

**СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ” СТОПАНСКИ
ФАКУЛТЕТ, КАТЕДРА СТОПАНСКО УПРАВЛЕНИЕ**

**Зависимост между социален произход и успешна
управленска кариера**

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

**на дисертация за присъждане на образователната и научна степен
“доктор”**

Автор: Диана Божидарова Костова

Научен ръководител: Проф. Анастасия Бънкова

София, 2017

Дисертационният труд се състои от увод, три глави, заключение и библиография с общ обем 164 страници, 42 фигури, 39 таблици и 2 приложения. Номерата на включените в автореферата фигури и таблици съвпадат с тези в дисертационния труд. Във връзка с дисертационния труд са направени три публикации. Цитираната литература обхваща 236 източника, от които 26 са на български език и 210 са на чужд език.

Дисертационният труд е разгледан и одобрен от катедрен съвет на катедра „Стопанско управление“ на дата към Стопански факултет при Софийски университет „Св. Климент Охридски“.

Съдържание на автореферата

Увод	6
1.1 Дефиниция на понятието „професионален успех”. Разграничение от други понятия	11
1.2 Критерии за професионален успех	11
1.2.1 Обективни критерии за професионален успех	11
1.2.2 Субективни критерии за професионален успех	11
1.2.3 Зависимост между обективен и субективен професионален успех	11
1.3 Прогнозни параметри за професионален успех	12
1.4 Заключение	12
II. Глава втора – Теории и изследвания за взаимовръзката между социалния произход и професионалната позиция	13
2.1 Социално възпроизводство. Концепцията за културния капитал на Пиер Бурдийо	13
2.2 Равенство на възможностите	14
2.3 Ролята на образованието. Взаимовръзка между социален произход, образование и професионална позиция	14
2.4 Елит	15
2.5 Заключение	15
III. Глава трета - Методология. Дизайн на емпиричното изследване. Резултати от проведеното изследване.....	16
3.1 Метод и подход	16
3.2 Провеждане на анкетата. Извадка	16
3.3 Инструменти за измерване.....	17
3.3.1 Модел за измерване на социален произход:.....	17
3.3.2 Самооценка, класифициране към социално-икономическа класа	17
3.3.3 Класов индекс.....	17
3.3.4 Социодемографски и семейни променливи	18
3.3.5 Субективна оценка на респондентите относно влиянието на определени фактори за постигане на професионално успешна позиция	18
3.3.6 Модел за измерване на субективен успех / кариерна удовлетвореност	19
3.3.7 Други въпроси	19
3.4 Ограничения	19
3.5 Резултати от проведеното проучване.....	19
3.5.1 Дескриптивен анализ	19
3.5.2 Проверка на тезата и хипотезите чрез статистически анализ на данните	26
Заключения и препоръки	
Приноси	
Списък с публикациите	
Библиография	

Съдържание на дисертационния труд

1. Анализ на състоянието на проблема и степен на разработване на проблема в научната литература	5
2. Цел.....	6
3. Въпроси, задачи и хипотези	7
4. Изследователска теза.....	9
5. Предмет и обект на изследването	9
6. Структура на дисертацията	9
7. Теоретичен модел на изследването	11
I. Глава първа - Професионален успех / Успешна кариера	12
1.1 Въведение.....	12
1.2 Дефиниция на понятието „професионален успех“. Разграничение от други понятия.....	13
1.2.1 Разлика между кариера и професионален успех	13
1.2.2 Разлика между трудово постижение и професионален успех / кариерен успех	14
1.3 Фактори, оказващи влияние върху професионалния / кариерния успех	15
1.4 Критерии за професионален успех	16
1.4.1 Обективни критерии за професионален успех.....	18
1.4.2 Субективни критерии за професионален успех.....	21
А) „Self-referent“ субективен успех	22
АА) Удовлетвореност от работата и от кариерата	22
АВ) Достигане на лични цели	22
В) Other-referent субективен успех.....	24
1.4.3 Зависимост между обективен и субективен професионален успех.....	25
1.5 Прогнозни параметри за професионален успех	29
1.5.1 Човешки капитал.....	30
1.5.2 Организационни насърчаващи мерки.....	30
1.5.3. Социо-демографски променливи	32
1.5.4 Индивидуални различия	35
1.5.5 Социален капитал.....	37
1.5.6 Други зависимости	42
1.6 Заключение.....	44
II. Глава втора – Теории и изследвания за взаимовръзката между социалния произход и професионалната позиция.....	45
2.1 Социално възпроизводство. Концепцията за културния капитал на Пиер Бурдийо.....	45
2.2 Равенство на възможностите.....	50
2.3 Ролята на образованието. Взаимовръзка между социален произход, образование и професионална позиция.....	52
2.4 Социална мобилност	63
2.5 Елит.....	70
2.6 Заключение.....	72
III. Глава трета - Методология. Дизайн на емпиричното изследване. Резултати от проведеното изследване	73
3.1 Метод и подход.....	73
3.2 Провеждане на анкетата.....	73

3.3	Социологическа извадка	75
3.3.1	Систематично разграничаване между висш и среден мениджмънт	75
3.4	Инструменти за измерване	77
3.4.1	Модел за измерване на социален произход	77
3.4.2	Самооценка, класифициране към социално-икономическа класа	78
3.4.3	Класов индекс	78
3.4.4	Социодемографски и семейни променливи	81
3.4.5	Субективна оценка на респондентите относно влиянието на определени фактори за постигане на професионално успешна позиция	82
3.4.6	Модел за измерване на субективен професионален успех / кариерна удовлетвореност	82
3.4.7	Други въпроси	83
3.5	Ограничения	84
3.6	Резултати от проведеното проучване	85
3.6.1	Дескриптивен анализ	85
3.6.1.1	Социо-демографски и други променливи	85
3.6.1.2	Образование	91
3.6.1.3	Различия по пол	93
3.6.1.4	Социално-икономически статус на родителите / социален произход на респондентите	97
3.6.1.5	Фактори, оказващи влияние върху професионалния успех – оценка	102
3.6.1.5	Субективен професионален успех / удовлетвореност	105
3.6.2	Проверка на тезата и хипотезите чрез статистически анализ на данните	107

Заклучения и препоръки

Приноси

Библиография

Списък на фигурите и таблиците

Приложения

Увод

За „novus homo” се приема човек, който се изкачва от незначителна позиция до такава с високо социално положение. Думата произхожда от края на XVI-и век и в превод от латински език „novus homo” означава „нов човек”. Оригинално се използва в късната Римска република за първия човек от семейството, който влиза в Сената или за първия човек от семейство на сенатори, който се избира за консул или още по-конкретно за човек от незнатен род, който се избира за консул (Frey et al., 2010).

Интересен е въпросът дали пет века по-късно понятието „novus homo” е актуално и дали хората с незначителен произход, които са се домогнали до високите етажи в социалната йерархия и в днешни времена могат да бъдат наречени „novus homo”. Много биографии показват, че с малко късмет и много усилия всеки може да стане успешен в професионален план. Преобладаващата част от емпиричните резултати обаче показва друго - социалният произход и „бащината къща” оказват значително влияние върху по-нататъшния успех на децата.

В настоящия труд е анализирана връзката между социалния произход и шансовете за достигане до успешна управленска кариера. Разгледани са редица чуждестранни изследвания по темата. Доказано е влиянието на социалния произход върху шансовете за достигане до управленска кариера в голяма компания. На база на проведеното емпирично проучване са доказани и редица други взаимовръзки.

Изследваната тема е актуална за България, а и не само. За разлика от Западна Европа и САЩ, в България професионалният успех не е обект на голям изследователски интерес и слабото му проучване не позволява международни сравнения. Темата представя и нови модели за измерване на социалния произход и на субективния управленски професионален успех.

Моделът на изследването задава и структурата на дисертацията. Настоящият труд съдържа три глави. В първа глава е разгледано понятието „професионален успех” – дефиниции, видове, начини за измерване, прогнозни параметри. Във втора глава са разгледани основни социологически теории за ролята на произхода – теории, според които статусът се възпроизвежда и такива, според които има равенство на възможностите. В трета глава са представени методологията, дизайнът и резултатите.

Всяко емпирично изследване има граници. В настоящата работа е изследван специфичен въпрос – този за връзката между социалния произход и шансовете за достигане на успешна управленска кариера. В изследването не се отчита мериторкатичността, качествата на отделната личност и ролята им за постигане на професионален успех. Не се отчитат резултатите от индивидуалните действия и решения. Не се отчита и самостоятелната роля на образованието. Тези и други влияния биха могли да бъдат обект на бъдещи изследвания.

Анализ на състоянието на проблема и степен на разработване на проблема в научната литература

Има множество изследвания за зависимостта между произхода и успеха. Въпросът за влиянието на социалния произход е интересен и актуален и вълнува широк кръг от хора. Актуалността не се е загубила, тъй като няма еднозначен отговор на този

въпрос. Различните теории и резултати от изследвания дават различни отговори. Изхождайки от това за мен беше от голям интерес, както личен, така и професионален, да направя изследване на тази взаимовръзка. Поставих си задачата да изследвам управленците от висшия и средния мениджърски състав на 100-те най-големи български фирми за 2015 г. на база класацията на „Капитал“ от 2016 г.

В България не е провеждано подобно изследване и това ме мотивира още повече. На международно ниво също не съществуват много изследвания на **влиянieto на социалния произход върху заемането на мениджърски пост.**

Известно подобно изследване прави Михаел Хартман. Фокусирайки се върху хора на топ-мениджърски позиции в Германия, Великобритания и Франция, Хартман (Hartmann, 1996; Hartmann, 2000) стига до извода, че във всички тези три държави повече от три четвърти от топ-мениджърите са от висша средна класа¹. Освен това във Франция и Великобритания подборът се осъществява взимайки предвид елитно образование и титли, докато в Германия от основно значение са персоналните характеристики, произлизащи от и свързани с по-високата класа. Тези, които израстват в семейства от по-висока класа знаят навичките и неписаните правила за елитните позиции по-добре от тези, произхождащи от по-ниска социална класа.

В изследването си „Селекция на елити чрез образование или чрез произход“ Хартман и Коп (Hartmann, Коп, 2001) проучват зависимостта между социален произход, образование и кариера, като изследват 6 500 човека с научнообразователна степен „доктор“. Резултатите от изследването доказват, че шансовете за достигане на управленска позиция за произхождащите от висша класа са с 50 до 100% по-високи от тези за притежателите на докторска титла от работническата и средна класа. Основният извод от тяхното мащабно проучване е, че социалният произход се оказва съществен самостоятелен фактор за кариерен успех.

Основна цел на дисертацията е да се открие дали и в каква степен социалният произход оказва влияние върху шансовете за достигане на средна и висша управленска позиция в голяма компания. Цел на изследването е анализиране на зависимостите между обективния и субективния професионален успех, както и обяснение на различията по пол.

Задачите и въпросите, които се поставят в дисертацията, са:

Задача 1: Да се изследва значението на социалния произход и определени социодемографски и семейни променливи (семейно положение, властови статус, длъжностен статус на родителите, роден град и статус по местоживееене на респондентите) за шансовете за достигане на управленска кариера.

Задача 2: Да се изследва зависимостта между обективен и субективен професионален успех (кариерна удовлетвореност).

Задача 3: Да се изследва ролята на мястото на завършено образование за шансовете за достигане на управленска позиция.

¹ Хартман (Hartmann, 1996; Hartmann, 2000) и Хартман и Коп (Hartmann, Коп, 2001) измерват социалния произход, разграничавайки в три по-широки социални класи: работническа и широка средна класа; висша средна класа; същинска висша класа.

Задача 4: Да се изследва размерът на междупоколенческата социална мобилност по отношение на образованието и социално-професионалния статус, т.е. какъв процент от респондентите имат по-високо образование, съотв. по-висок социално-професионален статус в сравнение със своите родители.

Задача 5: Да се отчете субективната оценка на респондентите относно влиянието на петте фактора (социален произход, образование, собствени способности, късмет, социални връзки/социален капитал) към професионалния успех.

Задача 6: Да се съпоставят резултатите по пол.

Основните хипотези са:

Хипотеза 1: Допуска се, че съществува зависимост между определени социодемографски и семейни променливи (семейно положение, властови статус, длъжностен статус на родителите, роден град и статус по местоживееене на респондентите) и шансовете за достигане на управленска кариера.

При формулирането на тази хипотеза изходих от личен интерес относно въпроса за влиянието на семейното положение на родителите и родния град/статус по местоживееене на респондентите върху шансовете за достигане на успешна кариера. Въпросите за длъжностния и властовия статус на родителите на респондентите са продиктувани от всеобщото разбиране за фактора „избутване“ от страна на родителите по отношение децата, както и значението на принадлежността на родителите към определени групи.

Хипотеза 2: Допуска се, че съществува права зависимост между обективен и субективен професионален успех. Изключение прави удовлетвореността от баланса работа-личен живот, където допускането е, че е с обратна зависимост с обективния професионален успех.

Въпросът за отношението между обективния и субективния професионален успех е спорен. Едната страна подкрепя възгледа, че субективният професионален успех не е зависим от обективния такъв, а другата, че двата вида успех си влияят взаимно. Формулирането на хипотеза 2 е продуктивно от доказаната в множество емпирични проучвания положителната взаимовръзката между обективния и субективния успех.

Хипотеза 3: Очаква се, че завършилите висше образование извън България имат по-големи шансове за успех от тези, завършили в България.

Формулирането на хипотеза 3 е според изследванията, които доказват положителното влияние на мястото на завършено образование върху кариерния успех. Основната част на тези проучвания вземат предвид качеството на образование чрез престижа на завършен университет. Във въпросника в настоящето проучване е взето предвид къде е завършено образованието (в или извън България). Тук изхождам от това, че родителите от висока средна и висша класа е по-възможно да си позволят да осигурят образование на децата си извън страната, тъй като това в повечето случаи е свързано с повече финансови средства. Допускам, че завършилите висше образование извън България принадлежат към по-привилегирани социални класи.

Хипотеза 4: Допуска се, че съществува значителна междупоколенческа социална мобилност по отношение на образованието и на социално-професионалния статус.

Хипотеза 4 цели измерването на мобилността, като индикатор за степента на отвореност и пропускливост на класовите граници. Формулирането на хипотезата е според най-новите български изследвания, които докладват за наличие на възходяща междупоколенческа социална мобилност.

Хипотеза 5: Очаква се, че респондентите с по-висок социален статус на родителите дават по-висока оценка на социалния произход като фактор за постигане на кариерен успех, а респондентите с по-нисък социален статус на родителите - по-ниска оценка на фактора произход.

Формулирането на хипотеза 5 е според лично допускане, че респондентите ще дадат обективна оценка на ролята на своя произход върху кариерния им успех.

Хипотеза 6: Очаква се, че резултатите ще се различават по отношение на пола на респондентите. По-голяма част от висшите управленските позиции се заемат от мъже. Мъжете достигат по-бързо управленска кариера от жените.

Формулирането на хипотеза 6 е според множеството емпирични изследвания, които докладват за преобладаващото заемане на управленските позиции от мъже и по-бързото достигане до тези постове от страна на мъжете.

Основната изследователска теза се съдържа в твърдението, че съществува **права зависимост между социален произход и шансовете за достигане на управленска кариера.**

Предмет и обект на изследването

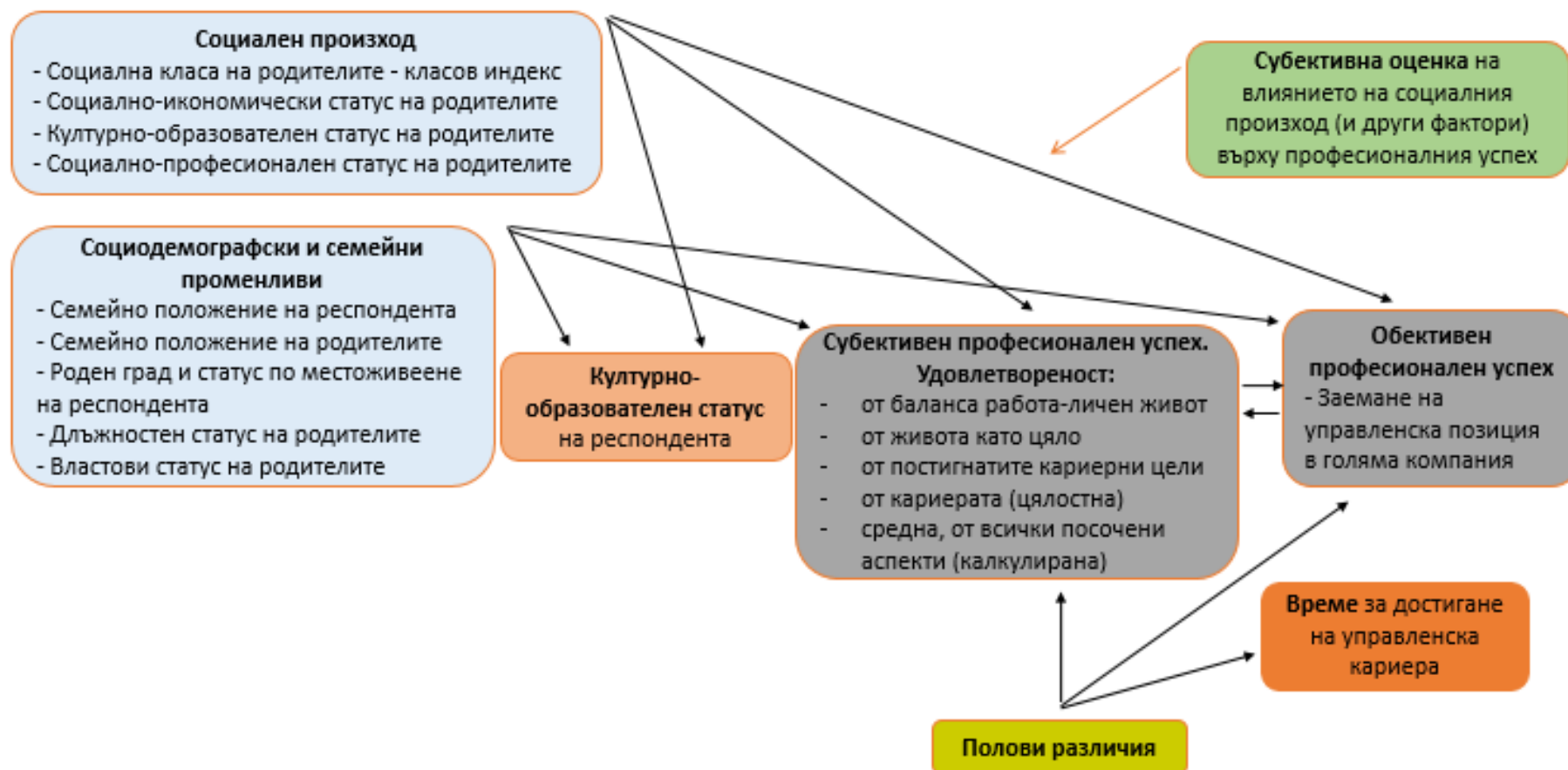
Предмет на изследване е зависимостта между социалния произход, семейни и социодемографски характеристики на индивидите и шансовете за достигане на успешна управленска кариера.

Обект на изследване са членове и председатели на Управителни и/или Надзорни съвети, ръководители от висше и средно управленско ниво в стоте най-големи по годишен оборот български фирми за 2015 г. на база класация на „Капитал” от 2016 г. В класацията влизат само фирми, регистрирани в България, т.е. включват се и дъщерни дружества на международни компании.

Допълнително изследването ще послужи за анализ на зависимостта между обективния и субективния професионален успех, на различията по пол, както и на обема на междупоколенческата образователна и професионална социална мобилност.

Теоретичен модел на изследването

Фигура 1 изобразява теоретичния модел на изследването.



Фигура 1: Теоретичен модел на изследването

Моделът на изследването (Фигура 1) задава структурата на дисертацията.

I. Глава първа - Професионален успех / Успешна кариера

1.1 Дефиниция на понятието „професионален успех”. Разграничение от други понятия

До този момент няма общоприета и единна дефиниция на професионалния успех (напр. Gunz & Heslin, 2005). **Професионалният успех в настоящата работа се отнася до кариерата.**

В настоящата работа за професионален / кариерен успех се приема дефиницията, представена от Юдж, Кейбъл, Будрьо и Бретц (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995), а именно, че той представлява „реалните или възприетите постижения, които индивидите са постигнали като резултат от професионалния си опит”.

Под „успешна управленска кариера“, както фигурира в заглавието на дисертацията ще се разбира професионален / кариерен успех на управленците.

1.2 Критерии за професионален успех

1.2.1 Обективни критерии за професионален успех

Обективният професионален успех се отнася към видимите, измерими постижения, като заплащане, повишение и статус. Най-широко разпространените измерители са месечна заплата, йерархичен статус (Abele & Spurk, 2009) и развитие на заплата (Wayne et al., 1999).

Обективните измерители нямат универсална валидност, но въпреки това те са добре утвърдени за измерването на професионалния успех (напр. Lyness & Thompson, 2000). Обективните критерии обаче не са подходящи за всички области, тъй като някои професии имат по-малко шансове за повишение (напр. хората на свободна практика), а в други области се заплащат установени, независими от успеха възнаграждения (напр. в държавната работа).

1.2.2 Субективни критерии за професионален успех

Субективният професионален успех се отнася до личната оценка на собствената професионална кариера и основно се схваща като удовлетвореност от сегашната дейност (job satisfaction) и кариера (career satisfaction) (напр. Judge et.al., 1999; Seibert & Kraimer, 2001). Кариерната удовлетвореност измерва степента, в която индивидът вярва, че кариерното му развитие е съпоставимо с неговите цели, ценности и предпочитания (напр. Seibert & Kraimer, 2001).

1.2.3 Зависимост между обективен и субективен професионален успех

Положителната връзка между обективния и субективния успех е доказана в множество проучвания (напр. Judge et al., 1999; Wayne et al. 1999).

При оценката на обективен и субективен успех се различават четири основни положения, според съотношението на двата типа успех. При тип „1“ има висока оценка на субективния успех, но ниска на обективния. При тип „2“ има висока субективна и

висока обективна оценка. При тип „3“ има висок обективен успех, но нисък субективен. Това са т. нар. нещастни победители (unhappy winners). При тип „4“ няма наличен нито обективен, нито субективен успех (Mayrhofer et al., 2005).

1.3 Прогнозни параметри за професионален успех

Ng et al. (Ng et al., 2005) идентифицират пет по-големи прогнозни категории за професионален успех. Това са: човешки капитал; организационни насърчаващи мерки; социо-демографски характеристики; индивидуални различия; социален капитал; други.

Човешки капитал: Проучванията показват значима взаимовръзка между нивото на образование от една страна и заплащането, както и повишенията в работата, от друга страна (напр. Whitely et.al., 1991).

Социо-демографски променливи: Тези променливи се отнасят до фактори като социален произход, пол, възраст, семейно положение, деца.

В рамките на категорията на социо-демографските променливи, най-вече заплатата се повлиява от възрастта и пола. Колкото по-голяма е възрастта, толкова по-голям е успехът (напр. Judge, Cable, Boudreau, Bretz, 1995).

Различия по пол: Жените са по-малко успешни от мъжете, както по отношение на възнаграждението, така и по отношение на професионалния статус (напр. Judge et al., 1995). Въпреки еднаквото ниво на образование, заплатата на мъжете е по-висока от тази на жените. Също така жените по-рядко заемат високи йерархични позиции (Tharenou, 1999; Mayrhofer et al., 2005).

Семейството: Често използвано твърдение е, че семейните хора постигат по-висок обективен успех (напр. Judge et.al., 1995).

Социалният произход: Ролята на произхода като прогнозен за професионалния успех е тема на множество изследвания. В повечето случаи се приема, че по-висок статус на родителите повлиява положително професионалния успех на децата.

Индивидуални различия: Резултатите от изследванията на Юдж ет ал. (Judge et al., 1999) показват, че външният кариерен успех е свързан право с екстравертността и съвестността и обратно - с невротизма и добронамереността. Съвестността е едностранната черта от характера, която влияе върху вътрешния, субективния успех.

Социален капитал: Лутанс, Ходжест и Роузенкранц (Luthans, Hodgetts, Rosenkrantz, 1988) стигат до заключението, че най-успешните мениджъри прекарват 70% повече време с активности, свързани със социални връзки и 10% повече време с комуникационни дейности в сравнение с по-малко успешните мениджъри. Някои изследвания поставят социалния капитал на ключово място като променлива за кариерен успех (Seibert, Kraimer & Liden, 2001).

1.4 Заключение

Отношението към критериите за измерване на успех е противоречиво. Възгледите на изследователите са от едната крайност (измерване на професионален успех е

възможно само чрез обективни измерители като заплата и позиция), през зачитане и на двата вида критерии (за пълноценна оценка се счита измерването както на обективните, така и на субективните параметри), до другата крайност (личната самооценка на удовлетвореността е единственият валиден показател за измерване на успех).

Тенденцията в съвременните изследвания е субективният успех да изпреварва по важност обективния. Учените възприемат кариерния успех все повече като социална конструкция, отколкото като обективна реалност, като динамична концепция, вместо като статистична реалност, еволюиращ в зависимост от историческия и културен контекст (напр. Savickas, 2005).

В настоящата работа, поради спецификата на респондентите и съобразяване с факта, че същите са управленци в големи компании, професионалният успех е измерен само чрез въпроси относно удовлетвореността от различни аспекти на кариерата и живота. Тъй като респондентите в проучването са представители на управленския състав в най-големите български фирми, техният обективен успех се приема за висок.

В следващата глава са представени основни социологически теории за влиянието на социалния произход и на образованието към по-късно заеманото място в социалната йерархия и професионалните достижения. Най-общо това са теории, които защитават тезата, че за всички има равни шансове и такива, защитаващи възгледа, че статусът се възпроизвежда и това частично или изцяло предопределя шансовете за успех. Засегната е и ролята на образованието.

II. Глава втора – Теории и изследвания за взаимовръзката между социалния произход и професионалната позиция

2.1 Социално възпроизводство. Концепцията за културния капитал на Пиер Бурдийо

Човек може бързо да спечели или да загуби. Например на рулетка човек може за кратко време да спечели голямо състояние и по този начин да достигне по-висок социалноикономически статус. В следващия момент обаче на същата игра за също толкова кратко време, всичко може да бъде изгубено. Рулетката отговаря сравнително точно на картината на една вселена, изпълнена с конкуренция и еднакви шансове, един свят без натрупване и унаследяване на имущество и качества. Но за разлика от примера с рулетката, за натрупването на капитал е необходимо време. В капитала има тенденция за надживяване, той може да произвежда ползи, да се възпроизвежда сам и да нараства. Капиталът е сила, живееща вътре в обективността на нещата, която се грижи за това не всичко веднага да бъде възможно или невъзможно (Bourdieu, 1983).

Предаването на културен капитал е механизъм, който **гарантира социалното възпроизводство на класовите неравенства в обществото**. Според Бурдийо културният капитал се създава и предава на първо място в семейството посредством формирането на съответен „хабитус“ (Стоилова, 2012). Бурдийо тълкува хабитуса като съвкупност от вкусове, поведение, маниери, навици, еталони на поведение.

2.2 Равенство на възможностите

Рисково общество, детрадиционализация и индивидуализиране са ключови думи в изследванията на Улрих Бек. Според Бек, в рисковото общество, което се появява на мястото на класовото общество, мощният процес на индивидуализация прониква както в класата на буржоазията, така и в тази на наемните работници, като по този начин размива класовите разлики (Beck, 1986; Beck, 2008).

Традиционното индустриално общество е било характеризирано с йерархична класова структура, при която принадлежността към конкретна класа е ограничавала възможностите за социално издигане и за избора на професия. Синът на един обушар в общия случай също е ставал обушар. В днешни дни за сина на един обушар съществува възможност да изучи и практикува друга професия. Съществува възможност за социално издигане, но и за понижаване на статуса (Beck, Beck-Gernsheim, 1994).

Човекът на индивидуализираното общество не само, че има възможност да конструира живота си сам, но той е и задължен да го прави. Освен това той трябва самостоятелно да отговаря за всички възможни последствия от взетите решения и направените избори.

2.3 Ролята на образованието. Взаимовръзка между социален произход, образование и професионална позиция

Образованието е сред най-важните измерения, имащо значение за неравните позиции, заемани от индивидите в обществото. Интересът към образованието е голям и редица автори изследват неговото влияние. В следващата част са представени различни концепции и резултати от изследвания на образованието като канал за мобилност.

Според Гари Бекер, в следствие на социализацията и насърчаването от страна на родителите, децата от по-висока социална класа получават умения и мотивация, които им осигуряват предимство в училище. На база тези изгодни икономически, културни и социални предпоставки, децата произхождащи от по-висока класа показват по-добри постижения в училище, докато децата от работническа класа често са когнитивно изостанали и образованието им започва с неизгодни за тях предпоставки (Becker, 2009).

Реймон Будон разграничава първичните и вторичните ефекти от произхода за възпроизвеждане на образователните неравенства. Първичните ефекти се измерват с училищната успеваемост и се базират на различните предпоставки на децата в следствие на това към коя класа принадлежат и колко интензивно е било езиковото и умственото им насърчаване (Будон, 1974; 2012).

Бурдийо и Пасерон доказват връзката между различните шансове за достъп до висше образование според професията на бащата, както и различната скорост на напредване в образованието. Тези неравенства могат да се обяснят частично с икономически факторим но много по-голяма е ролята на произхода. Студентите от по-висока класа притежават самоувереност и свобода. Тази свобода се опира на хабитуса и културния капитал, даден ни от вкъщи. Студентите от различни класи ги дели цяла ценностна система (Bourdieu, Passeron, 2007).

За България съществува статистически значим по-голям шанс на завършилите висше образование да работят на безсрочен трудов договор. По-големи са шансовете за заемане на ръководна позиция на тези, които имат диплома за висше образование и това е ефект, който е и нормативно предопределен. При контролиране на образованието се запазва значимото влияние на дипломата за висше образование от бащата върху шансовете за достигане до ръководна позиция от децата (Стоилова, 2012).

Резултатите от анализа на Стоилова (2015) показват връзка между образованието на респондентите и това на бащата (Cramer's V 0.302), както и между образованието на респондентите и дохода на домакинството (Cramer's V 0.309). Основният извод е, че универсализирането на средното и масовизирането на висшето образование не водят до отпадане на значението на произхода за образователните постижения. Остава значима зависимостта на образователните възможности от произхода (Стоилова, 2015).

2.4 Елит

Според тълкуването от страна на някои автори на понятието „елит“, част от обекта на изследване в настоящата работа може да се определи като част от бизнес елита на страната. Затова в тази точка ще разгледам най-общо понятието „елит“.

Повечето автори са на мнение, че елитът в България се възпроизвежда.. Съществуват обаче и автори, които говорят за т.нар. „циркуляция" на елита.

В емпиричната част на дисертацията ще се изследва дали властовият статус (принадлежност към ръководството на политическа партия) и длъжностния статус (наличие и брой на директно подчинени служители) на родителите оказват влияние върху професионалния успех на децата.

2.5 Заключение

На върпоса дали статусът се възпроизвежда или същият по-скоро не оказва влияние върху бъдещите ни професионални достижения, не може да се отговори еднозначно. Има последователи и на двата възгледа, както и многобройни примери от реалността, които показват както единия, така и другия сценарии в крайните им форми.

Самият Бурдийо, автор на теорията за културния капитал, е син на пощальон, а умира като международно известен и уважаван професор. Примери като този не са изключение. Някои социални издигания обаче се обясняват с промените в социалната и икономическата структура. Например при преминаването от индустриално общество към базирана на услуги икономика шансовете в последния сектор се увеличават и деца от работническа класа започват да работят различни професии от тези на родителите си. Образователната експанзия също има принос за това.

Нееднозначен би бил и отговорът на въпроса дали образованието действа като автономен канал за социална мобилност или трансформира социалните неравенства от едно поколение в следващо. Както в много случаи, така и в този истината по-скоро е по средата - образованието действа заедно със семейството и усилва или намалява ефекта от семейната позиция. Образованието намалява възможностите на семейството да влияе пряко на шансовете на детето.

С емпиричната част на настоящата работа ще се опитам да дам актуален отговор за различните зависимости и влияния по отношения на произхода, образованието, пола, а и не само. Ще се опитам да дам и известна яснота относно актуалното състояние на някои елементи на социалната мобилност. Според тенденциите обществото винаги се движи в посока от слабо ниво на мобилност и налични бариери към все по-интензивна и безвъзпрепятствана мобилност и би следвало в достигнатото ниво на развитие да има налична значителна по обем междупоколенческа социална мобилност.

III. Глава трета - Методология. Дизайн на емпиричното изследване. Резултати от проведеното изследване.

3.1 Метод и подход

За целите на изследването е използван разнообразен методически апарат. Теоретичните и методологични основи се базират на задълбочено проучване в областта на професионалния успех и основни социологически теории в широк кръг от литературни източници, на основата на които са направени обобщения и изводи.

Дисертацията цели обвързването на теория и емпирия. Емпиричната база е формирана от резултати от количествени методи (анкетно проучване). За интерпретация на събраните по изследователската проблематика данни и формулиране на аргументирани изводи, в разработката са използвани различни количествени и качествени техники към описателния, сравнителния, аналитичния метод, математически методи, социологическия (анкетно проучване).

3.2 Провеждане на анкетата. Извадка

Анкетата е изготвена и изпратена до респондентите чрез онлайн базираната платформа „Google формуляри“. Анкетата е изпратена на всички фирми от класацията „Капитал 100“ от 2016 г. – най-големите български фирми по годишен оборот за 2015 г.

Респонденти в проучването са членове на висшия и средния мениджмънт в 100-те най-големи български фирми за 2015 г. на база класация „Капитал 100“ от 2016 г.

Поради широкото тълкуване на управленските нива, резултатите са интерпретирани, на база разграничаване **както в три, така и в две управленски нива.**

Разграничаване в три управленски нива

Топ мениджмънт = Председатели и членове на Управителен/Надзорен съвет	Висш мениджмънт = управленското ниво директно под УС/НС	Среден мениджмънт
---	---	-------------------

Разграничаване в две управленски нива

Висш мениджмънт = Председатели и членове на Управителен/Надзорен съвет, както и управленското ниво директно под тях	Среден мениджмънт
---	-------------------

Таблица 1: Разграничаване в две и в три управленски нива.

3.3 Инструменти за измерване

3.3.1 Модел за измерване на социален произход:

Социалният произход на респондентите е измерен по два начина.

3.3.2 Самооценка, класифициране към социално-икономическа класа

От една страна определянето на произхода е направено чрез субективната самооценка на респондентите за класификация в една от седемте социални класи. Ползвана е широко разпространена версия, позволяваща и международно сравнение.

Класа	Типични характеристики
Най-висша класа	Най-богатите хора с наследствено богатство. Представители на аристокрацията.
Висша класа	Новият социален елит, произхождащ от съвременните професионални корпоративни лидери.
Висша средна класа	Други мениджъри и част от свободни професии като лекари, юристи и др.
Средна класа	Служещи и работници със среден доход.
Работници	Доход - среден за страната.
Горна част от низшата класа	Работещи, чиито стандарт е малко над равнището на бедност.
Долна част от низшата класа	Зависещи от социалните служби, почти без работа и образование. Просяци, криминални елементи.

Таблица 2: Видове социално-икономически класи (Coleman, Rainwater, McClelland, 1978).

3.3.3 Класов индекс

От друга страна, с цел по-лесно тълкуване на събраните данни и групиране на респондентите в по-малко на брой хомогенни групи, на база самооценката на социално-икономическия статус на родителите, както и на база културно-образователния и социално-професионалния статус на родителите на респондентите, е направен класов индекс с три класи: висша класа, средна класа, работническа и низша класа:

Културно-образователен статус на родителите, отчетен чрез най-високата завършена образователна степен. С цел международна съпоставимост, срещу образователната степен по българското законодателство е посочена и съответстващата образователна степен според Международната стандартна класификация на образованието / МСКО 2011: основно (ISCED 1); средно (ISCED 2-3), над средно но не висше (ISCED 4); висше и нагоре (ISCED 5-6).

Социално-професионален статус на родителите, когато респондентът е бил на 15 години. Тук се посочва професията на всеки от родителите, избирайки между единадесет категории (от селскостопански работници до високо ниво професионалисти, администратори, мениджъри). Тази класификация представлява версия на класовата схема, предложена от Ериксон, Голдторп, Протокареро.

Разграничаването в класов индекс е на база отговорите относно самооценката на социално-икономическия, културно-образователния и социално-професионалния статус на родителите на респондентите. Класовият индекс е трикатегориен и разделя в

следните категории: висша класа; средна класа, работническата и низша класа. В следващата таблица е представена логиката на групиране в класов индекс.

Висша класа	1. Класифициралите се чрез самооценка към висша средна, висша или най-висша класа; 2. С професия поне на единия от родителите „Високо ниво професионалисти, администратори, мениджъри“ или „Средно ниво професионалисти, администратори, мениджъри“; 3. С образователна степен „Висше и нагоре“ поне при единия родител.
	1. Класифициралите се чрез самооценка към средна класа; 2. С професия и на двамата родители „Високо ниво професионалисти, администратори, мениджъри“ или „Средно ниво професионалисти, администратори, мениджъри“; 3. С образователна степен „Висше и нагоре“ поне при единия родител.
Средна класа	1. Класифициралите се чрез самооценка към средна класа (с изключение на описаните в предходния ред, попадащи във висша класа).
	1. Класифициралите се чрез самооценка към висша средна класа; 2. С професия и на двамата родители, различаваща се от „Високо ниво професионалисти, администратори, мениджъри“ или „Средно ниво професионалисти, администратори, мениджъри“;
Работническа и низша	1. Класифициралите се чрез самооценка към работническата или низша класа.

Таблица 3: Логика на групиране в класов индекс.

3.3.4 Социодемографски и семейни променливи

Роден град и статус по местоживееене; Семейно положение на родителите;

Длъжностен статус на родителите: „Бил(а) ли е Вашият баща / Вашата майка (до Вашата 15-та година) директен Ръководител на служители? Посочете броя им“;

Властови статус на родителите: „Заемал(а) ли е Вашият баща / Вашата майка (до Вашата 15-та година) ръководна позиция в политическа партия?“

3.3.5 Субективна оценка на респондентите относно влиянието на определени фактори за постигане на професионално успешна позиция

Чрез въпросите относно оценката на влиянието на произхода и други фактори върху успеха, е възможно да се проследи доколко резултатите от изследването на връзката между произход и успех съвпадат с личната оценка на респондентите за тази зависимост. Зададените фактори се оценяват като степен на влияние върху успеха (1=попречил е много; 3=без принос; 5=помогнал е много).

Оценете приноса/пречката на/от всеки от следните критерии към Вашия професионален успех
Социалният произход
Образованието
Собствените способности
Късмет
Социални връзки / социален капитал

Таблица 4: Оценка на фактори на влияние върху професионалния успех. Извадка от анкетата.

3.3.6 Модел за измерване на субективен успех / кариерна удовлетвореност

Използваният в настоящата работа модел за измерване на **субективен професионален успех** съдържа четири въпроса на тема удовлетвореност.

Нр.	Въпроси	1	2	3	4	5
1	Удовлетвореност от баланса работа-личен живот					
2	Удовлетвореност от живота като цяло (Non-Organisational Success)					
3	Удовлетвореност от постигнатите кариерни цели спрямо планираните					
4	Удовлетвореност (цялостна) от кариерата					

Таблица 5: Модел за измерване на субективен професионален успех.

3.3.7 Други въпроси

Освен въпроси за социалния произход и удовлетвореността на респондентите, анкетата съдържа и други имащи отношение към проучването по-обща въпроси: име на работодател; бранш на фирмата; форма на собственост; пол на респондента; възраст; етнос; националност; семейно положение; брат/сестра; трудов стаж – общо, на управленска и на топ управленска позиция; степен и място на завършено образование.

3.4 Ограничения

Всяко емпирично изследване има граници. В настоящата работа е изследван специфичен въпрос – този за връзката между социален произход и шансовете за достигане на успешна управленска кариера чрез избрана репрезентативна извадка – членове на средния, висшия и топ мениджмънта в стоте най-големи български фирми за 2015 г. на база класация на „Капитал“ от 2016 г.

В настоящето изследване не се отчита мериторкатичността, качествата на отделната личност и ролята им за постигане на успех. Не се отчитат резултатите от индивидуалните действия и решения, както и самостоятелната роля на образованието. Тези и други влияние биха могли да бъдат обект на бъдещи изследвания.

3.5 Резултати от проведеното проучване

3.5.1 Дескриптивен анализ

На база използвания метод на онлайн анкетно проучване са събрани 104 отговора (N=104). Период на провеждане на проучването: юни – декември 2016 г.

Социо-демографски и други променливи:

Бранш на фирмата: Анкетираните са общо от седем професионални бранша. Най-голям дял заемат представителите от бранш „Вериги“ (45,6%), следвани от бранш „Търговия“ (15,5%). Най-малко са представителите на фармацевтичния бранш (1,0%).

Етнос и националност: Всички анкетираните са с български етнос. Националността на 97,12% от анкетираните е българска, на 1,92% – австрийска и на 0,96% – руска.

Възраст: Средната възраст на участниците в извадката е 39,3 години.

Средна възраст по позиция: С възраст 37,41 години представителите на средния мениджмънт са най-млади, но възрастта на представителите на най-високата позиция не е най-висока. Председателите на УС/НС са средно на 38,73 години, т.е. по-млади от колегите си - членовете на УС/НС и на висшия мениджмънт (съотв. 44,24 и 39,59 години). Разграничавайки обаче в три и в две управленски нива, по-високата позиция е свързана с по-висока възраст, което отговаря на разгледаните в първа глава изследвания (напр. Judge, Cable, Boudreau, Bretz, 1995).

Семейно положение: 60,58% от респондентите са женени/омъжени, 3,85% са разведени, 18,27% живеят на семейни начала и 17,31% са неженени/неомъжени.

Семейните хора са по-удовлетворени от живота като цяло, от постигнатите кариерни цели и от кариерата си, следвани от живеещите на семейни начала и неженените/неомъжените. Тези резултати потвърждават разгледаните в първа глава, според които щастливият семеен живот влияе позитивно на удовлетвореността от работата (напр. Tharenou, 1999).

Семейно положение на родителите към 15-та година на респондентите: 88,46% от родителите са били със сключен брак, 11,54% - разведени. Процентът на родителите с брак е значително по-висок от този на анкетираните (88,46% към 60,58%), което може да бъде обяснено, както с разликите в разбиранията за значението на брака между поколенията и почти „задължителния“ характер на брака по онова време, така и с факта, че на някои от анкетираните тепърва може да им предстои сключване на брак.

Роден град и статус по местоживеене: Израстналите в необластни градове и села рядко достигат до управленска позиция в голяма фирма. Интересна е тенденцията на областните градове за излъчване на най-голям дял представители в управлението на големите компании. Най-голям дял в редиците на УС/НС заемат родените и израстнали в областни градове, следвани от столичани.

Трудов стаж: Средният общ трудов стаж на респондентите е 16,6 години, от които средно 9,6 години на управленска и 4,5 години на висша управленска позиция.

Позиция / Управленско ниво:

Разпределение на респондентите в брой и в % -
в тристепенни и двустепенни управленски нива

Председатели и членове на УС и НС	Висш мениджмънт	Среден мениджмънт
28 (26,92%)	32 (30,77%)	44 (42,31%)

Висш мениджмънт	Среден мениджмънт
60 (57,69%)	44 (42,31%)

Таблица 6: Разпределение на респондентите по управленски нива.

Образование на респондентите: 97,12% от анкетираните са с образование „висше и нагоре“, а 2,88% – с „над средно, но не висше“. От завършилите висше образование 79,81% са учили в България, а останалите 20,19% имат диплома от чужд университет.

Завършили висше образование извън България

Председатели и членове на УС и НС		Висш мениджмънт		Среден мениджмънт	
Брой	%	Брой	%	Брой	%
9	32.14%	7	21.88%	5	11.36%

Таблица 7: Разпределение на завършилите извън България по заемано управленско ниво.

Тези резултати могат да бъдат тълкувани като положително влияние на дипломата от чужд университет за достигане на по-висока управленска позиция.

Не може да бъде отчетена самостоятелната роля на образованието за приноса към професионалния успех. Почти всички респонденти са с висше образование. Поради това не може да бъде отчетено каква част от извадката с по-нисък социален статус е достигнала висок успех, заради ролята на образованието. Същата може да бъде отчетена чрез оценката на респондентите на петте фактора към професионалния успех.

Образование на респондентите в сравнение с образование на родителите: Само 1% от респондентите са с по-ниско образование от родителите си. Причината може да стои зад масовизирането на висшето образование. Възможно обяснение е, че за висшите позиции в големите компании дипломата за висше образование е задължителна.

	Стабилност	Възходяща мобилност	Низходяща мобилност
Спрямо двамата родители	46.00%	24.00%	1.00%
Спрямо бащи	58.60%	40.40%	1.00%
Спрямо майки	62.50%	36.50%	1.00%

Таблица 8: Междупоколенческа образователна социална мобилност.

Различия по пол: 55 респондента (53,7%) са от женски пол и 49 (47,12%) – от мъжки. Делът на жените намалява с нарастването на позицията във фирмената йерархия. Жените заемат 61,36% от средния, 46,88% - от висшия и 46,43% - от топ мениджмънта.

Както настоящите резултати, които показват **нервномерното разпределение на жените** във фирмената йерархия и концентрирането им в средния мениджмънт, така и резултатите от чужди изследвания потвърждават, че полът оказва влияние върху професионалния успех. Жените са по-малко успешни от мъжете по отношение на професионалния статус (напр. Judge et al., 1995), жените по-рядко заемат високи в йерархично отношение позиции (Tharenou, 1999; Maughofer et al., 2005).

Факт е, че във всички общества мъжете притежават повече богатство и власт от жените. Традиционно работещият мъж отделя повече време за работа, остава трудово зает в продължение на целия си живот. Затова и влиянието на семейството е различно – то увеличава участието на мъжете в платения труд и го намалява за жените. В резултат

се стига до различия в доходите и при шанса за по-висока позиция, наличието на т.нар. „стъклен таван”, ограничаващ достъпа до властта. Социалният пол трябва да започне да се разбира като социално-конструиран и като създаван в хода на изборите през целия живот и това е ключът към предефиниране на половите нагласи (Стоилова, 2012).

Сравнявайки обаче резултатите от настоящето изследване с други подобни, е видно, че в България жените заемат **значително по-голям дял** от мениджърските позиции. В Германия само около 5% от топ мениджънта и 8% от средния мениджмънт в големите фирми се състои от жени. Във Франция жените заемат около 20% от ръководните позиции, а във Великобритания – 16%. Средната стойност за ЕС е 13% (Maughofer et al., 2005). Настоящото проучване показва, че в България жените заемат над 46% от топ мениджмънта и над 61% от средния мениджмънт, което е в пъти над средните стойности за Европа.

Според актуално изследване жените в Германия заемат 18% от топ мениджмънта на малките и средни компании. Всяка шеста от запитаните фирми твърди, че активно насърчава жените за заемане на управленски постове. Сред най-посочваните мерки за насърчаване са гъвкаво работно време и обучения (Ernst & Young Newsrelease, 2017).

Сравнението на резултатите с актуални данни от Евростат, показва сходни тенденции. Според изследването, дялът на жените на управленски позиции за 2014 г. е 44% за България. Така страната ни се нарежда на второ място в ЕС по дял на жените в управлението. Средното ниво за ЕС е 35% (Eurostat Newsrelease, 2017). Директно сравнение между двете изследвания не е възможно, тъй като в настоящето не е включено ниско ниво мениджмънт и е ограничено само до най-големите компании.

Възможна интерпретация на резултатите за дела на мъже и жени в управлението може да бъде през призмата на националната култура, чрез измерителя „мъжественост-женственост“. Основната разграничителна линия между обществата, в които доминират мъжествеността или женствеността е, че при първите има ясно изразено разграничение между половите роли, а при вторите социалните полови роли се застъпват (Хофстеде, 2001). Тъй като според резултатите от изследването, проведено от екипа на Цветан Давидков, България попада по средата на скалата, и не може да бъде изцяло отнесена нито към мъжествените култури, нито към женствените (Давидков, 2002), балансът на жените и мъжете в управлението може да бъде обяснен и чрез балансираното място на страната ни по този показател.

Една възможна логика на големия брой жени в управлението в България е, че жените са предпочитани за ръководни длъжности, тъй като са по-малко склонни към нелоялни практики и дейности, свързани с нераглементирано облагодетелстване.

Друго възможно обяснение на значителния дял на жените в управлението в България, може да бъде историческият контекст на страната. По време на турското присъствие, на жените им се е налагало да вършат и „мъжката” работа, да защитават дома и семейството, което е формирало по-различно от европейското отношение към работещата жена с кариера. До днес обаче е проблем подкрепата на тази жена от обществото в личния живот - социалните улеснения за семействата са недостатъчни, а и разпределението на ролите в дома не е силна страна в българските домакинства.

Друг резултат, който изследването показва е, че мъжете се изкачват по-бързо по йерархичната стълба в сравнение с жените. На мъжете им трябва средно 6 години, за да преминат на мениджърска позиция, а на жените – 7,9 години, т.е. почти 2 години повече. Интересен е обаче фактът, че преминаването от управленска на висша управленска позиция коства почти еднакво време и на двата пола, дори с няколко месеца по-малко при жените – 4,9 години за жените и 5,3 години за мъжете.

Резултатите доказват хипотеза 6: По-голяма част от висшите управленските позиции се заемат от мъже. Мъжете достигат по-бързо управленска кариера.

Длъжностен статус родители: Както при бащите, така и при майките, най-голям е дялът на тези без ръководни функции (45,19% от бащите и 69,23% от майките). Бащите имат по-силно изразени ръководни функции. Общият им брой подчинени е 13 008, а на майките – 396. Няма майки, които ръководят повече от 50 служителя.

Над 54% от бащите и едва 30% от майките са били на ръководни позиции. Съпоставяйки ги с разпределението на респондентите по пол (53,7% от женски и 47,12% - от мъжки), не може да се пренебрегне значителният ръст на жените в управлението. Директно съпоставяне не може да се направи, но въпреки това се откроява тенденцията все повече жени да заемат ръководна длъжност.

Властови статус родители: Над 95% са както бащите, така и майките на респондентите, които не са заемали ръководна позиция в политическа партия. Едва петима от бащите и четири от майките са заемали ръководна позиция в политиката. Тези резултати показват, че в днешно време властовият статус на родителя не е фактор, подпомагащ децата за заемането на престижна ръководна длъжност в голяма компания.

Социално-икономическа класа: Резултатите еднозначно показват, че социалният произход е от съществено значение за професионалните достижения. За достигане на най-високите позиции произходът е от съществено значение. Малък е шансът за представител на работническа класа да стигне до висша управленска позиция в голяма фирма, малко по-голям е за тези от средната класа и най-голям – за висшата класа.

Социално-икономическа класа на родителите - самооценка



Фигура 1: Социално-икономическа класа на родителите на респондентите към 15-тата им година - самооценка.

Дескриптивният анализ на база класов индекс показва сходни резултати и същата тенденция.

Тези резултати съвпадат с другите разгледани изследвания за влиянието на произхода. По-високият статус на родителите повлиява положително професионалния успех на децата (напр. Maughofer et al., 2005). Резултатите са в унисон и с теорията на Бурдийо. Предаването на културен капитал е механизъм, който гарантира социалното възпроизводство на класовите неравенства.

Възможно обяснение на резултата, че по-високите позиции се заемат предимно от хора с висок статус, може да бъде обяснено и чрез спецификите на подбора. При подбора за високи позиции действат характеристики, свързани с произхода (Jackson, 2009, цит.от Стоилова, 2012). Експеримент показва, че комбинацията от статусни характеристики води до различно отношение към кандидатите (Стоилова, 2012).

От друга страна, немалкият процент на възходящата мобилност показва, че значителна част от децата „изпреварват” своите родители, както по отношение на образованието (Таблица 23), така и по отношение на заеманата позиция (Таблица 28). Тези резултати показват, че меритократичният прицип „работи” и може да се говори, както за социално възпроизводство, така и за равенство на възможностите. Над половината от респондентите заемат по-висока длъжност от родителите си.

	Стабилност	Възходяща мобилност	Низходяща мобилност
Спрямо двамата родители	17.31%	46.15%	2.88%
Спрямо бащи	35.58%	56.73%	7.69%
Спрямо майки	29.81%	67.31%	2.88%

Таблица 9 Междупоколенческа мобилност според заемана професионална длъжност.

Фактори, оказващи влияние върху професионалния успех – оценка:

Пореден номер по важност:	Фактор на влияние:
1	Собствени способности
2	Образование
3	Късмет
4	Социален произход
5	Социални връзки

Таблица 10: Класифициране на факторите на влияние – средни стойности.

Всички анкетирани оценяват собствените си способности като най-значим фактор за успех. Еднозначно е оценен и вторият по важност фактор – образованието.

Сравнение на оценката по заемана позиция: Разлика в класифицирането след втората позиция се наблюдава от страна на Председателите и членовете на УС/НС. Те

изместват късмета на последно място за сметка на по-предни позиции за произхода и социалните връзки (съотв. трето и четвърто място). Представителите на висшия мениджмънт също дават по-предна позиция за социалния произход (трето място).

Сравнение на оценката по социален произход: Същата тенденция се наблюдава и при сравнението на оценката **по произход**. Представителите на висшата класа изместват късмета на последно място за сметка на по-предни позиции за произхода и социалните връзки. Представителите с произход от работническата класа изместват социалния произход на последно място за сметка на социалните връзки.

Сравнение на оценката по пол: Жените оценяват късмета по-високо от произхода, а мъжете отнеждат на произхода по-предна позиция за сметка на късмета.

Резултатите от дескриптивния анализ **доказват хипотеза 5**. Респондентите с по-висок статус на родителите дават по-висока оценка на произхода, а тези с по-нисък статус - по-ниска оценка на произхода като фактор за успех. Оценката на тежестта на социалния произход нараства успоредно с произхода на анкетираните.

Анкетираните оценяват **много високо** влиянието на **образованието**, по-високо от влиянието на социалния произход. Едно тълкуване, е че произходът влияе не само директно върху заеманата позиция, а и индиректно през образованието. Тези резултати са в унисон, както с теорията за първичните и вторичните ефекти, според които образованието на родителя, повече от неговия статус предопределя нивото на образование на детето (вж. Глава първа), така и с концепцията за човешкия капитал, според която инвестицията в образованието се заплаща от пазара на труда, като тя допринася за по-висок доход и постижения (напр. Whitely et.al., 1991).

Представителите на УС/НС дават най-висока оценка на **социалните връзки** като фактор за успех,. Подобни са резултатите на Seibert, Kraimer & Liden (2001), които изследват ефектите на социалния капитал върху успеха и го поставят на ключово място като прогнозен фактор за успех, както и на Luthans, Hodgetts, Rosenkrantz (1988), според които най-успешните мениджъри прекарват 70% повече време с активности, свързани със социални връзки в сравнение с по-малко успешните мениджъри.

Субективен професионален успех / удовлетвореност: Най-висока удовлетвореност имат представителите на висшата класа, следвани от средната и с най-ниска са представителите на работническата класа. Сравнявайки удовлетвореността по заемано управленско ниво, най-висока е оценката на топ мениджмънта (4,23), следвана от тази на висшия (4,04) и на средния мениджмънт (3,80). Дескриптивният анализ еднозначно показва, че с нарастването на обективния успех, нараства и удовлетвореността (субективния професионален успех).

Наблюдава се и разлика по пол. Мъжете са по-удовлетворени по всички показатели, най-значително е при цялостна удовлетвореност от кариерата и при баланса между работа и личен живот. Възможно обяснение на по-ниската оценка на баланса между работа и личен живот от страна на жените е, че жените обичайно трябва да съвместяват кариерата си с ролята на майка и домакиня. В традиционния модел мъжете могат да се отдадат повече на кариерата си, без да са притеснени от други отговорности, свързани с дома и семейството и това е едно възможно тълкуване на тяхната по-висока оценка на баланса.

	<u>Спрямо заемана позиция</u>			<u>Спрямо произход / класов индекс</u>			<u>Спрямо пол</u>	
	УС/НС	Висш мениджмънт (извън УС)	Среден мениджмънт	Висша класа	Средна класа	Работнич. класа	Жени	Мъже
Удовлетвореност от баланса работнически живот	3.93	3.59	3.66	3.82	3.66	3.53	3.55	3.90
Удовлетвореност от живота като цяло (Non-Organisational Success)	4.64	4.44	4.05	4.53	4.25	3.93	4.26	4.41
Удовлетвореност от постигнатите кариерни цели (спрямо планираните)	4.28	4.25	3.84	4.22	4.09	3.73	4.05	4.12
Удовлетвореност (цялостна) от кариерата	4.46	4.31	3.98	4.36	4.14	4.00	4.09	4.35
<u>Средна оценка</u>	<u>4.33</u>	<u>4.15</u>	<u>3.88</u>	<u>4.23</u>	<u>4.04</u>	<u>3.80</u>	<u>3.99</u>	<u>4.20</u>

Таблица 11 Субективен професионален успех по заемана позиция, по произход и по пол. Средни оценки (5-степенна скала, 1=въобще неудовлетворен; 5=много удовлетворен).

По-ниската удовлетвореност на жените за разлика от мъжете е изненадваща, съпоставяйки я с чужди изследвания, които доказват обратното. Възможно обяснение е, че на жените мениджъри, за разлика от жените неуправленци, им е по-трудно да съчетават множеството роли. Мениджърската позиция изисква по-голяма отдаденост на работата, извънредни часове, свързана е с повече стрес. Съчетавайки такава кариера с ролята на майка и/или домакиня може да бъде натоварващо и прекомерно.

3.5.2 Проверка на тезата и хипотезите чрез статистически анализ на данните

Основна теза: Допуска се, че съществува права зависимост между социалния произход и шансовете за достигане на управленска кариера.

За проверка на тази теза сегашната позиция на респондентите във фирмената йерархия е съпоставена със следните променливи:

- Социално-икономическия статус на родителите на респондентите (самооценка);
- Социално-икономическия статус (класов индекс);
- Социално-професионален статус майка / баща (самооценка);
- Културно-образователен статус майка / баща.

Основната теза ще се приеме за частично или цялостно потвърдена ако се открие статистически значима зависимост между позицията на респондента във фирмената йерархия с една или повече от посочените променливи.

При съпоставянето на позицията на респондентите в три управленски нива със социално-икономическия статус на база класов индекс, не се наблюдава значима връзка. Групирайки управленците в две категории и съпоставяйки ги със социалния произход на родителите на база класов индекс, резултатът е статистически значима и силна корелация между двете променливи (Cramer V = 0,414).

С това се доказва основната изследователска теза: **има права зависимост между социалния произход и шансовете за достигане на управленска позиция.**

Няма значима връзка между позицията на респондентите и останалите променливи: социално-професионален; културно-образователен статус майка / баща.

Както е описано и в дескриптивния анализ, резултатите от изследването доказват както теорията на Бурдийо за културния капитал и възпроизводството на социалния статус, така и наличието на меритократичния принцип и равенство на възможностите.

Въпреки, че съществува силна зависимост между произхода и длъжността, наличието на значителна междупоколенческа образователна и професионална мобилност (хипотеза 4) показва, че голяма част от анкетираните са „надминали“ своите родители, т.е класовият произход е преодоляем с индивидуални усилия.

Хипотеза 1: Допуска се, че съществува зависимост между определени социодемографски и семейни променливи (семейно положение, властови статус, длъжностен статус на родителите, роден град и статус по местоживееене на респондентите) и шансовете за достигане на управленска кариера.

За проверка на тази хипотеза сегашната позиция на респондентите във фирмената йерархия е съпоставена със следните променливи: Семейно положение на родителите; Роден град / село и статус по местоживееене до 15-тата година; Длъжностен статус майка / баща; Властови статус майка / баща

Приема се, че ако съществува статистически значима връзка между позицията на респондента в йерархията на фирмата с някоя от посочените променливи, то хипотеза 1 ще бъде доказана частично или цялостно.

Хипотеза 1 се отхвърля. Няма статистически значима зависимост между заеманата позиция и посочените социо-демографски и семейни променливи.

В дескриптивния анализ резултатите са описани и анализирани по-подробно. Въпреки, че стана ясно, че областните градове излъчват най-много представители в управленските редици на големите компании, че по отношение на длъжностният статус над половината от бащите на анкетираните са изпълнявали ръководни функции, не се доказва статистически значима връзка на тези променливи към професионалния успех.

Хипотеза 2: Допуска се, че съществува зависимост между обективен и субективен професионален успех и тя е права. Изключение прави удовлетвореността от баланса работа-личен живот, където хипотезата е, че е с обратна зависимостта с обективния професионален успех.

Тази хипотеза се тества чрез дисперсионен анализ ANOVA, съпоставяйки заеманите позиции (разграничени в две и в три нива) с удовлетвореността от различни аспекти на кариерата и живота. Големината на ефекта е изчислена чрез коефициент „ета на квадрат (η^2)” и тълкувана според интерпретацията на Коен (Cohen, 1988).

Съпоставяйки заеманата позиция в три управленски нива (Таблица 33), се наблюдава статистически значима връзка между заеманата позиция (топ мениджмънт, висш и среден мениджмънт) и удовлетвореността на респондентите както следва:

- Силна връзка между заеманото управленското ниво и удовлетвореността от живота като цяло ($F_{2.101} = 8,379$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,142$);
- Средна по сила връзка между управленското ниво и удовлетвореността от постигнатите кариерни цели ($F_{2.101} = 4,353$, $p < 0,05$, $\eta^2 = 0,079$);
- Средна по сила връзка между управленското ниво и цялостната удовлетвореност от кариерата ($F_{2.101} = 4,331$, $p < 0,05$, $\eta^2 = 0,079$);
- Над средна по сила връзка между заеманото ниво и средната удовлетвореност от всички изследвани аспекти ($F_{2.101} = 6,632$, $p < 0,002$, $\eta^2 = 0,116$).

Това означава, че колкото по-високо във фирмената йерархия се намира респондентът, толкова по-удовлетворен е от живота си, от постигнатите кариерни цели и от кариерата си като цяло.

Не се наблюдава статистически значимо различие между групите относно удовлетвореността от баланса работа-личен живот.

Съпоставяйки заеманата позиция в две управленски нива (висш и среден мениджмънт), се наблюдава статистически значима връзка между заеманото управленско ниво и удовлетвореността, както следва (Таблица 34):

- Силна връзка между заеманата управленска позиция и удовлетвореността от живота като цяло ($F_{1.102} = 15,090$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,129$);
- Средна по сила връзка между заеманата позиция и удовлетвореността от постигнатите кариерни цели ($F_{1.102} = 8,753$, $p < 0,05$, $\eta^2 = 0,079$);
- Средна по сила връзка между заеманата управленска позиция и цялостната удовлетвореност от кариерата ($F_{1.102} = 8,031$, $p < 0,05$, $\eta^2 = 0,073$);
- Средна към голяма връзка между заеманата позиция и средната удовлетвореност на респондентите от всички аспекти ($F_{1.102} = 11,381$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,100$).

Както и при разграничаването в три управленски нива, така и при две, тенденцията е, че с нарастване на нивото във фирмената йерархия, нараства удовлетвореността от живота, от постигнатите кариерни цели и от кариерата като цяло.



Фигура 2: Субективен професионален успех между три управленски нива. Изчисление чрез корелационен коефициент ета (η^2). Изобразени само статистически значимите връзки ($p < 0,05$). Собствено изображение.

С това се доказва частично хипотеза 2: съществува права зависимост между обективен и субективен професионален успех, измерен чрез удовлетвореност от кариерата и кариерните цели, както и удовлетвореност от живота като цяло. Втората част на хипотезата 2 се отхвърля – няма обратна зависимост между обективен успех и удовлетвореност от баланса работа-личен живот. Резултатите от анализа показват, че няма статистически значима връзка между двете променливи.

По-високият обективен успех, измерен чрез заемана позиция във фирмената йерархия, води до по-висока удовлетвореност от живота като цяло, от кариерата, от постигнатите кариерни цели, както и до по-висока средна удовлетвореност от всички изброени аспекти. Това причислява изследваните лица към „Тип 2“ (вж. първа глава) – високо обективно и високо субективно успешни, положение „успех-успех“.

Хипотеза 3: Очаква се, че завършилите висше образование извън България имат по-големи шансове за успех от тези, завършили в България.

Хипотеза 3 ще се приеме за потвърдена ако се открие статистически значима връзка между позицията на респондента във фирмената йерархия и мястото на завършено образование.

Хипотеза 3 се отхвърля. Няма статистически значима корелация между позицията на респондентите и мястото на завършено образование (в или извън България).

Дескриптивният анализ показва, че броят на завършилите висше образование извън България нараства успоредно с нарастването на позицията в йерархията, което може да се тълкува като положително влияние на дипломата от чужд университет.

Хипотеза 4: Допуска се, че съществува значителна междупоколенческа социална мобилност по отношение на образованието и на социално-професионалния статус.

Хипотеза 4 ще се приеме за потвърдена ако статистическият анализ покаже значима връзка и/или дескриптивният анализ покаже над 20% възходяща мобилност между културно-образователния статус на респондентите и този на родителите им и/или социално-професионалния статус на респондентите и този на родителите им.

Хипотеза 4 се потвърждава чрез дескриптивния анализ, който показва значителен обем на междупоколенческата социална мобилност по отношение на образованието и по отношение на социално-професионалния статус (вж. Таблица 23- „Междупоколенческа образователна социална мобилност“ и Таблица 28 - „Междупоколенческа социална мобилност според заемана професионална длъжност“).

Статистическият анализ **не показва** статистически значима връзка между нивото на образование на респондентите и нивото на образование на родителите им, както и между професионалния статус на родителите и този на респондентите.

Хипотеза 5: Очаква се, че респондентите с по-висок социален статус на родителите дават по-висока оценка на социалния произход като фактор за постигане на кариерен успех, а респондентите с по-нисък социален статус на родителите - по-ниска оценка на фактора произход.

В тази част на проучването съпоставяме респондентите според това как те оценяват приноса на всеки от следните пет фактора към професионалния им успех: собствени способности; образование; късмет; социален произход; социални връзки / социален капитал.

Хипотеза 5 ще се приеме за потвърдена ако се открие статистически значима връзка между социалния произход на респондента и оценката на петте посочени фактора.

Сравнявайки оценката на петте фактора **според социален произход** на респондентите, измерен чрез класов индекс на родителите се наблюдават следните статистически значими зависимости (Таблица 35):

- Много силна корелация между социалния произход и оценката на влияние на фактора „социален произход“ ($F_{2.101} = 18,275$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,266$);
- Средна към силна зависимост между социалния произход и оценката на влияние на фактора „образование“ ($F_{2.101} = 7,382$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,128$);
- Средна по сила зависимост между социалния произход и оценката на влияние на фактора „собствени способности“ ($F_{2.101} = 3,599$, $p < 0,05$, $\eta^2 = 0,067$);

Колкото по-висока е социалната класа на родителите, толкова по-високо те оценяват приноса на социалния произход, на образованието и на собствените си способности към постигнатия професионален успех.

Връзката между социалния произход и фактора „социални връзки“ също е значима, но липсва посока на връзката. Няма статистически значима връзка между социалната класа на родителите и оценката на фактора „късмет“.

При съпоставяне на оценката на петте фактора **според заеманата позиция** във фирмената йерархия, разграничавайки в **три управленски нива** (топ мениджмънт, висш и среден мениджмънт), се наблюдават следните значими връзки:

- Средна по сила връзка между заеманото управленско ниво и оценката на влияние на фактора „социален произход“ ($F_{2.101} = 5,127$, $p < 0,05$, $\eta^2 = 0,092$);
- Средна по сила връзка между заеманото управленско ниво и оценката на влияние на фактора „собствени способности“ ($F_{2.101} = 3,182$, $p < 0,05$, $\eta^2 = 0,059$);
- Средна по сила връзка между заеманото управленско ниво и оценката на влияние на фактора „социални връзки/социален капитал“ ($F_{2.101} = 3,978$, $p < 0,05$, $\eta^2 = 0,073$).

Колкото по-висока във фирмената йерархия е позицията на анкетираните, толкова по-високо те оценяват приноса на социалния произход, на собствените си способности и на социалните връзки към постигнатия професионален успех.

При съпоставяне на оценката на петте фактора **според заеманата позиция**, разграничавайки в **две управленски нива**, се наблюдават следните значими връзки:

- Средна по сила връзка между заеманото управленско ниво и оценката на влияние на фактора „социален произход“ ($F_{1.102} = 9,487$, $p < 0,005$, $\eta^2 = 0,085$);

- Слаба към умерена по сила връзка между заеманото управленско ниво и оценката на фактора „образование“ (F 1.102= 4,289, p<0,05, $\eta^2=0,040$);
- Средна по сила връзка между заеманото управленско ниво и оценката на влиянието на фактора „собствени способности“ (F 1.102= 6,329, p<0,05, $\eta^2=0,058$);
- Средна по сила връзка между заеманото управленско ниво и оценката на фактора „социални връзки/ капитал“ (F 1.102= 5,819, p<0,05, $\eta^2=0,054$).

Колкото по-висока е позицията на анкетираните, толкова по-високо те оценяват приноса на социалния произход, на образованието, на собствените си способности и на социалните връзки към постигнатия професионален успех.

Тези резултати **потвърждават** изцяло **хипотеза 5**: Респондентите с по-висок социален статус на родителите дават по-висока оценка на социалния произход като фактор за постигане на кариерен успех. Респондентите с по-нисък социален статус на родителите дават по-ниска оценка на фактора произход.

Хипотеза 6: Очаква се, че резултатите ще се различават според пола на респондентите. По-голяма част от висшите управленските позиции се заемат от мъже. Мъжете достигат по-бързо управленска кариера.

Хипотеза 6 ще се приеме за потвърдена ако се открие значима връзка между пола на анкетираните и една или повече от следните променливи: позиция във фирмената йерархия, време за достигане до управленска позиция, време за достигане от управленска до топ управленска позиция, удовлетвореност от един или повече от зададените аспекти.

Статистическата обработка на данните показва статистически значима връзка между пола и времето за достигане на управленска позиция (Таблица 38). Налице е слаба към умерена по сила връзка между времето за достигане на управленска позиция и пола (F 1.102= 4,843, p<0,05, $\eta^2=0,045$). Няма значима връзка между времето за достигане от управленска на топ управленска позиция и пола. Времето за изкачване на най-горното стъпало коства почти еднакво за двата пола.

Друга статистически значима разлика по пол се наблюдава по отношение на удовлетвореността, и по конкретно – удовлетвореността от баланса работа-личен живот. Резултатите от статистическия анализ показват слаба към умерена по сила връзка между удовлетвореността от баланса работа-личен живот и пола (F 1.102= 5,122, p<0,05, $\eta^2=0,048$). Няма статистически значима връзка между удовлетвореността от останалите аспекти и пола на анкетираните.

Заклучения и препоръки

На база задълбочения теоретичен анализ (Глава I), един от изводите е, че професионалният успех следва да се измерва, съобразявайки се със спецификата на респондентите. Това беше взето предвид при настоящото проучване – субективният успех на управленците бе измерен чрез съобразени с респондентите въпроси относно удовлетвореността от различни аспекти на кариерата и живота.

Литературният анализ за ролята на социалния произход (Глава II) не показва единна доминираща теория - не може да се отговори еднозначно на въпроса дали статусът се възпроизвежда или по-скоро не влияе върху бъдещите достижения.

Чрез емпиричното изследване са разкрити множество взаимовръзки, както по отношение на ролята на социалния произход за шансовете за достигане на управленска кариера, така и по отношение на други изследвани взаимовръзки.

В заключение може да бъде направено следното обобщение на резултатите:

Съществува права статистически значима и силна корелация (Cramer V = 0,414) между **социалния произход** и **шансовете за достигане на управленска кариера**. Произходът има прогнозен характер за управленския успех. Докато средна мениджърска позиция в голяма фирма е лесно достижима за произхождащите дори от работническа и средна класа, то за висшите управленски редици шансовете са доста ограничени. За сметка на това произхождащите от висша класа често се озовават на най-високите позиции. Резултатите са в унисон, както с теорията за културния капитал на Бурдийо и социалното възпроизводство, така и с теориите за равенство на възможностите. Последното заради възходящата мобилност. Над половината от анкетираните заемат по-висока длъжност в сравнение с родителите си, което говори за меритократичност и за това, че произходът е „преодоляем“ с индивидуални усилия.

Обективният и субективният професионален успех вървят „ръка за ръка“. Съществува права зависимост и между обективния професионален успех, измерен чрез управленското ниво и субективния професионален успех, измерен чрез удовлетвореност. По-високата йерархична позиция води до по-висока удовлетвореност от кариерата, от постигнатите кариерни цели, както и до по-висока цялостна удовлетвореност от живота.

Родените и израстнали в областни **градове** представляват най-голям дял във висшите управленски редици, следвани от столичани. С много малък дял са родените и израстнали в необластни градове и села.

Налице е значителна **междупоколенческа социална мобилност** по отношение на образованието. С по-високо образование в сравнение с майките и в сравнение с бащите си са съответно 40,40% и 36,50% от анкетираните. Едва 1% имат по-ниско образование от родителите си. Съществува още по-силно изразена **междупоколенческа социална мобилност** по отношение на професията. Повече от половината от респондентите са по-високо в професионалната йерархия в сравнение с родителите си.

От **петте фактора**: „собствени способности“, „образование“, „социален капитал / връзки“, „социален произход“ и „късмет“, първо и второ място еднозначно се заемат съотв. от способностите и образованието. Има значима връзка между произхода и оценката на влияние на изследваните фактори. Колкото по-висока е социалната класа на родителите, толкова по-високо анкетираните оценяват приноса на социалния произход, на образованието и на собствените си способности към постигнатия успех. Пренебрегваните в много изследвания социални връзки получават по-висока оценка от страна на представителите на Управителните и Надзорните съвети в сравнение с по-ниско стоящите във фирмената йерархия. Изглежда социалният капитал е важен елемент за успеха на най-високите етажи.

Жените управленци са малко повече от мъжете (53,7% жени към 47,12% мъже). Разпределението по управленски нива не е равномерно. Жените са по-концентрирани в средния и за сметка на това са по-слабо представени във висшия мениджмънт. Има значима връзка между пола и времето за достигане на управленска позиция. Жените достигат с 1,9 години по-бавно до управленска позиция в сравнение с мъжете. Времето за преминаване от управленска на висша управленска позиция няма значима разлика по пол. Има значима връзка между пола и удовлетвореността от баланса работа-личен живот. Жените са по-малко удовлетворени от баланса между работа и личен живот.

Значителният дял жени в управленските редици на големите български компании прави дискусиата за задължителни квоти на жени в управлението не толкова актуална за нашата страна, колкото за останалите Европейски държави с нисък дял на жени в управлението. В Германия дори вече е приет закон, който въвежда минимални квоти за жени в бордовете в големите компании. Според новия закон от 2016 г. поне 30% от състава на управителния съвет трябва да е от дами. Компаниите, които не отговарят на правилото трябва да запълнят позициите с жени или да ги оставят незаети. Германия дори възнамерява да увеличи този процент до 50 през 2018 г. (Menkens, 2015).

Резултатите, показващи по-ниската удовлетвореност на жените по отношение на удовлетвореността между работа и личен живот заслужават повече внимание. Както е описано в анализа, възможно обяснение на по-ниската удовлетвореност на баланса от страна на жените е, че те обичайно трябва да съвместяват кариерата си с ролята на майка и домакиня. Тук намирам за удачно да бъде предложено обсъждането на мерки, целящи покачването на удовлетвореността на жените. Такива могат да бъдат въвеждане на гъвкаво работно време, осигуряване на грижи и занимания за децата, възможност за работа от вкъщи или т.нар. изнесен офис. Компаниите би трябвало да бъдат ангажирани с насърчаване на жените и осигуряване на облекчаващи мерки.

Относно **ролята на образованието**: висшето образование може да бъде определено като задължително за заемането на управленска позиция. 97,12% от респондентите са със степен „висше и нагоре“, а по-малко от 3% са тези с „над средно, но не висше“. Въпреки че изследването не показва значима връзка между нивото на образование на родителите и това на респондентите, анкетираните оценяват по-високо ролята на образованието в сравнение с ролята на социалния произход за постигнатия успех. Възможно тълкуване на тази оценка е, че произходът не влияе само директно върху професионалния успех, а и индиректно - чрез образованието.

Женените/омъжените респонденти са по-удовлетворени от живота, от постигнатите кариерни цели и от кариерата си, а най-малко удовлетворени са неженените/неомъжените. Резултатите показват, че семейният живот повлиява позитивно субективния професионален успех.

Както е видно от анализираната литература по темата за елита, част от авторите са на мнение, че елитът в България се възпроизвежда. Това не можа да бъде потвърдено чрез проучването, но в него това бе засегнато само частично, чрез отчитането на властовия и длъжностния статус на родителите. Анализът на властовия статус показва, че едва 4,81% от бащите и 3,85% от майките са били на ръководна позиция в политическа партия. В проучването обаче не е отчетено дали родителите са принадлежали към друг вид елит (бизнес, журналистически и т.н.). Въпросът за длъжностния статус на родителите е начин да се измери тази връзка, но това дава само

частичен отговор. Длъжностният статус, измерен чрез броя на подчинените също не показва значима връзка с позицията на анкетираните. Въпреки това стана ясно, че над 54% от бащите и 30% от майките са били ръководители. При 65% от анкетираните поне единият родител е изпълнявал ръководни функции. Това показва, че дори и да няма значима връзка между двете променливи, възможно и логично е ръководните позиции на родителите да са помогнали за достигане на същите от страна на децата.

Получените от емпиричното изследване резултати дават една актуална картина освен за влиянието на социалния произход върху успеха на управленците на големите компании, така и за другите изследвани взаимовръзки. Резултатите биха били полезни за изследователи по управленски въпроси, за социолози, психолози, работодатели, специалисти по подбор и задържане на кадри, както и за всеки любознателен читател.

Съществува достатъчно пространство за по-нататъшни проучвания относно връзката между социалния произход и шансовете за успешна управленска кариера. Съществуват много отворени въпроси, които си струва да бъдат анализирани. Интересна за изследване е самостоятелната роля на образованието, която поради факта, че над 97% от респондентите разполагат с висше образование, не бе възможно да бъде отчетена в проучването. Ако при сходно образование и социален произход едни индивиди достигат по-бързо и до по-високи позиции, това говори за неравностойност и за необходимостта да се специфицират факторите, които го обуславят. В тази връзка интересна за изследване е самостоятелната роля на личностните характеристики за успеха в професионален план. Съществуват редица чуждестранни изследвания, които се концентрират върху качествата на индивида в контекста на успеха. Необходимо е актуално българско изследване на личностните характеристики като прогнозни фактори за професионален успех. Резултатите от подобно изследване биха били полезни и за организациите с цел подобряване на ефективността на рекрутирането като елемент от цялостната организационна политика.

Приноси

1. Въз основа на съществуващи в литературата модели е обоснован *синтетичен изследователски модел* на концептуално равнище, въз основа на който се обхваща систематично взаимодействието между основни групи фактори: социален произход, социално-демографски и семейни променливи, културно-образователен статус обективен и субективен професионален успех и др. В процеса на дисертационното дирене моделът е апробиран като работоспособен с възможности за подобряване.
2. Предложен е *модел за измерване на социален произход въз основа класов индекс*. Класовият индекс позволява сравнително точно да се категоризира социално-икономическата класа на анкетираните лица. Индексът може да се използва за изследователски цели, но така също като критерий / ориентир при интерпретиране на изследователски резултати.
3. Въз основа на емпирични данни е проверена хипотезата за наличие / отсъствие на връзка между социалния статус и шансовете за постигане на управленска кариера. Доказва се теорията на Пиер Бурдийо за (закономерно) възпроизводство на статуса. Освен познавателно значение (ново знание в български социокултурни условия) този резултат има практически приложения за работата на предприемачите,

мениджърите, специалистите по човешки ресурси и други функционални специалисти.

4. Доказано е наличието на *положителната връзка между обективния и субективния (лично преживян) професионален успех*. Високата йерархична позиция води до висока удовлетвореност от кариерата и живота. Изследването показва, че жените са по-малко удовлетворени от баланса между работа и личен живот. Този резултат контрастира с изводите от чуждестранни изследвания и се нуждае от последващи проучвания, за да бъде обяснен адекватно спрямо българския социокултурен контекст.
5. Доказани са съществени зависимости между пола на изследваните лица и скоростта на достигане до управленска позиция – при жените този процес е по-бавен в сравнение с мъжете. Обосновава се твърдението, че в България не е необходимо да се въвеждат квоти за жени на управленско равнище (в сравнителен план делът на жените в управлението е значителен). За други европейски държави въпросът с квотите е актуален. Същевременно е необходима подкрепа на майките и жените като цяло, за да се повиши тяхната удовлетвореност от баланса между работа и личен живот (например осигуряване на условия за професионална кариера, предоставяне на възможности за гъвкаво работно време, работа от къщи и други подходящи мерки).

Списък на публикациите

1. **"Обективни и субективни критерии за професионален успех. Примерен модел за измерване на професионален успех"**. Сборник Докторантски трудове ДАСУН – четвърта част. СУ „Св. Климент Охридски“, София 2015. Стр. 183-199.;
2. **"Прогнозни параметри (предиктори) за професионален успех"**. Сборник с доклади от Международна научна конференция "Лидерство и организационно развитие", Китен, 16-19.06.2016 г., Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, София 2016. Стр. 541-549.
3. **"Социално възпроизводство – някои подходи и проблеми"**. Годишник на Софийския университет – Стопански факултет, том 16.

Библиография:

Будон, Р. 2012. Социологията като наука. София: Изток–Запад.

Давидков, Цв. (2002). Измерители на организационната култура. София: СУ-СФ.

Стоилова, Р. (2012). Пол и стратификация. Влияние на социалния пол върху стратификацията в България след 1989 г. София: Сиела.

Стоилова, Р. (2015). Социален произход и образователни възможности. В Стоилова, Р., Петкова, Кр., Колева, Св. (съст.), Знанието като ценност, познанието като призвание. София: Изток-Запад, с.123 -145.

Хофстеде, Х. (2001) Култури и организации: софтуеър на ума. София. Класика и стил.

Abele, A.E. and Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (1), 53–62.

Beck, U. (2008). Jenseits von Klasse und Nation: Individualisierung und Transnationalisierung sozialer Ungleichheiten. In: Ders. (Hrsg): *Soziale Welt* 59 (4), 301-325.

Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft – Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt/M: Suhrkamp Verlag.

Beck, U., Beck-Gernsheim, E. (1994). *Risikante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften*. Frankfurt/M: Suhrkamp Verlag.

Becker, G. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.

Bourdieu, P., Passeron J. (2007). *Die Erben: Studenten, Bildung und Kultur*. Konstanz: UVK.

Coleman, R.P., Rainwater, L., and McClelland, K.A. (1978). *Social Standing in America: New Dimensions of Class*. New York: Basic Books.

Ernst & Young Newsrelease, 05.03.2017. *Mittelstand: Jeder fünfte Chef ist eine Frau – Frauenanteil steigt langsam*. Достъпно на: <http://www.ey.com/de/de/newsroom/news-releases/ey-20170305-mittelstand-jeder-fuenfte-chef-ist-eine-frau-frauenanteil-steigt-langsam> [Посетена 11/05/17].

Eurostat Newsrelease, 38/2017, 06.03.2017. *Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman*. Достъпно на: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7896990/3-06032017-AP-EN.pdf/ba0b2ea3-f9ee-4561-8bb8-e6c803c24081> [Посетена 03/04/17].

Frey, U. et al. (2010). *Homo Novus - A human without illusions, the frontiers collection*. Berlin Heidelberg: Springer Verlag.

- Gunz, H. P. In addition, Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 105-111.
- Hartmann, M. (1996). *Top-Manager, die Rekrutierung einer Elite*. Frankfurt/M: Campus.
- Hartmann, M. (2000). Class-specific habitus and the social reproduction of the business elite in Germany and France, *Sociological Review*, 48, 262-282.
- Hartmann, M. and Kopp, J. (2001). Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 53 (3), 436-466.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. and Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. and Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Luthans, F., Hodgetts, R., Rosenkrantz, S. (1988). *Real Managers*. Cambridge, MA: Ballinger.
- Lyness, K. S. and Thompson, D. E. (2000). Climbing the corporate ladder: Do female and male executives follow the same route? *Journal of Applied Psychology*, 85, 86-101.
- Mayrhofer, W., Meyer, M. and Steyrer, J. (2005). *Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren*. Linde Verlag: Wien.
- Menkens, S. (2015). Viele Firmen planen weiter mit Frauenquote null. *Достъпно на: <https://www.welt.de/politik/deutschland/article150477762/Viele-Firmen-planen-weiter-mit-Frauenquote-null.html>* [Посетена 15/05/17].
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In: S. S. Brown & R. W. Lent (Eds.): *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 42-70.
- Seibert, S. E. and Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. & Liden, R.C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44 (2), 219-237.
- Tharenou, P. (1999) Gender differences in advancing to the top, *International Journal of Management Reviews* 1, 1 Stuckmann 11-132
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L. and Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 577-595.
- Whitely, W., Dougherty, T. and Dreher, G. (1991). Relationship of career mentoring and socioeconomic origin to Managers' and professionals' early career progress. *Academy of Management Journal*, 34, 331-351.