

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“
ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Книга Психология

Том 101

ANNUAIRE DE L'UNIVERSITE DE SOFIA „ST. KLIMENT OHRIDSKI“
FACULTE DE PHILOSOPHIE

Livre Psychologie

Tome 101

ИЗМЕРЕНИЯ НА ЦЕННОСТИТЕ В ТРУДА

С. КАРАБЕЛЪОВА, Е. ПАПАЗОВА, Е. ПЕНЧЕВА, Р. МУДИ, ДЖ. БАТХЪРСТ

С. Карабелъова, Е. Папазова, Е. Пенчева, Р. Муди, Дж. Батхърст. ИЗМЕРЕНИЯ ЦЕННОСТЕЙ В ТРУДЕ

В этой статье представлены результаты крос-культурного, эмпирического исследования ценностей и/или целей в труде студентов в Болгарии, на Гавайских островах (США) и в Новой Зеландии. Используется адаптированная для болгарских условий версия вопросника Вундеринка и Гофстеде, который предназначен для измерения ценностей и/или поставленных целей в труде у студентов и вопросника Герта Гофстеде для измерения вариаций пяти базисных измерений национальной культуры (VSM'94). Применение теории Герта Гофстеде о пятиерых измерений национальной и/или организационной культуры показывает, что болгарские студенты отличаются более высоким индексом Властового расстояния и Коллективизма. В отличии от них, студенты с Гавайских островов (США) имеют более высокого индекса Мужественности, а студенты Новой Зеландии отличается более высоким индексом Избежания неопределенности и Ориентации на будущее. Результаты демонстрируют, что год после присоединения страны к Европейскому союзу, молодые болгары находятся в процессе усвоения либерального мышления и постмодерных ценностей.

S. Karabeliova, E. Papazova, E. Pencheva, R. Moody, Bathurst, J. DIMENSIONS OF THE WORK VALUES

The article represents some results from an empirical cross-cultural study of work values and/or goals with students from Bulgaria, Hawaii (USA) and New Zealand. An adapted version for Bulgarian conditions of Vunderink and Hofstede questionnaire for students work values and/or goals and Gert Hofstede's Value Survey Module questionnaire (VSM'94) are presented. According to Gert Hofstede theory for the five dimensions of national and/or organizational culture, the Bulgarian students differ with higher indexes of Power distance and Collectivism.

By contrast with them, the students from Hawaii show higher index of Masculinity and the students from New Zealand show higher indexes of Uncertainty avoidance and Long term orientation. The results show that liberal thinking and postmodern values are still in a process of mastering from the young Bulgarians after the official accession of the country in the EU.

УВОД

Културата е абстракция, която може да се долови и разбере само чрез начина, по който тя се материализира в културните практики на индивидите и групите, и по-конкретно във всекидневните интеракции и всекидневното поведение. В тази връзка Гийрц я дефинира като наследена от предходни генерации, изразявана в символна форма, чрез която мъжете и жените комуникират, преподават и развиват своите знания и нагласи към живота (Geertz, 1973, 1984, цит. по Силгиджиян и др., 2001).

Индивидите, отглеждани и възпитавани в недрата на определена култура, споделят символите, стереотипите и митовете за себе си и за другия, социалните отношения и семейната двойка, организацията на времето и структурата на пространството и причинността (Goffman, 1975, цит. по Силгиджиян и др., 2001).

Изследването на генезиса на културната идентичност се дистанцира в известна степен от понятието култура като теоретична конструкция и разглежда по един прагматичен начин механизмите, чрез които културата оформя психичните процеси и социалното поведение. Ето защо в съвременната културна психология изследванията се придържат към семиотичната парадигма. Според нея културните правила и норми се разглеждат като съждения за ценности, които са социално ориентирани и описват отношенията между хората в ситуации на ценностен избор. С други думи, символната основа на всички културни системи неизменно води до промяна на поведенческите избори и действия при преминаването от една културна ситуация в друга (Силгиджиян и др., 2001).

Един от най-изтъкнатите учени и изследователи на нашето съвремие, който работи в областта на кроскултурните изследвания и измеренията на ценностите на национално и организационно равнище в организациите, е Херт Хофстеде. Хофстеде е сред 20-те най-цитирани европейци в Индекса на цитиране на социалните науки за 2000 г., и на 57-о място по цитиране в световен мащаб. Съдъргард открива 1036 цитирания на книгата на Хофстеде „Култури и организации. Софтуер на ума“ в списания за периода от 1980 до 1993 (Sodergaard, 1994).

В началото дименсиите на културата по Хофстеде са използвани за измерване на ценности в труда и са базирани на различията, приписвани на националните култури. Впоследствие дименсиите на Хофстеде са адаптирани и валидизирани сред различни контексти на изследване и в различни общества и са в известна степен общоприети (Hofstede, 1984, 1991, 2001, цит. по Hofstede, 1980).

В този смисъл социално-демографските различия, както и интра- и интеркултурните различия могат да бъдат приписвани на вътрешната неконсистент-

ност на измеренията (индексите) в даденото общество, а културните ценности се приемат за най-абстрактния тип социална когниция, която ни помага да разберем нашия вътрешен (енкултурален) и външен (акултурален) свят (Kahle, 1983).

ЦЕННОСТИ И/ИЛИ ЦЕЛИ В ТРУДА

1. Определения за ценностите в труда

Ценностите в труда се определят като качества, които (а) хората желаят от своята работа (Dawis & Lofquist, 1984); (б) са по фундаментални от интересите (Super, 1970); (в) се отнасят към връзката между потребности и удовлетвореност (Drummond & Stroddart, 1991); (г) са показателни за личните избори, базирани не на морални императиви (Pryor, 1979); и (д) са широки тенденции за предпочитане на определени нива на взаимоотношения над други (Hofstede, 1980; Папазова и Пенчева, 2007).

„Ценностите и/или целите в труда“ се измерват първо по 5-степенна скала, след което всеки един респондент трябва да отбележи първата, втората и третата най-значима ценност от целия списък със стимули за избор на „идеалната работа“. Резултатите показват, че подредбата на 22-те цели в труда, базирани на приписаните впоследствие рангове, е значимо по-различна от първоначалния вариант на въпросника ($r=58$; Hofstede, 1980, 24).

Изследваните извадки при съпоставяне на различни национални култури не трябва да бъдат представителни, те трябва да бъдат събирани по един и същ начин като данни, т.е. да са *функционално еднакви* (matched samples). Хофстеде използва извадки със студенти, мениджъри и учители или цивилни граждани, за да се докаже това предположение (Hofstede, 1980).

• Определение за ценностите в труда на Херт Хофстеде

Херт Хофстеде определя ценностите в труда като „обща тенденция да се предпочитат определени условия на работа пред други“ (Hofstede, 1984, цит. по Roe & Ester, 1999).

Той смята, че сърцевината на културата се формира от ценности (Hofstede, 1991, 8, цит. по Lenartowicz & Johnson, 2003). В същото време индивидуалните ценности се влияят силно от социалната или културална система, в която даден индивид се развива (Erez and Earley, 1993). В този смисъл социалните ценности са основна променлива в кроскултурните изследвания.

2. Ценности и/или цели в труда по Херт Хофстеде

Съдържанието на дименсиите по Хофстеде на ценностите и/или целите в труда могат да се отнасят по следния начин към социалното ни обкръжение:

– Те могат да бъдат повече или по-малко диференцирани според броя на

значенията, които се приписват на различните елементи или културни характеристики – (дименсията „Престижна работа“ („Сорману“) по Вундеринк и Хофстеде).

– Те могат да бъдат амбивалентни, когато диференцираните елементи, според различни критерии пол, социална група, личностни характеристики имат противоположно съдържание. Поляризацията предполага засилване на значението на дадени съдържания в ущърб на други – (дименсията „Пълноценна реализация“ („Use skills“) по Вундеринк и Хофстеде).

– Те могат да бъдат повече или по-малко интегрирани. Високата интеграция е налице, когато значението на диференцираните елементи е не само с противоположно съдържание (по хоризонтала), но е и йерархично организирано и смислово съгласувано (по вертикала) – (дименсията „Социални придобивки“ („Benefits“) по Вундеринк и Хофстеде (Vunderink & Hofstede, 1998; Силгиджиян и др., 2001).

В зависимост от структурната репрезентация на организационните култури репрезентациите на дадено лице могат да бъдат повече или по-малко диференцирани, поляризирани и интегрирани. При това те трябва да имат поне минимална вътрешна свързаност и съгласуваност, за да осигурят адаптацията на индивидите към културните реалности и социалните роли.

- **Ценности в труда и кариерно развитие в младежка възраст**

Ценностите в труда се развиват и променят в процеса на личностното израстване и промени през живота. *Това е особено вярно през годините след завършване на средното образование, когато много важни решения се взимат относно кариерата* (Osipow, 1983). Колежите и университетите предоставят комплексна социално-психологическа среда, в която студентите си взаимодействат с множество хора и трупат социален опит, което хипотетично води до големи промени в нагласите, убежденията и ценностите им (Weidman, 1989).

Значим брой изследвания установяват, че студентите от различни специалности притежават различни набори от ценности в труда (Goodwin, 1969; Underhill, 1967, цит. по Dawis & Lofquist, 1984).

Лонгитюдните данни сочат, че ценностната йерархия по отношение на ценностите в труда не е консистентна (Arsenian, 1943). Други изследвания показват стабилност в йерархията на ценностите в труда при завършващи и първокурсници (Jacob, 1976).

Ако трябва да обобщим, възможно е промените в ценностната ориентация на студентите да се припишат на промените в избора на професия, тъй като ценностите в труда влияят на начина, по който студентите се ориентират при избора си на професия и реализация в живота (Dawis & Lofquist, 1984).

- **Изследвания с въпросника на Хофстеде за измерване на ценностите в труда**

При оценяването на специфичните цели в труда първоначално Хофстеде и колективите, с които работи през 1998 и 2002, както и Мълер и колектив

през 2004, установяват, че възприемането на културната принадлежност на равнище национална култура, в контекста на предприемачеството варира в зависимост от три от културните дименсии, идентифицирани от Хофстеде (Mueller et al., 2004).

При направен метаанализ на данни от студенти, събирани между 1985 и 1994 г., се установява, че студентките показват по-силна лоялност, отколкото студентите. При съпоставка на студенти от САЩ и обща извадка от жени студенти, също се наблюдават различия по отношение на ценностите и/или целите в труда на студентите, които се приписват на променливата „пол“ (Mueller et al., 2004).

Мюргай провежда изследване с 665 студенти от 11 университета в юго-източната част на САЩ, 814 студенти от 23 университета в Индия, 73 от Сингапур, и 3 от Япония. Мотивацията на студентите от изследваната извадка за започване на работа като мениджъри се центрира около цели като „изпълнение на задълженията“, „постоянство“, „професионална ориентация“, „съревнование“. Значими различия по пол се наблюдават по отношение на следните цели, свързани с мотивацията за работа – „да стана жена мениджър“, „мотивация за успех и неуспех“, „страх от неуспех“ и „социално приемане“ (Murgai, S., 1999).

У нас представително за страната изследване, проведено от Силгиджиян и колектив през 2001 г., установява, че младите хора преобладаващо считат, че най-подходящо при делови преговори е емоционално неутралното поведение (72,5%). Само 24,8% от изследваните млади хора поддържат значението на ясното изразяване на емоциите. Тези резултати свидетелстват, че желаното индивидуално поведение в рамките на нашата култура е по посока на овладяване и контролиране на емоциите. Специално внимание заслужава модалността на реалното поведение. В българската организационна култура доминира предимно афективното поведение – 61,9% (Trompenaars, Hampden-Turner, 1999, цит. по Силгиджиян и др., 2001).

От друга страна, според литературните данни студентите в България се отличават с индивидуални мотиви и вътрешен локус на контрол, стремеж към социален и материален успех и личностно благополучие (Паспаланова, 1999; Пацева и Момов, 1998).

- Измерения на националните култури по Херт Хофстеде

След като анализира данни от 40 различни модерни нации, Хофстеде стига до извода, че тези характеристики могат да бъдат изследвани в скала, която да разграничава преобладаващата култура в различни държави по света. Концепцията на Хофстеде за тези различия се свежда до 5-те измерения (индекса) на националната и/или организационна култура.

– *Властово разстояние (power distance)* – изразява дистанцията между подчинени и ръководители, дава представа за взаимоотношенията на зависимост в обществото и определя степента, в която по-слабите членове в една

държава очакват и приемат социалното неравенство на различни нива на функциониране в семейството, в работата, институциите и организациите (Паспаланова, 1999; Давидков, 2002; Силгиджиян и др., 2007). *Ниското властово разстояние* се наблюдава в страните Австрия, Израел и *Нова Зеландия*, а високото в – Малазия, Гватемала, Панама и Филипините (Vadi & Meri, 2005).

– *Избягване на неопределеността (uncertainty avoidance)* – изразява липсата на толерантност към двусмислие и силата на потребността от ясни формални правила. Избягването на неопределеността може да се определи и като „степен-та, до която членовете на една култура се чувстват застрашени от несигурни или непознати ситуации“. Това усещане освен другите си форми се изразява в нервен стрес и в нуждата от предвидимост или потребност от писани и неписани правила (Паспаланова, 1999, Хофстеде, 2001; Давидков, 2002 Силгиджиян и др., 2007). Висока степен на избягване на неопределеността е открита в Гърция, Португалия, Гватемала, Уругвай и Белгия. Неопределеността е по-малко избягвана в Сингапур, Ямайка, Германия и Швеция (Vadi & Meri, 2005).

– *Мъжественост (masculinity) в противоположност на женственост (femininity)* – отразява степента, в която целите и ценностите, свързани с трудовата дейност (кариера, печалба, упоритост), се предпочитат пред целите и ценностите, свързани с междуличностните отношения (приятелска атмосфера, разбиране с шефа и грижа за другите). По презумпция мъжете би трябвало да са напористи, жилави, със състезателен дух, а жените да се интересуват повече от дома и децата и да предпочитат по-нежни роли. (Паспаланова, 1999; Хофстеде, 2001; Давидков, 2002; Силгиджиян и др., 2007). Мъжествени държави са Япония, Австрия, Венецуела и Италия. Женствени държави са скандинавските държави – Швеция, Дания, Норвегия и Холандия (Vadi & Meri, 2005; Arrindell, W.A. et al., 2004).

– *Индивидуализъм (individualism) срещу колективизъм (collectivism)* – изразява ангажираността на индивида със себе си или с групата и общността, към която принадлежи. В дъното на това различие между културите лежи един основен за човешкото общество въпрос: интересите на индивида срещу интересите на групата (Паспаланова, 1999; Хофстеде, 2001; Силгиджиян и др., 2007). Най-индивидуалистични държави са САЩ, следвана от английско говорещите страни – Австралия, Великобритания и Канада. Колективистични са Гватемала, Еквадор, Панама, Венецуела и Колумбия (Давидков, 2002).

Петата дименсия „*дългосрочна ориентация*“ (*long term orientation*) Хофстеде обособява значително по-късно. Той разграничава две степени на ориентация: към близко и към далечно бъдеще. В културен план ги свързва с източния и западния модел на мислене (Василева и др., 1998). На единия полюс ценностите са ориентирани в по-голяма степен към бъдещето – те са динамични и с дългосрочна ориентация. На другия полюс ценностите са ориентирани в по-голяма степен към миналото и настоящето. Те са статични и с краткосрочна ориентация (Силгиджиян и др., 2007).

Според експертната оценка на Херт Хофстеде *българската култура* е колективистична, женствена, с голямо властово разстояние и силно избягване на неопределеността (Хофстеде, Х., в. „Капитал“, Кариери, бр. 42, 6–8, 2001). „Мъжествените“ общества са напористи, състезателни, насочени към постижения и материален успех и с диференциация на социално-половите роли. От своя страна, при „женствените“ общества половите и социалните роли се застъпват. И мъжете и жените могат да бъдат амбициозни или скромни, съревнователни или грижовни. Почти всички богати, технологично напреднали държави имат високи стойности на индивидуализъм наред с компетентности за коопериране, партньорство и работа в екип, следване на семейни традиции и религиозни убеждения.

Според други автори обаче в редица комунистически и посткомунистически страни, между които и България, преобладават индивидуалистичните нагласи в резултат на дисбаланса между индивидуални интереси и общностните цели. Това в значителна степен затруднява екипната работа, сътрудничеството, реципрочното взаимодействие и лоялността към целите на колектива (Тромпенаарс и Хампдън – Търнър, 2004; цит. по Гарванова, 2008).

- Изследване на националните измерения на ценностите в труда по Хофстеде

В изследване с въпросника на Хофстеде за оценка на вариациите на петте базисни измерения на националната култура (Value Survey Module'94) с 120 изследвани лица се установява, че мениджърите в Китай ценят добрите взаимоотношения в работата по отношение на висшестоящите и персонала на тяхно ниво, както и високото заплащане (Pine & Pizam, 1998).

В друго изследване с мениджъри от средно ниво в 47 държави, като се взема предвид тяхното изпълнение на 8 специфични задачи в труда, се установява, че ценностите в труда не са в такава степен значима променлива при изследване на взаимоотношенията между мениджъри от различни нива. Авторите стигат до извода, че под внимание при подобни изследвания трябва да се взема културният контекст (Smith et al., 2002).

От своя страна Сингх репликира изследванията на Хофстеде с въпросника за измерване на ценностите в труда, като се установява, че индексите на националната култура варират значимо при различни извадки. Резултатите показват, че стойностите на мениджърите в Индия са по-ниски по всичките четири изследвани дименсии. Вариациите при индекса властово разстояние се приписват на предпочитания и възприеман стил на ръководство от висшестоящите в Индия. Отделните дименсии имат различни вариации в степента си на значимост (Singh, 1990).

Сравнението между културите на Малайзия и Китай с въпросника на Хофстеде установява, че не се наблюдават съществени различия между ценностите в труда. Потвърждават се данните, че властовото разстояние в Малайзия е все още с висок индекс, а мъжествеността е умерена. В същото време избягването

на неопределеността и индивидуализмът са нараснали по значимост през последните 10 години (Lim, 2001).

В друго изследване със същия въпросник се установява, че омъжените жени, които работят, отдават по-малко значение на ценностите в труда, отколкото мъжете (Mannheim, 1993).

В национално представително изследване на Силгиджиян и колектив, проведено през 2002, общият индекс на властовото разстояние е 60,05, което описва обичайните културни практики в България като ориентирани към поддържане на убеждението, че хората са равни. Следователно в българската култура поддържането на високо властово разстояние в организациите се стимулира от по-силната необходимост от зависимост на служителите. В България „подчинените постоянно предизвикват своите ръководители и понякога е трудно да се разбере, кой ръководи и кой изпълнява“.

Общият индекс на индивидуализма е 65,13, което определя българската култура като преобладаващо индивидуалистична. Индивидите избират личните си привързаности и „приятелите си поради сходни интереси или симпатия“, а не поради интересите и натиска на групата. В България индивидуалистичните ориентации имат надмощие и се противопоставят на стремежа за социална интеграция. Сферата, в която колективистичните подбуди имат най-голямо значение, е работната среда.

Общият индекс на избягване на несигурността е средно висок – 66,72, което нарежда българската култура сред страните с нисък толеранс към неопределеността и с по-високо равнище на стрес. Авторите обясняват тази находка с допускането, че високата тревожност и ниска толерантност към несигурност се социализират от ранна възраст.

Общият индекс за мъжественост е 46,9, което очертава половите ценности и очакваните модели на поведение в българската култура като умерено женствени. Общо взето, в България хората завиждат на успешните и изразяват симпатиите си към по-малко успешните. В българската култура мъжествените ценности, а именно възхищението от силната личност и успеха в живота се оценяват като обичайна културна практика само от 22,2% от изследваните лица (Силгиджиян и др., 2001).

Ценностите могат да се измерват както на организационно, така и на културално (национално) ниво. Културата предполага измерване на културално равнище. Фактори като образование, заемана позиция, пол и възраст също могат да бъдат променливи, които да детерминират ценностите.

- Изследвания с въпросника за измерване на националните и/или организационни култури по Хофстеде в младежка възраст

Изследване установява наличието на 7-и фактор във въпросника на Хофстеде за измерване на ценностите в труда. Извадката обхваща 273 мъже от Южна Африка (англосаксонци), като средната възраст на изследваните лица е 24,4.

Външната дименсия, която измерва ценностите в труда – „Статус на работата“ – не се откроява като значим фактор в изследването (Bluen & Barling, 1983).

В изследване на Марджана не се потвърждават установените социално-полови стереотипи по отношение на ценностите в труда в младежка възраст. Мъжете и жените показват еднакви предпочитания спрямо ценностите, свързани с възнагражденията и стила на управление (Marjaana, 2007).

Според проведеното през 2002 г. изследване на Силгиджиян и колектив, „Служителите в организацията трябва сами да намират работните си задачи и своето място в работата“, което се поддържа от 18,0% от изследваните лица.

Индивидуалистичните ориентации са по-силно изявени при младите хора до 30 години. След ранната младост индексът на индивидуализма се понижава, като регресът в индивидуалистичните стремежи е най-силен при възрастовите групи над 60 години.

И от мъжете, и от жените се очаква „да бъдат скромни и разбиращи и да мислят за качеството на живота“. На работното място мотивацията за успех и отговорността за реализация на целите има надмошцие над женствените ценности – приятна обстановка и сърдечност. Мъжествените модели – конкуренцията и състезателният дух в работата, се оценяват като позитивна културна практика от 41,2% от изследваните лица (Силгиджиян и др., 2007).

Върху решаването на конфликта между краткосрочна срещу дългосрочна ориентация статистическо значимо влияние оказва факторът образование. Хората с висше образование в сравнение с тези с по-нисък образователен ценз в по-висока степен са склонни да приемат промяната. Те са по-настойчиви в преследването на по-далечни цели.

Ето защо с нарастването на образователното равнище от начално към висше образование предпочитанието към скромното и неамбициозно женствено поведение рязко намалява и нараства ориентацията към мъжествените ценности.

Изследване на Батхърст и Муди, което разглежда културното многообразие в две култури – тази на Хаваите и на Нова Зеландия – показва, че „напречният срез“ на популацията на Хаваите, където всеки етнос запазва своите отличителни черти, я прави идеална за изучаване на индивидуалните различия чрез културните ценности.

Почти всички новозеландци, които участват в това изследване, са живели извън Нова Зеландия, понякога за значителен период от време. Това повдига въпросът дали наистина съществува отличителен набор от културни ценности, които да направят изследването по-полезно отколкото то може да бъде (Bathurst & Moody, 2002).

Важно значение за присъединяването и принадлежността към културните групи и формите на социалното поведение е усвояването на това, което Сапир нарича „интуитивно познание“ (Sapir, 1967 цит. по Силгиджиян и др., 2001). Това познание означава вземане предвид и изграждане на отношение повече или по-малко към миналото, настоящето и проектите, „съдбата на групата“,

изразяващи се в общоприетия символен код, който изгражда „връзка между нейните членове“.

Същественото в този процес е размяна на значими символи в човешките взаимодействия (интеракциите), обозначаващи една и съща реалност и предизвикващи емоции и ценностни приписвания, споделяни от членовете на цялата културна група.

ЕМПИРИЧНА ЧАСТ. ЦЕЛ, ЗАДАЧИ И МЕТОД НА ИЗСЛЕДВАНЕ

Цел: Целта на емпиричното изследване е да се идентифицират и съпоставят вариациите на ценностните предпочитания и доминиращите организационно и културно приети практики в труда при студенти от три националности: българи, американци (живеещи на Хаваите) и новозеландци.

Задачи:

1. Да се установи надеждността на скалата за измерване на ценностите в труда при студенти на Миеке Вундеринк и Херт Хофстеде.
2. Да се сравнят ценностните предпочитания в труда при студенти от България, САЩ (Хавай) и Нова Зеландия.
3. Да се проследи влиянието на независимите променливи „пол“, „възраст“ и „културна принадлежност“ върху ценностите в труда при студенти.
4. Да се идентифицира смисловото съдържание и структурната организация на ценностите и/или целите в труда при студенти.
5. Да се съпоставят и анализират измеренията (индексите) на ценностите и/или целите в труда при студенти от България, САЩ (Хавай) и Нова Зеландия.

Метод:

1. Въпросник на Миеке Вундеринк и Херт Хофстеде за измерване на 22 ценности и/или цели в труда при студенти, адаптиран за български условия от Папазова и Пенчева (Vunderink & Hofstede, 1998).
2. Въпросник на Херт Хофстеде за оценка на вариациите на 5-те базисни измерения на националната култура (Value Survey Module'94), стандартизиран за български условия от Силгиджиян и колектив (Hofstede, 1997; Силгиджиян и др., 2007).

Обект на изследване са студенти от три държави – България, САЩ (Хавай) и Нова Зеландия. Общият обем на изследваната извадка е 600 души. От тях 253 са студенти от България, 245 са студенти от Хавай (САЩ) и 102 са студенти от Нова Зеландия. Данните са събирани през периода януари 2006 г. – април 2007 г. и са част от международен проект, озаглавен „Културни ценности и психологичен тип“, под ръководството на Реймонд Муди от Университета в Хавай, САЩ. За целите на сравнителния анализ на измеренията (индексите) на националните и/или организационни култури са използвани и обработени

данни от национално представително изследване за страната с 1005 респонденти, проведено от Силгиджиян и колектив през 2001 г., със съдействието на социологическа агенция „ББСС Галъп Интернешънъл“ АД.

3. Емпирични данни от изследването на ценностите в труда при студенти

- Надеждност на скалата за измерване на ценностите в труда при студенти по Вундеринк и Хофстеде

Статистическият анализ на данните показва много добра вътрешна консистентност на 22 айтемната скала за измерване на ценностите в труда при студенти по Вундеринк и Хофстеде както за изследваната обща извадка, така и за отделните подизвадки, генерирани по признака „културна принадлежност“. Резултатите са представени в табл. 1.

Таблица 1. Надеждност на скалата за измерване на ценностите в труда при студенти

	Обща съвкупност на извадката	Студенти от България	Студенти от Хавай (САЩ)	Студенти от Нова Зеландия
№	600	253	245	102
Алфа на Кронбах	0,86	0,73	0,90	0,94

- Съпоставка на ценностните предпочитания и културно приети практики в труда при студенти от България, Хавай (САЩ) и Нова Зеландия

Резултатите от сравнението на средните стойности по отделните дименсии в генерираните подгрупи по признака „културна принадлежност“ са представени в табл. 2.

Таблица 2. Сравнение на ценностните предпочитания и културно приети практики в труда при студенти от България, САЩ (Хавай) и Нова Зеландия

№	Ценности и/или цели в труда по Вундеринк и Хофстеде	България (N=253)	Хавай (N=245)	Нова Зеландия (N=102)
		Средна аритметична стойност	Средна аритметична стойност	Средна аритметична стойност
1.	Лично време (Private time)	4,01	(1) 4,42	(1) 4,40
2.	Предизвикателство (Challenge)	4,09	3,91	4,17
3.	Липса на стрес (Stress-free)	3,26	3,42	3,30

4.	Условия на работа (Conditions)	4,07	3,92	3,62
5.	Отношения с висшестоящите (Superior)	4,25	(3) 4,21	4,11
6.	Сигурност (Security)	(3) 4,33	4,18	3,34
7.	Свобода (Freedom)	4,17	3,91	4,12
8.	Сътрудничество (Cooperation)	(2) 4,38	(2) 4,27	4,14
9.	Консултиране (Consulted)	3,45	3,60	3,59
10.	Личен принос (Contribute)	4,05	3,98	4,10
11.	Доходи (Earnings)	4,21	3,81	3,46
12.	Да служи на държавата (Serve country)	2,88	2,78	2,54
13.	Желан квартал (Living area)	3,62	4,11	3,70
14.	Издигане в йерархията (Advancement)	3,99	3,97	3,37
15.	Разнообразие в работата (Variety)	3,97	3,73	3,92
16.	Престижна работа (Company)	3,75	3,15	2,80
17.	Помагаща дейност (Helping)	3,86	4,10	3,97
18.	Яснота (Clarity)	4,09	3,86	3,36
19.	Обучение (Training)	3,95	4,04	(3) 4,18
20.	Социални придобивки (Benefits)	3,42	2,97	2,98
21.	Признание (Recognition)	4,25	3,00	3,92
22.	Пълноценна реализация (Use skills)	(1) 4,46	3,41	(2) 4,26
	(Overall mean)	3,93	3,76	3,70
	(Standard Deviation)	0,47	0,61	0,71

От табл. 2 се вижда, че студентите от България поставят на първо място като културно приета ценност и/или цел в труда „пълноценната реализация“, следвана от „сътрудничество“ и „сигурност“ (подредбата е отбелязана със съответната цифра в скоби пред всяка културно приета ценност и/или цел в труда в трите култури). Фаворизирането на „пълноценната реализация“ като ценност в труда е в унисон с установените в цитираното национално представително проучване доминиращи в нашата култура индивидуалистични нагласи

и аспирации за свобода и самоопределение на Аз-а като самостоятелна единица независимо от груповите отношения (Силгиджиян и др., 2007). Тази находка се вписва по естествен начин и в контекста на съвременния постмодерен свят, който се характеризира с експанзия на информационните и комуникационни технологии, процесите на глобализация и интеграция (а България е страна членка на ЕС от 2007 г.), нарастващо разделение на труда в международен, национален, регионален и фирмен мащаб, и по-голяма географска и социална мобилност, което логично води до поставянето на „пълноценната реализация“ в труда при българските студенти на първо място. В същото време втората цел в труда – „сътрудничество“ гравитира към колективистичния полюс, резултат, който потвърждава установената за българите тенденция към синхронизиране на противоположни ценности. Ранжирането на „сигурността“ на трета позиция стои съвсем естествено на фона на измерените висока тревожност и силно избягване на несигурността за нацията (Силгиджиян и др., 2007). В подкрепа на тези данни могат да се приведат и становищата на някои автори за характера на социално-икономическия преход в България от 1989 г. насам, при който пазарът на труда у нас в момента страда от липса на висококвалифицирани кадри, а фирмената политика в частния сектор едва сега се ориентира към задържане и развиване на потенциала на младите специалисти (Гарванова, 2008; Владимирова и др., 1998).

От своя страна студентите от САЩ (Хавай) ранжират ценностните си приоритети в труда по следния начин: „лично време“, „сътрудничество“ и „отношения с висшестоящите“. При студентите от Нова Зеландия подредбата е: „лично време“, „пълноценна реализация“ и „обучение“. Това, което прави впечатление при сравнението на средните стойности по отделните дименсии, е, че целта в труда „лично време“ се поставя на първо място при студентите в Хавай (САЩ) и Нова Зеландия. Находката е в унисон с модернизацията на институциите в западноевропейските държави и САЩ, където стремежът към изграждане на пазарна икономика и *плуралистична демокрация* е свързан с радикална трансформация във всички сфери на обществения живот, а социалната промяна се възприема като промяна „от вън на вътре“ и „от горе на долу“ (Минков, 2002; Генев, 2004).

Следователно българските и хавайските студенти си приличат по това, че на второ място поставят „сътрудничеството“, а съответно хавайските и новозеландските студенти си приличат по извеждането на „личното време“ на първо място. Афинитетът към сътрудничество може да се обвърже с колективистичния полюс на дименсията „индивидуализъм–колективизъм“, а афинитетът към лично време съответно към индивидуалистичния.

• Влияние на независимите променливи пол, възраст и културна принадлежност върху ценностите и/или целите в труда при студенти

За установяване на влиянието на независимите фактори „пол“, „възраст“ и „културна принадлежност“ върху ценностните практики в труда на студен-

тите от изследваната генерална съвкупност беше използван еднофакторен дисперсионен анализ (ANOVA).

Таблица 3. Еднофакторен дисперсионен анализ с независимите променливи „пол“, „възраст“ и „културна принадлежност“

	Ценности и/или цели в труда по Вундеринк и Хофстеде	Културна принадлежност		Възраст		Пол	
		F	p	F	p	F	p
1.	Лично време (Private time)	15,915	0,000	1,043	0,398	5,330	0,021
2.	Предизвикателство (Challenge)	4,399	0,013	0,953	0,569	4,267	0,039
3.	Липса на стрес (Stress free)	1,407	0,246	0,549	0,995	4,308	0,038
4.	Условия на работа (Conditions)	7,873	0,000	1,153	0,224	2,028	0,155
5.	Отношения с висшестоящи (Superior)	0,869	0,420	1,06	0,367	4,303	0,038
6.	Сигурност (Security)	44,293	0,000	2,474	0,00	0,063	0,802
7.	Свобода (Freedom)	5,320	0,005	0,897	0,677	3,481	0,063
8.	Сътрудничество (Cooperation)	0,445	0,641	0,266	1,00	0,306	0,581
9.	Консултиране (Consulted)	1,475	0,230	0,743	0,906	0,000	0,997
10.	Личен принос (Contribute)	0,778	0,460	1,229	0,14	0,418	0,518
11.	Доходи (Earnings)	25,520	0,000	2,085	0,00	0,348	0,555
12.	Да служи на държавата (Serve country)	3,315	0,037	1,632	0,005	0,847	0,358
13.	Желан квартал (Living area)	14,760	0,000	0,984	0,578	1,727	0,189
14.	Издигане в йерархията (Advancement)	16,099	0,000	1,581	0,008	2,008	0,157
15.	Разнообразие в работата (Variety)	4,436	0,012	0,809	0,826	0,121	0,728
16.	Престижна работа (Company)	33,778	0,000	2,033	0,00	0,650	0,420
17.	Помагаща дейност (Helping)	3,472	0,032	1,12	0,27	4,730	0,030
18.	Яснота (Clarity)	9,013	0,000	5,333	0,00	0,128	0,721
19.	Обучение (Training)	2,133	0,119	1,022	0,436	6,911	0,009
20.	Социални придобивки (Benefits)	7,560	0,001	0,727	0,921	11,063	0,001
21.	Признание (Recognition)	58,038	0,000	1,137	0,246	12,999	0,000
22.	Пълноценна реализация (Use skills)	40,108	0,000	0,787	0,856	13,275	0,000

От табл. 3 се вижда, че „културната принадлежност“ е факторът, който оказва най-голямо влияние върху ценностите в труда на студентите от общата извадка – общо върху 16 от 22 ценности. Този резултат е очакван, тъй като се предпоставя от състава на общата извадка – студенти от три различни държави, като едната представлява източния културен модел, а другите две – западния.

Следващият по значимост фактор, който оказва влияние на общо 10 от 22-те ценности в труда, е полът на студентите. Според теорията за социалните роли и половите различия, които по своята същност са културно детерминирани стереотипи, мъжете по-често заемат висок статус, печелят пари и развиват съответно такива умения и ценности (Крайг, 2003; Valian, 1998). Това обяснява и защо ценностите в труда „президикателство“, „свобода“, „социални придобивки“, „признание“ и „пълноценна реализация“ се ценят по-високо от студентите в изследваната обща извадка, а „личното време“, „липсата на стрес“, „отношенията с висшестоящите“, „помагащите дейности“ и „обучението“ – от студентките.

От своя страна, възрастта оказва най-слабо влияние върху ценностите в труда на студентите – общо 4 от 22 цели в работата. Това са ценностите „сигурност“, „доходи“, „престижна работа“ и „яснота“. Любопитно е, че „яснотата“ като цел в труда е най-значима за студентите в годините на младата зряла възраст (30–35 години) независимо от тяхната националност. Младите възрастни в изследваните от нас култури по всяка вероятност се справят успешно с психо-социалната криза в развитието – „генеративност срещу стагнация“ по Ерик Ериксън, характерна за средната възраст – и преодоляват чувството на „стагнация и междуличностно обедняване“, като поставят ясни цели и приоритети в работата си (Ериксън, 1996; Славин, 2004).

- Смесово съдържание и структурна организация на ценностите и/или целите в труда и измеренията на националната и/или организационна култура

Факторният анализ на данните с *Въпросника за измерване на ценностите* и/или целите в труда при студенти по Вундеринк и Хофстеде показва наличието на шест фактора. Първият фактор има тежест под 10 (6,560) и обяснява 29,818% от вариацията. Заедно с останалите 5 фактора обяснението на вариацията е 61,915%. Тези резултати са добри и говорят за наличието на генерален фактор, който условно бихме могли да наречем „ценност и/или цел в работата“. Генералният фактор включва 20 айтема, което потвърждава **валидността** на скалата.

Ротираната компонентна матрица показва, че установеният шести фактор включва димензиите „свобода“, „сигурност“, „сътрудничество“ и „отношения с висшестоящите“ (вж. табл. 4). Неговото смислово съдържание не е консистентно, тъй като „свободата“ като мотивационна цел или ценност се отнася към индивидуалните интереси на личността, а останалите

три дименсии биха могли да се отнесат съответно към колективните ѝ интереси (Schwartz, 1992). Шестият фактор е с мярка по Кайзер-Майер-Олкин по-ниска от 0,5, което е неприемливо като резултат и потвърждава теорията на Хофстеде за наличието на 5 измерения (индекси) на националната и/или организационна култура, при измерването им с *Въпросника за измерване на ценностите и/или целите в труда при студенти на Вундеринк и Хофстеде*.

При националното представително изследване за страната, проведено от Силгиджиян и колектив през 2001 г., класическият факторен анализ показва, че петото измерение на нашата национална култура – „Избягване на несигурността“ – няма самостоятелен структурообразуващ статус. Проведеният категориален факторен анализ потвърждава петдименсионния модел на Хофстеде, като се разграничава шесто измерение, специфично за българския контекст. Според изследователския колектив тази дименсия поляризира доминиращите ценности и модели на поведение в националната и/или организационна култура в България и по-конкретно релациите на упражняването на властта в организациите и *избягването на несигурността*. В рамките на българската култура слабо избягване на несигурността се свързва с авторитарния стил на управление, докато по-високата тревожност и силното избягване на несигурността се асоциира с либералния стил (Силгиджиян и др., 2002). Тези два стила на управление са все още в процес на „съперничество“ помежду си поради социално-икономическите промени и условия на труд в България от 1989 г. насам. В тази светлина можем да се надяваме, че след приемането на България в Европейския съюз от 01 януари 2007 Европейският модел на емоционална интелигентност и човечност може да започне постепенно да доминира над враждебността и завистта към другия и потребността от властова зависимост и подчинение, които са исторически и културно „грешно заучени стратегии“ на социализация и енкултурация у нас (Силгиджиян и др., 2002).

Таблица 4. Ротирана компонентна матрица

ДИМЕНСИИ	ФАКТОРИ					
	1	2	3	4	5	6
Разнообразие в работата (Variety)	0,721					
Предизвикателство – Challenge	0,679					
Сътрудничество – Contribute	0,669				0,375	
Обучение – Training	0,627					
Свобода – Freedom	0,593					0,364

Помагача дейност – Helping	0,544				0,380	
Признание – Recognition		0,904				
Пълноценна реализация – Use skills		0,892				
Социални придобивки – Benefits		0,821				
Лично време – Private time			0,779			
Липса на стрес – Stress free			0,660			
Условия на стрес – Conditions			0,606			
Жизнен стандарт – Living area			0,603	0,340		
Престижна работа – Company				0,751		
Доходи – Earnings				0,743		
Издигане в йерархията – Advancement	0,335			0,720		
Прозрачност – Clarity					0,688	
Обучение – Training					0,585	
Консултиране – Consulted	0,426				0,459	
Сигурност – Security			0,345		0,446	0,430
Сътрудничество – Cooperation						0,789
Отношения с висшестоящите – Superior			0,429			0,458

• Съпоставка на измеренията (индексите) на ценностите и/или целите в труда

Стойностите на петте измерения (индекси) на националната и/или организационна култура по Хофстеде варират от 0 до 100. До 50 е малко властово разстояние, а над 50 голямо властово разстояние. По същият начин до 50 е колективизъм, а над 50 – индивидуализъм. Съответно, до 50 е слабо избягване на неопределеността, а над 50 – силно избягване на неопределеността. До 50 е женственост, а над 50 – мъжественост. И накрая до 50 е краткосрочна ориентация в бъдещето, а над 50 – дългосрочна ориентация в бъдещето. Технически е възможно да се наблюдават и стойности под 0 и над 100. Този факт беше наблюдаван и при изчисляването на петте индекса на националната култура по Хофстеде с *Въпросника за измерване на ценностите и/или целите в труда при студенти на Вундеринк и Хофстеде* (вж. табл. 5).

Таблица 5. Измерения (индекси) на националната и/или организационната култура по Херт Хофстеде

	България (2001)	България (2006–2007)	САЩ, Хавай (2006– 2007)	Нова Зеландия (2006– 2007)
	N=1005	N=253	N=245	N=102
Властово разстояние (PDI)	60,05	40	23,85	-13,75
Индивидуализъм/Колективизъм (IDV)	65,13	24,1	6,95	4
Мъжественост/Женственост (MAS)	46,9	111,6	141,1	134
Избягване на неопределеността (UAI)	66,72	21,75	31,4	37,8
Ориентация в бъдещето (LTO)	40,04	-3,4	17,95	22,55

В унисон с разбирането на Хофстеде за „функционална еднаквост“ (matched samples) на извадките при сравняване на индекси на национални и/или организационни култури (Hofstede, 1980), ще сравним и анализираме само измеренията на националните култури от изследването, проведено през 2006–2007 г. Данните от националното представително изследване за страната, проведено от Силгиджиян и колектив през 2001 година, са дадени в табл. 5 като „ориентир“, при интерпретацията на индексите „Властово разстояние“ и „Индивидуализъм срещу „Колективизъм“, които са с най-високи стойности при изследваните студенти от България. Как може да се интерпретира тази находка? Според изследването от 2001 г., България е държава с голямо властово разстояние и индивидуализъм. Според данните от 2006–2007 г., българските студенти се отличават с най-голямо властово разстояние и колективизъм, в сравнение с младежите от Хавай (САЩ) и Нова Зеландия (вж. табл. 5). Прави впечатление, че и трите култури се разполагат в „диапазона“ на малкото властово разстояние и колективизма. Според литературните данни, в страни като Нова Зеландия се наблюдава ниско властово разстояние (Vadi & Meri, 2005). Това наблюдение се потвърждава и от нашето изследване. Студентите от Нова Зеландия са с най-нисък индекс на властово разстояние. Защо студентите от България са с най-висок индекс на властово разстояние тогава? Отговорът може да се потърси в констатираната потребност от зависимост, която се оказва традиционна за българите (Силгиджиян и др., 2007). Допускаме, че представата за взаимоотношенията на зависимост в обществото (дименсията властово разстояние) и ангажираността на индивида с групата и общността (дименсията колективизъм) при младите хора в България все още е в процес на „доизграждане и вписване“ в глобалната тенденция за културна промяна от ценности на оцеляването към ценности на себеизразяването в демократичните институции, които гарантират законните права на своите граждани (Welzel, Inglehart, & Klingemann, 2003).

Друга интересна находка е много високият индекс на мъжественост (над 100) при студентите и от трите култури. Любопитно е защо той е най-висок за културата на Хаваите (141,1). Мъжествеността се свързва с ценности и/или цели в труда като кариера, печелба и упоритост, тъй като по презумпция мъжете би трябвало да са със състезателен дух. Хората на Хаваите водят интересен и динамичен живот благодарение на природните дадености – те имат възможности за каране на сърф и кану, плуване, спортуване, планинско катерене и гмуркане. По всяка вероятност този начин на живот допринася и се отразява във високия индекс на мъжественост при изследваните млади хора от тази култура.

Индексът на избягване на неопределеността е нисък и при трите изследвани култури. При изследваните студенти от Нова Зеландия той обаче е най-висок. Категории, които описват високия индекс на избягване на неопределеността като например липса на потребност от писани и неписани правила, в известна степен кореспондират с неформалната страна на културата на Нова Зеландия. Една от основните характеристики, определящи образа на страната, е приятелското, искрено и непринудено отношение на хората, което по всяка вероятност се отразява и във високия индекс на избягване на неопределеността при студентите от Нова Зеландия.

Индексът на дългосрочната ориентация е най-висок за културата на Нова Зеландия, въпреки че и трите култури попадат в „диапазона“ на краткосрочната ориентация. Допускаме, че пестеливостта, настойчивостта, подреждането на живота и събитията в него (характеристики на хора с ориентация към далечното бъдеще) са ценностен приоритет в труда при студентите от Нова Зеландия.

Заклучение: Обсъждане на резултатите от изследването

Проведеното изследване на измеренията на ценностите и/или целите в труда при студенти от три различни култури (българи, хавайци и новозеландци) даде възможност да се проследят и опишат ценностните различия в трудовите практики в трите държави.

В емпиричен и теоретичен план са приложени два въпросника – за оценка на измеренията на ценностите в труда при студенти на Вундеринк и Хофстеде, и за оценка на вариациите на 5-те базисни измерения на националните и/или организационни култури на Хофстеде.

Според получените резултати отправна точка в професионалната реализация на младите хора в България е пълноценната реализация, което е в унисон с ценностите на съвременния постмодерен свят. От своя страна, младежите в Хавай (САЩ) и Нова Зеландия в съответствие с ценностите на плуралистичната демокрация на САЩ и западно ориентираните държави, поставят личното си време на първо място като цел в работата си (Минков, 2002).

Социално желателното поведение в труда и културно детерминираните стереотипи за „мъжественост“ и „женственост“ се наблюдават и по отношение на целите в работата при изследваните младежи. Предизвикателството,

свободата, социалните придобивки, признанието и пълноценната реализация са предпочитаните цели в труда от студентите, а личното време, липсата на стрес, отношенията с висшестоящите, подпомагащите дейности и обучението – от студентките (Valian, 1998). Независимо от пола и културната си принадлежност изследваните студенти поставят яснотата като цел в труда, която по всяка вероятност спомага за разрешаването на психо-социалната криза на развитието „генеративност срещу стагнация“ (Ериксън, 1996).

Анализът и сравнението на резултатите от двата въпросника при проведените класически факторен анализ и категориален факторен анализ потвърдиха 5-факторния модел на измеренията на националната и/или организационна култура по Хофстеде с въпросника за измерване на 22-те ценности и/или цели в труда при студенти, и разграничиха наличието на характерен за българската култура 6-и фактор с въпросника за измерване на националната и/или организационна култура. Според авторите неговото наличие може да се припише на социално-икономическия преход в България, който на организационно ниво би могъл да се разглежда като противопоставяне на авторитарен и либерален модел на социално поведение и културно приети практики в труда.

Индексите на националната и/или организационна култура по Хофстеде „Колективизъм“ (24,1) и „Властово разстояние“ (40) са най-високи при българските младежи. Допускаме, че културната промяна при младите хора в България, която като глобална тенденция се изразява в трансформация от ценности на оцеляването към ценности на себеизразяването е все още в процес на развитие. Високият индекс на „Мъжественост“ (141,1) при младежите от Хаваите може да се интерпретира в светлината на начина на живот в този амамерикански щат, който се характеризира с динамичност и състезателен дух (http://en.wikipedia.org/wiki/Customs_and_etiquette_in_Hawaii). Високият индекс на „Избягване на неопределеността“ (37,8) и „Ориентация в бъдещето“ (22,55) при студентите от Нова Зеландия би могъл да се обясни с неформалната и приятелска страна на националната култура на тази страна, а начинът на живот, характерен за тази култура, е свързан с планирането и подреждането на живота (http://en.wikipedia.org/wiki/New_Zealand#Culture).

Ако трябва да обобщим, както посочва Хофстеде, демокрацията в България *изглежда възможна* (Хофстеде, 2001, 341). Нещо повече, процесът на глобализация, политическото отваряне на България към света след 1989 г., приемането на страната в НАТО и Европейския съюз, преминаването към пазарна икономика и т.н. пък са обстоятелства, които съдействат за либералното мислене и постмодерни нагласи в живота и в работата на младите българи. Това обаче е немислимо без усещането за мисия, съпричастност и гражданска ангажираност към проблемите на страната на широки слоеве от населението. Нужно е и повече време, за да бъдат овладени основните ценностни противоборства и се премине към по-ефективна форма на социална интеграция в модерно европейско или прозападно ориентирано общество.

ЛИТЕРАТУРА

- Василева, Л., Русинова, В., Жильова, С. (1998) Анализ на теорията на Хофстед за ценностите в труда. *Българско списание по психология*, № 1, 46–55.
- Владимиров, Ж., Кацарски, И., Тодоров, Т., Баджаков, М. (1998) България в кръговете на аномията. *Издателство „Софийски новини“* ООД, С.
- Гарванова, М. Промяна и стабилност в ценностната система на съвременния българин. Дисертация за присъждане на образователната и научна степен „Доктор“. *Институт по психология – БАН*, София, 2008.
- Давидков, Ц. (2002) Измерители на организационната култура (според методиката на G. Hofstede). Предварителни резултати от ЕСИ „Култура на организациите в България 2000–2001 г.“. С., Стопански факултет, СУ „Св. Кл. Охридски“, *бюлетин „Стопанско управление“*, кн. 1.
- Ериксън, Е. (1996) Идентичност: младост и криза. *Изд. „Наука и изкуство“*, С.
- Крайг, Г. (2003) Психология развития. 7-ое международное издание. *Издательский дом „Питер“*, М.
- Минков, М. (2002) Защо сме различни. Межкултурни различия в семейството, обществото и бизнеса. *Изд. „Класика и Стил“* ООД, С.
- Папазова, Е., Пенчева, Е. (2007) Някои аспекти на взаимовръзката „ценности – психологичен тип“. *Българско списание по психология*, № 1, 101–120.
- Паспаланова, Е. (1999) Психологически измерения на индивидуализма. *АИ „Проф. Марин Дринов“*, С.
- Пацева, М., Василев, М. (1995) Семантични аспекти на ценностите. – *Българско списание по психология*, 1, 59–78.
- Силгиджиян, Х., Карабелова, С., Герганов, Е. (2001) Културна идентичност и ценностни избори в контекста на всекидневното поведение. – В: *Годишник на СУ, Книга Психология*, т. 94–95, С., УИ „Св. Кл. Охридски“, 5–50.
- Силгиджиян, Х., Карабелова, С., Герганов, Е., Генов, Ю. (2007). Подобни и различни в рамките на българската култура. Резултати от представително изследване на ценностите и културните практики в България. – В: *Годишник на СУ, Книга Психология*, т. 96, № 1, С., УИ „Св. Кл. Охридски“, 5–74.
- Славин, Р. (2004) Педагогическа психология. *Изд. „Наука и изкуство“*, С.
- Хофстеде, Х. (2001) Култури и организации: софтуер на ума. *Изд. „Класика и Стил“* ООД, С.
- Arrindell, W.A. et al., (2004) Phobic anxiety in 11 nations. Part II: Hofstede's dimensions of national cultures predict national-level variations. *Personality and Individual Differences*, 37, 627–643.
- Arsenian, S. (1943) The relation of evaluate attitudes to vocational interest and social adjustment. – *Journal of Social Psychology*, 17, 17–24.
- Bathurst, J., Moody, R. (2002) Type and Culture. *TYPEtype*, Vol. 39, NZAPT.
- Bluen, S., Barling, J. (1983) Work Values in White South African Males. – *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 14, 329–335.
- Dawis, R.V., Lofquist, L.H. (1984) A Psychological Theory of Work Adjustment. *University of Minnesota Press*, Minneapolis.
- Drummond, R.J., Stoddart, A. (1991) Job satisfaction and work values. – *Psychological Reports*, Vol. 69, 1116–1118.
- Erez, M., Earley, P.C. (1993). Culture, Self-Identity and Work. *Oxford University Press*. New York.
- Hofstede, G. (1980) Culture's Consequences: International Differences in Work Related values. *Abridged Edition*. Sage, Beverly Hills.

- Hofstede, G. (1997) *A Culture Survey: Promoting a European Dimension of Intercultural learning – Developing School Materials*, EFIL.
<http://en.wikipedia.org>
- Jacob, P.E. (1976). *Changing Values in College: An Exploratory Study of the Impact of College Teaching*. Greenwood Press, Westport, CT.
- Kahle, L.R. (1983) *Social values and social change: Adaptation to life in America*. Praeger, New York.
- Lenartowicz, T., Johnson, J.P. (2003) A cross-national assessment of the values of Latin American managers; contrasting hues or shades of gray. – *Journal of International Business Studies*, Vol. 34.
- Lim, L. (2001) Work-Related Values of Malays and Chinese Malaysians. – *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol. 1, 209–226.
- Mannheim, B. (1993) Gender and the Effects of Demographics, Status, and Work Values on Work Centrality. *Work and Occupations*, Vol. 20, 3–22.
- Marjaana, G., Edward, L., Birgitta, W., Fang, L. (2007) Gender-specific Effects at work: An Empirical Study of Four Countries. *Gender, Work & Organization*, Vol. 14, Issue 1, 56–79.
- Mueller, C., Van Deusen, C., Williamson, S. (2004) How national culture and gender affect entrepreneurial activity: A theoretical review. *Annual Meeting*, 136–144.
- Murgai, S.R. (1999). Motivation to manage: a comparative study of male and female library & information science students in the United States of America, India, Singapore, & Japan. *65th IFLA Council and General Conference*, Bangkok, Thailand, August 20 – August 28.
- Osipow, S.H. (1983). *Theories of Career Development*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Pine, R. & Pizam, A. (1998) Work Values of Chinese Hotel Managers. – *Journal of Hospitality & Tourism Research*, Vol. 21, No 3, 1–16.
- Pryor, R.G.L. (1987) Differences among differences – in search of general work preference dimensions. – *Journal of applied Psychology*, Vol. 72, 426–433.
- Roe, R. A. & Ester, P. (1999). Values and work: Empirical Findings and theoretical perspective. – *Applied psychology: an international review*, Vol. 48, No 1, 1–21.
- Singh, J. (1990) Managerial Culture and Work-related Values in India. – *Organizational Studies*, Vol. 11., 075–101.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the Content and Structure of Values. Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. – In: M. Zanna (Ed.).
- Smith, P., Peterson, M., Schwartz, S. (2002) Cultural Values, Sources of Guidance, and their Relevance to Managerial Behavior: A 47-Nation Study. – *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol.33, 188–208.
- Sodergaard, M. (1994) Hofstede's consequences: A study of reviews, citations and replications. – *Organization studies*, 15 (3): 447–456.
- Super, D.E. (1970). *Manual: work values inventory*. Houghton Mifflin, Boston, MA.
- 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.
- Valian, V. (1998) *Why so slow? The advancement of women*. MA MIT Press, Cambridge.
- 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* (139–150). Thousand Oaks, CA: Sage, p. 141.
- Weidman, J.C. (1989) Undergraduate socialization: A conceptual approach. – In: J.C. Smart (ed.) *Higher Education Handbook of Theory and Research*, vol. I, New York, Agathon Press.
- Welzel, C., Inglehart, R., & Klingemann, H.-D. (2003) The theory of human development: A cross-cultural analysis. – *European Journal of Political Research*, 42, 341–379.