



MANAJEMEN KARIR PADA WANITA : KOMPETENSI DAN POLITIK ORGANISASIONAL

Yovita Mumpuni Hartarini¹⁾
Ignatius Hari Santoso^{2)*}

STIE Semarang¹
Universitas Stikubank²

yovita@stiesemarang.ac.id¹
ignatiusharisantoso@edu.unisbank.ac.id²

Info Artikel :

Diterima : 22 September 2021

Disetujui : 26 September 2021

Dipublikasikan : 13 Oktober 2021

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji perbedaan persepsi penggunaan politik organisasi terhadap pengembangan karir. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 97 responden di Semarang dan Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode 1 Sample Kruskal Wallis dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara pekerja perempuan mengenai penggunaan politik organisasi dalam pengembangan karir. Hampir semuanya setuju untuk menggunakan politik organisasi dalam waktu tertentu untuk meningkatkan kinerja dan karir mereka. Implikasi manajerial dari hasil riset ini adalah masih perlunya penerapan politik organisasional bagi para pekerja wanita dalam meningkatkan karirnya, tidak semata – mata hanya mengandalkan pada kompetensi profesionalnya saja.

Kata Kunci :
Wanita,
Manajemen
Karir, Politik
Organisasi

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine differences in perceptions of the use of organizational politics on career development. The sample used in this study were 97 respondents in Semarang and Jakarta. This study uses the Kruskal Wallis 1 Sample method with a significance level of 0.05. The results showed that there was no significant difference between female workers regarding the use of organizational politics in career development. Almost all agreed to use organizational politics at some point to improve their performance and career. The managerial implication of the results of this research is that there is still a need for the application of organizational politics for women workers to improve their careers, not solely relying on their professional competence.

Keywords :
Woman, Career
Management,
OrganizationPolitics

PENDAHULUAN

Bukanlah hal yang tabu lagi jika saat ini sudah banyak wanita yang memutuskan untuk memiliki pekerjaan dan merencanakan karir dalam suatu organisasi bisnis. Saat ini dapat dikatakan bahwa wanita telah memiliki kesempatan yang sama dengan pria untuk dapat mengaktualisasikan dirinya melalui jalur karir profesional di perusahaan. Meskipun demikian tentu saja tantangan yang dihadapi oleh wanita pekerja dipandang lebih berat bila dibandingkan dengan pria. Secara lahiriah wanita memiliki keistimewaan berupa kemampuan untuk hamil dan menyusui, selain itu terdapat kewajiban non formal bagi para wanita yang telah berkeluarga untuk memprioritaskan kegiatan domestik rumah tangganya. Hal di atas menjadi tantangan bagi para wanita pekerja profesional saat ini.

Di era modernisasi saat ini, pada dasarnya masyarakat sudah mampu untuk menerima kenyataan bahwa tidak sedikit wanita profesional yang memang layak untuk menjadi pimpinan organisasi bisnis. Hal tersebut sejalan dengan hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh Groshev (2002) dimana banyak wanita yang memiliki keinginan untuk mencapai beberapa hal secara profesional dan juga secara personal. Secara profesional, wanita juga memiliki keinginan untuk mencapai posisi – posisi karir tertentu sebagai pemimpin, dengan demikian wanita perlu mengasah kemampuan kepemimpinannya dalam berorganisasi. Kepemimpinan tersebut pada dasarnya dapat dipahami sebagai kemampuan dasar individu dalam menjalankan fungsinya sebagai pemandu, pengarah dan pendamping bagi para pengikutnya untuk melalui jalur yang tepat agar tujuan dapat tercapai (Ghani *et al.*, 2018).

Pada dasarnya isu – isu mengenai *gender* sudah tidak lagi menjadi penghalang, namun demikian fenomena praktis yang terjadi adalah masih sedikitnya jumlah wanita yang menempati posisi manajerial di organisasi meskipun terpenuhi secara kualifikasi. Hal ini diperkuat oleh hasil riset yang dilakukan oleh Elmuti *et al.* (2009) yang mengungkap masih kentalnya penerapan *ceiling glass* pada wanita dalam organisasi bisnis. Selain itu keterbatasan sumber daya mengakibatkan organisasi harus selektif dalam melakukan seleksi suksesor pada level manajerial yang disesuaikan dengan tantangan organisasi di masa yang akan datang.

Untuk menghadapi tantangan organisasi yang lebih kompleks, kemampuan komunikasi merupakan hal yang vital untuk dimiliki calon suksesor. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kompasso dan Sridevi (2010), wanita dipandang memiliki kemampuan komunikasi yang lebih baik bila dibandingkan dengan pria. Dengan hasil penelitian tersebut, maka sudah selayaknya jika kesempatan dan alokasi sumber daya organisasi lebih diberikan kepada wanita. Namun demikian, tampaknya wanita tetap mengalami kesulitan dalam mendapatkan akses dan membangun jaringan, ditambah lagi dengan adanya anggapan bahwa pria lah yang seharusnya mendapatkan prioritas karena pria merupakan kepala keluarga yang memiliki kewajiban utama menghidupi keluarga.

Tidak sedikit wanita profesional yang menolak asumsi di atas, dan menjadikan tantangan bagi diri sendiri untuk membuktikan bahwa wanita juga bisa mengambil peran menghidupi keluarga. Meskipun demikian, posisi manajerial yang tersedia pada masing – masing organisasi relatif lebih terbatas bila dibandingkan dengan posisi *middle* dan *entry level*. Untuk itulah salah satu alternatif untuk mendapatkan posisi manajerial, tidak sedikit karyawan yang mempraktikkan politik organisasional di tempat kerjanya. Politik organisasional merupakan salah satu alternatif yang dapat digunakan

oleh para karyawan untuk mendapatkan kekuasaan atau kedudukan melalui cara yang tidak formal.

Bagi wanita pekerja, menjalankan politik organisasional adalah pilihan yang bisa dijalankan ataupun tidak dijalankan. Pekerja wanita yang identik dengan ambisi yang kuat bisa saja menganggap bahwa keterlibatan dalam politik organisasional perlu dilakukan agar karirnya dapat meningkat. Namun ada pula yang memandang bahwa politik organisasional merupakan hal yang perlu dihindari karena terkesan negatif dan terkesan tidak profesional. Atas dasar perbedaan asumsi ini, peneliti merasa tertarik untuk meneliti kemungkinan terjadinya perbedaan pandangan mengenai penerapan politik organisasional oleh pekerja wanita.

KAJIAN TEORI

Politik Organisasional

Politik organisasional pada dasarnya merupakan salah satu bentuk hubungan kekuasaan yang umum terdapat di lokasi kerja sebagai kombinasi dari adanya hubungan interpersonal sesama pekerja, keterlibatan pekerja dalam *power and tactic influence* satu dengan yang lainnya (Gadot dan Talmud, 2010). Selanjutnya terdapat beberapa penelitian yang menggunakan istilah *perceived organizational politics* untuk mendefinisikan berbagai usaha yang dilakukan oleh pekerja untuk memperjuangkan kepentingan pribadinya untuk mencapai tujuan organisasi (Khan *et al.* 2019). Dengan demikian terdapat unsur kepentingan pribadi yang menjadi dasar dalam pelaksanaan politik organisasional, meskipun tidak dipungkiri kepentingan pribadi tersebut sejalan dengan kepentingan organisasi yang lebih besar.

Ko (2017) melalui risetnya menyatakan bahwa *moral efficacy* menjadi faktor yang paling dominan yang mampu mempengaruhi etika para pekerja dalam menjalankan praktik politik organisasional. Hal yang sama juga disampaikan oleh Onyango (2017) dimana *moral efficacy* menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kegiatan politik organisasional. Berbeda dengan hal diatas, sebuah riset yang dilakukan oleh Atnic *et al.* (2010) membuktikan bahwa ketika para pekerja memiliki kepercayaan yang tinggi akan pimpinannya, maka kecenderungan untuk melakukan politik organisasional akan rendah. Studi lain mengenai politik organisasional dilakukan oleh Cheng *et al.* (2019) yang hasilnya menunjukkan bahwa aktivitas politik organisasional menjadi antesenden atas tindakan *whistleblowing* dalam rangka mendapatkan posisi manajerial.

Namun demikian, mengandalkan tindakan politik untuk mendapatkan jabatan dalam organisasi adalah hal yang sangat beresiko. Di organisasi yang memiliki lingkungan kerja yang sangat kental dengan aktivitas politik organisasional, pekerja cenderung tidak berkinerja secara optimal bagi kelangsungan organisasi (Kanwal *et al.*, 2019). Hal tersebut terjadi karena keyakinan para pekerja bahwa sistem *reward* yang didesain tidak memenuhi unsur keadilan karena hanya berbasis pada kedekatan politis, dan *favouritism* sehingga menghacurkan aspek moral pekerja (Ullah *et al.*, 2019). Berdasarkan asumsi tersebut, ketika pekerja wanita tidak memiliki kedekatan politis yang kuat dan bukan menjadi pegawai yang difavoritkan untuk mendapatkan posisi manajerial, maka penerapan politik organisasional bisa saja terjadi.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Olorunleke (2015) beberapa faktor pendukung terjadinya perilaku politik organisasional adalah bentuk struktur organisasi

yang menyerupai piramida, standar kinerja yang bersifat subyektif, ketidakpastian kondisi organisasi, kurangnya kemampuan yang dimiliki, kecenderungan untuk memanipulasi, dan ketidaksetujuan atas kebijakan tertentu. Dengan bentuk struktur organisasi yang menyerupai piramida, diasumsikan bahwa semakin tinggi maka jabatan manajerial yang ditawarkan juga semakin sedikit. Selain itu bentuk penilaian yang subyektif juga memiliki andil dalam mendorong perilaku politik organisasional pekerja wanita

Manajemen Karir

Berbasis pada riset yang dilakukan oleh Harman dan Sealy (2017) saat ini jumlah wanita yang berhasil lulus dari jenjang pendidikan tinggi jauh lebih tinggi bila dibandingkan dengan pria. Dengan demikian, tidaklah mengherankan apabila saat ini pekerja wanita diasumsikan juga memiliki ambisi yang kuat akan perkembangan karir yang dimilikinya. Definisi ambisi pada karir dapat dipahami sebagai segala upaya yang dilakukan oleh individu untuk mendapatkan promosi, pengakuan, serta kesediaan untuk berkorban untuk mendapatkan posisi karir yang lebih baik (Peters *et al.*, 2015). Mengenai perbedaan intensi atas ambisi, Belkin (2003) menunjukkan bahwa pria lebih memiliki ambisi yang kuat untuk mencapai posisi *senior manager* bila dibandingkan dengan wanita.

Hasil riset yang berbeda ditunjukkan oleh Watts *et al.* (2015) yang justru membuktikan bahwa persentase wanita yang memiliki aspirasi tinggi mengenai karirnya jauh lebih banyak bila dibandingkan dengan pria. Selain itu pula, banyak para *senior manager* wanita yang meninggalkan tempat kerjanya karena ketiadaan fleksibilitas waktu kerja (Lewis *et al.*, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa manajer wanita lebih berani untuk meninggalkan tempat kerjanya saat ini dan mencari pekerjaan lainnya jika ambisinya mengenai fleksibilitas waktu kerja tidak diperoleh.

Kepemimpinan wanita telah menjadi keunikan sendiri, terlebih lagi pada organisasi yang didominasi oleh pria. Masih berlakunya *stereotype* dan *ceiling glass* menyebabkan para pemimpin wanita yang memiliki ambisi sebagai sesuatu yang negatif dan kurang etis (Eagly dan Heilman, 2016). Kekhawatiran atas persepsi masyarakat yang menilai wanita berambisi sebagai hal yang kurang etis, menyebabkan pria mendapatkan kesempatan yang lebih untuk mendapatkan posisi *senior manager* (Lewis dan Simpson, 2012). Meskipun demikian, riset yang dilakukan oleh Yeagley *et al.* (2010) menunjukkan semakin banyak para pelajar wanita yang terinspirasi oleh para manajer wanita yang telah sukses, berimplikasi terhadap mudarnya anggapan bahwa ambisi wanita untuk mendapatkan posisi karir yang tinggi adalah tabu dan tidak etis. Berdasarkan hasil pemaparan teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut untuk diuji.

H1 : Ada perbedaan pandangan dalam pemanfaatan politik organisasional pada pekerja wanita untuk peningkatan karirnya

METODE PENELITIAN

Pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pekerja wanita yang memiliki posisi staff dengan masa kerja minimal 5 tahun bekerja dalam organisasi yang sama tanpa putus. Total responden yang digunakan adalah sebanyak 97 sampel. Kuesioner diberikan langsung kepada responden, dengan

tetap menerapkan protokol kesehatan dan melakukan konfirmasi terlebih dahulu mengenai kesediannya menjadi responden. Selain itu peneliti juga telah memastikan bahwa yang bersangkutan *eligible* untuk diikuti dalam penelitian ini. Selanjutnya, responden diminta untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioer yang telah tersedia.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner tercetak, yang diserahkan secara langsung kepada responden sesuai kriteria yang telah ditentukan. Untuk meningkatkan *response rate* kuesioner dibagikan pada saat jam istirahat kantor berlangsung sehingga tidak mengganggu jam kerja.

Model pengukuran dalam sebuah penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas atas skala atau kuesioner yang dipergunakan. Peneliti akan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel, dengan parameter apabila r hitung $>$ r tabel, maka *item* kuesioner dinyatakan valid. Selanjutnya untuk menguji reliabilitas model pengukuran, peneliti menggunakan parameter apabila *Cronbach's Alpha* $>$ 0,5 maka *item* pengukuran dinyatakan reliabel. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Kacmar dan Ferris (1991) lalu dikombinasikan dengan skala yang dikembangkan oleh Kacmar dan Carlson (1997) kemudian dimodifikasi sesuai dengan topik penelitian ini, dan disadur ke dalam Bahasa Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dan reliabilitas merupakan hal yang mutlak untuk dilakukan pada penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan parameter r - tabel untuk sampel sebesar 97 responden, suatu alat ukur dipandang valid apabila memiliki nilai lebih dari 0,1680. Hasil dari nilai *corrected item to total correlation* dan reliabilitas ditunjukkan pada tabel 1 dan 2 secara berurutan di berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
po1	91,21	64,332	,504	,705
po2	91,19	66,194	,258	,715
po5	90,82	64,688	,519	,706
po6	90,93	64,401	,502	,705
po8	91,97	60,280	,650	,687
po9	90,80	66,701	,235	,717
po13	92,93	64,859	,300	,711
po14	92,88	63,110	,708	,698
po15	91,10	64,843	,421	,708
po16	92,92	65,285	,388	,710
po17	91,36	64,254	,613	,703
po18	93,05	63,945	,536	,703
po19	91,42	66,851	,255	,717
po21	91,20	64,930	,423	,708
po25	92,33	65,432	,169	,719
po26	91,22	63,984	,554	,703

po28	93,21	66,624	,206	,717
Total	47,29	17,124	1,000	,767

Sumber : Data yang Diolah

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,72	0,83	18

Sumber : Data yang Diolah

Berdasarkan tabel 1 dan 2 secara berurutan di atas, maka butir – butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang diajukan, peneliti melakukan uji beda dengan teknik analisis Kolmogorov Smirnov 1 sampel. Hasil dari pengujian hipotesis ini ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Total
N	97
Kolmogorov-Smirnov Z	1,225
Asymp. Sig. (2-tailed)	,099

Sumber : Data yang Diolah

Berdasarkan tabel 3, maka melalui penelitian ini berhasil dibuktikan bahwa tidak ada perbedaan pandangan mengenai pemanfaatan politik organisasional pada pekerja wanita untuk peningkatan karir. Secara umum responden wanita pekerja masih beranggapan bahwa di tempat kerjanya masing – masing penerapan politik organisasional untuk meraih posisi lebih tinggi masih sering diterapkan. Salah satu contoh dari pemanfaatan politik organisasional tersebut adalah adanya ketidakberanian dari para responden untuk mengungkapkan pendapat yang berbeda karena takut munculnya balas dendam dari kelompok lain. Dengan adanya ketakutan tersebut, maka hanya individu – individu yang memiliki hubungan dekat dengan pimpinan organisasi yang mampu menyampaikan pendapat dengan lebih leluasa.

Lebih jauh lagi, berdasarkan penelitian ini responden pekerja wanita cenderung merasakan adanya perbedaan perlakuan yang diterima dari pimpinan bukan berdasarkan kinerja atau prestasi melainkan keeratn hubungan profesional. Dengan demikian berpolitik dalam organisasi bisnis tampaknya menjadi hal yang mau tidak mau harus dilakukan agar terjadi peningkatan karir. Demikian pula terungkap, bahwa secara umum responden merasakan dengan berbagi informasi atau ide yang baik bagi kemajuan organisasi kepada rekan sejawat justru memberikan dampak yang merugikan bagi diri sendiri. Ini disebabkan karena informasi yang berharga dapat digunakan untuk mendapatkan penghargaan atau promosi bagi diri sendiri. Dengan demikian, penilaian kinerja secara prosedur tetap dijalankan dengan baik, namun diperlukan adanya penerapan politik organisasional untuk memperlancar dan mempermudah proses

penilaian kinerja tersebut, terlebih lagi dalam upaya untuk peningkatan karir.

KESIMPULAN DAN SARAN

Politik organisasional pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan oleh pekerja untuk memperjuangkan kepentingan pribadinya untuk mencapai tujuan organisasi. Namun demikian tidak semua prosesnya berjalan dengan baik, terlebih jika ada ambisi dari pekerja wanita untuk mencapai suatu posisi tertentu dalam organisasi bisnis.

Melalui riset ini, peneliti membuktikan bahwa tidak ada perbedaan pandangan dalam pemanfaatan politik organisasional pada pekerja wanita dalam peningkatan karirnya. Sebagian besar responden memandang perlunya menerapkan politik organisasional apabila ingin mendapatkan peningkatan karir yang signifikan. Implikasi manajerial dari riset ini adalah diperlukannya keahlian komunikasi yang baik sebagai dasar penerapan politik organisasional. Selain itu pekerja wanita perlu sangat berhati-hati dalam penerapan politik organisasional untuk peningkatan karirnya karena sedikit kecerobohan mampu menimbulkan persepsi yang tidak baik bagi pekerja wanita.

Namun demikian tentu riset ini memiliki keterbatasan dalam bidang besaran sampel yang digunakan, dan lokasi penelitian yang hanya berada di Semarang dan Jakarta. Untuk itu diperlukan adanya riset lanjutan dengan memperbaiki jumlah sampel dan lokasi penyampelan. Selain itu riset selanjutnya juga perlu menggunakan metode analisis yang berbeda untuk membuka kemungkinan atas hasil riset yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Atnic, G., Darrat, M., Fuller, B., & Parker, B.W. (2010). Perception of organizational politics : a meta analysis of theoretical antecedents. *Journal of Managerial Issue*, Vol. 22(4), pp. 494 – 513.
- Cheng, J., Bai, H., & Yang, X. (2019). Ethical leadership and internal whistleblowing: a mediated moderation model. *Journal of Business Ethics*, Vol. 155, pp. 115 – 130.
- Eagly, A.H., & Heilman, M.E. (2016). Gender and leadership : introduction to the special issue. *The Leadership Quarterly*, Vol. 27(3), pp. 349 – 353.
- Elmuti, D., Jia, H., & Davis, H. H. (2009). Challenges women face in leadership positions and organizational effectiveness: an investigation. *Journal of Leadership Education*, Vol. 8(2).
- Ghani, F.A., Derani, N.E.S., Aznam, N., Mohammad, N., & Zakaria, S.A.A. (2018). An empirical investigation of relationship between transformational, transactional female leadership style, and employee engagement. *Global Business and Management Research : An International Journal*, Vol. 10(3).
- Gadot, E.V., & Talmud, I. (2010). Organizational politics and job outcomes: the moderating effect of trust and social support. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 40(11), pp. 2829 – 2861.
- Groshev, I.V. (2002). Gender perception of power. *Sociological Research*, Vol. 41(3).
- Harman, C., & Sealy, R. (2017). Opt in or opt out: exploring how women construe their ambition at early career stages. *Career Development International*, Vol. 22(4),

pp. 372 – 398.

- Kacmar, K.M., & Ferris, G.R. (1991). Perception of organizational policies scale (PoPS): development and construct validation : *Educational and Psychological of Measurement*, Vol. 51, pp. 193 – 205.
- Kacmar, K.M., & Carlson, D.S. (1997). Further validation of the perception of politics scale:a multiple sample investigation. *Journal of Management*, Vol. 23(5), pp. 627-658
- Kanwal, F., Rathore, K., & Qaisar, A. (2019). Relationship of benevolent leadership and organizational citizenship behavior : interactional effect of perceived organizational support and perceived organizational politics. *Pakistan Journal of Commerce and Social Science*, Vol. 13(2), pp. 283 - 310
- Ko, S. (2017). The effect of image making education perceived by students in airline service department on their self efficacy and department loyalty. *Business Horizon*, Vol. 116(23), pp. 859 – 869.
- Kompaso, S. M., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: the key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5(12).
- Khan, N.A., Khan A.A., & Gul, S. (2019). Relationship between perception of organizational politics and organizational citizenship behavior : testing a moderated mediation model. *Asian Business and Management*, Vol. 18, pp. 122-141.
- Lewis, K.V., Harris, C., Morison, R., & Ho, M. (2015). The entrepreneurship-motherhood nexus. *Career Developmental International*, Vol. 20(1), pp. 21 – 37.
- Lewis, P., & Simpson, R. (2012). Kanter revisited: gender, power and invisibility. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 14(2), pp. 141 – 158.
- Olorunleke, G.K. (2015). Effect of politics on organizational goals and objectives. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Science*, Vol. 4(3), pp. 59 – 70
- Onyango, G. (2017). Organizational disciplinary action as socio – political process in public organization. *Public Organization Review*, Vol. 6(2), pp. 163 – 178.
- Peters, K., Ryan, M.K., & Haslam, S.A. (2015). Marines, medics and masochism: lack of fit with masculine occupational stereotype discourage men’s participation. *British Journal of Psychology*, Vol. 106(4), pp. 635 – 655.
- Ullah, S., Hasnain, S.A., Khalid, A., & Aslam, A. (2019). Effect of perception of organizational politics on employee’s well being: the mediating role of trust and interpersonal conflicts. *Europeana Online Journal of Natural and Social Science*, Vol. 8(1), pp. 1- 4
- Watts, L.L., Frame, M.C., Moffet, R.G., Van Hein, J.L., & Hein, M. (2015). The relationship between gender, perceived career barrier, and occupational aspiration. *Journal of Applied Social Psychology* Vol. 45(1), pp. 10 – 22.
- Yeagley, E.E., Subich, L.M., & Tokar, D.M. (2010). Modelling college women’s perception of elite leadership position with social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 77(1), pp. 30 – 38.