посока на разбиране на различията, така и по отношение на възможни приложения в управлението на човешките ресурси в организациите.

Maria Karaivanova, Irina Zinovieva. PREFERENCES OF THE GENERATION ENTERING THE LABOUR MARKET TOWARDS JOB CHARACTERISTICS AND ORGANIZATIONAL STIMULI

The generation entering the labour market attracts growing attention by both scholars of organizational behaviour and human resource management experts. The present study has exploratory nature since these matters are relatively less studied in Europe. We investigated the generation entering the labour market as compared to the older generation on a number of work attitudes and preferences. The focus of the present article is on the preferences towards

three groups of organizational characteristics. Preferences concerning job characteristics cover autonomy in doing the work, task variety, task significance, work time flexibility, and social contacts in work settings. The perception of organizational stimuli is focused on learning and professional skill development, on the one hand, and promotion opportunities, on the other. The preferences about the work outcomes concern overall job satisfaction, readiness to leave the organization, and work-life balance. The results show marked differences in the preferences between the two generations. While both generations like autonomy, work time flexibility, and social contacts in the organization, the young are more concerned with the work-life balance and are less inclined to leave their current employer. Compared to the older generation, they are less interested in learning and professional skill development and even less in opportunities for promotion. In discussing the results, we draw attention to the implications of these results for human resource management and their translation into organizational policies.

Преобладаващата част от изследванията върху поколенчески различия до момента са правени в САЩ и съвсем малка част от тях – в европейски контекст. Резултатите от тях са противоречиви – някои доказват съществуването на различия между поколенията по отношение на техните психологически характеристики, ценности или нагласи към работата, други отхвърлят различията. Изследванията са провокирани от срещата на три поколения работещи в американските организации в днешно време – поколение на т.нар. бейби-бум, родените между 1946 и 1961 г., поколението, наречено X на родените между 1962 и 1979 г., и най-младото поколение на трудовия пазар в момента на родените след 1980 г., както и от очевидните разлики в тяхното поведение, трудови навици и ценности.

Различията между поколенията по отношение на предпочитанията им в работата е тема от значение най-вече за специалистите по човешки ресурси и за работодателите в България. На тях им предстои да наемат и дълго време да работят с представители на поколението, навлизащо на пазара на труда в момента, което е все още слабо познато за тях, тъй като тепърва напуска учебните заведения и започва своя професионален път. Важно е да се разбере дали то се различава от предходните и ако да – по кои свои характеристики. Ще бъдат обяснени откритите различия и ще се направят изводи за практиката.

За да се открие има ли разлики между двете поколения, беше проведено емпирично изследване с помощта на въпросник, разработен специално за целта и проучващ предпочитанията и очакванията към работата, и бе направен опит за определяне и обяснение на главните различия между двете поколения на основата на емпиричните данни.

ХИПОТЕЗИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Обект на емпиричното изследване са представители на две поколения – хората от 18 до 35 г., които сравнително скоро са навлезли или на които им предстои да навлязат на трудовия пазар, и хората над 35 г., които се намират в средата на своето кариерно развитие. Не е използвана специална схема за класификация на поколенията. Избраното разделение на две поколения се основава на предположението, че в този момент от време (2010–2011) в български условия хората до 35 г. са живели в условия, различни от условията, в които са израснали хората на възраст над 35 г.

Периодът на израстване на по-младото поколение се характеризира с постепенната поява и налагане в България на социални феномени като пазарната икономика, поява на компютрите и интернет, глобализацията, отворените пазари и граници. Обществото, в което е израснало по-възрастното поколение от извадката, е съвсем различно и се характеризира с други социални феномени. Следователно всички тези социални промени биха могли да създадат различия между хората и по тази причина е използван този признак на разграничение между поколенията.

За целите на изследването ще бъдат разгледани следните аспекти на работата: характеристики на работата, организационни стимули и резултати от работата. Ще бъдат изследвани и сравнени предпочитанията на двете поколения изследвани лица по отношение на тези променливи. Разглеждат се следните характеристики на работата: автономия при изпълнение на работните задачи, социални контакти в организацията и гъвкавост на работното време. Организационните стимули ще бъдат представени от възможностите за учене и развитие на професионалните умения и за издигане в кариерата. Ще бъдат разгледани също така резултатите от труда като обща удовлетвореност от работата, тенденция към напускане на организацията и баланс между работа и личен живот.

На базата на обзора на литературата в областта на различията между поколенията бяха направени следните предположения и формулирани хипотезите, представени по-долу. Нашата цел е да проследим дали младото поколение в европейски контекст се характеризира със същите особености, които са установени в Съединените щати.

Разликите в устойчивите характеристики между поколенията се обуславят от влиянието на факторите на средата, в която се осъществява ранната социализация на индивидите. Според този подход важни са основните промени в социокултурната среда, които едно поколение преживява по време на критичните за неговото развитие години и които формират у него нагласи и характеристики, отличаващи го от всички останали възрастови кохорти. Пример за това могат да бъдат всички събития от война и нейните последици до появата на нови технологии.

Изследователите К. Смола и С. Сътън твърдят, че социалният контекст, в който се развива едно поколение, повлиява неговите личностни характерис-

тики и нагласи към авторитета, неговите ценности и вярвания в организациите, неговата трудова етика и целите, които преследва в работата.¹ В резултат на влиянието на всички тези фактори едно поколение може да формира устойчиви различия в своите ценности и нагласи от предходните. Могат да се направят различни предположения за посоката на тези различия.

Предпочитанията и потребностите по отношение на работата са динамични, променят се и се влияят от външните социално-икономически условия. Фактори като глобализацията, социално-икономическите тенденции в обществото, технологичния напредък, новите средства за комуникация и новия облик на работните места променят психологическите потребности и предпочитанията на личността в работата.

H1: В резултат на влиянието на тези социални промени се наблюдават различия между хората, израснали в различни етапи от времето и принадлежащи към различни поколения.

Хипотеза H2: Съществуват различия между поколението, навлизащо на трудовия пазар в България в момента, и поколението в средата на своето кариерно развитие по отношение на предпочитанията в работата. Между двете поколения има различия в предпочитанията както към някои характеристики на работата, така и към някои организационни стимули и резултати от работата.

Според резултатите от изследването на личностните черти на различните поколения на Дж. Туендж и С. Кембъл по-силната самоувереност и нарцисизъм при по-младите хора увеличава техните очаквания на работното място.² Пак според тях много млади служители се противопоставят на засилващата се тенденция за удължено работно време и допълнителни работни часове в много компании и изискват по-гъвкави режими на работа.³

H2a: Хората, навлизащи и установяващи се сега на пазара на труда, в сравнение с хората в средата на професионалното си развитие, търсят повече автономия в работата.

H2b: По-младите служители предпочитат работа, позволяваща по-гъвкаво работно време.

Резултатите от изследването на А. Д'Амато и Р. Хърсфелд също потвърждават, че по-младите поколения имат по-силна ориентация към учене в сравнение с по-възрастните.⁴

¹ Smola, K. W., Sutton, C. D., 2002. Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. –In: Journal of Organizational Behavior, 23 (1), 363–82.

² Twenge, J. M., Campbell, S. M., 2008. Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace – In: Journal of Managerial Psychology, 23 (8), p. 862.

³ Ibidem, p. 862.

⁴ D'Amato, A., Herzfeldt, R., 2008. Learning orientation, organizational commitment and talent retention across generations: A study of European managers – In: Journal of Managerial Psychology, 23 (8), p. 929.

H2c: По отношение на организационните стимули по-младото поколение вероятно търси повече възможности за учене и развитие в работата.

Според изследването на М. Уонг и сътрудници представителите на най-младото поколение на трудовия пазар са по-афилиативни в сравнение с останалите поколения.⁵

H2d: Вероятно е по-младите служители да имат по-изразени предпочитания към възможностите за осъществяване на социални контакти на работното място.

H2e: Няма разлика в предпочитанията за издигане в кариерата между двете поколения.

Тази променлива вероятно зависи повече от кариерния етап, а той от своя страна зависи от възрастта.

В своето изследване Л. Сенамо и Д. Гарднър откриват, че по-младите служители се характеризират с по-силна тенденция към напускане в сравнение с по-възрастните поради по-слабата си ангажираност с организацията.⁶

H2f: В сравнение с по-зрялото поколение, което се характеризира с дългосрочност на наемане и има изразени предпочитания към стабилност на работното място (т.е. характеризира се като цяло с ниска тенденция към напускане), навлизащото сега на трудовия пазар поколение има предпочитания за опит в разнообразни организации и професионални сфери и е по-склонно към напускане, ако настоящата организация не удовлетворява някоя от неговите потребности (т.е. това поколение се характеризира с по-силна тенденция към напускане).

Пак Л. Сенамо и Д. Гарднър показват, че най-младото поколение на трудовия пазар предпочита баланса между работа и личен живот и е готово да напусне организация, която не му го предоставя.⁷

H2g: В сравнение с по-възрастните поколенията, навлизащо на пазара на труда в момента, има по-изразени предпочитания към добър баланс между работа и личен живот. За по-младото поколение работата заема не толкова централно място в живота, както при неговите предшественици.

Според изследването на Дж. Туендж и С. Кембъл при най-младото поколение се наблюдават в завишена степен характеристики като депресивност, тревожност и нарцисизъм.⁸ Поради наличието на тези характеристики може да се предположи, че по-младото поколение е възможно да изпитва по-висока неудовлетвореност от живота си или от работата си.

⁵ Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., Coulon, L., 2008. Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace? – In: Journal of Managerial Psychology, 23 (8), p. 878.

⁶ Cennamo, L., Gardner, D., 2008. Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit – In: Journal of Managerial Psychology, 23 (8), p. 891.

⁷ Ibidem, p. 891.

⁸ Twenge, J.M. and Campbell, S. M., 2008. Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. – In: Journal of Managerial Psychology, 23 (8), p. 862.

H2h: Общата удовлетвореност от труда вероятно е по-слаба при по-младото поколение.

ЕМПИРИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ

За да се проучат предпочитанията на изследваните лица, беше разработен въпросник специално за целите на изследването. Той не е стандартизиран. Състои се от 55 твърдения, обединени в скали, съответни на всеки от изброените по-горе показатели. Айтемите под формата на твърдения във всяка скала са формулирани така, че да измерват предпочитанията на респондентите към съответната характеристика на работата, организационен стимул или резултат от работата, за който се отнася скалата. Респондентите имат възможност да отговорят до каква степен всяко твърдение се отнася до техните предпочитания и очаквания в работата, като изберат един отговор от 5-степенна скала от Ликъртов тип, вариращи от „напълно вярно“ до „напълно невярно“. За променливата „Баланс между работа и личен живот“, която измерва доколко работата заема централно място в живота на индивида, беше съставен допълнителен въпрос, в който изследваните лица бяха помолени да подредят различни аспекти от своя живот (семейство, приятели, работа, хоби и др.) по приоритет, като поставят най-важния за тях на позиция 1, а най-маловажния – на позиция 7.

Концепцията на редица скали е заимствана от въпросник, разработен и стандартизиран за български условия от втория автор и колеги, останалите са самостоятелно формулирани специално за целта на това изследване.

Към изследваните лица беше отправена поканата да попълнят въпросник, като бяха информирани, че отговорите им ще останат анонимни и ще бъдат използвани само за целите на научно изследване. Респондентите бяха инструктирани да преценят за всяко от поредицата твърдения до каква степен е вярно за техните предпочитания по отношение на настоящата им или бъдеща работа, като бъдат максимално искрени и обективни в отговорите си. Въпросникът беше разпратен до изследваните лица както онлайн, така и в печатен формат.

Въпросникът беше раздаден на и попълнен от общо 121 изследвани лица. Разпределението на респондентите по редица демографски показатели е представено в табл. 1. В изследваната извадка съотношението на мъже към жени е в полза на жените (60,3%), съответно 48 мъже и 73 жени. Изследваните лица са разделени според възрастта си в две поколения. Тези, които посочват възраст до 35 г., са разпределени в първата група. Преобладаващата част от тях са на възраст 22–27 години. Респондентите, които посочват възраст над 35 г., са разпределени в другата група. Лицата до 35 г. са 56,2% от извадката, а тези над 35 г. са 53 на брой или 43,8%.

По отношение на завършеното образование – 16 от лицата (13,2%) имат средно общо образование, 25 лица (20,7 %) имат средно специално или полу-

висше и 79 лица (65,3%) имат висше образование. От изследваните лица 21 (17,4%) посочват от 0 до 1 г. трудов стаж, 35 (28,9%) от 2 до 5 г., 17 лица (14%) от 6 до 10 г., 14 (11,6%) от 11 до 20 г. и 33 (27,3%) посочват над 20 г. трудов стаж. От изследваните лица 92 (76%) живеят в голям град, който е областен център, 21 (17,4%) – в град с население над 30 000 жители, и 8 лица (6,6%) живеят в град с население под 30 000 жители.

Таблица 1. Демографска информация за двете възрастови групи (поколения)

	Респонденти до 35 г.		Респонденти над 35 г.	
	Брой	%	Брой	%
Пол:				
Мъже	24	35,3	24	45,3
Жени	44	64,7	29	54,7
Занимание:				
Работещи	34	50	36	67,9
Учаци	23	33,9	1	1,9
Безработни	11	16,2	13	24,5
Друго (управители на фирми, ръководители на организации от публичния сектор)	0		3	5,7
Завършено образование:				
Средно общо	13	19,1	3	5,7
Средно специално или полувисше	9	13,2	16	30,2
Висше	46	67,6	33	62,3
Трудов стаж:				
0–1г.	21	30,9	0	-
2–5г.	35	51,5	0	-
6–10г.	11	16,2	6	11,3
11–20г.	1	1,5	13	24,5
Над 20г.	0	-	33	62,3

АНАЛИЗ НА ВЪПРОСНИКА

След първоначалната проверка на надеждността на скалите стана ясно, че някои от скалите са с ниска надеждност. За да се повиши коефициентът им алфа на Кронбах, бяха премахнати един или няколко айтеми от тези скали. Това се отнася до „Социални контакти“ и „Автономия“. Поради същите съображения скалата „Гъвкавост на работното време“ беше редуцирана до отделни айтеми. Така след първоначалния анализ на надеждността и направените корекции в скалите описанието на скалите във въпросника придобива следния вид (табл. 2).

Таблица 2. Описателни статистики за скалите във въпросника след проверка на надеждността – брой айтеми, средна стойност, стандартно отклонение, коефициент алфа на Кронбах

Скала	Брой айтеми	Средна стойност	Стандартно отклонение	Алфа на Кронбах
Автономия	7	13,268	3,660	,668
Социални контакти	4	6,658	2,155	,621
Учене и развитие	5	7,691	2,779	,768
Издигане в кариерата	2	3,831	1,786	,775
Тенденция към напускане	5	14,100	4,622	,705
Баланс между работа и личен живот	3	9,363	3,766	,733
Обща удовлетвореност	1	3,133	1,215	-

Добра надеждност имат скалите „Автономия“, „Учене и развитие“, „Издигане в кариерата“, „Тенденция към напускане“ и „Баланс между работа и личен живот“. Средните стойности показват, че респондентите отдават най-голямо значение на автономията, тенденцията към напускане и баланс между работа и личен живот и най-малко значение на издигането в кариерата и общата удовлетвореност.

В табл. 3 са представени средните стойности и стандартните отклонения за всяка от седемте скали за двете поколения.

Таблица 3 Описателна статистика на двете поколения

Скала	Навлизаци на пазара на труда		Група над 35 г.	
	Средна стойн.	Станд. откл.	Средна стойн.	Станд. откл.
Автономия	13,397	3,434	13,098	3,971
Социални контакти	6,764	2,312	6,519	1,945
Учене и развитие	7,014	2,085	8,547	3,290
Издигане в кариерата	3,242	1,348	4,566	1,995
Тенденция към напускане	13,268	4,176	15,150	4,974
Баланс между работа и личен живот	9,397	3,797	9,320	3,761
Обща удовлетвореност	3,132	1,232	3,134	1,205

Както се вижда от табл. 3, хората до 35 г. придават значение на автономията, социалните контакти и баланса между работа и личен живот в по-голяма степен в сравнение с хората над 35 г. Почти еднаква важност двете поколения придават на общата удовлетвореност от работата. В сравнение с по-младите хората над 35 г. придават повече тежест на възможностите за учене и развитие и за издигане в кариерата. Те показват и по-изразена готовност да напуснат настоящата си организация.

ПРОВЕРКА НА ХИПОТЕЗИТЕ

За да се провери има ли статистически значими различия между предпочитанията на двете поколения по отношение на характеристиките на работата, организационните стимули и резултатите от работата, бяха направени поредица от еднофакторни дисперсионни анализи за седемте използвани скали. Резултатите показват, че има статистически значими различия между двете поколения за част от променливите, но те не са в очакваната посока, предположена в хипотезите. В таблица 4 са представени резултатите от еднофакторния дисперсионен анализ. Отбелязани са статистически значимите различия между поколенията.

Таблица 4 Резултати от еднофакторен дисперсионен анализ по променливата „Поколение“

Скала	F-критерий
Автономия	0,193
Социални контакти	0,380
Учене и развитие	9,643**
Издигане в кариерата	18,531**
Тенденция към напускане	5,075*
Баланс между работа и личен живот	0,012
Обща удовлетвореност	0,000

* Статистическа значимост при $p < 0,05$; ** при $p < 0,01$.

В табл. 5 са представени разликите в средните стойности на скалите между двете поколения за резултатите от дисперсионния анализ, които са статистически значими.

Таблица 5. Разлики между двете поколения в средните стойности на скалите, чиито резултати след еднофакторния дисперсионен анализ се оказаха статистически значими

Скала	Поколения	Разлика в средните стойности на скалите
Учене и развитие	ИЛ над 35г.>ИЛ до 35г.	1.5323**
Издигане в кариерата	ИЛ над 35г.>ИЛ до 35г.	1.3236**
Тенденция към напускане	ИЛ над 35г.>ИЛ до 35г.	1.8822*

* Статистическа значимост при $p < 0,05$; ** при $p < 0,01$.

При проверката на хипотеза 2а „Хората, навлизащи и установяващи се сега на пазара на труда, в сравнение с хората в средата на кариерното си развитие, търсят повече автономия в работата“ беше направен еднофакторен дисперсионен анализ за скала „Автономия“. Оказа се, че по отношение на характеристиката на работата „Автономия“ няма статистически значими различия между двете поколения ($F = 0,193$, равнище на значимост $0,661$). Тези резултати отхвърлят хипотеза 2а – няма статистически значими различия между двете изследвани поколения по отношение на техните предпочитания към автономия в работата.

При проверка на хипотеза 2б „По-младите служители предпочитат работа, позволяваща по-гъвкаво работно време в сравнение с по-възрастните“ се предполагаше да се направи дисперсионен анализ за променливата „Гъвкавост на работното време“, но тя отпадна от анализа поради нисък коефициент алфа на Кронбах ($0,442$) и не е възможно да се провери дали между двете поколения има различия в техните предпочитания към гъвкаво работно време.

Хипотеза 2с „По-младото поколение вероятно търси повече възможности за учене и развитие в работата“ беше отхвърлена при дисперсионния анализ. Показано беше, че се наблюдават статистически значими различия между двете поколения по отношение на техните предпочитания за учене и развитие в работата ($F = 9,643$, равнище на значимост $p < 0,001$). Оказа се, че различието не е в предположената посока – по-възрастното поколение има повече предпочитания за учене и развитие в работата си (средната е $8,54$) в сравнение с по-младото (средна от $7,01$). Това отхвърля хипотеза 2с.

Това, че по-възрастното поколение има по-изразени предпочитания към възможности за учене и усъвършенстване на квалификацията на работното място, може да е свързано с по-ясно осъзнаване на риска да станат неконкурентоспособни на трудовия пазар. По-слабо изразените предпочитания на по-младото поколение към учене и развитие в работата може да се дължи на факта, че те по-скоро са напуснали университетите и учебните заведения и разполагат с по-актуални знания и по-скоро придобита квалификация. Ве-

роятно с напредването на годините у хората се появява в по-голяма степен необходимостта да актуализират квалификацията и уменията си чрез участие в обучения.

Хипотеза 2d „Вероятно по-младите служители имат по-изразени предпочитания към възможностите за осъществяване на социални контакти на работното място“ също беше проверена с дисперсионен анализ. Анализът за скала „Социални контакти“ не показва статистически значими различия в предпочитанията на двете поколения ($F = 0,380$, $\text{Sig. } 0,539$). С това се *отхвърля хипотеза за различията в предпочитанията на двете поколения към социални контакти на работното място.*

Хипотеза 2e предполага, че няма разлики между двете поколения по отношение на техните предпочитания за издигане в кариерата. Дисперсионният анализ откри статистически значими различия между двете поколения по отношение на този организационен стимул и отхвърля тази хипотеза ($F = 18,531$, $\text{Sig. } 0,000$). Изглежда, по-възрастното поколение има по-силно изразени предпочитания към издигане в кариерата (средна стойност = 4.57) от по-младото (средна стойност = 3.24). Няма как да разграничим ефектите на възрастта и на кариерния етап от ефекта на поколението, тъй като изследването е срезово. За целта трябва да се проведе лонгитюдно изследване, което да проследи изследваните лица в няколко етапа от техния живот.

Хората над 35 г. имат по-голяма потребност да се издигат в работата си и да заемат по-високи позиции с годините. Това може да се дължи на кариерния етап, в който те се намират. На тази възраст те вече имат ограничена възможност за смяна на професията си или сферата на дейност. За разлика от по-младите, които до известна степен все още имат възможност да експериментират с професионалното си развитие и да опитват различни насоки, по-възрастните вече поемат прекалено голям риск, ако го направят. Инвестирали са много ресурси в досегашното си развитие. По тази причина те могат да предпочитат да се съсредоточат в израстване в професията, която вече са избрали, по-силно да ценят и вероятно да са по-силно мотивирани от възможностите за издигане в кариерата.

Хипотеза 2f „Поколението, навлизащо на пазара на труда в момента, се характеризира с по-силна тенденция към напускане от поколението в средата на своето кариерно развитие“ също беше проверена с еднофакторен дисперсионен анализ. Анализът показва статистически значими различия между двете поколения по отношение на променливата „Тенденция към напускане“ ($F = 5,075$, $\text{Sig. } 0,026$) при степен на значимост $p < 0,05$. Различията не бяха в очакваната посока и това *отхвърля хипотеза 2f, твърдяща, че по-младото поколение се характеризира с по-голяма тенденция към напускане.* Оказа се, че по-възрастното поколение (средна стойност = 15,15) е по-склонно към напускане от по-младото поколение (средна стойност = 13,27). И двете поколения придават голяма важност на тази променлива, защото средната стойност

и за двете поколения е висока. Но по-възрастното поколение е по-склонно да напусне настоящата си месторабота, ако организацията не удовлетворява някои от неговите потребности. Тези резултати донякъде съвпадат с резултатите от изследванията на Н. Драйс, Р. Пепърманс и Е. де Керпел в Белгия⁹, които откриват, че най-младото поколение на пазара на труда в момента цени изключително организационната сигурност – повече от предходните две поколения. Организационната сигурност се свързва с тенденция за оставане. Друго възможно обяснение е, че хората в средата на своето кариерно развитие се чувстват по-уверени в своите умения и са по-ангажирани с израстване в кариерата и затова се характеризират с по-висока тенденция към напускане.

На изследваните лица беше зададен въпрос, целящ да измери до каква степен работата заема централно място в живота им спрямо останалите приоритети. Целта беше да се провокират техните предпочитания към баланс между работа и личен живот. Изследваните лица бяха помолени да степенуват по важност в своя живот следните понятия: семейство (деца), приятели, работа, хоби, време за себе си, предизвикателства и възможности за развитие. Беше дадена и отворена възможност да се отбележи друг важен фактор за съответния респондент. Понятията трябваше да се степенуват от най-важното (отбелязано с цифрата 1) до най-маловажното (означено с цифрата 7). Приема се, че лицата, които имат по-слабо изразено предпочитание към баланс между работата и личния живот, ще поставят работата в приоритетни позиции, докато лицата, които имат силно изразени предпочитания към този баланс, ще отбележат на приоритетните места други аспекти от своя живот. За да се анализират резултатите, бяха направени кръстабулации между поколенията и позициите (от 1 до 7), на които изследваните лица от всяко поколение поставят различните аспекти от своя живот.

По отношение на аспекта „приятели“ 47,1% от респондентите от групата, навлизаща на пазара на труда, поставят своите приятели на първите две позиции в своя живот, докато това важи само за 37,8% от респондентите над 35 г. Разликата не е значителна, но показва тенденция по-младото поколение да поставя приятелите на по-приоритетна позиция в своя живот спрямо по-възрастното поколение.

По отношение на следващия аспект „семейство“ и двете групи респонденти са категорични, че това е най-важният приоритет в живота им. Семейството е приоритет на първа или втора позиция за 88,3% от респондентите до 35 г. и за 94,3% от респондентите над 35 г. Само 5,8% от изследваните лица в групата до 35 г. поставят този аспект на най-задна позиция (6-то или 7-мо място), докато в групата на по-възрастните такива отговори липсват.

⁹ Dries, N., Pepermans, R. and De Kerpel, E., 2008. Exploring four generations' beliefs about career: Is "satisfied" the new "successful"? – In: Journal of Managerial Psychology, vol. 23, issue 8, p. 907.

Малък процент респонденти поставят работата на първо място в своя живот – 5,9 и 5,7% съответно за групите до и над 35-годишна възраст. При по-възрастното поколение обаче работата е поставена на второ и трето място от най-голям брой респонденти – 54,7% на второ място и 22,6% на трето място, т.е. за повече от половината от респондентите работата заема второ по важност място. При поколението, навлизащо на пазара на труда, резултатите не са така категорични – за 30,9% работата заема второ място, за 26,5% – трето място и за 17,6% – четвърто място, 10,3% на пето място, т.е. работата заема средни позиции по важност за това поколение. Изводът е, че за по-възрастното поколение работата заема по-приоритетни позиции в живота, отколкото за по-младото. Това може да се дължи и на кариерния етап, в който се намират по-възрастните респонденти – те заемат стабилни позиции в организациите и напредват в кариерата за разлика от по-младите, които са все още на етап ориентация и експериментиране. За тях работата все още не е ясно изразен приоритет.

По отношение на хобито като аспект на живота при голяма част от по-младите то заема средни позиции по важност (8,8% го поставят на второ място, 10,3% – на трето, 13,2% – на четвърто, 25% – на пето, 32,4% – на шесто). Не така изглеждат резултатите при респондентите над 35 г. Почти никой от тях не поставя този аспект на приоритетна позиция, а за 39,6% от тях хобито е на шеста, предпоследна позиция по важност. Поради това е възможно по-младите да имат повече предпочитания за баланс между работата и личния живот.

От най-младите хора 38,2% поставят времето за себе си на първо, второ или трето място по важност. Това правят едва 15,1% от хората над 35 г., а 67,9% от тях го поставят на средни позиции – четвърто и пето място. От по-младите 48,5% поставят времето за себе си на четвърто и пето място. Това означава, че за по-голям брой от хората до 35 г. времето за себе си има по-голямо значение, отколкото за хората над 35 г. Тъй като времето за себе си се свързва с добър баланс между работата и личния живот, отново може да се предположи, че при по-младите тази потребност ще е по-силна.

По отношение на предизвикателствата и възможностите за развитие разликите между двете поколения не са големи. От хората над 35 г. 37,7% ги поставят на приоритетни позиции. Същото правят 41,2% от по-младите. Отговорът, оставен празен, в който респондентите трябва да посочат важен аспект от техния живот, е попълнен от 34 изследвани лица. За хората от по-младото поколение са важни сънят, домашните любимци, образованието и продължаващото учене, пътуванията, разнообразието, четенето, здравето, обществено-полезна дейност, по-добър живот и образование за всички хора, децата, любимият футболен отбор, спортът, духовното израстване, кариерата, свободното време, новите запознанства и контакти, развлеченията. Всички тези приоритети се свързват с добрия баланс между работата и личния живот. За хората над 35 г. посочените приоритети са спортът, духовното развитие, новините в обществото, пътуванията, здравето, работата. Сред по-младите респонденти

има повече и по-разнообразни отговори, т.е. те имат повече лични приоритети, за които вероятно им е необходим добър баланс между работа и личен живот. Данните бяха анализирани с Хи-квадрат тест, за да се провери дали има статистически значими разлики между двете поколения по отношение на централността на работата в живота им. Бяха получени аналогични резултати.

Както се вижда от анализа, двете поколения изследвани лица се различават по отношение на важността, която приписват на редица аспекти в своя живот – на приятелите, семейството, работата, хобито и времето за себе си, и тези различия са статистически значими при степен на значимост $p < 0,01$. Единствено резултатите на двете поколения изследвани лица по компонент „предизвикателства, възможности за развитие“ са статистически значими при степен на значимост $p < 0,05$. По-младите придават по-голямо значение на приятелите, хобитата и времето за себе си. За по-възрастните работата е на по-приоритетна позиция, отколкото за по-младите. Те не се различават по отношение на значението, което придават на семейството си. Разликите по последния компонент „предизвикателства, възможности за развитие“ между двете поколения не са големи.

Резултатите от кростабулациите и от Хи-квадрат теста потвърждават хипотеза 2g “В сравнение с по-възрастните, поколението, навлизащо на пазара на труда в момента, има по-изразени предпочитания към добър баланс между работа и личен живот. За по-младото поколение работата заема не толкова централно място в живота, както при неговите предшественици“.

Хипотеза 2h „Общата удовлетвореност от труда е по-слаба при по-младото поколение“ беше тествана с еднофакторен дисперсионен анализ. Анализът не откри статистически значими различия между двете поколения по отношение на тази променлива ($F = 0,000$, значимост $0,992$). *Хипотеза 2h беше отхвърлена – не съществуват статистически значими различия между двете поколения по отношение на общата им удовлетвореност от работата.*

ОБСЪЖДАНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Хипотезата, че има различия между две от поколения на трудовия пазар в България – сега навлизащите и хората в напреднала фаза на своето професионално развитие (над 35 г.) – по отношение на техните предпочитания към работата беше частично подкрепена, тъй като бяха открити някои различия между двете поколения респонденти, но много от тях не бяха в очакваната посока.

Статистически значими различия между двете поколения има в техните предпочитания към възможности за учене и развитие в работата, за издигане в кариерата, за напускане на организацията и за баланс между работа и личен живот. Оказа се, че респондентите над 35 г. имат по-силни предпочитания към възможности за учене и развитие в работата в сравнение с респон-

дентите до 35 г. Резултатите показаха също, че по-възрастното поколение придава повече значимост на издигането в кариерата. В средата на своето кариерно развитие те вече са постигнали определен етап на професионална реализация. Естествено е да имат цели, които са свързани с израстване в кариерата и по-високи професионални успехи. Този резултат може да се свърже с теорията на Д. Левинсън за личностното развитие на възрастните. Според тази теория периодът, в който личността навлиза в средата на 30-те години, се нарича „улягане“. През този период личността намира мястото, в което се чувства значима, създава си обществено положение и се старее да напредва. Придобива авторитет и увереност в проявите си и поема повече отговорност. През този период е нормално индивидът да създаде свое „предприятие“, което може да е свързано с професията, семейството или друго занимание, и да напредва по отношение на него. Тъй като този период започва в средата на 30-те години, той съвпада с възрастта на респондентите от втората група – те са над 35 г. До началото на този период индивидът е бил ангажиран в търсене на своето място в обществото – житейска задача, пред която са изправени по-младите респонденти от другата група. Следва период на преоценка на преживяванията до момента и ако индивидът е удовлетворен, той е подготвен за ново израстване.

Изненадващ беше резултатът, че хората над 35 г. са по-склонни към напускане на организацията в сравнение с по-младото поколение.

Тези три променливи донякъде са свързани помежду си – за да напредва в кариерата, човек трябва да търси възможности за развитие и да е склонен да напусне организация, която не му ги предоставя. За да открива нови възможности, често му се налага да прави промени и да сменя местоработата си. Издигането в кариерата означава професионално израстване и често то е невъзможно само в една организация. Това би обяснило защо респондентите над 35 г. имат високи средни стойности и за трите променливи.

Потвърди се очакването, че по-младото поколение придава по-голяма важност на баланса между работа и личен живот.

ПРЕПОРЪКИ ЗА УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Само на база по-задълбочено изследване с надежден инструмент могат да се правят обосновани заключения за профила на цели поколения и категорични препоръки за практиката. Но резултатите от това изследване ясно показват, че очакванията и стереотипите към определени групи често се разминават с действителността.

Повечето различия, които бяха открити, не подкрепят стереотипните представи за поколенията. Това подсказва, че за мениджърите на отдела за човешките ресурси е добре да се отърсят от стереотипното мислене, което, макар и понякога да се доближава до действителността, в повечето случаи води

до грешки. Анализирайки резултатите, можем да допуснем, че мениджърите трябва да осигуряват на служителите от по-младото поколение ясна и последователна визия за тяхното развитие в компанията още на етапа на наемането. Това ще засили чувството на сигурност и доверие у бъдещите служители и ще предотврати появата на неоправдано високи очаквания.

Много важен за това поколение е балансът между работа и личен живот. При представянето на работата в организацията пред служители от най-младото поколение е добре да има подготвени отговори на въпроси, свързани с гъвкав график. Също така би било атрактивно да се наблегне на възможностите за посрещане на очакванията за съчетаване на работата с личния живот, грижата за семейството, свободното време и почивката при набиране на служители от особено търсени професии и при съставяне на програми за управлението на таланти.

Организирането на периодични тренинги за развитие на уменията, както и на неформални срещи на служителите би удовлетворило тяхната потребност от сигурност, доверие и социални контакти на работното място.

Трябва да бъде обърнато внимание и на мотивационните програми на служителите от това поколение. Необходими са повече изследвания върху мотивацията за работа на младите хора. На основата на получените резултати може да се очаква, че тези служители ще бъдат трудни за мотивиране.

За по-възрастните служители трябва да се знае, че е изключително важно да им се предоставят възможности за обучения и придобиване на нови умения. За тях също е важно при наемането им да им се предостави ясна визия за възможностите за издигане и развитие на кариерата, които ще имат в конкретната организация. Препоръчително е за тези служители да бъдат разработени индивидуални програми, включващи периодични обучения.

Мениджърите на човешки ресурси трябва да са подготвени за наличието на различия между отделните поколения служители, но и да знаят, че тези различия настъпват постепенно с течение на времето и е необходимо да бъдат внимателно интерпретирани. Разбирайки ги правилно, те ще могат да работят и реализират по-успешно своите политики за управление и мотивиране на персонала, както и да повишат неговата удовлетвореност и продуктивност. Практики в областта на управлението и развитието на човешките ресурси, които са разработени на база разнообразните потребности на различните групи служители, биха подобрили комуникацията в организацията и увеличили организационната включеност на служителите.

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“

ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Книга Психология

Том 103

ANNUAIRE DE L'UNIVERSITE DE SOFIA "ST. KLIMENT OHRIDSKI"

FACULTE DE PHILOSOPHIE

Livre Psychologie

Tome 103

КОНСТРУИРАНЕ НА ВЪПРОСНИК ЗА ДИАГНОСТИКА НА ОТНОШЕНИЯТА МЕЖДУ МЪЖЕТЕ И ЖЕНИТЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

ЕМАНУЕЛА ПАУНОВА, ИРИНА ЗИНОВИЕВА

Катедра по обща, генетична и експериментална психология

Студията е посветена на взаимоотношенията между половете в работна среда като основната цел е създаването на инструмент за диагностика на тези взаимоотношения. Създадени са четири скали: 1) формални взаимоотношения между половете при изпълнението на работните задачи; 2) йерархични взаимоотношения между представителите на двата пола, 3) неформални взаимоотношения между колегите от различен пол; 4) романтични отношения между колеги. Подробно е описана процедурата по стандартизирането на въпросника и са дискутирани получените в емпиричното изследване психометрични характеристики. Обсъдени са и някои от ограниченията на новия инструмент.

Emanuela Paunova, Irina Zinovieva. CONSTRUCTING MALE-FEMALE RELATIONS AT WORK QUESTIONNAIRE

The present study focuses on the interactions between men and women in work context. Instead of following the well-established research paths with political and prescriptive nature such as equal opportunities and glass ceiling, sexual harassment, or dealing with organizational romance, the present study focuses on the day-to-day interactions of the two sexes in the work process. We develop a questionnaire to diagnose these relations and describe the first steps of its standardization. The Questionnaire contains four scales: a) Formal Interactions among persons of the two sexes in the process of task execution; b) Hierarchical Interactions with persons of the same and the opposite sex in work context; c) Informal Interactions between colleagues of the two sexes; and d) Romance between colleagues. The results show good psychometric properties of the new instrument. Some limitations of the scales are discussed as well.

Докато в Западна Европа и САЩ жените навлизат масово в трудовите организации през последните десетилетия, в България това се е случило преди около 60–70 години. В тази историческа перспектива изглежда логично западноевропейските и американските психологически изследвания по тази тема да са фокусирани върху преодоляване на неравенството във възможностите пред мъжете и жените. В България обаче има вероятност такова неравенство в трудовите отношения да е до известна степен преодоляно, което позволява изследователските търсения да се фокусират върху допълването между половете и върху начина, по който те си взаимодействат всекидневно на работното място.

Когато хората работят, те попадат в социални общности. Дори трудови дейности, които изискват индивидуална работа, предполагат някаква кооперация с други колеги. Взаимодействието между колегите включва аспекти и на половата принадлежност, които са част от трудовия процес и функционирането на организациите. Това е малко изследван феномен, който обаче би могъл да има значителни последици за редица аспекти на трудовата дейност и заслужава повече внимание от изследователите.

Голяма част от изследванията в областта на влиянието на пола в организациите са съсредоточени върху въпроси като: има ли полова дискриминация, съществува ли „стъклен таван“ за жените в организациите, получават ли еднакво заплащане служителите от мъжки и женски пол и как може да се постигне равнопоставяне между половете на работното място. По-малко внимание се обръща на формалните взаимоотношения между колегите от различен пол, на йерархични взаимоотношения между половете (взаимоотношенията между лидери и подчинени от различен пол), на неформалните взаимоотношения между колегите от различен пол и на любовните взаимоотношения на работното място. Това са съществени страни на работния процес, върху които бихме искали да съсредоточим усилията си. Първо ще бъде направен кратък обзор на наличните данни в литературата за всяка от четирите проблемни области. На основата на тези данни, както и на допълнителни теоретични съображения, ще бъде направен опит за конструиране на въпросник, с който да бъдат диагностицирани тези четири типа взаимоотношения между мъжете и жените на работното място.

ФОРМАЛНИ МЕЖДУПОЛОВИ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ

Когато се оценява представянето на мъже и жени при изпълнението на работните им задължения, хората са склонни да оценяват по-положително работата на мъжете и това се обяснява с ефекта на половоролевите стереотипи (Martell, 1996).

Според атрибутивните теории стереотипите влияят и върху атрибуциите, като по този начин успехите на мъжете и респективно провалите на жени-

те се приписват на стабилни вътрешни причини (личните им способности), докато провалите на мъжете и успехите на жените се приписват на външни причини (късмет) или на нестабилни вътрешни причини (положени усилия). Има изследвания, които потвърждават това (за обзор по темата: Андреева и Карабелъова, 2009, с. 62).

Предполага се, че половата принадлежност има различно значение за отделните хора и съответно половаоролевите стереотипи се отразяват в различна степен в тяхното поведение. Изследване, проведено с представители на женския пол, разкрива следното: в ситуации, активиращи половаоролевите стереотипи, жените, които са изразено фемининни и силно се идентифицират с пола си, демонстрират по-голямо предпочитание към стереотипно смятани за „женски“ професии, отколкото демонстрират жените, които не се намират в ситуация, активираща половаоролеви стереотипи. От друга страна, при жените, които слабо се идентифицират с половата си принадлежност, това дали ситуацията ще активира половаоролеви стереотипи или не, не се отразява върху предпочитанието им за „мъжки“ или „женски“ професии (Oswald, D., 2008).

Изглежда обаче, че и предходният опит със стереотипизирания обект играе голяма роля. Изследване, проведено сред 101 мениджъри от мъжки пол относно техните интеракции с жени мениджъри и нагласите им спрямо тях (т.е. колеги на същото организационно равнище), показва, че няма значима връзка между степента на контактуване с жени мениджъри и нагласите към тях. Въпреки това се открива значима позитивна връзка между удовлетвореността от интеракциите с жени мениджъри и нагласите към тях (Bhatnagar & Swamy, 1995). Второ проучване с 99 участници с подобен профил изследва дали степента на интеракции с жени чиновници (в случая колеги от противоположния пол, намиращи се на по-ниско равнище в организационната йерархия) влияе върху нагласите към жените мениджъри. Такава връзка не се открива, но отново има връзка между удовлетвореността от тези интеракции и нагласите спрямо мениджърите от женски пол (Bhatnagar & Swamy, 1995).

НЕФОРМАЛНИ МЕЖДУПОЛОВИ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ

В организациите хората имат взаимни интензивни връзки помежду си, опознават се добре, тъй като контактуват за чести и продължителни периоди от време (Murstein, 1970, цит. по Quinn, 1977) и по този начин възникват и приятелства на работното място. Колегите прекарват дълго време заедно, разположени са близо едни до други и също така зависят едни от други, за да могат да си вършат работата. Това са условия, спомагащи формирането на приятелски връзки. Фактори за възникването на приятелства между колеги са споделянето на някакви общи дейности в извън работно време, както и използването на хумор при общуването (Gordon & Hartman, 2009). Много организации насърчават и подкрепят формирането на приятелства сред сво-

ите служители, тъй като това резултира в множество позитиви: по-сплотени трудови групи, по-висока удовлетвореност от труда, повишена продуктивност, постигане на целите, положителни чувства към организацията и идентификация с нея, облекчаване на работния стрес, намаляване на текучеството (Gordon & Hartman, 2009).

Интересно различие между еднополовите и кросполовите приятелства е фактът, че контекстуалните фактори от работната среда като общи работни задачи и близко разположение на работните места играят различна роля за поддържането на приятелските връзки. Когато приятелствата между колеги от един и същ пол станат близки, контекстуалните фактори престават да са от значение, в същото време наличието на извънорганизационни фактори засилва значението си. При кросполовите приятелства обаче контекстуалните фактори запазват значението си за развитието на приятелството (Sias, Smith & Avdeyeva, 2003).

Приятелствата на работното място са изследван в литературата феномен, но фокусът пада преди всичко върху еднополовите приятелства, оставяйки междуполовите приятелства недостатъчно изследван феномен. Приятелствата между хора от различен пол обаче, освен че както и еднополовите изпълняват важни релационни функции, имат и допълнителни уникални функции като изпитване и потвърждаване на собствената привлекателност и предоставяне на достъп до света и начина на мислене на противоположния пол (Holmstrom, 2009).

Наблюдават се някои полови различия при комуникационните ценности – жените ценят повече афективно ориентираните комуникативни умения, докато мъжете – инструментално ориентираните комуникативни умения. А. Холмстром (Holmstrom, 2009) изследва дали комуникативните умения биват оценявани различно в зависимост от това, дали се оценява мъж или жена и резултатите показват, че афективно ориентираните комуникативни умения са по-важна характеристика на приятелите от женски пол в сравнение с тези от мъжки пол.

Има изследвания, които дават основание да се предполага, че жените са по-предпочитани за приятели и от двата пола. Взаимоотношенията на мъжете са инструментални по характер, те се осланят на доминиране и зависимост, докато жените са по-добри при осигуряването на афективните функции, тъй като са социализирани да отдават по-голямо значение на емоциите, отколкото мъжете. Оказва се, че и двата пола ценят по-високо афективните умения в сравнение с инструментално ориентираните и определят афективните умения като жизнено важни за поддържането на приятелска връзка (Holmstrom, 2009). Следователно мъжете би трябвало да ценят приятелствата си с жени изключително високо поради тяхната афективност. Цитираните изследвания показват, че мъжете получават повече облаги като социална подкрепа, грижи и емоционално удовлетворение от приятелствата си с жени, сравнени с приятелствата им с мъже.

Тези данни обаче са противоречиви спрямо това, дали има разлика в извличаните облаги от кросполовите и еднополовите приятелства на жените – едната теза е, че жените получават повече облаги от еднополовите си приятелства, сравнено с кросполовите, като оценяват приятелствата си с мъже по-ниско по характеристиките интимност, близост и себеутвърждаване, докато според други данни жените получават еднакво количество облаги от приятелствата си с двата пола, просто облагите, получавани от междуполовите и еднополовите приятелства, са различни.

Изследване, проведено с въпросник, специално разработен да измерва междуполовите отношения, демонстрира, че при реалните междуличностни взаимоотношения между необвързани представители на двата пола предпочитанията са за запазване на традиционните роли, отговарящи на половоролевите стереотипи. Освен това изследването показва, че когато искат да направят впечатление на представители от противоположния пол, жените съзнателно се държат „женствено“, а мъжете – „мъжествено“, въпреки че тук отново има полови различия – този факт се отнася в по-голяма сила за жените, отколкото за мъжете (Sherman & Spence, 1997).

Част от неформалните отношения между половете на работното място е и флиртуването. Хората могат да флиртуват по различни причини и те невинаги са свързани със сексуални намерения или намерения за връзка. Човек може да флиртува и само защото го намира за забавно, за да накара някого да направи нещо за него или пък за да поддържа самочувствието си (Henningsen, 2004). Привлекателността на идеята за възможен сексуален интерес, изразяван чрез флирт, често бива използвана, за да съдейства за постигането на други цели (Henningsen, Braz, & Davies, 2008). Флиртуването на работното място по-рядко се възприема като мотивирано от сексуална мотивация или мотивация за връзка, отколкото флиртуването между студенти, т.е. в социална среда.

При флиртуването сексуалният интерес се изразява по двусмислен начин (Grammer, Kruck, Juette, & Fink, 2000, цит. по Henningsen, Braz, & Davies, 2008). Тоест получателят на съобщението подозира, че е изразен сексуален интерес, но двусмислеността, която е ключов фактор при флиртуването, не позволява да се заключи със сигурност наличието на такъв интерес. Точно поради това има риск от недоразумения. Това се случва тогава, когато възприеманото от получателя съобщение не отговаря на реалното намерение на изпращача. При флиртуването на работното място специфичен проблем е възприемането на флирта, целящ шега или себеизтъкване като сексуален тормоз. Мъжете по-рядко възприемат като сексуален тормоз поведението на колегите си жени от типа неприлични погледи, сексуално докосване, покани за срещи и др; жените пък смятат за обидни подобни поведението отправени към тях от колеги мъже, докато те може да са целели безобидно ласкателство (Андреева, Карабельова, 2009).

В социална среда по-често, отколкото в работна среда, като мотиви за флиртуване се определят изразяването на сексуални намерения, изразяване-

то на намерения за връзка, проверяването на възможността за връзка, докато на работното място по-често като мотиви са определяни инструменталните (т.е. чрез флирта се цели постигането на други цели). Мъжете по-често, отколкото жените, определят като мотиви за флирта сексуалните намерения и проверяването на възможността за връзка (Henningsen, Braz, & Davies, 2008) и възприемат повече типове поведения като сексуални (Johnson, Stockdale, & Saal, 1991). Това може да е предпоставка за недоразумения – например едно социално поведение на жената да бъде разбрано от колегата ѝ от мъжки пол като изразяване на сексуални намерения.

ВЛЮБВАНЕ И РОМАНТИЧНИ ВРЪЗКИ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Организациите представляват затворено поле, осигуряващо повтаряща се и продължителна във времето интеракция, чрез която хората се опознават в дълбочина и откриват привлекателни характеристики едни у други. По този начин организациите се оказват естествена среда за възникване на романтични взаимоотношения (Mainiero, 1986). Този факт обаче предизвиква определени страхове. Такива взаимоотношения могат да бъдат сериозен практически проблем, тъй като понякога нарушават гладкото функциониране на организациите. Въпреки това тези отношения се възприемат от хората в организациите като нещо нормално, като нещо, за което не трябва да има формални правила; за романтичните взаимоотношения на работното място са определени неписани правила, които обаче често биват игнорирани (Riach & Wilson, 2007).

Едно от първите изследвания на проблема за „романтичната връзка в организацията“ (organizational romance) е на Р. Куин (Quinn, 1977). Конструктът е дефиниран като взаимоотношения между двама членове на една и съща организация, които са възприемани от трета страна и характеризирани като сексуално привличане.

Като фактори за формирането на романтични връзки изследването открива мотивите, близостта и характеристиките на работната група или работната среда. Близостта като конструкт има три аспекта: а) близост на работните места (например деленето на обща работна стая, работа на съседни каси); б) близост поради работни задължения (обучения, консултации, командировки, корпоративни социални събирания) и в) близост поради чести контакти.

Според Куин мотивите могат да бъдат свързани с работата (повишение, сигурност, власт, финансови облаги, по-лесна работа, ефикасност в работата), с егото (вълнение, удовлетворение, приключение, сексуални преживявания) и с любовта (искрена любов, другаруване, брак). Възприеманите мотиви имат голямо значение за това как ще се приеме връзката от трети страни – например съвсем различно е отношението, когато хората са искрено влюбени, сравнено с отношението когато мъжът преследва своето поредно завоевание, или пък жената цели да се издигне в кариерата си на всяка цена.

Характеристиките на работната група са позволяващи или препятстващи романтични отношения в организационен контекст. Те се изразяват в правилата и очакванията, степента на супервизия, доколко близки са междуличностните взаимоотношения, както и работната натовареност и степента на отговорност на работата. Някои организации имат формализирани правила против любовни взаимоотношения между служителите, в други няма формална забрана, но неписаните правила и очаквания възпрепятстват романтичните връзки на работното място, или пък обратното – очакванията работят в полза на това. Строгийт поглед на изискващ супервизор също възпрепятства появата на връзки в екипа. Близките взаимоотношения между груповите членове оказват влияние в същата посока, тъй като когато групата изказва неодобрение спрямо връзката, груповият натиск върху ангажираните във връзка е прекалено силен. Интензивността и отговорността на работата в повечето случаи също възпира любовните взаимоотношения, въпреки че работата в извънработно време води до по-дълга интеракция и увеличава вероятността за романтична връзка в организацията.

За да се разбере романтичната връзка в организацията, Р. Куин изследва следните елементи: откритостта на връзката за другите, поведенческите промени у лицата, ангажирани в такава връзка, реакциите на колегите и общите промени в системата.

Откритостта на връзката се отнася до степента, в която ангажираните във връзка на работното място се държат така, че колегите им да са наясно за тази връзка. Около две трети от изследваните лица са отговорили, че двойките в романтичната връзка в организацията първоначално са се опитвали да скрият взаимоотношенията си. Тези усилия обаче често се провалят, тъй като работните групи обикновено са много чувствителни дори към минимални промени в поведението на членовете си. Дори след като за връзката се е разбрало и двойката е наясно с това, продължава тенденцията да не се води открит разговор за това и всички (както двойката, така и колегите им) да се държат все едно никой не знае за връзката.

Щом се появи романтична връзка в организацията, ангажираните в нея често сигнализират на останалите за това като водят по-дълги или по-чести разговори, имат дълги съвместни работни обеда и биват виждани заедно в извънработно време. Има още редица поведенчески промени, които настъпват у членовете на двойката.

Понякога единият от участниците в романтичната връзка или и двамата участници се променят към по-добро – стават по-продуктивни, по-сговорчиви.

Романтична връзка в организацията обаче може да се отрази негативно на ефективността на включените в нея и те да допускат грешки в работата си, да пропускат работни срещи, да не изпълняват адекватно задълженията си, качеството или количеството извършена от тях работа да се намали, да закъсняват за работа или да си тръгват по-рано, както и да загубят уважението на колегите си.

Властовите промени настъпват преди всичко, когато представителите на двойката са от различни йерархични нива в организацията. Промените при човека от по-горно равнище са фаворитизиране на партньора от връзката, игнориране на оплаквания и забележки за него, даване на партньора по-голяма власт по формален или неформален път, както и ставане на недостъпен. При човека от по-ниско йерархично равнище промените са ставане на фаворит, придобиване на власт, парадиране с тази власт, изолиране от колегите от противоположния пол, както и превръщане в „очите и ушите“ на партньора на висок пост, предавайки му по неформален път информация, която в противен случай не би стигнала до него.

Оказва се, че справянето с романтична връзка на работното място, която предизвиква проблеми, не е лесно. Първата стъпка обикновено е приятелски разговор с някой от връзката за нея. Ако ситуацията се влоши, се стига до оплакване към по-висшестоящи в организацията. Ако и това не помогне, се преминава към по-решителни стратегии – колегите се опитват да саботират или подкопават авторитета на включените във връзката с цел да се обърне по-сериозно внимание на проблемната ситуация. Други стратегии могат да бъдат изнудване и отбягване (ограничаване на интеракциите само до необходимите формални контакти). Крайната и най-драстична реакция е напускането на работа от колегите, като обикновено тази стъпка предприемат хората, които са описвани като най-квалифицираните и компетентни служители, тъй като те имат повече алтернативи на трудовия пазар и предпочитат да напуснат проблемната ситуация.

При отношението на управлението към романтичните връзки на работното място се идентифицират три типа поведение: липса на такова, наказателни действия и позитивни действия. Веднъж щом ръководителите са разбрали за връзката, те често не предприемат нищо, тъй като изпитват неудобство да говорят с подчинените си по толкова личен въпрос или защото смятат, че връзката е временно увлечение и ситуацията ще се реши от само себе си. По-късно проведено изследване потвърждава, че мениджърите приемат романтичните взаимоотношения на служителите си за личен въпрос, в който не бива да се месят (Fisher, 1994). Наказателните действия могат да бъдат порицание, предупреждение, преместване и уволнение. За позитивни реакции се смятат откритото дискутиране на ситуацията и даването на съвет какво да бъде направено.

Относно общото значение на организационния романс за трудовата дейност, той може да няма никакъв ефект, както е възможно и ефектът да бъде положителен или отрицателен. Отрицателните резултати от романтичната връзка в организацията са предизвикването на много клюки, оплаквания, враждебност, изкривена комуникация, заплашен имидж или репутация на трудовото звено, неефективно преразпределяне на трудови задължения, недоволство от клиентите, занижен екипен дух, намалена работна продуктивност и забавени процеси за вземане на решение. Предвид това е разбираемо защо

на романтичните взаимоотношения на работното място по принцип не се гледа с добро око. Въпреки това романтичната връзка в организацията може да донесе и позитиви за трудовата ситуация – подобрена координация, по-ниско напрежение, подобрение на работата в екип, увеличаване на работната продуктивност и по-гладко протичане на работния процес.

Като цяло Р. Куин заключава, че организационният романс представлява сложен феномен със сложна динамика.

Има изследвания, които показват, че жените е по-вероятно да получат негативни оценки, когато имат романтична връзка на работното място и е по-вероятно да бъдат уволнени (Riach & Wilson, 2007). Изследване, проведено с жени на управленски позиции показва, че участието в романтична връзка в организацията води до редица негативни последици за жената, сред които недоволство от страна на колегите, сринато реноме и понижаване на вероятността за повишение в бъдеще (Warfield's, 1987, цит. по Riach & Wilson, 2007).

ЙЕРАРХИЧНИ МЕЖДУПОЛОВИ ОТНОШЕНИЯ

За различията в лидерските стилове между мъжете и жените, научните данни са противоречиви. Някои изследвания подкрепят тезата, че има значими различия, докато други отричат това. Дж. Роснър (Rosener, 1990) говори за настъпване на нова ера в лидерството, в която жените успяват като мениджъри, базирайки се на изградените си социални умения и начини на общуване, придобити именно при специфичния си социален опит на жени. Предишният лидерски стил, основан предимно върху контрол, командване и конкуриране, смятан за типично „мъжки“, не е единственият начин да се ръководи и става все по-малко приемлив. Дори се оказва, че „женските“ модели на поведение при лидерството могат да са по-адекватни от „мъжките“ в някои работни среди. Дж. Роснър нарича типа лидерство, практикувано от жените „интерактивно“, тъй като те осъзнават, че хората са най-ефективни когато се чувстват добре, и жените лидери се стремят да постигат това като взаимодействат със служителите. Мъжете по-често от жените описват поведения при лидерството, които отговарят на т.нар. „транзакционен“ модел на лидерство, т.е. те възприемат взаимоотношенията като размяна на взаимни изгоди, разчитат на контрола си върху ресурсите. Поведението на жените лидери пък отговаря в по-голяма степен на трансформационния модел лидерство, при който се насърчава участието, властта и информацията да се споделят с подчинените, налице е грижа за мотивацията и самочувствието на служителите (Rosener, 1990).

Според Б. Бас трансформационното лидерство е по-интелектуално стимулиращо, по-морално, действа по-мотивиращо и е по-ефективно от транзакционното в редица бизнес сфери (Bass, 1999). Изследване, в което поведението на мъже и жени мениджъри бива оценявано от техните ръководители спрямо основните характеристики на трансформационното лидерство,

предоставя данни в полза на това, че жените е по-вероятно да проявяват поведения, принадлежащи на трансформационния тип лидерство (Bass, Avolio, & Atwater, 1996).

Стилът на мъжете е описван като рационален, обективен, самоуверен, решителен, логичен, твърд и конкуриращ се, докато стилът на жените е емоционален, интуитивен, сърдечен, отдаден, релационен и отворен към преговори. Въпреки това според Дж. Роснър (Rosener, 1990) жените лидери упражняват такъв тип лидерство не по подразбиране, а само когато биват насърчавани за това или когато обстоятелствата го изискват. Според проведено емпирично изследване в бизнес сфери, в които типично доминират мъже, не се наблюдават междуполови различия в ориентацията към взаимоотношения на лидерите, но в браншовете, доминирани от жени, жените лидери са повече ориентирани към взаимоотношенията, отколкото мъжете (Gardiner & Tiggemann, 1999).

Дж. Дийл и М. Стивънсън (Deal & Stevenson, 1998, цит. по Андреева и Карабелъова, 2009) изследват стереотипите за жените мениджъри сред извадка от студенти. Студентките по-често от студентите описват жените мениджъри като амбициозни, компетентни, интелигентни, обективни и добре информирани (с. 50). Студентите по-често описват жените мениджъри като лесно податливи на влияние, нервни, имащи силна потребност от социално приемане и несигурни (с. 51). Когато се разглежда самата ефективност на лидерите, изследванията не показват полови различия, но има различия при възприетията за ефективността на лидерите от двата пола. Жените в доминирани от мъже области обикновено се възприемат като по-малко ефективни, отколкото техните колеги мъже (с. 53).

Според предходния възглед за лидерството обаче успешните мениджъри се възприемат като притежаващи черти, приписвани типично на мъжете (Schein, 1973, 1975) като например даване на нареждания, контролиране на емоциите и доминация при междуличностното общуване (Case, 1994). Макар и това разбиране да губи своята популярност, най-вероятно то е оставило своите следи, които ще продължат да определят нагласите и възгледите на хората.

Ако се осланяме изцяло на старият възглед за мъжката доминация при лидерството, би трябвало да се заключи, че за да просперира жените мениджъри, те трябва да усвоят и практикуват смятани за типично мъжки поведения и така да действат в разрез с половоролевите стереотипи. Същото би се отнасяло и за мъжете, ако приемем за единствено верен новият възглед за по-доброто представяне на жените.

Когато обаче представител на който и да е пол действа в противоречие с половоролевите стереотипи, той или тя рискува да получи неодобрението на останалите, докато ако действа в съответствие с тези стереотипи, ще получи по-позитивна оценка (Case, 1994).

На базата на описаните по-горе данни може да се предположи, че тъй като мъжете имат негативни стереотипи спрямо жените мениджъри, те биха имали

съпротиви да имат ръководител от женски пол и биха имали предпочитания към ръководители от същия пол.

При жените изглежда обаче полът не е определящ фактор при предпочитанията им за ръководител. Отговорите на жените спрямо твърдението „Поскоро предпочитам шефът ми да е мъж, отколкото жена“ от скалата MFRQ (Male-Female Relations Questionnaire) са ранжирани около средата на ликертовата скала за отговори и не изразяват дефинирано предпочитание (Sherman & Spence, 1997). Това се отнася и към лидерското поведение изобщо – при отговорите на твърдението „Когато в една организация има както мъже, така и жени, то жените трябва да оставят мъжете да ръководят нещата и да не се опитват да надделяват“ отговорите на жените са разположени около средната точка на скалата, докато отговорите на мъжете показват умерено съгласие с твърдението (Sherman & Spence, 1997).

ЕМПИРИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ

Въпросите за организационното демографско разнообразие, равнопоставеността между мъжете и жените в труда, специфичните трудности, с които се сблъскват жените в тяхната трудова дейност и кариерно развитие, се откриват като значими изследователски теми. Изглежда тези належащи въпроси, които се налага да бъдат проучени с цел преодоляването на половата дискриминация в организациите, са отвели фокуса от това какво всъщност се случва между колегите от двата пола на работното място. Изследванията, които се доближават до този изследователски въпрос, разглеждат по-частни негови аспекти като например междуполовото приятелство в работна среда или романтичните връзки на работното място. Липсва обаче цялостен поглед върху това какво се случва между жените и мъжете в тяхното всекидневие, когато те са на работа – взаимодействат ли ефективно при изпълнение на трудовата си дейност, общуват ли неформално през почивките и в извънработно време, разменят ли си комплименти и закачки, снижавайки работния стрес, изграждат ли приятелства, имат ли резерви и проблеми когато ръководителят им е от противоположния пол, как гледат на влюбването в колега и влизането в романтична връзка с колега. Следователно би било полезно да се създаде инструмент, който да измерва междуполовото взаимодействие в трудовото ежедневие и да позволи по-нататъшното изследване по тази тема.

Цели и задачи на изследването

Разработката има за цел да създаде инструмент, измерващ взаимоотношенията между двата пола на работното място и по-конкретно:

а) формалните взаимоотношения между половете при изпълнението на работните задачи и най-общо при протичането на работната дейност;

б) йерархичните взаимоотношения между представителите на двата пола, т.е. какви предпочитания и нагласи имат служителите спрямо ръководителите от противоположния на техния пол;

в) неформалните взаимоотношения между колегите от различен пол – протича ли активна неформална социална интеракция между тях, има ли междуполови приятелски взаимоотношения между колеги, намаляват ли стреса на работното място като флиртуват помежду си, правят ли си комплименти и разменят закачки;

г) романтичните взаимоотношения между колегите – каква е тяхната дейностна готовност за включване в организационен романс и какви са техните нагласи спрямо романтичните връзки на работното място.

В съответствие с описаните изследователски цели се поставят следните изследователски задачи:

1. Да се създаде инструмент, който да измерва взаимоотношенията между двата пола на работното място.

2. Да се изследва надеждността на инструмента и неговите психометрични характеристики.

Методика

Конструирани са четири скали, отговарящи на четирите главни аспекта при междуполовото общуване между колеги, открили се при теоретичния обзор. Процедурата ще бъде описана в тази секция от разработката.

Операционализацията на взаимоотношенията между половете на работното място се отнася до:

а) Формалните междуполови взаимоотношения при изпълняване на работните задължения;

б) Йерархичните междуполови взаимоотношения;

в) Неформалните междуполови взаимоотношения между колегите;

г) Романтичните взаимоотношения на работното място.

За всеки от тези аспекти са генерирани от 5 до 10 айтема. Примерни твърдения от скалата за формални взаимоотношения са: „Добре се сработвам с колеги от другия пол“ и „Когато споря с колега от другия пол се чувствам неловко“. Скалата за йерархични взаимоотношения се състои от айтеми като: „Предпочитам шефът ми да е от същия пол“ и „Има известно напрежение когато шефът ми е от другия пол“. Скалата за неформални взаимоотношения съдържа твърдения като: „През почивките си бърбя с колеги от противоположния пол“ и „Комплиментите на колеги от другия пол ми повдигат настроението“. Примерни айтеми от скалата за романтични взаимоотношения са: „Според мен да имаш романтична връзка с колега е съвсем нормално“ и „Страхувам се, че ако имам връзка с някой колега, това ще се отрази негативно на работата ми“.

Теоретично изведените скали бяха подложени на емпирична проверка. Първоначално бяха проведени подробни интервюта с 10 души (6 жени и 4 мъже), за да се провери разбирането на всеки от айтемите и така се постигна окончателната формулировка на въпросите.

След това бе проведено пилотно изследване с извадка от 60 души на възраст от 20 до 75 г. От тях 42,4 % ($N=25$) са мъже, а останалите 57,6 % са жени ($N=34$). Пилотното изследване потвърди надеждността на целия въпросник, както и на четирите скали в него. Бяха премахнати два айтема – по един от скала йерархични отношения и скала формални отношения – с цел подобряване на надеждността (табл. 1).

Табл. 1: Надеждност на скалите в пилотното изследване след оптимизиране чрез отстраняване на две твърдения

Скала	Брой твърдения	Коефициент алфа на Кронбах
Романтични взаимоотношения	9	0,750
Формални взаимоотношения	8	0,725
Неформални взаимоотношения	10	0,769
Йерархични взаимоотношения	5	0,691

Коефициентите на надеждност, вариращи от 0,691 до 0,769, показват, че айтемите от всяка скала измерват едни и същи конструкти, което даде основания с така конструираният въпросник да бъдат събрани данни от по-голяма извадка.

Процедура

Както вече бе описано при конструирането на въпросника бяха проведени интервюта и пилотно изследване.

След това изготвеният въпросник бе представен за попълване на участниците в изследването, като част от тях попълваха въпросника по традиционния метод (молив, хартия), а друга част попълниха идентична онлайн бланка.

Изследваните лица оценяваха твърденията по 5-степенна ликертова скала, като стойност 1 отговаря на най-силното несъгласие, а стойност 5 – на най-силното съгласие. Стойност 3 респективно отговаря на колебание между съгласие и несъгласие. Следователно високите стойности по скала формални отношения означават активно взаимодействие между представителите на двата пола при изпълнение на работните задължения, високите стойности по скала неформални отношения са индикатор за протичането на приятелски взаимоотношения в почивките и извънработното време, както и активна социализация от по-общ тип между колегите от двата пола. Високите стойности по скала йерархични взаимоотношения означават позитивните нагласи и оценки към работа под ръководството на човек от другия пол, а високите стойности

по скала романтични взаимоотношения показват, че такива взаимоотношения се приемат положително и се толерират.

Всички лица са отговаряли доброволно и анонимно, като също така им е обещана и осигурена конфиденциалност.

Изследвани лица

Изследването е проведено със случайна извадка от 278 изследвани лица. Като предварителен критерий за участниците е определено те да имат трудов стаж, тъй като изследването се интересува от междуполовите взаимоотношения на работното място и се изисква респондентите да имат някакъв опит в такава среда. Честотните разпределения по описаните характеристики са представени в табл. 2.

Таблица 2. Честотен анализ на изследваните лица по пол, възраст, трудов стаж, образование, местоживеене, вид интимна връзка и демографски състав на колегите по пол

Показател		Честота	Процент
Пол	Мъж	88	31,8%
	Жена	189	68,2%
Възраст	20–24 години	122	34,5%
	25–44 години	110	36,0%
	45–75 години	43	29,5%
Трудов стаж	1–5 години	113	40,7%
	6–20 години	84	30,2%
	21–45 години	78	28,5%
Образование	средно	93	33,6%
	полувисше	18	6,5%
	висше	166	59,9%
Местоживеене	село	18	6,5%
	малък град	17	6,1%
	голям Град	105	37,9%
	столица	137	49,5%
Вид връзка	свободен/на	72	25,9%
	обвързан/на	78	28,1%
	женен/ омъжена	127	45,7%
Състав на колегите по пол	само жени	18	6,5%
	повече жени	99	35,6%
	наравно	98	35,3%
	повече мъже	58	20,9%
	само мъже	4	1,4%

Разпределението по пол е неравномерно – броят на жените в извадката силно превишава този на мъжете: 188 (68.2%) от взелите участие в изследването лица са от женски пол, 88 (31.8 %) са от мъжки пол и 1 лице не е посочило половата си принадлежност.

Изследваните лица са на възраст между 20 и 75 г. Честотното разпределение показва, че 34.5 % от участниците са на възраст до 24 г., 36 % са на възраст между 25 и 44 г. и 29.5 % – между 45 и 75 г. Следователно извадката включва предимно хора в активна трудова възраст.

Трудовият стаж на участниците в изследването варира от няколко месеца до 45 г.: 40,7% от респондентите са работили не повече от 5 г., 30,2% са работили между 6 и 20 години и 28,5% имат трудов стаж между 21 и 45 г. Може да се заключи, че по-голямата част от извадката са хора в първоначален трудов етап.

Преобладаващи са респондентите с висше образование (59,7 %), следвани от хората, завършили средно образование (33,5 %). Само 6,5 % от изследваните лица са с полувисше образование, а нито едно от тях не е с основна образователна степен. По отношение на образованието извадката е небалансирана.

По отношение на местоживеенето най-многобройната група (49,3%) са хората живеещи в столицата, 37,9% живеят в голям град, 6,1% – в малък град и 6,5 % – в село. По отношение на местоживеенето извадката също не е балансирана.

Спрямо вида интимна връзка, в която се намират участниците в изследването, разпределението е относително балансирано. Най-голям е процентът на хората, сключили брак (45,7%), следвани от тези, които са посочили, че са обвързани (28,1%). Около една четвърт от респондентите посочват, че са необвързани (25,9 %).

Изследваните лица са помолени и да определят демографския състав на своите колеги по пол. Отговорите показват, че женското присъствие в работните среди на респондентите е засилено – 35,6% определят, че повечето им колеги са жени, а 6,5% работят в изцяло женски състав. Около една пета (20,9%) работят сред колеги, които в по-голямата си част са мъже, но само 1,4% са в изцяло мъжка работна среда. Сравнително голяма е и групата хора, които определят, че колегите им са разпределени по пол равномерно – 35,6%.

РЕЗУЛТАТИ

За постигане целите на настоящата разработка бяха проведени следните анализи: анализ на консистентността на четирите скали от въпросника, тест за нормалност на разпределението на скалите и корелационни анализи.

Вътрешна консистентност на скалите

При анализа на консистентността на скалите е премахнат един айтем от скалата за йерархични взаимоотношения между половете, за да се подобрят психометричните ѝ свойства, тъй като по този начин коефициентът на Кронбах на скалата се повишава от 0,590 на 0,698.

Таблица 3. Вътрешна консистентност на използваните скали

Скала	Брой твърдения	Коефициент алфа на Кронбах
Романтични взаимоотношения	9	0,777
Формални взаимоотношения	8	0,722
Неформални взаимоотношения	10	0,808
Йерархични взаимоотношения	4	0,698

В настоящата разработка направеният анализ (табл. 3) установи високо ниво на вътрешна съгласуваност на въпросите включени във всяка от скалите на въпросника (коефициент алфа на Кронбах $\alpha \approx 0,7 \div \alpha \approx 0,8$), без да има твърдения, чието премахване би повишило съществено надеждността на някоя от скалите. Подобни коефициенти на надеждност дават основание да се смята, че айтемите измерват един и същ конструкт, което дава основания за по-нататъшното им използване в непроменен вид.

Тест за нормалност на разпределението на скалите

За да се определи в какви статистически анализи могат да бъдат включени като променливи четирите скали от конструирания въпросник, трябва да бъде проверено дали разпределението на скалите е нормално. Резултатите, показват, че скали „Романтични взаимоотношения“, „Формални взаимоотношения“ и „Неформални взаимоотношения“ имат нормални разпределения, следователно, с тях могат да бъдат извършвани параметрични статистически анализи.

Тестът на Колмогоров и Смирнов обаче показва, че скала „йерархични взаимоотношения“ няма нормално разпределение, резултат от което би било влизането в сила на множество ограничения по отношение на анализите, в които може да бъде включена като променлива тази скала. Заключение, че разпределението на тази скала не е нормално обаче не се приема автоматично. Трябва да се вземе предвид ограничението, че при този тип тестове за про-

верка на нормалността на разпределението при увеличаването на размера на извадката се увеличава вероятността да се получат значими резултати и нормалността на разпределението да бъде отхвърлена дори когато отклоненията от идеалното нормално разпределение са леки. Тъй като извадката в настоящето изследване е сравнително голяма ($N = 278$), подобен риск съществува и затова ще бъде направен качествен анализ на дескриптивните статистики на скала „йерархични взаимоотношения“.

Средната стойност, медианата и модата на скалата респективно са 3,92, 4,00 и 4,00, т.е. лежат приблизително на една и съща ос, което е характерно при нормалното разпределение. Скалата има отрицателен наклон (-0,457), който може да се приеме за сравнително близък до този на нормалното разпределение, както и положителен ексцес (0,250), който също е близък до нормалното разпределение. Следователно на базата на тези стойности можем да приемем, че разпределението на скалата може да е нормално, с уговорката, че такъв тип определяне на нормалността на разпределението в известна степен е субективно, тъй като въпросът доколко може да се отклоняват стойностите от нулата е спорен.

Интеркорелации между скалите

Откриват се значими положителни корелации между всички скали от въпросника, като те отговарят на най-високото ниво на значимост $p < 0,01$ и варират от $r = 0,168$ до $r = 0,626$ (вж. табл. 4). Особено висока е корелацията между формалните и йерархичните взаимоотношения ($r = 0,626$, $p < 0,01$). Следващата по сила е корелацията между формални и неформални взаимоотношения ($r = 0,590$, $p < 0,01$), като тя също е значителна. Умерени са корелациите между романтични и неформални взаимоотношения ($r = 0,419$, $p < 0,01$), както и между неформални и йерархични ($r = 0,347$, $p < 0,01$). Между скалите романтични и формални взаимоотношения ($r = 0,170$, $p < 0,01$) и скалите романтични и йерархични взаимоотношения ($p < 0,01$; $r = 0,168$) има слаби корелации.

Таблица 4. Интеркорелации между скалите

		Романтични взаимо- отношения	Формални взаимо- отношения	Неформални взаимо- отношения	Йерархични взаимо- отношения
Романтични взаимо-от- ношения	Коефициент на корелация на Пийърсън	1,000	,170**	,419**	,168**
	Статистическа значимост		,005	,000	,005
	Брой ИЛ	277	273	274	275
Формални взаимо-от- ношения	Коефициент на корелация на Пийърсън	,170**	1,000	,590**	,626**
	Статистическа значимост	,005		,000	,000
	Брой ИЛ	273	274	272	272
Неформални взаимо-от- ношения	Коефициент на корелация на Пийърсън	,419**	,590**	1,000	,347**
	Статистическа значимост	,000	,000		,000
	Брой ИЛ	274	272	275	274
Йерархични взаимо-от- ношения	Коефициент на корелация на Пийърсън	,168**	,626**	,347**	1,000
	Статистическа значимост	,005	,000	,000	
	Брой ИЛ	275	272	274	276

** Корелацията е значима при ниво 0.01.

* Корелацията е значима при ниво 0.05.

ИЛ – изследвани лица.

Проведен е и корелационен анализ между демографските характеристики „възраст“ и „трудова стаж“ и всяка една от четирите скали.

След провеждането на корелационен анализ между променливата „възраст“ и четирите скали от въпросника се откриват слаби до умерени отрицателни корелации вариращи между -0,155 и -0,310 (табл. 5), статистически значими при $p \leq 0,05$.

Таблица 5. Корелации между скалите и променливата „възраст“

		Романтични взаимоотношения	Формални взаимоотношения	Неформални взаимоотношения	Йерархични взаимоотношения
Възраст	Коефициент на корелация на Пиърсън	-,174**	-,234**	-,310**	-,155*
	Статистическа значимост	,004	,000	,000	,010
	Брой ИЛ	274	272	273	274

** Корелацията е значима при ниво 0,01.

* Корелацията е значима при ниво 0,05.

ИЛ – изследвани лица.

След провеждането на корелационен анализ за изследване на взаимовръзката между променливата „трудов стаж“ и четирите скали от въпросника се откриват слаби до умерени отрицателни корелации, вариращи между -0,129 и -0,274 (табл. 6), статистически значими при $p \leq 0,05$.

Таблица 6. Корелации между скалите и променливата „трудов стаж“

		Романтични взаимоотношения	Формални взаимоотношения	Неформални взаимоотношения	Йерархични взаимоотношения
Трудов стаж	Коефициент на корелация на Пиърсън	-,145*	-,197**	-,274**	-,129*
	Статистическа значимост	,016	,001	,000	,032
	Брой ИЛ	275	273	274	275

** Корелацията е значима при ниво 0.01

* Корелацията е значима при ниво 0.05

ИЛ – изследвани лица.

Ограничения на изследването

Трябва да се отбележи, че въпросникът все още не е бил тестван във времето и в различни изследвания, за да бъде потвърдена неговата надеждност и валидност. Второ, изследването за конструирането му е проведено с непредставителна извадка, която е небалансирана по пол, образование и местоживене, като изследваните лица са предимно от българска етническа принадлежност и от средната обществена класа.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение може да се каже, че сегашното изследване постигна главните си цели като създаде инструмент за диагностициране на взаимоотношенията между мъжете и жените в работна среда. Този инструмент показва добри първоначални психометрични характеристики и може да послужи като основа за бъдещи проучвания, които да задълбочат разбирането на проблема за междуполовото взаимодействие в организациите. Очаква се бъдещите изследвания да внесат и подобрения във въпросника. Сега става ясно, че е препоръчително да бъде обогатена скалата за йерархичните взаимоотношения като се разшири броят на включените в нея твърдения и се постигне по-висока вътрешна консистентност.

Разработеният въпросник е подходящ както за научни изследвания, така и за диагностика на реалните взаимоотношения между служителите от различен пол в организациите.

ЛИТЕРАТУРА

- Андреева, Л., Карабелъова, С. (2009). *Стереотипи и сексуален тормоз в ранна зряла възраст*. С., Унив. изд. „Св. Климент Охридски“.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9–32.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Atwater, L. (1996). The Transformational and Transactional Leadership of Men and Women. *Applied Psychology: An International Review*, 45(1), 5–34.
- Bhatnagar, D., Swamy, R. (1995). Attitudes toward women as managers: Does interaction make a difference? *Human Relations*, 48(11), 1285–307.
- Case, S. S. (1994). Gender differences in communication and behaviour in organizations. In M. J. Davidson and R. J. Burke (eds), *Women in Management: Current Research Issues*. London: Paul Chapman, pp. 144–67.
- Fisher, A. B. (1994). ‘Getting comfortable with couples in the workplace’. *Fortune*, 130(7), 138–143.
- Gardiner, M., Tiggemann, M. (1999). Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male- and female-dominated industries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(3), 301-315.
- Gordon, J., Hartman, R. L. (2009). Affinity-seeking strategies and open communication in peer workplace relationships. *Atlantic Journal of Communication*, 17(3), 115–125.
- Henningsen, D. (2004). Flirting with meaning: An examination of miscommunication in flirting interactions. *Sex Roles*, 50(7/8), 481-489.
- Henningsen, D., Braz, M., & Davies, E. (2008). Why do we flirt?. *Journal of Business Communication*, 45(4), 483-502.
- Holmstrom, A. J. (2009). Sex and gender similarities and differences in communication values in same-sex and cross-sex friendships. *Communication Quarterly*, 57(2), 224–238.
- Johnson, C., Stockdale, M., Saal, E. (1991). Persistence of men’s misperceptions of friendly cues across a variety of interpersonal encounters. *Psychology of Women Quarterly*, 15, 463–475.
- Mainiero, L. A. (1986). A review and analysis of power dynamics in organizational romances. *Academy of Management Review*, 11, 750–762.

- Martell, R. F. (1996). What mediates gender bias in work behavior ratings? *Sex Roles, 35*, 153–169.
- Oswald, D. (2008). Gender stereotypes and women's reports of liking and ability in traditionally masculine and feminine occupations. *Psychology of Women Quarterly, 32*(2), 196–203.
- Quinn, R. E. (1977). Coping with Cupid: The formation, impact, and management of romantic relationships in organizations. *Administrative Science Quarterly, 22*(1), 30–45.
- Riach, K., & Wilson, F. (2007). Don't Screw the Crew: Exploring the Rules of Engagement in Organizational Romance. *British Journal of Management, 18*(1), 79–92.
- Rosener, J. B. (1990). Ways women lead. *Harvard Business Review, 68*, 119–125.
- Schein, V. (1973). The Relationship Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics. *Journal Of Applied Psychology, 57*(2), 95–100.
- Schein, V. (1975). Relationships Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics Among Female Managers. *Journal of Applied Psychology, 60*(3), 340–344.
- Sherman, P. J., Spence, J. T. (1997). A comparison of two cohorts of college students in responses to the male-female relations. *Psychology of Women Quarterly, 21*(2), 265–278.
- Sias, P. M., Smith, G., Avdeyeva, T. (2003). Sex and sex-composition differences and similarities in peer workplace friendship development. *Communication Studies, 54*(3), 322–340.

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“

ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Книга Психология

Том 103

ANNUAIRE DE L'UNIVERSITE DE SOFIA "ST. KLIMENT OHRIDSKI"

FACULTE DE PHILOSOPHIE

Livre Psychologie

Tome 103

КЪРМЕНЕТО И ОТБИВАНЕТО – ИЗСЛЕДВАНИЯ, НАГЛАСИ И ПРАКТИКИ

АНЕТА АТАНАСОВА

Катедра по Обща, експериментална и генетична психология

Анета Атанасова. ГРУДНОЕ ВСКАРМЛИВАНИЕ И ОТЛУЧЕНИЕ ОТ ГРУДИ – ИССЛЕДОВАНИЯ, ВОСПРИЯТИЯ И ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ

В последние несколько лет восстанавливается мультидисциплинарный исследовательский интерес к грудному вскармливанию. Во всем мире рекомендуют принцип естественного вскармливания до 6-ого месяца жизни ребёнка, а затем – перевод на смешанное питание после 6-ого месяца, продолжая кормить грудью хотя бы до первого года, а желательнее и до двух лет. Научные исследования и установленные спорные аспекты, касающиеся грудного вскармливания и препятствующих его факторов, обсуждаются во множестве студий. Практический опыт кормления грудью и отлучения от неё является темой серьёзного обсуждения.

Источники информации, типичные для матерей, кормивших грудью разное по продолжительности время, становятся основой эмпирических исследований. Установлено, что матери, кормившие грудью разное по продолжительности время, как правило, пользовались различными источниками информации. Исследуются также разные причины и способы отлучения от груди, в зависимости от продолжительности грудного кормления. Самой распространённой причиной отъёма от груди является „нехватка молока“. Неспособность поддерживать процесс лактации – широко распространённое современное явление, причины которого могут быть найдены в потере успешного опыта, передаваемого из поколения в поколение; в установлении культуры применения бутылки с соской на протяжении многих лет; в отсутствии последовательной информации о современных достижениях науки в этой области.

During the last years the multidisciplinary interest in breastfeeding has been restored. Exclusive breastfeeding is recommended up to 6 months of age, with continued breastfeeding along with appropriate complementary food up to at least one or even two years of age or beyond. The paper discusses well established and inconsistent aspects of scientific research in breastfeeding; barriers to breastfeeding; different breastfeeding and weaning practices.

The empirical study explores the typical information sources for mothers who breastfeed less or more 6 months. Mothers, breastfeeding shorter and longer than 6 months, typically use different information sources. The study also explores different reasons for weaning and weaning practices in the two groups of mothers (who breastfeed less or more 6 months). The most frequent reason to wean is „insufficient breast milk“. Inability to maintain lactation is a wide spread problem nowadays. The main reasons we could find are: the loss of positive experience about breastfeeding passed down generations; the widespread „bottle feeding culture“; the inconsistent information about contemporary scientific data about breastfeeding.

Кърменето е актуална тема, към която съвременното общество проявява мултидисциплинарен интерес. То е не само начин на хранене, но и на отглеждане на бебето и детето. Разнообразни практики на кърмене и отбиване се срещат в различните култури и общества. Начините на възприемане на кърменето – като биологично зададена специфична женска роля или като културен и социален феномен, или като обект на медицинска и професионална грижа – създава много разнообразни гледни точки по въпроса. В този контекст, ролята на съвременната майка, която трябва да вземе решение за храненето и грижите за своето дете, несъмнено е трудна и предизвикателна.

След векове на хранене на новороденото чрез кърмене „на поискване“, жени от богатото английско общество през XVIII в. въвеждат храненето по схема. Така те са се опитвали да съчетаят кърменето и социалните отговорности, които имали. В резултат обаче на много смъртни случаи на бебета тази практика се отменила. (Manz et al., 1999). В началото на XX в. френски и немски педиатри отново въвели схема на петкратно хранене на ден (без нощно хранене), което съчетава кърмене и хранене с адаптирано мляко (което вече се е появило на пазара). Техните наблюдения показали, че този хранителен режим осигурява оцеляването на бебето. (пак там). Тази практика съществува дълго време и става норма за отглеждане на поколения наред. През 60-те и 70-те години на XX век се правят отново опити за възраждане и реабилитиране на кърменето „на поискване“ като типичен и естествен начин за отглеждане на бебето. Прокламира се новото разбиране за кърменето не само като начин на хранене, но и като специфична форма на взаимоотношения между майката и бебето. Тази тенденция се съпровожда от редица изследвания за качествата на майчиното мляко и препоръки на помощници и консултанти по кърмене в рамките на международната организация Ла Лече Лига (пак там).

Първите опити за възстановяване на кърменето като норма за хранене на бебетата се следва от представители на световни организации – СЗО (Световна здравна организация) и УНИЦЕФ. Тази тенденция започва през 60-те и 70-те години на XX в. в много страни по света, а през последните десетилетия – и у нас. Правителствата на много страни включват тези препоръки в своята здравна политика (Villalpando, Namosh, 1998). Насоките на тези организации се основават на две главни тенденции в изследванията в областта на кърменето: а) установяване на значителни положителни последици за здравето както на бебето, така и на майката, и б) възстановяване на разбирането за кърменето не само като средство на хранене, а и като основно средство за общуване и установяване на сигурна връзка между майката и детето още в първите часове след раждането.

Темата за кърменето продължава да предизвиква много дебати, емоционални реакции и изследователски интерес и днес в различни страни по света. Много психологически аспекти на кърменето остават на практика неизследвани. Липсват достатъчно данни за психологическите ефекти на дългото кърмене. Емоционалните аспекти на отбиването също са недостатъчно изследвани все още.

СЪВРЕМЕННИ ИЗСЛЕДВАНИЯ В ОБЛАСТТА НА КЪРМЕНОТО

Ползи за детето

Многобройни изследвания през годините са доказали предимствата на майчината кърма за детето: пригодена е към нуждите на бебето, подобрява имунитета, подпомага оптималното неврологично развитие на бебето, намалява риска от развитие на респираторни и гастроинтестинални заболявания (Sweet, Power, 2009; Villalpando, Namosh, 1998); намалява риска от инфекции, възпаления на ушите, рак в детска възраст (Villalpando, Namosh, 1998); добро средство е за профилактика на atopичния дерматит (Searinen & Kajosaari, 1995) и др.

Противоречиви изследователски данни съпровождат твърдението, че кърменето може да осигури превенция на алергичните заболявания. Обихара и колеги (Obihara et al., 2005) провеждат изследване върху случайна извадка от Кейп Таун, Южна Африка. Доказва се протективния ефект на продължителното кърмене върху развитието на алергични заболявания при неалергични родители, но такъв ефект не е открит при деца с алергична предразположеност. От друга страна, интересно е наблюдението, че алергиите се срещат много по-рядко в култури, в които се практикува изключително и продължително кърмене (Stolzer, 2006).

Противоречиви са изследователските данни за връзката между кърменето и наднорменото тегло. В съвременно изследване в Германия 855 деца се проследяват на 12- и 24-месечна възраст (Weyermann et al., 2006). Уста-

новява се, че продължителното кърмене е превантивен фактор за наднорменото тегло.

Изследвания за връзката между кърменето (и специално нощното кърмене) и кариесите в детска възраст също дават противоречиви резултати. Въпреки насърчаването на кърменето до 2-годишна от СЗО, стоматолозите смятат, че отбиването трябва да стане до 1-вата година на детето поради връзка между нощното кърмене и ранните детски кариеси. (Valaitis et al., 2000). В направения от авторите преглед на наличните публикации по въпроса се откриват противоречиви резултати: според някои статии няма връзка между кърмене и ранни детски кариеси, а други твърдят, че кърменето причинява кариеси в ранна детска възраст. Има и трети вид изследователски данни, според които кърменето предпазва от кариеси. След проведен систематичен анализ на използваната методология в различните изследвания, Валайтис и колеги (пак там) заключават, че няма значима връзка между двете променливи, следователно няма обективна причина, свързана с детските кариеси, отбиването да бъде препоръчвано в определена възраст (например 1 г.), а по-скоро майките би трябвало да се насърчават да кърмят толкова дълго, колкото те биха желали.

Актуални са изследванията за връзката между кърменето и когнитивното развитие на детето. Изследванията по тази тема също водят до противоречиви резултати. Критично погледнато, установени са малки, но значими различия между когнитивните способности и кърменето в някои изследвания (Villalpando, Namosh, 1998). Куинлън и Куинлън (Quinlan & Quinlan, 2008) отбелязват, че продължителното кърмене има позитивни ефекти върху психомоторното и неврологичното развитие на детето.

Изследване на Уолкър и колеги (Walker et al., 2004) разкрива ролята на хормона лептин за регулацията на стреса при бебето. Нивата на лептин в кръвта на кърмените бебета се оказват по-високи от тези на бебета, хранени с адаптирано мляко. Лептинът се съдържа в майчиното мляко и регулира енергийния баланс на организма. Има отношение и към намаляването на стреса при бебето. Невроендокринната регулация на стреса в ранна възраст има връзка и с типичните реакции на стрес и в по-късна възраст. (пак там).

Ползи за майката

Кърменето има редица ползи и за майката, например: помага на жената да се възстанови по-бързо след раждането; чрез кърменето се намалява вероятността от нова скорошна бременност за някои жени (Blum, 1993); вероятно служи като превантивен фактор за често срещаното състояние на майката след раждането, наречено „следодродилна депресия“ (Walker et al., 2004) и др.

Изследванията относно кърменето като превантивен фактор за рак на гърдата водят до противоречиви резултати (Blum, 1993). Но според множество

по-нови изследователски данни кърменето наистина предпазва от развитие на рак на яйчниците и рак на гърдата (Sweet, Power, 2009), особено продължителното кърмене. За жените, които кърмят две и повече години, рискът от рак на гърдата е значително по-нисък (Stolzwe, 2006).

Освен всички здравословни предимства на кърменето за майката, то има определено позитивен емоционален ефект върху нея. Кърменето е дълбоко удовлетворяващо преживяване, на което всяка майка има право (Blum, 1993).

Хормоналните промени при лактацията водят до повишаване на самоувереността и понижаване на нивото на тревожност при майката (Stolzer, 2006).

ПРАКТИКИ НА КЪРМЕНЕ И ОТБИВАНЕ

Емоционалните ползи от кърменето за майката и детето на практика са доста пренебрегвани в съвременните изследвания, за сметка на здравните и имунологичните ефекти (Villalpando, Hamosh, 1998). Мястото на кърменето с неговата емоционална и психологическа стойност е утвърдено в психоаналитичните концепции. Теорията на привързаността на Боуби, развита в последствие и от Ейнсуърт, акцентира върху важността на близкия контакт между майката и бебето, физическите и психологическите ползи от установяването на сигурна привързаност. Данни за значимостта на кърменето за установяване на привързаността са установени и на невро-физиологично ниво – окситоцинът, чието производство се стимулира от кърменето, е основен биохимичен медиатор на привързаността (Maunder & Hunter, 2008). Съвременните изследвания в областта на невробиологията и неврохимията носят много познания за механизмите, чрез които се обуславя значимостта на ранните детски преживявания. Повтарящият се опит създава невронни пътища и връзки, които определят човешкия капацитет за състрадание, самооценка, абстрактно мислене, импулсивен контрол, емоционална регулация, чувство за свързаност с другите хора и света. (Etelson, 2007).

Теорията на привързаността получава многобройни емпирични потвърждения в лонгитюдни съвременни изследвания (Атанасов, 2009). Трийсетгодишно лонгитюдно изследване в Минесота, чиито данни са публикувани през 2005 г., проследява 180 майки от преди раждането на техните първи деца (Etelson, 2007). Установено е, че развитието на детето е повлияно предимно от грижите, които то получава в ранното си детство и стилът на привързаност, който децата са имали на 18 месеца, обикновено остава стабилен във времето.

Долто (Долто, 2009) и Уникът (Уникът, 2001) също обсъждат въпросите за значимостта на ранния контакт между майката и детето, като сравняват преживяването и последствията за психичното и емоционалното развитие на детето при кърмене и при хранене с изкуствено мляко, особено когато то се случва в детско заведение. (По времето на появата на тези концепции кърменето вече определено не е естествена и нормативна практика за хранене

на бебето в западното общество. Ранното групово отглеждане на бебетата в специални заведения вече е широко разпространено явление.)

Не по-малко важно от кърменето според разглежданите концепции е отбиването. „Правилното отбиване е това, което детето осъществява само и без ограничения. Принудителното отбиване е винаги лошо – то става източник на несъзнавани конфликти.“ (Долто, 2009, с. 84). Същевременно е налице известно противоречие между препоръката за постепенно и водено от детето отбиване и препоръката то да се случи до 10–12-месечна възраст, която дава Долто (Долто, 2009, с. 83). Още едно противоречие между препоръката за отбиване (отказване от гърда) и за отказване от шише (биберон) може да се открие при Долто. Според нея, ако 5–6-годишно дете пие мляко от биберон понякога сутрин или вечер, „...няма причина да му отказваме този „остатъчен биберон“...“ (Долто, 2009, с. 84).

Доналд Уиникът разглежда времето на отбиване около 9-я месец, когато бебето е кърмено вече около 1000 пъти и когато започва да играе играта на изпускане на предмети. В този момент отбиването може да бъде смислено и възможно за детето, въпреки че по някакъв начин едно дете никога не е готово за отбиване (Уиникът, 2001). Но отбиването има и друг, по-широк психологически смисъл – лишаване на бебето от илюзии. За да протече успешно отбиването, първо кърменето трябва да е било достатъчно успешно и удовлетворяващо преживяване. След това е необходимо да се избере подходящият момент и майката да е взела решение то да се случи. Дори и тогава е възможно да се наблюдават силни реакции от страна на бебето – то може да откаже храна, да бъде тъжно, да се събужда нощем с плач (пак там). Според Ейнсуърд (цит. по Fouts, 2004) периодът на отбиване се преживява като стресов за отношенията между майката и детето. Децата, кърмени на поискване, понасят по-трудно отбиването от децата, кърмени по схема. За разлики в начините, по които децата реагират на отбиването, говорят и ЛиВайн и ЛиВайн (пак там).

Всяка една концепция трябва да бъде разглеждана в контекста, в който се появява и развива. В този смисъл – времето на поява на психоаналитичните концепции, разглеждащи особената емоционална значимост на ранната връзка между майката и бебето, съвпада с времето на прогресивно намаляване в световен мащаб на броя на кърмещи майки и на трайно намаляване на продължителността на кърмене. Популярният през 50-те години на XX в. д-р Спок, който съветва родителите как да се грижат за децата си, посвещава на кърменето около 4 страници от книгата си и 24 – на храненето с адаптирано мляко (Brynder, 2005). В американската литература от това време друг популярен съвет е да се приучат отрано бебетата да се хранят с шише, за да се избегнат трудностите с отбиването по-късно. Липсата на практика за дълго кърмене (след 1 г.) може да обясни липсата на изследвания за психологическите ефекти на кърменето в тази възраст и на ефектите и начините на отбиване.

Човешкото поведение има биологични и културни компоненти (Stuart-Macadam, 1995) и тяхното познаване и изучаване е значимо за неговото адекватно разбиране и оценяване. Обръщайки се към традициите на кърменето в общества, съхранени от културните норми на западната цивилизация, можем да разгледаме алтернативните практики на кърмене и отбиване и да осмислим необходимостта от съвременни психологически проучвания върху ефектите на продължителността на кърменето и начините на отбиване върху развитието на детето. Според Бродриб (цит. по Sweet, Power, 2009) днес малка част от жените решават да продължат да кърмят след 12-месечна възраст, до естественото отбиване на детето (което всъщност е в съгласие с биологичните норми). Монтгомъри и колеги твърдят (цит. по Sweet, Power, 2009), че кърменето е част от стабилните и сигурните взаимоотношения между майката и детето и убеждаването и насърчаването кърменето да бъде прекратено след определена възраст може да има значителни негативни психологични последици.

Биокултурната перспектива, приложена към изследване на продължителността на кърмене, прогнозира възраст на отбиване в диапазона 2,5–6 години (в зависимост от използвания метод за оценка: съпоставка между рожденото тегло и теглото на възрастния, времето на пробиване на първия постоянен кътник и др.) (Dettwyler, 1995). Въпреки че според много педиатри времето на кърмене трябва да продължава толкова време, колкото трае бременността (9 месеца), сравнението с други биологични видове показват различна типична продължителност. Шимпанзетата и горилите например кърмят малките си около 6 пъти повече, отколкото трае бременността, което за човека би означавало около 4,5 години. (Kawasaki, 2005).

Антропологът Мереди Сمول отбелязва (цит. по Etelson, 2007), че без значение колко се променя културата и какъв прогрес постига обществото, биологичните промени са много по-малки и незначителни. В този смисъл – нуждите на бебетата са същите, каквито винаги са били, и никакви технологични средства или наложени правила (например алтернативни начини на хранене и приспиване) няма да променят тези нужди.

Интересно междукултурно изследване на Куинлън (Quinlan & Quinlan, 2007) показва намаляване на майчината грижа и продължителността на кърмене в общества с висок външен неизбежен стрес, глад и война. Нови емпирични данни на Кунлън и Куинлън (пак там), получени на базата на извадка от друго изследване на 186 традиционни, неиндустриални култури, показват, че агресивността се среща по-рядко в общества, в които бащите спят близо до своите бебета (в едно легло или в една стая) и в които отбиването се случва по-късно (моделът обяснява 32% от междукултурната вариация на агресивността). Също така – кражбите се срещат по-рядко в общества, в които отбиването се случва по-късно и в които бащите са включени в по-голяма степен в отглеждането на децата (пак там).

Отбиването е тема, по която реално има изключително малко изследвания, особено такива, насочени към разкриване на социалните и емоционалните фактори, които съпътстват този процес (Fouts, 2004). Авторката отбелязва, че в повечето не-западни културни общности отбиването обикновено се случва във възрастта на ранното детство, а не в бебешка възраст. В изследването си тя се запознава отблизо с типичните начини на отбиване в две малки общности от Централна Африка. В една от изследваните общности отбиването се случва по решение на децата – те сами спират да сучат, обикновено във възрастта между 3 и 4 години, рядко кърменето може да продължи до 5–6-годишна възраст. Отбиването става плавно и постепенно. В другата общност, която Фаутс изследва, отбиването се случва по решение на майката, обикновено във възрастта между 18 и 24 месеца. Майките използват различни техники за отбиване – скриват гърдите си или ги намазват с червена боя, казват, че ги боли и поради тази причина отказват достъп на детето до гърдите си. В периода на отбиване децата плачат по-често. В общността, в която отбиването се случва естествено, такива прояви от страна на децата не се наблюдават (пак там).

Селън и Смей (Sellen & Smay, 2001) провеждат и описват мащабно межкултурно изследване с цел разкриване на взаимовръзката между практиките на отбиване и наличните храни, подходящи за хранене, в различни прединдустриални общности. Но хипотезата за взаимовръзка между възрастта на отбиване и наличните използвани храни, заместващи кърменето, не се потвърждава. Алтернативните фактори, които могат да обяснят различията във възрастта на отбиване, авторите търсят в: силното влияние на културни фактори (различни типични родителски поведения); ограниченията, свързани с работната заетост на майката; субективната преценка на ползите и загубите от продължителността и интензивността на кърмене и последствията за майката в социален, психологически и репродуктивен аспект.

ФАКТОРИ, ВЪЗПРЕПЯТСТВАЩИ КЪРМЕНЕТО

Медикализация на кърменето. Една широко дискутирана хипотеза е, че практиката за раждане в болница постепенно подкопава основите на кърменето (Wolf, цит. по Brynder, 2005). В болничното заведение обикновено се разделят бебето и майката за определени периоди от време, като така се нарушава основният принцип на установяване на лактацията чрез търсенето и предлагането (т.е. произвежда се толкова мляко, от колкото бебето има нужда, като бебето заявява нуждата си от количество мляко чрез количеството време, през което суче).

Медикализацията на раждането и кърменето има и един друг основен ефект – контролът върху тези процеси преминава от майките към здравните специалисти (Apple, цит. по Brynder, 2005). Храненето се възприема като ме-

ханичен процес, който се нуждае от професионално консултиране. Бременните и родилките започват да се възприемат като болни (Доткова, 2008).

Неувереност от страна на майките. Изгубената културна памет (предавана през поколенията), липсата на увереност и опит у майката, свързани с кърменето, определено са сред факторите, които влияят негативно на естествения начин на хранене на детето (Yngve, SjЦstrЦm, 2001). Има дълга история на „обвинения“ към майките – че са твърде „студени“ или твърде „меки“, твърде строги или твърде позволяващи, свръхконтролиращи или неотзивчиви спрямо нуждите на децата (Etelson, 2007). Отнемането на отговорността от майките от страна на професионалисти по физическо или психично здраве, в продължение на поколения наред, които поставят на научна основа своите препоръки (често съвсем противоречиви), определено е част от процеса на обезвластяване на майката. Съвременната жена разчита на специалисти от различни области и черпи „специализирана“ информация от недостовърни източници, тъй като липсва нейната увереност във вродената ѝ способност да знае правилния начин за хранене и грижа за детето ѝ; липсва консистентният културен и социален опит и подкрепа в тази област.

Липса на социална подкрепа. Липсата на обществена подкрепа е една от основните пречки пред кърменето според Екър (цит. по Sweet, Power, 2009). Грибл посочва (цит. по Sweet, Power, 2009), че кърменето след 6- или 12-месечна възраст на детето обикновено се прави дискретно и непублично, поради липсата на социална приемливост на това поведение.

Ако жената смята, че няма подкрепа от своите близки (от партньора си и от обществото като цяло), малко вероятно е тя да избере да кърми (Scott, 2011).

Още едно доказателство в подкрепа на значимостта на подкрепата от близките можем да открием в межкултурно изследване, проведено от Куинлън и Кунлън (Quinlan & Quinlan, 2008). То включва 58 традиционни общества и проверява хипотезата за взаимовръзка между взаимоотношенията в двойката и продължителността на кърменето. Заключениеята на авторите са, че стабилните взаимоотношения в двойката се асоциират с по-късно отбиване.

Нагласи на здравните специалисти. Изследвания, свързани с кърменето, в различни страни и по различно време, показват, че нагласите и съветите на здравните специалисти са значителен фактор за успеха на кърменето (Brynder, 2005; Sweet, Power, 2009).

Въпреки че модерното медицинско мислене – почти универсално – подкрепя кърменето като възможно най-добрата храна за бебетата (Brynder, 2005), тази тенденция и практика все още не е достатъчно разпространена.

Има известни разминавания в начина, по който здравните специалисти и майките разбират подкрепата за кърменето. Едно изследване чрез фокус-

групи и интервюта на Дилауей и Даума (Dillaway & Douma, 2004) разкриват различните перцепции на двете групи. Според майките *подкрепа* означава да получат признание и потвърждение от страна на здравните работници за това, че кърмят; да чуват позитивни коментари от тях и активно да бъдат насърчавани да кърмят; здравните специалисти да проявяват открит интерес, като им задават конкретни въпроси; да могат да отговорят на поставените от майките въпроси; да дават на майките конкретна информация относно кърменето; да могат да ги насочват правилно, когато майките споделят проблем с кърменето. Здравните специалисти от своя страна, смятат, че оказват достатъчно подкрепа на майките за кърменето, но не могат да дадат конкретни доказателства и примери за това какво означава *подкрепа при кърмене*. За тях *подкрепа* по-скоро означава пасивно насърчение.

Работна заетост на жените. Широко се дискутира в литературата работната заетост на жените като една от причините за намаляване на честотата и продължителността на кърмене, въпреки че този въпрос продължава да е спорен. Според много автори работната заетост на жените е основен фактор за намаляване на честотата и продължителността на кърмене (Yngve, Sjöström, 2001; Roe et al., 1999). Редица изследвания, още от 60-те години до днес, не откриват връзка между кърменето и работната заетост на жената (Brynder, 2005) или заключават, че се преувеличават трудностите да се комбинират кърмене и работа (Blum, 1993).

Сексуализация на женското тяло и гърди. Съвременната култура възприема женските гърди предимно като сексуален обект (Blum, 1993; Brynder, 2005). Тази тенденция вероятно стои в основата на негативната нагласа спрямо кърменето на публични места (Scott, 2011). Тази двойна функция на гърдите трудно може да се съвмести в представите на обществото. Нормативно е наличието на порнографски списания, тяхното публично представяне и предлагане; използването на женската сексуалност в реклами на най-различни продукти; но същевременно образът на женска гърд на майка, която кърми, не е достатъчно широко разпространен, нормативен и приемлив.

Реклами. Интересни факти за ролята на рекламирането на различни начини на хранене ни разкриват изследователските данни от редица изследвания. Рима Епъл (цит. по Brynder, 2005) в своя статия посочва, че рекламите на адаптирани млека от 30-те години на XX в. в Америка се сравняват с майчиното мляко. По-късно, през 50-те години, когато кърменето вече не е твърде популярно, рекламите на адаптирано мляко не включват съпоставка/съревнование с майчиното мляко.

Скот (Scott, 2011) посочва данни от няколко изследвания, свързани с рекламирането на адаптирани млека и кърмене в САЩ, Великобритания и Австралия. Всички тези изследвания разкриват негативните ефекти, които

рекламирането на млеката заместители и храненето с шише имат върху кърменето.

Според Емили Мартин (цит. по Blum, 1993) посланието, че адаптираното мляко е по-добро за бебетата от майчиното мляко, на практика обезценява и омаловажава женското тяло и женските способности. Постепенно адаптираното мляко става „модерно“, превръща се в културна норма за отглеждане на дете (Scott, 2011).

Производство на адаптирани млека. Производството на адаптирани млека започва в началото на XIX в. и има за цел да спаси от гладна смърт изоставени деца, без алтернатива в храненето (Доткова, 2008). Впоследствие обаче се превръща в добър източник на печалби.

Производителите и търговците на адаптирани млека, които несъмнено печелят огромни средства от техните продажби (и поради това нямат интерес бебетата да бъдат кърмени), понякога финансират изследвания, свързани със сравнение между качествата на кърмата и адаптираните млека (Blum, 1993). Авторката посочва подобно изследване, проведено през 1984 г. в Америка, което излиза със заключението, че ползите, свързани с кърменето в общества, в които се спазват добри хигиенни условия и се поддържат адекватни медицински грижи, са силно надценени. Разбира се, може да се поставят въпроси, свързани с достоверността на резултатите от изследвания с такова финансиране.

МЕТОДОЛОГИЯ НА ЕМПИРИЧНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ

Цел на изследването. Целта на изследването е да се проучат източниците на информация за кърменето, които използват майките, кърмили с различна продължителност, както и типичните причини и начини на отбиване.

Процедура и инструментариум. За целите на изследването са използвани част от данни на изследване, описано в доклад за VI Конгрес по психология, 2011г. Описаните тук резултати не са публикувани в текста на доклада.

Изследването е проведено през 12.04.–14.07.2011г. Данните са събирани по няколко начина: от потребители на форума БГ-Мамма; на принципа на снежната топка (участници в изследването бяха помолени, ако имат желание, да разпространят въпросника сред свои познати); чрез педиатър, който даваше въпросника на хартиен носител на свои пациенти.

За целите на изследването беше конструиран специален въпросник, който включва 60 твърдения за кърменето, които се оценяват от изследваните лица (ИЛ) по четиристепенна ликертова скала.¹ Събрани са демографски данни за майките, попълвали въпросника, а също и за децата им. Изброени са също така няколко основни източника на информация за кърменето (интернет пуб-

¹ За повече информация за конструирането на въпросника вж. Атанасова (2011).

ликация, интернет форуми, приятели, здравни работници, книги, списания, роднини, консултанти по кърмене), като за всеки един посочен източник майката трябва да посочи дали го използва или не; допълнително има опция ДРУГИ, където могат да се допишат някои неизброени, но използвани източници на информация за кърменето.

Задачи. 1. Да се изследват взаимовръзките между продължителност на кърмене и различни други фактори. 2 Да се изследват взаимовръзките между нагласи на майките към кърменето и различни други фактори. 3. Да се анализират типичните причини за отбиване и начините, по които е протекло отбиването в различните групи, според продължителността на кърменето.

Хипотези. Майките, кърмили по-кратко и майките, кърмили по-дълго, използват различни източници на информация относно кърменето. По-конкретно: очакванията са жените, кърмили по-дълго (над 6 месеца), да се доверяват по-рядко на медицински специалисти като източник на информация за кърменето.

Дълго кърмещите майки използват услугите на консултант по кърмене, информация от интернет форуми и интернет публикации много по-често, отколкото кърмещите кратко време.

В различните групи според продължителност на кърменето се срещат с различна честота определени причини за отбиване.

Неумението да се поддържа лактацията е честа причина за приключване на кърменето в ранните месеци (до 3 и до 6-месечна възраст на детето).

Начините на отбиване се различават според причините за отбиване.

В различните групи според продължителност на кърменето се срещат с различна честота определени начини за отбиване.

Описание на извадката.

Майките, участвали в изследването, са на възраст от 20 до 45 години, като половината са на възраст до 30 г., а другата половина – над 30 г. Преобладаваща част от тях са с висше образование. Най-голям процент от майките живеят в София и в голям град от страната.

Децата на майките, участващи в изследването, са на възраст от 1 до 52 месеца, със средна възраст 16,7 месеца. По-голяма част от децата на майките от извадката са първи поред (близо 62%). Приблизително половината от децата в извадката са момчета (52%) и половината – момичета (48%).

РЕЗУЛТАТИ И АНАЛИЗ

Продължителност на кърменето

Съвременните препоръки за кърменето включват няколко основни положения: изключително кърмене до 6 месеца (бебето получава единствено и

само кърма до тази възраст); захранване около 6-я месец, успоредно с кърменето; кърмене поне до 1-годишна възраст на детето, според някои източници и препоръки – и до 2-годишна възраст и повече. (Петрова, 2011; Dobson & Murtaugh, 2001; Sweet, 2009; Yngve & SjЦstrЦm, 2001 и др.).

За целите на това изследване са формирани две групи по продължителност на кърмене – кърмещи до и след 6 месеца. Събраните данни са за продължителността на кърмене, без да се отчита дали става дума за изключително кърмене през първите 6 месеца и кога е започнало захранването. Продължителността на кърменето в извадката според тези две категории може да се види в табл. 1. Данни за продължителност на кърменето има за 102 ИЛ, участващи в изследването, които са приключили с кърменето към момента на събиране на данните. Останалите 92 ИЛ все още кърмят към момента на попълване на въпросника.

Таблица 1. Продължителност на кърменето (в две категории)

Продължителност на кърменето	Честота	Процент
До 6 месеца	52	51,0
Над 6 месеца	50	49,0
Общо	102	100,0

За целите на някои анализи е използвано и разделението на ИЛ според продължителност на кърменето на четири категории – кърмене до 3 месеца, между 4 и 6 месеца, между 7 и 12 месеца и над 12 месеца. Разпределението в тези 4 категории може да се види в табл. 2.

Таблица 2. Продължителност на кърменето (в четири категории)

Продължителност на кърменето	Честота	Процент
0-3месеца	33	32,4
4-6месеца	19	18,6
7-12месеца	27	26,5
над 12месеца	23	22,5
Общо	102	100,0

Според данните от национално репрезентативно проучване на кърменето в САЩ в периода 1988–1994 г. (Ruowei et al., 2002) и българско репрезентативно проучване на храненето, включително кърменето, на деца на възраст 0–5 години, проведено през 2007 г. (Петрова, 2011), могат да се направят следните съпоставки:

На възраст 2 месеца в САЩ се кърмят 40% от децата, в България – 53,5% от децата. Тук обаче можем да отбележим, че реално у нас става дума за един по-късен период от време. Данните са за кърмени деца, без да се отчита дали са кърмени изключително или не.

Изключително кърмените деца на 2 месеца (през 1988–1994г.) в САЩ са 32%, а у нас (за 2007 г.) – 13,3% (според отчети на майките) и 4,2% (ако се използва друг оценъчен метод – отбелязване на начина на хранене за 24-часов период). На 4-месечна възраст процентите за САЩ са 19%, а у нас – 2% или 1,3% – според различните оценъчни методи. Може да се отбележи, че изключителното кърмене у нас е съвсем непопулярно. Практиката на ранно захранване и даване на вода (много често – подсладена) в първите месеци на бебето все още е твърде разпространена. В доклада, в който са отразени резултатите от националното българско проучване (Петрова, 2011), е отбелязано, че приемането на вода може да обременява бъбречната система на новороденото и да бъде източник на замърсители. Изключителното кърмене е регистрирано като доста рядко и във Великобритания. Само 1% от майките кърмят изключително през първите 6 месеца според изследване през 2005 г. (Deshpande, 2008).

В описаното тук изследване не са събирани данни от майките за това дали детето им е кърмено изключително до определена възраст, дали е получавало вода по време на кърменето през първите месеци, кога е захранено. Много е вероятно, когато кърменето е приключило преди 6-месечна възраст, детето да е приемало и други течности или храна, успоредно с кърменето. Въпреки че няма данни от извадката за това, по-вероятно е кърмените по-дълго от 6 месеца деца да са получавали по-рядко допълнителни хранителни течности или храна в периода преди 6-месечна възраст (тъй като изключителното кърмене в началните месеци е една от предпоставките за адекватно установяване на лактацията и успешното кърмене).

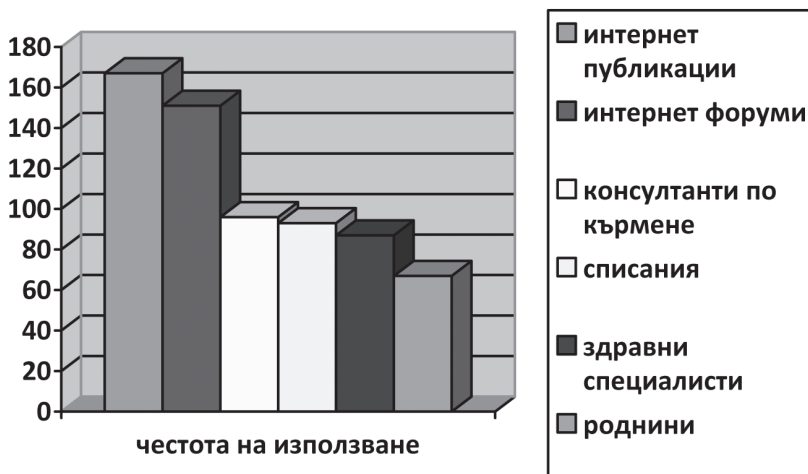
Влияние на различни фактори върху продължителността на кърмене

Чрез еднофакторен дисперсионен анализ е проверено наличието на статистически значими различия в продължителността на кърмене според принадлежността на майките към различни категории (определени по променливите местоживееие, образование, използване на различни източници на информация за кърменето и др.).

Няма статистически значими различия в продължителността на кърмене при майките с различно местоживееие, образование, пол на детето.

Източници на информация и продължителност на кърменето

Честотата на използване на различни източници като информация за кърменето е илюстрирана на следната диаграма.



Фиг. 1. Честота на използване на различните източници на информация за кърменето

Най-често използваните източници на информация за кърмене сред майките от изследваната извадка са интернет публикациите и интернет форумите, а най-рядко се разчита на информация от здравните специалисти и роднините.

Използване на интернет публикации като източник на информация и продължителност на кърменето. В табл. 3 е дадено разпределението на майките, използващи и не използващи интернет публикации като източник на информация.

Таблица 3. Използващи и не използващи интернет публикации като източник на информация за кърменето

	Честота	Процент
Използват интернет публикации	167	86,10
Не използват интернет публикации	25	12,90
Липсващи данни	2	1,00
Общо	194	100,00

Майките, които използват и не използват интернет публикации като източник на информация относно кърменето, се различават статистически значимо по продължителност на кърменето ($F = 5,041$ при $p < 0,05$). Майките, които се информират за кърменето от интернет публикации, кърмят средно по приблизително 9 месеца ($x = 8,83$; $SD = 7,28$), а майките, които не използват интернет-публикации като източник на информация – по приблизително 5 месеца ($x=4,88$; $SD=3,66$).

Използване на интернет-форуми като източник на информация и продължителност на кърменето. В табл. 4 може да се види разпределението на майките, използващи и не използващи интернет форуми като източник на информация.

Таблица 4. Използващи и не използващи интернет форуми като източник на информация за кърменето

	Честота	Процент
Използват интернет форуми	151	77,80
Не използват интернет форуми	41	21,10
Липсващи данни	2	1,00
Общо	194	100,00

Майките, които използват и не използват интернет форуми като източник на информация относно кърменето, се различават статистически значимо по продължителност на кърменето ($F = 6,145$ при $p < 0,05$). Майките, които се информират за кърменето от интернет форуми, кърмят средно по приблизително 9 месеца ($x = 9,15$; $SD = 6,93$), а майките, които не използват интернет публикации като източник на информация – по приблизително 5 месеца ($x = 5,48$; $SD = 5,30$).

Използване на информация от здравни специалисти и продължителност на кърменето. В табл. 5 е представено разпределението на майките, използващи и не използващи информация от здравни специалисти като източник на информация.

Таблица 5. Използващи и не използващи информация от здравни специалисти

	Честота	Процент
Използват информация от здравни специалисти	87	44,80
Не използват информация от здравни специалисти	105	54,10
Липсващи данни	2	1,00
Общо	194	100,00

Използването на здравни специалисти като информанти също различава статистически значимо майките по продължителност на кърмене ($F = 13,634$ при $p = 0,000$). Майките, които използват информация от здравни специалисти, кърмят по-кратко време ($x = 5,86$; $SD = 5,65$) в сравнение с майките, които не черпят информация за кърменето от здравни специалисти ($x = 10,55$; $SD = 7,00$).

Използване на информация от консултанти по кърмене и продължителност на кърменето. В таблицата по-долу може да се види разпределението на майките, използващи и не използващи информация от консултанти по кърмене.

Таблица 6. Използващи и не използващи информация от консултанти по кърмене

	Честота	Процент
Използват информация от консултанти по кърмене	96	49,5
Не използват информация от консултанти по кърмене	94	48,5
Липсващи данни	4	2,1
Общо	194	100,0

И по отношение на този източник на информация се наблюдават статистически значими различия по продължителност на кърмене ($F = 5,700$ при $p < 0,05$). Майките, които използват информация от консултанти по кърмене, кърмят по-дълго ($x = 10,48$; $SD = 6,38$) от майките, които не използват информация от консултанти по кърмене ($x = 7,11$; $SD = 6,73$)

Използване на информация от списания и роднини и продължителност на кърменето. В табл. 7 е дадено разпределението на майките, използващи и не използващи списания като източник на информация за кърменето.

Таблица 7. Използващи и не използващи списания като източник на информация

	Честота	Процент
Използват списания	93	47,9
Не използват списания	99	51,0
Липсващи данни	2	1,0
Общо	194	100,0

В табл. 8 се вижда разпределението на майките, използващи и не използващи информация за кърменето от роднини.

Таблица 8. Използващи и не използващи информация за кърменето от роднини

	Честота	Процент
Използват информация от роднини	67	34,5
Не използват информация от роднини	124	63,9
Липсващи данни	3	1,5
Общо	194	100,0

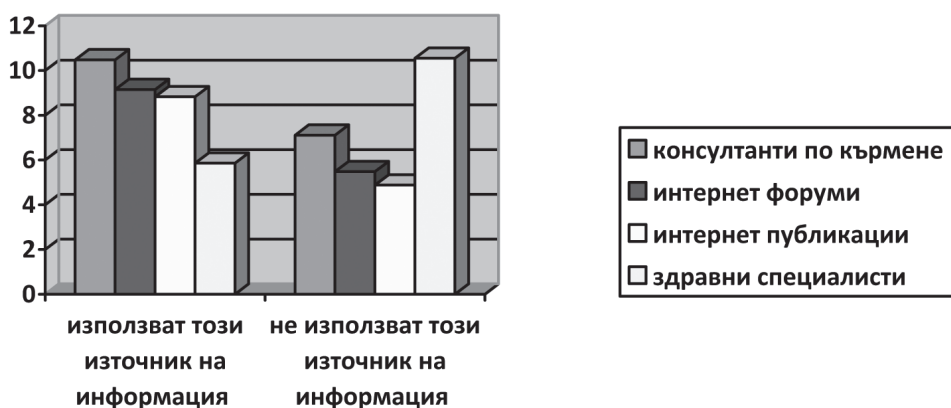
Използването на списания и роднини като източник на информация за кърменето не различава статистически значимо майките по продължителност на кърмене.

В табл. 9 може да се види обобщена информация за средната продължителност на кърмене при майките, използващи и неизползващи определени източници на информация.

Таблица 9. Средна продължителност на кърменето при майките, използващи различни източници на информация

Източници на информация	Продължителност на кърменето			
	Използващи този източник на инф.		Неизползващи този източник на инф.	
	Средна стойност	Стандартно отклонение	Средна стойност	Стандартно отклонение
Интернет публикации	8,83	7,28	4,88	3,66
Интернет форуми	9,15	6,93	5,48	5,30
Здравни специалисти	5,86	5,65	10,55	7,00
Консултанти по кърмене	10,48	6,38	7,11	6,73

Средната продължителност на кърмене според различните източници на информация е показана на фиг. 2.



Фиг. 2. Продължителност на кърмене според използването на различни източници на информация

Информираността относно кърмене чрез консултанти по кърмене, интернет форуми и интернет публикации е свързана с по-голяма продължителност на кърменето. Обратно, доверяването на здравни специалисти по въпросите на кърменето, е свързано с намаляване на продължителността на кърмене. Значимостта на адекватната информация за кърменето върху продължителността на кърменето е отбелязана и в литературата (Roe et al., 1999). Подобна е ситуацията на дезинформираност и изпращането на противоречиви послания от различни информационни източници и във Великобритания. Дешпанд (Deshpande, 2008) отбелязва, че към майките се отправя конфликтна и безоснователна информация и съвети от здравни специалисти (които се различават помежду си в степента на познания относно кърменето), приятели, роднини, разнопосочна информация се среща в пресата, популярните списания, в интернет, обръкващи са рекламите на адаптирани млека и неподходящите надписи на етикетите на бебешки храни.

Влияние на различни фактори върху нагласите на майките спрямо кърменето

Значението на нагласата на майките към кърменето за реалното поведение на кърмене се признават от много автори и са получили потвърждения в емпирични данни (Ramirez et al., 2005; Savage, 1998; Scott, 2011). Това влияние е изследвано и потвърдено и в споменатия вече доклад², който представя част от резултатите на изследването.

Тук се проверява взаимовръзката между нагласи на майките и различни други фактори, които потенциално влияят на тези нагласи.

На базата на експертна оценка са формирани четири фактора, които определят различни аспекти на нагласата към кърменето. Факторите имат добра вътрешна консистентност и различават значимо кърмещите до и над 6 месеца³. Факторът *Добра информираност* включва твърдения за кърменето, които са верни и отразяват съвременните разбирания за кърменето. Факторът *Погрешни вярвания* включва неправилни твърдения и разбирания за кърменето, които са широко разпространени и непроверени. Факторът *Ограничения* включва твърдения, които отразяват възприемането на различни ограничения, свързани с кърменето (които поставят срокове, изисквания, забрани, свързани с кърменето). Факторът *Негативна нагласа* включва негативен, оценъчно-афективен аспект на нагласата.

Чрез еднофакторен дисперсионен анализ е проверено наличието на статистически значими различия в нагласите (отразени в четирите фактора) на

² Атанасова (2011). Нагласи и вярвания на майките относно кърменето. Доклад за VI Конгрес по психология, ноември, С. (под печат).

³ За повече информация по въпроса и по-подробно описание на факторите вж. отново Атанасова (2011).

майките според принадлежността им към различни категории (местоживеене, възраст, образование, използване на различни източници на информация за кърменето и др.).

Източници на информация и нагласи на майките

Интернет публикациите като източник на информация за кърменето и нагласи на майките. Използването на интернет публикации като източник на информация за кърменето значимо разграничава нагласите на майките, изразени чрез фактор *Добра информираност* ($F = 6,934, p < 0,05$). Хората, които използват интернет публикации като източник на информация за кърменето, са по-добре информирани ($x = 67,97; SD = 8,17$) от хората, които не използват интернет публикации като източник на информация ($x = 62,58; SD = 9,86$).

Статистически значимо се различават нагласите на майките и относно фактор *Ограничения* ($F = 14,884, p = 0,000$). Хората, които използват интернет публикации като източник на информация за кърменето, вярват в по-слаба степен в различни ограничения ($x = 25,27; SD = 7,36$) от хората, които не използват интернет публикации като източник на информация ($x = 32,37; SD = 9,11$).

Наблюдават се статистически значими различия и по отношение на фактор *Погрешни вярвания* ($F = 14,844, p = 0,000$). Хората, които използват интернет публикации като източник на информация, имат по-малко погрешни вярвания за кърменето ($x = 16,63; SD = 4,81$) от хората, които не използват интернет публикации като източник на информация ($x = 21,28; SD = 5,14$).

Единствено фактор *Негативна нагласа* не е статистически значимо различен при майките, използващи и неизползващи интернет публикации като източник на информация за кърменето.

Интернет форумите като източник на информация за кърменето и нагласи на майките. Майките, които използват и не използват интернет форумите като източник на информация, не се различават статистически значимо по отношение на факторите *Добра информираност* и *Негативна нагласа*, но се различават по другите два фактора. За фактор *Ограничения* $F = 15,831$ при $p = 0,000$. Използващите форуми като източник на информация за кърменето вярват в по-малка степен в ограничения във връзка с кърменето ($x = 24,98; SD = 7,31$), отколкото хората, които не използват този източник на информация ($x = 30,94; SD = 8,56$).

Влиянието на интернет форумите като източник на информация е значимо за фактор *Погрешни вярвания* ($F = 11,753$ при $p < 0,001$), като хората, използващи информация за кърменето от форуми, имат по-малко погрешни вярвания ($x = 16,51; SD = 4,97$), отколкото хората, които не използват форуми ($x = 19,84; SD = 4,47$).

Използването на здравни специалисти като източник на информация и нагласи на майките. Относно фактор *Ограничения* хората, използващи и неизползващи здравни специалисти като източник на информация, не се разграничават. Но двете групи хора (използващи и неизползващи информация от здравни специалисти) се разграничават значимо по отношение на останалите три фактора: *Добра информираност* ($F = 3,121$ при $p < 0,05$), *Погрешни вярвания* ($F = 4,826$ при $p < 0,05$) и *Негативна нагласа* ($F = 3,548$ при $p < 0,05$). Хората, които се консултират със здравни специалисти за кърменето, са по-малко информирани относно съвременните данни от изследвания, свързани с кърменето ($x = 65,48$; $SD = 8,51$) в сравнение с неизползващите консултации от здравни специалисти ($x = 68,81$; $SD = 8,34$). Също така доверяващите се на здравни специалисти имат повече погрешни вярвания ($x = 18,05$; $SD = 4,41$) в сравнение с останалите ($x = 16,47$; $SD = 5,39$) и са с по-негативна нагласа ($x = 6,55$; $SD = 2,36$) спрямо недоверяващите се на здравни специалисти ($x = 5,72$; $SD = 1,91$).

Използването на списания като източник на информация и нагласи на майките. Двете групи (четящи и нечетящи списания с информация за кърменето) се различават статистически значимо единствено по фактор *Ограничения* ($F = 4,863$ при $p < 0,05$), като четящите списания вярват в повече ограничения, свързани с кърменето ($x = 27,36$; $SD = 8,26$) в сравнение с нечетящите списания ($x = 24,74$; $SD = 7,24$).

Използването на роднини като източник на информация и нагласи на майките. Използващите и неизползващите информация за кърменето от роднини се различават статистически значимо по факторите *Ограничения* ($F = 3,285$ при $p < 0,05$) и *Погрешни вярвания* ($F = 3,194$ при $p < 0,05$). Доверяващите се на роднини вярват в повече ограничения за кърменето ($x = 28,13$; $SD = 8,26$) в сравнение с останалите ($x = 24,95$; $SD = 8,10$) и имат повече погрешни вярвания ($x = 18,32$; $SD = 5,16$) в сравнение с недоверяващите се на роднини ($x = 16,47$; $SD = 4,88$).

Използването на консултанти по кърмене като източник на информация и нагласи на майките. Майките, които използват и които не използват консултанти по кърмене като източник на информация се различават статистически значимо по фактор *Добра информираност* ($F = 15,247$, $p = 0,000$). Хората, които използват консултанти по кърмене, са по-добре информирани ($x = 69,87$; $SD = 7,31$) от хората, които не използват консултанти по кърмене ($x = 64,82$; $SD = 9,01$).

Значимо е различието между двете групи и относно фактор *Ограничения* ($F = 35,725$, $p = 0,000$). Хората, които използват консултанти по кърмене като източник на информация, вярват в по-слаба степен в различни ограничени (x

= 22,82; $SD = 5,67$) от хората, които не използват консултанти по кърмене като източник на информация ($x = 29,38$; $SD = 8,48$).

Значимо е различието между двете групи и по отношение на фактор *Погрешни вярвания* ($F = 15,028$, $p = 0,000$). Хората, които използват консултанти по кърмене като източник на информация, имат по-малко погрешни вярвания за кърменето ($x = 15,67$; $SD = 4,22$) от хората, които не използват консултанти по кърмене като източник на информация ($x = 18,56$; $SD = 5,44$).

Хората, използващи и не използващи консултанти по кърмене, се различават и по фактор *Негативна нагласа* ($F = 4,977$, $p < 0,05$). Хората, използващи консултанти по кърмене, имат по-негативна нагласа към кърменето ($x = 6,42$; $SD = 2,46$) от използващите консултанти по кърмене ($x = 5,73$; $SD = 1,72$).

Таблица 10. Посока на наблюдаваните различия в нагласите на майките, които използват определени източници на информация

Източници на информация	Фактори			
	Добра информираност	Ограничения	Погрешни вярвания	Негативна нагласа
<i>Консултанти по кърмене</i>	По-добра информираност	По-малко ограничения	По-малко погрешни вярвания	По-позитивна нагласа
<i>Интернет публикации</i>	По-добра информираност	По-малко ограничения	По-малко погрешни вярвания	Няма различия
<i>Здравни специалисти</i>	По-слаба информираност	Няма различия	Повече погрешни вярвания	По-негативна нагласа
<i>Интернет форуми</i>	Няма различия	По-малко ограничения	По-малко погрешни вярвания	Няма различия
<i>Роднини</i>	Няма различия	Повече ограничения	Повече погрешни вярвания	Няма различия
<i>Списания</i>	Няма различия	Повече ограничения	Няма различия	Няма различия
<i>Книги</i>	Няма различия	Няма различия	Няма различия	Няма различия
<i>Приятели</i>	Няма различия	Няма различия	Няма различия	Няма различия

Фактор *Добра информираност* включва твърдения в подкрепа на кърменето, свързани със съвременните препоръки и данни от изследвания относно кърменето (на бебето не е нужна вода през първите шест месеца, когато се кърми, препоръчително е да се кърми до едногодишна възраст, а дори повече, кърменето е полезно за майката и др. под.). Както се вижда на таблицата по-горе, позитивна подкрепа за тази информираност оказват консултантите по кърмене и интернет публикациите, а по-слаба информираност имат хората, които използват здравни специалисти като източник на информация.

Според Дешпанд (Deshpande, 2008) здравните специалисти във Великобритания имат различна степен на информираност по въпросите на кърменето и дават противоречива информация на майките. Очевидно подобно е положението и у нас.

Факторът *Ограничения* включва твърдения, които поставят пред кърменето определени ограничения (кърмата е рядка, нехранителна, не може да се кърми по време на бременност, кърми се до изникване на първите зъби на бебето, жените с малки/с големи гърди не могат да кърмят и др.). Повечето от тези твърдения представляват шаблонни схващания, непроверени и непотвърдени от конкретни доказателства. Дори и понякога да има случаи, в които кърменето би могло да бъде проблем (при различни усложнения по време на бременността, при наличието на хлътнали зърна и др. подобни), като цяло вярването в тези ограничения е неоснователно. Ла Лече Лига предлага информация, която не е достъпна до майките чрез други източници. Организацията „развенчава“ най-разпространените медицински причини за „невъзможност“ за кърмене като хлътнали зърна и недостатъчно мляко. (Blum, 1993). Както се вижда от табл. 10, използващите консултанти по кърмене, интернет публикации и интернет форуми като източник на информация имат нагласи и вярвания, свързани с по-малко ограничения относно кърменето. Обратното, използването на роднини и списания като източник на информация, е възможно да създава нагласи, свързани с повече ограничения за кърменето.

Факторът *Погрешни вярвания* включва твърдения за начина на захранване, хранителната стойност на кърмата, режим на хранене. Много от тези твърдения отразяват вярвания, които са били широко застъпвани и разпространявани като норма за отглеждане на бебетата преди реабилитирането на кърменето като основен начин на хранене. Отново, както и относно фактор *Ограничения*, тук консултантите по кърмене, интернет публикациите и интернет форумите са главните източници на информация, които се асоциират с разваляне на митовете и погрешните вярвания. Хората, които използват съвети от здравни специалисти и роднини, имат повече погрешни вярвания.

Факторът *Негативна нагласа* включва само пет твърдения (храненето на бебето с адаптирано мляко е по-цивилизовано от кърменето; кърменето вече е отживелица; смешно е да се кърми дете над 1г.; кърменето след едногодишна възраст уврежда детето психически; след 6-я месец вече не е необходимо кърмене и майките го правят за собствено удоволствие). Те представляват оценъчния компонент на нагласата към кърмене, като оценката е по-скоро отрицателна. Както може да се види от табл. 10, използващите консултанти по кърмене като източник на информация относно кърменето имат по-позитивна нагласа към кърменето, а използващите здравни специалисти като информанти за кърменето имат по-негативна нагласа. Тези резултати са в съзвучие с данни от други изследвания, в които педиатрите описват себе си като подкрепящи кърменето, но майките са разочаровани от получаването на невярна

информация и от липса на подкрепа от здравните специалисти (Dillaway & Douma, 2004). Машабно изследване на европейско ниво, което включва майки и деца от 12 страни, проведено през 1991–1993 г., установява, че професионалните медицински съвети и съвети от роднини за кърменето са значим фактор за намаляване на броя на кърменията (Manz et al., 1999). Авторите отбелязват, че очевидно съветите на здравните специалисти, давани на три поколения кърмещи майки (особено в Централна Европа и Франция), все още влияят върху съвременните майки.

Взаимовръзка между възрастта на майката (в две категории – до 30 г. и над 30 г.) и четирите фактора, определящи различни аспекти на нагласата към кърменето

В табл. 11 може да си види разпределението на майките в две възрастови групи – до и над 30 г.

Таблица 11. Възраст на майката (в две категории)

Възраст на майката	Честота	Процент
<i>до 30 г. включително</i>	95	49,0
<i>над 30 г.</i>	98	50,5
Липсващи данни	1	0,5
Общо	194	100,0

Майките до и над 30-годишна възраст се различават по фактор *Ограничени* ($F = 4,258$, $p < 0,05$). По-младите майки (до 30 г.) вярват в повече ограничения, свързани с кърменето ($x=27,40$; $SD = 9,16$) в сравнение с по-възрастните майки ($x = 24,92$; $SD = 6,41$).

Майките от двете възрастови групи се различават и по фактор *Погрешни вярвания* ($F = 6,802$, $p < 0,01$). По-младите майки имат повече погрешни вярвания ($x = 18,27$; $SD = 6,26$) в сравнение с майките над 30 г. ($x = 16,22$; $SD = 3,78$).

Има статистически значими различия между двете възрастови групи и по отношение на фактор *Негативна нагласа* ($F = 4,713$, $p < 0,05$). Майките до 30 г. имат по-негативна нагласа ($x = 6,46$; $SD = 2,42$) в сравнение с майките над 30 г. ($x = 5,78$; $SD = 1,86$).

Факторът *Добра информираност* няма статистически значими различия в двете групи.

Взаимовръзка между образование на майките и нагласи към кърменето

В табл. 12 е дадено разпределението на майките в две възрастови категории – с висше и без висше образование.

Таблица 12. Образование на майката (в две категории)

Образование	Честота	Процент
<i>С висше образование</i>	157	80,9
<i>Без висше образование</i>	37	19,1
Общо	194	100,0

И четирите фактора се различават статистически значимо в двете групи (майки с висше и майки без висше образование): фактор *Добра информираност* ($F = 6,985, p < 0,01$); фактор *Ограничения* ($F = 6,153, p < 0,05$); фактор *Погрешни вярвания* ($F = 12,044, p < 0,001$); фактор *Негативна нагласа* ($F = 5,345, p < 0,05$). Майките с висше образование са по-добре информирани ($x = 67,91; SD = 8,03$) в сравнение с майките без висше образование ($x = 63,08; SD = 11,00$), възприемат по-малко ограничения при кърменето ($x = 25,52; SD = 6,98$ в сравнение с $x = 29,43; SD = 11,21$ при майките без висше образование), имат по-малко погрешни вярвания ($x = 16,63; SD = 4,46$ в сравнение с $x = 20,09; SD = 7,28$ при майките без висше образование) и имат по-позитивна нагласа ($x = 5,95; SD = 1,93$ в сравнение с $x = 6,89; SD = 2,97$ при майките без висше образование). Тези данни потвърждават посочваните в литературата взаимовръзки между по-висока степен на образование и по-позитивна нагласа към кърменето (Ramirez et al., 2005).

Взаимовръзка между местоживеене и нагласи към кърменето

В табл. 13 е представено разпределението на майките по местоживеене.

Таблица 13. Местоживеене

Местоживеене	Честота	Процент
<i>село</i>	5	2,6
<i>малък град</i>	31	16,1
<i>голям град</i>	53	27,5
<i>София</i>	94	48,7
<i>чужбина</i>	10	5,2
Липсващи	1	0,5
Общо	194	100,0

За целите на анализа местоживеенето беше кодирано в три категории: село и малък град, голям град, София и чужбина. Разпределението на майките по тези три категории може да се види в табл. 14.

Таблица 14. Местоживеене – три категории

Местоживеене	Честота	Процент
<i>Село и малък град</i>	36	18,6
<i>Голям град</i>	53	27,3
<i>София и чужбина</i>	104	53,6
Липсващи	1	0,5
Общо	194	100,0

Наблюдават се статистически значими различия между групите по отношение на факторите *Ограничения* ($F = 16,298, p = 0,000$) и *Погрешни вярвания* ($F = 6,955, p < 0,01$). Майките, живеещи на село и в малък град, възприемат повече ограничения, свързани с кърменето ($x = 32,81; SD = 9,88$) в сравнение с майките, живеещи в голям град ($x = 23,53; SD = 5,82$) и в София и чужбина ($x = 25,40; SD = 7,10$). Майките от село и малък град имат също така повече погрешни вярвания ($x = 20,35; SD = 6,61$) в сравнение с майките от голям град ($x = 16,52; SD = 4,27$) и от София и чужбина ($x = 16,64; SD = 4,89$). Разликите между нагласите на майките, живеещи в голям град и живеещите в София и чужбина, не са статистически значими.

Взаимовръзка между предварително решение за кърмене и нагласи към кърменето

Разпределението на майките в зависимост от това дали и какво предварително решение за кърменето са взели преди раждането на детето може да се види в табл. 15.

Таблица 15. Предварително решение на майката относно кърменето

Предварително решение за кърмене	Честота	Процент
<i>Бях взела решение да кърмя</i>	161	83,0
<i>Не бях взела решение предварително</i>	14	7,2
<i>Бях взела решение да кърмя, докато/ако имам кърма</i>	12	6,2
<i>Смятах да опитам да кърмя, но не на всяка цена</i>	4	2,1
<i>Да, бях взела решение да не кърмя</i>	2	1,0
Липсващи	1	0,5
Общо	194	100,0

Най-висок е процентът на майките, взели предварително решение да кърмят. За целите на анализа бяха формирани две групи – майки, взели категорично предварително решение да кърмят, и останалите – които не са взели такова категорично предварително решение. Разпределението на майките в тези две категории може да се види в табл. 16.

Таблица 16. Предварително решение на майката относно кърменето (в 3 категории)

Предварително решение за кърмене	Честота	Процент
<i>Бях взела решение да кърмя</i>	161	83,0
<i>Друго</i>	32	16,5
Липсващи	1	0,5
Общо	194	100,0

По отношение на три от четирите фактора се наблюдават различия между майките, които са взели категорично решение да кърмят преди раждането на детето и останалите (които не са взели такова решение или тяхното решение не е било съвсем категорично, или са взели решение да не кърмят). По отношение на фактор *Добра информираност* се наблюдават статистически значими различия ($F = 6,168, p < 0,05$), като по-добре информирани са майките, взели категорично предварително решение да кърмят ($x = 67,83; SD = 8,47$ в сравнение с $x = 63,27; SD = 9,21$ при останалите майки). За фактор *Ограничения* $F = 9,678, p < 0,01$, като майките, взели предварително категорично решение да кърмят, вярват в по-малко ограничения, свързани с кърменето ($x = 25,46; SD = 7,41$) в сравнение с останалите ($x = 30,62; SD = 9,71$). Статистически значими различия се наблюдават и за фактор *Негативна нагласа* ($F = 6,996, p < 0,01$). Майките, които са решили категорично да кърмят още преди раждането, имат по-позитивна нагласа ($x = 5,95; SD = 1,95$) в сравнение с останалите ($x = 7,06; SD = 2,97$).

Причини за избор на кърменето като начин на хранене на детето

Във въпросника, който ИЛ попълваха, имаше отворен въпрос за причините за избор на кърменето като начин на хранене на детето (за майките, които са избрали този начин). Отговорите на ИЛ на този въпрос бяха обработени и категоризирани по следния начин: 1) кърменето е най-доброто и полезното нещо за детето; 2) кърменето е лесно и удобно; 3) кърменето създава близост между майката и детето; 4) кърменето е най-естественото нещо; 5) кърменето е полезно за майката; 6) кърменето е полезно за здравето на детето (създава антитела и имунитет); 7) кърменето е по-евтино; 8) важно е да се кърми; 9) кърменето е най-правилният начин за отглеждане на дете; 10) кърменето е приятно и красиво.

Проверката за наличие на статистически значими различия в честотата на посочване на всяка една от категориите причини за избор на кърмене в групите на майките, кърмили до и над 6 месеца, показва, че такива има за две от причините:

1. Създава близост между майката и детето ($\chi^2=4,836$; $p<0,05$). По-голямата част от посочилите тази причина (83,33%), кърмят над 6 месеца.

2. Кърменето е най-естественото нещо ($\chi^2=5,546$; $p<0,05$). По-голямата част от майките, посочили тази причина (70,97%), кърмят над 6 месеца.

В табл. 17 могат да се видят и съпоставят процентите на майките, които посочват определена причина като основание за избор на кърменето и кърмят до или над 6 месеца.

Таблица 17. Взаимовръзка между определени причини за избор на кърменето и продължителност на кърменето

Причина за избор на кърмене	Процент от ИЛ, посочили тази причина, които кърмят над 6 месеца	Процент от ИЛ, посочили тази причина, които кърмят до 6 месеца
<i>Създава близост между майката и детето</i>	83,33	16,67
<i>Най-естественото нещо</i>	70,97	29,03

Вероятно нагласата на майката, която възприема кърменето като естествен процес и разбирането на кърменето не само като начин на хранене, а и на общуване между майката и детето, са част от факторите, които определят продължителността на кърмене. Според много изследвания кърменето определено има положителна роля в установяването на добра връзка между майката и детето (Villalpando, Namosh, 1998; Stolzer, 2006). Кърменето е много повече от хранене, то представлява социални и емоционални взаимоотношения между майката и детето (Fouts, 2004).

Причини за отбиване

Причините за отбиване на децата също са изследвани, като отново в свободен текст майките трябваше да ги посочат. Изброените причини бяха категоризирани по следния начин: 1) отбиването се случва по решение на майката (тя смята, че вече е кърмила достатъчно, не иска вече да кърми, чувства се изморена от кърменето и др. подобни); 2) отбиването се случва поради непредвидени обстоятелства (най-често се посочват здравословни причини, приемане на лекарства, необходимост от раздяла между майката и бебето); 3) причина за отбиването е намаляването/спирането на кърмата (майката смята, че кърмата не достига на детето).

Севидж и колеги (Savage et al., 1998) провеждат изследване (в Глазгоу), което има за цел да идентифицира факторите, влияещи върху практиките на отбиване. Най-честите причини за отбиване, идентифицирани в тяхната извадка, са: „детето изглежда гладно“ и „не спи през цялата нощ“. Може да се намери известно съвпадение между причините „детето изглежда гладно“ (от изследването на Севидж и колеги) и „кърмата намалява/спира“ (от нашето изследване). В първия случай причината се локализира в детето – то изглежда гладно; във втория случай причината се търси в майката – на нея не ѝ достига кърмата. Преживяването на майката за неспособност да произведе достатъчно кърма и да изхрани детето си може да се свърже с усещането за липса на власт, контрол, умение. Причините за обезвластяване на майката по отношение на способността ѝ да храни/да се грижи за собственото си дете могат да бъдат търсени в различни фактори: медикализацията на раждането и кърменето; разпространението на погрешни вярвания и неподходящи практики и препоръки за кърменето от страна на различни информанти; липсата на достатъчно позитивен опит с кърменето на поколения наред жени; липсата на социална подкрепа.

В табл. 18 по-долу може да се види процентното разпределение на трите категории причини за отбиване в българската извадка.

Таблица 18. Причини за отбиване

Причина за отбиване	Честота	Процент
<i>Решение на майката</i>	19	18,6
<i>Непредвидени обстоятелства</i>	24	23,5
<i>Кърмата намалява/спира</i>	151	57,8
Общо	102	100,0

Прави впечатление, че в повече от половината случаи на отбиване причина за това е намаляването/спирането на кърмата. Субективното усещане за липса/недостиг на кърма в общия случай не е достоверно. Умението за управление на лактацията е основен фактор за успешно кърмене за всяка здрава жена, без специфични здравословни проблеми (Dobson & Murtaugh, 2001). Причините за субективното усещане за липса и/или недостиг на кърма могат да бъдат търсени в погрешните вярвания, интерпретации и разбиране на кърменето. Често нормативните периоди на увеличено търсене на мляко от страна на бебето (свързани с т.нар. „скок в растежа“ във физически или емоционален план) или усещането за по-празни и меки гърди, което настъпва закономерно след 3-я месец, са повод за притеснения и съмнения в наличието на достатъчно кърма (Deshpande, 2008).

Уменията за поддържане на лактацията са изгубени през поколенията, през времето на постепенно намаляване на честотата и продължителността на кърмене. Съвременните баби много често нямат успешен и продължителен опит с кърменето. Обезвластяването на майките относно уменията им за хранене и отглеждане на децата им чрез предоставяне на тези аспекти на грижа на здравни специалисти води до две много ключови последствия с негативен ефект върху успешното кърмене. Първо, майките губят вяра в собствените си способности да изхранят детето, да се грижат адекватно за него, да се доверят на себе си в преценката за необходимостта от определена честота и продължителност на кърмене. Второто последствие е свързано с въвеждането на много погрешни практики, наложени предимно като препоръки от здравни специалисти (като хранене под час, преценяване на еднократното количество приета кърма чрез измерване на детето преди и след кърмене, даване на добавка от адаптирано мляко при наличието на най-малкото съмнение за неуспех в кърменето, даване на вода и зальгалка на детето). Според Дешпанд (Deshpande, 2008) много здравни работници се притесняват, че кърменето не е достатъчно за растежа на бебето. Дори и леко спадане в теглото на бебето предизвиква тревога и включване на добавка (адаптирано мляко или твърди храни), вместо да се препоръча увеличаване на броя на кърменията.

За успешното кърмене е необходимо регулирането на лактацията на принципа на търсене и предлагане (т.е., колкото повече суче детето, толкова повече количество мляко се произвежда и обратното – колкото по-малко суче детето, толкова по-малко количество мляко се произвежда). Очевидно намаляването на честотата на сукане (чрез режим, предлагане на допълнително адаптирано мляко, вода или използване на зальгалка) води до намаляване на количеството кърма, което майката произвежда. Според проведено у нас национално репрезентативно проучване за храненето на бебетата и децата на възраст 0–5 години 59% от майките кърмят под режим (в определени часове) (Петрова, 2011).

Взаимовръзка между причини за отбиване и продължителност на кърменето

Друг интересен въпрос, разгледан в настоящото изследване, е наличието на взаимовръзка между причините за отбиване и продължителността на кърмене. Разликите в причините за отбиване в различните категории продължителност на кърмене са статистически значими както при сравняване на продължителността на кърмене в две категории (до и над 6 мес.) ($\chi^2 = 16,708$ при $p = 0,000$), така и в четири категории (0–3 мес., 4–6 мес., 7–1 мес., 13 и повече месеца) ($\chi^2 = 34,390$ при $p = 0,000$).

В табл. 19, 20 е дадено процентното разпределение на причините за отбиване в различните групи според продължителност на кърменето.

Таблица 19. Причини за отбиване според различната продължителност на кърмене (2 категории)

Причини за отбиване	Кърмене до 6 месеца	Кърмене над 6 месеца
<i>Решение на майката</i>	2,0%	16,7%
<i>Непредвидени обстоятелства</i>	11,8%	11,8%
<i>Кърмата намалява/спира</i>	37,3%	20,6%

Таблица 20. Причини за отбиване според различната продължителност на кърмене (4 категории)

Причини за отбиване	Продължителност на кърменето			
	0-3месеца	4-6месеца	7-12месеца	Над 12 месеца
<i>Решение на майката</i>	1,0%	1,0%	3,9%	12,7%
<i>Непредвидени обстоятелства</i>	5,9%	5,9%	9,8%	2,0%
<i>Кърмата намалява/спира</i>	25,5%	11,8%	12,7%	7,8%

Както се вижда от данните, с увеличаване на продължителността на кърмене решението на майката е все по-често срещана причина за отбиване. Същевременно – колкото е по-ниска продължителността на кърмене, толкова по-често причината за отбиване е намаляване/спиране на кърмата. Очевидно тази тенденция противоречи на логиката и потвърждава още веднъж направените вече заключения за неумението да се поддържа лактацията като основна причина за прекратяване на кърменето, особено в по-ранна възраст на детето.

Начини на отбиване

Как се случва отбиването в изследваната извадка може да се види в табл. 21.

Таблица 21. Как се случва отбиването

Начини на отбиване	Честота	Процент
<i>Лесно, естествено, безпроблемно</i>	34	33,3
<i>Замяна на кърменето с адаптирано мляко, кисело мляко, биберон</i>	50	49,0
<i>С проблеми от различно естество</i>	18	17,6

Най-често отбиването се случва чрез замяна на кърменето с адаптирано мляко, кисело мляко или биберон. Вероятно това означава, че отбиването се случва преждевременно, щом бебето/детето все още има нужда от някакви заместители на кърменето/майчиното мляко.

Взаимовръзка между причини за отбиване и начини на отбиване

Интересна е съпоставката между причините за отбиване и начините, по които се случва отбиването. Процентното разпределение на начините на отбиване според различните категории причини за отбиване може да се проследят на табл. 22.

Таблица 22. Начини на отбиване според различните причини за отбиване

Причини за отбиване	Начини на отбиване		
	лесно, естествено, безпроблемно	замяна на кърменето с адаптирано мляко, кисело мляко, биберон	с проблеми от различно естество
Решение на майката	9,8%	4,9%	3,9%
Непредвидени обстоятелства	11,8%	6,9%	4,9%
Кърмата намалява/спира	11,8%	37,3%	8,8%

Прави впечатление, че когато причината за отбиване е решение на майката, в най-голям процент от случаите отбиването се случва лесно, естествено и безпроблемно. Вероятно, когато майката се доверява на своята преценка, в по-голямата част от случаите процесът на отбиване преминава успешно и не е придружен с проблеми и преживяване на стрес от никоя от страните.

До известна степен е изненадващо, че непредвидените обстоятелства като причина за отбиване също най-често водят до лесно, естествено и безпроблемно отбиване. Очакването тук е по-скоро да има проблеми от различно естество, тъй като отбиването не е планирано и/или желано. Тук е възможно лесното и успешно отбиване да се дължи отново на уменията на майката да се справи с този процес, независимо че той не е инициран от нея или от детето. Все пак, при половината от случаите на отбиване при непредвидени обстоятелства отбиването е протекло или с проблеми от различно естество, или чрез замяна на кърмата/кърменето с адаптирано, кисело мляко или биберон.

Когато според майката причината за отбиване е намаляване/спиране на кърмата, в най-голям процент от случаите отбиването е протекло чрез замяна на кърменето с някой от типичните за съвременното общество заместители

(адаптирано мляко, кисело мляко, биберон). Можем да си зададем въпроса дали намаляването/спирането на кърмата е наложило въвеждането на заместител на кърменето или, обратното – въвеждането на заместител на кърменето е довело до намаляване/спиране на кърмата. Познаването на механизмите за регулиране на кърмата и твърде големият процент на такива случаи (при които кърмата намалява/спира) ни навеждат по-скоро към второто обяснение.

Начини на отбиване и продължителност на кърменето

Можем да разгледаме също така какви са типичните начини на отбиване според продължителността на кърмене. Разликите в начините, по които протича отбиването в различните категории продължителност на кърмене, са статистически значими както при сравняване на продължителността на кърмене в две категории ($\chi^2 = 32,817$ при $p = 0,000$), така и в четири категории ($\chi^2 = 35,890$ при $p = 0,000$). Процентното разпределение на типичните начини на отбиване според различните категории продължителност на кърмене могат да се видят в следващите две таблици.

Таблица 23. Как се случва отбиването според различната продължителност на кърмене (2 категории)

Начини на отбиване	Кърмене до 6 месеца	Кърмене над 6 месеца
<i>Лесно, естествено, безпроблемно</i>	4,9%	28,4%
<i>Замяна на кърменето с адаптирано мляко, кисел</i>	38,2%	10,8%
<i>С проблеми от различно естество</i>	7,8%	5,8%

Таблица 24. Как се случва отбиването според различната продължителност на кърмене (4 категории)

Начини на отбиване	Продължителност на кърменето			
	0–3месеца	4–6месеца	7–12месеца	Над 12 месеца
<i>Лесно, естествено, безпроблемно</i>	2,9%	2,0%	12,7%	15,7%
<i>Замяна на кърменето с адаптирано мляко, кисело мляко, биберон</i>	23,5%	14,7%	7,8%	2,9%
<i>С проблеми от различно естество</i>	5,9%	2,0%	5,9%	3,9%

Както се вижда от табл. 23, 24 с увеличаване на продължителността на кърмене все по-често отбиването е описвано от майката като лесно, естествено и безпроблемно. Колкото е по-малко детето, толкова по-често отбиването се случва като се заменя кърменето с адаптирано мляко, кисело мляко или биберон.

ОБСЪЖДАНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

В представеното изследване се разглеждат характерните източници на информация за кърменето във връзка с продължителността на кърменето, както и типичните начини и причини за отбиване на децата.

Установява се, че майките, кърмили с различна продължителност (до и над 6 месеца), използват различни източници на информация. Майките, кърмили по-кратко, използват здравни специалисти като информанти много по-често. Майките, кърмили по-дълго, обикновено използват информация от консултанти по кърмене, интернет публикации и интернет източници.

Наблюдават се различия в нагласите на майките, които използват различни източници на информация. Майките, които използват консултанти по кърмене, са по-добре информирани, вярват в по-малко ограничения, свързани с кърменето, имат по-малко погрешни вярвания и по-позитивна нагласа. Използващите интернет публикации също са по-добре информирани, вярват в по-малко ограничения относно кърменето и имат по-малко погрешни вярвания. Използващите здравни специалисти като информанти за кърменето са по-слабо информирани, имат повече погрешни вярвания и са по-негативно настроени към кърменето. Използващите интернет форуми като източник на информация вярват в по-малко ограничения и имат по-малко погрешна информация за кърменето. Майките, доверяващи се на роднини, вярват в повече ограничения относно кърменето и имат повече погрешни вярвания. Майките, четящи списания с информация за кърменето, също имат повече ограничения за кърменето.

Майките, които смятат, че кърменето е най-естественото нещо и че създава близост между майката и детето, по-често кърмят повече от 6 месеца. Адекватната и съвременна информация за кърменето, разбирането на кърменето като естествен процес, разбирането на значението на кърменето не само за здравето на детето, но и за установяването на отношения на близост между майката и детето, са важни фактори за успешното и продължителното кърмене.

Изследването на причините за отбиване разкриват „липсата на кърма“ като изключително често посочвана причина, особено в по-ранна възраст на детето (до 3 и до 6 месеца). Същевременно отбиването в тази възраст много по-често се случва чрез заместване на кърменето с адаптирано мляко, кисело мляко или биберон. Вероятно използването на заместител на кърменето означава, че детето все още не е било готово за този процес. Правомерно може да

се зададе въпроса дали се е наложило заместване на кърменето с адаптирано мляко поради намаляване на кърмата или, напротив, използването на заместители е довело до намаляване на кърмата.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

През последните години е възстановен изследователският интерес към кърменето. Постиженията на междудисциплинарните научни търсения утвърждават ролята и важността на кърменето в областта на здравето и благополучието на майката и детето. Въпреки разнообразните несъмнени ползи от успешното кърмене, все още в редица конкретни изследователски области се постигат противоречиви резултати (кърмене и превенция на конкретни заболявания; кърмене и когнитивно развитие на децата и др.). Други области остават все още недостатъчно изследвани: нагласи на обществото към кърменето; продължителното кърмене и неговите ефекти върху емоционалното и цялостното психично развитие на детето; различните практики на кърмене и отбиване, които са полезни, приети, възможни, желани или, напротив – отхвърляни, неразпространени, отричани и неподкрепяни.

Емпиричното изследване установява значими различия в източниците на информация, които типично използват майките, кърмили с различна продължителност. Несъмнено адекватната, консистентната и научно обоснованата информация относно кърменето, е важна за избора, който прави майката за начина на хранене на детето. Нуждата от позитивна нагласа и информираност на здравните специалисти за кърменето е установена в много различни изследвания и потвърдена в сегашното.

Практиките на отбиване, причините за отбиване, продължителността на кърмене, са теми, все още недостатъчно проучени. В нашето изследване типична причина за прекратяване на кърменето е „липсата на кърма“. Неумението за поддържане на лактацията е широко разпространено явление днес, чиито причини могат да се търсят в загубата на успешен опит, предаван през поколенията, установяване на култура на хранене с шише в продължение на дълги години, липса на консистентна съвременна информация за най-новите постижения на науката в тази област.

ЛИТЕРАТУРА

- Атанасов, Н. (2009). Теории за психичното развитие в психоанализата. С., Академично издателство „Проф. Марин Дринов“.
- Атанасова, А. (2011). Нагласи и вярвания на майките относно кърменето. Доклад за VI Конгрес по психология, ноември, С. (под печат).
- Долто, Ф. (2009). Основни етапи на детството. С., Колибри.
- Доткова, В. (2008). Близо до бебето. С., СИЕЛА.

- Петрова, С. (2011). Национално проучване на храненето на кърмачета и малки деца до 5-годишна възраст и отглеждането им в семейство. Национален център по опазване на общественото здраве, 2009 г. Научен ръководител и отговорен изпълнител на проекта: ст.н.с. д-р Стефка Петрова, директор на НЦООЗ. Публикувано на: new.ncphr.government.bg/bg/reports/dokl-projects.html, посетено на 30.05.2011г.
- Уиникът, Д. (2001). Детето, семейството, външният свят. Издателство ЛИК, С.
- Blum, L. (1993). Mother, babies, and breastfeeding in late capitalist America: The shifting contexts of feminist theory, *Feminist Studies*, Summer.
- Brynder, L. (2005). Breastfeeding and Health Professionals in Britain, New Zealand and the United States, 1900–1970, *Medical History*, April.
- Deshpande, W. (2008). Exclusive breastfeeding for the first six months, *Community Practitioner*, May; 81; 5.
- Dettwyler, K. (1995). A Time to Wean: The Hominid Blueprint for Natural Age of Weaning in Modern Human Populations. In: Biocultural Perspectives. P. Stuart-Macadam, K. Dettwyler (eds.), NY, Walter de Gruyter.
- Dillaway, H., Douma, M. (2004). Are Pediatric Officers „Supportive“ of Breastfeeding? Discrepancies between Mothers' and Health Professionals' Reports, *Clinical Pediatrics*; Jun, 43,5.
- Dobson, B., Murtaugh, M. (2001). Position of the American Dietetic Association: Breaking the barriers to breastfeeding, *American Dietetic Association. Journal of the American Dietetic Association*; Oct.
- Etelson, E. (2007). Sharing Soace: Do Real Feminists Attachment Parent? *Journal of Prenatal and Perinatal Psychology and Health*, 21, 4.
- Fouts, H. (2004). Social and Emotional Contexts of Weaning among Bofi Farmers and Foragers, *Ethnology*, Winter; 43;1.
- Kawasaki, M. (2005). Mothering with Breastfeeding and Maternal Care.
- Manz, F., Martin, A., Haschke, F. (1999). The mother-infant relationship: Who controls breastfeeding frequency? *The Lancet*, Apr 3.
- Maunder, R., Hunter, J. (2008). Attachment Relationships as Determinants of Physical Health. *Journal of the American Academy of Psychoanalysis and Dynamic Psychiatry*, Spring; 36,1.
- Obihara, C., Marais, B., Gie., R., Potter, P., Bateman, E., Lombard, C., Beyers, N., Kimpen, J. (2005). The association of prolonged breastfeeding and allergic disease in poor urban children, *European Respiratory Journal*, 25.
- Quinlan, R., Quinlan, M. (2007). Parenting and Cultures of Risk: A Comparative Analysis of Infidelity, Aggression, and Witchcraft. *American Anthropologist*, March.
- Quinlan, R., Quinlan, M. (2008). Human Lactation, Pair-bonds, and Alloparent. A Cross-Cultural Analysis. *Hum Nat* 19.
- Ramirez, A., Bravo, I., Katsikas, S. (2005). Infant Feeding Decisions and Practices in the U.S. and Colombia, *Journal of Prenatal and Perinatal Psychology and Health*, 19 (3), Spring.
- Rice, P. (2000). Rooming-in and cultural practices: Choice or constant, *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, February.
- Roe, B., Whittington, L., Fein, S., Teisl, M. (1999). Is there competition between breast-feeding and maternal employment? *Demography*, Vol. 36, Number 2, May.
- Savage, S., Reilly, J., Edwards, C., Durnan, J. (1998). Weaning practice in the Glasgow longitudinal infant growth study, *Archives of Disease in Childhood*, August; 79, 2.
- Sellen, D., Smay, D. (2001). Relationship between Subsistence and Age of Weaning in „Preindustrial“ Societies, *Human Nature*, Vol.12, No.1
- Scott, J. (2011). Attitudes and Breastfeeding. In: Infant Feeding Practices. A Cross-Cultural

- Perspective. Prance Liamputtong (ed.), Springer.
- Searinen, U., Kajosaari, M. (1995). Breastfeeding as prophylaxis against atopic disease: Prospective follow-up study until 17 years old. *The Lancet*, Oct.
- Stolzer, J., Syed Afzal Hossain (2006). Women, Physicians, and Breastfeeding Advise: A Regional Analysis, *Ethics & Medicine*, Fall.
- Stuart-Macadam, P. (1995). Biocultural Perspectives on Breastfeeding. In: Biocultural Perspectives. P. Stuart-Macadam, K. Dettwyler (eds.), NY, Walter de Gruyter.
- Sweet, L., Power, C. (2009). Family Law as a determinant of child health and welfare: Shared parenting, breastfeeding and the best interests of the child. *Health Sociology Review*, 18.
- Valaitis, R., Hesch, R., Passarelli, C., Sheehan, D., Sinton, J. (2000). A Systematic Review of the Relationship Between Breastfeeding and Early Childhood, *Canadian Journal of Public Health*, November–December.
- Villalpando, S., Hamosh, M. (1998). Early and Late Effects of Breast-Feeding: Does Breast-Feeding Really Matter? *Neonatology*, August.
- Walker, C., Deschamps, S., Proulx, K., Tu, M., Salzmzn, C., Woodside, B., Lupien, S., Gall-Payet, N., Richard, D. (2004). Mother to infant or infant to mother? Reciprocal regulation of responsiveness to stress in rodents and the implications for humans, *Journal of Psychiatry and Neuroscience*, September.
- Weyermann, N., Rothenbacher, D., Brenners, H. (2006). Duration of breastfeeding and risk of overweight in childhood: a prospective birth cohort study from Germany, *International Journal of Obesity*, 30.
- Yngve, A., Sjöström, M. (2001). Breastfeeding determinants and suggested framework for action in Europe, *Public Health Nutrition*: 4 (2B).

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“

ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Книга Психология

Том 103

ANNUAIRE DE L'UNIVERSITE DE SOFIA "ST. KLIMENT OHRIDSKI"

FACULTE DE PHILOSOPHIE

Livre Psychologie

Tome 103

ТЕОРИЯ ЗА САМОДЕТЕРМИНАЦИЯТА И ПРОГНОЗИРАНЕ НА ЗДРАВНОТО ПОВЕДЕНИЕ

ДАНИЕЛ ПЕТРОВ

Катедра „Обща, експериментална и генетична психология“

Петров, Д. ТЕОРИЯ САМОДЕТЕРМИНАЦИИ И ПРОГНОЗ ПОВЕДЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ

В данной статье рассмотрен теоретичный обзор теории самодетерминации и её применение к исследованию поведения здоровья. Представлены фундаментальные теоретичные конструкции и её различные мини-теории: теория организмической интеграции, теория когнитивной оценки, теория каузальных ориентаций, теория базовых психологических потребностей. Просмотр актуальных исследований связаны с физическом здоровье подтверждает роль поддержки автономии и автономной мотивации для прогноза поведения здоровья и позитивное поведенческое изменение в областях как бросить курить, снижение веса, пользование кондомов, контроль глюкоза и др.

Petrov, D. SELF-DETERMINATION THEORY AND PREDICTION OF HEALTH BEHAVIOR

The aim of the article is to make a theoretical review of self-determination theory and its application to health behavior research. The article introduces fundamental theoretical constructs and presents the various subtheories of self-determination theory: theory of cognitive evaluation, basic psychological needs theory, theory of organismic integration, theory of causality orientations. The review of recent research studies related to physical health confirms the utility of autonomy support and autonomous motivation in predicting healthier behavioral outcomes and positive behavior change in domains like smoking cessation, weight loss, condom use, glucose control, alcohol addiction, etc.

Теорията за самодетерминацията е една от представителните теории за човешката мотивация и саморегулация от края на XX в. В прехода към новия век теорията търпи развитие в контекста на позитивната психология и преориентацията на психологическата наука към оптимизация на позитивните ресурси на личността (Ryan & Deci, 2000). Освен диференциацията между мотивация и липса на мотивация (от англ. *amotivation*), теорията прави разграничение между мотивацията от по-висок и по-нисък порядък, а именно – между автономната и контролираната мотивация на човешкото поведение. Мотивацията е автономна до степента, в която хората проявяват собствена воля, правят автентичен избор и действат заради личната значимост, която приписват на желаната цел и поведение. Контролираната мотивация се отнася до степента, в която хората действат притиснати и принудени от другите, от обстоятелствата или от самите себе си. Казано по друг начин контролираната мотивация предполага наличието на външен локус на каузалност за собственото поведение, а автономната – на вътрешен. Според теорията единствено автономната мотивация води до значими и дълготрайни промени (за разлика от поведенията, детерминирани от награди и наказания). Ако отнесем тези типове мотивация към здравното поведение, то би могло да се каже, че липсата на мотивация не носи поведенчески намерения, мобилизация на личностните ресурси и опит за промяна, свързани със здравното функциониране. При контролираната мотивация хората се опитват да променят своето поведение поради натиск от страна на външен източник (като лекар, референтна група и т.н.) или под вътрешния натиск на вината, срама и страха. Самодетерминираната, или автономната мотивация води до трайна промяна, тъй като тя е важна за личността и предизвикателството за постигането на целта бива прието за вътрешно присъщо (Sheldon, Williams, Joiner, 2003).

ТЕОРИЯ ЗА САМОДЕТЕРМИНАЦИЯТА

Теорията за самодетерминацията (*self-determination theory*) е подход към човешката мотивация и личност, който използва традиционните емпирични методи едновременно с организмична метатеория, която подчертава значението на вътрешно присъщите тенденции за растеж, личностно развитие и поведенческа саморегулация. Изследва се ролята на вродените потребности от компетентност, свързаност и автономност като основни фактори, които подпомагат оптималното функциониране и естествената ни предразположеност към развитие, интеграция и благополучие (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000).

ВЪТРЕШНА И ВЪНШНА МОТИВАЦИЯ. ТЕОРИЯ ЗА КОГНИТИВНАТА ОЦЕНКА

Когато хората са вътрешно мотивирани, те се ангажират в определено поведение заради вътрешното удовлетворение, което извличат от него. Вътрешната мотивация е прототип на самодетерминацията, включва преживяване на чувство за собствен избор и свобода относно нашите действия. При външната мотивация хората се ангажират в дадено поведение заради различните резултати, награди или избягване на наказания, които биха могли да се постигнат при изпълнението му.

Вътрешната мотивация характеризира естествената ни склонност към асимилация на средата, спонтанен интерес и опознаване на средата, които са изключително важни за когнитивното и социалното развитие на личността. Още от раждането здравите деца са активни, любопитни и игриви, дори и при липсата на специфични награди и подкрепления (Harter, 1978). Теорията за когнитивната оценка изследва условията, които влияят на тази вродена тенденция (*cognitive evaluation theory* – Deci & Ryan, 1985a). Тя е подтеория на теорията за самодетерминацията, която има за цел да уточни факторите, които обясняват непостоянството и индивидуалните различия във вътрешната мотивация. Основно допускане тук е, че макар и вътрешно присъща, вътрешната мотивация може да бъде катализирана единствено в условия, които позволяват нейното изразяване. Външни контекстуални явления като позитивна обратна връзка, лично общуване и награди, които подпомагат чувството за компетентност по време на дейността, засилват и вътрешната мотивация за това поведение и за постигане на целта.

С разграничаването на вътрешна и външна мотивация започват първите изследвания в тази област. Главният въпрос е как външните награди влияят на вътрешната ни мотивация. Според повечето изследвания материалните награди (било то конкретни или символни) понижават вътрешната мотивация. Положителната обратна връзка (като похвалата) подкрепя автентичната включеност в дейността. Метааналитично изследване на 128 експеримента потвърждава, че очакваните материални награди понижават вътрешната мотивация, докато вербалните – по-скоро я засилват (Deci, Koestner, & Ryan, 1999).

Според теорията за когнитивната оценка, потребностите от компетентност и автономност са интегрално свързани с външните събития и вътрешната ни мотивация. Наградата, положителната обратна връзка, поставянето на краен срок и др. засягат вътрешната мотивация до степента, в която субектът преживява външните събития като удовлетворяващи или фрустриращи тези две базисни потребности. Обсъждат се два първични когнитивни процеса, чрез които факторите на средата повлияват вътрешната мотивация. Промените във *възприемания локус на каузалност* са свързани с потребността от

автономност. Когато събитието насочва възприятието към външен локус на каузалност, се наблюдава спад във равнищата на вътрешна мотивация (за разлика от вътрешния). Вторият процес – *възприеманата компетентност* – се свързва със способността на явленията от средата да способстват възприятието за лична компетентност, като по този начин увеличават и вътрешната мотивация. Обсъждат се и *контролиращия* и *информационния аспект* на събитията от средата. Така заплахи за наказания, крайни срокове, външно наложени цели, надзор и външна оценка възпрепятстват вътрешната ни мотивация. Тези условия са възприемани като контролиращи и така пречат на удовлетворяването на потребността от автономност. Емпатията и свободният избор способстват вътрешната мотивация. Информационната подкрепа и общуването осигуряват обратна връзка, която подкрепя компетентността и усещането за лична включеност. Според авторите потребността от свързаност има по-малка роля за поддържане на вътрешната мотивация. Въпреки това, при много междуличностни дейности, удовлетворяването на тази потребност е от съществено значение (Ryan & Deci, 2002).

БАЗИСНИ ПОТРЕБНОСТИ

Автономността, свързаността и компетентността са трите базисни психологически потребности, описани в подтеорията за *базисните (или фундаменталните) психологически потребности (basic psychological needs theory)* (Ryan & Deci, 2008). Потребностите осигуряват основа за категоризиране на средата като подкрепяща или антагонистична по отношение на пълноценното и цялостно човешко функциониране. Тяхното удовлетворяване е необходимо условие за личностното и когнитивното развитие, както и за психологическия растеж, благополучие и здраве. Те са универсални, наблюдават се във всички култури и през всички етапи на развитие. Вродени тенденции, а не придобити мотиви. Човек (съзнателно или не) се стреми към удовлетворяването им, като се насочва към ситуации, които биха осигурили такива възможности.

Компетентността се отнася до чувството за ефективност и справяне със взаимодействията в социалната среда. Осигурява преживяването на възможността за упражняване и изразяване на способностите. Тази потребност насочва хората към предизвикателства, които са оптимални за техните възможности. В същото време поддържа и подобрява тези способности в хода на дейността. Така компетентността не е придобито умение или способност, а вяра в собствената ефективност при взаимодействие.

Свързаността се отнася до потребността от близост и общуване с другите, от полагане и получаване на грижа, от принадлежност към индивиди или общности, да си интегрална част от света на хората.

Автономността се свързва с преживяването на причините за поведението като вътрешно присъщи, резултат от собствена инициатива и приписване на личен смисъл, в унисон със собствените интереси и ценности.

Чувството за *компетентност* не би спомогнало само по себе си психологическия растеж, ако не е съпътствано от чувство за *автономност*. Въможността за избор, признаването на чувствата и разширяването на полето за себеизразяване повишават вътрешната мотивация именно поради удовлетворяването на потребността от автономност (Deci & Ryan, 1985a). Третият фактор – *свързаността* – също влияе на промените във вътрешната мотивация. В ранното детство вътрешната мотивация се наблюдава в изследователското поведение (*exploratory behavior*), когато е налице сигурна привързаност към родителя (вж. Bowlby, 1979). Сигурността и подкрепата на автономността от страна на майката се свързват с увеличаване на изследователското поведение в малките деца (Frodi, Bridge & Grolnick, 1985, по Ryan & Deci, 2000). Според теорията за самодетерминацията същата динамика е налице и през по-късните етапи от жизнения цикъл – вътрешната мотивация за постигане на целта се засилва в контекст на сигурна и стабилна релационна основа.

Изследванията потвърждават силната връзка между удовлетворяването на потребностите от автономност, компетентност и свързаност (последната в по-малка степен) и поддържането на вътрешната мотивация (Anderson, Manoogian, & Reznick, 1976; Ryan & Grolnick, 1986, по Ryan & Deci, 2000). Важно е да се отбележе, че хората са вътрешно мотивирани единствено за *дейности, към които имат вътрешен интерес, които съдържат новости и предизвикателства или имат естетическа стойност*. За дейности, при които тези елементи липсват, принципите на теорията за когнитивната оценка не важат, тъй като тези поведения не се преживяват като вътрешно присъщи.

ТИПОВЕ РЕГУЛАЦИЯ

За да бъдат осъществени дейности, които не са преживявани като интересни, предизвикателни или естетически приятни, е необходима външна причина и включване на регулативни процеси за поддържането им. В исторически план теорията залага, че външната мотивация е антитеза на самодетерминацията и автономността. Все пак сега се приема, че е възможно да бъдем автономно външно мотивирани. Изследванията с *теорията за организмичната интеграция* потвърждават тази хипотеза.

Външно мотивираното поведение също би могло да стане самодетерминирано чрез интернализация и интеграция на поведенческите регулатори. Интернализацията предполага приемане на външната регулация, а интеграцията – нейното пълно трансформиране в личностно присъща. Континуумът на външната поведенческа регулация включва *външна регулация* (поведе-

нието е контролирано от външните обстоятелства), *интроецирана регулация* (външните фактори са интернализирани в известна степен и така служат за поддържане на самочувствието и избягване на вина или срам), *идентифицирана регулация* (индивидът признава и приема ценностите, които стоят в основата на поведението) и *интегрирана регулация* (поведението е напълно конгруентно с индивидуалната Аз-концепция, така то бива силно самодетерминирано). *Външната и интроецираната регулация* са класифицирани от авторите като *контролирана* мотивация; *идентифицираната, интегрираната и вътрешната регулация* са класифицирани като *автономна* мотивация (като термините автономен и самодетерминиран са синоними) (фиг. 1) (Ryan & Deci, 2008).

Мотивацията често се разглежда като единен самостоятелен конструкт, но реалността подсказва, че хората биват „придвижвани“ в поведението си от редица фактори, от миналия си опит и от очакваните последствия. Такъв е и контрастът между вътрешната мотивация и външния натиск. „Автентичната“ мотивация, в сравнение с външно контролираната, предполага повече интерес, включеност и доверие, което от своя страна се манифестира като по-добро представяне, упоритост и креативност, повишени жизнеспособност, самочувствие и чувство за благополучие (Deci & Ryan, 1991; Sheldon, Ryan, Rawsthorne, & Paardi, 1997; Nix, Ryan, Manly, & Deci, 1999; Deci & Ryan, 1995; Ryan, Deci, & Grolnick, 1995, цит. по Ryan & Deci, 2000). Основен фокус на тази теория става разкриването на по-диференциран подход към човешката мотивация.

По-голямата част от дейността на хората не е вътрешно мотивирана, особено след ранното детство, когато свободата намалява поради приемането на нови роли, отговорности и социални условия. Според теорията за самодетерминацията чрез различните външни мотивации се разкрива степента, в която ценността и регулацията на желаните поведения е била интернализирана и интегрирана. Интернализацията се отнася до приемането на ценността или регулацията, а интеграцията – до последващата трансформация на тази регулация в еманация на чувството за Аз (Ryan & Deci, 2000). Авторите въвеждат втора подтеория в теорията за самодетерминацията – *теория за организмична интеграция (organismic integration theory)*. Целта ѝ е да разграничи различните форми на външна мотивация и факторите, които спомагат или затрудняват интернализацията, и интеграцията на тези поведения. Тази подтеория определя четири типа външна мотивация и ги разграничава според стила на регулация. На фигура 1 е представен континуумът на самодетерминацията.



Фиг. 1 Континуум на самодетерминацията, съответните типове мотивация и стилове на регулация (по Ryan & Deci, 2000)

В лявата му крайна част е липсата на мотивация, която се разбира като отсъствие на намерение за действие, резултат от неоченьване на дейността (Ryan, 1995), липса на чувство за компетентност за извършването ѝ (Bandura, 1986) или липса на очакване, че действието би довело до желания резултат (Seligman, 1975). Надясно по континуума са петте класификации на мотивираното поведение. Най-вдясно е вътрешната мотивация, чиито особености бяха вече описани. Външно мотивираните поведения попадат в континуума между липсата на мотивация и вътрешна мотивация, като отразяват степента, в която регулацията е автономна. Най-малко автономните поведения са *външно регулирани*, изпълнени заради външно изискване и/или награда (както ги описват оперантните бихейвиористи). Вторият тип външна мотивация е наречена *интроецирана регулация*. Интроекцията тук предполага приемане на регулацията, но не и пълната ѝ интеграция като лична. По-скоро контролирана, отколкото автономна форма на регулация, при която поведението се изпълнява, за да се избегнат вината и тревожността, да се постигнат самочувствие, гордост и лична ценност, да се получи одобрението на другите. Тази регулация не е преживявана като автентична част от Аза.

Теорията за самодетерминацията обогатява изследването на мотивационните предиктори на поведението. По-конкретно този теоретичен модел комбинира външната регулация (която е междуличностно контролирана) с интроецираната регулация (вътрешноличностно контролирана), за да формират т.нар. *контролирана мотивация* (Williams, Grow, Freedman, Ryan, &

Deci, 1996). По-автономната форма на външна регулация е *регулацията чрез идентификация*. Идентификацията отразява съзнателна оценка и приемане на целта на поведението като значима за личността. Най-автономната и самодетерминирана форма на външна мотивация е *интегрираната регулация*. Интеграцията се случва, когато идентифицираните регулации са напълно асимилирани от Аза, т.е. те са конгруентни с потребностите, целите и ценностите на личността (Deci & Ryan, 2000).

Вече три десетилетия изследвания в рамките на този модел потвърждават изходните теоретични предпоставки, а именно – качеството на опита и представянето са функция на степента, в която поведението е самодетерминирано. По-самодетерминирани поведениа се свързват с по-силно чувство за лична включеност, повече упоритост, по-позитивни емоции и себевъзприятия, по-добро душевно здраве (Deci & Ryan, 1985a). Изследванията показват, че фактор, който влияе на поведението на самодетерминирани хора е и ценността, която значимите за тях други приписват на тези действия и поведениа. Резултатите ни подсказват, че начална точка при развиването на самодетерминация е осигуряването на чувство за лична свързаност и компетентност спрямо тези целеви поведениа. Хората са по-склонни да интернализират и интегрират дадена цел, ако имат релевантни умения и разбиране на тези цели (потребност от компетентност). Самодетерминацията на определено поведение предполага придаването на личен смисъл и ценност, признаване на личната перспектива и собствения избор. Развиването на самодетерминация налага и осигуряване на подкрепа на автономността. Различните типове автономна и контролирана мотивация включени в подтеорията за организмичната интеграция се приемат за типове регулация, които представят индивидуалните различия в поведението (или в негови специфични области). Според авторите те са *умерено стабилни* именно поради промените в условията на социалната среда, които влияят на тези различни типове мотивация (напр. повишаване на автономната мотивация в среда, която подкрепя автономията – Williams, Freedman, & Deci, 1998) (Ryan & Deci, 2008).

Казано по друг начин теорията за самодетерминацията подчертава различията между автономна мотивация (която включва идентифицираната и интегрираната външна регулация на поведението, както и вътрешната мотивация) и контролираната мотивация (външна мотивация, регулирана външно или чрез процесите на интроекция). Потвърдени са силните позитивни връзки между автономната мотивация и ефективното представяне, психологическото благополучие и здравето (Ryan & Deci, 2000; Deci & Ryan, 2008). Главната хипотеза в тези изследвания е, че автономната мотивация и подкрепата на автономността в социалния контекст ще оптимизират функционирането в споменатите по-горе три области. Развиването на самодетерминация означава подкрепа на автономността. Самодетерминацията, основана на вътрешна мотивация и интегрирана външна мотивация се асоциира с множество позитивни поведенчески и афек-

тивни резултати в областта на образованието, родителството, работната среда, здравеопазването и др. (Connell & Wellborn, 1991; Miserandino, 1996; Vallerand & Bissonnette, 1992; Grolnick & Ryan, 1987; Williams et al., 1996; Williams, Rodin, Ryan, Grolnick, & Deci, 1998; Ryan et al., 1997).

ТЕОРИЯ ЗА КАУЗАЛНИТЕ ОРИЕНТАЦИИ

С развитието на теорията за самодетерминацията авторите приемат, че мотивацията, поведението и опитът ни в различните ситуации са функция на непосредствения социален контекст и вътрешните ресурси на личността, резултат от предишните ни интеракции. *Теорията за каузалните ориентации* (англ. *theory of causality orientations*) е разработена като дескриптивен модел на тези вътрешни ресурси, които се приемат за относително стабилни индивидуални различия в мотивационните ориентации към социалния свят. Разработена е и скала за оценка на тези ориентации – Скала за каузалните ориентации (General Causality Orientations Scale, GCOS, Deci & Ryan, 1985b). Изследваните лица получават бал по всяка от трите ориентации, като се измерва силата на тези общи личностни тенденции.

Този подход определя три ориентации (аспекти на личността), които се различават по степента, в която представляват самодетерминацията и регулацията на опита и поведението: *автономна, контролирана и безлична каузална ориентация*. *Автономната ориентация* налага регулация на поведението на базата на интереса и собствените ценности, индексира генералните личностни тенденции към вътрешна мотивация и силно интегрирана външна мотивация. *Контролираната ориентация* е свързана с външната и интроецирана регулация на поведението. *Безличната ориентация* се свързва с липсата на интенционални действия и липсата на мотивация.

Автономната ориентация е предиктивна за самоактуализацията, самочувствието и други индикатори на благополучието. Контролираната мотивация показва отрицателна връзка с изброените по-горе конструкти и положителна със социалната стеснителност и тип А поведение. Според резултатите безличната ориентация се свързва с ниско самочувствие, депресия и себепознание тенденции (пак там).

ПРИЛОЖЕНИЕ ЗА ПРОГНОЗИРАНЕ НА ЗДРАВНОТО ПОВЕДЕНИЕ

Емпиричната верификация на теоретичния модел за самодетерминацията потвърждава, че автономната мотивация за специфично здравно поведение предполага по-продължително ангажиране с това поведение (Mullan & Markland, 1997; Williams, 2002). Разграничаването между автономна и контролирана мотивация дава възможност да се идентифицират факторите, които способстват или пречат на интеграцията и интернализацията на здравословно-

то поведение. Среда, която удовлетворява и подкрепя базисните потребности на пациента (от автономност, свързаност и компетентност), би подпомогнала интернализацията и интеграцията на поведенческата промяна, подобряването на здравния статус и неговото запазване. *Подкрепата на автономността* на здравното поведение предполага междуличностен климат, в който лекарят приема гледната точка на пациента, осигурява му релевантна информация и възможности за избор, окуражава го да поеме повече лична отговорност за своето здраве. Задаването на подкрепящи въпроси, свързани с очакванията и целите на пациента, осигуряването на разбираема информация, ограничаването на оценъчните и осъждащите твърдения, акцентът над личната позиция на пациента и неговото минало поведение са все фактори, които подпомагат автономността. Изключва се употребата на натиск и контрол над пациента. „Контролиращият“ лекар би използвал награди, наказания, осъдителни твърдения (Williams, 2002). Според редица изследвания именно такава е атмосферата при повечето консултанти (Marvel, Epstein, Flowers, & Beckman, 1999; Kaplan, Greenfield, & Ware, 1989; Reeve, Bolt, Cai, 1999). Автономната регулация предполага по-силна самодетерминация на поведението, повече съзнателност за собствените потребности и чувства, личен избор и отговорност.

В лабораторен експеримент се изследват специфичните фактори, които подкрепят автономността в междуличностния контекст и тяхната връзка с интеграцията и интернализацията на поведението. Извеждат се три съществени елемента (тук представени по посока регулация на здравното поведение):

а) разбираема рационална рамка, която би придала лична значимост на предписаното здравно поведение и промяна;

б) приемане на перспективата на пациента и разбиране на неговата лична позиция;

в) междуличностен стил, фокусиран над свободния избор и намаляване на контрола.

Прилагането на тези три фактора предполага по-автономна и продължителна регулация на поведението и се свързва с редица положителни поведенчески резултати (Deci, Eghrari, Patrick, & Leone, 1994).

САМОДЕТЕРМИНАЦИЯ НА ПОВЕДЕНИЕТО И ФИЗИЧЕСКО ЗДРАВЕ

Редица изследвания проверяват модела за самодетерминация на здравното поведение по посока на физическото и психическото здраве (Sheldon, Williams, Joiner, 2003). Предвид целите на статията ще се спра само на емпирични резултати, свързани с поддържане на физическото здраве, както и на факторите, които имат предиктивна ценност в тази посока. Основна хипотеза в тези изследвания е, че осигуряването на подкрепа на автономността ще подпомогне автономната мотивация за здравословно поведение, която се свързва с продължителна поведенческа промяна и позитивни здравни резултати.

При оценка на програма за лечение на алкохолна зависимост, резултатите относно мотивацията на участниците показват, че пациентите с по-интернализирана регулация на поведението посещават терапевтичните групи много по-често и биват оценявани от консултантите като по-ангажирани с хода на лечението. В това изследване контролираната мотивация за посещение и поведенческа промяна също обяснява част от вариацията, но в много по-малка степен, отколкото при пациенти с автономна мотивация за участие в програмата. Силната автономна мотивация се оказва важна за успеха на лечението, но в случая известна външна регулация също допринася за подобряване на здравното поведение на пациенти с алкохолна зависимост (Ryan, Plant, & O'Malley, 1995).

Метааналитично проучване на успешните интервенционни практики при алкохолна зависимост показва, че най-важните елементи в тях са: липса на оценъчни елементи в даваната обратна връзка, предоставяне на възможности за избор, подкрепа на поемането на лична отговорност, емпатия. Изброените елементи са насочени към увеличаване на автономността на пациентите (Bien, Miller, & Tonigan, 1993).

Пациенти със затлъстяване, които докладват за автономна мотивация за участие в програма за намаляване на теглото, посещават тренингите много по-редовно и постигат по-добри резултати по отношение на индекса на телесната маса. Тук автономната мотивация се явява и предиктор на физическата активност и поддържането на оптимален индекс на телесната маса за продължителен период от време. В изследването се обсъжда и ролята на консултанта (лекаря), възприеманата от страна на пациента подкрепа на автономността и дългосрочната промяна в поведението, които са опосредствани от автономната регулация (Williams, Grow, Freedman, Ryan & Deci, 1996).

Друго изследване разглежда връзката между автономната мотивация и редовното приемане на медикаменти при пациенти на дългосрочна терапия при хронични заболявания. Възприятата на пациента относно подкрепата на автономността, която оказва лекуващият, са прогностични за автономната регулация на дългосрочния прием на лекарства. Този емпиричен резултат е с висока практическа ценност при планиране на взаимодействието лекар-пациент при хронични заболявания като СПИН, остеопороза, хипертония, депресия, и т.н. (Williams, Rodin, Ryan, Grolnick, Deci, 1998).

При пациенти с наркотична зависимост отново автономната мотивация за участие в метадонова програма се показва като прогностична за редовното приемане на медикамента и за въздържанието от хероин (Zeldman, Ryan, & Friscella, 2001, цит. по Sheldon, Williams, Joiner, 2003, с. 55).

При анализ на здравното поведение на пациенти с диабет се разкрива, че възприеманата силна подкрепа на автономността, която осигурява лекуващият лекар, се свързва с поддържане на по-ниски нива на глюкоза за последващ дванадесетмесечен период. Също така, проявяват по-силна мотивация

за установяване на здравословен хранителен режим и правене на физически упражнения. Чувстват се по-компетентни и информирани за здравословното си състояние. Пациенти, които възприемат лекаря си като „контролиращ“ не постигат толкова добри здравни резултати и не продължават да спазват здравословните предписания (Williams, Freedman, Deci, 1998).

При информационна кампания за юноши, свързана с тютюнопушенето, се проверява дали стилът на комуникация на провеждащия здравното обучение ще влияе на решението за започване, продължаване или отказване на цигарите. Участниците са разпределени в две групи. В първата здравните послания се фокусират над личния избор дали да пушиш или не (автономен стил на комуникация), а във втората (контролиращ стил) – над смъртоносните рискове за здравето, които носи тютюнът. Очаквано, в първата група участниците са заявили по-силна мотивация да не пушат. Още повече юношеството е етап от жизнения цикъл, през който темите за автономността и контрола са изключително актуални (Williams, Coy, Roudes, Deci, 1999). Подобни са и резултатите за мотивацията за спиране на тютюнопушенето при възрастни (Williams, Gagne, Ryan, Deci, 2002). Дългосрочният отказ от тютюнопушене се свързва с подкрепа на автономността и в други проучвания (Curry, Wagner, Grothaus, 1991).

В изследване на субективното благополучие, жизнеността и удовлетвореността от живота в дом за възрастни хора резултатите докладват, че засиленото възприятие за подкрепа на автономността от страна на персонала води до подобряване на позитивното функциониране (Kasser & Ryan, 1999).

Автономната мотивация за безопасен секс (в по-голяма степен от контролираната мотивация) се свързва с по-малко рисково сексуално поведение и предполага по-продължително използване на презервативи. Резултатите на Д. Ингълдю и И. Фергюсън потвърждават, че автономната мотивация за безопасен секс намалява рисковото сексуално поведение, а контролираната мотивация за безопасен секс няма ефект над индекса за риск (Ingledeu & Ferguson, 2007). С други думи хората са склонни да практикуват безопасен секс, ако това съвпада с техните вътрешни приоритети, а не защото им е наложено или са принудени да го правят.

Практикуването на безопасен секс (за разлика от сексуалното поведение *per se*) не е вътрешно мотивирано (пак там). От друга страна, хората могат да бъдат външно мотивирани към приемане на безопасните практики. Целта на превантивните програми и програмите за промоция на здраве би трябвало да бъде „придвижване“ по посока на интегрираната мотивация и регулация на поведението (фиг. 1). Според изследователите това трябва да се случи колкото се може по-рано във възрастов план (преди индивидът да е станал сексуално активен) чрез интервенции, които подкрепят и поддържат автономността (вж. Markland, Ryan, Tobin, & Rollnick, 2005; Williams, 2002).

Направена е проверка на релевантността на теорията за самодетерминация за изследване на мотивацията за предпазване и рисковото сексуално по-

ведение при студенти в ранна младост в български условия (Петров, 2010). Мотивацията за предпазване в това изследване се операционализира като поведенчески намерения за използване на презерватив (Umeh, 2004). Регресионният анализ показва статистически значима позитивна връзка между автономната мотивация за безопасен секс и мотивацията за предпазване както при мъжете, така и при жените. Резултатът е консистентен с резултатите от предишни изследвания в друга социокултурна среда, според които автономната мотивация за безопасен секс (в много по-голяма степен от контролираната мотивация) се свързва с по-малко рисков сексуално поведение и по-силни намерения за употреба на презерватив в бъдеще (Williams, 2002; Ingledeu & Ferguson, 2007). С други думи, и в рамките на българската култура младите хора са склонни да правят безопасен секс не поради принуда или външна награда, а защото това поведение е в унисон с техните вътрешни приоритети и потребности. Контролираната мотивация за безопасен секс проявява статистически значима положителна връзка с намеренията за използване на презерватив (мотивацията за предпазване) само при жените и обяснява едва 5,5 % от вариацията. По-слабата самодетерминация на безопасното сексуално поведение се свързва в същото изследване и с по-рисков сексуален опит. Интегрираната и идентифицирана регулация на поведението (които са част от автономната мотивация за безопасен секс) предполагат и вътрешни каузални атрибуции, приписване на лична стойност на поведението, осъзнатост и синтез с Аза. Практикуването на безопасен секс бива самодетерминирано и така съвпада с вътрешните норми на личността.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цитираните проучвания показват, че автономната мотивация ангажира по-трайно хората в здравословни поведения като редовното приемане на предписаните медикаменти, намаляване на теглото, правене на физически упражнения, отказ от тютюнопушене, протективно сексуално поведение, участие в терапевтични групи и др. Включването в тези действия води до подобряване на здравния статус, по-малко здравни рискове, по-висока удовлетвореност от живота. Автономната мотивация е един от важните предиктори на здравното поведение при пациенти и здрави хора. Подчертава се ролята на лекаря (консултанта, здравния експерт) по отношение на подкрепа на автономността на пациента (или друга целева група) и ефектът, който тази подкрепа оказва за поддържане на здравето и справяне със здравните заплахи. Този принцип би могъл да бъде приложен и към кампаниите за промоция и превенция на здраве, които да акцентират по посока на подкрепа на автономността и компетентността. Така теорията за самодетерминацията се обръща не само към пациентите и потребителите на здравни услуги, но и към специалистите от социалните науки и обучаващите се в областта на здравето.

ЛИТЕРАТУРА

- Петров, Д. (2010). Стил на привързаност в интимните отношения: влияние върху удовлетвореността и регулацията на рисковото сексуално поведение. Дис., С.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bien, T., Miller, W. & Tonigan, J. (1993). Brief interventions for alcohol problems: a review. *Addiction*, 88, 315–336.
- Bowlby, J. (1979). *The making and breaking of affectional bonds*. London: Tavistock Publications.
- Connell, J. P., Wellborn, J. G. (1991). Competence, autonomy and relatedness: A motivational analysis of self-system processes. In M. R. Gunnar & L. A. Sroufe (Eds.), *Minnesota Symposium on Child Psychology*, vol. 22, pp. 43–77, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Curry, S. J., Wagner, E. H., Grothaus, L. C. (1991). Evaluation of intrinsic and extrinsic interventions with self-help cessation program. *Journal of Consulting and Clinical and Social Psychology*, 59, 318–324.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., Leone, D. (1994). Facilitating internalization: the self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 62, 119–142.
- Deci, E. L., Koestner, R. & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125, 627–668.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985a). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985b). The general causality orientations scale: self-determination in personality. *Journal of research in personality*, 19, 109–134.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). *Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health*. *Canadian Psychology*, 49 (3), 182–185.
- Grolnick, W. S., & Ryan, R. M. (1987). Autonomy in children’s learning: An experimental and individual difference investigation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 890–898.
- Harter, S. (1978). Effectance motivation reconsidered: Toward a developmental model. *Human Development*, 1, 661–669.
- Ingledeu, D. K., & Ferguson, E. (2007). Personality and riskier sexual behaviour: Motivational mediators. *Psychology and Health*, 22, 291–316.
- Kaplan, S. H., Greenfield, S. & Ware, J. E. 1989, Assessing the effects of physician-patient interactions on the outcomes of chronic disease. *Medical Care*, 27, 110–127.
- Kasser, V. G. & Ryan, R. M. (1999). The relation of psychological needs for autonomy and relatedness to vitality, well-being, and mortality in nursing home. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 935–949.
- Markland, D., Ryan, R. M., Tobin, V. J., & Rollnick, S. (2005). Motivational interviewing and self-determination theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24, 811–831.
- Marvel, K. M., Epstein, R. M., Flowers, K. & Beckman, H. B. (1999). Soliciting the patients’ agenda: Have we improved? *Journal of American Medical Association*, 281, 283–287.
- Miserandino, M. (1996). Children who do well in school: Individual differences in perceived competence and autonomy in above-average children. *Journal of Educational Psychology*, 88, 203–214.

- Mullan, E., & Markland, D. (1997). Variations in self-determination across the stages of change for exercise in adults. *Motivation and Emotion*, 21, 349–362.
- Reeve, J., Bolt, E., & Cai, Y. (1999). Autonomy supportive teachers: How they teach and motivate students. *Journal of Educational Psychology*, 91, 537–548.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63, 397–427.
- Ryan, R. M., Plant, R. W. & O'Malley, S. (1995). Initial motivations for alcohol treatment: relations with patients characteristics, treatment involvement and dropout. *Addictive behaviors*, 20, 279–297.
- Ryan, R. M., Kuhl, J., & Deci, E. L. (1997). Nature and autonomy: Organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development. *Development and Psychopathology*, 9, 701–728.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 2000, 55, 68–78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: an organismic dialectical perspective. In: E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds). *Handbook of self-determination research* (pp. 3–33). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). Self-determination theory and the role of basic psychological needs in personality and the organization of behavior. In: Pervin, L. A. (Eds). *Handbook of personality*. 3rd edition. (pp. 654–678). New York: Guilford Press.
- Seligman, M. E. P. *Helplessness*. (1975). San Francisco: Freeman.
- Sheldon, K.M., Williams, G., Joiner, T. (2003). *Self-Determination Theory in the Clinic. Motivating physical and mental health*. Yale University Press: London.
- Umeh, K. (2004). Cognitive appraisals, maladaptive coping, and past behaviour in protection motivation. *Psychology and Health*, , 19 (6), pp. 719–735.
- Williams, G. C. (2002). Improving patients' health through supporting the autonomy of patients and providers. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds), *Handbook of self-determination research* (pp. 233–254). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Williams, G. C., Freedman, Z., & Deci, E. L. (1998). Supporting autonomy to motivate patients with diabetes for glucose control. *Diabetes Care*, 21, 1644–1651.
- Williams, G. C., Rodin, G. C., Ryan, R. M., Grolnick, W. S., & Deci, E. L. (1998). Autonomous regulation and long-term medication adherence in adult outpatients. *Health Psychology*, 17, 269–276.
- Williams, G. C., Grow, V. M., Freedman, Z. R., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1996). Motivational predictors of weight loss and weight-loss maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 115–126.

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“

ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Книга Психология

Том 103

ANNUAIRE DE L'UNIVERSITE DE SOFIA "ST. KLIMENT OHRIDSKI"

FACULTE DE PHILOSOPHIE

Livre Psychologie

Tome 103

TYPES OF INGROUP IDENTIFICATION AS A FUNCTION OF GROUP TYPE

MILEN MILANOV*, MARK RUBIN**, STEFANIA PAOLINI**

**Катедра по „Обща, експериментална и генетична психология,
СУ „Св. Климент Охридски“*

*** Катедра Психология, Университет на Нюкасъл, Австралия*

** Department of General, Experimental, and Genetic Psychology, Sofia University*

*** School of Psychology, University of Newcastle, Australia*

Two empirical studies investigated the relation between different types of social groups and four core types of ingroup identification. It was hypothesized that particular types of group would be associated with particular types of ingroup identification. With minor discrepancies across samples, participants showed stronger social identification with social category groups, stronger communal identification with intimacy groups, and stronger interdependent identification with task groups. The results confirmed predictions and provided sufficient evidence to conclude that the manifestation of different types of ingroup identity varies as a function of the type of group that is most salient at the moment of identification.

Милен. Миланов*, Марк Рюбин**, Стефаниа Паолини**. ВИДОВЕ ВЪТРЕШНО-ГРУПОВА ИДЕНТИФИКАЦИЯ КАТО ФУНКЦИЯ НА ТИПА ГРУПА

Две емпирични изследвания разкриват връзката между различни типове социални групи и четири основни вида вътрешногрупова идентификация. Предположено е, че конкретни типове групи ще бъдат свързани с конкретни видове вътрешногрупова идентификация. С малки несъответствия между извадките, участниците в изследванията показват по-силна социална идентификация със социална категория групи, по-силна общностна идентификация с интимни групи и по-силна взаимозависима идентификация

ция с работни групи. Резултатите потвърждават предвижданията и предоставят достатъчно доказателства, за да се заключи, че проявата на различни видове групова идентификация варира като функция на типа на групата, която е най-актуална в момента на идентифициране.

THEORETICAL BACKGROUND

The Group Type Hypothesis

Researchers have investigated different types of groups and proposed a range of group typologies (e.g., Aharpour & Brown, 2002; Brewer, 2004; Caporael & Brewer, 1995; Deaux, Reid, Mizrahi, & Ethier, 1995; Lickel et al., 2000; Pickett, Silver, & Brewer, 2002). For example, Deaux et al. (1995) identified five distinct group clusters based on personal relationships, vocations and hobbies, stigma, political affiliation, and ethnicity or religion. Caporael and Brewer (1995) proposed a four-level hierarchical model of group structure distinguishing between dyads, teams, demes, and tribes. More recently, Lickel et al. (2000) found evidence for four basic group types: intimacy groups, task groups, social category groups, and loose associations groups. Using this group typology, Johnson et al. (2006) examined functional aspects of each type of group and provided additional support for Lickel et al.'s (2000) distinction.

The above research suggests that social groups differ along a number of factors, functions and relational principles in a relatively complex way. Different types of groups possess different characteristics and serve different identity functions (Aharpour & Brown, 2002; Deaux et al., 1995) which will impact on the potential for having different types of ingroup identification with these groups. Consistent with this idea, Leach et al. (2008) suggested that „individuals may identify in different ways with different groups“ (p. 163), and Roccas, Sagiv, Schwartz, Halevy, & Eidelson (2008) proposed that people might have a „different profile of identification with each group“ (p. 295).

However, Leach et al. (2008) and Roccas et al. (2008) investigated and discussed the constructs, or the modes, of ingroup identification with larger, category based groups (e.g. Europeans, Dutch, Muslims, etc.). In contrast, the present research focuses on four different types of ingroup identification (centrality, social identification, communal identification, and interdependent identification) and their relation with a variety of social groups that differ in size, meaning and purpose.

Centrality refers to the salience of the group and the group membership together with the importance of the group for an individual's self-concept. *Social identification* is based on the processes of self-categorization and depersonalization. Individuals who have a relatively high level of social identification lose their

sense of individuality and perceive themselves as interchangeable members of their group. *Communal* and *interdependent* identification, on the other hand, relate more to the specific interpersonal processes through which group members identify with other group members without losing their sense of individuality. The key aspect that separates these two types of ingroup identification is the particular type of relationships (i.e., communal or exchange relationships) between the members of the group. These relationships establish the nature of the interpersonal interaction in the ingroup and determine individuals' expectations that are associated with the group membership (Clark & Mills, 1993; Mills & Clark, 1994).

Following the above distinction between four core types of ingroup identification, we expected people to show stronger social identification with large category-based groups (e.g., ethnicity, nationality, religion), because these groups bind individuals together based on perceived similarities and sense of interchangeability between members. We also expected people to show stronger communal identification with intimacy groups (e.g., family, close friendships), because these groups bind individuals together based on empathy, close attachment, and strong sense of closeness between members. Finally, we expected people to show stronger interdependent identification with task groups (e.g., business partners, study groups), because group members expect to receive comparable benefits in return of the efforts they invest in these types of groups.

In support of the above hypotheses, research by Lickel et al. (2006) and Johnson et al. (2006) provided evidence that Lickel et al.'s (2000) different types of groups fulfil conceptually different psychological needs and are ruled by a conceptually different relational models (as specified by Fiske, 1991).

In particular, Lickel et al. (2000) revealed that people usually distinguish between social categories and dynamic groups (Wilder & Simon, 1998). Social category groups are based on the perception of having shared characteristics with other ingroup members, while dynamic groups are primarily associated with interpersonal interaction and interdependence between the group members. From the four types of group identification investigated in our research, only social identification involves the perception of similarity between group members in the characteristics that they share. It could be expected then, that social identification will be most strongly related to social categories than to dynamic groups.

Following on Lickel et al.'s (2000) work, Johnson et al. (2006) found that intimacy groups were to a large extent related with the fulfilment of affiliation needs, while task groups were most strongly associated with the fulfilment of achievement needs. However, their attempt to link social category groups with the specific fulfilment of identification needs was unsuccessful because each of the investigated three types of groups appeared to satisfy identity needs equally well. These results are consistent with the main idea of the current work. They suggest that all social groups fulfil individuals' identification needs and ingroup identification will occur with any group in general. However, it is the focus of the

identification processes, and consequently the type of identification, that might differ between groups. In other words, people will identify with their group in order to fulfil their overall identity needs but some types of identification will be more or less associated with the fulfilment of other particular needs (such as achievement or affiliation) relative to the individual's specific group membership. The affiliation needs are defined by emotional attachment and support between group members and their fulfilment is most strongly related to intimacy group. Given the specific characteristics of each of the investigated types of ingroup identification, it is communal identification then that should be primarily associated with the fulfilment of such needs and, consequently, with intimacy groups. Membership in task groups, on the other hand, helps members fulfil their needs of success and goal-achievement. Such motives and mechanisms are in the core of interdependent identification, and therefore this type of identification should be primarily associated with task groups.

In a study aiming to further clarify the peculiarities of the group clusters in Lickel et al.'s (2000) group taxonomy, Lickel, Rutchick, Hamilton, & Sherman (2006) investigated the relational principles (Fiske, 1991) that govern the interactions in different types of groups. Based on the idea that type of members interaction is one of the main features that separate group types, the researchers proposed that participants' perceptions of each group type would be characterized by a distinctive combination of relationship models. The four relational principles, as specified by Fiske (1991) and used in Lickel et al.'s (2006) research are: market pricing, equality matching, communal sharing, and authority ranking. The results of Lickel et al.'s (2006) study showed that intimacy groups accounted for higher levels of communal sharing and equality matching and low levels of market pricing. Task groups were associated with higher market pricing and authority ranking and lower communal sharing. Finally, social category groups were found to have modest levels of equality matching and relatively low levels of other relational principles.

From the view point of the current work, two of the four relationship principles: market pricing and communal sharing, are of a particular interest because they correspond to our concepts of interdependent and communal identification respectively. As Lickel et al.'s (2006) pointed out, „market pricing is guided by a calculation of the utility of the interaction“ (p. 29) while communal sharing is defined by a selfless generosity in the exchange of benefits between group members. These two different relational principles are consistent with previous research that draws a distinction between exchange and communal relationships (Clark & Mills, 1979; Clark & Mills, 1993; Mills & Clark, 1994). In particular, the concept of communal sharing is relatively similar to the concept underlying communal relationships in Clark and Mills' (1979, 1993) work, while the concept of market pricing lies at the core of exchange relationships. As discussed earlier, our distinction between communal and interdependent identification is based on the distinction between com-

munal and exchange relationships. Communal identification is qualified in terms of close, communal relationships with the other group members. Interdependent identification is qualified by more instrumental, exchange-oriented relationships with other group members. These theoretical connections between relational principles, types of relationships, and types of ingroup identification once again lead to the conclusion that specific types of groups will be more or less associated with specific types of ingroup identification. In particular, given the exact links between the concepts explained above, task groups should be associated with higher levels of interdependent identification and intimacy groups should be associated with higher levels of communal identification.

Finally, it should be noted that the intimacy, task, and social category groups used in this research are based on Lickel et al.'s (2000) group taxonomy. However, we did not use a representative of Lickel et al.'s loose associations groups (e.g., people waiting in a queue) because these groups have low levels of interaction, are usually short-lived, and „typically function as a group only for purposes that are restricted in focus and only temporary important“ (Lickel et al., 2006, p. 30). Hence, it is unlikely that people would be able to clearly identify with such groups.

Preliminary Studies and Findings

In two preliminary tests of the group type hypotheses, we investigated the relationship between different types of groups and the four different types of ingroup identification (Milanov, Rubin & Paolini, 2010). In these studies, we used the data from a single item that asked participants to type the top three groups that they thought about as they completed a questionnaire related to group identification. Based on this item, we created three variables named intimacy group, task group and category group. We then correlated these variables with four core types of ingroup identification in order to reveal whether differences in the salience of particular types of groups were related to differences in the extent of each type of ingroup identification.

Consistent with predictions, the results showed a significant positive correlation between communal identification and the extent to which people thought about intimacy groups and a significant positive correlation between interdependent identification and the extent to which people thought about task groups. The results also showed a significant negative correlation between interdependent identification and the extent to which people thought about intimacy groups and a significant negative correlation between communal identification and the extent to which people thought about task groups. Finally, the results showed a significant positive correlation between intimacy groups and centrality. These findings provided preliminary evidence that different types of group are related to different types of ingroup identification.

STUDY 1

Overview

The current study is a systematic and extensive examination of the exact link between different types of groups and different types of ingroup identification. In the preliminary studies mentioned above, participants were able to consider various types of groups simultaneously when answering the questionnaire. Participants in these studies usually identified with two or three different groups at the same time and the group related data needed to be processed and coded before analysis. In addition, the correlational design of the preliminary research lead to ambiguity about the casual direction of the detected relationship between thinking about different types of groups and the strength of different types of ingroup identification. In contrast, in the present study, we implemented three experimental between-subjects conditions in which people were asked to think about only one group of a specific type. Hence, each participant in the current study identified with a single group that was a representative of either intimacy, task, or social category. This experimental approach allowed a clearer and more direct analysis of the effects of each group type on different types of ingroup identification.

Method

Participants. During a three-month period, we collected data from 143 participants. However, 14 participants did not fully complete the questionnaire. Following previously adopted rules for such cases, these participant were considered as having withdrawn from the study and their data was deleted. Furthermore, a manipulation check item showed that some participants did not follow the instruction to think about the particular type of group that they were asked to think about. For example, participants who were asked to think about one of their social category groups (e.g., gender, religion), reported that they would consider a task group (e.g., work colleagues, sport team) when completing the questionnaire. Based on the detection of such a discrepancy, the data from 48 participants was excluded from the analyses. Hence, in this study we analyzed the data from 81 participants.

Participants were 28 men and 53 women who ranged in age from 18 to 59 years. The average age was 28.32 ($SD = 10.36$). Thirty eight participants thought about an intimacy group, 23 thought about a task group, and 20 thought about a social category group.

Procedure and measures. The study was presented on the internet using computer-based software. The internet link for this study was placed in a number of websites that list online psychological surveys (i.e., www.socialpsychology.org; <http://genpsylab-wexlist.unizh.ch/>; www.psychresearch.org.uk). People from all

over the world willing to participate were able to complete the questionnaire at any time from any computer with internet access. All participants completed a single questionnaire consisting of the 20-item version of the Centrality, Social, Communal and Interdependent Identification Scale-CSCIIS (Milanov, Rubin & Paolini, 2010) that measures four different types of ingroup identification simultaneously. Participants were randomly assigned to different conditions and received one of three different instructions. Each instruction asked participants to consider either an intimacy group, a task group, or a social category group when answering the questionnaire. All three types of groups were first identified and briefly explained.

A manipulation check item after the instruction asked participants to type the exact group that they would think about. The purpose of this item was to reveal whether or not participants had followed the received instruction and thought about the specific type of group that they were asked to think about. It took participants approximately 15 minutes to complete the research study.

Results

To investigate the impact that thinking about different types of group had on different types of ingroup identification, we conducted a series of one-way between subject ANOVAs with the type of group as an independent variable and each type of identification as a dependent variable. As expected, different types of group enhanced different types of ingroup identification.¹

First, there was a significant effect of group type on social identification, $F(2, 78) = 8.54, p < .01, \eta_p^2 = .18$. Levene's test for homogeneity of variances revealed a significant violation of the assumption of homogeneity of variance ($p < .01$). Therefore, we used Games-Howell's post hoc test in our follow-up analyses because it is designed for unequal variances and unequal sample sizes. Consistent with predictions, the results showed that participants had significantly higher social identification with social category groups ($M = 3.51$) compared to task groups ($M = 2.50; p < .01$) and intimacy groups ($M = 2.70; p < .05$). There was no significant difference between participants' social identification with task groups ($M = 2.50$) and intimacy groups ($M = 2.70; p = .39$). Figure 1 illustrates the mean scores on social identification for the three different types of groups.

¹ We also conducted a second series of ANOVAs that included the data from the 48 participants who were initially excluded from the analysis. These participants indicated in their answers that they would think about a group that was different from the group that they were asked to think about. For the purpose of this additional investigation, participants' answers were coded according to the group that they decided to think about, even if it did not match the instruction. In terms of the type of group-type of identification relationships, the pattern of results that emerged from this analysis was identical to the pattern reported. All significant effects of group type on type of identification were the same.

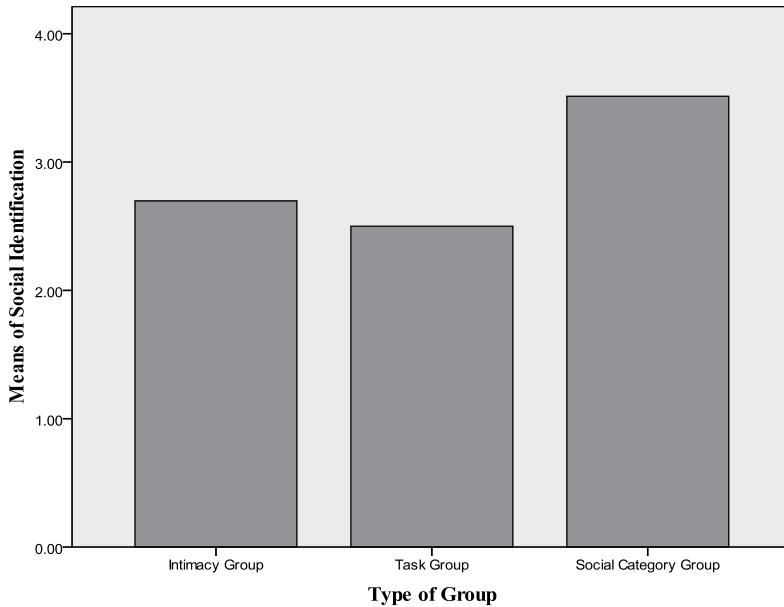


Fig. 1. Differences in the mean scores of social identification as a function of group type.

Second, there was a significant effect of group type on interdependent identification, $F(2, 78) = 14.88, p < .01, \eta_p^2 = .28$. Levene's test again revealed a significant violation of the assumption of homogeneity of variance ($p < .01$). Therefore, for the follow-up analyses we used Games-Howell's post-hoc test. Consistent with predictions, the results showed that participants had significantly higher interdependent identification with task groups ($M = 2.99$) compared to intimacy groups ($M = 1.92; p < .01$). The results also showed that participants had significantly higher interdependent identification with social category groups ($M = 2.55$) than with intimacy groups ($M = 1.92; p < .01$). There was no significant difference between participants' interdependent identification with task groups ($M = 2.99$) and social category groups ($M = 2.55; p = .15$). Figure 2 illustrates the mean scores on interdependent identification for the three different types of groups.

Finally, there was a significant effect of group type on communal identification, $F(2, 78) = 11.74, p < .01, \eta_p^2 = .23$. There was no violation of the assumption of homogeneity of variances in this case ($p = .52$). Therefore, for further analysis we used Fisher's (1935) Least Significant Difference post-hoc tests. Consistent with predictions, participants had significantly higher communal identification with intimacy groups ($M = 4.22$) compared to task groups ($M = 3.38; p < .01$) and social category groups ($M = 3.85; p = .04$). There was also a significant difference between participants' communal identification with social category groups ($M = 3.85$) and task groups ($M = 3.38; p = .02$). Figure 3 illustrates the mean scores on

communal identification for the three different types of groups. The effect of group type on centrality was not significant, $F(2, 78) = 1.25, p = .29$.

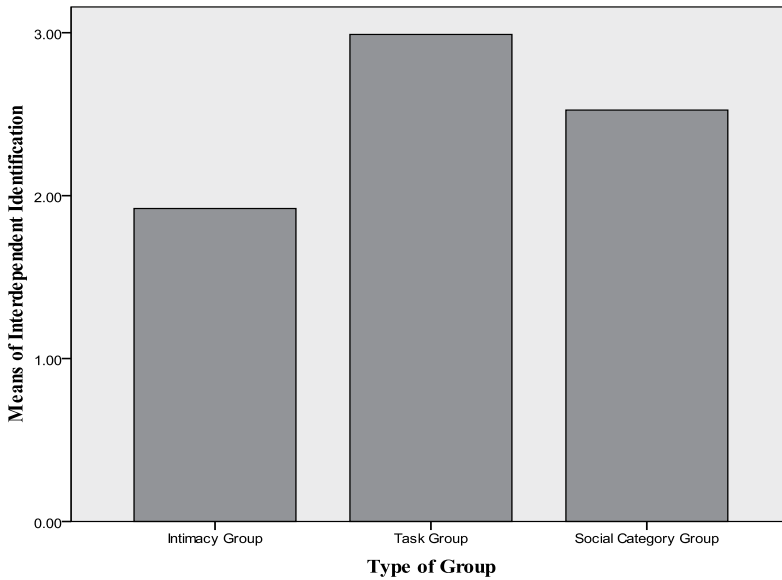


Fig. 2. Differences in the mean scores on interdependent identification as a function of group type.

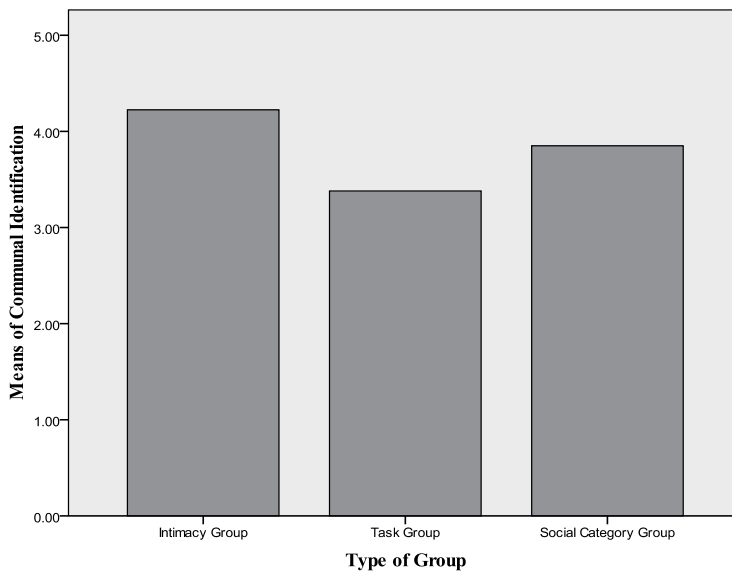


Fig. 3. Differences in the mean scores on communal identification as a function of group type

DISCUSSION

The group type hypothesis. The main aim of this study was to investigate the impact that thinking about different types of group has on different types of ingroup identification. We expected that (a) identifying with social category groups would be associated with a relative increase in participants' social identification, (b) identifying with task groups would be associated with a relative increase in participants' interdependent identification, and (c) identifying with intimacy groups would be associated with a relative increase in participants' communal identification. The results supported the initial findings from the analyses conducted in the preliminary studies and confirmed the above hypotheses. People who thought about social category groups showed significantly higher social identification than people who thought about intimacy group or task group. This means that people were more prone to perceive themselves as more typical and interchangeable members of their group (i.e., social identification) in groups that were relatively large, long-lasting, more abstract, and generally low in interaction (i.e., social category groups).

People who thought about task groups showed significantly higher interdependent identification than people who thought about intimacy groups. These results mean that people were more prone to perceive themselves as having instrumental, exchange based relationships with other group members (i.e., interdependent identification) in groups that are relatively small, of modest duration, fairly high in interaction and have shared common outcomes between members (i.e., task groups). However, it should be noted here that the above conclusion was found to be valid only in comparison to intimacy groups; the difference between participants' interdependent identification with task and with social category groups was not significant. Moreover, given that the data revealed a significantly higher interdependent identification with social category groups than with intimacy groups, social category groups might also be seen as enhancing exchange based form of identification when compared to intimacy groups.

Finally, people who thought about intimacy groups showed significantly higher communal identification than people who thought about task groups or social category group. This means that people were more prone to perceive themselves to be in very close communal relationships that involve empathy and carrying for the other group members (i.e., communal identification) in groups that are usually small, long lasting, very high in interaction, and difficult to join or leave (i.e., intimacy groups). In addition, participants' communal identification with social category groups was significantly stronger than their communal identification with task groups. This last result shows that compared to both, intimacy and social category groups, identification with task groups involves less close relationships between the group members.

The interpretation of the above results, however, does not imply that identifying with one specific group will involve only one type of identification. It means that identifying with a group will boost the type of identification that is primarily

associated with that group's type and this specific type of identification will become stronger than the others. In some cases, this apparent increase could be due to decreases in other types of identification. For example, identifying with an intimacy group would boost one's communal identification but it would also probably lead to the decrease in one's interdependent identification with that same group. Consistent with this idea, the results of the preliminary studies revealed a significant negative correlation between communal and interdependent identification.

Overall, the fact that participants' social, communal, and interdependent identification were found to increase in strength separately from each other depending on the type of social group that was made salient confirmed the validity of these constructs and supported the distinction between them. Consistent with predictions, this study's findings showed that different types of groups are significantly connected with different types of ingroup identification. Identifying with a particular type of group usually enhanced only one type of identification that is most strongly related to the type of group in question. Further research in this direction could explore the interesting fact that social category groups in this study are found to be most closely related to participants in terms of depersonalization but at the same time these groups appear to have less identity value and are less assessable when compared to intimacy and task groups

Study limitations. Two limitations of the present research should be pointed out. First, a relatively large number of participants did not follow the study's main instruction to think about an exact type of group. Although an explanation of the used group typology (intimacy, task, social category) was given, those participants considered a group that was not of the group type they were asked to think about. Consequently, we excluded data from 48 participants from our main analyses. One of the reasons for this problem could be that the instructions for the study were not clear enough, and some participants had problems understanding and following them. Another possibility is that the task was not as easy as it was supposed to be and, for some reason, participants found it difficult to think about certain types of groups (social categories in particular). In support of the last assumption, in a group listing experiment, Lickel et al. (2000) found that participants in their study listed intimacy and task groups much more frequently than social category groups. In addition, social category groups were listed at later point, after intimacy and task groups. In order to avoid similar problems, in the subsequent study presented in this work participants will be provided with a specific group to think about. This group will be clearly identifiable as being either, social category, intimacy or task group.

The second limitation concerns the size of the sample that had been employed in this study. The current research reports results of analyses that use data from 81 participants and therefore some of the findings need to be treated with caution. It is commonly accepted that larger samples are needed to obtain greater statistical power. Therefore, a relatively bigger sample of participants needs to be recruited in further studies.

STUDY 2

Previous Investigations of the Group Type Hypothesis

Membership in social groups is an important part of one's self definition (Deaux et al., 1995). It is agreed in the psychology literature that social groups differ in many aspects and possess diverse identity functions. However, no research has particularly focused on the relationship between different types of ingroup identification and a variety of distinct types of social groups.

Study 1 of the present work was specifically designed to assess the relationships between different types of groups and four different types of ingroup identification. Participants in this study were randomly assigned to one of three group type conditions: intimacy group, task group, and social category group. They were then asked to think about only one group that represented the specific group type condition to which they had been allocated. This procedure allowed a more controlled and precise analysis of the effects that thinking about different types of groups has on different types of ingroup identification.

The results of Study 1 supported preliminary findings and were consistent with all three predictions in the group type hypothesis. In particular, people who thought about an intimacy group showed significantly higher communal identification than people who thought about a task or social category group. Furthermore, people who thought about a task group showed significantly higher interdependent identification than people who thought about an intimacy group. Finally, people who thought about a social category group showed significantly higher social identification than people who thought about an intimacy or task group.

However, there was one limitation of Study 1 that needed to be carefully considered. A relatively large number of participants did not understand or had difficulties following the study's main instruction to think about one group from the group type they were given. For example, participants who were asked to think about one of their social category groups (e.g., gender, religion), reported that they would think about a task group (e.g., work colleagues, sport team) when completing the questionnaire. As a consequence of this, 48 participants were excluded from the analyses because their responses to the manipulation check item indicated that they considered a group that was not representative of the group type that they were asked to think about. The exclusion of these 48 participants resulted in a loss of statistical power.

The Present Study

This study is another, more precise, investigation of the hypothesis that thinking about different groups would be more or less associated with different types of ingroup identification. It was designed to overcome the problems encountered in

Study 1 and aimed to provide clearer and stronger evidence for the expected relationships between particular types of groups and particular types of ingroup identification. The research instructions and task were made easier for participants to understand and follow. Instead of assigning participants to one of the three broader group type conditions and then asking them to think about a group of this type, participants were simply given a group of a particular type for consideration.

Following Wells and Windschitl's (1999) advice regarding stimulus sampling, we selected two specific social groups to represent each of three main group types that were investigated: Age group and gender group represented large-scale social categories, family and group of friends represented intimacy groups, and course and university represented task-based groups. This approach was intended to unconfound the idiosyncrasies of the specific groups that we used from the broader group type that each group was intended to represent (i.e., sampling more than one stimulus to represent the independent variable). Consistent with Study 1, the group types and the specific groups that represented each group type were based on theory and research by Lickel et al. (2000, 2006).

In addition to the above methodological changes, we made a few alterations to the version of the CSCIIS that was used in this study. In order to have an equal number of items in all subscales and to make the overall scale slightly shorter and quicker to complete, we used a 16-item version of CSCIIS that excluded items measuring global identification and two of the four salience items associated with centrality. Finally, the previously used 5-point Likert-type response scale was replaced with a 7-point scale of the same type in order investigate the internal reliability of the CSCIIS with different response scales.

Method

Participants. During a two-week period, we collected data from 336 participants. All participants were first year undergraduate psychology students at the University of Newcastle, Australia and all of them received course credit for their participation in the research. Nineteen participants indicated that they did not want their responses to be included in the analysis. The data from these 19 participants was deleted. Hence, in this study we analyzed the data from 317 participants.

Participants were 63 men and 254 women with an average age of 23.33 ($SD = 8.55$). Fifty one participants were assigned to think about their age group, 51 to think about their gender group, 58 to think about family group, 56 to think about a group of friends, 52 to think about their course, and 49 to think about the university.

Procedure and measures. The study was presented on the internet using computer-based software. Participation was anonymous. All participants completed a single questionnaire consisting of the 16-item version of the CSCIIS. At the beginning of the research, a computer program randomly assigned participants to one of six experimental conditions (age group, gender group, family, group of friends,

course, and university). Participants in different conditions responded to different versions of the CSCIIS. Each version differed with respect to the type of group that was referred to as the target group in each CSCIIS statement.

Participants were provided with one of six sets of instructions depending on the condition to which they had been randomly allocated. Each set of instructions asked participants to consider only one particular group (i.e., gender group, group of friends, psychology course) when answering the questionnaire. The study took approximately 20 minutes to complete. Participants responded to all statements using a 7-point Likert-type scale (1 = *Strongly Disagree*, 4 = *Neutral*, 7 = *Strongly Agree*) and then provided their age and gender.

Results

To investigate the impact that thinking about different types of group had on different types of ingroup identification, we conducted two separate series of one-way between-subject ANOVAs. For the first set of analyses, we coded each of the six different groups in the study condition according to their broader group type category. Family and friends were coded as intimacy groups, age group and gender were coded as social category groups, and course and university were coded as task groups. We refer to this set of analyses as involving *broad group type*. For the second set of analyses, we used all six specific groups without further coding. We refer to this second set of analyses as involving *specific group type*. For both sets of analyses, we conducted a series of one-way between-subject ANOVAs with group type as the independent variable and each type of identification as a dependent variable.

Broad group type. First, there was a significant effect of broad group type on communal identification, $F(2, 314) = 38.52, p < .01, \eta_p^2 = .20$. For further analysis we used Fisher's (1935) Least Significant Difference post-hoc tests. Consistent with predictions and Study's 1 findings, the results showed that participants who thought about intimacy groups had significantly higher communal identification ($M = 5.76$) than participants who thought about task groups ($M = 4.60; p < .01$) or social category groups ($M = 5.27; p < .01$). The results also showed that participants who thought about social category groups had significantly higher communal identification ($M = 5.27$) than participants who thought about task groups ($M = 4.60; p < .01$). Figure 4 illustrates the mean scores on communal identification for the three different types of groups.

Second, there was a significant effect of broad group type on centrality, $F(2, 314) = 13.78, p < .01, \eta_p^2 = .05$. Levene's test for homogeneity of variances revealed a significant violation of the assumption of homogeneity of variance ($p = .05$). Therefore, we used Games-Howell's post hoc test in our follow-up analyses because it is designed for situations in which there are unequal variances and unequal sample sizes. The results showed that participants who thought about social category groups scored significantly lower on centrality ($M = 3.88$) compared to participants who thought about intimacy groups ($M = 4.52; p < .01$) and task

groups ($M = 4.50$; $p < .01$). There was no significant difference in centrality ratings between participants who thought about intimacy groups and participants who thought about task groups. Figure 5 illustrates the mean scores on centrality for the three different types of groups. The effects of broad group type on social identification and on interdependent identification were not significant ($ps > .40$).

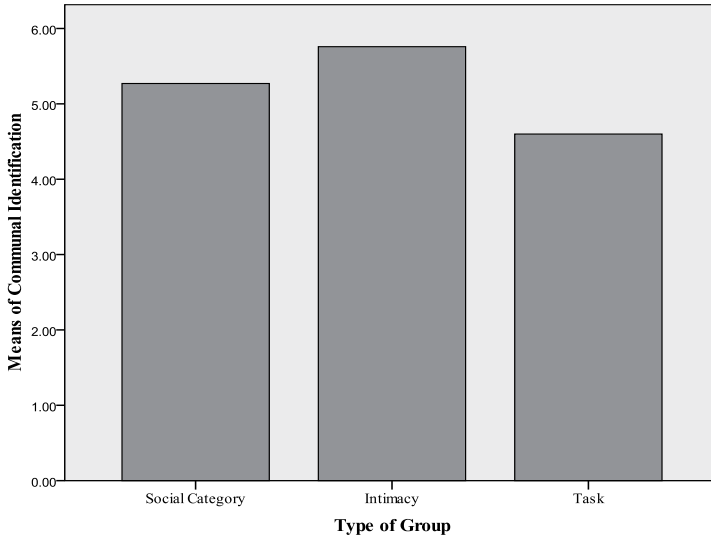


Fig. 4. Differences in the mean scores on communal identification as a function of broad group type.

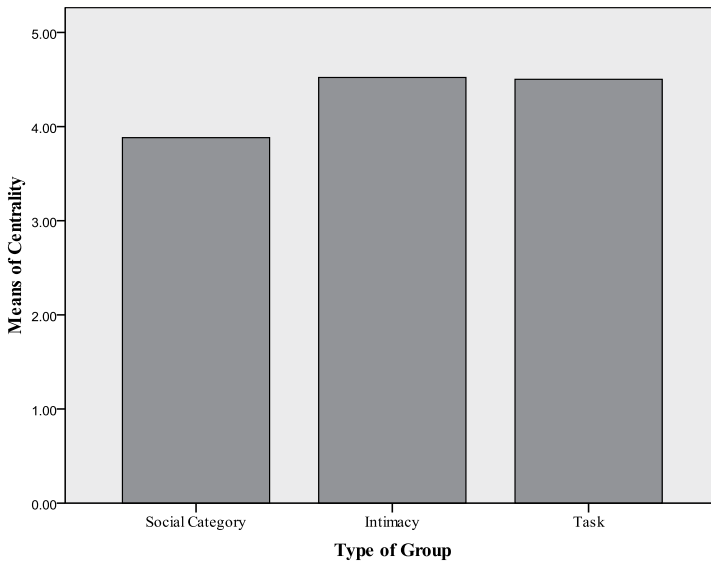


Fig. 5. Differences in the mean scores on centrality as a function of broad group type.

Specific group type. In a second series of ANOVAs, we used all six different groups as an independent variable and each of the investigated types of ingroup identification as dependent variables. Consistent with the broad group type analyses, there was a significant effect of specific group type on communal identification, $F(5, 311) = 15.36, p < .01, \eta_p^2 = .20$. For further analysis, we used Fisher's (1935) Least Significant Difference post-hoc tests. Consistent with predictions, participants who thought about their family group ($M = 5.74$) had significantly higher communal identification than participants who thought about their age group ($M = 5.29; p = .02$), gender group ($M = 5.25; p = .01$), course group ($M = 4.55; p < .01$), or university group ($M = 4.65; p < .01$). Furthermore, participants who thought about their group of friends ($M = 5.78$) had significantly higher communal identification than participants who thought about their age group ($M = 5.29; p < .01$), gender group ($M = 5.25; p < .01$), course group ($M = 4.55; p < .01$), or university group ($M = 4.65; p < .01$). Consistent with the assumption that family and group of friends provided comparable representations of intimacy groups, there was no significant difference in communal identification between participants who thought about their family ($M = 5.74$) and group of friends ($M = 5.78, p = .81$).

Interestingly, we also found a significant difference in communal identification between participants who thought about either of the social category groups (i.e., gender and age) and either of the task groups (i.e., course and university). Participants who thought about their age group had significantly higher communal identification ($M = 5.29$) than participants who thought about their course ($M = 4.55; p < .01$) and university ($M = 4.65; p < .01$). Participants who thought about their gender group also had significantly higher communal identification ($M = 5.25$) than participants who thought about their course ($M = 4.55; p < .01$) and university ($M = 4.65; p < .01$). No other significant differences in participants' communal identification were found ($ps > .58$). Figure 6 illustrates the mean scores on communal identification for each of the six different groups.

There was also a significant effect of specific group type on centrality, $F(5, 311) = 12.52, p < .01, \eta_p^2 = .17$. Levene's test for homogeneity of variances revealed a significant violation of the assumption of homogeneity of variances ($p < .01$). Therefore, we used Games-Howell's post hoc test in our follow-up analyses. The results showed that participants who thought about their family ($M = 5.11$) scored significantly higher on centrality than participants who thought about their age group ($M = 3.47; p < .01$), gender group ($M = 4.29; p = .01$), course group ($M = 4.40; p = .04$), and group of friends ($M = 3.91; p < .01$). However, participants who thought about their group of friends ($M = 3.91$) scored significantly lower on centrality than participants who thought about their university ($M = 4.61; p < .01$). There was also a significant difference in centrality between participants who thought about their family ($M = 5.11$) and their group of friends ($M = 3.91, p < .01$). In addition, participants who were asked to think about their age group ($M = 3.47$) scored significantly lower on centrality than participants who thought about their

course ($M = 4.40$; $p < .01$), university ($M = 4.61$; $p < .01$), and gender group ($M = 4.29$; $p = .02$). No other significant effects of different groups on centrality were found ($ps > .16$). Figure 7 illustrates the mean scores on centrality for each of the six different groups.

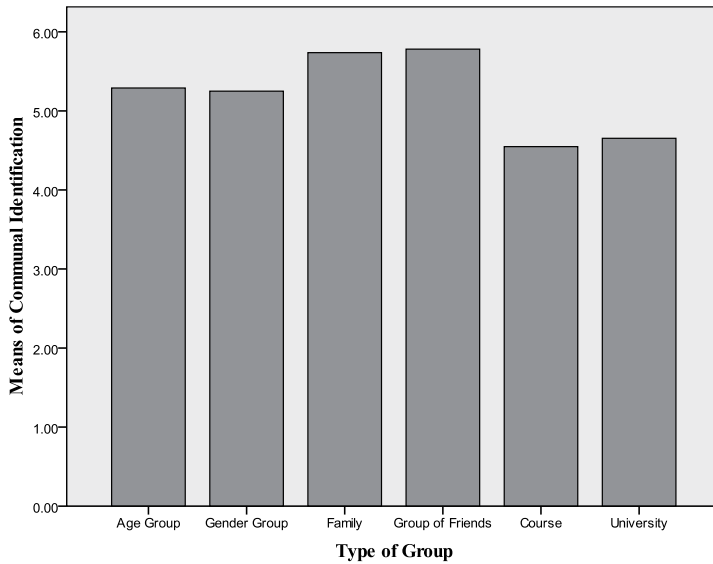


Fig. 6. Differences in the mean scores on communal identification as a function of specific group type.

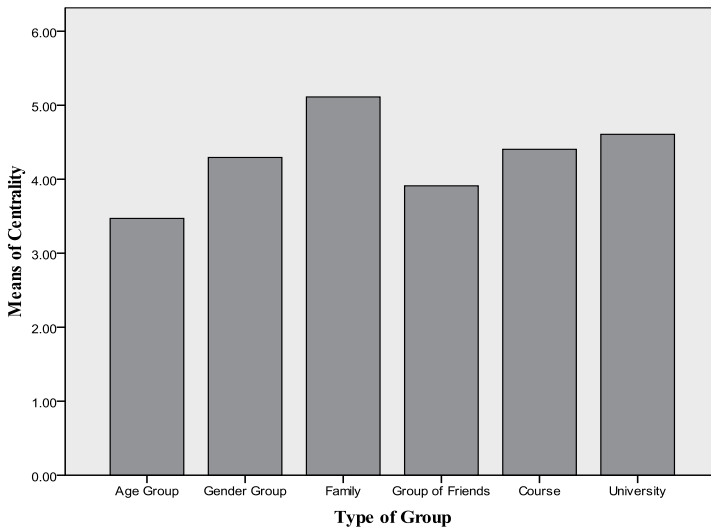


Fig. 7. Differences in the mean scores on centrality as a function of specific group type.

Finally, the results showed a significant effect of specific group type on social identification, $F(5, 311) = 2.29, p = .04, \eta_p^2 = .04$. For further analysis, we used Fisher's (1935) Least Significant Difference post-hoc tests. Consistent with predictions, the results showed that participants who thought about their gender group had significantly higher social identification ($M = 3.98$) compared to participants who thought about their group of friends ($M = 3.44, p = .03$) or their course group ($M = 3.34, p < .01$). Interestingly, participants who thought about their gender group also had significantly higher social identification ($M = 3.98$) than participants who thought about their age group ($M = 3.25, p < .01$). This last result indicated an unexpected divergence between the two groups that we had selected to represent social categories. No other significant differences in social identification as a function of different groups were found ($ps > .10$). Figure 8 illustrates the mean scores on social identification for each of the six different groups.

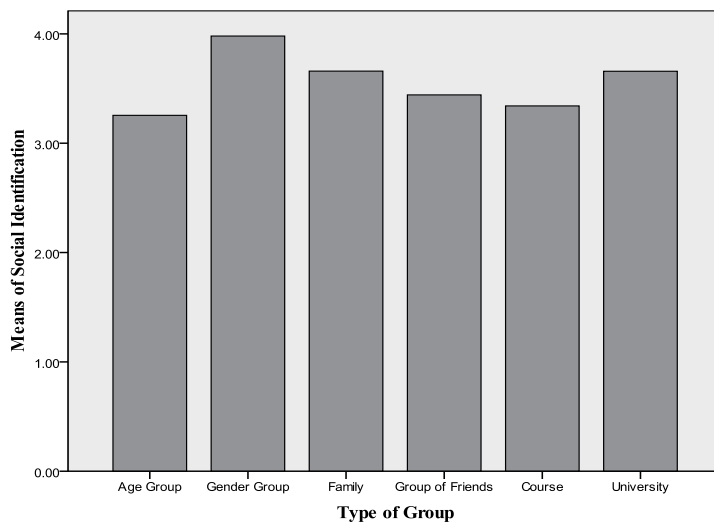


Fig. 8. Differences in the mean scores on social identification as a function of specific group type.

Discussion

The group type hypothesis. The main purpose of this study was to investigate the relationship between different types of groups and different types of ingroup identification. The results fully supported Study 1's findings related to communal identification. As expected, participants in the broader intimacy group condition (family and group of friends) showed significantly higher communal identification than participants in the broader social categories condition (gender and age) or the task group condition (course and university). The second analysis that used the six

specific groups as an independent variable revealed that participants who thought about their family or their friends scored significantly higher on communal identification than participants who thought about any of the other four groups. This supported the initial idea that communal identification is primarily associated with intimacy groups, and identifying with such a group/s will significantly enhance only this particular type of identification in comparison to the others.

The pattern of results for social identification was not as clear as the pattern for communal identification. The effect of broad group type on social identification was not significant. However, the specific group type analysis provided partial support for predictions concerning social identification. Consistent with these predictions, participants who thought about their gender group had significantly higher social identification than participants who thought about either their group of friends or their course. Surprisingly, the results also showed higher social identification with gender groups compared to age groups. Such findings suggest that these two groups were not equally representative of social categories, at least in terms of the social identification that they promote. This divergence between gender and age groups may explain the null findings in the broad group type analysis, where these two group types were coded as social categories. Future research may wish to consider an alternative representative to age as an instance of a social category (such as race or religion for example).

In addition to the above findings related to social and communal identification, the current study revealed a significant effect of group type on centrality. These findings suggest that some types of groups are more or less salient than others, and that people usually perceive these groups as more or less important for the self. In particular, participants in the broader social category group condition scored significantly lower on centrality than participants who thought about intimacy or task groups. This result is consistent with Lickel et al.'s (2000) findings which showed that people valued their memberships in a social category groups less than their memberships in task or intimacy groups.

In summary, the results of the current study confirmed our prior findings that identifying with a group of a particular type will usually account for an increase of one particular type of ingroup identification. Participants' communal and, in most cases, social identification were once again found to be significantly higher with intimacy and social category groups respectively. Although no evidence for the previously detected significantly stronger interdependent identification with task groups (Study 1) was found in this study, the present results are largely consistent with the predictions of the group type hypothesis.

Study limitations. Two limitations of the current research should be considered. One limitation concerns the specific groups that were selected to represent the three broader group types. It was initially assumed that both groups in each pair will be equally representative of one broader group type. However, there were some discrepancies in the results particularly related to the type of ingroup identi-

cation that some of these specific groups promoted. Future research might need to select a wider range of groups to represent each category.

Second, we should note here that Lickel et al. (2000) listed „students at a university“ as a loose association group. However, given the student sample of participants employed in this study, we believed that this specific group is better conceived as a task group. Unlike Lickel et al.'s (2000, 2006) definition that loose associations groups are of short duration, have transient importance and are limited in focus, the university for a university student is relatively long-lasting, fairly important, and mainly task oriented social unit. Hence, in this particular study, university was used as representative of the task group category. In support of this decision, the results of the analyses showed that participants who thought about their university scored significantly higher on centrality than participants who thought about their group of friends. Such findings suggest that university was perceived to be more than simply loose association group.

GENERAL DISCUSSION

A key aim of the present research was to investigate whether the variety of social groups that shape individuals' social life would be associated with variations in manifested types of ingroup identification. Lickel et al. (2000) proposed that people generally distinguish between social categories (e.g., nationality, religion), intimacy groups (e.g., family, close friends), and task groups (e.g., juries, study groups). In a comparison of identification among intimacy, task, and social category groups, Johnson et al. (2006) found that „all three group types served identity needs equally well“ (p. 717). However, one important question stemming from this line of research was whether or not the same mechanisms underlie identification with different types of social groups. Researchers have suggested that type of identification may differ between groups and that individuals' identification profiles may be different for each group that they consider to be relevant for themselves (Leach et al., 2008; Roccas et al., 2008). The majority of previous research in the area, however, has assessed global group identification in general or different types of identification in relation to broad, category-based social groups. In contrast, our research looked at four different types of group identification and examined their variations as a function of three particular group types that differed in a number of characteristics.

We proposed that identifying with different types of social groups would be associated with higher levels of particular types of ingroup identification with these groups. More specifically, we hypothesized that people would have stronger social identification with social category groups, stronger communal identification with intimacy groups, and stronger interdependent identification with task groups. The results of preliminary tests of the above hypotheses confirmed prediction with regards to communal and interdependent identification. Scores on communal identification were positively correlated with the extent to which participants thought

about intimacy groups and scores on interdependent identification were positively correlated with the extent to which participants thought about task groups. Thinking about intimacy groups was also positively correlated with centrality. However, there were some discrepancies in the findings. This was probably because or preliminary tests were not specifically designed to investigate the type of group-type of identification relationship and at the moment of assessment participants in each study thought about at least three groups of different types. In contrast, the primary aim of Studies 1 and 2 reported in this paper, was to examine the effects that particular types of groups had on particular types of ingroup identification. Once again, however, the findings slightly differed between the two studies. The results of Study 1 supported all initial hypotheses regarding social, communal and interdependent identification. Unexpectedly, the results of Study 2 fully supported predictions only in relation to centrality and communal identification and partially supported predictions concerning social identification.

However, despite the lack of full consistency across studies with regards to centrality and interdependent identification, the research provided sufficient evidence to conclude that the manifestation of different types of identification varies as a function of the type of group that is most salient at the particular moment. The results could be seen as compatible with the idea that groups often serve a variety of identity functions (Aharpour & Brown, 2002), and one group might have a different role and meaning for the identifying individuals. Hence, depending on the particular situation, it is sometime possible that people identify in a relatively different way with groups of the same type (Roccas et al., 2008). For example, an age group for an undergraduate student might include some of his/her friends, making it both a social category and an intimacy group. Such a possibility would make identification with that group a complex manifestation of more than one type of ingroup identification (i.e., social and communal in this case). In support of this assumption, participants (all undergraduate students) who thought about social category groups (age and gender) in Study 2 had significantly higher communal identification than participants who thought about task groups. Similar interactions between social context and other particular groups in the student sample of Study 2 could possibly explain the discrepancies between the results of the two studies that specifically tested the type of group hypothesis.

Past research in this area has focused on the properties and functions of different types of groups and investigated their relations with various processes and phenomena such as self-esteem, intergroup conflict, discrimination, prejudice, and group identification in general (e.g., Aharpour & Brown, 2002; Deaux et al., 1995; Johnson et al., 2006; Lickel et al., 2006, Prentice, Miller, & Lightdale, 1994). However, to our knowledge, the present work is the first to explore the link between particular types of groups and four distinct types of ingroup identification. The results demonstrated the important role that type of group can play in promoting different mechanisms of identification with the ingroup.

REFERENCES

- Aharpour, S., & Brown, R. (2002). Functions of group identification: An exploratory analysis. *Revue Internationale de Psychologie Sociale, 15*, 157–186.
- Brewer, M. B. (2004). Taking the Social Origins of Human Nature Seriously: Toward a More Imperialist Social Psychology. *Personality and Social Psychology Review, 8*, 107–113.
- Carporaël, L., & Brewer, M. (1995). Hierarchical evolutionary theory: There is an alternative and it's not creationism. *Psychological Inquiry, 6*, 31–34.
- Clark, M., & Mills, J. (1993). The difference between communal and exchange relationships: What it is and is not. *Personality and Social Psychology Bulletin, 19*, 684–691.
- Clark, M., & Mills, J. (1979). Interpersonal attraction in exchange and communal relationships. *Journal of Personality and Social Psychology, 37*, 12–24.
- Deaux, K., Reid, A., Mizrahi, K., & Ethier, K. A. (1995). Parameters of social identity. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*, 280–291.
- Fiske, A. P. (1991). Structures of social life: The four elementary forms of human relations: Communal sharing, authority ranking, equality matching, market pricing. New York: Free Press.
- Johnson, A., Crawford, M., Sherman, S., Rutchick, A., Hamilton, D., Ferreira, M., & Petrocelli, J. (2006). A functional perspective on group memberships: Differential need fulfillment in a group typology. *Journal of Experimental Social Psychology, 42*, 707–719.
- Leach, C., van Zomeren, M., Zebel, S., Vliek, M. L., Pennekamp, S. F., Doosje, B., et al. (2008). Group-level self-definition and self-investment: A hierarchical (multicomponent) model of in-group identification. *Journal of Personality and Social Psychology, 95*, 144–165.
- Lickel, B., Hamilton, D. L., Wieczorkowska, G., Lewis, A., Sherman, S. J., & Uhles, A. N. (2000). Varieties of groups and the perception of group entitativity. *Journal of Personality and Social Psychology, 78*, 223–246.
- Lickel, B., Rutchick, A. M., Hamilton, D. L., & Sherman, S. J. (2006). Intuitive theories of group types and relational principles. *Journal of Experimental Social Psychology, 42*, 28–39.
- Milanov, M., Rubin, M., & Paolini, S. (2010). Different types of ingroup identification as a function of culture, group status, attachment style, and group type. *Australian Digital Theses*. <http://hdl.handle.net/1959.13/44661>.
- Mills, J. & Clark, M., S. (1994). Communal and exchange relationships: Controversies and research. In R. Erber, & R Gilmour (Eds), *Theoretical frameworks for personal relationships* (pp. 29–42). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Pickett, C., Silver, M., & Brewer, M. (2002). The impact of assimilation and differentiation needs on perceived group importance and judgments of ingroup size. *Personality and Social Psychology Bulletin, 28*, 546–558.
- Prentice, D., Miller, D., & Lightdale, J. (1994). Asymmetries in attachments to groups and to their members: Distinguishing between common-identity and common-bond groups. *Personality & Social Psychology Bulletin, 20*, 484–493.
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S., Halevy, N., & Eidelson, R. (2008). Toward a unifying model of identification with groups: Integrating theoretical perspectives. *Personality and Social Psychology Review, 12*, 280–307.
- Wells, G. L., & Windschitl, P. D. (1999). Stimulus sampling and social psychological experimentation. *Personality and Social Psychology Bulletin, 25*, 1115–1125.
- Wilder, D., & Simon, A. F. (1998). Categorical and dynamic groups: Implication for social perception and intergroup behavior. In C. Sedikides, J. Schopler, & C. Insko (Eds.), *Intergroup cognition and intergroup behavior* (pp. 27–44). Mahwah, NJ: Erlbaum.

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“

ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Книга Психология

Том 103

ANNUAIRE DE L'UNIVERSITE DE SOFIA "ST. KLIMENT OHRIDSKI"

FACULTE DE PHILOSOPHIE

Livre Psychologie

Tome 103

ЕКСПЛИЦИТНИ МЕТОДИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ПРЕДРАЗСЪДЪЦИ И ИМПЛИЦИТНИ НАГЛАСИ КЪМ МЮСЮЛМАНИТЕ: ВРЪЗКА МЕЖДУ ЕКСПЛИЦИТНИ И ИМПЛИЦИТНИ НАГЛАСИ

ЙОХАНА БЕРТРАМ, ЙОХАН Е. ШНАЙДЕР И АНСАФ ЕВАЙВИ*

Йохана Бертрам, Йохан Е. Шнайдер и Ансаф Евайви. ЭКСПЛИЦИТНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ПРЕДРАССУДКОВ И ИМПЛИЦИТНЫЕ АТТИТЮДЫ К МЮСЮЛЬМАНАМ: СВЯЗЬ МЕЖДУ ЭКСПЛИЦИТНЫМИ И ИМПЛИЦИТНЫМИ АТТИТЮДАМИ

В настоящей статье представлены результаты исследования о взаимосвязи предрассудков в отношении людей из мусульманских стран, аттитюдов к нелегальной иммиграции и авторитаризма среди студентов в Германии. Была оценена и мотивация участников контролировать своих предрассудочных реакций. Исследование комплексное и было осуществлено в несколько отдельных этапов, чтобы покрыть все переменные и взаимосвязи, которые являются предметом исследования. В статье представлены не только результаты, но и наши идеи о будущем исследований и анализа проблемной области.

Johanna Bertram, Johann F. Schneider, and Ansaf Ewawi. EXPLICIT QUESTIONNAIRE MEASURES OF PREJUDICE AND IMPLICIT ATTITUDES TOWARD MUSLIMS – ON THE RELATION BETWEEN EXPLICIT AND IMPLICIT ATTITUDES

The present paper presents results of research of the relationship between prejudices towards people from Muslim countries, attitudes towards illegal immigration and authoritarianism among students in Germany. The motivation of participants to control their own prejudice based reactions was also measured.

* *Johanna Bertram, Johann F. Schneider, and Ansaf Ewawi – Saarland Univeristy, Germany*

The research design is complex and was conducted at several separate stages in order to cover all variables and interrelations which are the object of research. This paper presents not only the obtained results but also our ideas for further research and analysis of the problem area.

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Проучването съчетава класическите методи за измерване на обществените нагласи с една процедура за афективно стимулиране като подход за оценка на предразсъдъците от различни гледни точки. Това е важно, защото голяма част от международната литература в областта на предразсъдъците е базирана главно на самооценъчни въпросници, които са податливи на социално-желателно и политически „коректно“ отговаряне. Релевантно в случая е различието между експлицитно и имплицитно изразяване на предразсъдъците. Имплицитните показатели се очаква да бъдат по-малко податливи на отговори, основани на пристрастия и съображения от гледна точка на социалната желателност.

Предоставените изследователски данни са основани на установените отношения между авторитаризма и предразсъдъците (Altemeyer, 1981, 1988, 1996). Изборът на експлицитни показатели е мотивиран от последните научни открития, показващи, че лицата с високо равнище на авторитаризъм са склонни към негативизъм спрямо легалните и нелегалните имигранти и са склонни да възприемат исляма като заплаха за вътрешната сигурност (Larsen, Krumov, Le, Ommundsen, Van der Veer, 2009; Schneider & Hiber, 2007, 2010). Мнозинството от германците смятат, че мюсюлманите са фанатични, склонни към насилие, антидемократични и нетолерантни (Pew Global, 2006). В първата част на статията се представя теоретично проблемът за експлицитни и имплицитни нагласи. Специално внимание е обърнато на теорията и измерването на имплицитните предразсъдъци. Емпиричният раздел има за цел да проучи връзката между различните показатели за предразсъдъците и опосредствания ефект на мотивацията за контрол на реакциите, базирани на предразсъдъци.

2. ТЕОРЕТИЧНА ПОСТАНОВКА

Нагласите са дефинирани като предразположеност към действие спрямо специфичен обект (Rosenberg & Hovland, 1966). Това определение внушава, че нагласите не са пряко наблюдаеми като могат да бъдат реконструирани чрез измерване на реакциите към различни стимули. Rosenberg и Hovland (1966) предлагат три компонента от споменатата реакция: емоционален, когнитивен и поведенчески. Емоционалният компонент описва емоционалната реакция към обекта на нагласата и може да бъде оценен чрез запитване на индивида колко силно харесва или не харесва обекта. Физиологични показатели, като кръвно налягане или електродермална реакция също може да се

прилагат. Когнитивният компонент, който включва възприятия, представи и вярвания към обекта на определена нагласа, често се оценява чрез запитване на индивидите. Поведенческият компонент, който представлява начин на действие на индивида спрямо обекта на определена нагласа, може да бъде наблюдаван. Това разграничение между трите атитюдни компонента може да бъде полезно за разбирането на стереотипите, предразсъдъците и дискриминацията в контекста на социалните групи. Предразсъдъкът може да се разбира като афективен компонент на един атитюд, стереотипите като когнитивен компонент, а социалната дискриминация като поведенчески аспект на атитюда към социалните групи (Kessler и Mummendey, 2008; Hewstone, Stroebe&Jonas, 2008).

2.1. Имплицитни и експлицитни нагласи

Преди всичко е необходимо да се отбележи, че Devine (1989) прави разлика между автоматични и контролни процеси при активацията на атитюда. Според нея автоматичните процеси са повлияни от културните стереотипи, които хората започват да заучават по време на ранното детство, като културно наследство. Контролираните процеси се влияят от лични вярвания, които произтичат от по-късните епизоди на научаване в развитието. Това е причината, поради която автоматичните културално опосредствани аспекти вземат превес при срещата с един атитюден обект, съществуват по-дълго, имат по-дълга история и следователно достъпът до тях е по-бърз. Автоматичните компоненти на атитюдите не се нуждаят от съзнателни процеси, за да бъдат активирани, като просто присъствието на атитюдния обект може да е достатъчно.

Според Devine (1989) всички хора имат предразсъдъци, но не е задължително предразсъдъците да причиняват дискриминация. Контролираните процеси могат да интерферират с автоматичните, да активират атитюд и съответното поведение, но те се нуждаят от активно съзнателно отношение, за да възникнат. Моделът (MODE), предложен от Fazio (Fazio&Towles-Schwen, 1999), съгласно който мотивацията и възможността се третират като детерминанти на поведението, разграничава автоматично активираните и съзнателните процеси при атитюдите и обяснява влиянието им върху човешкото поведение. Fazio и Towles-Schwen (1999) предполагат, че решенията и поведението зависят от индивидуалната перцепция и могат да бъдат повлияни чрез два режима на обработка. От една страна, чрез спонтанен процес с автоматично активиране на атитюда, и от друга страна, чрез съзнателно използване на наличната информация. Атитюдът към един обект може да се задейства от самото възприемане на този обект. Атитюдът, активиран по този начин, служи като перцептуален филтър. Така автоматично активираните нагласи могат да повлияят поведението, без лицето да осъзнава активирания атитюд. Колкото по-достъпен е един атитюд,

толкова по-голямо е влиянието му върху поведението, защото наблюдаваната информация и атрибуциите се съгласуват в активирания атитюд. Fazio и Towles-Schwen (1999) предполагат, че атитюдите могат да бъдат активирани с различна сила, опосредствани от достъпността на атитюда. Преднамереният процес се основава на преработването на информацията, при което лицата използват наличната информация и наблюдават специфичните характеристики на обекта. Появата на автоматични процеси се определя от мотивацията на човека и възможността за използване на преднамерени процеси. Докато няма мотивация или възможност за преработване на информацията, лицето ще се ръководи от автоматично активирани процеси (Fazio&Towles-Schwen, 1999).

Нагласата на човек към едно конкретно действие играе посредническа роля за автоматично активиране на поведенчески тенденции. Спонтанни и преднамерени процеси могат също да възникват заедно и да се допълват взаимно (Fazio&Towles-Schwen, 1999). Devine (1989), Fazio и Towles-Schwen (1999) постулират един автоматичен компонент на атитюда (имплицитен атитюд) и един контролиран (наречен експлицитен атитюд). McConnell, Rydell, Strain, Mackie описват имплицитните нагласи като оценки, които не са пряко достъпни и тяхното активиране не може да бъде контролирано. Експлицитните нагласи са определени като оценки, които могат да бъдат съобщени като техният израз може да се контролира (McConnell, Rydell, Strain, & Mackie, 2008). И двете, имплицитните и експлицитните нагласи, могат да предскажат поведението (Fazio, Jackson, Dunton, & Williams, 1995; Dovidio, Kawakami, Johnson, Johnson & Howard, 1997), но те често се различават един от друг (Fazio&Olson, 2003). Дали чрез експлицитен или имплицитен атитюд се прогнозира поведението, зависи от мотивацията и възможността да се използват преднамерени процеси. Когато мотивацията или възможността за използване на преднамерена обработка са ниски, по-скоро имплицитният атитюд прогнозира поведението. За сметка на това, експлицитният атитюд е по-добър за прогнозиране на поведението, когато мотивацията или възможността за използване на преднамерена обработка са високи (Fazio&Olson, 2003). Ето защо мотивацията и възможността могат да бъдат причина за разлики в оценката на имплицитни и експлицитни нагласи (Fazio&Olson, 2003).

2.2. Измерване на експлицитни и имплицитни нагласи

2.2.1. Експлицитни показатели за предразсъдъци

Авторитарният личностен подход, описан от Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson, и Sanford, (1950), представя предразсъдъка като генерализиран негативен атитюд към групи, които се възприемат като застрашаващи социалния контрол, ред, единство и стабилност (Duckitt, 2006). Хората, които не се толерират от една малцинствена група, не се толерират и от другите.

Възприеманата заплаха изглежда е основното, свързано с негативното отношение извън групата (Riek, Мания&Gaertner, 2006). Авторитарните личности са склонни да виждат по-голяма заплаха в лицето на легалните и нелегалните имигранти и да проявяват по-агресивна реакция спрямо тях, в сравнение с хората, показващи ниско равнище на авторитаризъм (Funke, 2003, 2005; Huddy, Feldman, Taber, & Lahav, 2005).

Авторитаризмът, първоначално измерен чрез популярната F скала, се разглежда като основен детерминант на предразсъдъците. Altemeyer (1981, 1988, 1996) усъвършенства конструкта и развива еднодименсионална скала за „десен“ авторитаризъм (RWA), оценяваща трите черти на авторитарно подчинение, авторитарна агресия и конвенционализъм. Тези характеристики са определени както следва (Altemeyer, 1981): 1) Авторитарното подчинение – висока степен на подчиняване на авторитети, които се възприемат като установени и легитимни в обществото, в което индивидът живее; 2) Авторитарна агресия – обща агресивност, насочена срещу различни хора, които са възприемани като санкционирани от установените институции; (3) Конвенционалност – висока степен на спазването на социалните конвенции, които се възприемат като одобрени от обществото и установените органи. В настоящото проучване ние използваме елементите, посочени от Funke (2003, 2005), които могат да измерват отделни компоненти на RWA. Според Funke (2005) авторитарната агресия може да се разглежда като централен елемент на авторитаризма, прогнозиращ враждебност към чужденците, политическа нетолерантност и агресивност. В последните проучвания, ние открихме съществена взаимовръзка между скалата RWA и експлицитните негативни нагласи към нелегалните имигранти и мюсюлмани (Schneider&Hiber, 2007, 2010).

2.2.2 Имплицитни показатели за предразсъдъците

Имплицитните показатели за предразсъдъци дават възможност за оценка на предразсъдъците и нагласите, без да се задават директни въпроси за тях (Fazio&Olson, 2003). Идеята, стояща зад тези показатели, е, че лицата не могат да влияят върху отговорите си и че последиците от социалната желателност и други стратегии за отговор са редуцирани (виж Degner, Wentura & Rothermund, 2006).

Имплицитните нагласи се измерват чрез експериментален дизайн, подобно на задачата за афективно индуциране (Fazio, Джаксън, Dunton и Уилямс, 1995; Fazio, Sanbonmatsu, Пауъл и Kardes, 1986) или Имплицитно асоциативния тест (IAT, Грийнуолд, Макгрий&Schwartz, 1998), без участниците да знаят, че се провежда подобно измерване. Тези мерки са съсредоточени върху нагласите, които автоматично се активират чрез излагане на атитюдния обект.

De Houwer и Moors (2007) определят имплицитните показатели като „резултати на измерването, основаващи се на процеси, които са неконтролирани,

непреднамерени, автономни, целево независими, изцяло стимулно активирани, несъзнателни, ефикасни или бързи“ (с. 192). Те възприемат „имплицитно“ като синоним на „автоматичен“ и описват имплицитните показатели като измерване на конструкт чрез оценка на автоматични процеси (De Houwer и Moors, 2007).

Все пак, фактът, че представянето на атитюдния обект предизвиква определена нагласа в лицето, не трябва да води до предположението, че човек не осъзнава тази нагласа (Fazio & Olson, 2003). Fazio и Olson (2003) твърдят, че имплицитните нагласи не могат да се определят като несъзнателни, само защото те често се различават от експлицитните нагласи. По този начин, Fazio и Olson (2003) както и De Houwer и Moors (2007) предлагат да не се прави разграничение между имплицитните и експлицитните нагласи, а вместо това между имплицитните и експлицитните измервания на нагласи. Участниците може да не са запознати с автоматичната активация на нагласата, когато участват в имплицитно измерване, но те може да са наясно с атитюда сам по себе си (Fazio & Olson, 2003).

Имплицитен асоциативен тест. Имплицитният асоциативен тест (IAT) е разработен от Greenwald, McGhee и Schwartz за оценка на асоциативната сила между два целеви конструкта и две атрибутивни дименсии чрез компютърноадминистрирана задача. Когато се прилага по отношение на измерването на междугруповите нагласи, двете целевите понятия могат да бъдат например черно-бяло като атрибутивните дименсии обикновено са приятно срещу неприятно (Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998).

IAT се състои от пет последователни цикъла. Най-напред от участниците се иска да определят серия от имена като типични за бели хора или типични за чернокожи. Като следваща стъпка, от участниците се иска да натиснат определен бутон, например „С“, за да маркират дадено име като типично за бял човек и друг бутон, например „М“, когато съответното име, според тях е типично за чернокож. В следващата последователност участниците трябва да категоризират прилагателни със същите бутони, които са използвани в първата редица; бутона „С“ сега се използва за идентифициране на приятни прилагателни, а бутон „М“ за неприятните прилагателни. Двете поредици на целевата и атрибутивната презентация са последвани от комбинирана задача, по време на която участниците категоризират имена и прилагателни. В тази последователност бутонът „С“ ще бъде използван за идентифициране на имена на чернокожи и приятни прилагателни, а бутона „М“ за идентифициране на имена на бели и за неприятни прилагателни. В четвъртата редица целевите понятия се обръщат; бутонът „С“ вече идентифицира имена на бели, а бутона „М“ на чернокожи. В пета редица има нова комбинирана задача, където, бутон „С“ се използва за категоризиране на имена на бели и приятни прилагателни а бутона „М“, за категоризиране на имена на чернокожи и неприятни прилагателни (вж. Грийнуолд и др., 1998).

За да се оценят имплицитните нагласи, се анализират латентните отго-

вори на редица три и пет. Лице, което има негативна нагласа към чернокожи, трябва да отговоря по-бързо при комбинацията от имена на чернокож и неприятни прилагателни, както и от имена на бял и приятни прилагателни, в сравнение с комбинацията имена на чернокож – приятни прилагателни и имена на бели – неприятни прилагателни (Olson, & Fazio, 2003 г.). По време на имплицитно асоциативния тест интересуващите ни категории са винаги очевидни за участниците, като от тях се иска експлицитно да категоризират определени айтеми. По този начин IAT може да се разглежда като категориално-базиран имплицитен показател за атитюда (Olson & Fazio, 2003).

Афективно индуциране. Fazio, Sanbonmatsu, Powell и Kardes са първите, които използват индуциращата процедура за проучване на автоматичните нагласи. Тяхната задача за афективно стимулиране осигурява информация за степента, до която понятията се активират автоматично, като така се улеснява отговора по отношение на целевия обект (Fazio, Sanbonmatsu, Powell, & Kardes, 1986). Те използват думи като стимули и ги показват за 200 ms на екрана на компютъра, последвана от 100 ms пауза, която след това е заменена от целево прилагателно, на което участника трябва да реагира. Задачата на участниците е да категоризират целевия обект според неговата валентност. От тях се иска да натискат бутон за положителна или отрицателна валентност. По време на експеримента никога не се споменава, че ще бъдат оценявани атитюдите (Fazio, Sanbonmatsu, Powell, & Kardes, 1986).

Със задачата за афективно стимулиране Fazio и сътрудници (1986) искат да проучат в каква степен представянето на стимул (думи) улеснява отговора на целта (прилагателни). Идеята им е, че представянето на атитюдния обект като стимул ще предизвика асоциации с този обект, който след това трябва да бъде в по-голяма степен достъпен. Когато този стимул е последван от цел със същата валентност, е необходимо по-слабо допълнително активиране, за да се отговори на тази цел като по този начин отговорът трябва да бъде по-бърз в сравнение със стимулно-целевите комплекси с различни валентности (Fazio, Sanbonmatsu, Powell, & Kardes, 1986).

Със задачата за афективно стимулиране, атитюдът на лице към един атитюден обект може да бъде оценен чрез анализ на улесняването на отговора за положителни срещу отрицателни прилагателни (Fazio, Jackson, Dunton & Williams, 1995). По-високата степен на улеснение за положителни, в сравнение с негативни прилагателни, показва един положителен атитюд, а една по-висока степен на улеснение за негативните прилагателни, в сравнение с положителни, показва един негативен атитюд. Задачата за афективно стимулиране работи, когато се приложат снимките като стимули и/или цели (Вж. Fazio, Jackson, Dunton & Williams, 1995, Carroll & Young, 2005; Averó & Calvo, 2006).

За оценка на етническите нагласи, задачата за афективно индуциране изглежда обещаващ метод, защото участниците не осъзнават чувствата си към

етнически групи или не желаят да изразят нагласите си. Със задачата за афективно индуциране етническите нагласи могат да бъдат оценени, без за тях да бъде питано експлицитно, така че участниците не е нужно да осъзнават, че се измерват нагласите им (Fazio et al., 1995).

За оценката на междугруповите нагласи се прилагат прототипи от две или повече (етнически) категории/групи. Важно е да се отбележи, че със задачата за афективно индуциране отговорите са свързани с един прототип от категория и, че участникът не трябва да категоризира този прототип (Olson & Fazio, 2003). Задачата за афективно индуциране може да се счита за базирана на прототип показател за атитюдите (Olson & Fazio, 2003).

Различните имплицитни показатели корелират в ниска степен и имат ниска надеждност (Fazio & Olson, 2003). Както вече беше посочено по-горе, задачата за афективно индуциране може да се разглежда като базиран на прототип показател, тъй като лицата отговарят на отделни прототипи от категория без да се назовава категорията или без да се налага да я категоризират. IAT се основава на предположението, че две категории, които са свързани в съзнанието, могат по-лесно да се представят от един бутон за съвместен отговор, в сравнение с две категории без всякаква връзка (Greenwald & Nosek, 2001). В IAT названието на категорията винаги присъства по време на измерването (Olson & Fazio, 2003).

Основната разлика между IAT и задачата за афективно индуциране се очертава като категориална срещу прототип ориентация на тези показатели, което от своя страна се очертава като причина за различните резултати при сравнението на IAT и афективното стимулиране. Olson и Fazio например установяват по-висока корелация между двата показателя, когато искат от участниците да категоризират прототипи по време на задачата за афективно стимулиране. Те допускат, че афективното индуциране е по-предикативно за поведение в ситуации, които не водят до етническа категоризация. IAT трябва да бъде по-надежден в ситуации, провокиращи категоризация (Olson & Fazio, 2003).

2.3. Различия между имплицитните и експлицитните показатели за нагласите

Чрез оценяване на стереотипи и предразсъдъци Fazio и Olson установяват, че корелациите между имплицитните и експлицитни показатели често са много ниски. Това може да се дължи на липсата на интроспективен достъп на лицата по отношение на имплицитно оценените атитюди или нежеланието им да изразяват една и съща тенденция спрямо експлицитните показатели, вече оценени чрез имплицитните (Fazio & Olson, 2003). Различни проучвания, използващи имплицитни показатели, показват връзка с експлицитни показатели по социално безспорни теми. Fazio и Olson обясняват тези резултати с посочения по-горе модел MODE: с повишаване на чувствителността към проти-

воречива тема, вероятността мотивационните фактори да повлияят върху експлицитния показател нараства. Преднамерените процеси се активират, което повлиява върху автоматично активираните процеси. Според модела MODE, мотивацията и възможността влияят върху степента на корелация между експлицитни и имплицитни данни. С високо ниво, както на мотивация, така и на възможност да потискат автоматични атитюди, имплицитните и експлицитните показатели следва да корелират в по-ниска степен, в сравнение с ниските равнища на мотивация и възможност (Fazio&Olson, 2003).

2.4. Мотивация за контрол на предразсъдъчните реакции

Емпиричните данни за връзката между експлицитни и имплицитни показатели са разнородни. Публикуваните корелации като цяло са по-скоро ниски, но положителни (Gawronski, 2002). Има редица фактори, обясняващи ниската конвергенция на двата вида за измерване: различни скали по съдържание, ниска надеждност на имплицитните показатели, ниска валидност на експлицитните показатели вследствие на интроспективни ограничения, и съображения, свързани със себепредставянето (Fazio et al, 1995). Ако експлицитните атитюди се отклонят от доминиращите социални норми, те са по-податливи на положително себепредставяне (Fazio и др., 1995).

В статия за разработването на скала за мотивацията за контрол на предубедените реакции, Dunton и Fazio (1997) съобщават, че изразяването на расовите предразсъдъци по показателите на въпросника изглежда, че е опосредствано от степента, до която респондентите се стремят да контролират процеса на изразяване на предразсъдъците. Освен това те констатираха, че различията между самоотчета за расови предразсъдъци и ненаатрапчивото оценяване на расовите атитюди могат да бъдат предвидени от резултатите, свързани с мотивацията за контрол върху предразсъдъчните реакции. Съответствието между експлицитни и имплицитни показатели се оказва по-високо сред онези, които имат по-висок бал по скалата за мотивация. С оглед получаването на по-ясни резултати, решихме да включим в нашето проучване версията на немската скала за мотивация за контрол на предубедени реакции (Banse&Gawronski, 2003), за да се проучи нейния опосредстващ ефект по отношение на конвергенцията между имплицитните и експлицитни показатели.

3. МЕТОД

3.1. Участници и дизайн

Общо 91 ученици (72% жени, на възраст 21,7 г., $SD=4.0$, обхват 17–44 години) от Университета в Саарланд участваха в първата част на изследването. Повечето от тях са посещавали уводен курс по психология. За да бъдат контролирани въз-

можните ефекти на последователността, ние измерихме експлицитните показатели преди събирането на данни по задачата за имплицитни предразсъдъци сред участниците. Накарахме участниците да смятат, че ще вземат участие в две независими изследвания: едно проучване и един експеримент за учене и памет. В първото изследване те трябваше да попълнят анкета, която включва всички експлицитни показатели за предразсъдъци.

Второто проучване, обявено като експеримент за обучение и памет, съдържаше имплицитен показател за предразсъдъци насочени към мюсюлманите. Чрез подчертаване на различната цел на второто изследване, ние доведохме участниците до убеждението, че двете части са изцяло независими. 38% от 91 студенти участваха доброволно в частта за обучение и памет, която основно обслужваше имплицитното оценяване на атитюдите спрямо мюсюлманите и събирането на отговорите им по отношение скалата за мотивация за контрол на предубедени реакции (MVV-16). Средната им възраст беше 21,8 г., като 63 % са жени. Те получиха кредитите за всяка част от проучването поотделно.

3.2. Инструментарии

В изследователската част всички участници бяха помолени да попълнят въпросник, съдържащ четири различни експлицитни показатели за наличие на предразсъдък:

„Десният“ авторитаризъм (RWA) беше измерен чрез 12 елемента, разработени от Funke (2003) последовател на Altemeyer (1988 г.). В RWA, три балансирани субскали, всяка състояща се от четири айтема, отчитат самоотчетената авторитарна агресия (“Това, от което страната ни наистина има нужда е вместо повече „граждански права“ да е налице обществен ред и сигурност“), авторитарно подчинение (“Подчинението и уважението на властта са най-важните ценности, на които трябва да се научат децата“), и конвенционалност (“Оттеглянето от традицията един ден ще се окаже фатална грешка, „). Скалата е избрана тъй като позволява да се изследва влиянието на глобалния авторитаризъм и на трите му характеристики поотделно. Глобалният резултат RWA за всички 12 позиции, има приемлива вътрешна консистентност (в диапазона от 0,76 до 0,81) и приемливи оценки за съдържание и конструктор (Funke, 2003, 2005; Schneider & Hiber, 2007, 2010).

Нагласите към нелегалната имиграция бяха измерени от пет-айтемна скала на анализ Mokken, докладвана от Pernice, Van der Veer, Ommundsen и Larsen (2008). В немска извадка ($N = 131$) пет-айтемната скала корелира в рамките на 0,85 с 20-айтемната версия на атитюдите към нелегалната имиграция, като алфа на Кронбах е 0,73.

Нагласите към исляма бяха оценени от три елемента, взети от Cohrs, Moschner, Maes и Kielmann (2005), отнасящи се до опасността от исляма (алфа на Кронбах равна на 0,85). Примерен айтем, свързан със заплаха, е: „Големият

брой на училища, в които се преподава Корана и броят на джамии в Германия, показват колко сме вече инфилтрирани от исляма“.

Имигрантска квота. Беше добавен айтем за измерване на социалната дистанция спрямо хората с имигрантски произход: „Федералният комисар от имиграционното управление предложи да се въведе имиграционна квота за сектора на обществените услуги. На едно от всяко пето държавно работно място трябва да се назначават хора с имигрантски произход. Какво мислите за това?“

Скала за мотивация за контрол на предразсъдъчни реакции. Мотивацията за контрол на предразсъдъчни реакции (Banse & Gawronski, 2003) е оценена чрез 16 айтема на една немска адаптация на скалата за мотивацията за контрол на предразсъдъчни реакции от Dunton и Fazio (1997). Цялостната оценка на мотивацията да се действа без предразсъдъци към дискриминирани малцинства (MVV-16) включва всички 16 айтема и има приемлива вътрешна консистентност (0,81). Айтемите могат да бъдат подредени в следните три, факторно извлечени субскали: поведенчески контрол (алфа = 0,75; включва 8 айтема като „Не трябва да се правят негативни коментари за малцинствата в обществото“), осъзнаване на собствените предразсъдъци (алфа = 0,61; четири айтема, като „Човек трябва осъзнае собствения си предразсъдък“), и непредубедено самопредставяне (алфа = 0,64, четири айтема, като например „Нямам нищо против, ако някой ме смята за предубеден към малцинствата“).

С изключение на въпроса за имигрантската квота, на който се отговаря по три-степенна скала за оценка, на всички айтеми беше отговаряно по седемстепенни скали, вариращи от „категорично не съм съгласен“ (-3), до „напълно съм съгласен“ (3).

Задача за афективно стимулиране. Имплицитните атитюди към мюсюлманите са оценени с помощта на задача за афективно стимулиране. Като стимули бяха използвани снимки на мюсюлмани, произхождащи от Йордания, Турция, Тунис и Иран, както и снимки от германци. Снимките са направени от професионалист фотограф в стила на биометрични паспортни снимки. Тридесет лица бяха помолени да оценят всяка снимка по валентност, интелигентност и привлекателност, чрез седемстепенна скала за оценка (-3 до +3). Освен това, те трябваше да идентифицират лицата като арабски или германски, за да е сигурно, че използваните лица са ясно разграничими. Пример за мюсюлманско-германска двойка е даден на фиг. 1.



Фиг. 1. Мюсюлманско-германска двойка

Целите на задачата за афективно индуциране се състои от шест положителни снимки (например цветя или облаци) и шест негативни снимки (например боклук или катастрофирал автомобил) на Международната система за афективно изобразяване (IAPS, Ланг, Брадли и Кътбърт, 1997). За провеждане на предварително изследване и на задачата за афективно индуциране беше използван компютърен софтуер Inquisit 3.0.4.0 (милисекунда Софтуер ООД, 2006) Задачата за афективно индуциране се състои от 16 стимула (8 мюсюлмански лица и 8 германски лица) и 12 цели (6 положителни картини и 6 отрицателни). Стимулите бяха експонирани за 100 ms, следвани от бял екран за 100 ms, след което бе показван целевият обект. На целевия обект трябваше да се отговаря в рамките на 700 ms. Ако не се отговори навреме, на екрана се появява съобщението „забави се“. Задачата на участниците е да се оцени целевият обект според неговата валентност (положителна спрямо негативна). За положителна цел те трябваше да натиснат бутон „5“, за негативна цел бутон „А“.

Задачата за афективно индуциране беше създадена като приложно звено, състоящо се от 32 опита и четири основни звена, състоящи се от 64 опита. В основните звена, всяко лице е показано два пъти, последвано от един негативен целеви обект и два пъти от положителен целеви обект. Стимулите и целевите обекти бяха показани и разпределени на случаен принцип. След всяка отделна част, участниците получаваха обратна връзка за изпълнение си.

3.3. Процедура

Нашето проучване се състои от две части. Първата част е използвана за администриране на всички експлицитни показатели за предразсъдъци при едно вътрешногрупово изследване. За покриване на имплицитното изследване на атитюдите към мюсюлманите, втората част на нашето проучване беше оформено като експеримент за обучение и памет. В началото на лабораторната сесия всички участници бяха подложени на субтест по един стандартизиран тест за учене и памет (LGT-3, Вdumler, 1974). Беше им предложен списък от 20 прости рисунки на конкретни обекти (например рисунка на ябълка) и им беше дадена минута учене. Във фазата на възпроизвеждане участниците трябваше да си спомнят какво е имало на рисунката; в края на експеримента участниците отговаряха на въпросите по скалата за мотивация за контрол на предразсъдъчни реакции.

4. РЕЗУЛТАТИ

Средните стойности, стандартните отклонения и надеждността за всички експлицитни показатели са представени в табл. 1.

Поради наблюдаваната ниска надеждност на трите подскали от RWA, само сумарният резултат беше включен в допълнителни анализи на данните.

Таблица 1. Описателна статистика на всички експлицитни показатели

Променлива	Айтем(и)	Брой участници	Алфа на Кронбах	М	SD
RWA общо	12	91	.72	32.5	8.7
- агресия	4	91	.41	13.3	4.2
- подчинение	4	91	.50	8.7	2.0
- конвенционалност	4	91	.49	12.2	3.7
Нелегалната имиграция	5	91	.72	24.9	5.3
Заплаха от исляма	3	91	.87	8.8	4.8
Имигрантска квота	1	91	---	2.1	0.6
MVV общо *	6	46	.86	86.2	12.4
- поведенчески контрол	8	46	.82	41.4	8.0
- осъзнаване	4	46	.71	24.9	2.3
- самопредставяне	4	46	.76	16.2	3.6

* Скала за мотивация за контрол на предразсъдъчни реакции.

В студентската извадка, 61% смятат инициативата на Федералния комисар по имиграционните въпроси като преждевременна (табл. 2). Ние твърдим, че различията в двете разпределения на отговори отразяват амбивалентността на студентите към враждебно отхвърляне на имигрантските квоти в публичния сектор от германските политици – както от Християндемократическата партия, така и от ляво-центристката опозиция.

Таблица 2. Процент на участниците, ранжиращи въпроса за имигрантска квота в сегашното проучване ($N = 91$) и в национално интернет проучване ($N = 4442$)

Инициативата за имигрантската квота е	Студентски извадка ($n = 91$)	Онлайн проучване ($n = 4442$)
Добра и правилна	15%	6%
Преждевременна	61%	8%
Много лоша идея	24%	86%

4.1. Задача за афективно стимулиране

Задачата за афективно стимулиране бе реализирана за оценка на имплицитните нагласи към мюсюлманите. Латентните отговори бяха отчетени и анализирани. Очакването беше, че негативното отношение към мюсюлманите ще доведе до забавяне на латентните отговори, когато се представят несъгласувани констелации на стимул–цел, в сравнение с кон-

груентните констелации. Снимка на мюсюлмани, последвана от положителна картина и снимка на германец, последвана от негативна картина се определят като несъгласувани, а снимка на мюсюлманин, последвана от негативна картина и германец, последван от положителна картина се третират като конгруентни.

С цел да се анализира стимулният ефект, за всеки от участниците беше изчислена средната латентна реакция за конгруентни опити и неконгруентни опити. Тогава средната стойност за конгруентни опити беше извадена от средната стойност на неконгруентните опити. За участниците с негативни нагласи към мюсюлманите, това изваждане трябва да доведе до положително различие, която значително се отклонява от нула. В нашата извадка от 35 лица, всички латентни отговори под 200 ms и над 700 ms (крайният срок на отговорите) бяха изключени от следващите анализи (Wentura & Degner, 2010 г.). Средното различие между конгруентни и неконгруентни опити беше 2,6 ms ($SD = 12,3$) и не е значимо ($t(34) = 1,26, p < 0,22$). В извадката не се наблюдаваха значими имплицитни атитюди към мюсюлманите.

4.2. Отношения между експлицитни показатели, задача за афективно стимулиране и мотивация за контрол върху предразсъдъчни реакции.

Корелации за zero-order за всички променливи са представени в табл. 3. Противно на нашите очаквания, афективното стимулиране не е свързано статистически значимо с експлицитно изразените предразсъдъци (RWA: $R = -.16$, НЧ, нелегална имиграция: $R = 0,11$, НЧ; заплахата от исляма: $R = -.12$, НЧ; имигрантска квота: $R = -.12$, НЧ), но мотивацията за контрол на предразсъдъчни реакции играе ключова роля за обяснението на връзката между имплицитните и експлицитни показатели за атитюдите. Субскалата „осъзнаване на собствените предразсъдъци“ корелира значимо с афективното стимулиране ($p < 0,01$), авторитаризма ($c = -.33, p < 0,05$), атитюдите към нелегалната имиграция ($R = 0,47, p < 0,01$), както и със заплахата от исляма ($R = -.34, p < 0,05$).

Таблица 3. Zero-order корелация между експлицитен предразсъдък (броят на лицата варира между 90 и 92), задачата за афективно стимулиране и мотивацията за контрол върху предразсъдъчните реакции (защрихованата част: брой на лицата варира между 35 и 37)

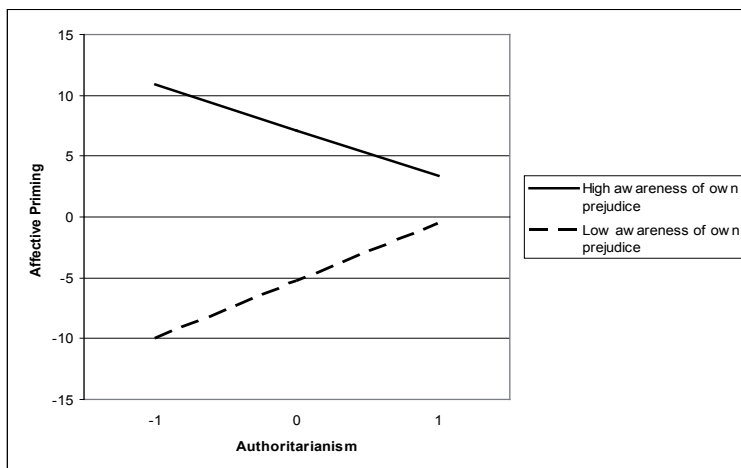
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
RWA общо								
Нелегалната имиграция	-.54**							
Опасност от исляма	.51**	-.61**						
Имигранти квота	.12	-.25*	.26*					
Отстраняване	-.16	.11	-.12	-.12				
MVV-общо	-.39*	.43**	-.22	-.31	.35*			
Поведенчески контрол	-.20	.26	-.03	-.29	.29	.94**		
Осъзнаване	-.33*	.47**	-.34*	-.16	.51**	.63**	.46**	
Самопредставяне	-.60**	.51**	-.40*	-.26	.18	.79**	.58**	.41**

* $P < 0,05$; ** $p < 0,01$ (2-опашка)

За да се проучат опосредстващите ефекти на мотивацията за контрол на предразсъдъчните реакции, се проведеха няколко регресионни анализа. Всички предикторни променливи са Z-стандартизирани и интеракциите бяха изчислени чрез мултиплициране на предикторни променливи (Aiken и Запада, 1991). В първия регресионен анализ селектирахме мотивацията за контрол върху предразсъдъчните реакции, авторитаризма и взаимодействието на двете като предиктори и афективното стимулиране, като критерий. Не получихме нито значителни основни ефекти (мотивация за контрол на предразсъдъчни реакции: $B = 3,68$, $SE = 2.50$, $\beta = 0,30$, $p = .15$; авторитаризъм: $b = -.52$, $SE = 2.06$, $\beta = -.05$, $p = 0.80$), нито значима интеракция ($b = -1.09$, $SE = 2.41$, $\beta = -.09$, $p = 0.65$).

На следващо място се фокусирахме върху прогностичната сила на трите субскали на мотивация за контрол на предразсъдъчни реакции (поведенчески контрол, осъзнаването на собствените предразсъдъци и самопредставяне). Множественият регресионен анализ с осъзнаването на собствените предразсъдъци, авторитаризма и взаимодействието на двете като предиктори и афективното стимулиране като критерий разкриват значим основен ефект за осъзнаване на собствените предразсъдъци ($b = 6,16$, $SE = 1,84$, $\beta = 0,52$, $p < 0,01$), $R^2 = 0,19$, $F(2, 32) = 5.04$, $p = 0.01$) и значима интеракция за осъзнаване на собствените предразсъдъци и авторитаризма ($b = -4,23$, $SE = 1,96$, $\beta = -.32$, $p = 0,04$), R^2 промяна = $0,10$, $F(1, 31) = 4,65$, $p = 0,04$). Няма значим основен ефект за авторитаризма ($b = 0,49$, $SE = 1,73$, $\beta = 0,04$, $p = 0,78$). Обикновените анализи на наклона на кривата (Вж: Aiken & West, 1991)

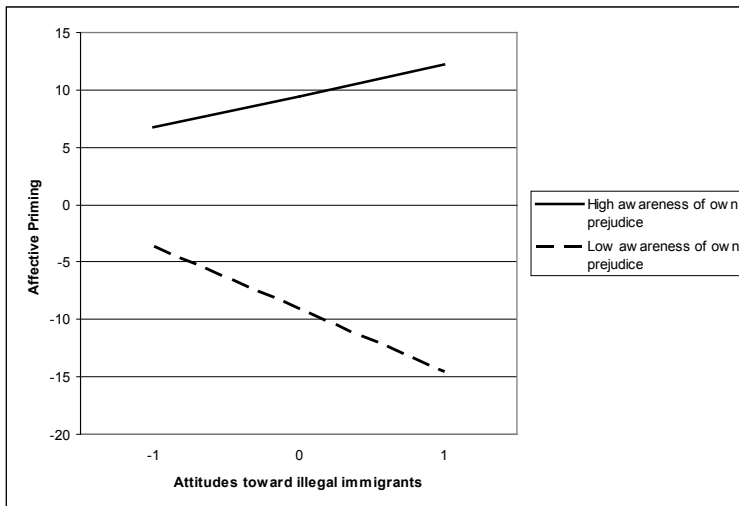
показват тенденция за положителна връзка между афективно стимулиране и авторитаризъм, когато осъзнатостта за собствените предразсъдьци е ниска ($\beta = 4,72, SE = 2,77, \beta = 0,43, p < 0.10$), но не и когато осъзнатостта за собствените предразсъдьци е висока ($\beta = -3,75, SE = 2.46, \beta = -.34, p = 0.14$). Резултатите са показани на фигура 2.



Фигура 2. Анализи на наклона за интерпретиране на взаимодействието между осъзнатостта за собствения предразсъдьк и авторитаризма

— Висока осъзнатост на собствения предразсъдьк
 - - - Ниска осъзнатост на собствения предразсъдьк

Множественият регресионен анализ на осъзнатостта на собствените предразсъдьци, нагласите към нелегалните имигранти и интеракцията на двете като предиктори, както и афективното стимулиране като критерий, разкриват значим основен ефект за осъзнаване на собствените предразсъдьци ($\beta = 9,25, SE = 1.98, \beta = 0,78, p < 0,01$), $R^2 = 0,21, F(2, 32) = 5,53, p < 0.01$) и значителна интеракция на осъзнатостта за собствените предразсъдьци и атигюдите към нелегалната имиграция ($\beta = 4,09, SE = 1,29, \beta = .49, p < 0.01$), R^2 промяна = 0,18, изменението на $F(1, 31) = 10,04, p < 0,01$). Не установихме значим основен ефект на атигюдите към нелегалните имигранти ($\beta = -1.38, SE = 1.62, \beta = -.13, p = .40$). Обикновените анализи на наклона показаха отрицателна връзка на афективното стимулиране и атигюдите към нелегалните имигранти, когато осъзнаването на собствените предразсъдьци е ниско ($\beta = -5.47, SE = 2.03, \beta = -.52, p = .01$), но не и когато осъзнатостта на собствените предразсъдьци е висока ($\beta = 2,71, SE = 2.11, \beta = 0,26, p = .21$). Резултатите са показани на фигура 3.



Фигура 3. Анализи на наклона за интерпретиране на интеракцията между осъзнатостта за собствените предразсъдъци и атитюдите към нелегалните имигранти

При участниците с ниско равнище на осъзнатост на собствените предразсъдъци се наблюдава отрицателна връзка между имплицитно и експлицитно измерване. Този ефект не възникна за участниците с високо равнище на осъзнатост на собствените предразсъдъци.

5. ДИСКУСИЯ

Основната цел на изследването бе да се проучат възможните връзки между експлицитни и имплицитни показатели на предразсъдъците в контекста на авторитарни нагласи към хората от мюсюлманските страни. На този фон, проведохме изследване чрез въпросник, оценяващ авторитаризма, атитюдите към нелегалната имиграция и заплахата от исляма. Част от лицата взеха участие в задача за емоционално стимулиране, за да се оценят атитюдите им имплицитно. Освен това, ние оценихме мотивацията за контрол на предразсъдъчните реакции, в ролята му да опосредства връзката между различните методи за оценка на предразсъдъци.

Въпреки че бяха наблюдавани консистентни корелации между експлицитни показатели, задачата за афективно стимулиране не беше значимо свързана с тези показатели. Мотивацията за контрол на предразсъдъчни реакции, по-специално субскалата за осъзнаване на собствените предразсъдъци, се оказа свързана, както с експлицитни, така и с имплицитни показатели. Тези констатации доведоха до редица множествени регресионни анализи, за да се научи повече за опосредстващия ефект на връзката между експлицитни и им-

плицитни показатели. Когато осъзнатостта за собствения предразсъдък е ниска, експлицитните и имплицитните показатели корелират. Затова е разумно да се приеме, че осъзнатостта на собствения предразсъдък е важна променлива, опосредстваща връзката между експлицитни и имплицитни показатели на въпросника и афективното стимулиране.

Не констатирахме общ ефект на стимулиране за цялата извадка. Това може да има различни причини. Липсата на цялостен ефект на стимулиране може да се дължи на факта, че използваните снимки не са били представителни или прототипни за категориите „мюсюлманин“ и „германец“. Прототипността на стимулите, които се използваха е предварително условие за валидност на задачата за афективно стимулиране“ (Fazio & Olson, 2003).

Освен това, ние не приложихме едно стандартно стимулно състояние, за да се гарантира, че нашата задача за афективно стимулиране се е реализирала по подходящ начин (вж. Wentura & Degner, 2010).

Бъдещите изследвания трябва да продължат разглеждането на предикативната сила на задачите за афективно стимулиране, използвайки стимулни думи свързани с исляма за по-доброто разбиране на сложните връзки между експлицитни и имплицитни атитюди в контекста на имигрантските нагласи.

ЛИТЕРАТУРА

- Adorno, T. W., Frenkel-Brunswick, E., Levinson, D.J. & Sanford, N.* (1950). The authoritarian personality. New York: Harper.
- Aiken, L. S. & West, S. G.* (1991). Multiple regression: Testing and interpreting interactions. Newbury Park, CA: Sage.
- Altemeyer, B.* (1981). Right-wing authoritarianism. Winnipeg, Canada: University of Manitoba Press.
- Altemeyer, B.* (1988). Enemies of freedom: Understanding right-wing authoritarianism. San Francisco: Jossey Bass.
- Altemeyer, B.* (1996). The authoritarian specter. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Avero, P., & Calvo, M. G.* (2006). Affective priming with pictures of emotional scenes: The role of perceptual similarity and category relatedness. Spanish Journal of Psychology, 9, 10–18.
- Banse, R. & Gawronski, B.* (2003). Die Skala Motivation zu vorurteilsfreiem Verhalten: Psychometrische Eigenschaften und Validität. Diagnostica, 49, 1, 4–13.
- Bäumler, G.* (1974). Lern- und Gedächtnistest (LGT-3). Göttingen: Hogrefe.
- Carroll, N. C., & Young, A. W.* (2005). Priming of emotion recognition. The Quarterly Journal of Experimental Psychology, 58A, 1173–1197.
- Cohrs, J. C., Moschner, B., Maes, J. & Kielmann, S.* (2005). The motivational bases of right-wing authoritarianism and social dominance orientation: Relations to values and attitudes in the aftermath of September 11, 2001. Personality and Social Psychology Bulletin, 31, 1425–1434.
- Degner, J., Wentura, D., & Rothermund, K.* (2006). Indirect assessment of attitudes with response-time-based measures. Chances and problems. Zeitschrift für Sozialpsychologie, 37, 131–139.

- De Houwer, J., & Moors, A.* (2007). How to define and examine the implicitness of implicit measures. In B. Wittenbrink & N. Schwarz (eds.) *Implicit measures of attitudes: Procedures and controversies* (pp. 179–194). New York: Guilford Press.
- Devine, P. G.* (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 5–18.
- Dovidio, J.F., Kawakami, K., Johnson, C., Johnson, B., & Howard, A.* (1997). On the nature of prejudice: Automatic and controlled processes. *Journal of Experimental Social Psychology: Special Issue on Unconscious Processes in Stereotyping and Prejudice*, 33, 510–540
- Duckitt, J.* (2006). Differential effects of right-wing authoritarianism and social dominance orientation on outgroup attitudes and their mediation by threat from competitiveness to outgroups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 684–696.
- Dunton, B. C. & Fazio, R. H.* (1997). An individual difference measure of motivation to control prejudiced reactions. *Society for Personality and Social Psychology*, 23, 316–326.
- Fazio, R. H., Jackson, J. R., Dunton, B. C. & Williams, C. J.* (1995) Variability in automatic activation as an unobstrusive measure of racial attitudes: A bona fide pipeline? *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 1013–1027.
- Fazio, R. H., Sanbonmatsu, D. M., Powell, M. C., & Kardes, F. R.* (1986). On the automatic activation of attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 229–238.
- Fazio, R. H., & Olson, M. A.* (2003). Implicit measures in social cognition: Their meaning and use. *Annual Review of Psychology*, 54, 297–327.
- Fazio, R. H., & Towles-Schwen, T.* (1999). The MODE model of attitude-behavior processes. In S. Chaiken, Y. & Trope(eds.) *Dual-Process Theories in Social Psychology* (pp. 97–116). New York: Guilford Press.
- Funke, F.* (2003). Die dimensionale Struktur von Autoritarismus. [The dimensional structure of authoritarianism]. Unpublished Dissertation, Friedrich Schiller University of Jena, Germany.
- Funke, F.* (2005). The dimensionality of right-wing authoritarianism: lessons from the dilemma between theory and measurement. *Political Psychology*, 26, 195–218.
- Gawronski, B.* (2002) What does the Implicit Association Test measure? A test of the convergent and discriminant validity of prejudice related IATs. *Experimental Psychology*, 49, 171–180.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. K.* (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1464–1480.
- Greenwald, A. G., & Nosek, B. A.* (2001). Health of the Implicit Association Test at age 3. *Zeitschrift für Experimentelle Psychologie*, 48, 85–93.
- Hewstone, W. Stroebe & K. Jonas* (Eds.) (2008). *Social Psychology*. Oxford: Blackwell.
- Huddy, L., Feldman, S., Taber, C. & Lahav, G.* (2005). Threat, anxiety, and support of antiterrorism policies. *American Journal of Political Science*, 49, 593–608.
- Kessler, T., & Mummendey, A.* (2008). Prejudice and intergroup relations. In M. Hewstone, W. Stroebe & K. Jonas (eds.) *Introduction to social psychology: A European perspective* (4th ed., pp. 290–314). Malden, MA: Blackwell.
- Lang, P. J., Bradley, M. M., & Cuthbert, B. N.* (1997). The International Affective Picture System (IAPS). NIMH Center for the Study of Emotion and Attention.
- Larsen, K. S., Krumov, K., Van Le, H. ., Ommundsen, R. & Van der Veer, K.* (2009). Threat perception and attitudes toward documented and undocumented immigrants in the United States: Framing the debate and conflict resolution. *European Journal of Social Sciences*, 7, 115–134.
- McConnell, A. R., Rydell, R. J., Strain, L. M., & Mackie, D. M.* (2008). Forming implicit and explicit attitudes toward individuals: Social group association cues. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, 792–807.

- Millisecond Software LLC* (2010). *Inquisit 3.0.4.0.* (Computersoftware). Seattle,WA: Millisecond Software LLC.
- Olson, M. A., & Fazio, R. H.* (2003). Relations between implicit measures of prejudice: What are we measuring? *Psychological Science*, 14, 636–639.
- Pernice, R. E., Van der Veer, K., Ommundsen, R. & Larsen, K.* (2008). On the use of student sample for scale construction. *Psychological Reports*, 102, 459–464.
- Pew Global Attitudes Survey (2006). Muslims in Europe: Economic worries top concerns about religious and cultural identity. The Pew Global Attitudes Project, Washington.
- Riek, B. M., Mania, E. W. & Gaertner, S. L.* (2006). Intergroup threat and out-group attitudes. A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 10, 336–353.
- Rosenberg, M. J. & Hovland, C. I.* (1966). Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes. In M.J. Rosenberg, C.I. Hovland, W.J. McGuire, R.P. Abelson & J.M. Brehm (eds.) *Attitude Organization and Change* (pp. 1–14). New Haven: Yale University Press.
- Schneider, J. F. & Hiber, K. D. (2007) Attitudes toward immigration: Citizenship Test in Germany. *Zeitschrift für Sozialmanagement*, 5, 124–134.
- Schneider, J.F. & Hiber, K.D. (2010) Globalization, authoritarianism, and attitudes toward illegal immigration in a sample of German students. *Zeitschrift für Sozialmanagement*, 8, 115–121.
- Wentura, D. & Degner, J. (2010) A practical guide to sequential priming and related tasks. In B. Gawronski, & B. K. Payne (eds.) *Handbook of Implicit Social Cognition: Measurement, Theory, and Appli*

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“

ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Книга Психология

Том 103

ANNUAIRE DE L'UNIVERSITE DE SOFIA "ST. KLIMENT OHRIDSKI"

FACULTE DE PHILOSOPHIE

Livre Psychologie

Tome 103

ФЕМИНИЗАЦИЯ НА БЕДНОСТТА И ТРУДОВА ДИСКРИМИНАЦИЯ

ДЕНИЗА ГЕОРГИЕВА

Катедра по Социална, трудова и педагогическа психология

Deniza Georgieva. FEMINIZATION OF POVERTY AND LABOUR DISCRIMINATION

The concept of feminization of poverty focuses on the relationship between gender inequality and poverty and postulates that women are more vulnerable to poverty because of the existing gender inequalities in terms of access to the labor market, the division of paid and domestic work, the allocation of resources, the economic participation and opportunities and the government representation and their political rights and freedoms. The aim of this paper is to offer an overview of the process of feminization of poverty and to explore the factors and reasons which contribute to that phenomenon and result in policy-making action on gender equality. The analysis includes the historical evolution and use of the term „feminization of poverty“ and its role in integrating the gender perspective in the theoretical discourse of poverty. Attention is also given to the negative effect and impact on professional, family and personal lives of women due to discrimination in the labor market, the high degree of horizontal and vertical gender segregation and gender differences in work and pay. The paper ends with a brief overview of the development of policies on equality between men and women, and the implementation of gender mainstreaming approach in the preparation of programs to combat poverty and gender inequality.

Дениза Георгиева. ФЕМИНИЗАЦИЯ НА БЕДНОСТТА И ТРУДОВА ДИСКРИМИНАЦИЯ

Концепцията за феминизация на бедността акцентира върху връзката между бедността и неравенството между мъжете и жените и постулира, че жените са по-уязвими към бедност поради съществуващите джендър неравенства в областта на достъпа до па-

зара на труд, разделението на платения и домашен труд, управлението на ресурсите, в икономическите възможности и участие, във властта и политическите права и свободи.

Целта на тази студия е да предложи общ преглед на проблематиката, свързана с процеса на феминизация на бедността и да изследва факторите и причините, които допринасят за това явление и рефлектират върху изготвянето на политики за действие в областта на равенството между половете. Анализът включва историческата еволюция и употребата на понятието „феминизация на бедността“ и неговата роля за интегрирането на джендър перспективата в теоретичния дискурс на бедността. Наред с това са разгледани негативният ефект и последиците върху професионалния, семейния и личен живот на жените, вследствие на дискриминацията на пазара на труда, високата степен на хоризонтално и вертикално джендър разделение, както и джендър различията в работата и в заплащането. Студията завършва с кратък преглед на развитието на политиките за равенство между мъжете и жените и прилагането на джендър мейнстрийминг подхода при изготвянето на програми за борба с бедността и неравенството между половете.

Полът е основна социална категория, която в огромна степен моделира участието и шансовете за реализация на всеки един човек в обществения живот. В началото на XXI в. век във всички общества съществува полово-властова асиметричност. Експресия на тази асиметричност е т.нар. процес на „феминизация на бедността“, който се подхранва от дискриминация, основана на пола и джендър¹ неравенство в областта на достъпа до пазара на труд, управлението на ресурсите, в икономическите възможности и участие, във властта и политическите права и свободи. Навсякъде по света жените получават по-малко от мъжете за еднакъв труд, трудно стигат до висши постове и са обречени на по-висок риск от бедност на старини поради прекъсване на трудовия стаж, обикновено свързано с отглеждането на децата.

Независимо от постигнатия значителен напредък по отношение на равнопоставеността на половете през последните десетилетия, много защитници на женските права и международни организации все още застъпват позицията, че като цяло жените са по-бедни от мъжете и че въпреки постигнатото формално равенство между половете пред закона, на практика продължава да има съществен дисбаланс в много сфери на обществения и икономически живот. Те са най-видими в областта на дискриминационните практики на пазара на труда особено по отношение на някои групи жени (например групата на бременните жени и жените с малки деца, самотните майки, жените от малцинствата, и жените над 45-годишна възраст). Все още се наблюдава изоставане в средното заплащане на труда на жените от това на мъжете, както на световно, така и на европейско и национално равнище. Наред с това хоризонталната

¹ Джендър – терминът джендър (gender) (англ.) в буквален превод на български означава граматичен род, но в социалните и хуманитарните науки, във феминизма и джендър изследванията се употребява като пол, в смисъла на социален пол, като конструкт, социална категория, която съдържа набор от културни характеристики, които определят социалното поведение на мъжете и жените и отношенията между тях.

сегрегация на икономиката по пол води до „феминизиране“ на определени отрасли, където средното заплащане е по-ниско. Вследствие на вертикалната сегрегация по пол, процентът на жените на ръководни и управленски позиции изостава от този на мъжете. Тази тенденция продължава и в посока на по-слабото представяне на жените като работодатели или самонаети, в по-ниския дял на жените като платени работници в семейния бизнес, както и в по-ниските претенции на жените при търсене и започване на работа. Има значими разлики и при разпределението на домашния труд.

Тези и други значими тенденции по отношение на джендър проблематиката в световен мащаб са отразени и капсулирани в термина „феминизация на бедността“. В реториката на науките, свързани със социалното и демографско развитие, идеята за феминизирането на бедността и джендър неравенството са широко възприети като едни от най-значимите предизвикателства на XXI в., определящи човешкото благосъстояние и развитие.

Въпреки придобилият широка публичност политически и академичен дебат, свързан с тази проблематика, универсалната валидност на тази идея често е емпирично критикувана и неоправдана. Трудността при изследването произхожда от многото и различни форми на бедност и неравенство, които съществуват между половете в зависимост от конкретната социокултурна и икономическа среда, в която се интерпретират. От друга страна, липсва универсална дезагрегирана² по пол система от индикатори, която да детерминира джендър различията в различни обществени сфери в отделните страни, и да позволява проследяване на подобни социални и икономически тенденции във времето. В тази връзка отношенията пол–бедност имат нужда от по-добро разбиране и операционализиране, както на академично, така и на политическо равнище.

За целите на анализа първо ще се изследват факторите и причините, най-ясно свързани с феминизацията на бедността. Заедно с това ще се проследи употребата и концептуализирането на понятието „феминизация на бедността“ в теоретичния дискурс за джендър аспектите на бедността и социалните роли на половете. Внимание е отделено и на различните подходи, свързани с анализа на бедността и жените, с цел по-доброто разбиране на връзката пол–бедност. Наред с това са разгледани негативният ефект и последиците върху професионалния, семейния и личния живот на жените, вследствие на дискриминацията на пазара на труда, високата степен на хоризонтално и вертикално джендър разделение, както и джендър различията в работата и в заплащането. Студията завършва с кратък преглед на развитието на политиките за равенство между мъжете и жените и прилагането на джендър мейнстриймिंग подхода при изготвянето на програми за борба с бедността и неравенството между половете.

² Дезагрегирана по пол система – система от статистически данни, разделени по признак пол.

ПОЯВАТА НА ПОНЯТИЕТО „ФЕМИНИЗАЦИЯ НА БЕДНОСТТА“ В ТЕОРЕТИЧНИЯ ДИСКУРС НА БЕДНОСТТА

Изследователската дейност свързана с джендър проблематиката и бедността отразява един дълъг, но динамичен четирийсетгодишен период на еволюция. В това огромно наследство от теоретични разработки, политики, програми и изследвания могат да се синтезират няколко основни течения във феминистката литература, които оказват най-значимо влияние върху оформянето на анализа на бедността във времето. Концепцията за феминизацията на бедността е едно от тях.

Най-ранните разработки, проблематизиращи джендър аспекта на бедността, могат да се свържат с Организацията на обединените нации (ООН) и десетилетието посветено на проблемите на жените (1975–1985). В този период се разгръщат и първите интерпретации на т. нар. процес на феминизация на бедността, произтичащи от феминистките теории, където бедността при жените се възприема като ефект на механизмите на социално потисничество, което се упражнява върху жените, както на пазара на труда, така и в семейството.

Предвид преобладаващата загриженост към икономическия растеж по това време, голямо внимание е насочено към материалното благосъстояние на жените. Значителен брой изследвания се акумулират за разликите в заплащането на жените и мъжете и средния им доход, както и причините, формиращи тези разлики – неравенства в сферата на образованието, дискриминация на пазара на труда, неравностойно разделение на неплатения домашен труд, както и ниската социална и икономическа стойност на труда на жените въобще.

Този ранен набор от изследвания, посветени на материалното изражение на бедността сред жените, разкриват методологическите слабости и трудности при събирането и разделянето на данните и статистическата информация по пол, свързана с материалните лишения, с които се сблъскват жените. Поставя се под въпрос ефективността и значимостта на политиките и интервенциите, основаващи се на данни, които не са дезагрегирани по пол и съответно не включват и не отчитат социалното измерение на пола в анализа на бедността. Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (КЕВФДСЖ, 1979), дава тласък за преодоляването на тези методологически слабости, като се обосновава потребността от разработването на дезагрегирани по пол статистики и внедряването на джендър индикатори, които да отчитат и проследяват промяната в положението на мъжете и жените в частната и публична сфера (Beck T., 1999).

В този ранен етап на изследване, името с което идеите за феминизацията на бедността най-често се асоциират, е Диана Пиърс (Diana Pierce, 1978) и нейният изследователски труд от края на 70-те години. В своето изследване тя проследява еволюцията на промените в нивата на бедност в САЩ, в периода между началото на 50-те и средата на 70-те години на ХХ в. В своето проучва-

не изследователката отделя основно внимание на половия аспект на бедността, като заявява, че тя се превръща все повече в „женски проблем“ и че жените съставляват все по-голяма част от населението, намиращо се в икономически най-неравностойно положение. Д. Пиърс посочва иронията, която се наблюдава през същия период на изследване, а именно че нивото на заетост на жените рязко се увеличава вследствие на законодателните и насърчителните мерки, подкрепящи възможностите за реализация на жените в образователните институции и на пазара на труда, но въпреки това посочва, че вероятността жените да живеят в бедност е по-голяма в сравнение с тази при мъжете. Като доказателство на тези твърдения Д. Пиърс изтъква, че през 1976 г. в САЩ, всеки двама от трима бедни възрастни са жени, броят на бедните семейства оглавявани от жени, се удвоява между 1950 г. и 1974г. и броят на семействата, оглавявани от жени, продължава да нараства (Bianchi, 1999, 308).

Въпреки широкото разпространение на концепцията за феминизация на бедността от страна на феминистките движения и организации през 70-те и 80-те години на XX в., тя получава своето формално международно признание и влиза в официалния език на социалното развитие едва през 90-те години на XX в. Главен катализатор за това става Четвъртата световна конференция на ООН по проблемите на жените, на която се изтъква че 70% от бедното население по света са жени и че домакинствата оглавявани от жени представляват най-бедните сред бедното население. [<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf>].

На конференцията 189 страни подписват приетата там Пекинска декларация и Платформа за действие, която представлява всеобхватен стратегически документ, отразяващ международната воля за борба с бедността при жените и постигане на реално равноправие между половете.

В декларацията се засягат 12 приоритетни критични области на действие. Те отразяват съществуващите глобални измерения на половоспецифични неравенства, свързани с половата дискриминация при заплащането на труд, професионалната сегрегация на трудовия пазар, затруднения достъп на жените до образование, здравеопазване, заетост, обучение, финансови, социални и технически услуги. Наред с това се отбелязва неравностойното представяне на жените на различните равнища на властта и съответно липсата им на влияние в процеса на вземане на решения, както и фактът, че много жени са подложени на сексуално и психическо насилие не само на работното си място, но и в техните домове. Не на последно място се посочва неравното разделение на труда и в семейството и единичната отговорност за грижата за домакинството и семейството, която традиционно се прехвърля на жените. [<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm#concern>]

Уинърхолм (Wennerholm) прави исторически преглед на употребата на термина „феминизация на бедността“ и твърди, че концепцията не само привлича международното внимание върху големия и нарастващ брой жени, живеещи в

бедност, но и изтъква въздействието ѝ върху макроикономическите политики, свързани с жените, като спомага те да бъдат признати в процеса на развитие и допринася за по-доброто разбиране на съществуващите проблеми и уязвимостта на домакинствата оглавявани от жени (цит. по Chant 2006, 6). В допълнение към това, Уилямс (Williams) и Ли Смит (Lee Smith) твърдят, че „феминизацията на бедността“ се превръща в нещо много по-значимо от лозунг, в „зов за промяна“, който спомага преосмислянето на цялостното разбиране за бедността и подтиква към по-задълбочено изследване на причините и манифестациите на тази бедност, но вече от перспективата на пола (цит. по Cornwall A., Harrison E., Whitehead A., 2007, 44–45). Утвърждаването на тази нова перспектива за феминизирането на бедността, налага от своя страна и своя концептуална логика, която според някои автори е силно опростяваща и генерализираща по отношение на анализа на бедността. Според Дейвидс (Davids) и Ван Дриел (van Driel) тази рамка на анализ редуцира широкият спектър от джендър проблеми до въпросите, свързани с бедността, а категорията пол се замества с категорията жени, където „обедняването на жените се е превърнало в глобална ортодоксалност, която вече не се поставя под въпрос от никого“ [Davids, van Driel, 2005, 6].

В еволюцията на своето развитие анализът на феминизацията на бедността преминава от тясната рамка на материалните лишения, с които се охарактеризира първоначално бедността при жените, към социалните измерения на лишения и трудности, с които се сблъскват жените. В началото на 90-те години на XX в., един нов набор от джендър изследвания и разработки, се появяват с принципно нова насоченост и с особено значение за интерпретацията на бедността. Новият фокус е „овластяването на жените“, целящ промяна на статуса от безсилие и изолация, към овластяване и включване.

Овластяването на жените като нова социална и политическа философия получава своето широко разпространение в политиките и интервенциите за социално развитие и намаляване на бедността. Основната цел е овластяване и автономност на жените като индивиди и като групи по интереси, където това най-често се свързва с осигуряването на достъп до икономически ресурси и повишаване на свободата и участието на жените във вземането на решения на всички равнища. Възприема се убеждението, че устойчивото подобряване на положението на жените може да се постигне, ако това става паралелно с промяната на съществуващата йерархия на властови отношения и структури, на различните равнища. В Платформата за действие, приета на Четвъртата световна конференция за жените (Пекин, 1995), се посочва че „Овластяването и автономността на жените и подобряването на социалното, икономическото и политическото им положение е от съществено значение за постигането на прозрачно и отговорно управление, администрация и устойчиво развитие във всички области на живота... Целите на равенството, развитието и мира не могат да бъдат осъществени без активното участие на жени и включването на женската

перспектива на всички равнища на вземането на решения“ (“Платформата за действие“, Пекин, 15 септември, 1995 г.).

Подкрепата на идеята за овластяване на жените се доразвива в нова посока – насърчаването и интегрирането на принципа за равенството между половете във всички политики, програми и действия. Тази „нова“ визия за социална справедливост се основава на разбирането, че подходът за борба с бедността който се фокусира единствено върху жените, трябва да бъде заменен с подход, който концептуализира пола като динамичен, социален конструкт и включва и мъжете и жените като активни участници в социалното развитие и промяна. Определянето на целите на хилядолетието за развитие (ЦХР) в Декларацията на хилядолетието на ООН от 2000 г., представлява огромна стъпка напред в борбата за премахване на крайната бедност и неравнопоставеността, където този подход е залегнал като цел три: „Насърчаване джендър равенството и овластяване на жените „. Тази цел се интегрира и във всички останали цели на хилядолетието, изтъквайки критичната значимост на равнопоставеността на половете за икономическото и човешко развитие.

КАКВО ОЗНАЧАВА „ФЕМИНИЗАЦИЯ НА БЕДНОСТТА“?

Западният дебат, свързан с анализа и социалния профил на бедността, е силно повлиян от концепции като феминизация на бедността, маргинализация на бедните, подкласа, култура на бедност и др. Тези понятия обаче често са използвани по един противоречив и неясно обоснован начин, което е и една от най-честите критики, свързани с термина „феминизация на бедността“ и неговото проектиране в теоретичния дискурс на бедността. Концепцията за феминизацията на бедността разкрива ново измерение на перспективи, значения, причини и процеси, заплетени в различните форми на депривация между мъже и жени и пресичащи се в отношенията на социално, икономическо и демографско разделение. Терминът поставя във фокус една комплексна връзка, а именно между пол и бедност и сам по себе си е противоречив и недостатъчно прецизиран и определен. В някои изследвания терминът „феминизация на бедността“ се разбира като статичен феномен (или крайно състояние), докато други го възприемат като динамичен процес, където се сравнява половия състав на бедността, нивата на бедност в и измежду половите групи, а феминизацията се асоциира конкретно с жени и домакинства, оглавявани от жени [Medeiros M. and Costa J., цит. по Chant S., 2010, 95]. Без да има в литературата точна и ясна дефиниция най-често възприетите значения зад тази концепция са в три основни посоки: 1) при жените се наблюдават по-често случаи на бедност отколкото при мъжете; 2) бедността при тях е по-силно изразена отколкото при мъжете; 3) бедността при жените се увеличава (Chant S., 2006, 3).

От 70-те години на ХХ в. в литературата започва да се утвърждава всеобщото схващане, че т. нар. процес на феминизация на бедността през послед-

ните десетилетия е в тясна зависимост и ефект на постепенното „феминизиране на домакинствата“, т.е. започва главно да се свързва с увеличаването на броя на домакинствата, оглавявани от жени (Chant, S. 2006a). Именно тази връзка, която се преписва между нарастването на броя на женските домакинства и феминизацията на бедността, води до широко разпространеното твърдение, че домакинствата, оглавявани от жени, са „най-бедните сред бедните“. Зад тази констатация застават много автори като например Бълък (Bullock), която заявява че „домакинствата, оглавявани от жени, са по-силно представени сред бедните в селските, градските, развиващите се и индустриализирани общества“ (Bullocks 1994, 17–18). Според Acosta-Belén и Bose „една постоянна грижа както на развиващите се, така и на развитите капиталистически икономики представлява увеличаването на бедността сред жените по света, свързана с нарастването на броя на домакинствата, оглавявани от жени“ (Bose C., Acosta-Belén E., 1995, 25). Тинкър (Tinker) добавя в тази посока, че глобалния икономически спад най-силно засяга женските домакинства, които навсякъде по света представляват „най-бедните сред бедните“ (цит. по Chant S., 1999, 94).

Друга феминистка позиция концептуализира бедността сред жените през разпада на традиционния тип семейство. В тази връзка Маркълнд (Marklund) смята че бедността засяга по-често жените, защото те се намират на дъното на йерархията на пазара на труда и защото често им се приписва еднолична отговорност за отглеждането на децата. В резултат, жените се превръщат в основни жертви на този процес, заради тяхната репродуктивна отговорност. По тази причина самотните майки редовно попадат във фокуса на дебата за феминизацията на бедността. В повечето общества самотните майки несъмнено са изложени на висок риск от изпадане в бедност, като нарастването на бедността сред жените често се свързва и с нарастване на дела на самотните майки (Marklund S., 1990, 129–130).

Твърдението, че феминизацията на бедността е процес, при който бедността е по-концентрирана сред лица, които живеят в домакинства, оглавявани от жени и самотни майки, се разгръща във времето в още няколко производни допускания:

- равнището на бедност сред жените е по-високо от това при мъжете;
- жените страдат от по-екстремни форми на бедност, отколкото мъжете;
- съществува тенденция жените да страдат от по-продължителна във времето бедност, отколкото мъжете;
- непропорционалната тежест на бедността върху жените нараства;
- жените са изправени пред повече бариери пред излизането от бедността;
- домакинства, оглавявани от жени представляват най-бедното население сред бедните;
- феминизацията на бедността се свързва с „феминизацията на домакинствата“;

- има тенденция при домакинствата, оглавявани от жени за възпроизводство и междугенерационно предаване на бедността върху децата (цит. по Chant S., 2007, 7).

КОНЦЕПТУАЛНИ И ЕМПИРИЧНИ СЛАБОСТИ, СВЪРЗАНИ С ТЕРМИНОЛОГИЯТА И ДЕФИНИЦИЯТА

Въпреки широката популярност и употреба на термина в литературата за социално, икономическо и демографско развитие, няма яснота и единодушие в академичните среди дали такава тенденция може да бъде емпирично проверена и доказана.

Аналитичният апарат, който се разгръща в тази област и конструира анализа на феминизацията на бедността, е подложен на силни критики по отношение и на двата си определящи компонента. От една страна, „феминизацията“, т.е. полът и произхождащите от него джендър специфични неравенства и ефекти, и от друга – подхода и трудностите, свързани с измерването и интерпретирането на бедността. Липсата на прецизна дефиниция на термина, както и емпиричната необоснованост на повечето твърдения, подкрепящи тази концепция, съставляват едни от главните слабости в теоретизирането на феминизацията на бедността.

Често в литературата посветена на проблемите на бедността и жените, се констатират факти и тенденции, които не се основават на официални статистически източници. Пример затова е броят на хората, живеещи в бедност по света, който е определен да надвишава 1,3 млрд. Тази фигура често се използва в системата и официалните разработки на ООН, ЕС и други международни организации, заедно с драматичното твърдение, че 70% от това световно бедно население са жени (вж. Глобален доклад за човешкото развитие (HDR), 1995; Фонд за развитие за жените към ООН (UNIFEM) (http://www.unifem.org/gender_issues/women_poverty_economics/); Азиатска банка за развитие (ADB), 2000, 16; Marcoux, 1998). Марко (Marcoux) и други автори поставят валидността на тези твърдения за дистрибуцията на бедността под въпрос, посочвайки че тези данни не са подкрепени и потвърдени от представително статистическо изследване (Marcoux, A., 1998, 1). Подобна констатация може да се открие и в доклада за изпълнението на целите на хилядолетието за развитие от 2003 г. В него жените са идентифицирани като „особено уязвими към бедността“ (извод от четири доклада), а процесът на феминизация на бедността е определен като „предизвикателство“ (извод от четири доклада) без да са представени данни в подкрепа на тези твърдения както се посочва и в самия доклад (MDGRs 2003, 6). В същия документ се изтъква, че феминизацията на бедността е индикатор за промяна в подхода към интерпретацията на бедността, който става по-чувствителен към половите разлики в преживяването на бедността от страна на мъжете и жените. В допълнение към това се

посочва, че когато подобни твърдения не са подкрепени със солидни факти или политическа отговорност, те не могат да съдействат за промяната на фокуса на политиките за борба с бедността или да бъдат използвани като база за проследяване на промените в тази област (пак там, с. 22).

Според някои автори измерването и определянето на броя на жените, живеещи в бедност, е доста комплексна, граничеща с инструментална невъзможност задача. Главната пречка се явява липсата на приемлив индикатор за нивото на индивидуално благосъстояние, който да бъде сравним за мъже и жени. Теоретично най-приложимият индикатор по отношение на текущото благосъстояние – измерено на основата на разходите от потреблението, се оказва проблемен. Тази проблемност от своя страна създава два различни подхода за интерпретация в литературата, свързана с анализа на пола и бедността. Феминистката литература до голяма степен се фокусира върху нематериалните показатели като уязвимост към бедност, овластяване на жените, достъп до здравни услуги, образование и др., докато алтернативният анализ на бедността се фокусира върху различията в благосъстоянието на хората в зависимост от това дали живеят в домакинства, оглавявани от мъже или от жени (Lampietti J., Stalker L., 2000).

Много автори посочват като слабост в джандър анализа на бедността, че неравностойното положение на жените спрямо мъжете, се представя само чрез паричното изражение на бедността, измерено на базата на доходите и потреблението в едно домакинство. Според Фукуда-Пар (Fukuda-Parr) „феминизацията на бедността не е просто липса на доход“ (Fukuda-Parr S. 1999). Класен (Klasen) допълва, че прекаленият фокус върху паричния фактор – доходите в едно домакинство, не е достатъчно надежден източник върху, който да се правят изводи за „феминизацията на бедността“. Причина за това е неотчитането на неравенствата и различните конфигурации, които има в рамките на едно домакинство. Увеличаването на доходите в едно домакинство, оглавявано от мъж, не означава автоматичен достъп и предоставяне на тези ресурси на всички членове от семейството, нито пък равностойно разпределение на ресурсите в едно семейство. Това повдига въпроси за уместността на избор на „домакинството“ като неделима единица на анализ и най-подходящ обект за интервенции за насърчаване на икономическото развитие и за намаляване на бедността. Въпреки че паричната бедност най-лесно може да бъде изразена количествено, статистическите данни за доходите и потреблението обикновено се представят общо за домакинството и е трудно да бъдат конвертирани и идентифицирани в техния еквивалент за всеки човек отделно според пол, възраст и други основни характеристики (Klasen S., 2005, 3).

Силвия Чант (Sylvia Chant) посочва друга слабост на голяма част от изследванията, посветени на „женското лице на бедността“. Те поставят силен акцент върху бедните домакинства, оглавявани от жени, където жените най-често се представят като хомогенна група. Тоест, отново не се отчита широко

кия спектър от вътрешни конфигурации и различия – от жени, които живеят сами, самотни майки, до жени които живеят в по-сложна форма на съвместен живот между няколко поколения. Както по отношение на дохода, и тук липсата на нюансирани данни се отразява върху надеждността и валидността на теоретичната обосновка.

Друг голям набор от изследвания са концентрирани основно върху бедните домакинства, оглавявани от жени, в сравнителен анализ с тези, оглавявани от мъже. Според Чант разпространените стереотипи, свързани с домакинствата, оглавявани от жени като „най-бедните от бедните“ създават допускания, че когато жените са без мъже, положението им задължително се влошава (Chant S., 2003). Оглавяването и поддържането на семейство от жена се разглежда от тях само по себе си като достатъчна причина за бедност, тъй като в тази конфигурация жените са ограничени времево и ресурсно, поради тяхната тройна тежест на заетостта – платен труд, домакинска работа и грижи за деца, в комбинация с по-ниските доходи и дискриминацията на пазара на труда. Според авторката подобни категорични обобщения, в която и да е посока, са крайно необосновани. Тя защитава позицията, че жените могат да изберат да бъдат глави на семейства, защото по този начин могат да подобрят благосъстоянието на техните домакинства и/или да упражняват по-голям контрол над собствения си живот (Chant S., 2006, 6). В подкрепа на това твърдение Баден обобщава: „Процесите, които карат жените да стават глави на семейства, са много и в някои случаи това може да представлява положителен избор, така че ... конотации на безсилие и виктимизация, са неуместни“ (Baden S., 1999, 13). Въпреки, че в литературата се намират основания за връзка между домакинствата, оглавявани от жени и бедността, тази връзка в никакъв случай не е ясно обоснована. Твърдения за подобни зависимости се основават на значителни методологични и концептуални трудности, свързани с проучванията на този комплексен и многоизмерен въпрос. Домакинствата, оглавявани от жени, представляват хетерогенна категория, която може да включва и сравнително по-богати жени. Това налага нуждата от по-прецизен и многоизмерен анализ на женските домакинства и факторите, свързани с бедността сред жените. Изисква се тази обща категория на домакинства, оглавявани от жени да се дезагрегира в подгрупи, за да се вземат предвид разликите между тези субкатегории, дефинирани от различията в етапа на жизнения цикъл, семейния статус или трудовите възможности и права. Характеристиките на тези подгрупи варират значително в зависимост от контекста, страната или региона на изследване.

Критиката по отношение на феминизацията на бедността може да се синтезира най-общо в позицията, че при концептуализирането на бедността като многоизмерен феномен, е от водещо значение да се вземат предвид и изследват всички допринасящи фактори и да се премине отвъд невалидизирани и недоказани предположения за взаимовръзките между жените и бедността. Освен разликата в приходите между двата пола като една от главните причи-

ни, допринасящи за бедността сред жените, трябва да се отчетат и други определящи фактори, като например – различията между половете, свързани със собственост на земя и имущество, половото разделение на труда в рамките и извън рамките на дома, различията между половете по отношение на достъпа до власт и участието при вземане на решения, както и уязвимостта на жените по линия на домашното насилие. Тези фактори също са интегрална част от разбирането на този сложен глобален феномен на джендър неравенство.

Близката връзка на пола с други оси на социална диференциация, като възраст, раса и емигрантски статус, е изходната позиция, от която трябва да започне разбирането на индивидуалния и групов опит на преживяване на джендър бедността и по този начин да се елиминират монолитните стереотипи на опростяващата бинарност мъже/жени.

ПОДХОДИ КЪМ АНАЛИЗА НА БЕДНОСТТА

Дефиницията на бедността също варира в различните разработки, според това по какъв начин тя се идентифицира. Бедност е динамичен термин с широка употреба, който непрекъснато търпи развитие и включва нови и нови аспекти в дефиницията си. Бедността е многоизмерен феномен, тя интегрира в себе си икономически, социални, духовни и психологически проблеми и аспекти. Нейните проявления са на всяко едно социално равнище – на микроравнище – индивиди и домакинства, на групово и общностно равнище, на макроикономическо и национално равнище, а вече от няколко десетилетия се говори и за „глобализация на бедността“. Бедността може да се класифицира и според своите монетарни и нематериални измерения – от равнището на доходи, разходи, структура на потребление, през достъпа до трудовия пазар и обществените услуги, до социалния статус и социалните права и свободи на хората и домакинствата в обществото (Анализ на икономическия и социален съвет на Република България, 2009).

В основния поток от изследвания, свързани с джендър измеренията на бедността, се очертават три доминиращи подхода към анализа на бедността. Първият, линията на крайната бедност – е подход, който измерва дела на населението с доходи под т. нар. абсолютна бедност в национална или съпоставима международна валута. Международната общност използва т. нар. паритетни долари и определя линия на крайна бедност в абсолютни стойности от един долар („Цели на хилядолетието за развитие, България, 2003). Вторият е т. нар. подход на възможностите (“capabilities approach“), който се основава на концепцията за способностите на Амартия Сен, според когото развитието на дадено общество се измерва с достигнатата реална свобода на неговите граждани да избират своя начин на живот (Amartya Sen, Sudhir A., 1992). Третият подход е този на субективната линия на бедност (participatory approach), който представлява самооценката на хората за тяхното собствено жизнено равнище (Nilufer Sagatay, 1998).

Интерпретацията на бедността при различните подходи на анализ еволюира в търсене на един по-холистичен подход към този феномен. Този процес включва преминаване от тесния и статичен фокус върху доходите и потреблението към признаването на бедността като явление с много измерения. Развитието на това разбиране е, че бедността освен физическата депривация обхваща и нематериалните фактори, отнасящи се до „социалната депривация“ на индивида, като например – самоуважение, уважение, власт, уязвимост, сигурност и др. Като кулминация на тази линия на анализ схващането за бедността, като обективно и материално детерминирана, се заменя с разбирането, че бедността е субективно преживяване (Chant S., 2003). Тези развития създават възможност за включването на „невидимия“ дотогава джандър аспект в анализа на бедността. В тази връзка Кабиър (Kabeer) отбелязва че: „Бедността не винаги е била анализирана от перспективата на пола. Преди феминисткият принос към анализа на бедността, бедните са се разглеждали или като съставени изцяло от мъже, или нуждите и интересите на жените са се възприемали като идентични и следователно категориално включени към тези на мъжете – глави на домакинства“ (Kabeer, 1997, 1). Водещият тласък за включването на джандър измеренията в анализа на бедността, се дължи до голяма степен на феминистките изследвания и застъпничество, които от 1970 г. оспорват джандър слепотата на конвенционалните методи за измерване, в анализа и полтиките свързани с бедността (пак там).

До началото на 90-те години на ХХ в. се използват измерители на бедността, свързани главно с дохода на глава от населението, а по-късно се интегрират и елементи от основните нужди на хората, включително изхранване, здраве, глад, образование, смъртност и др. Обикновено бедността, основана на дохода се мери с броя на хората, които живеят с под един или два долара на ден (линии на бедността), измерено чрез покупателната способност и в щатски долари. Предимството на този индикатор е, че дава възможност за проследяване на промените в бедността във времето. Повечето статистически изследвания, свързани с феминизацията на бедността, се фокусират именно в тази дименсия на бедността – липсата на доходи, т.е. в нейното парично изражение.

Идентифицирането и измерването на бедността отразяват също така и изборът на единица за анализ, където най-често това е домакинството. Важно е да се отбележи, че бедността се измерва на ниво домакинство в почти всички правителствени и академични статистики. Този конвенционален подход за измерване на бедността обаче се базира на няколко често критикувани предположения. Приема се, че в рамките на едно домакинство разпределението на доходите между индивидите е равностойно, а едно лице се смята за бедно, ако живее в домакинство, чийто общ доход е под линията на бедността. От това следва, че в едно домакинство, оглавявано от женена двойка и двамата преживяват бедността по един и същ начин, или и двамата са бедни, или не са. Съответно, ако всички изследвани лица са женени или съжителстващи с човек от другия пол,

няма да се отчетат разликите в половото изражение на бедността (Christopher* K., England P., Smeeding T., and Phillips K., 2002). Липсата на полово дезагрегирани статистически данни по-скоро опровергават тези предположения като нереалистични, тъй като съществуват различни форми на неравенства в домакинствата, по отношение на потреблението и доходите. Друг проблем особено за развиващите се страни, е липсата на данни, които да проследят и измерят тези съществуващи неравенства в едно домакинство (Chant S, 2010).

Като критика към този подход, през 90-те години на ХХ в. Фукуда-Парг (Fukuda- Parr) отбелязва, че в много страни изследванията на потреблението и разходите на домакинствата показват висок брой на домакинства, оглавявани от жени, които попадат в категорията „бедни“ и които са дефинирани като такива на основата на техните доходи, които са под линията на бедността. Повечето от тези страни са в Северна и Южна Америка, Източна и Западна Европа. Но при един по-задълбочен преглед на фактите и данните се установява, че тази тенденция не е универсална. В много страни от Азия и Африка като например Виетнам, Индонезия, Мароко, Гвинея и Зимбабве, не се установява разлика между домакинствата, оглавявани от мъже или от жени. Подобни заключения водят логично до въпроса – означава ли това, че жените не са по-бедни от мъжете в тези страни на Африка и Азия? Отговорът разбира се е отрицателен. Начинът на измерване на бедността в случая конструира и обхвата на бедността сред жените. Този подход попада в тясната рамка на анализа на бедността, който се фокусира единствено върху доходите на домакинството, като единица на анализ и по този начин автоматично игнорира съществуващите различия и неравенства в рамките на тези домакинства. В този смисъл, изборът на метод е от първостепенно значение при измерването на бедността, тъй като различните методи водят до различни заключения (Fukuda – Parr, 1999, 1–2).

Поради комплексността на бедността и значителните трудности по отношение на измерването на доходите на гражданите, особено в най-бедните държави, в края на 90-те години на ХХ в. ООН изгражда алтернативен измерител на бедността, който не е базиран само на дохода и отразява концепцията за „човешкото развитие“. В началото на 90-те години на ХХ в. Програмата на ООН за развитие (ПРООН) представя концепцията за човешкото развитие, идеята на която е да постави хората и техните потребности, стремежи и възможности в центъра на процеса на развитие. Концепцията за човешкото развитие променя традиционното разбиране за оценката на човешкото благополучие, според което развитието се дефинира предимно като резултат от икономическа дейност. В тази нова аналитична рамка на бедността целите на развитието се фокусират върху човешкия избор и свободата, както и върху наличието на благоприятна среда за развитие, която да позволи на хората да се радват на дълъг, здравословен и креативен живот. Според тази нова перспектива дефинирането на бедността трябва да отразява многото нейни измерения

и проявления, така както човешкото благополучие е многоизмерно и не зависи единствено от потреблението на стоки и услуги, а от много други фактори като свобода, уважение, социална включеност и др. Разбирането за бедността започва да се конструира като нещо повече от невъзможност за задоволяване на основните нужди от храна, дрехи или подслон. Тя се възприема като липса на избор, отричане на възможности за развитие – като воденето на дълъг, здравословен и креативен живот, поддържането на добър стандарт на живот, или отричането на свобода, достойнство, самочувствие и уважение от страна на другите. Тези социални измерения представляват фундаментални житейски възможности за избор, липсата на които може да блокира много други. В този смисъл концепцията за човешкото развитие „е процес на разширяване на човешките избори, както и повишаване на постигнатото ниво на човешко благосъстояние“ (HDR, 1990). Тези основни елементи на избор са заложени в предложенията в първото издание на доклада за човешкото развитие обобщаващ измерител на човешкия просперитет – индекс на човешкото развитие (ИЧР) (Human Development Index – HDI).

Индексът на човешкото развитие показва доколко условията на живот в дадена страна са близки до възприетите критерии за човешко благополучие. Критериите отразяват трите основни елемента на човешкия избор и измерими аспекти на човешко развитие – възможност за дълъг живот и добро здраве (измерен от продължителността на живота), образование (измерено от нивата на образование на възрастните и на записваемост в първата, втора и трета образователна степен) и добър стандарт на живот (измерен от паритета на покупателната способност и доходите) [Доклад за човешкото развитие, 2007/2008, 1) Въпреки че индексът създава една разширена призма за разглеждане на човешкия прогрес и сложната връзка между доходите и благосъстоянието, той не включва доста важни индикатори, като например джендър неравенството и други трудни за измерване индикатори като спазване на човешките права.

В контекста на концепцията за човешкото развитие, Програмата за развитие на обединените нации (ПРООН) разработва и въвежда други два обобщаващи измерителя на човешкото благополучие и просперитет, всеки от които акцентира върху отделни аспекти на развитието. Един от тях е индекс на развитие по полов принцип (Gender-related Development Index-GDI). Той отразява полово детерминирания социален статус, свързан с различните възможности и достъп до образование, професионална изява, достъп до социални блага и власт. Диференциацията между половете в социално-икономическо отношение се отчита на трите базови измерения, залегнали в индекса за човешкото развитие. Другият обобщаващ измерител е индексът на овластяване на жените (Gender empowerment measure-GEM), който за разлика от индекса на развитие по полов принцип разкрива неравните възможности, които съществуват за мъже и жени в различни сфери. Той отразява наличието на джендър разлики в три ключови области на развитие: а) участие в политиката и

вземането на решения; б) участие в икономиката и вземането на решения; в) достъп до икономически ресурси, като проследява делът на жените депутати в парламента; на жени законодатели, старши чиновници и управители, както и на професионалните и технически работници жени, а така също и на половете неравности в спечелените доходи, което е индикатор за нивото на икономическата им независимост (Доклад за човешкото развитие, 2007/2008, 3–4).

През 1997 г. в доклада за човешкото развитие (Human development report, 1997) е въведен обобщаващ измерител „индекс на човешката бедност“ (ИЧБ) (Human Poverty Index – HPI), който се фокусира върху нереализираните човешки възможности и лишения. (Станка Жекова, 2008). HPI измерва степента на нереализирани възможности и лишения в трите основни измерения: а) дълъг живот в добро здраве – отчита се уязвимостта от смърт в относително ранна възраст и съответно процентът на тези, които не доживяват 40 години, б) знание – отчита се степента на достъп до образование, информация и комуникации, индикатор за което е нивото на неграмотност при възрастните; в) приличен стандарт на живот – представя се чрез два индикатора – процент от населението без достъп до безопасна питейна вода и процент на недохранените деца (HDR, 1997).

Важно е да се подчертае, че концепцията за човешката бедност е по-обхватна от индекса за човешка бедност. Това е така, защото е трудно някои важни измерения да бъдат изразени количествено или въобще няма данни за тях. Примери за такива измерения са: политическа свобода, невъзможност за участие в процеса на взимане на решения, липса на лична сигурност и социалното изключване. Друга съществена трудност е прилагането на един и същ критерий за бедност при крайно различни социално-икономически условия, като например между Сиера Леоне и Канада. Поради тази причина се формулират два индекса: един, който е приложим за развиващите се страни (HPI-1), и друг (HPI-2), който се отнася за индустриалните държави (Fukuda-Parf, 1999).

В тази рамка на анализ на бедността, феноменът на феминизиране на бедността се простира отвъд икономическата сфера на приходите и разходите и материалните нужди, а именно до сърцевината на индивидуалния и семеен живот (Thibos M., Lavin-Loucks D., Marcus M., 2007). Както Разави (Razavi) обобщава „от гледна точка на пола, по-обхватните концепции за бедността са по-полезни, отколкото фокусирането изцяло върху доходите на домакинството, защото те позволяват един по-цялостен поглед върху многоизмерните аспекти на половете неравенства, като например липсата на власт и контрол върху важни решения, които засягат нечий живот ...“ (цит. по Chant S, 2006а, 3).

Растящият критичен анализ, свързан с домакинствата оглавявани от жени и релацията бедност, има значително въздействие върху изследванията на бедността, като цяло. Дебатите, свързани с разликите между половете по отношение на преживяването на бедността, както и причините, които пораждат тези различия, разширяват перспективата на мислене на бедността, като из-

тъкват критичната необходимост от нов тип изследвания, които да се базират на дезагрегирани по пол данни и информация за бедните домакинства. В тази нова перспектива се приоритизира темата за равенството между половете и „овластяването“ на жените „като основен инструмент за подобряване зачитането на човешките права и в борбата срещу бедността“ (ЕК, 2007/2182 (INI)). Тенденцията за изграждане на по-холистичен и широкообхванат модел при изследването на бедността и различията между половете води до създаването на индекс на различията между половете на Световния икономически форум, през 2006 г. Индексът представлява рамка за измерване на неравнопоставеността на половете в различни сфери, като позволява да се проследят тенденциите в развитието на различни страни. През 2009 г. в доклада за „Различията между половете“ (Global Gender Gap Report) са включени 134 страни.

Индексът за различията между половете включва четири субиндекса в четири важни категории. Първият от тях третира икономическото участие и възможности на двата пола и резюмира различията между тях. Вторият субиндекс отразява проблемите на образованието. В него са включени нивата на грамотност и всички останали образователни нива. Предмет на следващия субиндекс са различията между половете по отношение на здравето и оцеляването. Последният субиндекс разглежда политическото овластяване на двата пола, като принципът който е заложен тук, е страните да се класират в зависимост от постигнатото равнище на джендър равнопоставеност, а не на овластяване на жените (Global Gender Gap Report, 2009). В доклада се изтъква значимата роля и нуждата от активно икономическо и политическо участие на жените в процеса на възстановяване на световната икономика от ефектите на актуалната глобална криза, както и в борбата с други глобални предизвикателства, като климатичните промени, конфликти, образование, здравеопазване и др. Резултатите сочат, че 134-те страни, включени в доклада, които представляват над 90% от населението на света, покрива над 96% от разликите между мъжете и жените по отношение на субиндекса здраве и 93% от разликите по отношение на образованието. Въпреки този прогрес, разликата между жените и мъжете по отношение на икономическото участие и политическото овластяване остава голяма – само 60% от разликите в икономическото участие и само 17% от разликите в политическото участие са покрити.

ПРИЧИНИ ЗА ПОЯВАТА НА ФЕМИНИЗАЦИЯТА НА БЕДНОСТТА

Механизмите, които пресъздават половото неравенство и тласкат жените към бедност, могат да се синтезират в няколко основни посоки: традиционните разбирания за социалните роли и отговорности на половете, негативните демографски промени и „разпада“ на модела на традиционния тип семейство, както и процесите на икономическо реструктуриране и технологичните промени, особено интензивни през последните десетилетия.

Неравенството между половете може да се опише, като многостепенна система от практики и вярвания, която се разгръща на макрониво, обхваща пазара на труда, институционалните практики, междуличностните взаимоотношения и, разбира се, засяга идентичността на нивото на отделния човек. Произходът на тази неравнопоставеност може да се търси в дълбоко вкоренените, социално конструирани полови роли, служещи като организиращ принцип на социалните взаимоотношения и ред. За успешното управление на тези социално-реляционни взаимоотношения, хората си служат със споделени културни системи и категории за определяне и самоопределяне в отношенията си с другите. Полът е именно такава универсална категория, която в биологичен смисъл се отнася до биологичните разлики между мъжете и жените. В социален смисъл понятието пол или джендър ("gender") включва ролите и очакванията, които различните култури формират и приписват на биологичните полове. Тоест, понятието „джендър“ може да се определи като „социален пол“. Основава се на разбирането, че полът (gender) се конструира социално чрез социализацията на половете в семейството, чрез разделението на труда и индивидуално, чрез интернализирането от индивида на приетите в обществото норми, роли и стереотипи и превръщането им в част от неговата идентичност (Oakley A., 1972, 1981). Процесът на категоризиране на другите според техния пол е хабитуален и напълно автоматичен. В този смисъл половата категоризация се явява един от най-важните от всички когнитивни процеси, главен културно познавателен инструмент, който хората използват за да организират и дефинират социалните взаимоотношения, където полът се възприема като най-важния признак, конструиращ човешките тела като различни. Във всички общества очевидните биологични разлики между мъжете и жените се използват като основание за формиране на социални норми, които дефинират ролите и поведението на индивидите, както и властовите отношения между тях. В този смисъл отношенията между половете не са природно зададени, а социално конструирани отношения на власт. Отношенията между мъжете и жените са структурирани от отношения на власт, определящи всички контексти, в които хората влизат в социални взаимодействия. Полът е социално инструментализиран от просто бинарно различие в това да бъде създаващ йерархия (Oakley A., 2005). Монополизирането на политическите институции от страна на мъжете в продължение на векове им дава възможност да създадат закони и морални кодекси, чрез които да оформят културата по начини, които да възпроизвеждат властта на мъжете над жените. Застъпвайки тази позиция Симон дьо Бовоар твърди, че „жената не се ражда жена, а става такава“. Във своя фундаментален труд „Вторият пол“ тя развива тезата, че в патриархалната култура „мъжкостта“ се приема за норма, а „женскостта“ или „жената“ се смята за „Другия“, където Симон дьо Бовоар определя „Другостта“ като основна категория на човешкото мислене. Според нея женската идентичност като „Другия“ се дължи отчасти на репродуктивните качества на женското

тяло, на исторически наложилото се разделение на труда, диктувано от раждането и отглеждането на деца, и на социализацията в един свят изначално, дефиниран от мъже (Beauvois S., 1976).

Тъй като полът е социално конструиран, той е и културно релативен и съответно има своите времеви и етнокултурни характеристики в различните исторически и социални контексти. Въпреки вариациите в различните култури, почти във всички общества основната отговорност за отглеждането на децата, както и задълженията, свързани с домакинството, се прехвърлят върху жените и момичетата. Според феминистките обяснения тези универсални предписания за ролята на жената формират неравно разделение на труда в семейството и произтичащите от това нееднакъв достъп до жизнени шансове, свободно време и възможности за индивидуално развитие.

Наред с традиционните полово-ролеви стереотипи, други фактори които допринасят за нарастването на половите неравенства и бедността сред жените, са демографските промени настъпили в брачната структура и моделите на конституиране на семейството. Традиционният и преобладаващ модел от двама родители се среща по-рядко, а групата на майките, които отглеждат сами своите деца в резултат на развод, раздяла или поради факта, че никога не са се омъжвали, придобива все по-голямо значение във всички напреднали в своето развитие и индустриализирани страни. Процентът на децата по света, родени от неомъжени майки се увеличава значително през последните няколко десетилетия. Отглеждането на деца извънбрачно, в съчетание с високия процент разводи, води до значително по-висок дял на домакинствата, оглавявани от жени, които отглеждат децата си сами. В САЩ се наблюдава ясно изразена тенденция на нарастване на общия дял на децата, живеещи със самотни майки, от 8% през 1960 г. до 23% през 2006 г. (Thibos M., Lavin-Loucks D., Marcus M., 2007). Според статистически изследвания на Евростат от 2010 г., в момента пет процента от жените в Европа са самотни майки, а броят на извънбрачните деца през последните две десетилетия се удвоява. През 2008 г. процентът на ражданията извън брака са 35.1%, в сравнение с 17.4% и 25.1% през 1990 и 1998 г. съответно.

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Marriage_and_divorce_statistics#A_rise_in_births_outside_marriage].

Самотното отглеждане на деца представлява социално пространство, в което джендър измеренията на бедността са доста видими, и където групата на самотните майки е по-уязвима от бедност, отколкото тази на мъжете. В проектодоклад на Комисията по правата на жените и равенството между половете от 2011 г., относно положението на самотните майки се посочва, че те са изложени на по-голям риск от финансова несигурност и бедност, отколкото самотните бащи, най-вече вследствие на тяхната ситуация на пазара на труда, включително по-високия процент на безработица, по-ниското заплащане, работа на непълно работно време и по-нискокачествени

работни места (2011/2049(INI)). В позицията си на самотни родители, жените логично се сблъскват с двойно повече затруднения в сравнение със семействата с двама родители, тъй като не могат да поделят ежедневните отговорности и се налага да балансират неплатения труд свързан с отглеждането на децата с платен труд. Самостоятелната грижа за домакинството и отглеждането на деца, много често ограничава икономическата активност на жените на трудовия пазар, с което и натрупването на трудов опит и стаж. Освен това много от работните места, които се предлагат на самотни майки са на непълно работно време и в много случаи, лишени от социални осигуровки, което значително намалява шансовете за по-висок доход, професионално израстване и осигуряването на по-сигурен и балансиран начин на живот за себе си и своите деца. Тази ситуация на „двойния товар“ или „двойния работен ден“ рефлектира и върху здравословното състояние на самотните майки, които са подложени на много по-голям стрес поемайки отговорности и функции, иначе изпълнявани от двама родители. Подложени на натиска да осигурят жизнен стандарт за себе си и децата си, много майки са склонни да участват в неформалната икономика. Тласкани от икономическата принуда „жените не само се насочват към труд извън официалната икономика, но и намират това за напълно нормално...Често срещаните мнения са, че това е труд... и те не трябва да декларират доходите си от него, защото им помага да връзват двата края...“ (Димова, Л., Радева, П., 2006, 36). При упражняването на неформален труд, жените често са наети без трудови договори, без осигурителни плащания, пенсионни осигуровки или каквито и да е трудови гаранции. В допълнение към това, при жените вероятността да се оженят повторно след развод е значително по-малка от тази при мъжете, което поставя домакинствата в ситуация с единичен доход и недостатъчни финансови ресурси за продължителни периоди от време. В подобна ситуация, проблем понякога се явява неспособността на много самотни майки да съберат дължимите плащания за издръжка на дете. В някои случаи жените не успяват да получат законно дължимата детска издръжка след развод, а жени които са били несемейни по време на раждането на детето, попадат в още по-неизгодна позиция, особено предвид сложността на правните искове за финансово подпомагане (Thibos M., Lavin-Loucks D., Marcus M., 2007).

Проявленията на бедността сред жените не са само резултат от традиционно залегналите полови стереотипи и негативните демографски промени в семейната и брачна структура. Освен семейните фактори и репродуктивните отговорности, ограничаващи жизнените стратегии на жените, джендър неравенството се разгръща и по линия на платения труд. Неравното третиране на жените по отношение на възможностите за работа, по-ниското заплащане на труд, слабото политическото представителство на жените, сегрегация на икономиката по пол и др., допълват общата картина на бедността сред жените.

ТРУДОВА ДИСКРИМИНАЦИЯ

Въпреки постигнатият напредък от различните международни и национални институции за политиката за равнопоставеност на половете, неравенството между мъжете и жените продължава да е налице по отношение на равнището на заетост, заплащането, работните часове, заемането на отговорни постове, дела на поеманите грижи и домакински задължения, както и при риска от изпадане в бедност. В условията на засилваща се финансова и икономическа криза тези проблеми се възбуждат с особена острота и придават нови измерения на социалния обхват на бедността.

Глобалният характер на кризата заплашва да превърне бедността в социална пандемия. Според доклада на Световната банка от 2010 г. в резултат на кризата броят на хората в развиващия се свят живеещи в крайна бедност (определени като живеещи с по-малко от 1,25 долара на ден), се очаква да се увеличи с 64 милиона до края на същата година (World Bank Annual Report, 2010). Пред риск от разрастване на бедността обаче са изправени не само страните от третия свят, но и индустриално развитите страни. Ситуацията в Европа не се различава от глобалната картина. През 2008 г. 85 млн. европейци живеят под прага на бедността и 17% от всички жени в 27-те държави членки са класифицирани като живеещи в бедност се посочва в резолюцията относно облика на бедността сред жените в ЕС (ЕП,2010/2162(INI)). В тази перспектива на развитие се очаква рецесията да има по-силно негативно влияние върху най-уязвимите групи и жените, тъй като се предвиждат най-много съкращения на работните места и публичния бюджет в области, които са силно „феминизирани“ или области, в които жените са силно съсредоточени, като образование, здравеопазване и най-вече държавната и местната администрация.

Според доклада на Европейската комисия за равенство между жените и мъжете от 2010 г. се очаква жените да са в по-неблагоприятна позиция на пазара на труда заради по-големия дял на несигурни договори, работа не по собствен избор на непълно работно време и устойчива неблагоприятна разлика в заплащането, която е средно 17,6 % за Европейския съюз през 2007г.

Равното заплащане за еднакъв труд се смята за един от основополагащите принципи на Европейския съюз, който е и предмет на директивата от 1975 г., с която се забраняват всякакви форми на дискриминация в рамките на всички аспекти на заплащането на жените и мъжете за еднакъв или за равностоен труд, заедно с редица други законодателни актове и политики. Въпреки това на територията на ЕС продължава да се наблюдава разлика от средно 17 % в заплащането на жените и мъжете през 2010 г. (Eurostat, 2010). Разликите в заплащането между жените и мъжете могат да отразяват обективни различия по отношение на индивидуалните характеристики, като възраст, ниво на образование, опит, условия на труд или сфера на дейност и др., но те не обясняват напълно защо все още съществуват много случаи, при които при еднакъв опит

и за една и съща работа жените получават по-ниско възнаграждение. Разбира се, степента на проблема варира в различните страни и по работни места.

Причините, обуславящи тези разлики, отразяват по-дълбоки тенденции в социален и икономически план. Влизайки отново в дискурса за стереотипите свързани със социалните роли на мъжете и жените, ясно се откроява сегрегацията по пол на пазара на труда. Доминиращите културни традиции и стереотипи в голяма степен формират индивидуалния избор на образование и специалност, класификацията на професиите, начинът по който се оценяват уменията и се остойностява труда, както и съответно участието в заетостта. Стереотипите за предполагаемата непригодност на жените да изпълняват определени работи, липсата им на лидерски способности, ниски технически компетенции или по-слабата отдаденост заради отглеждането на деца водят до концентрирането на жените и мъжете в различни сектори и професии, което конституира едно базово и трайно сегрегиране на пазара на труда. При хоризонталната сегрегация в секторите, в които преобладават жените (образование, здравеопазване, обслужващ персонал, хотелиерство, услуги, държавна администрация), трудът е по-ниско платен. Вертикалната сегрегация се изразява в заемането от страна на жените на по-ниските етажи на властта и на професионалната реализация и съответно повечето от жените заемат изпълнителни, а не ръководни длъжности (ILO, 2004). Тоест професиите и функциите упражнявани предимно от жени, получават по-ниска системна оценка и остойностяване в сравнение с тези упражнявани предимно от мъже. Приблизително 40% от жените в Европа са заети в здравеопазването, образованието или държавната администрация срещу само 20% от мъжете (ЕК, СОМ(2007) 424). Почти половината от заетите европейки работят като ниско квалифицирани или неквалифицирани работнички, като в същото време само една трета от висшите кадри в предприятията на Европейския съюз са жени, което ясно свидетелства, че жените са недостатъчно представени в управленските и висшите длъжности. Вертикалната сегрегация по пол е валидна не само в сферата на бизнеса и предприемачеството, но и в научната йерархия. Жените представляват само 32 % от директорите на предприятия в ЕС, 10 % от членовете на управителни съвети на най-големи компании и 29 % от учените и инженерите в Европа (пак там).

Интересно е да се отбележи, че процентът на жените, навлизащи на пазара на труда, както и образователният ценз на жените, се увеличават. През 2006 г. в ЕС 59 % от дипломираните висшисти във всички специалности са жени. Въпреки това по-високата квалификация на жените не отразява реално позициите и възнагражденията, които те получават. Несъответствията между половете по отношение на образователните специалности особено в областта на инженерните специалности (където дялът на завършилите жени е 18 %) и компютърните специалности (20 % дял на жените) са ясно изразени, като в контраст жените преобладават сред завършилите стопански, административ-

ни и правни специалности (60 %). Констатацията на Европейската комисия по отношение на равенството между жените и мъжете в доклада от 2009 г. е че професионалната и секторната сегрегация остава почти без промяна в повечето държави-членки на ЕС през последните няколко години, което показва че ръстът на заетостта сред жените е осъществен в сектори, които и до момента са доминирани от жените (ЕК, COM(2009) 77).

В литературата се налага сравнително нов термин, описващ „невидимите“ бариери пред професионалното развитие на жените породени от комплексността в структурата на доминирани от мъже организации, които не допускат жени до ръководни позиции – т. нар „стъклен таван“ (“glass ceiling”). Според доклад на Международната трудова организация (International Labor Organization – ILO) анализиращ този проблем, мъжете в световен мащаб са мнозинство като заемат мениджърски, топ мениджърски позиции, или по-високи професионални нива. В същото време жените все още остават концентрирани в по-ниските категории на управленските позиции, като техният дял варира между 20 и 40% в 48 от 63 страни в изследване, обхващащо периода 2000–2002 г. (ILO, 2004). Слабо е и политическото представителство на жените във властта и в управленските тела, където се взимат важни политически решения. Според доклад на Програмата за развитие на обединените нации (ПРООН) от 2005 г. само в 12 страни жените заемат 33 и повече процента от парламентарните места (Barí F., 2005, 1). В Европа слабо политическо представителство на жените във властта се отбелязва като сериозен демократичен дефицит в пътната карта на ЕС за равенство между жените и мъжете за периода 2006–2010 г.

Отделно от професионалната и образователната сегрегация, жените срещат по-големи трудности от мъжете при съчетаването на професионалния и личния живот, което отново е в резултат на един от универсално утвърдените стереотипи за разпределението на домашния труд и задълженията по отглеждането на децата или други зависими членове от семейството. Вкорененото мислене, че само или предимно жените са отговорни за отглеждането на децата много често ощетява майките с малки деца, което се проявява в ограниченото участие в платена заетост, работа при намалено работно време, „загубване“ на придобита квалификация, обезценяване на професионалния опит, и съответно води до невъзможност за принос в семейния бюджет, а от там до финансова зависимост и чувство за малоценност и неудовлетвореност. Това от друга страна дава отражение, както върху трудовия доход на жените, така и върху размера на техните пенсии на един по-късен етап, което е предпоставка за по-високото равнище на риска от изпадане в бедност. През 2007 г. в Европа равнището на риска от изпадане в бедност е по-високо при жените (17 %), отколкото при мъжете (15 %), като тази разлика е особено висока при по-възрастните лица (22 % при жените в сравнение със 17 % при мъжете) и при самотните родители (34 %). През 2008 г. 31,1 % от жените работят на непълно

работно време в сравнение със 7,9 % от мъжете. Около 30 % от жените в ЕС, които полагат грижи за деца или други зависими лица посочват като причина за намалената трудова заетост или за работата им на непълно работно време, липсата на съответните услуги за полагане на грижи. Липсата на достъпни и висококачествени заведения и услуги, свързани с грижи за зависими лица, както и на адекватни схеми за отпуск и на гъвкави схеми за работа на двамата родители, са силно демотивиращи фактори за равноправното икономическо участие на жените на пазара на труда (ЕК, SEC(2011) 193). Статистически данни на Евростат от 2009 г. показват, че в Европа нивото на заетост на жените без деца е 75%, спрямо 54% за жените с три или повече деца. В контраст, равнището на заетост на един мъж без деца е 80% и 85% за един човек, който има три или повече деца. Тези данни очертават тенденция при жените заетостта да намалява с увеличаването броя на децата и обратното да е валидно за мъжете (Eurostat, 36/2011). Диференциацията на заплатите между мъжете и жените се допълва от общите негативни нагласи и дискриминационното отношение на работодателите не само към групата на майките с малки деца, но и към самотните майки, жените над 55-годишна възраст, жени емигранти или такива с малцинствен произход. В някои случаи представители на тези групи жени стават жертва на множествена дискриминация по няколко признака – пол, възраст или етническа принадлежност (Стоянова К., 2010г.).

Неравенствата и пряката дискриминация по пол в заетостта, в комбинация с други специфични социално-икономически фактори в различните страни, създават условия в които бедността засяга диспропорционално жените и в този смисъл може да бъде категоризирана като „феминизирана“. Въпреки разработването на широка законодателна рамка, както на международно, така и на регионално равнище по посока на джендър равнопоставеността във всички сфери на обществения живот, почти навсякъде по света жените все още получават по-малко заплащане за еднакъв труд от мъжете, по-трудно стигат до висши постове и са обречени на по-висок риск от бедност на старини заради прекъсване на трудовия стаж за гледане на деца.

РАЗВИТИЕ НА ПОЛИТИКИТЕ И ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО. ДЖЕНДЪР МЕЙНСТРИЙМИНГ ПОДХОД

Равенството в правата на жените и мъжете е фундаментален критерий за наличието на демокрация в едно общество. Усилията на международните организации – ООН, ЕС, СЕ за насърчаването на равенство и недискриминация и цялостното развитие на международната инфраструктура за равнопоставеност на жените и мъжете изминава дълъг път на еволюция от края на ХХ до началото на ХХІ в. Фундаментален документ в тази насока е Декларацията за ликвидиране на дискриминацията по отношение на жените, приета през 1979 г. от Общото събрание на ООН. Конвенцията за елиминиране на всички

форми на дискриминация (КЕВФДСЖ) поставя основата на бъдещите усилия за реализация на равенството между мъжете и жените чрез осигуряването на равен достъп и възможности в политическия, икономическия, културния и социалния живот. Важен момент от конкретните договорености е и поетото задължение на държавите да въведат строги мерки срещу всички форми на трафика на жени, експлоатацията на жени за проституция и експлоатацията на женския труд. Конвенцията е първият международен договор, в който един от главните фокуси е върху репродуктивните права на жените. Декларацията има своя значим принос към разширяването на концепцията за човешките права. В документа официално се признава, че една от основните причини за неравнопоставеността между половете са културата и традициите на отделната държава или етнос, като те влияят и върху спецификата на семейните отношения. Страните също така се задължават да изготвят и представят на създадения тогава комитет за елиминиране на дискриминацията спрямо жените към ООН, национални доклади на всеки четири години за законодателните, правораздавателните, административните или други предприети мерки за изпълнение на поетите задължения.

Като резултат от усилията на много международни организации и специално тези на ООН, положени през декадата на ООН, посветена на жените (1975–1985), се ражда и концепцията за „джендър мейнстриймिंग“. Този термин е въведен в речника на джендър проблематиката за първи път на Третата световна конференция на жените, организирана от ООН през 1985 г. в Найроби. Първоначално концепцията за джендър мейнстриймिंग се съсредоточава главно върху интегрирането на жените в икономическите и социални програми за развитие. Тя се основава на идеята, че интересите на жените не трябва да се третираат като страничен аспект на националните политики и програми, а като основна, интегрална част от тях. Десет години по-късно, на Четвъртата световна конференция на Организацията на обединените нации по въпросите на жените (ЧСКЖ) се приема Платформа за действие, която изрично призовава правителствата да разработят политика на джендър мейнстриймिंग във всички области на загриженост. Дванайсетте очертани области на загриженост, по които се набелязват и конкретни действия за засилване статуса на жените и гарантирането на правата им, са: жените и бедността; образование и обучение за жените; жените и здравето; насилието срещу жени; жените и въоръжените конфликти; жените и икономиката; жените във властта; институционални механизми за даване предимство на жените; човешки права; жените и медиите; жените и околната среда; проблеми на подрастващите момичета (Пекинска платформа за действие, 1995).

С това Пекинската платформа за действие, подписана от 189 национални правителства налага политическата стратегия на джендър мейнстриймिंग в дневния ред на международната политика. Концептуално акцентът е изместен от жените като индивиди категоризирани като проблемна и в неравностойно

положение група, с цел фокусът да се насочи по-критично към институциите, които генерират неравенство между половете и да се идентифицират начините, по които политиката може да бъде трансформирана, за да поощрява равнопоставеността на половете. На практика това намерение може да се интерпретира като насърчаване на правителствата и други участващи актьори към активна и прозрачна политика на включване на джендър аспекта във всички техни стратегии, действия и политики (Димова, Л., 2002–2003).

Наред със стратегическите цели на Пекинската платформа, съществен подем в материята за защитата на правата на жените и същевременно признание за голям успех на международното женско движение, представлява международният стратегически документ на ООН за „Целите на хилядолетието“. Насърчаването на джендър равенството и овластяването на жените представляват третата цел на хилядолетието. След първата си поява преди повече от 17 години, фразата „джендър мейнстрийминг“ бързо влиза в широка употреба. Въпреки възприемането на термина от много правителства, донорски агенции и неправителствени организации като водещ стратегически подход за равно третиране на половете, все още има много интерпретации затова, какво е точното значение на тази концепция. Една от причините е ограниченият брой практически примери на приложение на джендър мейнстрийминг и фактът, че концепциите свързани с равнопоставеността на половете, както и анализите на различни групи от специалисти, много често са прекалено сложни. Друга пречка се явява трудността в превода на термина от английски. Най-общо разбирането за джендър мейнстрийминг се синтезира като нова стратегия, обхващаща много повече от водената дотогава политика за равни възможности, чиято цел е да се постигне равенство между половете и тази джендър перспектива да бъде включена във всички политики, на всички нива и области и от всички актьори, участващи в процеса на изготвяне на политики. Основавайки се на тази обща постановка, има различни интерпретации на джендър мейнстрийминг като „подход“, „принцип“, „процес“, „инструмент“, „метод“, „стратегия“, „концепция“, „рамка“ или в комбинация като „стратегически подход“, „иновативен метод“, „стратегически процес“, „интегриран подход“, или „инструментален подход“ (пак там, с. 24).

В европейската политическа рамка общностното право служи за основа на изграждането на цялостна европейска и съответно в следствие на национална политика за равнопоставеност на половете и антидискриминационна политика. Принципът за равно третиране на жените и мъжете заляга още в Римския договор от 1957 г., а през 1975 г. Съветът на ЕС приема директива за сближаване на законодателствата на държавите-членки за прилагането на принципа за равно заплащане на работещите мъже и работещите жени, която изключва всяка възможност за дискриминация основана на пола, по отношение на всички аспекти и условия на заплащането. През следващите десетилетия и най-динамично след Пекинската конференция, националните

и международните организации продължават да работят системно за по-прецизното дефиниране на джендър мейнстрийминга, както и за разработването на конкретни насоки за прилагане на този интегриран подход на базата на натрупан опит и добри практики. Именно липсата на концептуална и методологическа яснота за прилагането на джендър мейнстрийминг подхода в работата на органите на Европейския съюз и Съвета на Европа създава предпоставка за създаването на по-ясна концептуална рамка като част от стратегията за насърчаване на равенството между жените и мъжете. През 1996 г. Европейската комисия приема своя дефиниция за джендър мейнстрийминг подхода като допълнение на политиката на равните възможности, където определя джендър мейнстрийминг като мобилизиране на „всички общи политики и мерки, насочени специално за постигане на равенство чрез активно и открито съобразяване при планирането на техните възможни въздействия върху респективното положение на мъжете и жените (джендър перспектива)“ (ЕК, СОМ (1996) 67).

Според Съвета на Европа, джендър мейнстриймингът може да се опише като „(ре)организирането, усъвършенстването, разработването и оценката на политиките, така че перспективата за равнопоставеността на половете да бъде заложена във всички политики, на всички нива и на всички етапи от заинтересованите страни, които обикновено участват в разработването на политиката“ (СЕ, 1998).

Други законодателни мерки и действия, отнасящи се до принципа на равенството и имащи решаващо значение за промяната на положението на жените, са – Европейският пакт за равнопоставеността на половете, одобрен от Европейския съвет през март 2006 г., и Пътната карта за равенството между мъжете и жените за периода 2006–2010 г.

Пактът се концентрира върху няколко области: насърчаване на трудовата заетост на жените, намаляване на социалната дистанция между половете и преценка на възможностите за трансформиране на сферата на трудовата заетост в привлекателно за жените място; приемане на мерки за насърчаване на по-добрия баланс между професионалния и семейния живот на всички граждани; укрепване на управлението чрез джендър мейнстрийминг и по-специално чрез насърчаване на държавите членки към отчитане на перспективата на равнопоставеността на половете в съответните национални програми за реформи. В Пътната карта за равнопоставеност на жените и мъжете (за периода 2006–2010 г.) Европейската комисия определя като ключови приоритети икономическото развитие на мъжете и жените и намирането на баланс между работата, личния и семейния живот.

За да отбележи 15-та годишнина от приемането на Декларацията и Платформата за действие от световната конференция на ООН за жените в Пекин и 30-та годишнина на Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените, през март 2010 г. Ев-

ропейската комисия приема Харта на жените. Чрез тази харта „Комисията поднови своя ангажимент за равенство между половете и за по-добро отчитане на аспектите, свързани с половете, във всички свои политики“ (ЕК, СОМ(2010) 491). Хартата представя редица ангажименти, основаващи се на принципите за равнопоставеност между жените и мъжете. Целта е да насърчава равнопоставеността на трудовия пазар и еднаквата икономическа независимост на жените и на мъжете, по-конкретно чрез новата стратегия „Европа 2020“ – чрез еднаквото заплащане за една и съща работа и за равностоеен труд, като се работи с държавите-членки за значително намаляване на разликата в заплащането между половете през следващите пет години; равнопоставеността при вземането на решения посредством мерки на ЕС за стимулиране; достойнството, интегритета и прекратяването на насилието, основаващо се на пола, чрез цялостна рамка на политиката; равнопоставеността между половете отвъд границите на ЕС чрез интегрирането на тази проблематика във външните отношения и в работата с международни организации (ЕК, (СОМ(2010) 491)). В допълнение, на 8 март 2010 г. Европейският парламент отбелязва и международния ден на жената с дебат и приемане на две резолюции, подготвени от Комисията, свързани със статуса и правата на жените. Първата резолюция засяга равенството между половете, а втората отразява проблема за бедността сред жените.

Извършването на комплексна оценка на джендър различията в платения труд се базира на идентифицирането и анализирането на основните фактори, влияещи върху формирането на платения труд. Въпреки системните усилия положени в тази посока, както и по отношение на установяването и гарантирането на правата на жените от страна на европейските институции и широкомащабната дейност на ООН, половите неравенства и дискриминацията на основание на пола, все още си остават често срещано явление в много сфери на обществения живот по целия свят.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Концепцията за феминизацията на бедността е неотменна част от феминисткия поток от изследвания и играе значима роля в интегрирането на джендър перспективата и цялостната еволюция на анализа на бедността през последните 40 години. В този процес на историческа еволюция концептуализацията на феминизацията на бедността очертава няколко основни приноса: повишава осведомеността и „видимостта“ за съществуването и условията на живот на домакинствата, оглавявани от жени (1970); илюстрира уязвимостта на тези домакинства (края на 70-те и 80-те); илюстрира големия брой на жените, живеещи в бедност; илюстрира въздействието на макроикономическите политики за жените; призовава жените да бъдат признати в процеса на развитие (от 1970 г. до днес).

Комбинирането на тези два критично важни проблема: полово неравенство и бедност в един общ дискурс чрез концепцията за феминизацията на бедността, задава нови ценностни насоки за развитието и ново разбиране за социална справедливост, като се основава на идеята, че бедността не може да се разглежда отделно от социалното неравенство или несправедливото разпределение на ресурсите и властовите позиции между половете.

Многобройните изследвания и политическите усилия за развитие през последните десетилетия доказват, че справедливостта по отношение на джендър равенството е критична предпоставка за трайното намаляване на бедността, т.е. политиката на развитие и равнопоставеността на половете са неразривно свързани помежду си.

Този извод има още по-валидни импликации в контекста на световната икономическа криза и другите глобални предизвикателства, пред които светът е изправен – военни конфликти, миграция, промени в заетостта и безработицата, демографска криза, климатични промени, природни бедствия и др. В тази картина жените представляват половината от световното население и благосъстоянието на целия свят и делото на мира изискват максималното им включване и участие във всички сфери на живота.

За да може този потенциал за икономически и социален прогрес да бъде разгърнат и напълно използван, трябва да бъдат премахнати всякакви правни, политически или културни пречки пред равнопоставеността между мъжете и жените. Въпреки постиженията на международното право и политика в тази посока, все още има дискриминация и значими неравенства в отношенията между половете на всички равнища на обществения живот. Това показва, че постигането на джендър равенство не е просто технократски или политически процес, а по-скоро преминаване към нов начин на мислене, нов социален договор, чиято цел е създаване на нова система, по-малко отчуждаваща, по-малко разделяща, по-справедлива система, която възприема цеността и автономията на личността отвъд пола и обхваща всички хора като носители на социална промяна.

ЛИТЕРАТУРА

- Годишен доклад на Европейската комисия. Равенство между жените и мъжете – 2010, SEC(2011) 193 , 2011.*
- Димова, Л., Радева, П. Жените в неформалната икономика, София, 2006, 36.*
- Димова, Л. Gender Mainstreaming: a wake up call for social change. Лондон, 2002–2003, 22.*
- Европейска комисия. Включване на равните възможности за жените и мъжете във всички политики и дейности на Общността. COM(1996) 67, 1996.*
- Жекова, С. Регионални аспекти на човешката бедност в Централна и Източна Европа. – В: Известия на ИУ-Варна, Варна, № 2, 63–73, 2008, 65.*
- Комисия по социална политика. Анализ на икономическия и социален съвет на Република България, Преодоляване на бедността в България, 27.11. 2009.*

- Комисия по правата на жените и равенството между половете.* Проектодоклад относно положението на самотните майки. (2011/2049(INI), 6.05.2011.
- Комисия на Европейския съюз.* Равенство между жените и мъжете – 2009, Брюксел, 27.2.2009.
- ПРООН.* Доклад за човешкото развитие – Индексът на човешкото развитие – отвъд доходите. България, 2007/2008, 3–4.
- Стоянова, К.* Реалният принос на жените за бюджета и качеството на живот на семейството, *Фондация Център за изследвания и политики за жените*, 2010 г.
- Съобщение на Европейската комисия.* Как да преодолеем разликата в заплащането на жените и мъжете, COM (2007) 424, 2007.
- Резолюция относно облика на бедността сред жените в Европейския съюз, (2010/2162(INI)).
- Становище на Комисията по правата на жените и равенството между половете. (2007/2182(INI), 22.11.2007.
- Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010–2015 г, (COM(2010) 491).
- Съвет на Европа.* Концептуална рамка, методология и представяне на добри практики за джендър мейнстрийминг. Страсбург, 1998.
- Anand, S., A. Sen.* Sustainable Human Development: Concepts and Priorities. HDRO Occasional Paper, New York, 1990.
- Asian Bank for Development.* Country Briefing Paper – Women in Pakistan, 2000, 16.
- Baden S.* Gender, Governance and the ‘Feminisation of Poverty’, 1999, 13.
- Beauvoir S.* The second sex. T2, 1976,
- Beck, T.* Using Gender-Sensitive Indicators: A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders. Commonwealth Secretariat, 1999, 7.
- Bari F.* Women’s Political Participation: Issues and Challenges, 2005, 1.
- Bianchi S.* Feminization and Juvenilization of Poverty: Trends, Relative Risks, Causes, and Consequences. Annual Review of Sociology, T 25 (1999), 307–333.
- Bose C., Acosta-Belén E.* Women in the Latin American development process. Temple University Press, 1995, 25.
- Bullock S.* Women and work, Zed Books Ltd, 1994, 17–18.
- Chant S.* New contributions to the analysis of poverty: methodological and conceptual challenges to understanding poverty from a gender perspective. – In: *Mujer y Desarrollo*, 2003, 9.
- Chant S.* Re-Visiting the ‘Feminisation of Poverty’ and the UNDP Gender Indices: What Case for a Gendered Poverty Index?, 2006a.
- Chant, S.* Re-thinking the ‘feminization of poverty’ in relation to aggregate gender indices“, Journal of human development, 2006, 2.
- Chant S.* Women-headed Households: Global Orthodoxies and Grassroots realities – In: Women, globalization and fragmentation in the developing world. *Afshar H., Barrientos S., Palgrave Macmillian*, 1999, 9–131.
- Chant S.* Children In Female-Headed Households: Interrogating The Concept Of An ‘Inter-Generational Transmission Of Disadvantage’ With Particular Reference To The Gambia, Philippines And Costa Rica, 2007.
- Chant S.* The International handbook of gender and poverty: concepts, research, policy. *Edward Elgar Publishing Limited*, 2010, 96.
- Christopher* K., England P., Smeeding T., Phillips K.* The Gender Gap in Poverty in Modern Nations: Single Motherhood, the Market, and the State, Sociological perspectives. T45, N:3, 219–242, 2002, 5.
- Cornwall A., Harrison E., Whitehead A.* Feminisms in development: contradictions, contesta-

- tions and challenges. London, 2007, 44–45.
- Davids T., van Driel F.* The gender question in globalization: changing perspectives and practices, 2005, 6.
- Eurostat*, Gender pay gap statistics, 2010.
- Eurostat*. Women and men in the EU seen through figures, 2011.
- Fukuda-Parr S.* What does feminization of poverty mean? It isn't just lack of income. – In: *Feminist Economics* 5(2), 1999, 99–103.
- Hausmann R., Tyson L., Zahidi S.* The Global Gender Gap Report, World Economic Forum, Geneva, Switzerland, 2009.
- ILO*. Breaking through the glass ceiling. Women in management, 2004.
- Medeiros M. and Costa J.* The feminization of poverty: a widespread phenomenon? – The international handbook of gender and poverty: concepts, research, policy, *Chant S., Edward Elgar Publishing Limited*, 2010, 95.
- Klasen S.* Pro Poor Growth and Gender: What can we learn from the Literature, and the OPPG Case Studies?. Working Group of AFD, DFID, BMZ (GTZ/KfW) and the World Bank, 2005, 3.
- Lampietti J., Stalker L.* Consumption Expenditure and Female Poverty: A Review of the Evidence“. The World Bank, Development Research Group, 2000, 2.
- Marklund S.* Strucutre of modern poverty. *Acta Sociologica*, T 33, No. 2 , 1990, 129-130.
- Marcoux, A.* The feminization of poverty: claims, facts and data needs, 1998, 1.
- Nilüfer Cagatay*, Gender and Poverty, United Nations Development Programme, Social Development and Poverty Elimination Division, 1998, 5.
- Oakley A.* Sex, Gender and Society. *Maurice Temple Smith Ltd*, 1972.
- Oakley A.* Subject Women. *Pantheon Books*, 1981.
- Oakley A.* The Ann Oakley reader: gender, women and social science. *The Policy Press*, University of Bristol, UK, 2005.
- Sen A., Sudhir A.* Human Development Index: Methodology and Measurement, 1992.
- Thibos M., Lavin-Loucks D., Marcus M.* Feminization of poverty, 2007, 2.
- UNDP*. What is poverty? Concepts and Measures. – In: *Poverty in focus*, 2006.
- UN*. <http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/women/women96.htm>
- UNDP*. Human Development Report, 1990, 10.
- UNDP*. Human Development Report, 1997, 24.
- Wennerholm C.* The 'Feminisation of Poverty'. The Use of a Concept, 2002, SIDA, Division for Policy and Socio-Economic Analysis.

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“

ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Книга Психология

Том 103

ANNUAIRE DE L'UNIVERSITE DE SOFIA "ST. KLIMENT OHRIDSKI"

FACULTE DE PHILOSOPHIE

Livre Psychologie

Tome 103

КАКВО ОПРЕДЕЛЯ ЗАПЛАЩАНЕТО КАТО СПРАВЕДЛИВО: РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОУЧВАНЕ СРЕД СЛУЖИТЕЛИ В ЧАСТНИ БЪЛГАРСКИ КОМПАНИИ

СИЛВИЯ ИВАНОВА

Катедра по социална, трудова и педагогическа психология

Силвия Иванова. ВОСПРИЯТИЕ СПРАВЕДЛИВОСТИ В ОПЛАТЕ СОТРУДНИКОВ: РЕЗУЛТАТИ ИССЛЕДОВАНИЯ В БОЛГАРСКИХ ЧАСТНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВ

Результаты, которые представлены здесь, являются выборкой более масштабного исследования, направленного на установления взаимосвязи между удовлетворённостью работой, удовлетворённостью заработной платы и перцепций д справедливости.

Конкретная выборка представляет двух основной акцентов, связанными с воспринятой справедливостью заработной платы: 1) обобщенные результаты о факторов, которые испытываемые лица (работающие в болгарских частных предпринимательств) определяют как ведущими, чтоб они приняли свою заработную плату как справедливой и 2) критерии, которым должны соответствовать другие работники на том же уровне в иерархии, чтоб различия в оплате на том же уровне в иерархии будут восприняты как справедливые.

Silvia Ivanova. PAY JUSTICE PERCEPTIONS RESULTS FROM RESEARCH IN BULGARIAN PRIVATE COMAPNIES

The results included in the current publication are part of large-scale research intended to identify the relationship between job satisfaction, pay satisfaction and pay justice perceptions.

This publication is focused on two key issues related to perceived pay justice: (1) summarized data on the factors stated by the participants (employees in Bulgarian private companies) as critical for pay justice perceptions and (2) pay justice criteria applicable to pay differentials among peers.

ТЕОРЕТИЧНА ПОСТАНОВКА НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Социалните психолози Jason A. Colquit и Jerald Greenberg отдавна са отбелязали, че чувствата за справедливост и несправедливост се преживяват често в всекидневието ни. Това е валидно в особено висока степен за работното място, където служителите са чувствителни към въпроси от типа доколко справедливо е заплащането им, доколко открито и последователно се вземат решенията относно заплащането и до каква степен тези решения са споделени с тях (Cohen, 1986; Greenberg, 1996). Подобни преживявания отразяват темата за *организационната справедливост* – термин, въведен от Greenberg (1987) във връзка със степента, до която хората възприемат събитията в организацията като справедливи.

Въпреки че липсва единодушно становище между изследователите по темата, тенденцията е да се приема, че служителите преценяват справедливостта на работното си място по четири основни дименсии: а) процедурна справедливост, б) дистрибутивна, в) междуличностна и г) информационна справедливост (Colquit, LePine, Wesson, 2010).

Вниманието на изследователите е първоначално привлечено от перцепциите на служителите за т.нар. *дистрибутивна справедливост* – справедливостта на „отплатата“, която получават в замяна на своя труд, усилия, опит и т.н. Основният въпрос, който се поставя в организационната психология в тази връзка, е какво кара хората да възприемат даден резултат като справедлив. Във връзка с темата за заплащането дистрибутивната справедливост се отнася до перцепциите на служителите за справедливостта на възнаграждението, което получават. Adams дефинира дистрибутивната справедливост като възприетата справедливост на резултатите от взети решения (Colquit, LePine, Wesson, 2010), т.е. доколко справедливо са разпределени заплащането, наградите, отговорностите и т.н. Отправната идея е, че хората „предлагат“ своя труд, усилия, опит, качества, квалификация и т.н., очаквайки съответна „отплата“ от страна на работодателя – заплащане, придобивки, статус, условия на работа, признание и т.н. Всеки индивид инвестира в своята работа и съответно очаква нещо в замяна.

Обект на оценка от страна на служителите обаче са не само резултатите, но и решенията, чрез които се определя разпределението на тези резултати. Проучванията на Thibaut и Walker (1975) насочват вниманието към *процедурната справедливост* и процесите за вземане на решения в организациите. Процедурната справедливост се отнася именно до начина, по който различните резултати са разпределени – справедливи ли са например принципите, по които се разпределя заплащането в организацията през погледа на служителите.

По-късно Vies и Moag (1986) разграничават и трети тип справедливост – *междоличностната*, отнасяща се до отношението, което „получават“ хората в хода на прилагане на процедурите. По този начин авторите разгранича-

ват самите процедури от *прилагането* им и съответно свеждат процедурната справедливост до перцепциите на индивидите за справедливостта на формалната структура на процедурите. Тази дименсия на справедливостта отразява перцепциите на служителите за отношението и подхода на ръководството към тях. За да възприемат отношението като справедливо, служителите трябва да «виждат» уважение и зачитане на достойнството им, както и откровеност и честност от страна на ръководството в компанията

Cropanzano и Greenberg стигат още по-далеч и разграничават две нива на междуличностно отношение. Първото ниво е степента, до която хората вярват, че получават нужното уважение и зачитане. Второто ниво е т.нар. *информационна справедливост* – преценката на хората за информацията, която получават относно процедурите, които ги засягат по един или друг начин (Cropanzano & Greenberg, цит. по Cooper & Robertson, 1997). Информационната справедливост се отнася до перцепциите на служителите за информацията, която им се предоставя от ръководството в процеса на вземане на решения. Възприетата информационна справедливост означава, че служителите получават ясна, последователна и коректна информация за взети решения и за резултатите от тях (Colquit, LePine, Wesson, 2010). Резултатите от проучване на Shapiro, Butner и Barry (1994) показват, че перцепцията за адекватност на информацията се подсилва, когато комуникацията е лице-в-лице, вместо в писмен вид (Cropanzano & Greenberg, цит. в Cooper & Robertson, 1997).

Не всички учени приемат това разграничение на типовете справедливост. В литературата се водят спорове доколко междуличностната справедливост е самостоятелна дименсия или не, какви точно са взаимовръзките между отделните дименсии на справедливостта. Този проблем не е обект на настоящото проучване. В изследването поставихме фокуса върху перцепциите за дистрибутивна справедливост и по-конкретно кога служителите възприемат заплащането си като справедливо. Познаването на водещите детерминанти на справедливостта на заплащането би могло да улесни изграждането на приемана от служителите структура на заплащане. Тази структура от своя страна може да бъде ефективен инструмент в привличането, задържането и мотивирането на служителите.

Цел на изследването

В практически план целите на проучването са насочени към установяване на условията, на които трябва да отговаря заплащането, за да се оценява от служителите като справедливо, както и на факторите, които определят по-висока или по-ниска толерантност към разлики в заплащането между служителите на едни и същи нива в йерархията на компанията.

Методика

Дистрибутивната справедливост е изследвана чрез скалата на Price и Mueller (1986), публикувана в BRC Papers on Cross-Cultural Management (The Dimensionality and Determinants of Pay Satisfaction: A Cross-Cultural Investigation of a Firm's Group Incentive Plan, Sunny C. L. Fong & Margaret A. Shaffer, 2001).

Айтемът е формулиран като:

“Доколко справедливо според Вас е заплащането, което получавате в момента, с оглед на:

- Вашите отговорности
- Опита, който имате
- Усилията, които влагате
- Резултатите, които постигате
- Напрежението в работа Ви“

Скалата за оценка е 5-степенна Ликъртова скала, където 1 отговаря на «категорично несправедливо», 2 – «несправедливо», 3 – «не мога да преценя», 4 – «справедливо» и 5 – «напълно справедливо».

С цел задълбочаване на информацията относно перцепциите за справедливост на заплащането към тези две скали бяха добавени допълнителни въпроси, насочени към:

а) факторите, които определят заплащането като справедливо или несправедливо през погледа на участниците;

б) условията, при които участниците биха приели за справедливо техен колега да получава по-високо от тяхното собствено заплащане;

Използваната скала на Price и Mueller (1986) за дистрибутивна справедливост ни „казва“ до каква степен участниците вярват, че заплащането им отговаря на а) напрежението в работата им, б) усилията, които полагат, в) резултатите, които постигат, г) опита, който имат, и д) отговорностите, които поемат. Този инструмент обаче не ни казва дали именно това са критериите, които участниците приемат като водещи, за да оценят заплащането си като справедливо. По тази причина към цялостния инструмент добавихме въпрос „На какви критерии, според Вас, трябва да отговаря възнаграждението Ви, за да е справедливо“. Участниците разполагаха с набор от възможни алтернативи за отговор, както и с възможност да добавят със собствени думи допълнителни критерии, които според тях са важни, но не са заложили като алтернативен отговор. Всеки от участниците трябваше да избере само три от възможните отговори – тези, които възприема като най-съществени. Приложеният подход не изискваше от участниците да ранжират по степен на значимост критериите, за да не се усложнява допълнително попълването на въпросника.

Направените статистически обработки показват висока степен на надеждност на използвания инструмент – алфа на Кронбах: .824 за дистрибутивна справедливост на заплащането (скала на Price и Mueller, 1986).

Обект на изследването

Обект на изследването бяха служителите в частни български компании. Целта ни беше да обхванем няколко основни групи участници:

- а) служители на експертни длъжности с различни нива на заплащане и
- б) участници, заемащи управленски позиции, отново с различни нива на заплащане.

Разграничителните линии за обособяване на групите в извадката бяха: а) ниво на заплащане и б) ниво в йерархията на организацията. Насочихме се единствено към представители на частни компании, тъй като включването и на такива от държавни институции и/или неправителствени организации би увеличило значително променливите и съответно би затруднило поставянето на фокус в анализа. Общият брой на участниците в проучването е 191.

Изследователска процедура

Изследването беше проведено чрез уеб-базирана методика. Инструментите бяха публикувани в интернет платформа, която позволява автоматичното изпращане на отговорите на участниците и възможност да попълнят въпросника от удобно за тях място и време. Този подход при провеждане на проучването беше предпочетен пред класическото попълване на хартиен носител по две основни причини. Първо, така имаме възможност да ускорим процеса по събиране на отговорите на участници, които не са ситуирани в София. Второ, по този начин се гарантира конфиденциалността на отговорите и анонимността им, което очакваме да е допринесло за откровеността на отговорите – фактор, който е важен предвид спецификите на темата и информацията, касаеща ниво на заплащане.

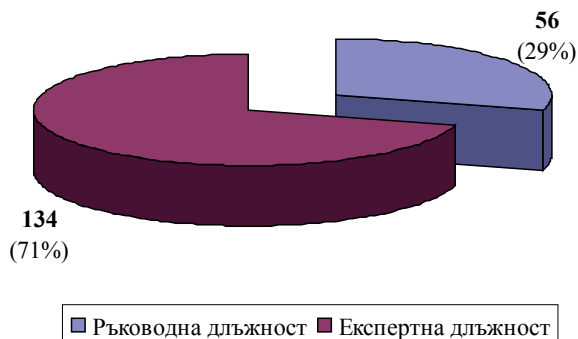
Събраните данни бяха пренесени и обработени чрез статистическа програма SPSS, версия 19.

Резултати от изследването

Демографски профил на извадката

Общият брой участници в проучването е 191, от които 77 мъже (40%) и 111 жени (58%). Преобладаващата част от участниците са в активна възраст и са имали възможност да натрупат професионален опит (по-голямата част над 5 години) (фиг. 1 и 2).

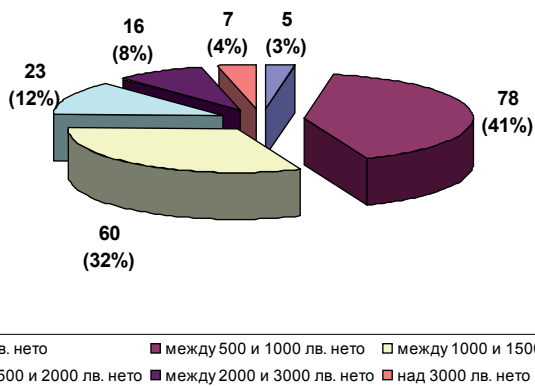
Разпределение на участниците по ниво в йерархията



Фиг. 1. Разпределение на участниците според йерархичното ниво на позицията

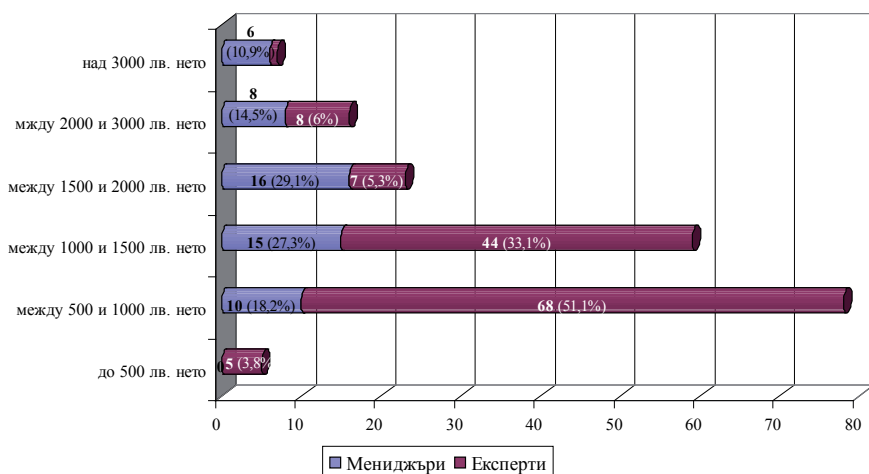
- *Забележка. Не всички участници са посочили позицията си.*

Ниво на заплащане (нетна сума, месечно)



Фиг. 2. Разпределение на участниците според ниво на получавано заплащане (нетна сума, месечно)

Съотношението експерти/мениджъри в извадката е 2/1, като разпределението между мъже и жени на управленски позиции е равномерно (55% от мениджърите са мъже и 45% са жени) (фиг. 3).



Фиг. 3. Разпределение на участниците на управленски и експертни позиции по ниво на заплащане

• *Забележка.* Не всички участници са дали информация за позиция и ниво на заплащане.

Справедливост на заплащането

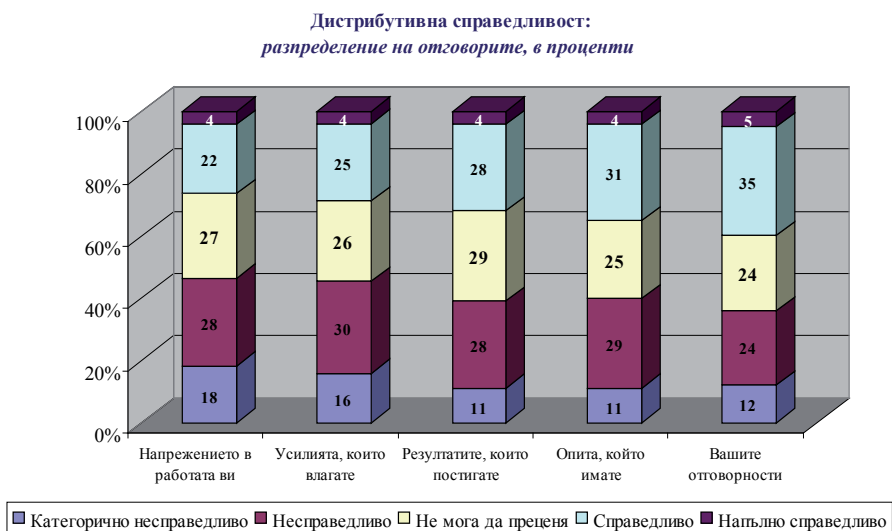
Участниците в проучването възприемат заплащането, което получават, като съответстващо в най-висока степен на отговорностите, които поемат на настоящите си позиции ($x = 2,97$), като е важно да се отбележи, че все пак дори тази най-висока средна стойност не съответства изцяло на отговор „справедливо“.

Таблица 1. Средни стойности и стандартни отклонения за дистрибутивна справедливост на заплащането

Дистрибутивна справедливост на заплащането			
Айтем	N	Средна стойност	Стандартно отклонение
Напрежението в работата ви	191	2,65	1,14
Усилията, които влагате	191	2,72	1,13
Резултатите, които постигате	191	2,86	1,06
Опита, който имате	191	2,87	1,09
Вашите отговорности	191	2,97	1,14

Както се вижда от данните в таблица 1, според участниците заплащането им в най-слаба степен отразява напрежението, на което са подложени в работата си. В по-висока степен то съответства на усилията им, опита, както и на постиганите резултати.

Процентното разпределение на отговорите между „категорично несправедливо“ и „напълно справедливо“ показва необходимост от оптимизиране на цялостните системи и практики по определяне на заплащането и комуникирането им със служителите в рамките на компаниите, които се включиха в проучването (фиг. 4)



Фиг. 4. Разпределение на отговорите по тема дистрибутивна справедливост (в проценти)

Трудно е да се извлекат еднозначни изводи за нивото на възприета дистрибутивна (не)справедливост. Ако разглеждаме единствено средните стойности изолирано, резултатите показват, че служителите, които са се включили в проучването, като цяло възприемат заплащането си като справедливо в смисъл на съответствие между заплащането и а) отговорностите, б) резултатите, в) усилията, г) напрежението и д) опита им. От друга страна, тези средни стойности всъщност са по-ниски от отговор „Справедливо“ (т.е. под степен 3) и съответно не би било коректно да приемаме обобщените отговори като показателни за наличие на перцепции за дистрибутивна справедливост по отношение на всички служители, включили се в проучването. Както се вижда от честотното разпределение на отговорите (фиг. 4), ако се абстрахираме от резултатите в графата „Не мога да преценя“, по-голям процент от участниците заявяват, че заплащането им е несправедливо.

Критерии за справедливост на заплащането

Една от задачите на сегашното проучване беше да се установи не само възприетата степен на дистрибутивна справедливост през погледа на участниците, но и да се очертаят факторите, които повлияват тази перцепция.

Както вече посочихме в описанието на методиката, към цялостния инструмент добавихме въпрос „На какви критерии, според Вас, трябва да отговаря възнаграждението Ви, за да е справедливо?“. От участниците се изискваше да маркират три от серия възможни отговори и да напишат със свои думи критериите, които възприемат като важни, но които не са дадени като алтернатива.

Не сме изисквали от участниците да ранжират критериите по степен на значимост, за да не усложняваме прекалено попълването на въпросника. При евентуално бъдещо проучване, фокусирано конкретно към критериите за справедливост, би могло да се направи и това ранжиране, за да се установи (макар и относително) тежестта, която участниците приписват на всеки от критериите. Приносът на подобно ранжиране би могъл да се търси във възможността да се формулират по-конкретни препоръки за формиране на структурата на заплащане в частни организации.

В табл. 2 са представени отговорите на всички участници. Не би било коректно да правим заключения за значимостта на отделните критерии, на базата на това кои са маркирани от най-голям брой участници, защото дори значителен брой изследвани лица да са отбелязвали едни и същи критерии, напълно възможно е да има големи различия в тежестта, която биха приписали на тези критерии.

Таблица 2. Честотно разпределение на отговорите за критерии, на които трябва да отговаря заплащането, за да е справедливо

Критерий	Колко пъти е маркиран този критерий
Да отговаря на моята компетентност	83
Да отговаря на професионалния ми опит	53
Да съответства на резултатите, които постигам	134
Да отговаря на стажа, който съм натрупал/а на настоящата си позиция	17
Да съответства на отговорностите ми	122
Да съответства на усилията, които влагам в работата си	82
Да съответства на важността на позицията ми за отдела/фирмата като цяло	33
Да отговаря на общия ми стаж в компанията	9
Да ми позволява да покривам основните си нужди	6
Да не е по-ниско от това, което бих получавал/а в друга компания за същата работа	3
Друго (моля, напишете какво)	не са отбелязвани допълнителни критерии

На този етап можем да обобщим единствено честотното разпределение на отговорите и съответно колко пъти всеки от критериите е бил отбелязван като водещ за възприетата справедливост на заплащане.

Проучването показва, че за участниците критериите във висока степен припокриват критериите, заложили и от Price и Mueller (1986) в скалата за дистрибутивна справедливост. *Усилията, резултатите и отговорностите* се посочват като водещи критерии от участниците при оценка на справедливостта на заплащането им.

На преден план излиза и още един критерий, който не е включен в скалата на Price и Mueller (1986) – *компетентността* като показател, с който участниците смятат, че трябва да бъде съобразено заплащането им. Този критерий е отбелязан като съществен от 43 % от участниците и съответно измества критерия „опит“, отбелязан от 27 % от участниците.

Впечатление прави, че критерият „Да не е по-ниско от това, което бих получавал/а в друга компания за същата работа“ е отбелязан от едва трима участника. На тази основа може да се допусне, че справедливостта на заплащането не се оценява приоритетно на базата на външно сравнение.

Критерии за справедливост на различия в заплащането по хоризонтала

Като следваща стъпка в проучването, участниците отбелязаха на какви критерии трябва да отговарят техните колеги, за да приемат за справедливо наличието на различия в заплащането. Отново разполагаха с няколко възможни отговора, от които тряваше да отбележат трите най-съществени според тях самите.

Разпределението на отговорите е представено в табл. 3.

Образователното ниво и натрупаният в дадена компания стаж не се възприемат като съществени показатели, които да повлияват заплащането, т.е. по-скоро не се оценяват като „инвестиция“, която да е достатъчно значима, за да се отразява на заплащането и/или да обуславя различия в заплащането между служителите на едно ниво в йерархията.

Потребностите отново не се зачитат като основание за дефиниране на определено заплащане – нито един от участниците не е посочил „има по-големи потребности“ като основателна причина за различия в заплащането

Резултатите от проучването показват, че преобладаващата част от хората са склонни да се сравняват с колеги на същото ниво предимно по компетентност, резултати и отговорности, за да определят доколко справедливо е разпределението на заплащането в компанията. Според получените отговори, за да се приема като справедливо наличието на разлики в заплатата между служителите на едно ниво в йерархията, е важно системата за заплащане да отчита разлики не само в резултатите от работата, но и в компетентността на хората, както и в нивото на отговорност, която поемат.

Таблица 3. Честотно разпределение на отговорите за критерии, на които трябва да отговаря друг служител на същото ниво в йерархията, за да се приеме за справедливо различие в заплащането.

Критерий	Колко пъти е маркиран този отговор
Ако е по-компетентен от мен	110
Ако има по-високо образование	16
Ако има повече опит от мен	32
Ако резултатите му са по-добри от моите	127
Ако стажът, който има на настоящата си позиция е по-голям от моя	20
Ако поема повече отговорности от мен	123
Ако полага повече усилия от мен	47
Ако работи повече часове от мен	29
Ако позицията, която заема, е по-важна за отдела/фирмата като цяло	49
Ако има по-голям стаж в компанията	15
Ако има по-големи потребности	0
Друго (моля, отбележете какво)	<i>не са отбелязвани допълнителни критерии</i>

Айтем: *Смятам, че би било справедливо колега на същото ниво в йерархията да получава по-високо възнаграждение от мен, само.*

Влияние на демографските фактори върху избор на критерии за справедливост

Анализът на влиянието на демографските фактори върху избора на критерии, които участниците възприемат като значими, за да определят заплащането си и/или различията в заплащането по хоризонтала като справедливи беше проведен основно, за да проверим доколко личният интерес е съществен фактор при избора на тези критерии. Например дали служителите, които имат вече натрупан по-голям професионален опит, ще залагат по-често на критерия „стаж“ в сравнение със служителите, които са в началото на кариерата си.

В настоящото изложение е представена извадка от направените анализи като са описани по-съществените различия в отговорите, както и резултатите, които приемаме за интересни.

А) Влияние на демографските фактори върху избора на критерии, които определят собственото заплащане като справедливо

(А1) Пол

Направеното сравнение между отговорите на мъже и жени, показва, че факторът пол не води до съществени различия в избора на критерии, които определят заплащането като справедливо. Отговорите по основните критерии са разпределени по сходен начин между двата пола:

„компетентност“ като критерий се приема от 43 % от мъжете и 44 % от жените;

„резултати“ се подкрепят също от двата пола (74% от мъжете и 70 % от жените са маркирали този критерий);

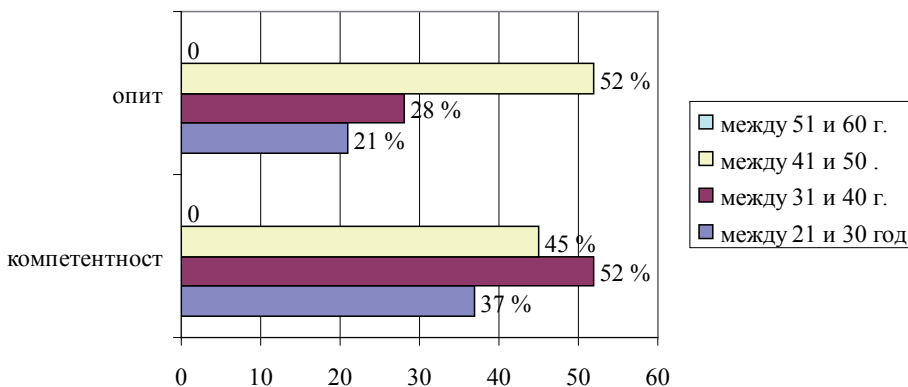
„отговорности“ се маркират от 69% от мъжете и 62 % от жените;

„усилията“ се приемат като важен критерий от 39 % от мъжете и 47 % от жените

(A2) Възраст

Както се вижда от фиг. 5, най-голям брой участници във възрастовата група между 41 и 50 години отбелязват, че заплащането трябва да съответства на „опита“.

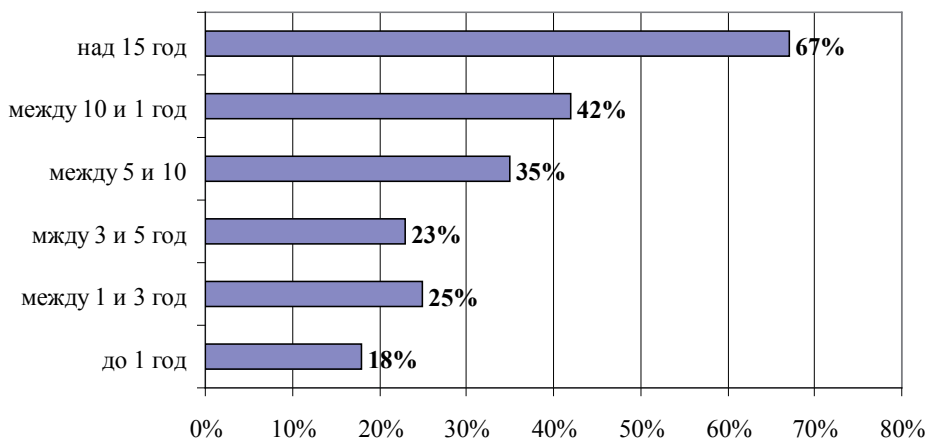
„Компетентността“ е най-важна за участниците между 31 и 40 години в сравнение с по-младите и по-възрастните участници (фиг. 5).



Фиг. 5. Какъв процент от участниците в различни възрастови групи, отбелязват критериите „опит“ и „компетентност“ като значими, за да възприемат заплащането си като справедливо

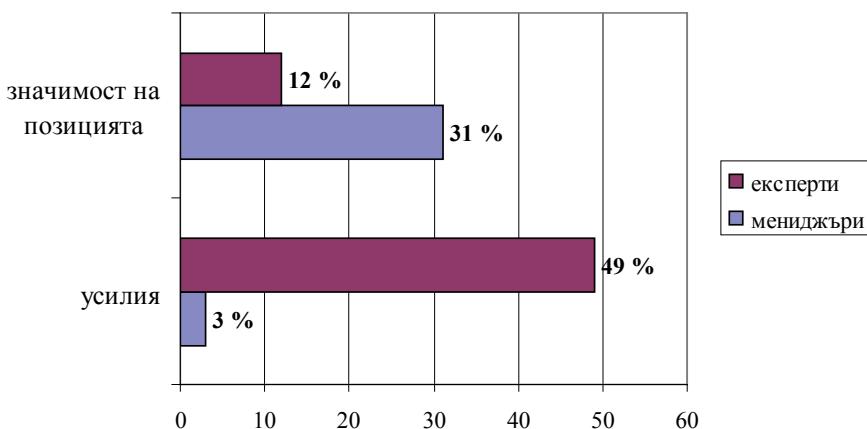
Различията в отговорите по останалите критерии на база възрастова група са незначителни. Образованието и общият трудов стаж на участниците също не повлияват съществено избора на критерии за справедливост на заплащането.

Какъв процент от служителите в съответната група приемат критерия "Опит"



Фиг. 6. Какъв процент от участниците с различен стаж на настоящата си позиция отбелязват критерий „опит“ като значим, за да възприемат заплащането си като справедливо

Известна роля има продължителността на стажа на настоящата позиция спрямо значението на критерия „опит“. Както се вижда от фиг. 6, като цяло колкото по-дълъг е стажът на актуалната позиция, толкова по-често критерият „опит“ се отбелязва като значим за справедливостта на заплащането.



Фиг. 7. Какъв процент от участниците на различно ниво отбелязват критериите „усилия“ и „значимост на позицията“ като важни, за да възприемат заплащането си като справедливо

Значение има и нивото в йерархията, на което се намират участниците. Позицията повлиява предимно отговорите, свързани с критериите „значимост

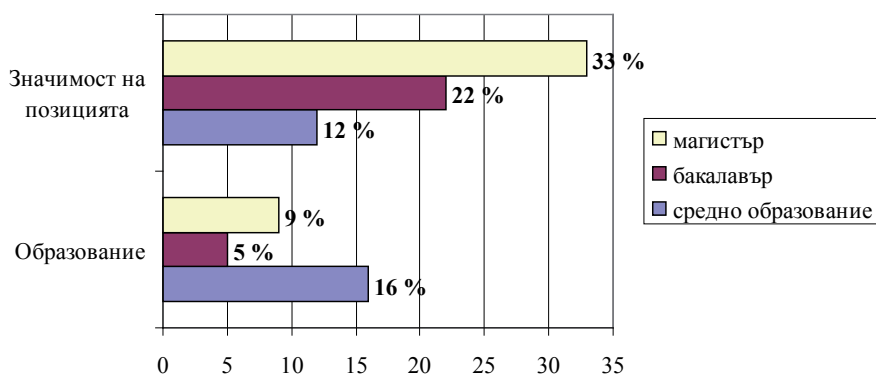
на позицията“ и „усилия“. (фиг. 7). Резултатите показват, че мениджърите ценят значително повече съответствието между заплащане и значимост на позицията, докато експертите заявяват, че, за да е справедливо, заплащането им трябва да отговаря по-скоро на полаганите усилия. До голяма степен тези резултати показват различията в гледните точки и в перспективата. Приемаме, че е естествено мениджърите да не приписват толкова голямо значение на усилията, най-малкото защото те не винаги са насочени в подходящата посока и/или не гарантират постигането и на резултати.

Б) Влияние на демографските фактори върху избора на критерии, които определят като справедливо различие в заплащането между служители на едно ниво в йерархията.

Различията в избраните критерии между мъже и жени са незначителни. Резултатите показват, че процентът от мъжете, които приемат критерий „резултати“ като основателен за евентуални различия в заплащането по хоризонтала е малко по-висок от този на жените (съответно 72 % от мъжете и 64 % от жените), което показва малко по-ясно изразена конкурентна нагласа при мъжете. По-голям е процентът при жените, които маркират критерий «работи повече часове» (19 % от жените са го отбелязали като важен критерий, докато при мъжете процентът е 9 %).

Като цяло различията между половете са по-скоро слабо изразени и само по отношение на част от критериите.

Малко по-видими са различията на база образователно ниво. Резултатите (графика 8) показват, че участниците с най-ниска образователна степен приемат именно образованието като основание да приемат за справедливо различие в заплащането между тях и техен колега на същото ниво.



Фиг. 8. Какъв процент от участниците на различно образователно ниво, отбелязват критериите „образование“ и „значимост на позицията“ като важни, за да възприемат за справедливо различия в заплащането по хоризонтала

Данните са показателни за нагласите на участниците в тази група – критериите, които се отбелязват като основателни, отразяват ценностите на участниците и на базата на тези отговори можем да съдим, че личният интерес не е водещ при избора на критерии (в противен случай би било логично участниците със средно образование да не маркират този критерий, защото не е в тяхна полза). Значимостта на позицията се отчита в най-висока степен от участниците с магистърска степен (33 % от тях са го отбелязали). Този критерий се приема като съществен и от по-голям процент от мениджърите в сравнение с участниците на експертно ниво (33 % от мениджърите смятат, че това е основателна причина за различия в заплащането спрямо 23 % от участниците на експертни позиции).

Общият трудов стаж като променлива не повлиява отчитането на критерий „опит“ като основание за различия в заплащането по хоризонтала – преобладаващата част от участниците от всички групи, формирани на база трудов опит, не смятат продължителността на стажа или опита на съответната длъжност за основание да има различия в заплащането.

ОБОБЩЕНИЕ

Изследването на възприетата справедливост на заплащането показва, че участниците в проучването възприемат заплащането, което получават, като съответстващо в най-висока степен на отговорностите, които поемат на сегашното си позиции ($x = 2,97$), като е важно да се отбележи, че все пак дори тази най-висока средна стойност не съответства изцяло на отговор „справедливо“. Заплащането се възприема като най-слабо съответстващо на напрежението, на което са подложени служителите в работата си.

Проучването показва, че критериите, съгласно които изследваните лица определят заплащането като справедливо във висока степен се припокриват с критериите, заложили и от Price и Mueller (1986) в скалата за дистрибутивна справедливост. *Усилията, резултатите и отговорностите* се посочват като водещи критерии от участниците при оценка на справедливостта на заплащането им. На преден план излиза и още един критерий, който не е включен в скалата на Price и Mueller (1986) – *компетентността* като показател, с който участниците смятат, че трябва да бъде съобразено заплащането им. Впечатление прави, че критерият „Да не е по-ниско от това, което бих получавал/а в друга компания за същата работа“ е отбелязан само от трима участници.

Заклучение

Не би било реалистично да се приема, че всички служители в даден екип са „еднакви“ – т.е. че работят еднакво ефективно, постигат еднакви резултати, притежават еднакви способности и т.н. Същевременно, ако заплащането е

„по равно“ (т.е. ако всички служители в даден екип и/или отдел например получават еднакво заплащане), това би могло да се приема като сигнал, че тези различия в индивидуалния принос не се признават от страна на работодателя. В този смисъл вярваме, че е от значение системата за възнаграждение да позволява оценка и признание на индивидуалната роля на служителите, които са по-значими за компанията – защото могат повече, защото знаят повече, защото правят повече и т.н.

Има различни подходи за постигане на това разграничение между служителите. Оценката и възнаграждаването на *по-високите резултати* например, би могло във висока степен да се постигне чрез система за атестиране на служителите. Важно условие, за да е ефективна тази система обаче, е тя да се възприема като обективна от страна на самите служители и не на последно място – прекият ръководител, които извършва оценката да се възприема като обективен. Всяка система за оценка има своите слабости и постигането на пълна обективност и измеримост на критериите е трудно (често дори невъзможно), но от ключово значение за функционирането на системата е тя да се приема от служителите.

Отчитането на разликите в *компетентността* (т.е. в знанията, уменията и проявите на служителите) от своя страна, може да се постигне чрез изграждането на компетентностен модел, който да се заложи в системата за оценка (тук естествено отново възниква въпросът за измеримостта на компетентностите, които се залагат).

Оценката на *отговорностите*, които отделните служители поемат, по същество предполага оценка на длъжността (какви функции се изпълняват от съответния служител), както и оценка на индивидуалната значимост на отделните служители (често реално изпълняваните задачи и приноса на служителите излизат извън рамките на определеното в длъжностната характеристика). Този тип оценка изисква индивидуален подход от страна на мениджърския екип и вземане на решения кои от служителите (не само позициите) са критично важни за ефективността на екипа/компанията като цяло.

Получените в проучването резултати показват, че, за да се оценява като справедлива системата на заплащане (собственото заплащане и структурата на заплащане по хоризонтала) е необходимо да се вземат под внимание серия от показатели. Комбинацията от всички елементи – система за оценка на изпълнението (атестация), компетентностен модел, оценка на индивидуалната значимост и т.н. – поставя рамката на цялостна система и съответно структура на заплащане в организацията. За да може системата на заплащане да е ефективна т.е. да служи като инструмент при привличане, мотивиране и задържане на служители и особено на най-ценните от тях, е необходимо не само нивото на заплащане (като нетна сума) да е конкурентно на пазара, но от съществено значение е заплащането да се възприема като справедливо от служителите.

Според резултатите от проучването, за участниците, които се включиха, тази справедливост може да се постигне чрез обвързване на заплащането им с резултатите, отговорностите и компетентността им. Работодателите могат да постигнат тази обвързаност чрез индивидуални договорености с всеки отделен служител, но само когато става въпрос за малки и най-често семейни структури (със служители до 10 – 15 човека например). Този подход обаче не е ефективно решение за компании с по-голям състав, чиято цел е не просто да оцеляват, но и да се развиват и да са печеливши. Те трябва да търсят начини за изграждане на последователна и ясна структура на заплащане, която да взема под внимание не само финансовите възможности на самата фирма и пазарните равнища, но и нагласите и перцепциите на служителите си.

ЛИТУРАТУРА

- Armstrong, M. (2007). *A handbook of employee reward management and practice*, 2d edition, Kogan Page.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*, 10th edition, Kogan Page.
- Cole Nina D., Douglas H. Flint. (2005). *Opportunity Knocks: Perceptions of Fairness in Employee Benefits*, Compensation Benefits Review.
- Colquit, J., J. A. LePine, M. J. Wesson. (2010). *Organizational behavior*, McGraw-Hill Irwin.
- Cooper C. L., I. T. Robertson, editors. (1997). *International review of industrial and organizational psychology*, NY, John Wiley&Sons.
- DeConnick, J. B., C. D. Stilwell, B. A. Brock. (1996) A construct validity analysis of scores on measures of distributive justice and pay satisfaction. *Educational and Psychological Measurement*, 56, 1026–1036.
- Greenberg, J., Russell Cropanzano. (2001). *Advanced in Organizational Justice*, Stanford University Press Stanford, California.
- Greenberg, J., (2003). *Organizational Behavior. The State of the Science*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, New Jersey London.

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“

ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Книга Психология

Том 103

ANNUAIRE DE L'UNIVERSITE DE SOFIA "ST. KLIMENT OHRIDSKI"

FACULTE DE PHILOSOPHIE

Livre Psychologie

Tome 103

ПРИЛОЖИМОСТ И НАДЕЖНОСТ НА ЕЛЕКТРОННИТЕ И ТРАДИЦИОННИ МЕТОДИ ЗА ПОДБОР ПРИ УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ЕВРОПЕЙСКИТЕ ИНСТИТУЦИИ

АНТОАНЕТА ВЪЛКАНОВА

Катедра по социална, трудова и педагогическа психология

Антоанета Волканова. ПРИМЕНИМОСТ И НАДЕЖНОСТЪТ НА ЕЛЕКТРОННИТЕ И ТРАДИЦИОННИ МЕТОДИ ЗА ПОДБОР ПРИ УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ЕВРОПЕЙСКИТЕ ИНСТИТУЦИИ

Целта на тази статия е да се представи общо представление за проблемите на приложимостта и надежността на различните методи и етапи на подбор и процедури, използвани в европейските институции. За тази цел през 2011 г. в обща сложност беше проведено 90 интервю, преди всичко, в три ДГ в рамките на Комисията (ДГ среда, ДГ регионална политика и ДГ вътрешен пазар и услуги), а също и в рамките на ДГ персонал и администрация и EPSO. Основните наблюдавани аспекти бяха професионалната подготовка и целта на подбор, а също и техните съответстващи резултати.

Antoaneta Valkanova. APPLICABILITY AND RELIABILITY OF ELECTRONIC AND TRADITIONAL METHODS FOR SELECTION IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE EUROPEAN INSTITUTIONS

This article aims to give an overview of the problems of the applicability and reliability of the different methods and stages of the selection processes and procedures used in the European institutions. For this purpose a total of 90 interviews were conducted in 2011, primarily within three DGs within the Commission (DG Environment, DG Regional Policy, and DG Internal Market and Services), as well as within DG Personnel and Administration and EPSO. The main aspects which were observed were the background and the purposes of the competitions as well as their respective results.

Една от главните функции на отдел „Човешки ресурси“ в която и да е организация е процесът на подбор на най-подходящите служители. От ключово значение е как дадената организация ще дефинира понятието „най-подходящ“ и именно тук се пораждат две основни гледни точки. От една страна, управленският подход се фокусира върху способността на метода на селекция да идентифицира хората с необходимите технически познания, аналитични възможности и умения за комуникация (наред с други качества). От друга страна, социологическата и антропологическата гледна точка подчертават факта, че критериите и процедурите за подбор са едновременно продукт и предиктор на организационната култура, отразявайки това, което е ценно в рамките на организацията и гарантирайки подбор на нови служители, които да се вписват и подкрепят културните ценности. Този аспект от процеса на селекция придобива още по-голямо значение за една сравнително нова организация и за такава, която е съставена от хора с различен културен и професионален опит, като Европейския съюз и неговите институции. Тази студия разглежда съвременните процеси за подбор и предложените реформи.

От 1960 г., европейските институции разчитат на процес, наречен „конкурс“ (често наричан с френския термин, „concours“), да наема персонал и да се оцени неговата квалификация. Студията обобщава критики на сегашната система и предоставя общ преглед на планираните промени, както и изследва възможното им въздействие от управленска и социологическа гледна точка.

ИСТОРИЯ НА КОНКУРСА И СЪЗДАВАНЕ НА EPSO

Първоначалните модели за голяма част от системата за управление в рамките на европейските институции са системите, характерни за първите шест държави членки, и особено за Франция (Стивънс и Стивънс, 1991), където използването на официални писмени тестове за постъпване в образователни институции, както и в общественния сектор, е широко разпространено. В продължение на много години, всяка институция обявява собствени процедури, поради презумпцията, че останалите не биха спазвали същите стандарти. При сблъсъка с огромното предизвикателство за наемане на хиляди нови служители в резултат на приближаващото се разширяване през 2004 г., което присъедини 10-те нови държави членки, институциите най-накрая се съгласяват да обединят силите си и да се създаде независима организация, която ще провежда конкурси за всички европейски институции. Европейската служба за подбор на персонал (EPSO) е създадена през 2002 г. и започва бързо да се фокусира върху организацията на конкурси за служители от новите държави членки. EPSO-персоналът идва предимно от Европейската комисия (ЕК), а също и от другите институции, и приема съществуващия метод за подбор.

НАСТОЯЩИЯТ ПРОЦЕС ЗА ПОДБОР

Конкурсът е сложен многоетапен процес. Именно неговата продължителност и използваните методи пораждат голяма част от критиките.

Решение относно графика на конкурса

След консултация с всички европейски институции, EPSO разработва годишен график на предстоящите конкурси и този план се одобрява от управителния му съвет. За много от областите, конкурси се обявяват еднократно на три или четири години, което означава, че тези в академичните програми, които се подготвят за кариера в европейските институции, трябва често да са склонни да чакат в продължение на години след дипломирането си, и съответно, голяма част от тях вече ще са се установили на друго място и са все по-слабо заинтересовани от сменяне на работата. Служителите на Комисията настояват за по-чести конкурси, но от страна на EPSO има съпротива, тъй като не разполагат с необходимите ресурси (интервю с член на персонала от ГД „Персонал и администрация, 2006). От създаването си фокусът на EPSO е да осигури голям брой служители от новите държави членки, но този период е към своя край, и институциите ще се върнат към стандартната политика на конкурси, отворени за гражданите на всички държави членки и фокусът ще бъде наемане главно на заместващ персонал, а не толкова на голям брой нови служители.

Обявяване на изпитите и набиране на кандидати

Основният метод за набиране на кандидати е пасивен; позициите са публикувани на интернет страницата на EPSO. Предполага се, че потенциалните кандидати са достатъчно заинтересовани и имат необходимите познания, за да намерят информацията за тези постове. Съобщения за предстоящи конкурси се изпращат и до постоянните представителства във всяка от държавите членки, но усилията, предприети от новите държави членки за разпространението на тази информация са доста противоречиви и повечето от тях са фокусирани върху обмяна на съобщения с хора, които вече работят в даденото национално правителство (интервюта, проведени от автора с персонала на офисите на Постоянното представителство и с представители на правителството в шест нови държави членки, 2011).

Сегашният проблем е дали кариерата в европейските институции е достатъчно атрактивна, като се има предвид факта, че заплатите бяха намалени през 2004 г. Онези, които вече работят в европейските институции все по-често намират нови възможности, налични в рамките на техните национални правителства или в консултантски фирми и неправителствени организации. От своя страна правителства се състезават за най-добрите кандидати чрез агресивни усилия за набиране, включително и чрез работа за подобряване на

имиджа на правителството като работодател (Напа, 2001). Така Комисията се изправя пред реалността, свързана с факта, че пасивната стратегия за набиране на персонал може да продължи да осигурява голям брой кандидати, но те не непременно са най-добрите.

Тест за преселекция

Всички, които се регистрират за участие в конкурс, полагат тест със затворени въпроси, без значение от областта, за която кандидатстват. Тъй като процесът е достъпен за всички европейски граждани, които кандидатстват, понякога EPSO се сблъсква с хиляди кандидати. Например за един голям конкурс, регистрираните за участие са приблизително 40 000 души. Така, преселекция се използва предимно за да се премахнат колкото се може повече хора, с цел да се намали броят на кандидатите до управляем размер (интервюта с висши служители на EPSO, 2011).

По-рано в история на конкурса, съдържанието е фокусирано върху общи познания, като например кой е спечелил олимпийски медал в определен спорт. Както и в много от националните администрации, този тип изпит в крайна сметка е преценен като несвързан с работата, и в резултат е заменен от тест, който се фокусира върху подробни фактически познания на европейските институции, договори и закони, история на европейските институции, личности (като например настоящи комисари), както и множество подробни знания, но голяма част от тях нямат пряко отношение към работата. Една от иновациите са наскоро добавените тестове от вербален и математически характер.

Формата на теста също се е променила с течение на времето. Традиционният тест за селекция бе на хартия. Логистичните предизвикателства и съпътстващите разходи са огромни, тъй като са необходими зали (често отдавани под наем), тестове, отпечатани на различни езици и доставени навреме, и т.н. Тестовите трябва да се проведат с изключителна точност. На кандидатите не беше позволено да напуснат стаята, дори и да използват останалите стаи, особено след един инцидент, при който са използвани преносими телефони, с цел сверяване на отговорите. И, разбира се, ако на кандидатът се налага да пропуснете датата на изпитването поради болест или други проблеми, му се отказваше достъп до теста. Просто трябва да се изчака до следващия конкурс. В действителност този процес бе толкова строг, че много от се регистриралите се за тест, не се явяваха на конкурса (40000 души регистрирани, но само около 50% всъщност се явяваха на теста; интервю с EPSO старши член на персонала, 2011).

Преминаването към компютърно базирани тестове е значителна технологична промяна. От 2006 г., преселекцията се извършва в изпитни центрове във всяка държава членка и кандидатът има възможност си запише час за определено от него време. Налице са някои технически оплаквания от системата, включително от хора с увреждания (интервюта с граждани на новите

държави членки, 2011 г.), но това е ясен ход към по-модерна система, която третира кандидатите по по-хуманен начин. В действителност броят на хората, които не успяват да се явят спадна драстично.

Прегледът на формите за кандидатстване

Прегледът на формите за кандидатстване е едва след като кандидатът е преминал успешно през преселекцията (включително преглед на дипломата и автобиографията), за да се гарантира, че лицето действително отговаря на формалните образователни изисквания и години опит, необходими за длъжността.

Писмен изпит

От този момент нататък, процесът на изпитване е съобразен с конкретната област и се ръководи от комисия по подбора, членове на която са „определени от администрациите на институциите и от комитетите по персонала“ (Van Biesen, 2006). Това означава, че за всеки изпит се назначава нова група от специалисти в областта и те започват, повече или по-малко наново, да изготвят дизайн на писмения тест и въпросите за устния изпит. Обикновено писменият тест комбинира затворени въпроси и есета. Членовете на комисията могат да изберат да използват база от въпроси, която се поддържа от EPSO, но те носят пълната отговорност, че този тест е фокусиран върху конкретната област (като например право, икономика, счетоводство, информационни технологии, и т.н.) Прагът за успешно полагане на писмения изпит е обикновено около 50%. Есетата, разбира се, трябва да бъдат разгледани и оценявани индивидуално, което е трудоемко, и, при наличието на голям брой кандидати, се назначава допълнителен брой служителите от институциите, които да подпомогнат конкурсната комисия.

Устен изпит

Тези, които преминават успешно през писмения изпит, са поканени в Брюксел на интервю, проведено от конкурсната комисия (разходите се покриват от EPSO). Интервютата обикновено траят около 45 минути, а членовете на комисията могат да провеждат най-много осем на ден. Когато има стотици кандидати, този процес е изключително дълъг и скъп, и представлява огромна тежест за тези, които участват в комисиите за подбор. Конкурсните комисии могат да използват стандартни въпроси, но също могат да поискат от кандидатите да обосноват онова, което са написали в есетата. Качествата, се оценяват са от технически, но също и от комуникационен, личностен и от мотивационен характер.

Ефективността на писмените и устните изпити зависи до голяма степен от квалификацията на хората, които съставляват комисиите за подбор.

Списък с резерви

Списъкът с резерви „обикновено съдържа около два пъти повече кандидати от броя на длъжностите, които ще бъдат запълнени, ситуация, произтичаща от белгийските прецеденти“ (Спенс и Стивънс, 2006:181). В този момент започва и конкуренцията между самите европейски институции. Конкретни институции (особено по-малките, които се страхуват, че ще загубят в пряка конкуренция с Комисията) могат да „запазят“ за себе си даден кандидат, въз основа на вероятна бъдеща нужда, и в този случай, другите институции (особено Комисията) не могат да назначат това лице. Тази стъпка забавя целия процес и лишава кандидатите от избор на институция, за която да работят, а освен това те не са информирани, че са сред „запазените“ за определената организация.

Освен това много от кандидатите смятат, че след като са преминали конкурса и са в списъка, трябва да чакат пасивно, а в действителност те също трябва да се информират за овакантени позиции. Тъй като няма публично предлагане на действително свободни работни места, този процес може да се окаже изключително труден и затова се изискват значителни усилия и постоянство от страна на кандидатите.

КРИТИКИ ОТНОСНО КОНКУРСНИЯ ПРОЦЕС

Двете най-основни критики към сегашните процес са свързани с незадоволителните качества на хората, които се появяват в списъците с резерви, както и с възпиращия ефект върху потенциалните кандидати.

1. Качеството: концепцията за валидност на тестовете и трудността за прилагането ѝ в контекста на конкурса

В САЩ, се развива доста формален набор от методи за оценка на валидността на избора на метод, т.е. дали тестът или друг метод точно предсказва високи постижения при изпълнението на работни функции (Schmidt и Hunter, 1998). Той изисква, първо, тестът да бъде свързан с работата (т.е. да мери набор от умения, компетентности или знания, които са необходими за изпълнението на длъжността). В този смисъл, всеки от трите етапа на настоящите конкурси е свързан с проблеми, правещи невъзможна оценката на валидността им.

От една страна, преселекцията е стандартизирана и разработена от професионални експерти в областта на тестирането. Но уменията, които се предлагат на оценка са толкова общи, че преселекцията не е предназначена да направи фино разграничение, а просто да се премахнат тези, които не отговарят на един относително нисък праг.

Що се отнася до писмения и устния изпит, се сблъскваме с проблема, че конкурсната комисия се състои от хора без опит в подбора. И, както видяхме по-горе, качеството на всеки конкурс зависи от качеството именно на тези комисии.

Един от начините за преценка на валидността на конкурса е свързан със сложни статистически техники за проследяване на корелацията между резултатите на тестовете и ефективността на работното място (Shafritz и др., 2001). Подобно усилие за валидиране има смисъл ако изпитите са относително консистентни без значение от времевия фактор. Няма смисъл, от опитите за проследяване на валидността на прилаганите техники при конкретен конкурс за адвокати например, ако следващите състезания са доста различни, защото конкурсните комисии решат да предприемат по-различен подход. Така че липсата на професионализъм и последователност ограничава приложимостта на официална методика за изпитване на валидността.

Поради липсата на количествени изследвания за валидност, ние сме поставени пред доста трудна ситуация. Обширни интервюта в рамките на Европейската комисия¹ представят гледната точка в една от най-големите организации, която разчита на EPSO за скрининг на кандидати за работа. Те хвърлят светлина върху три потенциални проблема: неверни положителни резултати, неверни негативи и потенциални източници на пристрастие в рамките на системата. Лъжливите положителни резултати са най-видимите. На практика това са хората, които преминават през серията от тестове и се появяват в списъка на „лауреатите“, но не са квалифицирани.

В действителност някои хора стоят в списъка с резерви и никога не са наети. Още по-опасни за институциите са тези, които са посредствени, но които все пак успяват да получат позицията. Предвид факта, че е изключително трудно да се уволни служител, дори и по време на изпитателен срок, институциите могат да страдат от последиците на такава селекция в продължение на много години.

Фалшивите негативи, от друга страна, са по-трудни за идентифициране, но вероятно с много по-голяма честота. Това са хората, които биха били отлични служители, но които не успяват да се преборят в процеса на тестиране. Никой не се съмнява, че такива хора съществуват, но е изключително трудно да се прецени колко чест е проблемът, или какви са разходите за организациите. Въпреки това, последното разширяване на ЕС ни дава един вид естествен експеримент. Целта на селекцията е да се намерят хора, които ще вършат работа отлично. Тъй като обикновено е твърде скъпо да се поставят хората в работата на пробен период, за да се види как биха я вършили, тестът е на теория, „пълномощник“ на работа. Но в подготовка за разширяването през 2004 г. и за да осъществи плавен преход, една голяма група от хора са били наети от новите държави членки в рамките на различни временни назначения, без да се налага да преминат конкурса. Много от тях след това полагат гореописания изпит, надявайки се да запазят работата си.

¹ Общо 90 интервюта бяха проведени през 2011 г., предимно в рамките на три генерални дирекции в на Комисията (ГД „Околна среда“, Генерална дирекция „Регионална политика“ и ГД „Вътрешен пазар и услуги), както и в рамките на ГД „Персонал и администрация и EPSO.

Но техните резултати на тестовете са доста ниски – в една генерална дирекция, само около 40% полагат успешно изпитите. Ако тези хора вече са се справяли много добре, тогава какво говори това за валидността на конкурса?

Друг проблем, споменат от началници на отдели, както и от хората, преминали през конкурсния процес, е пристрастността. Един от рисковете на всяка система за подбор е, че изборът на въпроси или методи могат да доведат до пристрастия. В случая на европейските институции, основните проблеми, свързани с пристрастията, са националност, език, пол, или лични качества. Един от източниците на потенциални национални пристрастия е разликата в използването на тестване в родината. Ясно е, че целият конкурсен процес е много добре познат за онези, които идват от южните европейски държави, но много по-малко за тези, които идват от северните страни или от новите държави членки, много от които намират цялата логика на система за страна. Например холандски началник на отдел сподели: „Системата е много френски ориентирана. За тях това е съвсем нормално. В Холандия, след като веднъж сте получили университетска диплома, вие не полагате повече изпити. Можете да си вършите работата добре, но не трябва да полагате изпити. Във Франция сте задължен да полагате изпити дори до 73-годишна възраст. Това е част от културата.“

Въпросът за използвания език по време на конкурса е твърде сложен и не позволява задълбочен анализ в настоящата студия, но в продължение на много години, кандидатите можеха да полагат писмени тестове на всеки от официалните езици. Тъй като броят на езиците се увеличи, и особено след приемането на десетте нови държави членки наведнъж, предишният метод вече стана неприложим. Като резултат, EPSO разработи система, според която писмените тестове се полагат само на трите работни езика – английски, френски и немски, с изричното изискване този език да е различен от родния. Разбира се, едно от предизвикателствата за много кандидати е тест, в стресова ситуация и под натиска на времето, и при това не е на родния си език.

Проблемът за пола се повдига периодично, както по отношение на разликите в резултатите на математическия тест, така също и относно оценката на конкурсната комисия по време на устните изпити. В опит за намаляване на отклоненията при наетите лица по отношение на пола е взето решение във всяка изборна комисия да има най-малко една жена. В интервю такава служителка описва стреса, на който е подложена, бидейки единствената жена на конкурсната комисия. Докато другите членове си разделят задачите за устния изпит, от нея се очаква да участва във всички, което ѝ създава големи проблеми, особено опитвайки се да съчетава интервютата с редовната си работа.

Фактът, че комисиите не са съставени от професионалисти в сферата на подбор на персонала, може да доведе до други видове пристрастия, въз осно-

ва на неподходящи критерии. Това е проблем, както при оценката на писмените изпити, така и при провеждането на устния изпит. Оценяването на есе се базира на до голяма степен субективизъм.

2. Възпиращият ефект: загуба на най-добрите кандидати?

Критиците, които се фокусират върху потенциалния възпиращ ефект, се аргументират на основата на текущия недостиг на квалифицирани кандидати в някои области, като информационни технологии и счетоводство, както и на прогнозираното текучество и бъдещите нужди за наемане. Независимо, че EPSO продължава да привлича хиляди кандидати, критиците твърдят, че процесът изключва значителна част от наистина най-добрите, които избират да не полагат изпитите. Графикът на конкурсите, както видяхме по-горе, е един от източниците на възпиране. Вторият е продължителността на процеса, който все още отнема средно 15 месеца (Европейска комисия, 2008), плюс месеци или дори години, за избор от списъка с резерви. Така, наскоро завършилият университет е малко вероятно просто да изчака, докато премине успешно през конкурса и много често вероятно междуременно си намира друга работа. За сравнение процесът на наемане на служители за правителството на САЩ е критикуван като твърде бавен, защото отнема средно 102 дни, а в екстремни случаи, може да отнеме шест месеца от момента на кандидатстването до получаване на предложение за работа (US Merit Systems Protection Board, 2006). Появява се дори цяла индустрия от курсове и книги за подготовка за изпитите, но ако някой вече има много добра работа или отлични перспективи на друго място, има малък стимул да се изправи пред това изпитание. И според наскоро нает ръководител на звено от нова държава-членка, резултатът е, че някои от най-потенциалните служители просто не кандидатстват.

От управленческа гледна точка, конкурсът, така както е структуриран в момента, не служи нито на нуждите на европейските институции, нито на потенциалните кандидати. Не се осигурява постоянен поток от отлични кандидати, както и целият процес на конкурса трябва да бъде обект на реформа.

ЛИТЕРАТУРА

- Abélès, Marc, (2004). Identity and borders: An Anthropological Approach to EU Institutions, Twenty-First Century Papers: On-Line Working Papers from the Center for 21st Century Studies, University of Wisconsin-Milwaukee. <http://www.21st.uwm.edu>.
- Ban, C. (2007). Enlarging Europe: Eastern Europeans in the European Commission, paper presented at the Annual Meeting of NISPAcee, Kii, Ukraine, May. Available at <http://carolynban.net>.
- Ban, C. (2008). Performance Appraisal and Promotion in the European Commission: the Challenge of Linking Organizational and Individual Accountability, Paper prepared for conference on Accountability and Governance in International Organizations, University of Konstanz, June.

- Ban, C. forthcoming. 'Sorry, I Don't Speak French: the Impact of Enlargement on Language Use in the European Commission. – In Michel Gueldry, ed. *Walk the Talk. Integrating Languages and Cultures in the Professions*. Vol. 1. The Edward Mellon Press.
- Bauer, M. (2008). Diffuse Anxieties, Deprived Entrepreneurs: Commission Reform and Middle Management, *Journal of European Public Policy*, 15, 5 (August): 691–707.
- Bauer, M. (2007). The Politics of Reforming the European Commission. – In Michael W. Bauer and Christoph Knill, eds. *Management Reforms in International Organizations*. Baden-Baden: Nomos.
- Bellier, I. (2000). A Europeanized Elite? An Anthropology of European Commission Officials, *Yearbook of European Studies*. No. 14: 135–156.
- Bloch, P. and Deborah A. (1974). *Policewomen on Patrol: Final Report*. Washington, D.C. : Police Foundation.
- Bourdieu, P. (1989). *La Noblesse d'État; Grandes écoles et esprit de corps*. Paris: Les Éditions de Minuit.
- Castiglione, Dario and Chris Longman, eds. (2007). *The Language Question in Europe and Diverse Societies*, Oxford: Hart Publishing.
- Cini, M. (1996). *The European Commission: Leadership, organization and culture in the EU Administration*, Manchester: Manchester University Press.
- Desforges, C. et Jean-Guy de Chalvron (2008). Rapport de la mission préparatoire au réexamen général du contenu du concours d'accès à la fonction publique de l'état. l'Inspection Générale de l'Administration, France. janvier.
- Dimier, V. forthcoming. *Recycling empire, the invention of a European Aid bureaucracy, 1958–1998*.
- European Commission (2007). Nicholas David Bearfield appointed Head of the European Communities Personnel Selection Office (EPSO). Press release, (IP/07/1125) Brussels, 18 July 2007.
- European Commission (2008). Modernisation of the Commission's Human Resources: Synthesis of Proposals in the Papers by the Groups Chaired by Jörgen Holmquist, Robert Madelin, and Robert Verrue, Director Generals Meeting on 3 July, 2008, unpublished paper available on SID 2008.
- European Commission (2008a). Good news for future jobseekers: the European Personnel Selection Office adopts major improvements to its selection methods. Press release EPSO/08091. Brussels, July 18, 2008.
- European Personnel Selection Office (EPSO) (2008). EPSO Development Programme: DGs Mini Seminar, 5 June 2008. PowerPoint for presentation by David Bearfield. Available on SID 2008.
- Georgakakis, D. forthcoming. European Civil Service as a Group: Notes about the Eurocrats' Common Culture. – In in Joachim Beck, Franz Thedieck, eds, *The European Dimension of Administrative Culture*, Baden Baden, Nomos-Verlag.
- Georgakakis, D. (2008). La sociologie historique et politique de l'Union européenne :un point de vue d'ensemble et quelques contre points, *Politique européenne*, No. 25.
- Haviland, W., Harald Prins, Dana Walrath, Bunny McBride (2008). *Anthropology: the Human Challenge*, 12th edition. Belmont, CA: Thompson Higher Education.
- Jackson, S. (1992). Team Composition in Organizational Settings: Issues in Managing an Increasingly Diverse Work Force, in Stephen Worchel, Wendy Wood, and Jeffrey Simpson, eds., *Group Process and Productivity*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

- Kassim, H. (2008). 'Mission Impossible', but Mission Accomplished : the Kinnock Reforms and the European Commission," *Journal of European Public Policy*, 15, 5 (August): 648–668.
- Leung, C. and Jennifer Jenkins (2006). *Reconfiguring Europe: the Contribution of Applied Linguistics*. London: Equinox Publishing, Ltd.
- National Academy of Public Administration (2001). *The Quest for Talent: Recruitment Strategies for Federal Agencies*. Washington, D.C.: NAPA.
- Shafritz, J., David Rosenbloom, Norma Riccucci, Katherine Naff, Albert Hyde (2001). *Personnel Management in Government: Politics and Process*, 5th ed. New York: Marcel Dekker.

