

OCCUPATIONS IN THE PERSPECTIVE OF VALUES⁹⁴

Prof. Dr.Sc. Tsvetan Davidkov,

Faculty of Economics & Business Administration

Sofia University "St. Kliment Ohridski"

E-mail: tzvetandavidkov@feb.uni-sofia.bg

Abstract: Research on national and organizational cultures holds considerable cognitive potential. Values are usually seen as the core of cultures. Community cultures function as a set of subcultures of (relatively) distinct groups formed by a specific attribute or group of traits. Studying subcultures through values is a possible approach to specify research knowledge and increase its applied value. The text attempts to show the possibility, necessity and usefulness of studying the culture of typical professions based on building a value portrait of professions and comparing them. Along with presenting concrete examples based on research results, methodological and research problems of studying occupations through the perspective of values are discussed.

Keywords: national and organizational cultures, subcultures, cultural values, professions

JEL Codes:

ВЪВЕДЕНИЕ

През периода 1995 – 2021 г. екип от Софийския университет „Св. Климент Охридски“ (ръководител проф. дн Ц. Давидков) осъществява устойчив проект НАЦИОНАЛНА И ОРГАНИЗАЦИОННИ КУЛТУРИ. В основата на проекта е подходът на Х. Хофстеде за изследване на културите (Davidkov, Ts., 2019), (Davidkov, Ts., 2009), (Empirical sociological research National and Organizational Cultures 2021), (Hofstede, G., 2001).⁹⁵ В рамките на проекта са организирани пет емпирични проучвания (1995 – 2001 – 2008 – 2014 – 2021). Въпросниците за набиране на първична емпирична информация (ПЕИ) в посочените времеви точки съдържат общи въпроси, които дават възможност да се проследят и сравняват (динамични редове) конкретни характеристики на изследваните общности и организации, както следва: а) трудови ценности (приписвана значимост на важни за служителите фактори на работното място); б) удовлетвореност от състоянието на тези фактори; в) индикатори за ръководното поведение и отношението към ръководителите; г) характеристики на менталитета и поведението на служителите в организационен контекст; д) социално-демографски характеристики на изследваните лица (ИЛ) и организациите; е) тематичен блок (характерен за всяко отделно проучване) - (Davidkov, Ts., 2019).

ИЗЛОЖЕНИЕ

Въз основа на тези емпирични наблюдения са получени полезни резултати. Наред с посочените по-горе (трудови ценности, удовлетвореност и пр.), част от резултатите се отнасят до проследяване на културната ситуация въз основа на основни измерители на културата в системата на Х. Хофстеде – $I_{вр}$ (индекс на властово разстояние), $I_{ин}$ (индекс на избягване на несигурност), $I_{инд}$ (индекс на индивидуализъм), $I_{м}$ (индекс на мъжественост) - (Davidkov, Ts., 2019), (Davidkov, Ts., 2009), (Empirical sociological research National and Organizational Cultures 2021), (Hofstede, G., 2001). Измерването чрез тези индекси насочва вниманието към важни характеристики на изследваните съвкупности – как възприемат определени явления; какви са нагласите им на работното място и в макросоциален план; кое смятат за правилно (неправилно), справедливо (несправедливо) и т.н. Съществена е и

⁹⁴ Докладът е представен на пленарната сесия на 62-та международна научна конференция „Нови индустрии, дигитална икономика, общество – проекции на бъдещето – VI“, проведена във Филиал – Силистра на Русенски университет „А. Кънчев“, на 27 октомври 2023 с оригинално заглавие на български език: ПРОФЕСИИТЕ В ЦЕННОСТНА ПЕРСПЕКТИВА.

⁹⁵ Този подход е популярен сред значителна част от изследователите в България. Други популярни подходи са тези на Камерън & Куин (Cameron, K., R. Quinn, 2012) и Търнър & Тромпераарс (Turner, C. H. & A. Trompenaars, 1995).

възможността културата на изследваната общност да се представи като съвкупност от субкултури - (Davidkov, Ts., 2019), (Davidkov, Ts., 2010), (Davidkov, Ts., 2022) и др.

Друг интересен резултат е възможността да се конструират *мотивационни профили* – (Davidkov, Ts., O. Vedar, I. Petkova-Gourbalova, I. Mihaylova, 2021), (Davidkov, Ts., I. Gurbalova, 2018). Основната идея при конструирането и използването на този инструмент е да се идентифицира и използва мотивационния потенциал на важните за хората фактори на работното място чрез сравняване на тяхната значимост за ИЛ и равнището на удовлетвореност от фактическото им състояние.

Предвид факта, че ценностите са „сърцевината“ на всяка култура (начин на мислене, манталитет), в рамките на проекта НАЦИОНАЛНА И ОРГАНИЗАЦИОННИ КУЛТУРИ обособяваме като самостоятелен подпроект изследванията на и въз основа на ценности – (Davidkov, Ts., 2019), (Davidkov, Ts., 2010), (Davidkov, Ts., 2009), (Davidkov, Ts., S. Tsvetanska, 2023), (Davidkov, Ts., I. Petkova, 2022), (Davidkov, Ts., O. Vedar, S. Toneva, R. Pehlivanska, 2022), (Ilieva, S., 2009), (Davidkov, T., O. Vedar, R. Kanazireva, I. Gourbalova, 2019) и др. Изследванията въз основа на ценности са продуктивни поради факта, че ценностите се вписват обосновано в разнообразни описателни, обяснителни и прогностични модели на човешкото поведение. В таблица 1 са посочени термини, които „подсказват“ възможности за отнасяния на ценностите и вписването им в подходящи модели.

Табл. 1. Термини, които насочват към възможности за отнасяния на ценностите и „вписването“ им в модели за описание, обяснение, прогнозиране на човешкото поведение

потребности	очаквания	убеждения / вярвания	изисквания / претенции
интереси	мотиви	дейност	субект / обект
цели	култура / и	поведение	правила / норми
предпочитан ия	избор/и	роли	нагласи

Пример за възможна изследователска посока са представените по-долу резултати за *професиите в ценностна перспектива*. Като изходна база за сравняването на ценностни профили на различни общности може да послужи представеният (таблица 2) съвкупен ценностен профил – той е изграден въз основа на 21 (двадесет и един) индикатора (колона 1). Представената ценностна йерархия е въз основа на *средната стойност* на индикаторите (колона 2). В колона 3 е посочено *ранговото място* на всеки от изследваните фактори на работното място.

Табл. 2. Йерархия на трудови ценности (общ ценностен портрет на професиите; 2021 г.; n=2651)

В КАКВА СТЕПЕН ЗА ВАС Е ВАЖНО РАБОТАТА, С КОЯТО СЕ ЗАХВАЩАТЕ, ДА ВИ ПРЕДЛАГА: (моля, <u>срещу всеки въпрос</u> отбележете своята оценка като заградите една от цифрите: 1 – много важно; 2 – важно; 3 – колкото важно, толкова и маловажно; 4 – не е важно; 5 – никак не е важно)	Средна стойност на индикатора	Ранг
Колона 1	Колона 2	Колона 3
- Възможност да работите с хора, които добре си сътрудничат	1,4826	1
- Добри служебни взаимоотношения с прекия Ви ръководител	1,5257	2
- Възможности за добър баланс между работата и личния Ви живот	1,5575	3

- Добро планиране и организиране на работата	1,5609	4
- Високи доходи	1,6043	5
- Възможности за обучение или за подобряване на уменията Ви и придобиване на нови умения	1,6051	6
- Добро социално осигуряване	1,6332	7
- Да използвате максимално собствените си умения и способности в работата	1,6337	8
- Подходящо работното време и възможност да отсъствате при необходимост	1,643 6	9
- Предизвикателства – да Ви носи чувството за лични постижения	1,6483	10
- [4],	1,6572	11
- Заслужено признание за добре свършена работа	1,6927	12
- Подходяща за Вас длъжност (работна позиция)	1,6957	13
- Подходящи правила в организацията	1,7173	14
- Възможност за развитие и издигане в работата	1,7467	15
- Възможност да влияете върху важните за Вас неща	1,7782	16
- Достатъчно свободно време	1,7915	17
- Добри физически условия за работа – достатъчно пространство, подходящо обзавеждане, осветление и др.	1,8051	18
- Сигурност, че ще можете да работите за тази организация толкова дълго, колкото желаете	1,8125	19
- Възможност за самостоятелност	1,9194	20
- Желани работни задачи	1,9890	21

За да разберем по-добре данните в таблица 2, трябва да имаме предвид следното:

- Теоретично всички средни стойности на индикаторите попадат в интервала [1,00 – 5,00]; 1,00 – всички ИЛ посочват отговора много важно; 5,00 – всички ИЛ избират отговора никак не е важно.

- Дължината на скалата между 1,00 и 5,00 е 400 единици (стотни).

- Всички отговори се разполагат в интервала [1,48 – 1,99] – дължина на тази част от скалата е 0,51 (13% от общата дължина на скалата на отговорите).

С други думи, независимо от конкретната си средна стойност, всеки от изследваните фактори е подчертано значим. В този смисъл и поради концентрирането на измерените средни стойности в малък интервал, разграничението между факторите по важност е в много голяма степен условно. Има смисъл сравняването между тях да не се први като сравняване между отделни фактори – а да се сравняват *групи* от фактори – таблица 2. Въз основа на базовите данни в таблица 2 (и в зависимост от целите на конкретен анализ), изследователите могат да конструират разнообразни конфигурации от данни.⁹⁶ На фона на така представените резултати – *общ ценностен портрет на професиите* – може по-добре да се очертаят и интерпретират данните за професията на учителя. В таблица 3 е представена йерархията на трудовите ценности на учителите въз основа на средната стойност на индикаторите.

Табл. 3. Йерархия на трудови ценности (учители; 2022 г.; n = 401)

⁹⁶ Това е само началото; в зависимост от използваните модели – въпросници – стратегии за набиране и обработване на данните и т.н., могат да бъдат използвани разнообразни подходи, свързани с едномерна – двумерна – многомерна статистика.

1 група [1,51 – 1,58] Позиции 1 - 3	Сътрудничество (1,51) / Взаимоотношения с прекия ръководител (1,53) / Планиране и организиране на работата (1,58)
2 група [1,61 – 1,68] Позиции 4 - 9	Предизвикателства (1,61) / Умения и способности (1,61) / Социално осигуряване (1,65) / Правила в организацията (1,66) / Баланс работа – личен живот (1,66) / Длъжност (работна позиция) (1,68)
3 група [1,71 – 1,78] Позиции 10 - 14	Признание (1,71) / Обучение (1,72) / Сигурност (1,74) / Доходи (1,77) / Място (1,78) /
4 група [1,80 – 1,83] Позиции 15 - 19	Самостоятелност (1,80) / Свободно време (1,80) / Физически условия за работа (1,81) / Влияние (1,83) / Работното време / възможност да отсъствате (1,83)
5 група [1,98 – 2,00] Позиции 20 - 21	Работни задачи (1,98) / Развитие и издигане в работата (2,00)

Наличието на отправни ориентири (*общ ценностен портрет на професиите*) и данни за конкретна професионална група (*тук учители*) дават възможност за разнообразни сравнения и последващи интерпретации.⁹⁷

ИЗВОДИ

Текущите резултати от проекта ПРОФЕСИИТЕ В ЦЕННОСТНА ПЕРСПЕКТИВА дават основание проектът да бъде продължен. Вече разполагаме със солиден корпус от първични емпирични данни, както следва: а) служители и ръководители в библиотеките (Davidkov, Ts., 2015), (Davidkov, Ts., 2015); б) служители и ръководители в търговски организации (вкл. за специфичната категория *търговец по занятие*) – (Empirical sociological research National and Organizational Cultures 2021)⁹⁸; в) учители – 401 ИЛ / 2022 г. – вж. (Davidkov, Ts., S. Tsvetanska, 2023); г) директори на училища (52 ИЛ / 2022 г); д) лекари – 400 ИЛ / 2023 г.

По план през 2024 г. ще бъде набрана първична емпирична информация за представителите на друга типична професия. *Актуалните задачи* пред изследователите са следните:

- Да развием инструментариума за анализ и интерпретиране на данните – за професиите поотделно и в сравнителен план;
- Да използваме по-цялостно и пълноценно данните чрез вграждане на резултатите в добре обосновани изследователски модели;
- Непрекъснато да проверяваме теоретичната и практико-приложната стойност на получените резултати (чрез целенасочено популяризиране на резултатите сред заинтересованите; систематичен диалог с изследваните професионални групи и др.).

REFERENCES

Davidkov, Ts., 2019. Research on cultures. Cultural guidelines of management. Sofia: Sofia University "St. Kliment Ohridski" - Faculty of Economics (**Оригинално заглавие:** Давидков, Ц., 2019. *Изследване върху културите. Културни ориентири на управлението*. София: Софийски университет „Св. Климент Охридски“ – Стопански факултет, 568 с.; ISBN: 978-954-9399-52-3.).

Davidkov, Ts., 2015. Organizational culture - essence and main characteristics. Organizational behavior in a cultural context. Magazine "Library", vol. 5/2015, pp. 5 – 18 (**Оригинално заглавие:** Давидков, Ц., 2015. *Организационна култура – същност и основни*

⁹⁷ За определени цели като изходна база за сравнение може да се използва ценностният профил на отделна, нарочно избрана професия.

⁹⁸ Повече за изследвания в търговски организации – вж. (Yankulov, Ya., 2012), (Yankulov, Ya., 2006).

характеристики. *Организационното поведение в културен контекст*, сп. „Библиотека“, кн. 5/2015, с. 5 – 18.)

Davidkov, Ts., 2015. Organizational culture of regional libraries in Bulgaria. Main results of a sociological study according to H. Hofstede's methodology. Organizational behavior in a cultural context, Biblioteka magazine, vol. 5/2015, pp. 99 – 137 (**Оригинално заглавие:** Давидков, Ц., 2015. *Организационна култура на регионалните библиотеки в България. Основни резултати от социологическо проучване по методиката на Х. Хофстеде. Организационното поведение в културен контекст*, сп. Библиотека, кн. 5/2015, с. 99 – 137.)

Davidkov, Ts., 2010. Values of getting rich: entrepreneurs in Bulgaria in the period 1991 - 2004 Sofia: UI "St. Kliment Ohridski" (**Оригинално заглавие:** Давидков, Ц., 2010. *Ценности на забогатяване: предприемачите в България през периода 1991 – 2004 г. София: УИ „Св. Климент Охридски“.*)

Davidkov, Ts., 2009. National and Organizational Cultures. Sofia: SU – StF (**Оригинално заглавие:** Давидков, Ц., 2009. *Национална и организационни култури. София: СУ – СтФ.*)

Davidkov, Ts., S. Tsvetanska, 2023. Value profile of teachers in a national context - magazine Pedagogika - no. 7/2023, pp. 863 – 879; ISSN 0861 – 3982 (Print) ISSN 1314 – 8540 (Online) (**Оригинално заглавие:** Давидков, Ц., С. Цветанска, 2023. *Ценностен профил на учителите в национален контекст – сп. Педагогика – бр. 7/2023, с. 863 – 879; ISSN 0861 – 3982 (Print) ISSN 1314 – 8540 (Online).*)

Davidkov, Ts., I. Petkova, 2022. Studies on labor values - In: GSU, Faculty of Economics, item 21, Sofia: UI "Sveti Kliment Ohridski", pp. 27 - 46 (**Оригинално заглавие:** Давидков, Ц., И. Петкова, 2022. *Изследвания върху трудови ценности – В: ГСУ, Стопански факултет, т. 21, София, УИ „Свети Климент Охридски“, сс 27 – 46.*)

Davidkov, Ts., O. Veder, S. Toneva, R. Pehlivanska, 2022. Value profiles - essence and cognitive potential - report before the 20th anniversary international scientific conference "Management & Engineering"22 (Sozopol, June 26 - 28 - 2022) – In: Conference Proceedings, pp. 195 – 200. ISSN 1314-6327. ISCME'22-ConferenceProceedings.pdf (tu-iiim.org) (**Оригинално заглавие:** Давидков, Ц., О. Ведър, С. Тонева, Р. Пехливанска, 2022. *Ценностни профили – същност и познавателен потенциал – доклад пред XX юбилейна международна научна конференция „Мениджмънт & Енжинеринг“22 (Созопол, 26 – 28 юни - 2022) – В: ConferenceProceedings, с. 195 – 200. ISSN 1314-6327. [ISCME'22-ConferenceProceedings.pdf \(tu-iiim.org\).](http://ISCME'22-ConferenceProceedings.pdf(tu-iiim.org))*)

Davidkov, Ts., 2022. Generations in Bulgarian organizations (value portrait) - plenary report before the International Scientific and Practical Conference Human Resource Management (Economic University - Varna, September 30 - 2022) - In: MNPC "Human Resources Management" (collection of reports). Varna, Izd. "Science and Economics", University of Varna, pp. 15 - 20; SBN 978-954-21-1138-2 <http://conference.ue-varna.bg/hrm/archive-bg/> (**Оригинално заглавие:** Давидков, Ц., 2022. *Поколенията в българските организации (ценностен портрет) – пленарен доклад пред Международната научно-практическа конференция Управление на човешките ресурси (Икономически университет - Варна, 30 септември – 2022 г.) – В: МНПК „Управление на човешките ресурси“ (сборник с доклади). Варна, Изд. „Наука и икономика“, ИУ Варна, с. 15 – 20; SBN 978-954-21-1138-2 <http://conference.ue-varna.bg/hrm/archive-bg/>*)

Davidkov, Ts., O. Vedar, I. Petkova-Gourbalova, I. Mihaylova, 2021. Motivation of the Workplace (aggregate motivational profile – Bulgaria 2021) – В: XIX международна научна конференция „Мениджмънт и инженеринг - 21“ (Созопол юни 2021), Сборник с научни доклади, с. 220 – 224. ISSN 1314 – 6327.)

Davidkov, Ts., I. Gurbalova, 2018. Motivational profile - E magazine Rhetoric and Communication, no. 36 / 2018. (**Оригинално заглавие:** Давидков, Ц., И. Гурбалова, 2018. *Мотивационен профил – Е списание Реторика и Комуникации, бр. 36 / 2018. A Peer Reviewed Scientific Journal – ISSN 1314-4464 <http://rhetoric.bg/%D1%81%D0%BF-%D1%80%D0%B5%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0-%D0%B8-%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8-%D0%B1%D1%80%D0%BE%D0%B9-36-%D1%81%D0%B5-2.>*)

Empirical sociological research National and Organizational Cultures (2021) - a team from the University of Sofia and UNSS (researcher Ts. Davidkov - SU) (**Оригинално заглавие:** *Емпирично социологическо изследване Национална и организационни култури (2021) – екип от Софийския университет и УНСС (р-л Ц. Давидков - СУ). 2561 изследвани лица.*)

Ilieva, S., 2009. Values and work motivation. Sofia: UI "St. Kliment Ohridski" (**Оригинално заглавие:** *Илиева, С., 2009. Ценности и трудова мотивация. София: УИ „Св. Климент Охридски.*)

Cameron, K., R. Quinn, 2012. Diagnosing and Changing Organizational Culture (Competing Values Framework). Sofia: Classics and style (**Оригинално заглавие:** *Камерън, К., Р. Куин, 2012. Диагностика и промяна на организационната култура (съобразно рамката на конкуриращи се ценности). С., Класика и стил.*)

Turner, C. H. & A. Trompenaars, 1995. The Seven Cultures of Capitalism. Varna: Izd. "Tedin". (**Оригинално заглавие:** *Търнър, Ч. Х. & А. Тромпернаарс, 1995. Седемте култури на капитализма. Варна: Изд. „Тедина“.*)

Yankulov, Ya., 2012. Organizational culture of traders in Bulgaria: conclusions and recommendations for management. Sofia: Avangard Prima (**Оригинално заглавие:** *Янкулов, Я., 2012. Организационна култура на търговците в България: изводи и препоръки за мениджмънта. София: Авангард Прима.*)

Yankulov, Ya. , 2006. Researching the organizational culture of commercial companies in Bulgaria, magazine "Economic Alternatives", issue 6, 2006 (**Оригинално заглавие:** *Янкулов, Я., 2006. Изследване организационната култура на търговските фирми в България, сп. „Икономически алтернативи“, бр.6, 2006 г.*)

Davidkov, T., O. Vedar, R. Kanazireva, I. Gourbalova, 2019. Organizational Values: Procedures & Empirical Explications – in: Business Administration: Theory and Practice in Bulgaria II. Sofia: St. Kliment Ohridski University Press, 9 – 19. ISBN 978-954-07-4786-6.

Hofstede, G., 2001. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations. Sage Publication.