

САМООЦЕНКА И ЦЕННОСТИ В РАБОТАТА ПРИ СТУДЕНТИ

¹ Ева Папазова и Станислава Стоянова

¹ *Институт за изследване на населението и човека при БАН*

¹ *eva.papazova@gmail.com*

Резюме. Целта на изследването е да проучи взаимовръзката между общата самооценка и ценностите в работата при български студенти. Използвани са въпросник на Миеке Вундеринк и Херт Хофстеде (Vunderink & Hofstede, 1998) за измерване на 22 ценности и/или цели в труда при студенти и въпросник на Купърсмит (Coopersmith, 2002) за измерване на общата самооценка при възрастни /кратка форма/. Извадката се състои от 100 студенти, на възраст 19–38. Резултатите от изследването показаха, че високата самооценка на студентите е свързана със стремеж за издигане в йерархията и работа в престижна и успешна компания. Ценността „получаване на заслужено признание, когато се справяте добре с работата си“ е по-важна за жените, отколкото за мъжете. Не се наблюдават полови различия в нивата на общата самооценка при студентите.

Ключови думи: самооценка; ценности в работата; студенти.

В резултат на Световната икономическа криза, младежката безработица в рамките на ЕС, и в частност в България, се превърна в сериозен социален проблем, който касае както социално-икономическото развитие на страната, така и бъдещето на младите хора, които решават да останат и да се реализират в България. От изследователска гледна точка представлява интерес какви са целите или ценностите в работата, които студентите у нас ценят най-високо и съответно асоциират с бъдещата си работа и кариерно развитие, както и има ли връзка това с тяхното самочувствие като цяло. Тези и други въпроси инициираха настоящето изследване.

САМООЦЕНКА

Самооценката, като психологичен конструкт, е една от най-проучваните теми на теоретични и емпирични изследвания

в психологията (Rosenberg, 1989; Kernis, 2006, Swan & Bosson, 2010). Тя се счита за основен компонент на доброто психично здраве (Занкова, 2015). Отнася се до усещането за себестойност, до степента, в която един индивид одобрява, оценява или награждава себе си (Blascovich & Tomaka, 1991). Като конструкт, самооценката е вътрешна система от убеждения, които даден индивид притежава за себе си.

Общата самооценка е набор от нагласи и убеждения, вярвания дали човек може да очаква успех, или провал, колко усилия трябва да положи, дали неизпълнението на дадена задача ще бъде болезнено, и дали ще стане по-способен в резултат на трудни преживявания (Coopersmith, 1967: 4-5).

Хората с висока самооценка имат високи постижения, възприемат себе си като физически привлекателни и имат висока позиция в своята социална група. Любо-

питното е обаче, че те реагират остро на информация, която се опитва да ги представи в отрицателна светлина (Baumeister, Tice & Hutton, 1989). Според някои изследователи хората с високо самочувствие, не са много уверени в собствената си стойност (Tice, 1991). Когато са поставени в стресова ситуация, която застрашава тяхното самочувствие, хората с висока самооценка реагират като си поставят неуместни, трудни и високи цели, и се справят по този начин по-лошо от хора с ниско самочувствие (Baumeister, Heatherton & Tice, 1993).

Много изследвания показват, че хората с ниско самочувствие в повечето отношения се оценяват негативно, склонни са да се доверят на невярна и неблагоприятна информация за тях, изпитват редица негативни емоции, включително тревожност и депресия, както и демонстрират неефективни стратегии за справяне (Brown & Dutton, 1995; Kernis, Brockner & Frankel, 1989).

Друга гледна точка за ниската самооценка възниква сравнително скоро и определя хората с ниско самочувствие като предпазливи и несигурни лица, чийто стил на поведение е насочен към намаляване на техните изявиени дефицити (Baumeister, Tice & Hutton, 1989). Привържениците на този възглед твърдят, че хората с ниско самочувствие се характеризират с по-голяма несигурност, обкръване и неутралност, отколкото с негативизъм (Baumgardner, 1990; Campbell, 1990).

Изследване с 370 ирански студенти установява полови различия в самооценката на студенти по отношение на аспектите собствено тяло и семейство. Общата самооценка на студентите се различава по отношение на отделни специалности. Например, студентите от педагогически и психологически специалности се различават от студенти в специалности, свързани с информационни и комуникационни технологии по самооценка (Saadat, Ghasemzadeh & Soleimani, 2012).

Друго изследване със студенти в Пакистан, установява, че мъжете са с по-висока самооценка от жените (Arshad, Zaidi & Mahmood, 2015).

У нас, изследване на Сапунджиев със скалата за измерване на общата самооценка на Розенберг установява, че българските студенти се отличават с малко по-висока самооценка от средната, измерена чрез скалата на Розенберг (Сапунджиев, 2013).

Изследване със 170 гръцки студенти е насочено към проучване на самооценката на студентите по отношение на техните свързани с работата ценности и техния бъдещ избор на професия. Според резултатите от проучването общата самооценка е положително свързана с голям брой ценности в работата като самостоятелност, промоция, плащане, интелектуалност, социални контакти и творчеството (Konenou, 2012).

В този смисъл е резонно да се потърси връзка както на имплицитно /теоретично/, така и на експлицитно /емпирично/ между конструкти като самооценка и ценности в работата.

Ценности и/или цели в работата

Х. Хофстеде (2001) разграничава преобладаващата култура в различни държави и организации по света по 5 измерения – властово разстояние (power distance), избягване на неопределеност (uncertainty avoidance), мъжественост срещу женственост (masculinity versus femininity), индивидуализъм срещу колективизъм (individualism versus collectivism), дългосрочна или краткосрочна ориентация към бъдещето (long term orientation versus short term orientation).

Дистанцията от властта се отнася до степента на неравенство между индивидите. В страни и организации с малко разстояние от властта (като Австрия, Израел, Дания, Нова Зеландия, Ирландия, Скандинавските страни и др.) е прието, че властта трябва да се използва законно и да е разпределена, всички трябва да имат равни права. На привилегии и символи на статуса се гледа с недоверие. Властта се основава на формален пост, експертиза, и способността да възнаграждаваш. Налице са малки разлики в доходите. Подчинените очакват с тях да се консултират и са иници-

ативни. В страни и организации с голямо разстояние от властта (като Малайзия, Гватемала, Филипините, Мексико, Венецуела, Арабските държави, Еквадор, Индонезия, Индия и др.) властимащият е в позиция на сила, има привилегии. Налице са големи разлики в доходите, неравенства между хората. Хората с по-малко власт са зависими от тези с повече. Подчиненият се отнася към властимащия с почитание и очаква да му се казва какво да прави (Хофстеде, 2001; Хофстеде, Пидърсън и Хофстеде, 2003).

Колективистичните ценности са свързани с практиката колективните интереси да имат предимство над личните. Мненията се предопределят от членството в определена група. Повече се цени равенството, отколкото личната свобода. Хармонията и съгласието са висши цели. Стремехът е да се поддържа хармония и да се избягва пряка конфронтация. Отношенията имат предимство пред работата. Най-колективистични страни са Гватемала, Еквадор, Панама, Венецуела, Колумбия, Индонезия и др. (Хофстеде, Х., 2001; Хофстеде, Х. Я., Пидърсън, П. Б. и Хофстеде, Х., 2003).

Индивидуалистични ценности са, че личните интереси господстват над колективните. От всеки се очаква да има лично мнение. Личната свобода се цени повече от равенството. Работата има предимство пред отношенията. Най-индивидуалистични страни са САЩ, Австралия, Великобритания, Канада, Холандия и др. (Хофстеде, 2001; Хофстеде, Пидърсън и Хофстеде, 2003).

Измерението мъжественост-женственост се свързва с половите роли. В страни и организации с женствени ценности опазването на околната среда и грижата за другите са основни задачи. Разрешаване на конфликти посредством компромиси и преговори. Хората и топлите отношения са важни, налице е загриженост за взаимоотношенията. Сравнително голям брой жени заемат изборни управленчески длъжности. Мъжете и жените имат равни задължения у дома и на работното място. Набляга се на равенството, солидарността и качеството на работния живот. Женствени са цен-

ностите в Швеция, Норвегия, Холандия, Дания, Коста Рика и др. (Хофстеде, 2001; Хофстеде, Пидърсън, и Хофстеде, 2003; Arrindell et al., 2004; Vadi & Meri, 2005).

Мъжествените ценности са свързани със стремеж за поддържане на икономически растеж и материален успех като основна задача. Мъжете са амбициозни, жените се грижат за взаимоотношенията. Важни са справедливостта и свършената работа. Мъжествени са ценностите в Япония, Австрия, Венецуела, Италия, Швейцария, Мексико, Ирландия и др. (Хофстеде, 2001; Хофстеде, Пидърсън и Хофстеде, 2003; Arrindell et al., 2004; Vadi & Meri, 2005).

Избягването на неопределеността се отнася до непредсказуеми поведения и ситуации. При слабо избягване на неопределеността съществуват малко на брой правила. Ако правилата не могат да се спазват, те се променят. Отношението към институциите и към младите хора е положително. Различното се възприема като забавно. Никой не бива да бъде преследван заради убежденията си. Проявява се толерантност към нови или нестандартни идеи и поведение. Преживява се спокойствие при неясни ситуации. Несигурността е нормална характеристика на живота и той се приема всеки ден такъв, какъвто е. Слабо избягване на неопределеност е характерно за Сингапур, Ямайка, Дания, Швеция, Хонконг, Ирландия, Великобритания и др. (Хофстеде, 2001; Хофстеде, Пидърсън и Хофстеде, 2003; Vadi & Meri, 2005).

При силно избягване на неопределеността съществуват много на брой правила. Отношението към институциите и към младите хора е отрицателно. Различното се възприема като опасно. Потискани са нестандартни идеи и поведение. Проявява се съпротива към нововъведенията. Налице е високо ниво на стрес, субективно усещане за тревожност, страх от неясни ситуации, стремеж за избягване на риск. Силно избягване на неопределеност е характерно за Гърция, Португалия, Гватемала, Уругвай, Белгия, Салвадор, Япония и др. (Хофстеде, 2001; Хофстеде, Пидърсън и Хофстеде, 2003; Vadi & Meri, 2005).

Краткосрочната ориентация във времето се характеризира с малки спестявания, малки суми за инвестиции, очакване за бързи резултати. Не се жертват време и усилия за организацията. Краткосрочна ориентация към бъдещето е налице в Пакистан, Нигерия, Филипините, Канада, Зимбабве, Великобритания и др. (Василева, Русинова и Жильова, 1998; Силгиджиян, Карабелъова, Герганов и Генов, 2007; Хофстеде, 2001; Хофстеде, Пидърсън и Хофстеде, 2003).

При дългосрочната ориентация във времето има стремеж към големи спестявания. Проявява се постоянство при бавни резултати в преследване на определена цел. Жертват се лично време и усилия за успехите на организацията, дори срещу малко заплащане. Дългосрочна ориентация към бъдещето е налице в Китай, Хонконг, Тайван, Япония, Южна Корея и др. (Василева, Русинова и Жильова, 1998; Силгиджиян, Карабелъова, Герганов и Генов, 2007; Хофстеде, 2001; Хофстеде, Пидърсън и Хофстеде, 2003; Hofstede, 2011).

Българската култура се характеризира със силно избягване на неопределеността, голяма дистанция от властта, краткосрочна ориентация във времето, колективистична ориентация (Силгиджиян, Карабелъова, Герганов и Генов, 2007) с тенденция да се трансформира в индивидуалистична (Паспаланова, 1999; Гарванова, 2008) и с не много силно изразена женственост (Хофстеде, 2001).

Ценностите в труда се променят, особено при завършване на средно образование (Osipow, 1983). При придобиване на следващата образователна степен младите хора взаимодействат с множество други хора и трупат социален опит, което води до промени в нагласите и ценностите им (Weidman, 1989).

Изследване с 253 студенти в България установява, че те поставят на първо място като културно приета ценност и/или цел в труда „пълноценната реализация“, следвана от „сътрудничество“ и „сигурност“ (Карабелъова, Папазова, Пенчева, Муди и Батхърст, 2010: 70). Разпространението на

съвременните информационни и комуникационни технологии осигурява все повече възможности за пълноценна реализация на студентите. Процесите на глобализация и интеграция подчертават значимостта на сътрудничеството в трудовия процес в организациите в международен, национален и регионален мащаб, както и на сигурността при голямата географска и социална мобилност.

По данни от изследване с българската версия на методиката WIS/SVP (Байракова, 2013: 211), българските студенти най-високо ценят следните професионални ценности – икономическа сигурност, личностно развитие, използване на собствените способности, постигане на резултати и напредък в кариерата. Установени са полови различия по предпочитанието към определени ценности, като жените повече ценят в сравнение с мъжете напредъка в кариерата, естетичността, алтруизма, автономността, социалните връзки, разнообразието и условията на труд (Байракова, 2013: 212). Мъжете студенти ценят повече от жените физическата сила, риска и авторитета (Bayrakova, 2015).

Крос-културно изследване в 53 нации (сред които обаче не е България) на връзката между самооценка и ценности установява, че високата глобална самооценка е свързана с женственост (по-слабо изразена мъжественост) като културна и организационна ценност (Schmitt & Allik, 2005).

Изхождайки от направеният по-горе теоретичен и емпиричен анализ ние формулираме следната цел на настоящето изследване:

Цел

Да се проучи връзката между общата самооценка и ценностите в работата при български студенти.

Задачи

Да се проследят и анализират половите различия по отношение на общата самооценка при студентите.

Да се проследят и анализират половите различия по отношение на ценности в труда при студентите.

Да се изчислят индексите на националната или организационна култура в извадката от 2015 г. и да се съпоставят с данни от 2006–2007 г. и национално представително за страната изследване за 2001 г.

Да се установи и анализира дали съществува връзка между общата самооценка и ценностите в труда при студенти у нас.

Хипотези

1. Допускаме наличието на полови различия в нивата на общата самооценка при студентите.
2. Допускаме наличие на полови различия по отношение на ценностите в труда при студентите
3. Допускаме че съпоставката на индексите на националната и/или организационна култура при студенти в годините 2001, 2006–2007 и 2015 г. ще покаже по-скоро сходства, отколкото различия в ценностните предпочитания на студентите.
4. По всяка вероятност съществува положителна корелация между общата самооценка при студентите и техните ценности в работата.

Метод

1. Въпросник на Миеке Вундеринк и Херт Хофстеде (Vunderink & Hofstede, 1998: 141) за измерване на 22 ценности и/или цели в труда при студенти, апробиран за български условия от Е. Папазова и Е. Пенчева (Папазова и Пенчева, 2009). За всяка от ценностите се отговаря по петстепенна скала от 1 – никак не е важна до 5 – изключително важна.

Тези ценности се групират в петте измерения на националната и/или организационна култура по Х. Хофстеде, за които се изчисляват индекси на националната и/или организационна култура по Х. Хофстеде, които най-често варират от 0 до 100. Индекс до 50 означава за различните из-

мерения малко Властово разстояние, Колективизъм, слабо Избягване на неопределеността, Женственост и краткосрочна Ориентация в бъдещето. Индекс над 50 означава за съответните измерения голямо Властово разстояние, Индивидуализъм, силно Избягване на неопределеността, Мъжественост, дългосрочна Ориентация в бъдещето. Технически е възможно да се наблюдават и стойности под 0 и над 100 (Карабелова и др., 2010: 75).

2. Въпросник на Купърсмит (Coopersmith, 2002) за измерване на общата самооценка при възрастни /кратка форма/, апробиран за български условия от Е. Папазова и Ст. Стоянова за целите на настоящето изследване.

Статистическият анализ на данните показва много добра вътрешна консистентност и на двете скали. Алфата на Кронбах на скалата за измерване на общата самооценка на Купърсмит е 0,71, а на скалата на Вундеринк и Хофстеде за измерване на 22-те ценности и/или цели в труда при студенти е 0,76.

Резултатите са обработени статистически със SPSS 16, като са приложени дескриптивна статистика; корелационен анализ с коефициент на корелация на Спирмън за търсене на взаимовръзка между ценности и самооценка; непараметричен метод на Ман-Уитни за търсене на полови различия в самооценката, който е приложен вместо Т-критерий, заради по-малкия брой изследвани студенти – мъже; хи-квадрат анализ за търсене на полови различия в ценностните предпочитания.

УЧАСТНИЦИ В ИЗСЛЕДВАНЕТО

Извадката се състои от 100 студенти, на възраст 19–38 години (средна възраст 22,78, стандартно отклонение 3,76). От тях 24 (24,2%) са мъже и 75 (75,8%) са жени. Изследването е проведено през месец април 2015 година по време на семинарни занятия на студенти от специалност „Психология“ в ЮЗУ, Благоевград и студенти от специалност „Комуникации“ в УниБИТ, София.

РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ

През 2006–2007 г. подредбата на 22-те ценности в работата при студентите в България е била на първо място „пълноценна реализация“, следвана от „сътрудничество“ и „сигурност“ (Карабелъова, Папазова, Пенчева, Муди и Батхърст, 2010).

За изследваните студенти през 2015 г. се открояват като значими всички ценности в работата, но особена важност имат 6 ценности – сигурност на работното място, добро сътрудничество с колегите, високи доходи, добри взаимоотношения с началника, възможност за издигане в йерархията и пълноценно реализиране на собствените способности и умения в работата

(вж. табл. 1). По всяка вероятност потребността от сигурност на работното място през 2015 г. е резултат от младежката безработица у нас, резултат на световната икономическа криза от 2009 г.

Възможността за издигане в йерархията ($r = 0,241$; $p = 0,016$) и работата в престижна и успешна компания ($r = 0,206$; $p = 0,04$) корелират слабо, но значимо с общата самооценката при студентите. Като цяло, самооценка на студентите макар и слабо, е свързана с това бъдещата им трудова реализация да бъде свързана с престижна и успешна компания, в която да има възможност за кариерно развитие и издигане в йерархията.

ТАБЛИЦА 1
Медиани на 22 ценности в работата при студентите

Ценности и/или цели в работата	Медиани
Да се чувствате сигурен/а на работното място	5
Да работите с хора, които си сътрудничат добре един с друг	5
Да имате възможност за високи доходи	5
Да имате добри взаимоотношения с Вашият пряк началник	5
Да има възможност за издигане в йерархията	5
Да използвате напълно Вашите способности и умения на работното си място	5
Да получавате заслужено признание, когато се справяте добре с работата си	4
Да работите в добре структурирана работна среда, където изискванията са ясни	4
Да имате достатъчно свободно време за Вас и Вашето семейство	4
Да имате възможност за допълнително обучение	4
Да има добри за физическото Ви здраве условия за работа	4
Да имате предизвикателни задачи, които да Ви дават чувство за личен успех	4
Да имате истински принос за успеха на Вашата компания или организация	4
Да имате възможност да помагате на други хора	4
Да имате достатъчно време, за да си създадете свой собствен подход към работата	4
Да има елемент на разнообразие и приключение в работата	4
Да живеете в желан за Вас и Вашето семейство квартал	4
Да работите в престижна или успешна компания или организация	4
Да имате допълнителни социални придобивки	4
Да служите на държавата	4
Да има малко стрес и напрежение на работното място	4
Вашият началник да се съветва с Вас за неговите/нейните решения	4

ТАБЛИЦА 2

КОХОРТНО СРАВНЕНИЕ НА ИНДЕКСИ НА НАЦИОНАЛНАТА ИЛИ ОРГАНИЗАЦИОННА КУЛТУРА ПО ХЕРТ
ХОФСТЕДЕ ПРИ БЪЛГАРСКИ СТУДЕНТИ В ТРИ ВРЕМЕВИ ПЕРИОДА

	България (2001) (Силгиджиян и др., 2007)	България студенти (2006-2007) (Карабелова и др., 2010)	България студенти (2015)
	N = 1005	N = 253	N = 100
Властово разстояние (PDI)	60.05	40	39.85
Индивидуализъм/Колективизъм (IDV)	65.13	24.1	11.80
Мъжественост/Женственост (MAS)	46.9	111.6	101.71
Избягване на неопределеността (UAI)	66.72	21.75	12.85
Ориентация в бъдещето (LTO)	40.04	-3.4	1.90

Х. Хофстеде счита за сравними индекси на национални и/или организационни култури, получени от различни извадки (Hofstede, 1980). В съответствие с неговата концепция сравняваме и анализираме измеренията на българската национална култура от изследвания, проведени през 2001 г. (Силгиджиян, Х. и др., 2007), през 2006–2007 г. (Карабелова и др., 2010) и последно през 2015 г. със студентски извадки. Според изследването от 2001 г. (Силгиджиян и др., 2007), България е държава с голямо Властово разстояние, Индивидуализъм и силно Избягване на неопределеността. Според данните от 2006–2007 г., българските студенти се отличават с по-малко Властово разстояние и Колективизъм (Карабелова и др., 2010). Тенденцията се запазва и при студентите през 2015 г. – отново в сравнение с представителните за страната данни (Силгиджиян и др., 2007), студентите се отличават с по-малко Властово разстояние и Колективизъм.

Прави впечатление високата Мъжественост при студентите и през 2006–2007 (Карабелова и др., 2010) и през 2015 г., която е в разрез с установената Женственост, характерна за българската националност през 2001 г. (Силгиджиян и др., 2007; Хофстеде, 2001).

Наблюдаваната тенденция е комбинация от индексите Колективизъм, Мъжественост и малко Властово разстояние при студентите в България. По всяка вероятност съвременната българска култура в младежка възраст предразполага към тези ценностни измерения на националната и организационната ни култура. Българските студенти ценят колективните интереси, хармонията, материалния успех, амбициозността и равенството по отношение на правата.

Относно различия по пол резултатите са следните:

Не се наблюдават значими полови различия по отношение на общата самооценка при студентите (Mann-Whitney $U = 0,667$; $Z = -1,91$; $p = 0,056$; $X_{\text{мъж}} = 71,7$; $SD_{\text{мъж}} = 17,6$; $X_{\text{жен}} = 65,6$; $SD_{\text{жен}} = 15,2$).

По отношение на ценностите в работата значими полови различия са налице само за ценността „получаване на заслужено признание, когато се справяте добре с работата си“ ($\chi^2_{[3]} = 9,793$; $p = 0,02$; $\Phi = 0,315$). Тази ценност не е важна за 4,2% от мъжете и нито една жена. Тази ценност е умерено важна за 20,8% от мъжете и за 5,3% от жените. Тази ценност е много важна за 29,2% от мъжете и за 50,7% от жените. Тази ценност е изключително важна за 45,85 от мъжете и за 44% от студентките.

ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Отхвърли се хипотезата за наличието на полови различия в нивата на общата самооценка при студентите, въпреки установени такива различия от други автори (Arshad, Zaidi & Mahmood, 2015; Saadat, Ghasemzadeh & Soleimani, 2012), но в държава с различна култура от българската. Възможно е ако се увеличи обема на българската извадка от студенти да бъдат установени такива различия, защото в цитираните изследвания (Arshad, Zaidi & Mahmood, 2015; Saadat, Ghasemzadeh & Soleimani, 2012) са публикувани данни, получени от няколко стотин студенти, а в нашето – само от 100. Освен това различията в самооценката биха могли да бъдат диференцирани по специалности (Saadat, Ghasemzadeh & Soleimani, 2012) и изследване на български студенти от повече на брой специалности би могло да установи полови различия в самооценката. Възможно е също така общата самооценка на студентите да не се различава съществено между мъжете и жените, а полови различия да се наблюдават само при отделни аспекти на самооценката в определена житейска сфера.

Втората хипотеза, която допуска наличие на полови различия по отношение на ценности в труда при студентите, се потвърди частично. Тенденцията е ценността „получаване на заслужено признание, когато се справяте добре с работата си“ да е по-важна за жените, отколкото за мъжете. Традиционната мъжка полово роля се свързва с компетентности в професията, вероятно за да преодолеят този стереотип за жените е важно да получат признание за постиженията в работата си.

Третата хипотеза, която допуска, че съпоставката на индексите на националната и организационна култура при студенти в годините 2001, 2006–2007 и 2015 г. ще покаже сходства в ценностните предпочитания на студентите, се потвърди частично. Ценностните предпочитания на български студенти си приличат повече при изследванията през 2006–2007 г. (Карабелова и др., 2010) и 2015 г. (по Властово разстояние, Колективизъм, Мъжественост, Избяг-

ване на неопределеност), отколкото през 2001 г. (Силгиджиян и др., 2007). Все пак през 2001 г. изследването е представително за страната и включва не само студенти, а и други социални категории.

Четвъртата хипотеза относно положителна корелация между общата самооценка при студентите и техните ценности в работата се потвърди частично. Високата самооценка е свързана със стремеж за издигане в йерархията и за работа в престижна и успешна компания. От своя страна, постигането на тези трудови ценности би подкрепило и повишило още повече самооценката. Завършващите висшето си образование млади хора се стремят към професионална реализация в престижни компании, които биха им осигурили високи доходи и биха им дали възможност за кариерно развитие.

Считаме, че установените резултати и тенденции от настоящето изследване биха могли да представляват интерес и да послужат за целите на кариерното консултиране в кариерните центрове в университетите у нас.

ЛИТЕРАТУРА

- Байракова, С. (2013). За професионалните ценности при студенти. В сб.: Психологията – традиции и перспективи. Научна конференция с международно участие. Том II. (Под ред.) Асенова, и., Стоянова, С., Пенева, И., Арабаджиева, Х. и Андонова, Й. Благоевград: УИ „Неофит Рилски“, 209–213.
- Василева, Л., Русинова, В. и Жильова, С. (1998). Анализ на теорията на Хофстед за ценностите в труда. *Българско списание по психология*, № 1, 46–55.
- Гарванова, М. (2008). Промяна и стабилност в ценностната система на съвременния българин. Дисертация за присъждане на образователната и научна степен „Доктор“. София: *Институт по психология – БАН*.
- Занкова, К. Р. (2015). Интерактивни ефекти на проективните личностни ресурси и депресивната симптоматика върху психичното здраве. Автореферат на дисертация за присъждане на образователна и научна степен „доктор“, София: СУ „Св. Климент Охридски“.
- Карабелова, С., Папазова, Е., Пенчева, Е., Муди, Р. и Батхърст, Дж. (2010). Измерения на ценности в труда. *Годишник на СУ „Св. Климент Охридски“*, Философски факултет, Т. 101, 59–81.

- Папазова, Е., Пенчева, Е. (2009). Психологичен тип и ценности в труда при български студенти. *Психологични изследвания*, 1, 37–56.
- Паспаланова, Е. (1999). Психологически измерения на индивидуализма. София: АИ „Проф. Марин Дринов“.
- Сапунджиев, С. (2013). Самооценка при младежи, търсещи работа. Е-списание Социална работа, 1 (1), 131–146.
- Силгиджиян, Х., Карабелова, С., Герганов, Е. и Генов, Ю. (2007). Подобни и различни в рамките на българската култура. Резултати от представително изследване на ценностите и културните практики в България. Годишник на СУ, Книга Психология, т. 96, № 1, 5–74.
- Хофстеде, Х. (2001). Култури и организации: софтуер на ума. София: „Класика и Стил“ ООД.
- Хофстеде, Х. Я., Пидърсън, П. Б. и Хофстеде, Х. (2003). Изследване на културата. Упражнения, истории и синтетични култури. София: „Класика и Стил“ ООД.
- Arrindell, W. A., Eisemann, M., Oei, T. P. S., Caballo, V. E., Sanavio, E., Sica, C., ... & vander Ende, J. (2004). Phobic anxiety in 11 nations. Part II: Hofstede's dimensions of national cultures predict national-level variations. *Personality and Individual Differences*, 37(3), 627–643.
- Arshad, M., Zaidi, S. M. I. H., & Mahmood, K. (2015). Self-Esteem & Academic Performance among University Students. *Journal of Education and Practice*, 6(1), 156–162.
- Baumeister, R. F., Heatherton, T. F. & Tice, D. M. (1993). When ego threats lead to self-regulation failure: Negative consequences of high self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 141–156.
- Baumeister, R. F., Tice, D. M. & Hutton, D. G. (1989). Self-presentational motivation and personality differences in self-esteem. *Journal of Personality*, 57, 547–579.
- Baumgardner, A. H. (1990). To know oneself is to like oneself: self-certainty and self-affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 1062–1072.
- Bayrakova, S. (2015). Most Important Work Values in Bulgarian University Students. *Psychological Thought*, 8(1), 68–81. doi:10.5964/psyc.v8i1.118
- Blascovich, J., & Tomaka, J. (1991). Measures of self-esteem. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.) *Measures of personality and social psychological attitudes*, (Volume I, pp. 115–155). San Diego, CA: Academic Press.
- Brown, J. D. & Dutton, K. A. (1995). The thrill of victory, the complexity of defeat: Self-esteem and people's emotional reactions to success and failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4), 712–722.
- Campbell, J. D. (1990). Self-esteem and clarity of the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 538–549.
- Coopersmith, S. A. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: Freeman.
- Coopersmith, S. (2002). *Coopersmith Self-Esteem Inventories: Adult Form*. Copyright: 1975, 2002. Menlo Park, CA: Mind Garden.
- Hofstede, G. (1980) *Culture's Consequences: International Differences in Work Related values*. Abridged Edition. Beverly Hills: Sage.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, Unit 2, Theoretical and Methodological Issues. Subunit 1, Conceptual Issues in Psychology and Culture. Article 8. 1–26, Retrieved from <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Kernis, M. H. (Ed.). (2006). *Self – esteem issues and answers: A sourcebook of current perspectives*. New York, NY: Psychology Press.
- Kernis, M. H., Brockner, J. & Frankel, B. S. (1989). Self-esteem and reactions to failure: The mediating role of overgeneralization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 707–714.
- Konenou, K. (2012). Self-esteem, work values and career choice among Greek students of higher pedagogical & technological studies. In Stefan De Wals and Katerina Meszaros (Eds), *Handbook on Psychology of Self-Esteem* (Chapter 23, pp. 383–391). Hauppauge NY: Nova Science Publishers.
- Osipow, S. H. (1983). *Theories of Career Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Rosenberg, M. (1989). *Society and the adolescent self-image* (rev. ed.). Middletown, CT, England: Wesleyan University Press.
- Saadat, M., Ghasemzadeh, A., & Soleimani, M. (2012). Self-esteem in Iranian university students and its relationship with academic achievement. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 31, 10–14. doi:10.1016/j.sbspro.2011.12.007
- Schmitt, D. P., & Allik, J. (2005). Simultaneous administration of the Rosenberg Self-Esteem Scale in 53 nations: exploring the universal and culture-specific features of global self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(4), 623–642. doi:10.1037/0022-3514.89.4.623
- Swann, W. B., & Bosson, J. K. (2010). Self and identity. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert & G. Lindzey (eds.), *Handbook of social psychology* (5th ed.), (pp. 589–628). Hoboken, NJ: Wiley.
- Tice, D. M. (1991). Esteem protection or enhancement? Self-handicapping motives and attributions differ by trait self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 711–725.
- Vadi, M. & Meri, R. (2005) Estonian culture in the framework of Hofstede's model (case of hotel industry). *Trames*, 9 (59/54), 3, 268–284.
- Vunderink, M. & Hofstede, G. (1998) Femininity shock. American students in the Netherlands. In: G. Hofstede (Ed.), *Masculinity and femininity. The taboo dimension of national cultures* (pp. 139–150). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Weidman, J. C. (1989). Undergraduate socialization: A conceptual approach. In: J.C. Smart (Ed.), *Higher Education Handbook of Theory and Research* (vol. I., pp. 289–322). New York: Agathon Press.

SELF-ESTEEM AND WORK VALUES IN UNIVERSITY STUDENTS

Eva Papazova, Stanislava Stoyanova

Abstract. *The aim of the study was to examine the relationship between self-esteem and work values in Bulgarian university students. We administered the Mieke Vunderink and Geert Hofstede's questionnaire (Vunderink & Hofstede, 1998) for measurement of 22 values / aims in labor in students and the Coopersmith's questionnaire (Coopersmith, 2002) for measurement of global self-esteem in adult samples /short form/. The sample consisted of 100 students, aged 19-38. The results showed that high students' self-esteem was related to the desire to rise in the hierarchy at work and to work in a prestigious and successful company. The value „receiving deserved recognition when you're doing well with your work“ was more important for women than for men. Gender differences were not observed in the levels of general self-esteem in students.*

Keywords: self-esteem; work values; students.

Associate Professor, Eva Papazova, Ph.D

Department of Psychology,
Institute for Population and Human Studies –
Bulgarian Academy of Sciences,
Acad. Georgi Bonchev St., Bl. 6, Fl. 5/6,
1113 Sofia, BULGARIA
✉ eva.papazova@gmail.com