

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 половоролевите стереотипи се отразяват в различна степен в тяхното поведение. Изследване, проведено с представители на женския пол, разкрива следното: в ситуации, активиращи половоролевите 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 половоролеви стереотипи. От друга страна, при жените, които слабо се идентифицират с половата си принадлежност, това дали ситуацията ще активира половоролеви 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 възприятието 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 просперираат 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 „По-скоро 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.