INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE

LEADERSHIP AND ORGANIZATION DEVELOPMENT

BOOK OF PAPERS

Sofia, Bulgaria, 28-29 November 2025

МЕЖДУНАРОДНА НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЯ

ЛИДЕРСТВО И ОРГАНИЗАЦИОННО РАЗВИТИЕ

СБОРНИК С ДОКЛАДИ

София, България, 28-29 ноември 2025 г.

St. Kliment Ohridski University Press
Университетско издателство „Св. Климент Охридски”
Sofia • 2026 / София • 2026

LEADERSHIP AND ORGANIZATION DEVELOPMENT

BOOK OF PAPERS

INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE

LEADERSHIP AND ORGANIZATION DEVELOPMENT

Sofia, Bulgaria, 28-29 November 2025

Scientific Editor: Professor Snezhana Ilieva, DSc.

St. Kliment Ohridski University Press

Sofia • 2026

ЛИДЕРСТВО И ОРГАНИЗАЦИОННО РАЗВИТИЕ

СБОРНИК С ДОКЛАДИ

МЕЖДУНАРОДНА НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЯ

„ЛИДЕРСТВО И ОРГАНИЗАЦИОННО РАЗВИТИЕ“

София, България, 28-29 ноември 2025 г.

Под научната редакция на проф. д.пс.н. Снежана Илиева

Университетско издателство „Св. Климент Охридски“

София • 2026

The International Scientific Conference “Leadership and Organization Development” was organized by the Center for Leadership and Organization Development at the Department of Social, Organizational, Clinical and Pedagogical Psychology, Faculty of Philosophy, Sofia University “St. Kliment Ohridski”, and the Bulgarian Psychological Society, with the support of the Bulgarian National Science Fund under Contract No. 80-10-31/21.05.2025.

Международната научна конференция „Лидерство и организационно развитие“ беше организирана от Центъра по лидерство и организационно развитие към катедра „Социална, организационна, клинична и педагогическа психология“ на Философския факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“ и Дружеството на психолозите в Република България, с подкрепата на Фонд „Научни изследвания“ по договор № 80-10-31/21.05.2025 г.

Editorial Board / Редакционна колегия

Professor Snezhana Ilieva, DSc. / Проф. д.пс.н. Снежана Илиева

Chief Assistant Professor Valeria Vitanova, PhD / Гл. ас. д-р Валерия Витанова

Chief Assistant Professor Damyana Ivanova, PhD / Гл. ас. д-р Дамяна Иванова

Chief Assistant Professor Plama Hristova, PhD / Гл. ас. д-р Плама Христова

Bilyana Lyubomirova, PhD / Д-р Биляна Любомирова

Technical preparation and layout / Техническа подготовка и оформление

Anna Ivanova / Анна Иванова

© 2026 Compiled by Professor Snezhana Ilieva, DSc. / Проф. д.пс.н. Снежана Илиева, съставител

© 2026 Yonko Bushnyashki, graphic design and cover design / Йонко Бушняшки, графичен дизайн и оформление на корицата

© 2026 St. Kliment Ohridski University Press / Университетско издателство „Св. Климент Охридски“

ISBN 978-954-07-6454-2

INTERNATIONAL SCIENTIFIC COMMITTEE

Assoc. Prof. Aliya Mambetalina, PhD - Eurasian National University “L. N. Gumilev”

Assoc. Prof. Almat Nuradinov, PhD - Eurasian National University “L. N. Gumilev”

Prof. Valeri Stoyanov, DSc. - Naval Academy “Nikola Vaptsarov”

Prof. Vladimir Hedrih, PhD - University of Niš

Prof. Vicente Martinez-Tur, PhD - University of Valencia

Prof. Galin Tsokov, PhD - University of Plovdiv “Paisii Hilendarski”

Prof. Georgi Apostolov, DSc. - International Business School

Prof. Georgi Karastoyanov, DSc. - National Defense College “G. S. Rakovski”

Prof. Delia Virga, PhD - West University of Timișoara, Romania

Prof. Dora Lefterova, DSc. - University of Plovdiv “Paisii Hilendarski”

Prof. Dragoș Iliescu, PhD - University of Bucharest

Assoc. Prof. Ekaterina Kyuskieva-Arabska, PhD - University of Agribusiness and Rural Development, Plovdiv

Assoc. Prof. Elena Shustova, PhD - Alikhan Bokeikhan University

Prof. Ergyul Taïr, DSc. - Institute for Population and Human Studies, BAS

Prof. Ivaylo Vlaev, PhD - National University of Singapore

Prof. Irina Zinovieva, DSc. - Sofia University “St. Kliment Ohridski”

Prof. Yoana Yankulova, DSc. - Sofia University “St. Kliment Ohridski”

Prof. Cristina Sanchez Romero, PhD - Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid

Prof. Marin Paunov, DSc. - University of National and World Economy

Prof. Mirjana Radović-Marković - University Business Academy in Novi Sad

Prof. Pilar Gútiez Cuevas, PhD - Universidad Complutense, Madrid

Prof. Sonya Karabeliova, DSc. - Sofia University “St. Kliment Ohridski”

Prof. Hans-Georg Wolff, PhD - University of Cologne

Prof. Tsvetan Davidkov, DSc. - Sofia University “St. Kliment Ohridski”

МЕЖДУНАРОДЕН НАУЧЕН КОМИТЕТ

Доц. д-р Алия Мамбеталина - Национален университет „Лев Гумильов“

Доц. д-р Алмат Нурадинов - Национален университет „Лев Гумильов“

Проф. д.н. Валери Стоянов - Висше военноморско училище „Н. Й. Вапцаров“

Проф. д-р Владимир Хедрих - Университет Ниш

Проф. д-р Висенте Мартинес-Тур - Университет Валенсия

Проф. д-р Галин Цоков - ПУ „Паисий Хилендарски“

Проф. д.н. Георги Апостолов - Международно висше бизнес училище

Проф. д.пс.н. Георги Карастоянов - Военна академия „Г. С. Раковски“

Проф. д-р Делиа Вирга - Западен университет, Тимишоара

Проф. д.н. Дора Лефтерова - ПУ „Паисий Хилендарски“

Проф. д-р Драгош Илиеску - Университет Букурещ

Доц. д-р Екатерина Кюскиева-Арабска - Висше училище по агробизнес и развитие на регионите, Пловдив

Доц. д-р Елена Шустова - Университет Алихан Бокейхан

Проф. д.н. Ергюл Таир - Институт за изследване на населението и човека, БАН

Проф. д-р Ивайло Влаев - Национален университет на Сингапур

Проф. д.пс.н. Ирина Зиновиева - Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Проф. д.н. Йоана Янкулова - Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Проф. д-р Кристина Санчес Ромеро - Национален университет за дистанционно обучение, Мадрид

Проф. д.н. Марин Паунов - Университет за национално и световно стопанство

Проф. Миряна Радович-Маркович - Бизнес академия в Нови Сад

Проф. д-р Пилар Гутиес Куевас - Университет Комплутенсе, Мадрид

Проф. д.пс.н. Соня Карабельова - Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Проф. д-р Ханс-Георг Волф - Университет Кьолн

Проф. д.с.н. Цветан Давидков - Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Съдържание

ПЛЕНАРНА СЕСИЯ 11

NETWORKING AS A CAREER SELF-MANAGEMENT STRATEGY

Hans-Georg Wolff, Elian Hermes 12

INCLUSION OF INDIVIDUALS WITH INTELLECTUAL DISABILITIES IN THE WORKPLACE

Vicente Martínez-Tur 21

ПАНЕЛ: ДИГИТАЛИЗАЦИЯ, ИНОВАЦИИ И ТРАНСФОРМАЦИЯ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ 25

КИБЕРПСИХОЛОГИЧНО ОБРАЗОВАНИЕ – ОТ ПРЕДУЧИЛИЩНА ДО ПЕНСИОННА ВЪЗРАСТ

Сава Джонев 26

СТРАТЕГИИ ЗА ИНТЕГРИРАНЕ НА ИГРОВИ РЕСУРСИ В ОБРАЗОВАНИЕТО

Цветан Давидков, Олимпия Ведър, Силвия Тонева 44

ГЕЙМИФИКАЦИЯ В ОБУЧЕНИЕТО ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Цветан Давидков, Невяна Кръстева, Олимпия Ведър 52

ДИГИТАЛИЗАЦИЯ В РАБОТАТА – СКАЛА ЗА ВЪЗПРИЕТИ ПОЛЗИ В БЪЛГАРСКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Вихра Найденова 59

МЕЖДУ ГЪВКАВОСТТА И ОТГОВОРНОСТТА – ЕТИЧНИ И ОРГАНИЗАЦИОННИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ДИГИТАЛНОТО НОМАДСТВО

Ирина Данаилова 69

ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПРИЛОЖЕНИЕ НА ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ И РОБОТИЗИРАНИ ТЕХНОЛОГИИ В ПСИХОЛОГИЧЕСКАТА ПРАКТИКА

Майяна Митевска, Паулина Цветкова 76

CHALLENGES AND OPPORTUNITIES IN USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE FOR DIGITAL TRANSFORMATION IN HIGHER EDUCATION IN BULGARIA

Delyan Plachkov 83

ТЕОРЕТИЧЕН АНАЛИЗ НА ДИГИТАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИОННА КУЛТУРА И ПСИХИЧНОТО БЛАГОПОЛУЧИЕ: МЕЖДУ ИНОВАЦИИТЕ И РИСКА

Иванка Давчева 89

СИНЕРГИЯ МЕЖДУ ОРГАНИЗАЦИОННОТО УЧЕНЕ И ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ: ПРЕДИМСТВА И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА В ОРГАНИЗАЦИОННА СРЕДА

Йоана Янкулова 96

ПРИЛОЖЕНИЕ НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В БИЗНЕС ОРГАНИЗАЦИИ

Елена Алтимирска, Ивайло Гърков 106

РАБОТОХОЛИЗЪМ И БЪРНАУТ ПРИ ДИГИТАЛНИ ПРОМЕНИ В IT СЕКТОРА

Силвия Гавраилова 114

РАБОТОХОЛИЗЪМ И ДИГИТАЛЕН БЪРНАУТ В IT СЕКТОРА

Силвия Гавраилова 125

ДИГИТАЛНА ЕМПАТИЯ И ЛИДЕРСТВО В ЕПОХАТА НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ

Вили Иларионова 134

БИБЛИОТЕЧНИЯТ УЕБСАЙТ – ИЗТОЧНИК НА ВДЪХНОВЕНИЕ ЗА РАБОТА СЪС СПЕЦИАЛНИ БИБЛИОТЕЧНИ КОЛЕКЦИИ

Мария Нешева-Костадинова 141

КИБЕРСИГУРНОСТ И ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ В ОБЩИНИТЕ: МОДЕЛИ ЗА СИГУРНО И ОТГОВОРНО ДИГИТАЛНО УПРАВЛЕНИЕ

Александър Захариев, Нора Дянкова 146

ИНСТИТУЦИОНАЛНА ЕФЕКТИВНОСТ И УПРАВЛЕНИЕ НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ В ОБЩИНСКАТА АДМИНИСТРАЦИЯ

Нора Дянкова 155

AI-DRIVEN QUALITY ASSURANCE MODELER FOR UNIVERSITIES: TOWARD A PARAMETRIC ERP FRAMEWORK FOR INSTITUTIONAL EXCELLENCE

Konstantinos Kokkinos, Andrean Lazarov 163

METAPERCEPTIONS OF HOSPITALITY EMPLOYEES TO AI AND ROBOTS

Vesselin Blagoev, Elena Shustova, Alexandr Koichubayev 177

НОВ МОДЕЛ НА ЛИДЕРСТВО ЗА ПОСТИГАНЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНИ ИНОВАЦИИ

Андреан Лазаров 185

ЛИДЕРСТВО НА ОБРАЗОВАТЕЛНИ ПРОФИЛИ В ПЕРСОНАЛИЗИРАНОТО ОБУЧЕНИЕ

Дора Левтерова-Гаджалова 193

УСПЕХЪТ В БЪЛГАРСКА СОЦИОКУЛТУРНА СРЕДА В ЕРАТА НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА

Майяна Митевска, Денис Никифоров 201

ПЕДАГОГИЧЕСКА ТРАНСФОРМАЦИЯ И РАЗВИТИЕ НА КЛЮЧОВИ КОМПЕТЕНТНОСТИ С ВЪВЕЖДАНЕТО НА ПЕРСОНАЛНИ УСТРОЙСТВА В ЧАС. ОПИТЪТ ОТ МОДЕЛА „ЕДНО КЪМ ЕДНО (1:1)“ В КОНТЕКСТА НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА

Стефан Стоянов 209

ПСИХОЛОГИЯ НА ЛИДЕРСТВОТО В ЕРАТА НА ИИ, ЕКСПОНЕНЦИАЛЕН СКОК ВЪВ ВЗАИМООТНОШЕНИЯТА ЧОВЕК – МАШИНА

Милена Хлебарова 217

DIGITAL BURNOUT AND QUIET QUITTING AMONG EMPLOYEES IN THE IT SECTOR

Gloriya Filipova, Snezhana Ilieva 223

ДИГИТАЛНА ТРАНСФОРМАЦИЯ И ПОКОЛЕНИЕ Z: НОВИ МОДЕЛИ ЗА ОРГАНИЗАЦИОННА КУЛТУРА И ЛИДЕРСТВО

Лина Христосова 231

СОЦИАЛНА ТРЕВОЖНОСТ И САМОТА В ДИГИТАЛНАТА ЕРА

Радина Стоянова, Деница Христова 240

НАГЛАСИ ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ В ДИГИТАЛНА СРЕДА

Албена Попова, Снежана Илиева 249

ИНОВАЦИИ В СРЕДНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ИНОВАТИВНО ПОВЕДЕНИЕТО НА УЧИТЕЛИТЕ

Милвана Панайотова, Снежана Илиева 257

ПАНЕЛ: ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ НА ОРГАНИЗАЦИОННИТЕ ПРОМЕНИ 266

ОПЕРАЦИОНАЛИЗИРАНЕ НА МОДЕЛ ЗА ЛИДЕРСКО РАЗВИТИЕ В МАГИСТЪРСКА ПРОГРАМА ПО УПРАВЛЕНИЕ

Александър Пожарлиев 267

МОДЕЛ ЗА ПОДГОТОВКА НА БЪДЕЩИТЕ ЛИДЕРИ. РАЗВИТИЕТО НА ЛИДЕРСКИ КАЧЕСТВА НА МЛАДШИТЕ КОМАНДИРИ В КУРСАНТСКО ФОРМИРОВАНИЕ

Росица Недева, Валери Стоянов 276

ВАЛИДАЦИЯ НА ГЕНЕРИЧЕН МОДЕЛ НА ЛИДЕРСКИТЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Николай Николов, Нина Койнова 282

МОТИВАЦИЯ И АВТЕНТИЧНОСТ НА МЕНИДЖЪРИ ОТ СЪВРЕМЕННИ БИЗНЕС ОРГАНИЗАЦИИ (КРОСКУЛТУРАЛНО ИЗСЛЕДВАНЕ)

Велислава Чавдарова 290

СЕДЕМКОМПОНЕНТЕН МОДЕЛ ЗА АВТЕНТИЧНО ЛИДЕРСТВО: ТЕОРИЯ, ЕМПИРИЧНИ РЕЗУЛТАТИ И ПРАКТИЧЕСКИ НАСОКИ

Милена Хаджииванова 296

МОДЕЛИ ЗА УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ НА НАУЧНИ ИЗДАНИЯ: РОЛЯТА НА АКАДЕМИЧНОТО ЛИДЕРСТВО

Атанаска Чолакова 301

LEADERSHIP AND SOVEREIGNTY IN THE DIGITAL AGE

Dzheyhan Dzhoshkun 308

LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL LEARNING IN THE AGE OF ARTIFICIAL NTELIGENCE

Dobrin Dobrev 318

ОРГАНИЗАЦИОННА ИЗДРЪЖЛИВОСТ В МУЛТИКУЛТУРНИ КОНТЕКСТИ: ДИМЕНСИИ И ИЗМЕРВАНЕ

Лили Йорданова 325

ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ И ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИОНЕН КОНТЕКСТ

Валерия Витанова, Мартин Жерков 332

ЕВОЛЮЦИЯ НА УЧЕЩИТЕ: КАК ДЕМОГРАФСКИТЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОФОРМЯТ СТИЛОВЕТЕ НА УЧЕНЕ

Филип Анастасиу, Валерия Витанова 340

IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON ORGANIZATIONAL CULTURE

Bekrije Maxhuni 347

ЛИЧНОСТНИ ЧЕРТИ И СТИЛ НА ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЕ

Ергюл Таир, Веселка Йорданова 352

УСТОЙЧИВОСТ НА РАБОТНОТО МЯСТО: СЪЩНОСТ, ПСИХОМЕТРИЧНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА КРАТКА СКАЛА ЗА ИЗМЕРВАНЕ И РАЗЛИЧИЯ В ЗАВИСИМОСТ ОТ ПОЗИЦИЯТА И ТРУДОВИЯ ОПИТ

Асен Тричков, Ергюл Таир 359

ИНТЕГРАТИВНО ЛИДЕРСТВО - ЕВОЛЮЦИЯ НА МОДЕЛИТЕ ЗА УПРАВЛЕНИЕ

Силвана Групчева, Румелина Василева 367

ТЪМНАТА СТРАНА НА ЛИДЕРСТВОТО

Силвана Групчева 376

ГРУПОВА СПЛОТЕНОСТ, ЛИДЕРСКИ СТИЛ И УДОВЛЕТВОРЕНОСТ В ОТБОРНИТЕ СПОРТОВЕ

Галина Домусчиева-Роглева, Виктория Донева 386

ВЛИЯНИЕ НА ЕМОЦИОНАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ ВЪРХУ ЛИДЕРСКИЯ СТИЛ НА ТРЕНЬОРИ ПО ФУТБОЛ

Галина Домусчиева-Роглева, Виктор Венков 396

РОЛЯТА НА КОУЧИНГ МОМЕНТИТЕ В РАБОТНА СРЕДА

Златина Михайлова 404

ВРЪЗКА МЕЖДУ ЛИЧНОСТОВ ПРОФИЛ И „ТОКСИЧНО ЛИДЕРСТВО“ ПРИ БЪЛГАРСКИ ЛИДЕРИ: ОСРЕДНЕНИ КЛАСАЦИИ И СЕКТОРНИ РАЗЛИЧИЯ В КОНТЕКСТА НА ОРГАНИЗАЦИОННАТА ПРОМЯНА

Иван Иванов 413

ПАНЕЛ: УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ 420

КАРИЕРНА РЕАЛИЗАЦИЯ НА ПАЗАРА НА ТРУДА НА ЗАВЪРШИЛИТЕ ХУМАНИТАРНИ И СОЦИАЛНИ НАУКИ (ИЗСЛЕДВАНЕ ВЪРХУ СОЦИАЛНАТА МРЕЖА ЛИНКЕДИН)

Антоанета Гетова, Николай Димитров, Елена Стойкова, Стефан Георгиев, Борис Попиванов 421

ТЕНДЕНЦИИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА В ПРОДЪЛЖАВАЩАТА КВАЛИФИКАЦИЯ НА УЧИТЕЛИТЕ – БЪЛГАРСКИЯТ ОПИТ (2015–2024) В ЕВРОПЕЙСКА ПЕРСПЕКТИВА

Бистра Мизова 432

УПРАВЛЕНСКИ ПОДХОДИ ЗА ПРИВЛИЧАНЕ И ЗАДЪРЖАНЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИ СПЕЦИАЛИСТИ В УЧИЛИЩЕ

Ваня Божилова, Силвия Цветанска 441

УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕТСКАТА ГРАДИНА В КОНТЕКСТА НА МЕЖДУИНСТИТУЦИОНАЛНОТО ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЗА ГАРАНТИРАНЕ ПРАВАТА НА ДЕТЕТО ПРЕЗ ПОГЛЕДА НА УЧИТЕЛИТЕ

Божидара Кривирадева, Венета Ковачка 448

ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА САМОРЕГУЛИРАНО УЧЕНЕ В УЧИЛИЩНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ

Антония Янакиева 457

ДОБРИ ПРАКТИКИ В ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ В ОБЛАСТТА НА НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ И ИНОВАЦИИТЕ ВЪВ ВИСШИТЕ УЧИЛИЩА И ЕВРОПЕЙСКИТЕ УНИВЕРСИТЕТСКИ АЛИАНСИ

Екатерина Кюскиева-Арабска 463

ФАКТОРИ ЗА МОТИВАЦИЯ И УДОВЛЕТВОРЕНОСТ ОТ РАБОТАТА ПРИ УЧИТЕЛИ

Снежана Илиева, Соня Карабельова, Калоян Харалампиев 473

ПРОФЕСИОНАЛНАТА РОЛЯ НА УЧИЛИЩНИЯ ПСИХОЛОГ В БЪЛГАРСКИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЕН КОНТЕКСТ

Илияна Кираджиева 482

УЧИЛИЩНИЯТ ПСИХОЛОГ КАТО КООРДИНАТОР НА ЕКИПИТЕ ЗА ПОДКРЕПА: РОЛИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ ИЗИСКВАНИЯ

Ивана Младенов-Бочева 489

ПСИХОЛОГИЧЕСКА СПЕЦИФИКА ПРИ ПРОВЕЖДАНЕТО НА ЗАСЕДАНИЯ, СЪВЕЩАНИЯ И СЪБРАНИЯ

Емил Маджаров, Емелина Заимова-Цанева 498

КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ КАТО КОМПОНЕНТ ОТ РАБОТОДАТЕЛСКИЯ БРАНДИНГ

Дамяна Иванова 506

АНГАЖИРАНОСТ И ТРУДОВО ПРЕДСТАВЯНЕ В КОМПАНИЯ ОТ СФЕРАТА НА ФИНАНСИТЕ

Веселин Атанасов 518

РОЛЯТА НА УНИВЕРСИТЕТИТЕ В ПОДПОМАГАНЕТО НА ОСЪЗНАТИЯ КАРИЕРЕН ИЗБОР – МОДЕЛИ, ПРАКТИКИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Мария Илиева 526

КАРИЕРНА ГОТОВНОСТ И ПРОФЕСИОНАЛНА ПОДГОТОВКА ЗА РОЛЯТА НА УЧИТЕЛ ПО ЧУЖД ЕЗИК

Нина Чочева 533

НАГЛАСИ КЪМ ПАРИТЕ И ВЗЕМАНЕ НА ПАРИЧНИ РЕШЕНИЯ В УСЛОВИЯ НА РИСК

Валентин Стоилов, Дамяна Иванова 540

ЖЕНИТЕ МЕЖДУ КАРИЕРАТА И МАЙЧИНСТВОТО

Ирина Зиновиева, Соня Карабельова, Галина Гончарова, Елена Калфова, Борис Попиванов 549

ИНДИВИДУАЛНИ РАЗЛИЧИЯ И РАБОТОХОЛИЗЪМ

Яна Устаилиева 558

ПРЕДПРИЕМАЧЕСКИ УМЕНИЯ НА ДОКТОРАНТИ В БЪЛГАРСКИ КОНТЕКСТ

Виктория Недева-Атанасова 566

ПОДХОДИ И ТЕНДЕНЦИИ ПРИ ПРИЛАГАНЕТО НА HR АНАЛИЗИ В СЪВРЕМЕННИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ В БЪЛГАРИЯ

Боян Пиперков 574

ОРГАНИЗАЦИОННА КУЛТУРА И НЕЙНОТО ВЛИЯНИЕ ВЪРХУ ОТНОШЕНИЕТО КЪМ РАБОТАТА В НЕПРАВИТЕЛСТВЕНИЯ СЕКТОР

Красимира Бакърджиева 582

ГЪВКАВА РАБОТНА СИЛА – КОНСТРУИРАНЕ НА ВЪПРОСНИК ЗА САМООЦЕНКА

Ивайло Илиев 589

ОРГАНИЗАЦИОННА КУЛТУРА И ГОТОВНОСТ ЗА ПРОМЯНА

Ивайло Илиев 599

ПСИХОЛОГИЧЕСКА БЕЗОПАСНОСТ В ОРГАНИЗАЦИОНЕН КОНТЕКСТ – РЕЗУЛТАТИ ОТ ПИЛОТНО ИЗСЛЕДВАНЕ

Весела Георгиева, Вихра Найденова 607

МОДЕЛЪТ НА МЕРЕДИТ БЕЛБИН КАТО ИНСТРУМЕНТ ЗА ЕФЕКТИВНО УПРАВЛЕНИЕ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА

Цветелина Банкова 613

ЕМОЦИОНАЛНИТЕ ДЕТЕРМИНАНТИ В ПРОЦЕСА НА ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЯ ПРИ УПРАВЛЕНИЕ НА ЛИЧЕН ФИНАНСОВ ДЪЛГ

Ясен Димитров 619

КЛИМАТ НА БЕЗОПАСНОСТ В КОНТЕКСТА НА ВИСОКОРИСКОВИ ОРГАНИЗАЦИИ

Мартина Трушева-Найденова 626

THE SUBJECTIVELY ESTIMATED COST OF THE CAREER DEVELOPMENT OF VETERINARY RESEARCH STAFF – AN EMPIRICAL ANALYSIS

Laska Angelova, Tanya Taneva-Pokhlupkova 636

УПРАВЛЕНИЕ НА ТАЛАНТА В ОРГАНИЗАЦИЯТА И qEEG НЕВРОФИЙДБЕК ТЕРАПИЯ: РЕАЛНОСТ И ПЕРСПЕКТИВИ

Дончо Донев 646

ПРИЛОЖЕНИЕ НА КВАНТИТАТИВНА ЕЕГ (qEEG) ПРИ ПОДБОР НА ПЕРСОНАЛ: ОБЗОР НА СЪВРЕМЕННИТЕ ПОДХОДИ

Дончо Донев 653

ВЛИЯНИЕ НА ЛИДЕРСТВОТО ВЪРХУ УДОВЛЕТВОРЕНОСТТА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

Лъчезара Вуткова 661

УДОВЛЕТВОРЕНОСТ ОТ РАБОТАТА И ПРИВЪРЗАНОСТ КЪМ ОРГАНИЗАЦИЯТА ПРИ ОРГАНИЗАЦИОННИ ПРОМЕНИ

Лъчезара Вуткова 669

ПОСЛЕДСТВИЯ ОТ БАЛАНСА РАБОТА – ЛИЧЕН ЖИВОТ ЗА АНГАЖИРАНОСТТА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

Дамяна Иванова 675

ПАНЕЛ: СОЦИАЛНО ВКЛЮЧВАНЕ И ИЗГРАЖДАНЕ НА ПРИОБЩАВАЩА РАБОТНА СРЕДА 686

ОРГАНИЗАЦИОННА КУЛТУРА, ЕФЕКТИВНОСТ И КАЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ И/ИЛИ ИНСТИТУЦИИ: КОНЦЕПТУАЛНИ РАЗПОРЕЖДАНИЯ И УСЛОВИЯ ЗА СИГУРНОСТ

Вероника Узунова 687

СОЦИАЛНО-ЕМОЦИОНАЛНИТЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ НА УЧИТЕЛИТЕ И ТЯХНАТА РОЛЯ В ПСИХОЛОГИЧЕСКАТА СРЕДА В КЛАСА

Майа Фьодорова-Радичева 693

СПЕЦИФИКИ ВЪВ ВИЗУАЛНАТА ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ЕМОЦИИТЕ КАТО ФАКТОР ПРИ ВЪЗНИКВАНЕТО НА КОНФЛИКТИ

Майа Фьодорова-Радичева 701

ОТ ПРИОБЩАВАЩО ОБРАЗОВАНИЕ КЪМ ПРИОБЩАВАЩА РАБОТНА СРЕДА

Лиляна Чобанова 709

КРИЗИСНАТА СУПЕРВИЗИЯ В СОЦИАЛНИТЕ УСЛУГИ: ПРЕВЕНЦИЯ НА ВТОРИЧНАТА ТРАВМА И ПЕРСПЕКТИВА ЗА ПОСТТРАВМАТИЧЕН РАСТЕЖ

Димитър Цветков 714

ПРИОБЩАВАЩОТО ЛИДЕРСТВО И НЕГОВИТЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ В ОРГАНИЗАЦИОНЕН АСПЕКТ

Кремена Гавазова 720

ТРУДОВАТА ДЕЙНОСТ КАТО КОНТЕКСТ НА ПРИВЪРЗАНОСТТА И ПСИХОСОЦИАЛНОТО СЪЗРЯВАНЕ НА МЛАДИТЕ ХОРА

Диана Христова 728

ПАНЕЛ: ПСИХИЧНО БЛАГОПОЛУЧИЕ, КАЧЕСТВО НА ЖИВОТ И ПРЕВЕНЦИЯ НА ЗДРАВЕТО В ОРГАНИЗАЦИИТЕ 734

BARRIERS HINDERING WOMEN'S ADVANCEMENT TO TOP LEADERSHIP ROLES IN DEVELOPING NATIONS

Mirjana Radović-Marković 735

FROM WORKFLOW TO PROFESSIONAL EXHAUSTION THROUGH EXCESSIVE WORK AND NEGATIVE AFFECT AS MEDIATORS

Delia Vîrgă, Alina Ștefan 743

PROGRAM FOR REDUCING STRESS IN THE WORKPLACE AND IMPROVING PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

Aliya Mambetalina, Karlygash Madazimova 750

SPIRITUAL WELL-BEING SCALE (SWBS): STANDARDIZATION FOR THE KAZAKHSTANI POPULATION

Almat Nuradinov, Bakhyt Tusupbekova, Anar Medetbekova 759

PSYCHOLOGICAL WELLBEING, QUALITY OF LIFE, AND MENTAL HEALTH PREVENTION IN ORGANISATIONS: REIMAGINING WORK-LIFE BALANCE THROUGH A SYSTEMATIC REVIEW

Merve Akca 764

COMPASSION AT WORK – OPPORTUNITIES AND CHALLENGES

Maria Vassileva 773

LEADERSHIP FOR THE PREVENTION, INDIVIDUAL WELL-BEING AND ORGANIZATIONAL HEALTH: ETHICAL DILEMMAS AND CHALLENGES

Desislava Mihaylova 782

LEADERSHIP STYLES AND JOB SATISFACTION: EMPIRICAL EVIDENCE FROM BULGARIA (2023)

Desislava Mihaylova 789

BEYOND THE ILLUSION OF EMPOWERMENT: AUTONOMY, CARE, AND CULTURAL DIMENSIONS IN CONTEMPORARY ORGANISATIONS

Maria Vathi 795

BURNOUT IN DIGITALIZATION CHANGES IN THE IT INDUSTRY

Gloriya Filipova 800

СМИСЛЕН ТРУД И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ РАБОТА И ЛИЧЕН ЖИВОТ СРЕД СЪТРУДНИЦИ И РЪКОВОДИТЕЛИ В ТЕХНОЛОГИЧНИЯ СЕКТОР

Ани Гиргицова-Димитрова 806

ОТВЪД ПРИНЦИПА НА УДОВОЛСТВИЕТО КЪМ МОРАЛА: ЗАЩО ОБЩЕСТВОТО НИ Е РАЗДЕЛЕНО?

Георги Карастоянов 814

ЕГО СЪСТОЯНИЯ И ЖИТЕЙСКИ ПОЗИЦИИ ПРИ СЛУЖИТЕЛИ В ПУБЛИЧНИ И ЧАСТНИ ОРГАНИЗАЦИИ

Сезгин Бекир 823

ПСИХОМЕТРИЧНИ СВОЙСТВА НА СКАЛАТА ЗА НЕДОСТАТЪЧЕН ЕГО-КОНТРОЛ (EUC-13) НА БЪЛГАРСКИ ЕЗИК

Румяна Карева, Емма Берсуцка 833

УЕЛНЕС ПРАКТИКИ НА РАБОТНОТО МЯСТО – РАЗПРОСТРАНЕНОСТ И УЧАСТИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

Елена Чолева, Ирина Зиновиева 841

ПРОКРАСТИНАЦИЯ СРЕД МЕДИЦИНСКИ СЛУЖИТЕЛИ

Силвия Цветкова 849

ПСИХОЛОГИЧЕСКО БЛАГОПОЛУЧИЕ И ТЪРСЕНЕ НА СМИСЪЛ В СПОРТА

Ивета Пилева, Татяна Янчева 859

ИСТОРИЯТА НА БОГ ХЕФЕСТ – УПОТРЕБАТА НА МИТА В ПСИХОТЕРАПЕВТИЧНАТА ПРАКТИКА

Румяна Крумова-Пешева 867

ВРЪЗКА НА РАБОТОХОЛИЗМА С ЕМОЦИОНАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ И ПРОЦЪФТЯВАНЕТО

Соня Драгова, Мартин Янков, Методи Коралов 874

ВЛИЯНИЕ НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ ВЪРХУ БАЛАНСА МЕЖДУ РАБОТА И ЛИЧЕН ЖИВОТ

Биляна Любомирова 883

ПСИХОЛОГИЧЕСКИ И ОРГАНИЗАЦИОННИ ФАКТОРИ ЗА КАЧЕСТВО НА ЖИВОТ ПРИ ДИГИТАЛНА ТРАНСФОРМАЦИЯ В ИТ КОМПАНИИ

Радостина Маркова 892

СКЪРБЯЩИЯТ РОДИТЕЛ НА РАБОТНОТО МЯСТО (КЕЙС СТЪДИ)

Плама Христова 901

ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ КАТО ПРЕДИКТОР НА СПРАВЯНЕТО СЪС СТРЕСА НА РАБОТНОТО МЯСТО

Петър Цветков 908

ВЗАИМОВРЪЗКИ МЕЖДУ ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ И СТИЛОВЕТЕ НА ХУМОР

Петър Цветков 915

ПРЕДПОСТАВКИ ЗА ПСИХИЧНО БЛАГОПОЛУЧИЕ ПОСРЕДСТВОМ ПРИЛАГАНЕ НА РЕГУЛАЦИОННО ЛИДЕРСКО ПОВЕДЕНИЕ, ЗАИМСТВАНО ОТ ДЗЕН-ПРАКТИКИ

Никол Василева 921

ЛИДЕРСТВО, ОРГАНИЗАЦИОННА КУЛТУРА И ДОБРОВОЛЧЕСКИ ЕКИПИ

Донка Петрова 928

ПСИХОЛОГИЯ НА ТЪРГОВСКИЯ БЪРНАУТ: КАКВО РАЗКРИВА СЛУЧАЯТ ALISIATEX ЗА СЪВРЕМЕННАТА РАБОТНА СИЛА

Иво Топалов 936

БЪРНАУТ ПРИ СЛУЖИТЕЛИ В ХУМАНИТАРНАТА СФЕРА И ПОДХОДИ ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕТО МУ

Десислава Илиева 944

ФАКТОРИ ЗА ВТОРИЧЕН ТРАВМАТИЧЕН СТРЕС ПРИ ХУМАНИТАРНИ РАБОТНИЦИ 953

Десислава Илиева 953

ПИЛОТНА ПРОГРАМА ЗА УЧИТЕЛСКО БЛАГОПОЛУЧИЕ LIFE

Йонко Бушняшки 958

КАРИЕРНО БЛАГОПОЛУЧИЕ И АНГАЖИРАНОСТ В РАБОТАТА И В КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ

Александър Илиев, Соня Карабельова 965

ПСИХИЧНО БЛАГОПОЛУЧИЕ ПРИ ПОТРЕБИТЕЛИ НА ИНСТАГРАМ 972

Александър Благоев 972

ВРЕМЕВА ПЕРСПЕКТИВА, ЛИЧНОСТНИ ЧЕРТИ И ПРОКРАСТИНАЦИЯ В УСЛОВИЯТА НА ДИГИТАЛНА СВЪРЗАНОСТ

Радина Стоянова, Деница Христова 979

ЖЕНИТЕ МЕЖДУ КАРИЕРАТА И МАЙЧИНСТВОТО

Проф. д.н. Ирина Зиновиева, СУ „Св. Кл. Охридски“
Проф. д.пс.н. Соня Карабельова, СУ „Св. Кл. Охридски“
Доц. д-р Галина Гончарова, СУ „Св. Кл. Охридски“
Доц. д-р Елена Калфова, СУ „Св. Кл. Охридски“
Доц. д-р Борис Попиванов, СУ „Св. Кл. Охридски“

WOMEN BETWEEN CAREER AND MOTHERHOOD

Prof. Irina Zinovieva, DSc., Sofia University “St. Kl. Ohridski”
Prof. Sonya Karabeliova, DSc., Sofia University “St. Kl. Ohridski”
Assoc. Prof. Galina Goncharova, PhD, Sofia University “St. Kl. Ohridski”
Assoc. Prof. Elena Kalfova, PhD, Sofia University “St. Kl. Ohridski”
Assoc. Prof. Boris Popivanov, PhD, Sofia University “St. Kl. Ohridski”

Резюме: Обсъждат се репродуктивните нагласи и проблеми в кариерното развитие на работещите жени, свързани с решението да имат деца. Специално внимание се обръща на дискриминацията при наемане и в развитието на кариерата на работното място. За да постигнат кариерно развитие, жените показват тенденция за отлагане на бременността и планиране на използване на алтернативни технологии за зачеване в по-късна възраст, но всички те водят до намаляване на раждаемостта. Представени са възможни начини на повишаване на раждаемостта, които същевременно дават възможност на жените да се утвърдят в професионалния живот.

Ключови думи: раждаемост, репродуктивни нагласи, кариера, жени, дискриминация, баланс между работа и личен живот

Abstract: We examine the reproductive attitudes and career issues that working women face when they decide to have and raise children. Special attention is paid to discrimination in hiring and career development in the workplace. In order to achieve career development, women show a tendency to postpone pregnancy and plan to use alternative technologies for conception at a later age, but all of these lead to a decrease in the birth rate. Proposed are measures to enhance the fertility rate, while enabling women to build successful career.

Keywords: reproductive attitudes, fertility, career, women, discrimination, work-life balance

Дълбоките социални, икономически и културни трансформации, характерни за втората половина на XX век – от масовото навлизане на жените на пазара на труда и икономическата несигурност до разпространението на ефективна контрацепция и удължаването на продължителността на живота, оказаха значително влияние върху семейството и моделите на раждаемост. С увеличаването на процента на висше образование и участието на жените в работната сила, фокусът на живота им върху семейството се разшири, за да включи и кариерата. Този процес е съпроводен с намаляване на раждаемостта.

В съвременния свят отрицателният естествен прираст на населението, ниската раждаемост, понижената плодовитост на жените в родилна възраст и намаляването на техния брой са част от множество демографски предизвикателства в развитите общества. По данни на Изследователския център Пию (Ramones, Thomas, & Corich, 2025), от 1950 г. насам, коефициентите на плодовитост са намалели във всеки регион на света. В момента Европа и Северна Америка имат най-ниските коефициенти на плодовитост в света, съответно 1,4 и 1,6 раждания на жена, докато необходимият за възпроизводство е 2,07. Установява се, например, че американците на 20 и 30 години планират да имат по-малко

деца, отколкото техните връстници преди десетилетие. Подобни демографски процеси се наблюдават и в България. Налице е тенденция на изместване на ражданията към по-висока възраст на майката. По данни на Националния статистически институт, през 2024 г. коефициентът на плодовитост е 1,72. Нараства средната възраст на жените при раждане на първо дете (27,6 г.). За сравнение, през 2001 г. стойността на този показател е била съответно 23,8, разликата е почти 4 години (Национален статистически институт, 2025).

Репродуктивни нагласи и кариера

Теорията на Хаким (Hakim, 2003, 349–370) дефинира предпочитанията като основния фактор, който определя решенията за раждаемост и заетост. Основава се на изследване, което показва, че жените попадат в една от три различни групи по отношение на предпочитанията си за раждане на деца и заетост. „Ориентираните към дома“ жени предпочитат да не работят и гледат на семейния живот и децата като на основни приоритети през целия живот. Те са склонни да имат най-големи семейства и да работят по-малко часове или изобщо не работят, освен ако семейството не изпитва финансови затруднения. „Центрираните върху работата“ жени отчитат висока ангажираност към работата и по-ниска стойност на майчинството. Хаким отбелязва, че жените без деца са концентрирани в тази група, а жените в тази група, които имат семейства, са склонни да ги вписват в работата си. Групата, която Хаким определя като най-голяма и най-разнообразна обаче, е „адаптивната“ група – жени, които искат да съчетават работата и семейството. Докато Хаким отбелязва, че много жени, които работят на непълно работно време, попадат в „адаптивната“ група, много от тях работят и на пълен работен ден, в зависимост от нуждите за кариера, здравно осигуряване и доходи на семейството.

Жените, които отдават голямо значение на кариерата си, са склонни да ценят и майчинството (McQuillan et al., 2008). Жените, фокусирани върху кариерата, имат по-ниски реални нива на раждаемост, но също така силно желаят майчинството, пораждайки това, което е описано като чувство за „конкуриращи се преданости“ (Blair-Loy, 2003). Блеър-Лой изследва кариерата на жени финансови ръководители, които са опитвали различни подходи за балансиране на кариерата и семейството. Професионалното ниво, което тези жени са постигнали, изисква огромен ангажимент от време, енергия и емоции, което изглежда естествено за работодателите и клиентите, които приемат, че добрата кариера заслужава пълно отдаване. Заедно с това, тези жени трябва да се изправят срещу културния модел на семейството, който определя брака и майчинството като основно призвание на жената. Конкуриращите се преданости са присъщи не само на жените ръководители, но и на жените, които се опитват да градят успешна кариера на различни равнища в организационната йерархия.

Изследване на Шрефлър и Джонсън (Shreffler & Johnson, 2013, 91-94) подчертава значението на предпочитанията за плодовитостта на жените. Както показват предишни изследвания, жените, които работят, е по-малко вероятно да раждат. Това обаче е само част от историята; жените, които работят повече часове, са склонни да отдават по-голямо значение на кариерата си и са по-малко склонни да раждат. От друга страна, жените, които имат силни намерения да раждат, е много вероятно да го направят – дори когато работят много часове.

Репродуктивни нагласи в България

Основен въпрос при изследването на репродуктивните нагласи е мястото на раждането на деца в приоритетите на младите хора. В едно българско изследване на лица на възраст

между 20 и 40 години, фокусирано върху нагласите към раждане на деца, основният приоритет в живота на 90% на изследваните се откроява работата и издигането в кариерата (Кабаджова, 2021, 277; Кабаджова 2022, 533). При мъжете като следващи приоритети са отбелязани семейство, стабилна връзка и виждане с близки и приятели. При жените, след кариерата, се откроява търсене на финансова стабилност, завършване на университет и семейство. Както става ясно, раждането на деца не е експлицитен приоритет сред изследваните.

М. Грекова (Грекова, 2012) показва, че по-голямата част както от жените, така и от мъжете в България приемат наличието на едно дете като норма в съвременното семейство, но също и като желание това да се случи в тяхното семейство. По-малък, но значителен дял от респондентите биха искали да имат две деца. Г. Кабаджова (Kabadzhova, 2021, 151-152.) установява разлики по отношение на причините, които биха накарали жените и мъжете да имат деца. Повечето от жените посочват, че основната причина за тях е любовта към децата и любов към партньора/любовта между партньорите, докато мъжете биха искали да имат деца, защото децата правят живота по-смислен и са основа на щастливото семейство. Не са установени тревога за възрастта или от риска от бездетност. Сред жените има и такива, които нямат необходимост да станат родители, защото не смятат това за приоритет или ценност. Като предпоставка за родителство, жените често споменават и наличието на собствен дом.

Кариера за работещите жени

Заплащане

Както свидетелстват някои изследвания, съществува дискриминация по пол на работното място (Heilman & Caleo, 2018, 73-85). Най-често дискутираните въпроси са заплащането и възможностите за заемане на ръководни позиции. Наблюдава се тенденция на сближаване на половете и по двата показателя, но разликите остават. Скорошно изследване на сравнение в заплащането между половете в САЩ показва, че разликата се е намалила от 1980 г. насам, но през последните 20 години е останала относително стабилна. Според анализ на средната почасова стойност на доходите на работещи на пълен и непълен работен ден в САЩ, през 2024 г. жените са спечелили 85% от това, което са спечелили мъжете (Fry & Aragao, 2025), тоест, за да получат това, което мъжете са получили през годината, жените ще трябва да работят над 40 дни допълнително.

Предпочитания при наемане на работа и на работното място

Изследвания разкриват, че когато кандидатите имат сходен опит и способности, мъжете имат по-голям шанс да бъдат препоръчани за наемане от жените. Такива данни са получени за широк спектър професии, свързани с наука, технологии, инженерство и математика, където жените изпитват значително по-голяма степен на дискриминация в процеса на подбор (Funk & Parker, 2018).

Интересен пример е получен в изследване на препоръчителните писма в осем реални конкурса за академични позиции (Madera et al., 2019, 287-301). Анализирани са тези препоръки, които съдържат съмнения и резерви и въздействието на тези повдигнати съмнения върху 305 университетски преподаватели, които правят оценки на препоръчителните писма. Резултатите показват, че както препоръчителите-мъже, така и препоръчителите-жени повдигат повече съмнения в препоръчителни писма за жени в сравнение с тези за мъже. Тъй като съмненията са по-чести в писмата за жени, отколкото за

мъже, жените са в неравностойно положение в сравнение с мъжете при кандидатстването си за академични длъжности.

Изследването на Фънк и Паркър свидетелства и че опитът с дискриминация на работното място и опасенията относно неравенството между половете са по-изразени сред жените, работещи на компютърни позиции и сред жените с висше образование, които работят на високи професионални позиции, свързани с наука, технологии, инженерство и математика. Поставени в предимно мъжка работна среда, жените свидетелстват, че често са възприемани като по-малко компетентни и получават по-малко признание за постигнатите резултати.

Предразсъдъци срещу лидерска роля на жената

Когато нарушават предписващите стереотипи и се ангажират с лидерска дейност, в която постигат успех, жените са обект на наказателни възприятия от страна на обкръжаващите. В поредица от изследвания М. Хейлман и колеги (Heilman et al., 2004) поставят изследваните лица в ситуация, в която трябва да оценяват жена и мъж в ролята на успешен мениджър на много висока позиция (равнище на вицепрезидент) в компания, която продава самолети (с типично "мъжки" профил на работни задачи). Жената е систематично възприемана като по-враждебно настроена в сравнение с мъжа. Изследваните лица не само правят различни оценки за враждебността на мъж и на жена, които са идентично описани и с еднаква компетентност, те също така им дават и различни награди. Предложенията за заплащане на жената са значимо по-малки от тези, които те предлагат за мъжа.

Що се отнася до реалните действия на мъжете и жените като мениджъри, обширен метааналитичен обзор на 47 предходни изследвания (Eagly et al., 2003) установява, че няма значима разлика в равнището на изпълнение. Различията са в посока на лидерския стил, който двата пола предпочитат. Жените имат повече трансформационно лидерско поведение в сравнение с мъжете. Те се ангажират в по-голяма степен и със стимулиране на поведението на подчинените. Мъжете показват активен и пасивен мениджмът чрез изключения (аспект на транзакционното лидерство) и ненамесващ се лидерски стил (laissez-faire). Авторите смятат, че това е окуражаващо за лидерството на жените, защото редица изследвания показват, че лидерските поведения, в които жените имат по-високи резултати, са свързани с ефективността в организацията.

Отлагане на бременност

За да постигнат професионално развитие, съответно на техните амбиции, жените са принудени да влагат повече усилия в сравнение с мъжете. Едно от следствията на това е отлагането на бременността или дори отказ от раждане на деца. Данните от Центровете за контрол и превенция на заболяванията в САЩ и Съвета на Европа показват, че жените забавят раждането на първото си дете по-дълго от всякога. Заетите жени са по-малко склонни да забременеят, отколкото безработните жени (World Bank, 2016).

Чрез национална представителна извадка от жени в репродуктивна възраст в САЩ, учени (Simoni, Mu, & Collins, 2017, 2069–2075) идентифицират няколко основни разлики в ценностите и нагласите между кариерно ориентираните и безразличните към кариерата жени. Три компонента се оказват най-съществени: повишена значимост на планирането на бременността, повишен оптимизъм относно успеха на изкуствено забременяване за забавено раждане на дете и повишено приемане като етично използването на алтернативно забременяване. Оказва се, че планирането на бременността е по-важно сред жените, насочени към кариерата, и че такива жени са по-склонни категорично да се съгласят с

нейната важност, отколкото колегите им, безразлични към кариерата. Тази разлика в стойностите е в съответствие с общите тенденции при семейното планиране. През последните години американските жени, работещи на пълен работен ден, увеличават приемането на дългодействащи обратими контрацептиви в по-голяма степен от тези, които работят на непълно работно време или не работят (Kavanaugh, Jerman, & Finer, 2015, 917). Също така, докато като цяло процентът на абортите в САЩ намалява, данните показват увеличаване на дела на аборти при студентки в колеж или друга форма на продължаващо образование. Тези тенденции потвърждават констатациите, че нагласите към приемането на планирана бременност се реализират в целенасочени действия.

Друг начин за отлагане на майчинство е приемането на нови технологии за забременяване като изкуствено осеменяване (Simoni, Mu, & Collins, 2017, 2069–2075). Различните технологии предизвикват различно равнище на етично безпокойство. Изкуствено осеменяване със сперматозоиди на партньора е най-приемливото от етична гледна точка за жените в САЩ, като 87% от участниците в изследването нямат етични проблеми с това. Етичното безпокойство е най-често при използването на донорски генетичен материал, като 36% от изследваните имат някои етични проблеми и 15% имат сериозни етични проблеми. Важността на кариерата показва обратната връзка със степента на етичния проблем по отношение на използването на донорски материал.

Българските жени и изборът на кариера и/или раждане на дете

Анализите на европейски и национални институции показват, че половите неравенства, несигурността на пазара на труда и трудното съвместяване на професионалния и семейния живот са сред ключовите фактори, които влияят върху репродуктивните решения на жените в България (EIGE, 2020; МТСП, 2017). Въпреки че жените са с не по-малка заетост от мъжете, те по-често работят в по-нископлатени сектори и заемат по-несигурни позиции на пазара на труда. Разликата в заплащането между половете и ограничените възможности за кариерно израстване създават условия, при които много жени отлагат майчинството до постигане на относителна финансова стабилност. За част от тях тази стабилност настъпва твърде късно или изобщо не се реализира, което се отразява пряко върху броя и времето на раждания (ИПИ, 2020).

Съществено значение имат и трудностите при съвместяването на професионалната реализация и родителството. Макар българското законодателство да предоставя сравнително щедри отпуски за майчинство, на практика грижата за децата и домакинството се възлагат и осъществяват основно на жените. Това води до накъсване на кариерните маршрути и по-бавно професионално израстване. В този контекст раждането на дете често се възприема като риск за икономическата независимост и дългосрочната професионална реализация на жената, което предопределя отлагането на първото или второто дете (МТСП, 2017; EIGE, 2020). Допълнителен фактор е ограничената институционална подкрепа за съвместяване на работа и семейство, включително недостигът на достъпни и качествени услуги за ранна детска грижа, особено за деца под тригодишна възраст. В резултат много семейства се изправят пред избора между професионална реализация и родителство, като в повечето случаи именно жените поемат дългосрочните последици от този избор, което допринася за по-ниска планирана раждаемост и за ограничаване на броя на децата в семейството.

Раждаемостта в България остава тясно свързана и с традиционни полови роли и патриархални нагласи, възпроизвеждащи очакването, че основната отговорност за отглеждането на децата принадлежи на майката. В резултат репродуктивните решения се

превръщат в стратегически компромис между лични, професионални и семейни проекти, което води до отлагане на майчинството или до отказ от раждане на повече деца (Георгиева, 2019).

Не на последно място, неравнопоставеното участие на жените в процесите на вземане на решения – например в държавни институции или бизнес предприятия, оказва косвено влияние върху раждаемостта. Липсата на последователни, дългосрочни и чувствителни към пола демографски политики засилва несигурността и допринася за продължаващия спад в раждаемостта в страната (EIGE, 2020).

Политики за подпомагане на раждаемостта

Когато става въпрос за приноса на половете при отглеждането на децата, е важно да се вземе предвид и необходимостта да се „жертва“ собствената кариера в името на отглеждането на децата. В Скандинавските страни редица изследвания показват, че именно политиките на равенството между половете, и по-точно по-пълното включване на мъжете в отглеждането и възпитанието на децата, както и в грижата за дома, в съчетание с политиките, насочени към баланса между професионалното развитие и семейния живот, конструират една благоприятна социална среда за раждането и отглеждането на повече деца. Добра практика се наблюдава в Швеция, където за отглеждането на дете в първите години на живота родителите имат право на 15 месеца родителски отпуск, от които 12 месеца се компенсират в размер на 90% от предишните доходи. В изследване (Sundström & Duvander, 2002, 433) се използват данни от регистъра за дните на родителски отпуск, използвани от майки и бащи на шведски деца, родени през една и съща година, включително информация за доходите на майките и бащите, за да се анализират определящите фактори за участието на бащите в грижите за децата. Установено е, че като цяло, на дохода на съпруга се отдава по-голямо значение, но при сходни равнища на доход на двамата родители, по-образованите бащи са ползвали повече отпуск. Бащите също са използвали повече отпуск, ако майката е имала по-високо образование и стабилна работа. Тези данни свидетелстват, че макар да се наблюдава известен превес на ролята на жената за отглеждането на децата, мъжете могат да се включват активно в грижите за подрастващите, като са склонни да поемат риск за кариерата си.

Т. Коцева и Е. Димитрова (Kotzeva & Dimitrova, 2013, 55-63) разглеждат баланса между работата и семейството като инструмент за подпомагане на ефективно семейно планиране. Фирмените политики, насочени към подпомагане на семействата, се отнасят до възможностите за предоставяне на младите родители на намалено работно време, гъвкав режим на работа с нефиксирано начало и край на работния ден, възможности за работа от къщи, настаняване на децата в детски заведения към фирмите и пр.

Един интересен аспект на фирмената политика с положителен ефект върху раждаемостта е демонстриран в изследване в Япония върху факторите, влияещи върху намеренията за фертилитет на работещите жени (Yoshida, 2025, 1-8). Резултатите показват, че здравословното състояние, достъпът до здравеопазване, кариерното развитие, условията на труд и динамиката на работното място играят важна роля във формирането на репродуктивните намерения. Жените, които са изразили намерение за фертилитет, са тези, наети на пълен работен ден и демонстрират висока мотивация за кариерно развитие. Основен фактор за раждаемост при тях се оказва стабилността на работното място. Също така, жените, уверени в кариерното си развитие, също са по-склонни да планират раждането на деца, което подчертава значението на политиките на работното място, подкрепящи кариерното развитие и семейното планиране.

На равнище община политиките по отношение на семейно-професионалния баланс се отнасят до мрежата от детски заведения, достъпа до тях и качеството на предлаганите услуги за отглеждане на децата.

Заключение

Засилването на участието на жените в трудовия процес е глобален процес, който е свързан с намаляването на раждаемостта. Жените показват желание да се самоутвърждават и да градят кариера. Те намират начини да се справят с трудностите към постигането на тази цел. Поради все още наличните тенденции на дискриминация по отношение на жените на работното място, обаче, те са принудени да отделят повече време и усилия за постигането на успешно кариерно развитие. За да се подобри раждаемостта, е необходимо да се предприемат систематични усилия и да се внедряват политики на фирмено, регионално и национално равнище, които подпомагат кариерното развитие на жените, като им освобождават повече време и им съдействат при отглеждането на децата.

Библиография

Георгиева, Д. (2019). Полови неравенства и социални политики в България. В: Годишник на Софийския университет „Св. Климент Охридски“, т. 103, 161-191. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“.

Грекова, М. (2012). Репродуктивни нагласи и поведение в България (анализ на резултати от представително социологическо изследване). София: Българска асоциация по семейно планиране и сексуално здраве. UNFPA – Фонд на ООН за население.

Институт за пазарна икономика. (2020). Икономическо неравенство в България. София: ИПИ.

Кабаджова, Г. (2021). Мотивация за вземане на решение за родителство при мъже и жени. Докторантски четения 4/ 2020. 281 – 292 София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“.

Кабаджова, Г. (2022). Covid ситуацията и нагласите за родителство сред младите хора в държавата с най-бързо свиваща се популация в Европа – емпирично изследване. Докторантски четения 5/ 2021. 529-536, София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“

Министерство на труда и социалната политика. (2017). Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете в Република България. София: МТСП.

Национален статистически институт, 2025, www.nsi.bg (дата на достъп: 12.01.2026)

Blair-Loy, M. (2003). Competing devotions: Career and family among women executives. Cambridge, MA: Harvard University Press.

D’Amato, A. & R. Herzfeldt (2008). Learning orientation, organizational commitment and talent retention across generations: a study of European managers. In: Journal of Managerial Psychology. 23/8, 929-952.

Fry, R. & C. Aragao (2025).“Gender pay gap in U.S. has narrowed slightly over 2 decades”, Pew Rechearch Cente, March, 2025 https://www.pewresearch.org/short-reads/2025/03/04/gender-pay-gap-in-us-has-narrowed-slightly-over-2-decades/ , (accessed 12 January 2026).

Funk, C. & K. Parker (2018). “Women and men in STEM often at odds over workplace equity”, Pew Research Center Report. Retrieved from http://www.pewsocialtrends.org/2018/01/09/women-and-men-in-stem-often-at-oddsover-workplace-equity/

Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. In: Psychological Bulletin, 129/4, 569–591.

European Institute for Gender Equality (2020). "Gender Equality Index: Bulgaria." Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-bulgaria , (accessed 12 January 2026).

Graf, N., Brown, A., & Patten, E. "The narrowing, but persistent, gender gap in pay". Pew Research Center, 2018, Retrieved from http://leametz.pbworks.com/f/Gender%20pay%20gap%20has%20narrowed%2C%20but%20changed%20little%20in%20past%20decade.pdf , (accessed 12 January 2026).

Hakim C. (2003). A new approach to explaining fertility patterns: Preference theory. In: Population and Development Review. 29/3, 349–374. Doi:10.1111/j.1728-4457.2003.00349.x

Heilman, M. & S. Caleo (2018). Gender discrimination in the workplace. In: A. Collela and E. King (Eds.), The Oxford Handbook of Workplace Discrimination. New York, NY: Oxford University Press, 73-88.

Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. In: Journal of Applied Psychology, 89/3, 416–427.

Kabadzhova, G. (2021). To have or not to have a child in Bulgaria - the priorities of young people in one of the countries with the fastest shrinking population: a comparison between men and women. In: Annual of Sofia University "St. Kliment Ohridski" Faculty of Philosophy, Psychology´, Vol. 111, 142-155 Sofia: St. Kliment Ohridski Press.

Kotzeva, T. & E. Dimitrova (2013). Family-work balance as an instrument for effective family policy in the context of demographic crisis. In: Proceedings Conference Psychological intervention and prevention of conflict in the reconciliation of family and professional life. 19-20 September 2013, A. Hristova and Y. Zografova (Eds.), 55-62, Sofia: Emaĭvi konsult.

Madera, J. M., M. R. Hebl, H. Dial, R. Martin, & V. Valian (2019). Raising doubts in letters of recommendation for academia: Gender differences and their impact. In: Journal of Business and Psychology, 34/6, 287-303,.

McQuillan, J., Greil, A.L., Shreffler, K.M., & Tichenor, V. (2008). The importance of motherhood among women in the contemporary United States. In: Gender & Society, 22/4, 477–496.

Ramones, S. H. Thomas, S., & Corich, M. "5 facts about global fertility trends", Pew Research Center Pew Research Center, 2025, Retrieved from https://www.pewresearch.org/short-reads/2025/08/15/5-facts-about-global-fertility-trends/ , (accessed 12 January 2026).

Shreffler, K.M. & Johnson, D.R. (2013). Fertility Intentions, Career Considerations and Subsequent Births: The Moderating Effects of Women's Work Hours. In: Journal of Family and Economic Issues. 34/3, 285-295.

Simoni, M. K., L. Mu, & S. C. Collins (2017). Women's career priority is associated with attitudes towards family planning and ethical acceptance of reproductive technologies. In: Human Reproduction, 32/10, 2069–2075.

Sundström, M. & A.-Z. Duvander (2002). Gender division of childcare and the sharing of parental leave among new parents in Sweden, European Sociological Review, vol. 18/4, 433- 447.

World Bank, "World Development Report 2016: Digital Dividends", 2016, Retrieved from: https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2016 , (accessed 12 January 2026).

Yoshida, H., M. Nishikitani, M. Okamoto, A. Kurokawa, M. Hoshina, M. Yazawa, & N. Ichihara (2025) Career advancement and fertility intention among working women in Japan: A cross-sectional survey study. In: BMC Women's Health, 25, article number 424, https://doi.org/10.1186/s12905-025-03996-6

Статията е резултат от изпълнението на проект BG16RFPR002-1.014-0011 „Устойчиво развитие на Център за върхови постижения „Наследство БГ“, финансиран по процедура за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ № BG16RFPR002-1.014 „Устойчиво развитие на Центрове за върхови постижения и Центрове за компетентност, в т.ч. и на конкретни инфраструктури или техни обединения от Национална пътна карта за научна инфраструктура“.