

# Крос-културни различия в ценностите и трудово-организационното поведение

Автор: Петя Илиева

**К**ултурата според Гиърц се определя като наследена от предходни поколения, изразявана в символна форма, чрез която мъжете и жените комуникират, препредават и развиват своите знания и нагласи към живота. Общите символи, стереотипите и митовете за себе си и за другия, социалните отношения и семейната двойка, организацията на времето и структурата на пространството и причинността също предопределят културните норми сред индивидите, където символната основа на всички културни системи води до промяна на поведенческите избори и действия при преминаването от една културна ситуация в друга. □

**Крос-културната** комуникация е изследване на определена идея или концепция вътре в много култури, за да се сравни една култура с друга в определен аспект. Заниманието с чуждата култура се осъществява без да се променя или адаптира някой.

**Междукултурната** комуникация включва взаимодействие между хората от различни култури: изисква и един вид “чувствителност и разбира-

не”. Има някакъв аспект на участие от страна на носители на културата, докато при крос-културен може да има съпоставка на отделни аспекти от двете култури.

Фокусът на “крос-културен” като понятие, е върху абстрактни субекти отвъд културните граници, докато “междукултурен” се занимава с анализ на действителната среща между двама участници, които представляват различни езиков и културен произход” □.

Според изследователите, ценностите са концепции или убеждения за желани крайни състояния или поведение, които излизат отвъд определени ситуации, насочват избори или оценка на поведение и събития, както и са подредени по относителна важност. Тези пет характеристики описват формалните особености на човешките ценности, които се включват в тази дефиниция. Също така, ценностите са когнитивно представяне на три вида универсални човешки изисквания: биологично базирани на нуждите на организма, социални потребности за междуличностнова координация и социално институционални изисквания

за хуманно отношение и оцеляване на групата. Тези три универсални изисквания предхождат всеки индивид; за да се справя с реалността, хората трябва да признаят, мислят и планират отговори за трите изисквания. За да бъдат ефективни членове на социални групи, индивидите трябва да общуват. Чрез развитието на когнитивните процеси, хората стават способни да представляват изискванията си съзнателно като цели или ценности; чрез социализация, хората са научени на културно споделени условия, които им позволят да общуват за тези цели или ценности. Например, сексуалните нужди могат да бъдат преобразувани в ценности за интимност или любов, изисквания за координиране на обмен на ценности за равенство или честност, както и изисквания за оцеляване на групата в ценностите на националната сигурност или на световния мир. Ето защо, при изграждането на една типология за съдържанието на ценностите, се теоретизира, че те могат да бъдат посочени от общочовешките изискванията, отразени в нужди (организъм), социални мотиви (взаимодействия), както и социалните институционални изисквания. □

Ценностите в труда се определят като качества, които хората желаят от своята работа; по-фундаментални са от интересите; отнасят се към връзката между потребности и удовлетвореност; показателни са за личните избори, базирани не на морални императиви и са широки тенденции за предпочитане на определени нива на взаимоотношения над други. Според

Херт Хофстеде ценностите в труда са „обща тенденция да се предпочитат определени условия на работа пред други“ като същността на културата се формира от ценности, а индивидуалните ценности се влияят силно от социалната или културална система, в която даден индивид се развива и социалните ценности са основна променлива в крос-културните изследвания. Структурната репрезентация на организационните култури представя репрезентациите на дадено лице, които могат да са повече или по-малко диференцирани, поляризирани и интегрирани като трябва да имат поне минимална вътрешна свързаност и съгласуваност, за да бъде реализирана адаптацията на индивидите към културните реалности и социалните роли.

При изследване на 40 различни модерни нации, Хофстеде установява, че основните характеристики могат да бъдат изследвани в скала, която да разграничава преобладаващата култура в различни държави по света и се свежда до **5-те измерения (индекса) на националната и/или организационна култура:**

- Властово разстояние (power distance)
- отнася се до дистанцията между подчинени и ръководители, определя взаимоотношенията на зависимост в обществото и 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. Ниското властово разстояние се наблюдава в страните Австрия, Израел и Нова Зеландия, а

високото в Малазия, Гватемала, Панама и Филипините.

- Избягване на неопределеността (uncertainty avoidance) – изразява се в липсата на толерантност към двусмислие и силата на потребността от ясни формални правила или това е „степен-та, до която членовете на една култура се чувстват застрашени от несигурни или непознати ситуации“. Високи степени на избягване на неопределеността е налице в Гърция, Португалия, Гватемала, Уругвай и Белгия и е по-малко избягвана в Сингапур, Ямайка, Германия и Швеция.

– 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). Мъжествени държави са Япония, Австрия, Венецуела и Италия, а женствени са скандинавските държави – Швеция, Дания, Норвегия и Холандия.

– Индивидуализъм (individualism) срещу колективизъм (collectivism) – изразява ангажираността на индивида със себе си или с групата и общността, към която принадлежи. Най-индивидуалистични държави са САЩ, следвана от английско говорящите страни – Австралия, Великобритания и Канада, докато колективистични са Гватемала, Еквадор, Панама, Венецуела и Колумбия.

- „Дългосрочна ориентация“ (long term

orientation) – по-късно включена: към близко и към далечно бъдеще. В културен план Хофстеде ги свързва с източния и западния модел на мислене; ценностите са ориентирани в по-голяма степен към бъдещето – динамични и с дългосрочна ориентация или към миналото и настоящето.

Според Херт Хофстеде **българската култура** е колективистична, женствена, с голямо властово разстояние и силно избягване на неопределеността, но според други автори в редица комунистически и посткомунистически страни, преобладават индивидуалистичните нагласи в резултат на дисбаланса между индивидуални интереси и общностните цели, което затруднява екипната работа, сътрудничеството, реципрочното взаимодействие и лоялността към целите на колектива. □

Теория за културните ценности и изводи за работата<sup>1</sup>

В изследване на Шварц е изложена теорията за типовете ценности, въз основа на които културите могат да се сравнят и валидизират чрез данни от 49 страни. Отбелязани са 7 типа ценности, структурирани по 3 полюсни дименсии – Консерватизъм срещу Интелектуална и афективна автономия; Йерархичност срещу Егалитаризъм; Господство срещу Хармония. Въз основа на народните културни ценности приоритети, хората са разпределени в

1 Карабельова, С., Папазова, Е., Пенчева, Е., Муди, Р., Батхърст, Дж. *Измерения на ценностите в труда*. ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“, ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ, Книга Психология, Том 101, 2011.

дву-дименсиално пространство, разкриващо важното групиране на културно свързаните народи. Анализите възпроизвеждат преподавателски и студентски примери. Изводите за различията между народите в зависимост от културните ценности като значение за работата, са разяснени. За да се стимулират изследванията за крос-културните различия в ценностите и работата, хипотезите са формирани, отнасяйки се до културно-ценностните акценти, които са съвместими или не с централното място на работата, с различните социални норми относно работата и с достигането на 4 типа работни ценности или постижения.

#### Въведение в теорията

Значението на трудово-организационното поведение в живота на хората може да бъде повлияно от преобладаващите културно-ценностни приоритети, което от своя страна изисква теоретично представяне на ценностните дименсии, въз основа на които националните култури могат да бъдат сравнени. Изисква се и проверен метод, за да се измери разположението на народите върху тези дименсии. Такава теория има за цел да валидира предположенията емпирично и след направеното изследване се установява, че 49 народи се разполагат по посочените дименсии.

За разбирането на това, как културните ценности влияят на значението, което членовете на различни общества придават на работата, трябва да се имат предвид ценностите на културно ниво, а не на индивидуално. Смит и

Шварцц обясняват разликата между ценностните измерения на културно и индивидуално ниво, така че подходящата единица за анализ на оценката на валидността при измеренията на културно ниво, е обществото или културната група, не индивидуалния човек – при проучване на индивидуалните различия, трябва да се използва друга теория, отнасяща се до теория на ценностите на индивидуално ниво.

Използваните теории за културни ценности посочват някои ограничени аспекти на културата (напр. материализъм – постматериализъм; индивидуализъм – колективизъм), отколкото да търсят всеобхватно подреждане на потенциално релевантните ценностни измерения. Емпиричната работа с тези теории използва инструменти, които не са валидизирани за крос-културната еквивалентност за значението и дори най-подробното изследване има дефицити на данни от важни региони от света (напр. бившия Източен блок). Теорията и проучването в тази разработка имат за цел да превъзможат тези ограничения.

Ценностите се разглеждат като транситуационни критерии или постижения (напр. сигурност, хедонизъм), подредени по значение като наставляващи принципи в живота. Културните ценности представят имплицитно или експлицитно споделени абстрактни идеи за това, кое е добро, правилно и желано в обществото. Тези културни ценности (напр. свобода, благоденствие, сигурност) са в основата на специфични норми, които наставляват човек кое е позволено в различни си-

туации. Начините, по които социалните институции (напр. семейна, образователна, икономическа, политическа, религиозна система) функционират, техните постижения и модели на опериране, отразяват културно-ценностните приоритети. Например, в обществата, при които индивидуалната амбиция и успех са високо оценени, организацията на икономическата и законова системи, е вероятно да бъде състезателна (напр. капиталистически пазар и конкурентно съдебно производство). Обратното, културното акцентирание на груповото благоденствие, е вероятно да бъде изразено в по-сътрудническите икономически и правни системи (напр. социализъм).

Именно заради споделените културно-ценностни приоритети, управляващите роли в обществените институции (правителствени лидери, училищни учители, изпълнителни служители) могат да доведат до избор на социално приемливото поведение, спрямо другите (водене на война, наказание на дете, уволнение на работник). Експлицитните и имплицитни стойности, които са придадени на социалните членове чрез всекидневното отдаване на обичаи, закони, норми, сценарии и организационни практики, които са се оформили и отразяват първостепенните културни ценности, поставят ударение върху характеризирането на културата. Така адаптацията към социалната реалност и неформалната социализация са толкова централни за предаването на културните ценности, колкото и формалната социализация.

Тук фокусът е културата на националните групи. Националните граници не винаги отговарят на границите на органично развитите, еднородно свързани общества с обща култура. Но има мощни сили, посредством интеграцията, които могат да произведат заместващ обмен на културите в нацията, които съществуват от известно време. Обикновено има един доминантен език, образователна система, армия и политическа система и общи мас медия, пазари, услуги и национални символи (знаме, спортен отбор). По-редки са случаите, при които в нацията, където етническа или друга група формират силно отличаващи се културни групи, водят отделен и субстиционално различен живот. Описанието на националната култура за такава разнородна нация се отнася по-широко до ценностната култура на доминантната, главната група.

Обръща се внимание на ценностните приоритети, характеризиращи обществото чрез съвкупността на индивидуалните ценностни приоритети, които са продукт от обмена на култура и уникалния персонален опит. Споделените културни ценности в обществото спомагат за оформяне на условията, към които хората трябва да се адаптират в институциите, в които прекарват времето си. Като резултат, членовете на всяка културна група споделя отнасящия се до ценностните опит и се социализират чрез приемане на културните ценности. Има и индивидуални вариации при културните ценности в групата, според уникалния опит и личност, но разпространените

приоритети, приписани на различните ценности от социалните членове, отразяват основните вярвания в споделяната културализация.

Културните измерения отразяват основните проблеми, с които обществото трябва да се конфронтира, за да регулира човешката дейност. Социалните членове, особено вземащите решения, разпознават и обсъждат тези проблеми, планират отговори и се мотивират един друг за решаването им. Ценностите (успех, справедливост, свобода, обществен ред, традиции) са речникът на социално доказаните постижения, използвани за мотивирани действия и описващи и обосноваващи избраните решения.

## Основни проблеми

### Седем ценностни типа

От представената тук теория произтичат 7 ценностни типа, въз основа на които културите могат да бъдат сравнени чрез взимане под внимание на три проблема, конфронтиращи всички общества. Теорията също определя структурното измерение на връзките между тези три типа ценности.

**Проблем 1:** Първият основен въпрос, конфронтиращ всички общества, е определяне природата на връзката между индивида и групата. Обширна литература предлага решението на този въпрос като дава поле за изява на най-критичното културно измерение, обозначено индивидуализъм – колективизъм. Още е описано като контрастните индивидуализъм – комунализъм, независимост – взаимоза-

висимост, автономия – обвързаност. Тези контрастни двойки включват и две главни теми: Чий интереси трябва да са с предимство – на индивида или на групата? И в каква степен човек е автономен или внедрен в групата си? Втората тема е по-фундаментална, заради степента на реална включеност на личностите в групата си, поради което конфликтът на интереси не е преживян.

Полюсът на това измерение описва културите, в които човек е видян като единица, вградена в колектива и намираща смисъл в живота основно чрез обществените връзки, чрез идентифициране с групата и участие във всичките му форми на живот. Тази перспектива е изразена, поддържана и обоснована от няколко ценности, обозначени като Консервативен ценностен тип – културен акцент върху поддържането на статуквото, собствеността и сдържаността от действия или наклонности, които могат да нарушат солидарната група или традиционния ред (обществен ред, уважение към традицията, семейно спокойствие, мъдрост).

Обратният полюс на това измерение описва културите, в които човек е видян като автономна, ограничена единица, намираща смисъл в своята уникалност, търсещ да изрази своите вътрешни атрибуции (предпочитания, чувства, мотиви) и е окуражаван да прави това. Този ценностен тип се определя като Автономен – възможно е да се разграничат концептуално два вида Автономност: отнасяща се до идеи и мисли и до чувства и емоции. Интелектуалната Автономност е

културно ударение върху желанието на индивида независимо да преследва собствените си идеи и интелектуални насоки (любопитство, толерантност, креативност). Афективната Автономия включва културното ударение върху желанието на индивида независимо да преследва афективно позитивни преживявания (удоволствие, интересен и разнообразен живот).

**Проблем 2:** Вторият основен въпрос, засягащ всички общества, е гарантането на отговорно поведение, което да запази обществената структура. Хората трябва да бъдат предизвикани към хуманно отношение спрямо другите, да се координират с тях и така да управляват неизбежните обществени взаимозависимости. Едно полярно решение на този въпрос използва властови различия, разчитащи на йерархичната система на приписани роли, които да подсилят социално отговорното поведение. Хората са социализирани и санкционирани, за да отговарят на задълженията и правилата, включени в техните роли. Изразеният ценностен тип тук е Йерархията: културно ударение върху легитимността на неравното разпределение на власт, роли и ресурси (обществена власт, авторитет, човечност, богатство).

Алтернативно решение на проблема за отговорно обществено поведение е предизвикване на социалните членове да припознаят един друг като морално равни, споделящи базови интереси като човешки същества. Хората са социализирани да интернализират действия за доброволческо коопери-

ране с другите и да се чувстват загрижени за общото благополучие. Този изразен ценностен тип е Егалитаризмът: културен акцент върху трансценденцията на личните интереси в услуга на доброволното сътрудничество и общото благополучие (равенство, социална справедливост, свобода, отговорност, честност).

**Проблем 3:** Тук основният въпрос е във връзката на човешкия вид с природния и социалния свят. Единият отговор е в активното управление и промяна на света, утвърждаването на контрол, внедряването му във волята и използването му за по-нататъшни лични или групови интереси. Този ценностен тип ориентация е Господството: културен акцент върху изпъкването чрез активно себеутвърждаване (амбиция, успех, смелост, компетентност). Обратното решение на този въпрос е Хармонията: културен акцент се поставя върху хармоничното пасване в околната среда (единство с природата, защита на околната среда, свят на красотата).

Според теорията седемте стойностни типа са постулирани, за да формират три биполярни измерения, които отразяват противоречията между алтернативните решения на всеки от тези три спорни въпроса, които току що бяха описани: Автономията срещу Консерватизма, Йерархията срещу Егалитаризъм, Владичеството срещу Хармонията.

Заради тези противоречия, емфазия върху стойностния тип е приета да бъде придружена в културата от де-

емфазия върху полярния тип. Стойностните типове са също така недооцени на базата на съвместимостите измежду тях. Някои стойностни типове споделят подобни допускания, които им позволяват да бъдат подчертани едновременно в отделна култура. Тези динамични връзки на противоречие и съвместимост сред седемте културни типа са приети да водят до интегрираната структура на културните стойностни системи.

#### Валидизация на теорията

Изследваните лица от всеки населен континент, са направили стойностното изследване на Швартц анонимно на техния роден език като оценяват важността от 56 отделни стойности като „водещи принципи в моя живот”. Всяка стойност била последвана от скоби, в които имало кратка обяснителна фраза (например: Благосъстояние [материални богатства, пари]). Отговорите варирали от 7 (тоест от най-висша значимост) до 3 (важни) и до 0 (не от значение) и до 1 (противопоставени на стойностите). Само стойности, които имат относително еднакви значения за отговарящите измежду културите, могат легитимно да бъдат използвани за крос-културни сравнения.

За да се тества валидността на теоретичното съдържание и структурата на културното ниво на стойностни типове, симиларен структурен анализ бил изпълнен върху данни от около 35 хиляди отговарящи от 122 образци във 49 нации, събрани в периода от 1993 до 98 година.

Сравнение на националните култури

Данни за сравняваните нации могат да се получат от репрезентативни национални извадки. Дори с такива извадки заключенията за националните култури изискват предпазливост. Националните населения се различават в техния демографски състав (например разпределение по възраст, образование, професия) и тези разпределения засягат стойностните приоритети. Стойностите на отделна демографска група (например възрастта) са повлияни не само от надделяващата култура, но и от уникалните опити, за които тези групи са изложени от добродетел на техните социални местоположения. Наблюдавани различия между средните стойности на представителните национални извадки влияят не само върху доминиращата култура, но и върху настоящите различия в демографския състав на националните населения. Следователно, дори когато сравняваме стойностите на репрезентативните национални извадки, би било нужно да се имат предвид демографските различия между нациите.

Националните култури могат да бъдат сравнявани по относителната важност, приписана на всеки ценностен тип, взет самостоятелно. Така, заради ценностните типове от интегративна структура, е възможно да се сравнява близостта между националните култури по целия профил от техните седем ценностни приоритета, без да се губи прекалено много от информацията за самостоятелните типове. Техниката, дадена от Аде Равеч е идеална за тази цел. Тази техника позволява графична репрезентация на подобията и раз-

личията между извадките за всичките седем типа ценности едновременно.

Тази техника обединява резултата от профилните различия за всяка двойка извадки. По-точно, сумира абсолютните различия между стандартизираните класирания, които всяка от двете извадки дава на всеки от седемте ценностни типа. По този начин се получава матрица от профилни различия между всичките двойки извадки. Тази матрица после се използва за локализиране на извадките двуизмерно. Разстоянията между извадките в това двуизмерно пространство отразяват профилните подобия или разминавания между извадките.

Може да се счита, че сама извадката може да бъде поставена във всички седем ценностни типа. Например, франкофонската швейцарска извадка приписва най-голяма важност на Интелектуалната автономия като ценност (любопитство, креативност) от всичките изучени извадки. От друга страна, Швейцария, от всички извадки, най-вече отхвърля Консерватизма. Разположението на швейцарската извадка също така дава признаци да придава относително висока важност на Афективната автономия и на Егалитаризма, но ниска важност на Йерархичните ценности. Важността на Хармонията и Господството са с умерени резултати при тази извадка.

Швеция и Дания илюстрират подобни национални културни ценности. Техните профили от всичките 7 ценностни типа са почти идентични: много високи стойности при Егалитаризъм, Интелектуална и Афективна автоно-

мия, средно високи стойности за Хармония, средно ниски за Господство и много ниски що се отнася до Йерархията и Консерватизма. За разлика, сравняването между Китай и Италия дава виртуално противоположни профили за всички типове, освен Консерватизма и Афективната автономия.

Общият набор от 44 профила предлага съществуването на няколко културни групи от народности. Тези групирания са свързани с географската близост, но те се базират на обща история, религия, ниво на развитие, културен контакт, както и други фактори. Групираны заедно в отделни региони са всички извадки от Далечния Изток, от Източна Европа и от Латинска Америка. Ислямските нации може също да сформират отделна група. Англоговорящите нации са склонни да поставят акцент върху Господството и Афективната автономия за сметка на Консерватизма и Хармонията, например, а Източноевропейските нации поставят обратен набор от акценти. Обособяват се още Западноевропейски регион, включително Източна Германия, Източноевропейски регион и Англоговорящ регион. Регионът на Латинска Америка се разполага в центъра, базиран само на две нации.

### Културни ценности и работа

Разглеждат се някои заключения, относно културните ценности в тези три аспекта на труда: Значимост на работата, Обществените трудови норми и Професионални цели. Основна цел е да илюстрацията на приложението на

теорията и емпиричните факти на културните ценности в изследването на труда като не се претендира за категорични открития.

	Акцент на културните ценности	
Измерения на труда	Съвместимост	Конфликт
<i>Значимост на труда</i> Отличава се със свободно време, обществен живот, семейство, религия	Господство Йерархия	Афективна автономия Егалитаризъм Хармония Консерватизъм
<i>Обществени норми спрямо труда</i> Право срещу задължение	Егалитаризъм Интелектуална автономия	Консерватизъм Йерархия
<i>Трудови ценности</i> Сила Вътрешни ценности	Йерархия Господство Интелектуална автономия Афективна автономия	Хармония Егалитаризъм Консерватизъм
Външни ценности -----	Консерватизъм Йерархия -----	Интелектуална автономия -----
Социални ценности	Егалитаризъм Хармония	Йерархия Господство

Значимостта, която човек придава на труда

Изследователският екип за проучвания (1987) определя значимостта на труда като важността, която човек отнежда на работата в живота си. Индексът на значимостта на труда включва основния въпрос за важността на работата, както и въпросът за свързаността на работата с четири други аспекта на живота – свободно време, общество, религия и семейство.

Значимостта на трудовите ценности е твърде вероятно да бъде разглеждана като център в човешкия живот повече в обществата, в които Господството и Йерархичните ценности са важни, и по-малко в обществата, където Афективната автономия, Егалитаризмът, Хармонията и Консервативните ценности са водещи. Основание за предполагаемите взаимовръзки (хипотезите): Господството набляга на напредъка чрез налагане на строги правила, чрез управление и промени на природната и социалната обстановка. В повечето общества, които са по-прище на такава контролираща, експлоататорска активност, трудът има много важна роля в живота на хората. Йерархията споделя с Господството подобни ценности на разпределени роли и диференцирани ресурси и често служат, за да повишат нечия сила и богатство в системата. Следователно култура с йерархична структура също подтиква хората да отдадат себе си на труда, чрез което да бъдат успешни. Ценностите, вписани като конфликтни спрямо значимостта на труда, по-

вишават важността на една или повече от останалите четири области на човешкия живот, с които се съревновава труда. Оказва се, че стремежът към свободно време е най-изразен и е важна част за изразяването на културния акцент на Афективната автономия, подобряването на социалните контакти произтича от Егалитаризма, а отдадеността на семейството и религията са присъщи за консервативните ценности. Хармоничните ценности са противоположни в понятиен и емпиричен смисъл на Господството, също са в конфликт с вижданията за работата като центъра, смисъла на живота: трудът основно служи за промяна на материалното и социалното състояние, докато хармоничните ценности наблягат на приемането на света какъвто е.

Публикувани материали за оценка на правдоподобността на тази хипотеза има от три държави. Базиран на представителна национална извадка от работници през 1989/90, England and Quantanilla (1994) отбелязват, че работата е най-значима в Япония (7.34 от 2-10 скала), след това е Америка (6.63), най-малко е в Германия (6.04)

Обществените норми спрямо труда

Връзките между акцентите в културните ценности и обществените норми дефинират аспекти на значението на работата. Изследователският екип дискриминира обществените норми съгласно степента, до която те наблягат на работата като на право, което всеки човек има, срещу възприемането като

дълг или задължение, което всеки трябва да положи за обществото. Пример за това е изборът между следните твърдения: „Всеки човек в нашето общество трябва да има правото на интересна и важна, значима професия” срещу „Работникът трябва да цени труда, без значение дали тя/той е отегчен, мръсен или неквалифициран”. Правните норми са базирани на виждането за хората като равни, автономни, социални актьори. Както е споменато по-рано, това виждане за човека лежи в основата на Автономията и Егалитаризма. Както е предложено в примера, това нормативно гледище показва *всички* работници като заслужаващи равни резултати (Егалитаризъм), а предвидената работа се предполага да бъде интересна и значима (Интелектуална автономия).

Задължаващите норми схващат виждането за човек като неразделна част от огромния колектив, който изисква поведение, съобразено с очакваната от неговата роля. Това виждане за личността лежи в основата на Консерватизма и Йерархичните ценности.

England и Quintanilla (1994) обединяват правния/задължаващия индекс в база от отговорите на 4 айтема. Този индекс разкрива, че германската извадка вижда труда повече като право (0.73), след това е Япония (0.54), и САЩ, където работата е по-скоро задължение (-0.10).

**Национални различия във ценностите, относно важноста на работата и целите в живота.**

Могат да се разгледат 4 големи типа

трудова ценности, които се отличават по подразбиране при респондентите (Surkis, 1992). Описани заедно с техните същински цели в живота - в скоби, те са следните: Вътрешни (лично израстване, самостоятелност, интереси, креативност), Външни (плащания и сигурност), Социални (контакти с хора и полезност в обществото), Сила (престиж, авторитет, влияние). Основното твърдение е, че успешни са тези типове професии, които са насърчени и наградени, за разлика от обезсърчените и санкционирани. Задачите, избрани от мениджърите за мотивация на работниците ще са по-ефективни, ако те отговарят на културните акценти. Тоест няма работа, труд, който да е универсално ефективен сред всички култури.

Всеки тип работни ценности е по-съвместим с определени културни акценти и по-малко с други. Приемането на силата като ценност се очаква да бъде по-прието в култури, където се наблюдава на Йерархията и Господството (Китай, САЩ) - там употребата на сила и престиж, за да възнаграждават работниците, се наблюдава като по-ефективен начин за мотивация. По същия начин, преследването на тези ценности и употребата на техния начин за мотивиране е по-вероятно да събуди индивидуална или организирана съпротива там, където са наложени Хармонията и Егалитаризма (Швеция, Финландия).

Следването на вътрешните трудови ценности е по-вероятно да бъде желано и следвано, където цари Автономия в обществото. Хора, които търсят

лично израстване или възможности за креативност, самостоятелност в работата си, са следователно по-добре приети в този културен климат. За разлика от тях, там, където е наложен Консерватизмът, хората са по-обезсърчени да следват тези индивидуални цели в работата си. Следователно мениджърите би трябвало да използват повече присъщи награди като възможности за лично израстване, креативност и самостоятелност в обществата, където Автономията преобладава, отколкото при общества, които се характеризират с Консервативни ценности.

Акцентът върху външните трудови ценности хипотетично съответства на Консерватизма и Йерархичните ценности и е в конфликт с Интелектуалната автономия. Разположението на извадките е такова, че двете зимбабвски извадки дават относително силен акцент върху Консерватизма и Йерархията и слабо наблягат на Интелектуалната автономия, докато швейцарските извадки показват противоположните културни ценности. Ако културните ценности се асоциират с влияние на индивидуалните трудови ценности, това предполага, че следването на външните трудови ценности е по-подходящо и че тяхното използване като средство за мотивация вероятно ще даде повече ефект в Зимбабве, отколкото в Швейцария.

### Заклучение

Подходът би могъл пълноценно да бъде използван, например, да предсказва и интерпретира национални-

те различия в допълнителни области като: поемане на рискове и иновации в работата; поведение на мениджърите спрямо работниците, стилове за вземането на решения (доверието на собствената преценка), правила, комуникация с висшестоящи или съответно с подчинени, влияние на работата върху други сфери на живота и т.н.

Дадената информация за акцентраните ценности в различни нации може да бъде използвана за стратегически подбор на държавите, които си струва да се изучават, в случай че ще се тестват хипотезите. Изучавайки ги, изследователите могат също да установят профилите на ценностните акценти на всички седем типа, които характеризират специфичните нации, които биха искали да изучават. В заключение, теорията и данните, които са представени тук, установяват нов набор от концептуални и емпирични инструменти за изследването на националните различия, свързани с работата, така и с други променливи.

### Използвана литература:

- Карабельова, С., Папазова, Е., Пенчева, Е., Муди, Р., Батхърст, Дж., *Измерения на ценностите в труда*. ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“, ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ, Книга Психология, Том 101, 2011.
- Schwartz, S. (1999). *A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work*. *Applied Psychology An International Review*, 48 (1), 23-47.

**БГ Наука** участва в проект „Културно-историческите паметници в област София-град“.

[www.monuments.bg](http://www.monuments.bg)

**БГ Наука** участва в „XXXIX Национална Конференция по Въпросите на обучението по Физика“, организирана от „Съюза на физиците в България“

[www.nauka.bg](http://www.nauka.bg)

Schwartz, S., Bilsky, W. (1990). *Toward A Universal Psychological Structure of Human Values*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 878-891.

Посетено на 13.11.12 г. от  
[http://www.writing.ucsb.edu/wrconfo8/Pdf\\_Articles/Connor\\_Article.pdf](http://www.writing.ucsb.edu/wrconfo8/Pdf_Articles/Connor_Article.pdf) Connor, U. *Mapping multidimensional aspects of research: Reaching to intercultural rhetoric*: Indiana University-Purdue University Indianapolis (in press, *Contrastive Rhetoric: Reaching to Intercultural Rhetoric*, U. Connor, E. Nagelhout, & W. Rozycki, Eds., Benjamins Press)



сп. “Българска Наука”  
[www.nauka.bg](http://www.nauka.bg)

НАУЧИ ПОВЕЧЕ!