

ОБРАЗЪТ ЗА ЕТНИЧЕСКИЯ „ДРУГ“ В РАБОТНА СРЕДА: ВЗАИМНИ ОЦЕНКИ ЗА ТРУДОВИТЕ КАЧЕСТВА НА БЪЛГАРИ, ТУРЦИ И РОМИ

Е. Таир, Е. Риза, В. Недева-Атанасова, К. Попова

Институт за изследване на населението и човека при БАН

ergyul_tair@yahoo.com

Резюме. Настоящото изследване има за цел да установи различията в оценките на трите основни етнически групи в България по базови качества, характеризиращи отношението към труда и изпълнението на служебните задължения. Резултатите представят, че са налице специфични профили за трудовите качества на трите групи, като най-позитивни са оценките за собствения етнос на турците, а най-негативни, с малки изключения – на българите. Етническата принадлежност оказва съществено влияние върху оценката за качества, особено при малцинствата. Най-консенусно трите групи оценяват трудовите качества на българите, по-разнородно – качества на турците, докато качества на ромите са оценени най-негативно и от двете групи.

Ключови думи: етнически групи, трудови качества, взаимни оценки, трудови стереотипи и др.

ВЪВЕДЕНИЕ

Проблемът за междуетническите нагласи и стереотипи в трудовата и професионалната среда не е нов, но придобива ново значение на фона на социалните промени и световната икономическа криза, особено с увеличаващата се безработица в България и осезаемия етнически дисбаланс по показателите заетост, бедност, социално изключване и др.

Настоящият доклад акцентира върху резултати от представително за страната изследване сред трите най-големи етнически групи (българи, турци и роми), като илюстрира взаимните оценки по определени базови качества, характеризиращи отношението към труда и изпълнението на служебните задължения. Трудовите качест-

ва са изследвани наред с редица други ключови аспекти на етническата толерантност в бизнес среда, като нагласи към труда и професионалната реализация, етническите дистанции и отношенията в работата и др., които са част от широкомащабен проект¹, но които няма да бъдат засегнати тук.

Представите, които имаме за „другите“, много често се базират на събирателни образи, на оценъчни съждения или предразсъдъци, основаващи се на устойчива,

¹ Проект „Етническа толерантност в бизнес среда: нагласи на работодателите и отношение на българи, турци и роми към труда и професионалната реализация“, финансиран по линия на конкурс „Млади учени – 2011“, Фонд „Научни изследвания“ към МОН (Дог. № ДМУ03/84).

но често погрешно обобщена представа за конкретна група. Предразсъдъците могат да се дължат на различни биологични (пол, раса и т.н.) или културни (език, религия и т.н.) характеристики, които са пряко свързани със съществуващите социални стереотипи за тази група. Социалните стереотипи са обобщени представи на дадена социална група по отношение на друга социална група, които могат да имат както позитивен, така и негативен аспект (Пампоров, 2008). Те се основават на презумпцията, че съществуват общи характеристики, които всички членове на дадена социална група притежават.

Обикновено, индивидите взаимодействат социалните стереотипи „наготово“ в хода на своята социализация било поради липсата на преки отношения и личен опит, било поради факта, че в общественото пространство битуват „популярни мнения“, които са широко тиражирани от масмедийните и т.н. Все пак, основната функция на стереотипите е спестяване на умствени ресурси (напр. Fiske et al., 2002), поради което често те се отразяват в автоматични, неконтролирани преценки, с помощта на които се опростява социалната реалност и се минимизират мисловните усилия. Именно затова можем да ги открием в повечето аспекти на всекидневния живот, включително в работата. Трябва да отчетем също, че освен когнитивен (съхраняване на информация и категоризация) стереотипите имат и емоционален компонент, който е по-важен в преценяването на другите (Jussim et al., 1995). С това донякъде е свързан и вътрегруповият фаворитизъм, изразяващ се в тенденцията хората да оценяват своите общности по-позитивно, в сравнение с другите (Tajfel & Turner, 1979).

Формирането на социалните стереотипи по принцип, и етническите в частност, се основава на конформизма, в смисъла на безусловно подчинение на установените социални норми (Pettigrew, 1975). Един от начините, по които стереотипите функционират за легитимиране на системата в контекста на неравенството, е чрез приписване на членовете на групите в

благоприятно и неблагоприятно положение на отчетливи, компенсиращи се силни страни и слабости (Kay & Jost, 2003). Високостатусните групи често се възприемат като активни, компетентни и ориентирани към постижения, а нискостатусните – предимно като ориентирани към общността, топли и ръководени от междуличностните отношения.

Обикновено образите, които имаме за „другите“, особено за традиционните малцинства (турци и роми) в България се пречупват през призмата на междугруповите социалнопсихични процеси и отношения, формирани през вековното съжителство – със засилващо се или отслабващо на моменти напрежение. Интерес представлява обаче как се отнасят, или как се възприемат и оценяват едни други българите, турците и ромите в професионалната среда, където се предполага, че човек изявява много повече своите лични качества, способности и амбиции, отколкото своята етническа принадлежност.

ЦЕЛ, ЗАДАЧИ И ХИПОТЕЗИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Основна *цел* на изследването е да се установят различията в оценките на представители на трите основни етнически групи в България по базови качества, характеризиращи отношението към труда и изпълнението на служебните задължения.

Целта на изследването се реализира чрез следните *задачи*:

- 1) Извеждане на профил за трудовите качества на българи, турци и роми на основата на собствената им оценка.
- 2) Установяване на етническите различия във взаимните оценки за трудовите качества на българи, турци и роми.

Хипотеза на изследването. Очакваме съществени различия в оценките за трудовите качества на българи, турци и роми. Предполагаме, че всяка етническа група ще оцени по-позитивно своята, отколкото другите групи (ефект на вътрегруповия фаворитизъм, напр. Tajfel & Turner, 1979). Допускаме, че оценките и на трите груп