

ПСИХОЛОГИЧЕН ТИП И ЦЕННОСТИ В ТРУДА ПРИ БЪЛГАРСКИ СТУДЕНТИ

Ева Папазова*, Елиана Пенчева

Целта на статията е да проследи и анализира взаимосвързката между психологичния тип и ценностите в труда при български студенти. Изследвани са 253 младежи от различни университети в София на възраст между 19 и 27 години. Приложени са въпросникът MBTI, форма G, и въпросникът на Вундеринк и Хофстеде за измерване на ценностите и/или целите в труда при студенти.

Изследването показва, че седем от осемте типологични дименсии значимо си взаимодействат с ценностите в труда. Екстраверсията (E) се свързва с най-много ценности в труда по Вундеринк и Хофстеде, докато по отношение на Интроверсията (I) не се наблюдава зависимост. Най-застъпените приоритети в труда при изследвания контингент са „признанието“, „пълноценното използване на знанията и уменията“ и „сигурността“. Патерните на психологичния тип оказват значимо влияние върху 8 от 22-те ценности в труда, като ESTP цени най-много както „издигането в йерархията“, така и „социалните придобивки“, а ESFP – „условията на работа“ и „липсата на стрес“. Съпоставка с финска и пакистанска изавдки показва, че „пълноценно използване на знанията и уменията“ е най-предпочитаната трудова цел сред трите националности.

През последните години интересът към анализа на ценностите и тяхното влияние върху човешкото поведение в различен контекст постоянно расте (Schwartz 1992, 1994). В емпиричен план внимание се отделя на типологията и начините за измерване на ценностите, динамиката на ценностните приоритети (по-специално тяхната гъвкавост и стабилност) и взаимно-

* Н.с. I ст. д-р. Ева Папазова – Институт по психология при БАН.
Адрес за контакти: eva.papazova@gmail.com

действието между ценности, *нагласи*, цели, норми и *поведение* (Rokeach 1973; Elizur & Sagie 1999).

Според един от най-широко приетите възгледи в психологията, индивидуалните ценности представляват нормативни стандарти за оценка и избор между алтернативни модели на поведение (Schwartz 1992). Един от подходите за тяхното изследване се състои в изучаване на тяхната структура и подобласти. Така нареченият структурен подход се стреми да определи основните компоненти на базисните индивидуални ценности. Един от тези компоненти са и ценностите в труда, които се разглеждат като подобласт на индивидуалните ценности.

Ценности в труда

Ценностите в труда са тези ценности, които доставят на личността удовлетворение от участието ѝ в социални роли, свързани с изпълнението на дадена трудова дейност. Те се изследват като предпочитания към типа работа или работна среда, които индивидите смятат за важни при взимане на решение за започване на работа. В близост до това разбиране е и определението, което дава Кнуп за ценностите в труда, а именно индикатор за стойността, значението и привлекателността на това, което се случва на работното място“ (Кноор 1991). В по-широк план, като примери за ценности в труда в литературата се срещат такива като „финансов просперитет“, „алтруизъм“, „постижение“ и „отговорност“.

Ценности в труда и кариерно развитие

Ценностите в труда или целите, които някой търси в работата, играят съществена роля в индивидуалния живот и кариерното развитие (Rosenberg 1957; Super 1990). Те влияят на образователния и кариерен избор, както и на обвързването или посвещаването на обучението и работата. Хората са склонни да избират кариери или професии, които са консистентни с техните ценности в труда, или иначе те променят своите ценности в посока на доминиращите ценности в избраното от тях поле на работа (Rosenberg 1957, Super 1990). Ценностите в труда са също така тясно свързани с приспособяването към работата и удовлетворението от нея (Dawis and Lofquist 1984).

Съществуват значителни доказателства, които подкрепят предположението, че ценностите в труда влияят на процеса на взимане на решение за започване на работа (Ben-Shem & Avi-Itzhak 1991; Judge & Bretz 1992). Чери открива, че различията в ценностите в труда при гимназисти са достатъчни, за да обяснят различията в пропорциите мъже–жени в професионалната дейност, която те ще извършват на 26 години (Cherry 1975). Швацвелер също открива, че както образователните, така и професионалните планове корелират с ценностната ориентация, след като прави контролна извадка за интелигентност, пол и модел на професия (Schwazweller 1959). Други изследвания откриват значими различия между социалните ценно-