

## Research Articles

**Личност, кариерни интереси и стратегии за професионална реализация в годините на възникващата зрелост (18-29 г)**

Personality, Vocational Interests and Work-Related Strategies in the Years of Emerging Adulthood (18-29 Years)

Ева Папазова (Eva Papazova)\*<sup>a</sup>

[a] Институт за изследване на населението и човека – Българска Академия на Науките, София, България (Institute for Population and Human Studies – Bulgarian Academy of Sciences, Sofia, Bulgaria).

**Резюме**

Една от психосоциалните задачи на развитието през годините на възникващата зрелост (18-29 г.) е свързана с избора на кариера. Настоящата статия се опитва да изясни професионалната идентичност на младите хора в България, посредством техните кариерни интереси, стратегии за трудова реализация и личностни особености. Извадката се състои от 257 изследвани лица на възраст 18-29 г. Използвана е скалата на Орегон за измерване на професионалните интереси - ORVIS (Pozzebon, Visser, Ashton, Lee, & Goldberg, 2010), въпросник за изучаване на алтернативи и стратегии за трудова реализация (Bozhinova, 2003) и въпросник за измерване на пет факторната структура на личността - Big Five model (Costa & McCrae, 1992). Резултатите от изследването показваха, че в годините на възникваща зрелост се открояват професионалните интереси Креативност, Алтруизъм и Лидерство в комбинация със средноактивна стратегия за реализация и ориентиране на пазара на труда. Личностните фактори, които доминират, са Съзнателност, Отвореност към опита и Доброжелателност. Петте фактора на личността си взаимодействат слабо със седем от осемте професионални интереса при младежите. Трите типа стратегии за трудова реализация си взаимодействат от слабо до умерено с някои от големите пет фактора на личността и осемте професионални интереси по скалата на Орегон.

*Ключови думи:* възникваща зрелост, личностни особености, професионални интереси, стратегии и алтернативи за трудова реализация, младежка безработица

**Abstract**

One of the psychosocial tasks of development during the years of emerging adulthood (18-29 years) is related to the career choice. This article attempts to clarify the professional identity of young people in Bulgaria through their career interests, work-related strategies and personal characteristics. The sample consists of 257 respondents, aged 18-29. The used scales are the Oregon vocational interests scales – ORVIS (Pozzebon, Visser, Ashton, Lee, & Goldberg, 2010), a questionnaire for the study of alternatives and work-related strategies (Bozhinova, 2003) and the questionnaire for measurement of the five factor structure of personality - Big Five model (Costa & McCrae, 1992). The results showed that in the years of emerging adulthood the professional interests Creativity, Leadership and Altruism in combination with intermediate strategy and orientation in the labor market stand out. The personal factors that dominate are Conscientiousness, Openness to experience and Agreeableness. The five factors of personality interact weakly with seven of the eight vocational interests in youth. The three types of work-related strategies interact from low to moderate degree with some of the big five factors of personality and the eight professional interests on the Oregon scale.

*Keywords:* emerging adulthood, personality characteristics, vocational interests, work-related strategies and alternatives, youth unemployment

Psychological Thought, 2016, Vol. 9(1), 75–103, doi:10.5964/psyct.v9i1.159

Received: 2015-11-09. Accepted: 2016-01-27. Published (VoR): 2016-04-29.

Handling Editors: Marius Drugas, University of Oradea, Oradea, Romania; Stanislava Stoyanova, Department of Psychology, South-West University "Neofit Rilski", Blagoevgrad, Bulgaria

\*Corresponding author at: Institute for Population and Human Studies – BAS, Department of Psychology, Akad. G. Bonchev Str., bl. 6, fl. 5, Sofia – 1113, Bulgaria. E-mail: eva.papazova@gmail.com



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## Въведение

Идентичността се променя през целия живот, като голяма част от нейното развитие се случва по време на юношеството и прехода към зряла възраст (Erikson, 1968). Поради социалните и икономически промени в много Западни култури и народи, задачите на развитието, които са нормативно обусловени - като преминаването от задължителното образование към работната сила и от родния дом към романтично партньорство и съжителство - все повече се детерминират не толкова от социума, колкото от личността (Schwartz, Côté, & Arnett, 2005). Благодарение на тези социално-структурни промени, възникващата зряла възраст (възрастта 18-29 години) е периода от живота, който предлага най-много възможности за проучване на идентичността (Arnett, 2000). Можем да предположим, че подобно на своите връстници в някои западни страни, така и в България създаването на романтично партньорство, и посвещаването на кариера представляват двете основни психо-социални задачи по време на прехода към зряла възраст.

Настоящата статия е опит за допринасяне на повече яснота върху избора на кариера в периода на възникваща зрелост в България. За целта сме се спрели на такива конструкти, като кариерните интереси и стратегиите за професионална реализация, като ще се опитаме да установим дали личността детерминира по някакъв начин тези два конструкта. Следва да подчертаем, че темата е особено актуална, тъй като в резултат на Световната икономическа криза, в България се наблюдава нарастване на младежката безработица (15-24 г.), която обхваща годините на възникващата зрелост (18-29 г.).

Възникващата зряла възраст е исторически и културно обусловена (Arnett, 1998; Arnett, 2004). Тя не е универсален период от живота. Нейната специфика е характерна за култури, които позволяват експериментиране чрез различни социални роли през късното юношество и двадесетте години (Arnett, 2000). Три основни фактора водят до нововъзникващата зряла възраст: (1) преходът от икономиката на промишлеността към икономика на информационните технологии и съответното увеличаване на нуждата от висшисти; съответно, преходът към кариера, брак и родителстване се осъществява на по-късен етап от преди; (2) драматично нарастване на образователните и кариерни възможности, които са достъпни за жените, така че повече от тях искат да получат висше образование и да правят кариера, а не да се омъжват и да създават деца в началото на двадесетте си години; и (3) по-голяма толерантност към предбрачния секс, позволявайки на младите хора в много общества да започнат активен сексуален живот много преди сключването на брак.

Този възрастов период е все още слабо проучен в България, вероятно в резултат от това, че теорията на Джефри Арнет е все още „млада“ и създадена едва в началото на този век. Малкото емпирични изследвания с участници на 18-29 години в България единодушно се обединяват около тезата, че спецификата на този възрастов период съществува в България и се характеризира с личностните особености, постулирани от Арнет (Ganeva, 2012; Papazova, Moody, & Bathurst, 2015; Pencheva & Papazova, 2009). Нещо повече, тези находки се подкрепят и от обективни външни фактори, като този, че България се нарежда сред индустриализираните държави в Европейския съюз, а съвременната ни култура подкрепя период на експериментиране и независимост при 18-29 г. младежи (Garvanova & Tyankov, 2015). Това са два важни външни и културално обуславящи възникващата зрялост фактора, според Арнет (Arnett, 2004).

Фактът, че културата ни подкрепя независими социални роли и експериментиране в тази възраст се потвърждава от емпирично изследване с модела за изследване на ценностите на Шварц, проведено през

2013, което установява, че при 18-29 годишните младежи ценността майсторство е свързана с ценност (Garvanova & Tyankov, 2015). Според авторите на изследването, по всяка вероятност ефектите на преходното време в съчетание с новите изисквания на глобалната информационна култура подкрепят стремежите към афективна и интелектуална независимост, и контрол над обкръжаващата среда в България, особено при по-младите кохорти, които се социализират в условия без исторически аналог (Garvanova & Tyankov, 2015).

Също така, като цяло се наблюдава предпочитание към индивидуални ценности пред колективистични в младежка възраст в България (Baychinska, 1994; Garvanova, 2013; Papazova & Garvanova, 2008).

Важно е да се посочи, че първоначално Арнет, изхождайки от спецификата на американската култура, определя възрастовите граници на възникващата зрелост основно между годините 18 и 25 г. (Arnett, 1998; Arnett, 2000; Arnett, 2004). В последствие, като резултат от множество изследвания и валидизиране на методики за измерване на възникващата зрелост в различни култури, тези граници се коригират на възрастовия период 18 - 29 г., като това са и годините, които са посочени в интернет страницата на Society for the study of emerging adulthood (SSEA Society for the Study of Emerging Adulthood, 2014).

В България, според данните на Евростат, нововъзникващите възрастни на 18-29 г. към 1 Януари, 2014 г. са 1 058 272 (14,6% от цялото население). Повече от половината от тях (51,6%) са мъже (546 055 души, което представлява 15,5% от всички мъже). Жените са 512 217 (13,8% от всички жени). 33,5% от 18-29-годишните са учащи, останалите 66,5% - неучащи. Заетите от тази група са 44,3%, а незааетите – 55,7% (Eurostat, n.d.).

## Професионални интереси и възникваща зрелост

Работата в нововъзникващата зряла възраст се фокусира върху въпроса за идентичността: "Какво наистина искам да правя? В какво аз съм най-добрият в това, което правя? Какво ми харесва най-много? Как моите способности и желания се вписват във възможностите, които са от полза за мен?". Нововъзникващите възрастни също се питат какви хора са те. В хода на нововъзникващата зряла възраст, тъй като младежите изпробват различни работни места, те постепенно започват да си отговарят на въпросите, свързани с тяхната идентичност, развиват по-добро себеусещане за това кои са те и каква работа им подхожда най-добре (Arnett, 2004).

Жените, които влизат с високи изисквания към статута на професията, е значително по-малко вероятно, отколкото техните връстници, да имат деца. По този начин, за много жени в нововъзникващата зряла възраст, изборът в посока към кариера не е просто избор, който съвпада с тяхната идентичност, а избор, който ще им позволи да балансират своята идентичност, като служители и майки (Arnett, 2004).

Професионалната или кариерната идентичност се счита за основен елемент от структурата на идентичността (Erikson, 1968; Skorikov & Vondracek, 2011). Като цяло, както мъжете, така и жените във възникваща зрелост обикновено имат високи очаквания и надежди за бъдещата си кариера. Те разглеждат кариерата си не само като начин за получаване на финансова независимост, но и както вече беше посочено, и като средство за изразяване на своята идентичност (Skorikov & Vondracek, 2011). Следователно, в комбинация с факта, че много работни места като входящо ниво са административни и технически, възложени на външни изпълнители, или по друг начин остарели в сравнение със средата на 20-ти век (Kalleberg, 2009), повишеното акцентирание върху кариерата, като израз на идентичността, често води до удължаване на периода от време, както и до увеличаване на броя на смените в кариерата, преди нововъзникващите

възрастни да постигнат стабилна кариера. Средният американец притежава седем до осем работни места на възраст между 18 и 30 години, а един на всеки четирима млади работници има повече от 10 различни работни места по време на този период (Arnett, 2004). За много млади хора на прехода към зрелостта, работа просто означава намиране на работа, често във вериги за бързо хранене, която ще им плати сметките, докато не изскочи нещо по-добро. Освен това, значителна част от „възникващите“ възрастни в западните страни са въввлечени в допълнителни програми за висше образование и обучение (Tanner & Arnett, 2011). Независимо от това, въпреки тези нарастващи предизвикателства, ангажирането с конкретен избор на кариера често способства субективното усещане за благополучие (Skorikov & Vondracek, 2011).

Като се има предвид, че „нововъзникващите възрастни“ търсят своето място в живота по отношение на любовта и работата, взаимно подсилващите влияния и на двете са неизбежни. Изследвания (предимно в семейни двойки) сочат, че е важно да има междусистемни връзки между професионалния и семейния живот (Frone, Yardley, & Markel, 1997; Heller & Watson, 2005). Изпитването на затруднения по време на работа или в колежа може да отслаби капацитетът на индивидите да се справят с проблемите въкъщи. По същия начин, ако прекалено много от нечи лични ресурси са инвестирани в нечие семейство, задълженията на работното място могат да се пренебрегват и ангажиментите към кариерата да отслабнат (Lerner & Castellino, 2002)

Съществуват отчетливи различия между Съединените щати и европейските страни по отношение на кариерното развитие в настъпваща зрелост, като Американската система позволява по-голям избор, но предоставя по-малко помощ при навлизане в пазара на труда, а Европейската система осигурява по-голяма структура и организация, но предоставя по-малко свобода при промяна в посоката на кариерата. Може би през следващите десетилетия двете крайности ще се движат към хибридна система: структура и помощ за „възникващите възрастни“, които биха искали да се движат директно към вида работа, която знаят, че искат, както и свобода на проучване за „нововъзникващите възрастни“, които искат да използват времето си, за да опитат различни варианти, преди да се ангажират с една постоянна кариера (Arnett, 2004).

По един или друг начин, повечето „нововъзникващи възрастни“ в крайна сметка намират удовлетворяващата за тях работа в САЩ. 73% от възникващите възрастни казват, че са удовлетворени от текущата им работа (Arnett, 2004).

Въпросът за кариерните интереси в годините на възникваща зрелост е слабо проучен емпирично. Чрез мета-анализ и използване на мета-аналитични техники, Лоу (Low, 2009) се опитва да определи моделите на промяна в професионалните интереси от ранното юношество (12 годишна възраст) до края на нововъзникващата зряла възраст (средна възраст 24,9 години). Резултатите показват, че професионалните интереси, измерени чрез модела на Холанд, очертават ясен модел на промяна. Изследователските, Артистичните, Социалните и Предприемаческите интереси се увеличават през изследвания период от средното през късното юношество до нововъзникващата зряла възраст. От своя страна, Конвенционалните интереси се увеличават при жените и намаляват при мъжете по време на същия възрастов период. Въпреки това, противно на стереотипите, Реалистичните интереси нарастват при жените и намалява при мъжете (Low, 2009).

В България изследвания с този конструкт в годините на възникваща зрелост не се откриват.

## Стратегии за професионална реализация и възникваща зрелост

В теоретичен и концептуален план терминът „стратегии за трудова реализация“ (work-related strategies) е най-близък по смисъл до понятието „ориентация в работата“ (work orientation) – тема, по която в трудовата и организационна психология се работи от 70-те и 80-те години на миналия век.

Стратегиите за трудова реализация са „действия за справяне с предизвикателствата, свързани с работата“ (Beşpınar, 2010, p. 523). Като примери за стратегии за трудова реализация, Беспинар посочва вземането на решение дали да се работи, или не, като разглежда това решение в контекста на семейството (Beşpınar, 2010).

Конструктът ”стратегии за професионална реализация във възникваща зрелост” до сега не е проучван емпирично в литературата. В България съществуват изследвания с младежки извадки върху проблематиката.

Р. Божинова, С. Георгиева и С. Жильова провеждат изследване върху динамиката на ценностите за работа на студенти в периода на социална промяна 1992-1996 г., като търсят свързаните с тях стратегии за трудова (професионална) реализация. Те разграничават три вида стратегии за трудова реализация на пазара на труда – активна, средноактивна (свързана с ориентация на пазара на труда) и пасивна (Bozhinova, Georgieva, & Zhiliova, 1995).

Общата им хипотеза е, че в периода на социална промяна ценностите за работа на младите хора в България ще се реструктурират и постепенно ще формират устойчиви смислови единици, като това ще повлияе на избора на алтернативи и стратегии за бъдеща трудова реализация. Според тях, ситуацията на социална промяна създава нови характеристики на работния пазар, т.е. нови условия на трудова реализация (Bozhinova, Georgieva, & Zhiliova, 1995).

В изследването взимат участие общо 208 лица, завършващи студенти от хуманитарни и технически области. Половината от тях – 104 лица са изследвани през 1992 г., а другата през 1996 г. Резултатите показват, че и в двата периода на изследване изборът на алтернативи и стратегии за бъдеща трудова реализация е повлиян диференцирано от ценности за работа. През 1992 г. 70% от изследваните са ориентирани да работят по своята специалност, 18% - в перспективен за забогатяване бранш и 12% - каквато и да е работа. През 1996 г. към работа по собствената специалност се насочват 51%, към работа в перспективен за забогатяване бранш – 27% и към каквато и да е работа 22% от изследваните студенти (Bozhinova, Georgieva, & Zhiliova, 1995).

Стратегията на студентите, ориентирани към работа по собствената специалност през 1992 г., е преимуществено пасивна, включва преди всичко успешно завършване на образованието. Тази тенденция в най-общ план се открива и през 1996 г, но поведенческата активност на студентите е значимо повишена в посока на допълнителна квалификация и целенасочено търсене на информация за работа.

Изследването показва също така, че студентите, готови да работят „каквато и да е работа” след завършване на образованието си, прилагат стратегия, която включва активна ориентация в работния пазар. Поведенческата активност на избралите тази алтернатива не е претърпяла съществено изменение за изследвания период 1992-1996 г. Очертава се тенденция на повишаване на активността на завършващите

студенти във връзка с бъдещата им трудова реализация в края на изследвания период, в сравнение с неговото начало (Bozhinova, Georgieva, & Zhilova, 1995).

### Личност и възникваща зрелост

Личностните промени от юношеството до възникващата зрелост отразяват промените в зрелостта в глобален план. През този възрастов период, личността е склонна към по-голяма решителност; става по-целенасочена в усилията си, свързани с работата; наблюдава се нарастване на самоконтрола, отразяващи тенденции към рефлексивност и преднамереност; намалява отрицателната емоционалност, включително агресивност и отчуждение (Donnellan, Conger, & Burzette, 2007). По отношение на големите пет фактора на личността, възникващата зряла възраст може да се характеризира с нарастване на социалната жизненост (т.е., общителност, позитивен афект, които намират израз във фактора Екстраверсия - Интроверсия) през годините на колежа, последвани от понижение в 22-30 годишна възраст; и леко повишаване на емоционалната стабилност (факторът Невротизъм – Емоционална стабилност), което започва при тийнейджърите и продължава и през тридесетте години (Furlong, 2009).

Други две изследвания, откриват отрицателни траектории (намаляване с възрастта) на фактора „Отвореност към нов опит“ от детството към юношеството (De Fruyt, Bartels, Van Leeuwen, De Clercq, Decuyper, & Mervielde, 2006; Lamb, Chuang, Wessels, Broberg, & Hwang, 2002), като се има предвид, че четири проучвания са намерили положителни модели (нарастване с възрастта) за този фактор за възрастта от ранното юношество до нововъзникващата зряла възраст (Allik, Laidra, Realo, & Pullman, 2004; Branje, van Lieshout, & Gerris, 2007; McCrae et al., 2002; Pullmann, Raudsepp, & Allik, 2006). Една възможна интерпретация на тези смесени резултати е, че те предполагат, криволинеен модел на Отвореността към нов опит, с негативна тенденция за възрастта от детството към ранното юношество, и след това положителна тенденция за зряла възраст.

В изследване с 1 267 218 участници от английско говорещи страни, в рамките на проект Gosling-Potter Internet Personality Project, се установява, че Доброжелателността и Съзнателността, както и техните по-конкретни фасети (като напр. алтруизъм, доверие, грижовност, скромност, съчувствие, сътрудничество и компетентност, подреденост, чувство на дълг, потребност от постижение, самодисциплина и предпазливост), показват криволинейни възрастови тенденции, като тенденцията е отрицателна (намаляване) от края на детството до ранното юношество, и положителна (нарастване) в нововъзникващата зряла възраст. Отвореността към нов опит показва негативна тенденция (намаляване) в юношеска възраст, а след това положителна тенденция (нарастване) през целите колежански години (Soto, John, Gosling, & Potter, 2011).

В България изследвания с големите пет фактора на личността във възникваща зрелост не се откриват.

### Релация между личност, кариерни интереси и стратегии за трудова реализация във възникваща зрелост

Професионалните интереси и личностните особености взаимно влияят върху професионалното поведение, като професионален избор, стратегии за трудова реализация, удовлетворение от работата и кариерата през целия жизнен цикъл. Разбирането на взаимозависимостта им и припокриването им е от решаващо значение за постигането на напредък в теорията и практиката в областта на професионалната психология (Larson, Rottinghaus, & Borgen, 2002).



В този смисъл, не е изненадващо, че съществуват множество изследвания, които търсят връзка и припокриване между професионалните интереси по Холанд и личностните фактори чрез модела на Голямата петорка (Costa, McCrae, & Holland, 1984; Tokar, Vaux, & Swanson, 1995). В литературата не се откриват обаче изследвания, които да се спират върху модела на Холанд и Голямата петорка във възникваща зрелост.

Изследвания, търсещи взаимовръзка между личност и стратегии за трудова реализация и професионални интереси и стратегии за трудова реализация във възникваща зрелост също не се откриват.

Обобщено основните връзки между големите шест интереси и петте най-големи измерения на личността на базата на отделните проучвания са следните:

Артистичните интереси корелират умерено с Отвореността към нов опит, а Предприемаческите интереси се свързват от ниско до умерено с Екстраверсията (Costa, McCrae, & Holland, 1984; Larson, Rottinghaus, & Borgen, 2002; Tokar & Swanson, 1995; Tokar, Vaux, & Swanson, 1995).

Социалните интереси се свързват умерено с Екстраверсията и по-слабо с Доброжелателността (Costa, McCrae, & Holland, 1984; Larson, Rottinghaus, & Borgen, 2002; Tokar & Swanson, 1995; Tokar, Vaux, & Swanson, 1995).

Изследователските интереси корелират с Отвореността към нов опит и с Екстраверсия (Costa, McCrae, & Holland, 1984; Larson, Rottinghaus, & Borgen, 2002; Tokar & Swanson, 1995; Tokar, Vaux, & Swanson, 1995).

Мета – анализ на данни с извадки от 2571 жени и 2358 мъже добавя към горните корелации и корелация между Конвенционални интереси и Съзнателност, и Предприемачески интереси и Съзнателност (Larson, Rottinghaus, & Borgen, 2002).

Съществува и изследване, което свързва моделът HEXACO, който описва шест фактора на личността (четири, от които се припокриват с тези на Голямата петорка) и професионалните интереси, измерени чрез скалата на Орегон (Pozzebon, Visser, Ashton, Lee, & Goldberg, 2010). Установяват се от умерени до високи корелации между някои от скалите и променливите.

Установените резултати показват, че съществуват от ниски до умерени корелации между отделните измерения на личността и на професионалните интереси, които се концептуализират и като черти на личността, между които се наблюдава и смислово припокриване.

В резултат на направения теоретичен и емпиричен преглед на литературата, се породи идеята да се изследва взаимовръзката между личност, кариерни интереси и стратегии за професионална реализация в годините на възникваща зрелост в България.

## Цел

Да се проследи и анализира отделната специфика и взаимовръзка между личност, професионални интереси и стратегии за трудова реализация в годините на възникваща зрелост в контекста на българската култура.

## Задачи

- Да се направи профил по трите конструкта – личност, професионални интереси и стратегии за трудова реализация - за годините на възникваща зрелост, като се проследят различията по пол, възраст и професионално направление;
- Да се проследи и анализира връзката между личност и професионални интереси във възникваща зрелост;
- Да се проследи и анализира връзката между личност и стратегии за трудова реализация във възникваща зрелост;
- Да се проследи и анализира връзката между професионални интереси и стратегии за трудова реализация във възникваща зрелост.

## Хипотези

1. Очакваме да се очертае характерна за възникващата зрелост специфика чрез трите конструкта – личност, професионални интереси и стратегии за трудова реализация, като:
  - 1.1 Предполагаме, че ще доминират Изследователските, Артистичните, Социалните и Предприемаческите професионални интереси по Холанд в годините на възникваща зрелост в България. Конвенционалните интереси ще се увеличават при жените и намаляват при мъжете, а Реалистични интереси ще нарастват при жените и намаляват при мъжете. Подобна тенденция е установена в друго изследване (Low, 2009).
  - 1.2 Допускаме, че ще се открояват средноактивна и активна стратегия за професионална реализация, като типични за настъпващата зрелост.
  - 1.3 Предполагаме, че ще се открояват личностните фактори Доброжелателност, Съзнателност и Отвореност към нов опит, като специфични за възникващата зрелост. Подобна тенденция се наблюдава в друго изследване (Soto, John, Gosling, & Potter, 2011).
2. Очакваме да се получи от ниска до умерена взаимовръзка между големите пет фактора на личността и осемте професионални интереса по скалата на Орегон във възникваща зрелост. Тази тенденция е установена в други две изследвания (Larson, Rottinghaus, & Borgen, 2002; Pozzebon, Visser, Ashton, Lee, & Goldberg, 2010).
3. Допускаме наличието на взаимовръзка между големите пет фактора на личността и трите вида стратегии за трудова реализация във възникваща зрелост.
4. Предполагаме, че ще съществува взаимовръзка между осемте професионални интереса по скалата на Орегон и трите вида стратегии за трудова реализация във възникваща зрелост.

## Метод

### Участници в изследването

Изследвани са 257 младежи на възраст – 18-29 години ( $M = 21,82$ ;  $SD = 2,72$ ). Мъжете са 123 (47,9%), а жените 134 (52,1%). От тях 98 са студенти, които изучават точни науки, 80 – хуманитарни науки и 81 – об-



ществени науки. Студентите са от следните български ВУЗ-ове – НБУ, СУ „Св. Климент Охридски“, УниБИТ и МУ. За целите на последващата обработка на резултатите с еднофакторен дисперсионен анализ изследваните лица бяха разделени в три възрастови групи – 18-21 г. ( $N = 150$ ; 58,4%), 22-25 г. ( $N = 75$ ; 29,2%), 26-29 г. ( $N = 32$ ; 12,5%), при средна възраст 21,82 и стандартно отклонение 2,72).

Изследването беше проведено групово по време на семинарни занятия на студентите през периода Март 2013-Октомври 2013.

## Процедура

Използвани са следните три въпросници:

Скала на Орегон за измерване на професионалните интереси (ORVIS; Pozzebon, Visser, Ashton, Lee, & Goldberg, 2010), адаптирана за български условия от Е. Папазова и Б. Андреев (Papazova & Andreev, 2015). Въпросникът се състои от 92 айтема, описващи дейности, с които участниците в изследването биха желали да се занимават. Скалата за отговори е петстепенна, тип Ликерт, където 1 е „силно не харесвам“, а 5 „силно харесвам“. Подskalите са осем, като отговарят на осем типа професионален интерес – Лидерски, Организационен, Алтруистичен, Креативен, Аналитичен, Продуктивен, Приключенски, Ерудиран.

Авторски въпросник за изучаване на алтернативи и стратегии за трудова реализация (Bozhinova, 2003). Въпросникът включва четири алтернативи за бъдеща работа и девет стратегии за трудова реализация. Скалата за оценка е петстепенна, тип Ликерт, където 1 е „не се отнася до мен“, а 5 „в най-голяма степен се отнася до мен“. Изведени са три типа стратегии – пасивна стратегия, средноактивна стратегия на ориентация в работния пазар и високо активна стратегия.

Въпросник за измерване на пет факторната структура на личността - Big Five model (Costa & McCrae, 1992), адаптиран за български условия от В. Тодоров (Todorov, 1997). Въпросникът се състои от 60 айтема, които описват личностни черти. Скалата за оценка е петстепенна, тип Ликерт, където 1 е „много неточно“, а 5 „много точно“. Подskalите са шест, отговарят на петте фактора на личността, а шестата подскала е за мотивация за постижение.

Статистическите методи за обработка на резултатите, които са използвани са дискриптивна статистика, еднофакторен дисперсионен анализ (ANOVA), пост-хок тест, т-тест на Стюдънт за свързани извадки, т-тест на Стюдънт за независими извадки, корелационен анализ и стъпков регресионен анализ.

## Резултати и обсъждане

Статистическият анализ на данните показва задоволителна вътрешна консистентност на 9 айтемния въпросник за изучаване на алтернативи и стратегии за трудова реализация. Измереният коефициент алфа на Кронбах е 0,62. Надеждността на скалата на Орегон за измерване на професионалните интереси (ORVIS) и на въпросника за измерване на пет факторната структура на личността е много добра. Измереният коефициент на Кронбах е съответно 0,93 и 0,91.

При анализа и интерпретацията на данните следваме логиката и последователността на задачите и хипотезите на изследването.

## Професионални интереси във възникваща зрелост: полови, възрастови и професионални различия

Скалата на Орегон за измерване на професионалните интереси - Oregon Vocational Interest Scales (Pozzebon, Visser, Ashton, Lee, & Goldberg, 2010) измерва осем типа кариерни интереси: Лидерски (Leadership), Организационен (Organization), Алтруистичен (Altruism), Креативен (Creativity), Аналитичен (Analysis), Продуктивен (Producing), Приключенски (Adventuring) и Ерудиран (Erudition). Първите седем дименсии от скалата на ORVIS са еднакви по съдържание към петте дименсии по Холанд, а именно Предприемачески (Enterprising), Конвенционален (Conventional), Социален (Social), Артистичен (Artistic) и Изследователски (Investigative) (виж Таблица 1).

Таблица 1

Съпоставка между модела RIASEC на Холанд и Скалата на Орегон за измерване на професионалните интереси (ORVIS) (Pozzebon, Visser, Ashton, Lee, & Goldberg, 2010)

ORVIS (Pozzebon, Visser, Ashton, Lee & Goldberg, 2010)	съответствие	RIASEC (Holland, 1997)
Лидерски (L)	↔	Предприемачески (E)
Организационен (O)	↔	Конвенционален (C)
Алтруистичен (Alt)	↔	Социален (S)
Креативен (C)	↔	Артистичен (A)
Аналитичен (An)	↔	Изследователски (I)
Продуктивен (P)	↔	Реалистичен (R)
Приключенски (Adv)	↔	Реалистичен (R)
Ерудиран (E)	x	

Скалата за Ерудиция на ORVIS измерва интереси в академичната област.

В литературата се откриват две публикации, свързани със скалата на Орегон за измерване на професионалните интереси – едната свързана с нейното конструиране, а другата свързана с нейната конструктивна валидност (Pozzebon, Visser, Ashton, Lee, & Goldberg, 2010). Поради тази причина, при интерпретацията на резултатите се базираме върху аналогията с модела на Холанд, която представяме в Таблица 1.

В Таблица 2 е представена описателната статистика на дименсиите на професионалните интереси по скалата ORVIS

Таблица 2

Описателна статистика на дименсиите на професионалните интереси по скалата ORVIS

Професионални интереси	Брой айтеми	M	SD	Min	Max	$\alpha$
Лидерски (L)	12	38,49	8,24	12,00	58,00	0,84
Организационен (O)	13	37,42	8,64	13,00	61,00	0,83
Алтруистичен (Alt)	13	38,85	8,17	14,00	59,00	0,84
Креативен (C)	14	40,56	10,92	15,00	67,00	0,88
Аналитичен (An)	10	26,52	6,39	10,00	47,00	0,74
Продуктивен (P)	10	25,67	6,78	10,00	47,00	0,81
Приключенски (Adv)	10	30,24	7,19	10,00	50,00	0,79
Ерудиран (E)	10	30,84	6,84	16,00	77,00	0,59

Както се вижда от Таблица 2, трите професионални интереса, които са най-силно предпочитани в годините на настъпваща зрелост са Креативен, Алтруистичен и Лидерски. Съответно това са Артистичен, Социален и Предприемачески професионален интерес по Холанд (виж Таблица 1). Според интерпретацията на резултата, хората с подобни професионални интереси обикновено обичат да работят с творчески идеи и чрез себеизразяване, в по-голяма степен от рутинни процедури и правила (Артистичен тип професионален интерес), обичат да помагат, да учат и да съветват хората в по-голяма степен, отколкото да участват в механична или техническа дейност (Социален тип професионален интерес), и обичат да убеждават или да ръководят другите, повече от това да работят по научни или сложни теми (Предприемачески тип професионален интерес). Като комбинация от личностни черти, на каквито се равняват професионалните интереси, спецификата се изразява в следното: импулсивност, независимост, оригиналност, социална насоченост, кооперативност, амбициозност, енергичност и самоувереност (Chen, Jones, Scarlata, & Stone, 2012).

В Таблица 3 са представени резултатите от Т-теста за независими извадки, чрез който сме проследили половите различия по осемте професионални интереса.

Таблица 3

Полови различия по осемте професионални интереса

Професионални интереси	Мъже		Жени		t	p
	M	SD	M	SD		
Лидерски (L)	36,56	8,07	40,23	8,02	-3,682	0,001
Организационен (O)	37,17	8,76	37,64	8,56	-0,442	0,659
Алтруистичен (Alt)	36,71	7,67	40,82	8,15	-4,156	0,001
Креативен (C)	36,60	9,32	44,19	11,05	-5,959	0,001
Аналитичен (An)	27,13	5,96	25,97	6,74	1,474	0,142
Продуктивен (P)	26,66	6,97	24,76	6,50	2,251	0,025
Приключенски (Adv)	31,43	7,42	29,16	6,82	2,542	0,012
Ерудиран (E)	29,21	7,19	32,35	6,16	-3,741	0,001

Както се вижда от Таблица 3, единствено по отношение на професионалните интереси Организация и Аналитичност не се наблюдават полови различия във възникваща зрелост. Мъжете в по-голяма степен предпочитат Продуктивния и Приключенски професионален интерес от жените, а жените в по-голяма степен предпочитат Лидерския, Алтруистичния, Креативния и Ерудирания професионален интерес.

Жените в по-голяма степен от мъжете обичат да убеждават или да ръководят другите, да помагат на другите, да работят по творчески идеи и да работят по научни или сложни теми. Мъжете от своя страна, в по-голяма степен от жените предпочитат да не работят с хора, а с неодушевени неща.

С това издигнатата от нас първа подхипотеза от хипотеза едно се потвърждава частично. Наблюдаваното предпочитание към Артистичен, Социален и Предприемачески тип професионален интерес в годините на настъпващата зрелост в България показва, че не се наблюдава културна специфика, която да отличава нововъзникващите възрастни в България от техните връстници в западните страни и култури. Не се потвърждават обаче различията по пол, които са наблюдавани в цитираните от нас изследвания (Low, 2009).

Не се наблюдават полови различия по отношение на Конвенционалните професионални интереси, а Реалистичните професионални интереси по Холанд се ценят в по-голяма степен от мъжете, а не от жените.

В [таблица 4](#) са представени резултатите от еднофакторния дисперсионен анализ (ANOVA) с помощта, на който сме установили каква е връзката и влиянието на факторите възраст и професионално направление върху професионалните интереси при „нововъзникващите възрастни“.

Таблица 4

Възрастови различия във възникваща зрелост (ANOVA)

Възраст	18-21 г. (I)		22-25 г. (II)		26-29 г. (III)		F	p	Пост-хок тест LSD p < 0,05
	M	SD	M	SD	M	SD			
Лидерство (L)	38,68	8,58	37,46	8,15	39,96	6,58	1,137	0,323	
Организация (O)	36,80	8,51	36,76	8,59	41,84	8,36	4,930	0,008	III c I и c II
Алтруизъм (Alt)	39,07	8,59	37,49	7,42	41,03	7,47	2,248	0,108	
Креативност (C)	42,10	11,29	38,08	9,83	39,15	10,63	3,779	0,024	I c II
Анализ (An)	27,33	6,56	25,10	6,30	26,09	5,22	3,168	0,044	I c II
Продуктивност (P)	25,32	7,06	25,90	6,88	26,78	5,04	0,665	0,515	
Приключение (Adv)	30,14	7,38	30,01	7,36	31,28	5,81	0,383	0,682	
Ерудираност (E)	31,52	7,33	29,74	5,99	30,25	6,08	1,841	0,161	

Тестът за хомогенност на вариациите на Левен, показва, че F на Левен е над прага на значимост ( $p > 0,05$ ) и има равенство на дисперсиите. За това, се спряхме на пост-хок тестът LSD – (Least Statistical Differences) от раздел Equal Variances Assumed при анализът на различията между трите възрастови групи.

Както се вижда от [Таблица 4](#) възрастта има връзка и оказва статистически значимо влияние върху следните типове професионални интереси – Организация, Креативност и Анализ, т.е. съответно Конвенционален, Социален и Изследователски тип професионален интерес по Холанд (виж [Таблица 1](#)). Пост-хок тестът LSD показва, че 26-29 годишните се отличават със значимо по-силно предпочитание към Организационния тип професионален интерес от 18-21 годишните и 22-25 годишните. Резултатът показва, че в края на годините на настъпващата зрелост младите възрастни предпочитат в по-голяма степен да следват определен ред, който отговаря на ясни стандарти, и избягват работа, която не разполага с ясни насоки, отколкото в началото на този възрастов период.

От своя страна, 18-21 годишните се отличават значимо с по-силно предпочитание към Креативност или Социален тип професионален интерес по Холанд, от 22-25 годишните (виж [Таблица 4](#)). Резултатът показва, че в началото на периода на настъпваща зрелост, предпочитанията на съзряващите са насочени в по-голяма степен към работа с хора, отколкото към механична или техническа работа, в сравнение със средата на годините на възникващата зрелост.

По същия начин, се наблюдават различия между тези две възрастови групи и по отношение на професионалния интерес Анализ или Изследователски тип професионален интерес по Холанд, като отново 18-21 годишните се отличават с по-силно предпочитание към анализ и изследване от 22-25 годишните (виж [Таблица 4](#)). В началото на периода на възникващата зрелост, младежите обичат в по-голяма степен да

работят с творчески идеи и чрез себеизразяване, отколкото с рутинни процедури и правила, в сравнение със средата на този възрастов период.

От направения анализ може да се направи обобщението, че в началото на възникващата зрелост по отношение на професионалните интереси съзряващите младежи предпочитат в по-голяма степен работа, свързана с хора, творчески идеи и себеизразяване, а в края на този възрастов период професионалният интерес се насочва към ясни стандарти и насоки в работата.

Както се вижда от Таблица 5, професионалното направление, което са избрали младежите във възникваща зрелост, има връзка и оказва статистически значимо влияние върху шест от осемте типа професионални интереси – Лидерство, Алтруизъм, Креативност, Анализ, Продуктивност и Ерудираност. По отношение на Организация не се наблюдават значими различия, а при Приключение се наблюдава слаба тенденция, но тя не е значима. Пост-хок тестът LSD показва, че студентите от обществени науки се отличават със значимо по-силно изразен интерес към Лидерство спрямо студентите от хуманитарни и точни науки. Младежите от направление точни науки се отличават със значимо по-слаб интерес към Алтруизъм от студентите от хуманитарни науки и обществени науки. По същия начин студентите от точни науки се отличават със значимо по-слаб интерес към Креативност от студентите от хуманитарни науки и студентите от обществени науки. По отношение на професионалния интерес към Анализ, „нововъзникващите възрастни“ от направление обществени науки проявяват значимо по-слаб интерес от тези от хуманитарни науки и тези от точни науки. Интересът към Продуктивност е най-слаб при студентите от обществени науки, в сравнение със студентите от точни науки и хуманитарни науки. Интересът към Ерудираност е най-значим при младежите от обществени науки спрямо младежите от хуманитарни науки и от точни науки.

Таблица 5

Различия по професионалните интереси във възникваща зрелост (ANOVA)

Професионално направление	Хуманитарни науки (I)		Обществени науки (II)		Точни науки (III)		F	p	Пост-хок тест LSD p < 0,05
	M	SD	M	SD	M	SD			
Лидерство (L)	37,75	7,70	42,50	7,80	35,71	7,77	17,318	<0,001	II c I и c III
Организация (O)	36,71	8,66	36,53	8,22	38,76	8,89	1,862	0,158	
Алтруизъм (Alt)	40,42	7,39	40,70	8,45	35,98	7,82	10,108	<0,001	III c I и c II
Креативност (C)	41,97	10,40	43,18	11,20	37,17	10,33	8,026	0,001	I c III; II c III
Анализ (An)	26,61	6,69	24,11	6,08	28,50	5,73	11,179	<0,001	II c I и c III
Продуктивност (P)	27,07	6,97	23,60	5,97	26,26	6,92	6,059	0,003	II c I и c III
Приключение (Adv)	31,61	7,44	29,14	6,73	30,24	7,19	2,455	0,088	
Ерудираност (E)	30,62	6,28	33,83	7,57	28,51	5,65	14,811	<0,001	II c I и c III

Съзряващите младежи, които са избрали професионалното направление на обществените науки, проявяват най-голям интерес към Алтруистичен, Лидерски, Креативен и Ерудиран тип професионален интерес, или те изразяват предпочитание към това да съветват хората, да убеждават и да ръководят другите, като по този начин се себеизразяват. Те проявяват интерес и към реализация на попрището на науката. Младежите, които са избрали професионалното направление на точните науки, проявяват най-силен професионален интерес към Анализ. Студентите от хуманитарни науки проявяват често Продуктивен тип професи-

онален интерес – подобно на студентите от обществени науки – като това предопределя тяхното предпочитание към професии, свързани с помагане и съветване на хора.

### **Стратегии и алтернативи за трудова реализация във възникваща зрелост: полови, възрастови и професионални различия**

За целите на настоящето изследване, и поради факта, че все повече млади хора в България търсят реализация извън пределите на страната, беше добавена четвърта алтернатива за трудова реализация – „да намеря работа в чужбина“.

В Таблица 6 са представени средните стойности, стандартното отклонение и ранговете на деветте айтема, измерващи стратегиите за трудова реализация. За да се изчислят ранговете на отделните стратегии за трудова реализация в годините на възникваща зрелост, беше приложена следната процедура. Чрез *t*-критерий на Стюдънт за свързани извадки се сравняват всички двойки стратегии, за да се идентифицират онези от тях, които се отличават от гледна точка на интензивността си. На всяка стратегия е приписан ранг (от 1 до 9). Стратегията с най-висока средна стойност и  $\alpha < 0,05$  получава ранг 1, а тази с най-ниска средна стойност и  $\alpha < 0,05$  – ранг 9 (виж Таблица 5). Стратегии, между които не се установяват значими различия в техните средни стойности и  $\alpha > 0,05$ , получават един и същи ранг.

Както се вижда от Таблица 6, „нововъзникващите възрастни“ ранжират на първо място стратегия 1 - да „завърша образованието си“, последвано от стратегия 5 „установяване на лични контакти, които биха подпомогнали намирането на работа в бъдеще“, и на трето място поставят едновременно стратегии 4 и 6 „да се квалифицирам допълнително“ и „да търся ангажименти на места, където мога да работя след завършването си“. На последно девето място те „разчитат единствено на шанса си, и не правят нищо специално“, свързано с намиране на работа. Избраните на първите три места четири стратегии представляват комбинация и от трите типа стратегии за трудова реализация – активна, средноактивна и пасивна. Резултатът не кореспондира с този на Р. Божинова от 1992-1996 година, която установява по-скоро наличието на активна стратегия за реализация на студентите в изследваните от нея години (Bozhinova, 2003; Bozhinova, Georgieva, & Zhiliova, 1995). Следва да се подчертае, че относителният дял на безработните младежи до 30 години през 1992 година е бил 44,50% (Neykov, 1992), а в момента към 2014 година по данни на Евростат е 23,8% (Eurostat, n.d.), като по-ниският процент на младежка безработица в момента по всяка вероятност обяснява и преобладаващите средноактивни стратегии (стратегии 4 и 5) на младежите за реализиране на пазара на труда в наши дни.

На Таблица 7 са представени средните стойности, стандартното отклонение и ранговете на алтернативите за бъдеща трудова реализация в настъпваща зрелост. Анализът на данните следва същата логика както и при изчисляването на ранговете на стратегиите за трудова реализация. В този случай ранговете са от 1 до 4.

Както се вижда от Таблица 7, младежите в настъпваща зрелост ранжират на първо място две алтернативи - „работа по своята специалност“ и „каквато и да е работа“. На второ място са поставени други две стратегии, които също споделят един и същ ранг - „работа в перспективен за забогатяване бранш“ и „работа в чужбина“. Тук резултатът отчасти кореспондира с този на Р. Божинова от 1992-1996, като новото е, че на първо място се поставя и алтернативата „каквато и да е работа“, отново резултат от актуалната ситуация на младежка безработица в България и в ЕС (Bozhinova, Georgieva, & Zhiliova, 1995). По този начин издигна-



Таблица 6

*T*-критерий на Стюдънт, средни стойности, стандартно отклонение и рангове на стратегиите за трудова реализация във възникваща зрелост

Стратегии	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>R</i>	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Да завърша образованието си	4,46	0,77	1,0	23,97***	15,62***	9,49***	6,17***	10,18***	17,38***	24,95***	33,01***
2. Възможности чрез медии	2,64	1,17	6,5		-6,18***	-8,90***	-14,70***	-10,19***	-0,10	5,65***	9,90***
3. Всички възможни източници на информация	3,18	1,20	5,0			-4,71***	-10,23***	-5,74***	5,14***	11,27***	13,74***
4. Допълнителна квалификация	3,58	1,28	3,5				-4,95***	-0,72	9,06***	16,02***	16,67***
5. Лични контакти	3,98	1,07	2,0					4,85***	13,25***	22,44***	22,99***
6. Ангажменти на бъдеща месторабота	3,64	1,17	3,5						9,83***	16,40***	18,59***
7. Работя нещо периодично	2,63	1,49	6,5							6,05***	7,81***
8. Организиране на бизнес	2,03	1,32	8,0								2,83***
9. Разчитам единствено на шанса	1,73	1,02	9,0								

\*\*\**p* < 0,001.

Таблица 7

*T*-критерий на Стюдънт, средни стойности, стандартно отклонение и рангове на алтернативи за трудова реализация във възникваща зрелост

Алтернативи	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>R</i>	2	3	4
1. Да работя по моята специалност	0,71	0,45	1,5	14,30***	1,06	8,24
2. Да си намеря каквато и да е работа	0,08	0,40	3,5		-6,36***	-1,49
3. Да се включа в перспективен за забогатяване бранш	0,61	1,21	1,5			4,58***
4. Да намеря работа в чужбина	0,17	0,82	3,5			

\*\*\**p* < 0,001.

тата от нас подхипотеза две от хипотеза едно се потвърждава напълно – в годините на настъпваща зрелост, студентите предпочитат да работят по собствената си специалност, но едновременно с това търсят и каквато и да е работа, като стратегията е средноактивна и свързана с ориентация на пазара на труда. В сравнение с 1992-1997 година поведението на младежите на пазара на труда е по-пасивно.

На [таблица 8](#) е представен резултатът от *t*-теста за независими извадки между променливата пол и стратегиите за трудова реализация.

Както се вижда от [Таблица 8](#), жените в настъпваща зрелост са много по-загрижени от мъжете да завършат образованието си. За тях образованието е важно. От друга страна, независимо от значимата от статистическа гледна точна разлика, стойностите на мъжете и жените са в много близки граници. Също така, жените за разлика от мъжете в по-голяма степен формират впечатленията си за бъдещата си работа от източници на информация като телевизия и радио. Резултатът е интересен, тъй като кореспондира с друг резултат, според който, в българската социо-културна среда информационните фактори оказват по-голямо влияние върху кариерния избор, отколкото личностно-емоционалните (Karabelyova & Doreva, 2010). Отново жените са тези, които по-силно от мъжете се стремят да установят лични контакти, които биха подпомогнали намирането на бъдеща работа и търсят по-активно ангажменти на места, където биха могли да започнат работа след завършването си. И в трите случая стойностите отново са в близки граници.

Таблица 8

Пол и стратегии за трудова реализация в настъпваща зрелост

Стратегия	Мъже		Жени		t	p
	M	SD	M	SD		
Основната ми грижа сега е да завърша образованието си	4,31	0,82	4,58	0,68	-2,871	0,09
Моите впечатления за възможностите за работа се формират от телевизия, радио	2,44	1,20	2,81	1,12	-2,516	0,12
Целенасочено следя всички възможни източници на информация за намиране на работа	3,05	1,26	3,29	1,14	-1,602	0,24
Квалифицирам се допълнително, като се надявам да си намеря по-лесно работа	3,60	1,22	3,56	1,34	0,215	0,35
Стремя се да установя лични контакти, които биха подпомогнали намирането на работа в бъдеще	3,73	1,15	4,20	0,93	-3,568	0,25
Търся ангажименти на места, където бих могъл да работя след завършването си	3,43	1,22	3,82	1,07	-2,745	0,01
Работя нещо (периодично), което би могло да бъде моя работа, след като завърша	2,63	1,48	2,61	1,49	0,079	0,99
Участвам в организирането на бизнес (фирма, кооперация...)	2,02	1,33	2,02	1,30	-0,033	0,32
Разчитам единствено на шанса, не правя нищо специално	1,78	1,04	1,68	0,99	0,670	0,45

На Таблица 9 са представени резултатите от еднофакторния дисперсионен анализ (ANOVA), отразяващ влиянието на фактора възраст върху видовете стратегии за трудова реализация във възникваща зрелост.

Еднофакторният дисперсионен анализ показва, че активната стратегия за трудова реализация във възникваща зрелост има връзка и зависи от възрастта. Възрастта е фактор по отношение на тази стратегия. За да се установи между кои от трите възрастови групи има значима разлика по отношение на активната стратегия за трудова реализация, беше направен пост-хок тест LSD, тъй като тестът за хомогенност на Левен показва, че има равенство на дисперсиите. Пост-хок теста на LSD показва, че по отношение на активната стратегия за трудова реализация 18-21 годишните студенти във възникваща зрелост са значимо по-пасивни на пазара на труда от 22-25 годишните студенти и 26-29 годишните младежи (виж Таблица 9). В България студентите именно към 26-29 години завършват обикновено своето висше образование и излизат на пазара на труда. Това обяснява и високата активност на техните стратегии за трудова реализация в тази възраст.

На Таблица 10 са представени резултатите от еднофакторния дисперсионен анализ (ANOVA), отразяващ влиянието на фактора професионално направление върху видовете стратегии за трудова реализация във възникваща зрелост.

От своя страна, професионалното направление на студентите във възникваща зрелост има връзка и значимо диференцира средноактивната и активна стратегии за трудова реализация (виж Таблица 10). По-активни и ориентирани се на пазара на труда са студентите от обществени науки, в сравнение със студентите от хуманитарни науки. По данни на НСИ за 2012 година, завършилите висше образование по образователно-квалификационна степен и тесни области са 2 601 души за хуманитарни науки, а 9 204 души за науки за обществото и човешкото поведение (National Statistical Institute. Republic of Bulgaria, n.d.). Можем да предположим, че по-големият процент на завършващи обществени науки в България младежи, предполага и по-голяма конкуренция при търсенето на професионална реализация, което обяснява и тяхната най-голяма активност на пазара на труда в годините на настъпваща зрелост.

Таблица 9

Влияние на факторът възраст върху стратегиите за трудова реализация във възникваща зрелост (ANOVA)

Възраст	18-21 г. (I)		22-25 г. (II)		26-29 г. (III)		F	p	Пост-хок тест LSD p < 0,05
	M	SD	M	SD	M	SD			
Пасивна стратегия	8,98	1,83	8,64	2,05	8,60	1,79	1,043	0,354	
Средноактивна стратегия	10,49	2,79	10,81	2,59	11,52	2,82	1,503	0,225	
Активна стратегия	7,74	2,97	8,80	2,48	9,56	2,57	6,508	0,002	I с II и с III

Таблица 10

Влияние на факторът професионално направление върху стратегиите за трудова реализация във възникваща зрелост (ANOVA)

Професионално направление	Хуманитарни науки (I)		Обществени науки (II)		Точни науки (III)		F	p	Пост-хок тест LSD p < 0,05
	M	SD	M	SD	M	SD			
Пасивна стратегия	8,81	1,83	9,14	1,93	8,56	1,90	2,110	0,123	
Средноактивна стратегия	10,08	2,94	11,32	2,55	10,82	2,68	4,159	0,017	I с II
Активна стратегия	7,71	2,83	9,09	2,86	8,09	2,77	5,226	0,006	I с II

## Личностни особености във възникваща зрелост: полови, възрастови и професионални различия

Пет факторният модел на личността допуска, че личността може да бъде ефективно описана с помощта на пет биполарни и независими дименсии: Екстраверсия - Интроверсия, Невротизъм – Емоционална стабилност, Доброжелателност - Антагонизъм, Съзнателност – Загуба на посока и Отвореност към опита – Затвореност към опита. Всяко от петте измерения се състои от по-тесни черти (фасети), характеризиращи по-конкретни личностни качества (Costa & McCrae, 1992).

На Таблица 11 е представена описателната статистика на дименсиите на Голямата петорка.

Както се вижда от Таблица 11, трите личностни фактора, които са най-силно изразени в годините на настъпваща зрелост са Съзнателност, Отвореност към опита и Доброжелателност. Съзнателността репрезентира последователност и мотивация в целево-ориентираното поведение. Специфичните черти, които този фактор включва са: компетентност, подреденост, чувство на дълг, потребност от постижение, самодисциплина и предпазливост. От своя страна, Отвореността към опита прибавя активно търсене на нов опит и признаването на неговата самостоятелна ценност. Характеризира се с търпимост към чуждото, непривичното и изследователски интерес към него. Доброжелателността възплачва характеристики като алтруизъм, доверие, грижовност, скромност, съчувствие и сътрудничество (Costa & McCrae, 1992).

Издигнатата от нас трета подхипотеза на хипотеза едно се потвърждава напълно. Съзнателността, Отвореността към опита и Доброжелателността са личностните фактори, които са ценени най-силно от младежите в годините на настъпващата зрелост в България. Подобно на професионалните интереси във възникваща зрелост, и тук не се наблюдава определена културна специфика, която да отличава нововъзниква-

Таблица 11

Описателната статистика на димензиите на Големите пет фактора на личността

Дименсии	Брой айтеми	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	$\alpha$
Екстраверсия	12	37,79	4,04	26,00	70,00	0,87
Доброжелателност	12	38,32	3,42	28,00	57,00	0,84
Съзнателност	12	40,94	3,71	29,00	55,00	0,78
Емоционална стабилност	12	35,02	5,07	24,00	54,00	0,86
Отвореност към опита	12	39,33	3,65	29,00	56,00	0,73

щите възрастни в България от връстниците им на запад, като личностни особености (Soto, John, Gosling, & Potter, 2011).

На Таблица 12 е представен резултатът от т-теста за независми извадки между променливата пол и големите пет фактора на личността във възникваща зрелост. Значимите стойности на *t* са отбелязани с болд в таблицата.

Както се вижда от Таблица 12, жените се отличават с по-силен стремеж към нов опит и по-голяма емоционална стабилност от мъжете.

Момичетата в годините на настъпващата зрелост, в по-голяма степен проявяват търпимост към чуждото и непривичното и изследователски интерес към него, висока жизнена удовлетвореност и самоуважение, по-висока комфортност и конвенционалност в социалните отношения, и жизнените проблеми.

Резултатът по всяка вероятност се дължи на коментираното и в друго изследване със студенти в България размиване на полово-ролевите стереотипи (Papazova & Pencheva, 2007). Според авторите на изследването, в резултат на дългите години на преход и социално-икономическата криза в България настъпва преоценка на ценностите, особено при младите жени с амбиции за успешна кариера, които изглежда са и по-социални и адаптивни към предизвикателствата на съвременния свят (Papazova & Pencheva, 2007).

На Таблица 13 са представени различията по възраст в настъпваща зрелост, установени чрез еднофакторен дисперсионен анализ (ANOVA).

Факторът възраст не оказва статистически значимо влияние върху петте личностни черти във възникваща зрелост (виж Таблица 13).

На Таблица 14 са представени различията по професионално направление в настъпваща зрелост, установени чрез еднофакторен дисперсионен анализ (ANOVA).

По отношение на професионалното направление, което са избрали младежите в годините на настъпваща зрелост, се наблюдават различия по личностния фактор Отвореност към опит (виж Таблица 14). Пост-хок тестът LSD показва, че младежите от обществени науки се отличават с по-силен интерес към нови идеи, в сравнение със студентите от точни науки.

Таблица 12

Полови различия по петфакторен модел на личността

Фактори на личността	Мъже		Жени		t	p
	M	SD	M	SD		
Отвореност към нов опит	38,70	3,69	39,90	3,54	-2,644	0,009
Екстраверсия	37,78	4,46	37,80	3,63	-0,034	0,973
Доброжелателност	38,17	3,63	38,46	3,22	-0,660	0,510
Съзнателност	40,73	3,60	41,14	3,80	-0,886	0,376
Емоционална стабилност	33,89	4,71	36,06	5,18	-3,518	0,001

Таблица 13

Възрастови различия по петфакторен модел на личността във възникваща зрелост (ANOVA)

Възраст	18-21 г. (I)		22-25 г. (II)		26-29 г. (III)		F	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
Отвореност към опит	39,10	3,49	39,30	3,36	40,17	5,03	0,883	0,415
Екстраверсия	37,95	4,18	37,20	3,63	39,08	4,24	2,101	0,124
Доброжелателност	38,24	3,32	38,33	3,22	39,26	4,66	0,884	0,414
Съзнателност	40,81	3,65	41,06	3,80	41,30	4,00	0,239	0,788
Емоционална стабилност	35,24	4,94	35,02	4,79	34,91	7,72	0,070	0,932

Таблица 14

Различия по професионално направление по петфакторен модел на личността във възникваща зрелост (ANOVA)

Професионално направление	Хуманитарни науки (I)		Обществени науки (II)		Точни науки (III)		F	p	Пост-хок тест LSD p < 0,05
	M	SD	M	SD	M	SD			
Отвореност към нов опит	39,70	4,00	40,00	3,51	38,45	3,32	4,621	0,011	II с III
Екстраверсия	37,52	4,18	37,39	3,38	38,36	4,40	1,530	0,218	
Доброжелателност	38,91	3,69	38,23	3,32	37,91	3,23	1,902	0,151	
Съзнателност	40,51	4,10	41,30	3,78	41,00	3,29	0,942	0,391	
Емоционална стабилност	34,68	5,46	35,39	5,41	35,00	4,42	0,36	0,696	

### Взаимовръзка между големите пет фактора на личността и осемте професионални интереса по скалата на Орегон във възникваща зрелост

На Таблица 15 са представени корелационните взаимовръзки между петте големи фактора на личността и осемте типа професионален интерес по скалата на Орегон. Значимите коефициенти на корелация са обозначени със звездички и се наблюдават слаби корелации.

Както се вижда от Таблица 15, единствено професионалният интерес Анализ не корелира с нито един от петте големи фактора на личността. Този тип професионален интерес е аналогичен с Изследователския тип по Холанд и кореспондира с демонстрирането на научни ценности.

Таблица 15

Корелационни зависимости между петте фактора на личността и осемте типа професионален интерес по скалата на Орегон във възникваща зрелост

Професионални интереси	Отвореност към нов опит	Екстраверсия	Доброжелателност	Съзнателност	Невротизъм
Лидерство	0,35**	0,15*	0,25**	0,34**	-0,10
Организация	0,25**	0,20**	0,13*	0,22**	-0,04
Алтруизъм	0,18**	0,18**	0,31**	0,18**	0,02
Креативност	0,15*	0,13*	0,14*	0,05	0,10
Анализ	-0,05	0,09	0,02	0,07	0,03
Продуктивност	0,02	0,15*	0,04	0,08	-0,03
Приключение	0,10	0,16*	0,20**	0,11	-0,15*
Ерудираност	0,14*	0,17**	0,08	0,09	0,03

\* $p < 0,05$ . \*\* $p < 0,01$ .

Личностният фактор Отвореност към нов опит корелира слабо с професионалните интереси Лидерство, Организация, Алтруизъм, Креативност и Ерудираност (съответно първите четири са Предприемачески, Конвенционален, Социален и Артистичен тип по Холанд). Колкото по-активно се търси нов опит, разнообразие и интелектуално любопитство от личността във възникваща зрелост, толкова по-силно нарастват популярността, увереността в себе си и лидерските черти, отговорността и практичността, независимостта, интуитивността и оригиналността, търпеливостта и тактичността, и академизмът.

Личностният фактор Екстраверсия корелира слабо с общо седем от осемте професионални интереси по скалата на Орегон, а именно – Лидерство, Организация, Алтруизъм, Креативност, Продуктивност, Приключение и Ерудираност. Тези професионални интереси съответстват на Предприемачески, Конвенционален, Социален, Артистичен и Реалистичен тип интерес по Холанд. Колкото по-социабилна, активна и общителна е личността в настъпваща зрелост, толкова по-силно нараства нейната популярност, отговорност, кооперативност, оригиналност, практичност и академизъм.

Доброжелателността корелира слабо с кариерните интереси Лидерство, Организация, Алтруизъм, Креативност и Приключение. Това са Предприемачески, Конвенционален, Социален, Артистичен и Реалистичен професионален интерес по Холанд. Колкото по-алтруистична, сътрудничаща си и доверлива е една личност в годините на възникваща зрелост, толкова по-любезна, внимателна, мила и търпелива, емоционална и естествена е тя.

Съзнателността корелира слабо с професионалните интереси Лидерство, Организация, Алтруизъм (съответно Предприемачески, Конвенционален и Социален тип по Холанд). Колкото по-компетентна, подредена и отличаваща се с потребност от постижение е личността на нововъзникващият възрастен, толкова по-амбициозна, съвестна и отговорна е тя.

Личностният фактор Невротизъм корелира слабо и обратнопропорционално с професионалния интерес Приключение или Реалистичен тип по Холанд. Колкото по-тревожна, ранима и раздразнителна е една личност във възникваща зрелост, толкова по-слабо откровена, естествена и практична е тя.

Издигнатата от нас втора хипотеза се потвърждава частично, тъй като кариерният интерес Анализ или Изследователски тип интерес по Холанд не корелира с нито един от петте големи фактора на личността.



## Взаимовръзка между големите пет фактора на личността, професионалните интереси и трите вида стратегии за трудова реализация във възникваща зрелост

На Таблица 16 са представени корелационните взаимовръзки между трите типа стратегии за трудова реализация от една страна и от друга страна - големите пет фактора на личността и професионалните интереси във възникваща зрелост. Значимите коефициенти на корелация са обозначени със звездички и се наблюдават слаби и умерени корелации.

Както се вижда от Таблица 16, пасивната стратегия корелира слабо с личностния фактор Екстраверсия. Находката е изненадваща, но най-вероятно може да се обясни с това, че годините на възникващата зрелост са особено сензитивни по отношение на личностния фактор Екстраверсия (Furlong, 2009), което се отразява и в завишените самооценки на участниците в изследването по скалата Екстраверсия-Интроверсия (виж. Таблица 11). Съответно, Екстраверсията като личностна черта рефлектира слабо дори върху по-пасивното поведение на пазара на труда при възникващите възрастни. Пасивната поведенческа активност на младежите в годините на възникваща зрелост на пазара на труда се свързва с личностни черти като сдържаност. Пасивната стратегия за трудова реализация корелира слабо и с професионалните интереси Алтруизъм, Креативност, Продуктивност и Ерудираност (първите три отговарят на Социален, Артистичен и Реалистичен тип по Холанд). Или колкото са по-пасивни на пазара на труда младежите, толкова по-идеалистични, непрактични и срамежливи са те.

Средноактивната стратегия на реализация на пазара на труда (или ориентирането на пазара) във възникваща зрелост се свързва с четири личностни фактора – Отвореност към нов опит, Екстраверсия, Доброжелателност и Съзнателност. Ориентирането на пазара на труда кореспондира с личностни черти като активност, социабилност, разнообразие, интелектуален интерес, сътрудничество и последователност. Средноактивната стратегия корелира от слабо до умерено с пет професионални интереса – Лидерство, Организация, Алтруизъм, Креативност и Ерудираност (първите два отговарят на Предприемачески и Конвенционален по Холанд). Колкото по-силно се ориентират на пазара на труда толкова по-академични, социабилни, тактични, практични и уверени стават младежите.

Активната стратегия за трудова реализация се свързва с личностните фактори Отвореност към нов опит и Съзнателност. Подобно на средноактивната стратегия тя се свързва с личностни черти като интелектуално любопитство, целево-ориентирано поведение и последователност. Активната стратегия корелира слабо с професионалните интереси Лидерство, Организация, Алтруизъм (съответно първите три са Предприемачески, Конвенционален и Социален тип по Холанд). Колкото по-активни са на пазара на труда студентите в годините на възникваща зрелост, толкова по-практични, социални и упорити са те.

Чрез множествена стъпкова регресия по метода Stepwise, беше проследено кои са значимите личностни и професионални предиктори за трите вида стратегии за трудова реализация при младежите – пасивна, средноактивна и активна. В Таблица 17 са изведени значимите предиктори, които присъстват в регресионния анализ, като тяхната предиктивна сила варира от слаба до умерена.

Както се вижда от Таблица 17 единственият професионален тип интерес, който детерминира пасивната стратегия за реализация на студентите, е Креативност (Артистичен тип интерес по Холанд). Черти като емоционалност, импулсивност и непрактичност се оказват предиктори на пасивността на пазара на труда при младежите в годините на възникваща зрелост. Този фактор обяснява 5,7% от вариацията на пасивната стратегия.

Таблица 16

Корелационни зависимости между стратегиите за трудова реализация, големите пет фактора на личността и професионалните интереси във възникваща зрелост

Фактори на личността и професионални интереси	Пасивна стратегия	Средноактивна стратегия	Активна стратегия
Лидерство	0,13	0,42**	0,31**
Организация	0,04	0,33**	0,23**
Алтруизъм	0,16*	0,27**	0,19**
Креативност	0,24**	0,13*	0,10
Анализ	0,07	0,09	-0,04
Продуктивност	0,13*	0,05	0,9
Приключение	0,03	0,11	0,10
Ерудираност	0,21**	0,21**	0,11
Отв. към нов опит	0,02	0,24**	0,19**
Екстраверсия	0,19**	0,17**	0,04
Доброжелателност	0,05	0,21**	0,10
Съзнателност	0,03	0,31**	0,17*
Невротизъм	0,12	0,03	-0,01

\* $p < 0,05$ . \*\* $p < 0,01$ .

Таблица 17

Регресионни зависимости между професионалните и личностни фактори и трите вида стратегии за трудова реализация във възникваща зрелост

Зависима променлива	Независима променлива	R	R <sup>2</sup>	B	Beta	t	p
Пасивна стратегия	Креативност	0,24	5,7%	7,15	0,24	3,91	0,001
	Екстраверсия	0,29	3,6%	4,46	0,19	2,64	0,002
Средноактивна стратегия	Лидерство	0,42	17,8%	5,30	0,42	7,44	0,001
	Съзнателност	0,46	9,6%	0,34	0,25	3,20	0,001
Активна стратегия	Лидерство	0,31	9,4%	4,19	0,31	5,14	0,001

Единственият личностен фактор, който детерминира пасивната стратегия е Екстраверсията (виж Таблица 17). На пръв поглед находката е изненадваща, тъй като Екстраверсията се свързва основно с общителност и активност, но също така тя се характеризира и с личностни черти като спокойствие и съдържаност (Howard & Howard, 1995, as cited in Al Otaibi, 2012), които в случаят са предиктор на пасивната стратегия за трудова реализация при студентите. Екстраверсията обяснява едва 3,6% от вариацията на пасивната стратегия.

Професионалният интерес, който детерминира средноактивната стратегия на ориентация на пазара на труда във възникваща зрелост, е Лидерство (Предприемачески тип интерес по Холанд) (виж Таблица 17). Черти като амбициозност, енергичност, импулсивност, самоувереност и общителност се явяват предиктор на средноактивната стратегия. Факторът обясняват съответно 17,8% от вариацията на средноактивната стратегия на пазара на труда при студентите във възникваща зрелост.

Личностния фактор, който съответно детерминира средноактивната стратегия е Съзнателност (виж Таблица 17). Съзнателността обяснява 9,6% от вариацията на средноактивната стратегия на пазара на труда при младежите, като е свързана с личностни черти, като последователност, отговорност и целеустременост.

Както и при средноактивната стратегия, факторът Лидерство детерминира и активната стратегия за трудова реализация в годините на възникваща зрелост. Този фактор обясняват съответно 9,4% от вариацията на активната стратегия (виж Таблица 17). Отново черти като амбициозност, упоритост и общителност обясняват активността на пазара на труда при студентите в настъпваща зрелост.

Трета и четвърта хипотеза се потвърждават напълно.

## Изводи и заключение

Двете психосоциални задачи на развитието в годините на възникващата зрелост (18-29 г.), се изразяват в търсене и експериментиране в две области – романтично партньорство и кариера. Настоящото изследване се фокусира върху кариерната и професионалната идентичност на възникващите възрастни в България. Опитали сме се да направим профил на младежите по трите измерения – личност, професионални интереси и стратегии за трудова реализация. Тази цел на изследването беше породена от отсъствието на релевантни изследвания с тази възрастова група в България. Периодът на възникващата зрелост е все още слабо проучен в България. Интерес представляваше да се проследи също така взаимовръзката между тези три конструкта в годините на възникваща зрелост, като се опитаме да установим дали личността и професионалните интереси детерминират стратегиите за реализация на пазара на труда на младите възрастни в България. В обобщен вид, резултатите показаха, че:

1. Най-силно предпочитани в годините на настъпваща зрелост са професионалните интереси Креативност, Алтруизъм и Лидерство. Находката кореспондира напълно с други изследвания на професионалните интереси във възникваща зрелост (Low, 2009). Мъжете в по-голяма степен предпочитат Продуктивния и Приключенски професионален интерес от жените, а жените в по-голяма степен предпочитат Лидерския, Алтруистичния, Креативния и Ерудирания професионален интерес. Наблюдават се възрастови различия при следните типове професионални интереси – Организация, Креативност и Анализ, като в началото на възникващата зрелост младежите предпочитат в по-голяма степен работа, свързана с хора, творчески идеи и себеизразяване, а в края на този възрастов период професионалният интерес се насочва към ясни стандарти и насоки в работата. Професионалното направление, което са избрали младежите във възникваща зрелост, има връзка и оказва статистически значимо влияние върху шест от осемте типа професионални интереси – Лидерство, Алтруизъм, Креативност, Анализ, Продуктивност и Ерудираност. Съзряващите младежи, които са избрали професионалното направление на обществените науки, проявяват най-голям интерес към Алтруистичен, Лидерски, Креативен и Ерудиран тип професионален интерес, като изразяват предпочитание към това да съветват хората, да убеждават и да ръководят другите, и по този начин се себеизразяват. Те проявяват интерес и към реализация на попрището на науката. Младежите, които са избрали професионалното направление на точните науки, проявяват най-силен професионален интерес към Анализ. Студентите от хуманитарни науки проявяват най-голям интерес към Продуктивен тип професионален интерес – подобно на студентите от обществени науки – като

това предопределя тяхното предпочитание към професии, свързани с помагане и съветване на хора.

2. Младежите в годините на възникваща зрелост на първо място избират стратегията да „завърши образованието си“ и алтернативите „работа по своята специалност“ и „каквато и да е работа“, като са средноактивни и се ориентират на пазара на труда. Алтернативите „работа в чужбина“ и „работа в перспективен за забогатяване бранш“ се поставят от тях на второ място. Момчетата са по-активни от момчетата по отношение на стратегиите си за трудова реализация на пазара на труда. Наблюдават се възрастови различия по отношение на активната стратегия за трудова реализация във възникваща зрелост. Най-активни на пазара на труда са 26-29 годишните младежи, като това се обяснява с факта, че те са на изхода на своето висше образование и излизат на пазара на труда. По-активни и ориентирани се на пазара на труда са студентите от обществени науки, в сравнение със студентите от хуманитарни науки.
3. Личностните фактори, които са най-силно изразени в годините на настъпваща зрелост, са Съзнателност, Отвореност към опита и Доброжелателност. Находката отново кореспондира с резултати от други изследвания с Голямата петорка в годините на възникваща зрелост (Soto, John, Gosling, & Potter, 2011). Момчетата се отличават с по-силен стремеж към нов опит и по-голяма емоционална стабилност от момчетата. Възрастта не оказва статистически значимо влияние върху петте личностни черти във възникваща зрелост. Младежите от обществени науки в годините на възникваща зрелост се отличават с по-силен интерес към нови идеи, в сравнение с връстниците им от точни науки.
4. Петте фактора на личността си взаимодействат слабо със седем от осемте професионални интереса в годините на възникваща зрелост. Единствено професионалният интерес Анализ, който кореспондира с демонстрирането на научни ценности, не корелира с нито един от петте големи фактора на личността в тези години. Екстраверсията си взаимодейства слабо с всички останали седем професионални интереси по скалата на Орегон. Доброжелателността, Отвореността към нов опит и Съзнателността корелират слабо с професионалните интереси Лидерство, Организация, и Алтруизъм. Доброжелателността и Отвореността към опит корелират слабо и с професионалния интерес Креативност. Невротизмът корелира слабо и обратно единствено с професионалният интерес Приключение.
5. Трите типа стратегии за трудова реализация – пасивна, средноактивна и активна си взаимодействат от слабо до умерено с някои от големите пет фактора на личността и осемте професионални интереси по скалата на Орегон.
  - a. Пасивната стратегия корелира слабо с личностния фактор Екстраверсия и професионалните интереси Алтруизъм, Креативност, Продуктивност и Ерудираност. Пасивната стратегия за реализация на пазара на труда при младежите във възникваща зрелост, в условия на младежка безработица в България, се обяснява с черти като сдържаност, идеализъм и непрактичност.
  - b. Средноактивната стратегия се свързва с четири личностни фактора – Отвореност към опит, Екстраверсия, Доброжелателност и Съзнателност, и четири професионални интереса – Лидерство, Организация, Алтруизъм и Ерудираност. Средноактивната стратегия за реализация

на пазара на труда при младежите кореспондира с личностни черти като активност, сътрудничество, последователност, тактичност, практичност.

**с.** Активната стратегия за трудова реализация се свързва с личностните фактори Отвореност към опит и Съзнателност, и професионалните интереси Лидерство, Организация и Алтруизъм. Активната стратегия за реализация на пазара на труда във възникваща зрелост се обяснява с черти като сътрудничество, последователност, практичност, упоритост.

**6.** Някои от личностните фактори и професионалните интереси се оказват значими предиктори за трите типа стратегии за трудова реализация в годините на възникваща зрелост.

**а.** Пасивната стратегия за реализация на пазара на труда се детерминира от личностния фактор Екстраверсия и професионалния тип интерес Креативност. Черти като емоционалност, импулсивност, непрактичност и сдържаност се оказват предиктори на пасивността на пазара на труда при младежите.

**б.** Средноактивната стратегия за реализация на пазара на труда се детерминира от професионалния интерес Лидерство и личностния фактор Съзнателност. Черти като амбициозност, енергичност, самоувереност и общителност се явяват предиктор на средноактивната стратегия в годините на възникваща зрелост.

**с.** Активната стратегия за реализация на пазара на труда се детерминира от професионалния интерес Лидерство. Черти като амбициозност, упоритост и общителност обясняват активността на пазара на труда при студентите в настъпваща зрелост.

Установената в настоящето изследване специфика по отношение на професионалните интереси и личностните особености в годините на възникваща зрелост в България идва да покаже, че националната култура в България подкрепя независимостта на социалните роли и експериментирането в областта на професионалната идентичност във възрастта 18-29 г.

Изборът на академична специалност, намирането на работа и бъдещата професионална реализация играят централна роля в живота на много млади хора в България. Настъпилата младежка безработица, в резултат на световната икономическа криза през 2009 г., спъна процеса на реализиране на пазара на труда при студентите. Ето защо, въпросът за стратегиите за трудова реализация на младежите в България е особено актуален. Само чрез по-доброто разбиране на въпросите, свързани с избора на професия и стратегиите за трудова реализация на младите хора в България, могат да се подпомогнат политиките за справяне със скъпите ефекти от младежката безработица.

На свой ред, възниква и въпросът, свързан с другата психо-социална задача на развитието във възникваща зрелост – какви са романтичните партньорства, полово-ролевите ориентации и родителските стилове на нововъзникващите възрастни в България? Въпрос, на който бъдещи изследвания следва да дадат своя отговор.

Смятаме, че някои неубедителни резултати се дължат до голяма степен на съотношението между обема на използваните от нас методики и общия брой на участниците в изследването. Затова допускаме, че при бъдещи изследвания със същите методи и с по-големи извадки във възрастта 18-29 г., биха се получили и по-категорични, и значими резултати.

## Финансиране

Авторът не е получил финансиране, което да докладва.

## Конфликт на интереси

Авторът декларира, че не съществува конфликт на интереси.

## Благодарности

Авторът на изследването изказва своята благодарност на гл. ас. д-р Магдалена Гарванова (УниБИТ), проф. д-н. Иван Гарванов (УниБИТ), инж. д-р Анелия Кременска (СУ), доц. д-р Магдалина Тодорова (СУ), доц. д-р Калинка Калоянова (СУ), доц. д-р Маргарита Дилова (НБУ), проф. д-н. Толя Стоицова (НБУ), Емилия Насева, д.м. (МУ), както и на всички студенти за съдействието, което оказаха при провеждането на изследването.

## Литература

- Allik, J., Laidra, K., Realo, A., & Pullman, H. (2004). Personality development from 12 to 18 years of age: Changes in mean levels and structure of traits. *European Journal of Personality, 18*(6), 445-462. doi:10.1002/per.524
- Al Otaibi, S. M. B. (2012). The relationship between cognitive dissonance and the Big-5 factors model of the personality and the academic achievement in a sample of female students at the university of UMM Al-Qura. *Education, 132*(3), 607-624.
- Arnett, J. J. (1998). Learning to stand alone: The contemporary American transition to adulthood in cultural and historical context. *Human Development, 41*(5-6), 295-315. doi:10.1159/000022591
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *The American Psychologist, 55*(5), 469-480. doi:10.1037/0003-066X.55.5.469
- Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. Cary, NC, USA: Oxford University Press.
- Baychinska, K. (1994). *Tsennosti. Tsennoten stres...Tsennostrna kriza!* [Values. Value stress...Value crisis!]. Sofia, Bulgaria: AI "Marin Drinov".
- Beşpınar, F. U. (2010). Questioning agency and empowerment: Women's work-related strategies and social class in urban Turkey. *Women's Studies International Forum, 33*(6), 523-532. doi:10.1016/j.wsif.2010.09.003
- Bozhinova, R. (2003). *Psihologiya na svobodata i situatsiyata na sotsialna promyana* [Psychology of freedom and the situation of social change]. Sofia, Bulgaria: Akademichno izdatelstvo "Marin Drinov".
- Bozhinova, R., Georgieva, S., & Zhiliova, S. (1995). Tsennosti za rabota i izbor na alternativi i strategii za badeshta trudova realizatsiya pri zavarshvashti studenti [Work values and choice of alternatives and strategies for a future career in graduates]. In V. Rusinova & R. Roe (Eds.), *Psihosotsialni problemi na trudovata zaetost* [Psycho-social problems of employment] (pp. 93-105). Sofia, Bulgaria: Akademichno izdatelstvo "Prof. Marin Drinov".
- Branje, S. J. T., van Lieshout, C. F. M., & Gerris, J. R. M. (2007). Big Five personality development in adolescence and adulthood. *European Journal of Personality, 21*(1), 45-62. doi:10.1002/per.596



- Chen, C. C., Jones, K. T., Scarlata, A. N., & Stone, D. N. (2012). Does the Holland model of occupational choice (HMOC) perpetuate the Beancounter-Bookkeeper (BB) stereotype of accountants? *Critical Perspectives on Accounting*, 23(4-5), 370-389. doi:10.1016/j.cpa.2011.10.006
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Professional Manual for the NEO-PI-R and NEO-FFI*. Odessa, FL, USA: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 390-400. doi:10.1037/0021-9010.69.3.390
- De Fruyt, F., Bartels, M., Van Leeuwen, K. G., De Clercq, B., Decuyper, M., & Mervielde, I. (2006). Five types of personality continuity in childhood and adolescence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(3), 538-552. doi:10.1037/0022-3514.91.3.538
- Donnellan, M. B., Conger, R. D., & Burzette, R. G. (2007). Personality development from late adolescence to young adulthood: Differential stability, normative maturity, and evidence for the maturity-stability hypothesis. *Journal of Personality*, 75(2), 237-263. doi:10.1111/j.1467-6494.2007.00438.x
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York, NY, USA: Norton.
- Eurostat. (n.d.). *Database*. Retrieved from <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167. doi:10.1006/jybe.1996.1577
- Furlong, A. (2009). *Handbook of youth and young adulthood: New perspectives and agendas*. Routledge, United Kingdom: London.
- Ganeva, Z. (2012). Conceptions of the transition to adulthood among emerging adults in Bulgaria. In J. C. McDermott, A. Kington, & M. Matulčíková (Eds.), *Paradigms and research of educational practice* (pp. 249-262). Los Angeles, CA, USA: Department of Education, Antioch University.
- Garvanova, M. (2013). *Transformatsiya na tsennostite na savremenniya balgarin* [Transformation of values of the modern Bulgarian]. Sofia, Bulgaria: Izdatelstvo „Za bukвите - O pismenehy“.
- Garvanova, M., & Tyankov, A. (2015). Balgarskiyat kulturnen tsennosten model – savremenni tendentsii i perspektivi za razvitie [Bulgarian cultural value model - contemporary trends and prospects for development]. Paper presented at *Parva kragla masa: "Problemi na obshtestvenata komunikatsiya"* [First round table: "Problems of public communication"] (pp. 127-136). Sofia, Bulgaria: Izdatelstvo "Za bukвите – O pismenehy".
- Heller, D., & Watson, D. (2005). The dynamic spillover of satisfaction between work and marriage: The role of time and mood. *The Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1273-1279. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1273
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL, USA: Psychological Assessment Resources.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. doi:10.1177/000312240907400101

- Karabelyova, S., & Doreva, D. (2010). Psihologicheski aspekti na karierniya izbor [Psychological aspects of career choice]. *Godishnik na Sofiyskiya universitet "Sv. Kliment Ohridski", Filosofski Fakultet. Kniga Psihologiya*, 102, 91-118.
- Lamb, M. E., Chuang, S. S., Wessels, H., Broberg, A. G., & Hwang, C. P. (2002). Emergence and construct validation of the Big Five factors in early childhood: A longitudinal analysis of their ontogeny in Sweden. *Child Development*, 73(5), 1517-1524. doi:10.1111/1467-8624.00487
- Larson, L. M., Rottinghaus, P. J., & Borgen, F. H. (2002). Meta-analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 217-239. doi:10.1006/jvbe.2001.1854
- Lerner, R. M., & Castellino, D. R. (2002). Contemporary developmental theory and adolescence: Developmental systems and applied developmental science. *The Journal of Adolescent Health*, 31(6, Suppl.), 122-135. doi:10.1016/S1054-139X(02)00495-0
- Low, K. D. (2009). *Patterns of mean-level changes in vocational interests: A quantitative review of longitudinal studies* (Unpublished doctoral dissertation). University of Illinois at Urbana-Champaign, Champaign, Illinois.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Jr., Terracciano, A., Parker, W. D., Mills, C. J., De Fruyt, F., & Mervielde, I. (2002). Personality trait development from age 12 to age 18: Longitudinal, cross-sectional and cross-cultural analyses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1456-1468. doi:10.1037/0022-3514.83.6.1456
- National Statistical Institute. Republic of Bulgaria. (n.d.). Retrieved from [www.nsi.bg](http://www.nsi.bg)
- Neykov, M. (1992). Ikonomicheska reforma i bezrobotitsa [Economic reform and unemployment]. *Sotsiologicheski problemi*, 25(1), 11-17.
- Papazova, E., & Andreev, B. (2015). Lichnostni determinanti na profesionalnite интереси v mladezhka vazrast [Personality determinants of professional interests in youth]. In V. Chavdarova, M. Brachkova, P. Burgov, D. Dobrev, & P. Trifonova (Eds.), *Mezhdunarodna nauchna konferentsiya "20 godini spetsialnost "Psihologiya" – patuvane kam sebe si" - 07.11-08.11.2014* [International scientific conference "20 years major Psychology – journey to yourself" - 07.11-08.11.2014] (pp. 319-329). Veliko Tarnovo, Bulgaria: VTU „Sv.Sv. Kiril i Metodiy“.
- Papazova, E., & Garvanova, M. (2008). Osnovni individualni tsennosti pri balgarski studenti - sravnitelnen analiz [Basic individual values in Bulgarian students – comparative analysis]. Treta natsionalna shkola "Sotsialnite nauki za zapazvane i razvitiye na natsionalnata obshtnost, Sofia, 12-13 May 2008 [Third national school "Social sciences for conservation and development of national community, Sofia, 12-13 May 2008]. *Psihologichni izsledvaniya*, 11(2), 7-16.
- Papazova, E., Moody, R., & Bathurst, J. (2015). Kros-kulturno izsledvane na psihologichnite tipove v godinite na vaznikvashtata zrelost [Cross-cultural study of psychological types at the years of emerging adulthood]. *Psychological Thought*, 8(2), 148-172. doi:10.5964/psych.v8i2.140
- Papazova, E., & Pencheva, E. (2007). Vliyanie na psihologichniya tip i akademichnata spetsialnost varhu tsennostnata orientatsiya na studenti [Influence of psychological type and academic disciplines on the value orientation of students]. In P. Mitev, T. Kotseva, G. Mihova (Eds.), *Mladite hora v evropeyska Balgariya: Nauchna konferentsiya - Sofia, 29-30 may 2007* [Young people in European Bulgaria: Scientific conference - Sofia, 29-30 May 2007] (pp. 512-522). Sofia, Bulgaria: Centre for Population Studies.
- Pencheva, E., & Papazova, E. (2009). Psihologichen profil na "vaznikvashtata zrelost" (18-29 g.) [Psychological profile of "emerging adulthood" (18-29 years)]. *Psihologichni izsledvaniya*, 12(2), 221-228.

- Pozzebon, J. A., Visser, B. A., Ashton, M. C., Lee, K., & Goldberg, L. R. (2010). Correction to "Psychometric Characteristics of a Public-Domain Self-Report Measure of Vocational Interests: The Oregon Vocational Interest Scales". *Journal of Personality Assessment*, *92*(6), 618. doi:10.1080/00223891.2010.516712
- Pullmann, H., Raudsepp, L., & Allik, J. (2006). Stability and change in adolescents' personality: A longitudinal study. *European Journal of Personality*, *20*(6), 447-459. doi:10.1002/per.611
- Schwartz, S. J., Côté, J. E., & Arnett, J. J. (2005). Identity and agency in emerging adulthood: Two developmental routes in the individualization process. *Youth & Society*, *37*(2), 201-229. doi:10.1177/0044118X05275965
- Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 693-714). New York, NY, USA: Springer.
- Soto, C. J., John, O. P., Gosling, S. D., & Potter, J. (2011). Age differences in personality traits from 10 to 65: Big Five domains and facets in a large cross-sectional sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, *100*(2), 330-348. doi:10.1037/a0021717
- SSEA Society for the Study of Emerging Adulthood. (2014). *About SSEA*. Retrieved from <http://www.ssea.org/about/index.htm>
- Tanner, J., & Arnett, J. J. (2011). Presenting "emerging adulthood": What makes it developmentally distinctive? In M. Arnett, M. Kloep, L. Hendry, & J. Tanner (Eds.), *Debating emerging adulthood: Stage on process?* (pp. 13-30). Oxford, United Kingdom: University Press.
- Todorov, V. (1997). Kam problema za opisanieto na lichnostta: Petfaktoren model [The problem of the description of the person: Big Five model]. In V. Rusinova (Ed.), *25 godini Institut po psihologiya – yubileen sbornik* [25 years Institute of psychology – anniversary book] (pp. 115-125). Sofia, Bulgaria: Akademichno izdatelstvo "Prof. Marin Drinov".
- Tokar, D. M., & Swanson, J. L. (1995). Evaluation of the correspondence between Holland's Vocational Personality Typology and the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Vocational Behavior*, *46*(1), 89-108. doi:10.1006/jvbe.1995.1006
- Tokar, D. M., Vaux, A., & Swanson, J. L. (1995). Dimensions relating Holland's Vocational Personality Typology and the Five-Factor Model. *Journal of Career Assessment*, *3*(1), 57-74. doi:10.1177/106907279500300105

## About the Author

Assoc. Prof. **Eva Papazova** has majored in Psychology at Sofia University "St. Kliment Ohridski". She has defended her PhD degree at the Institute of Psychology – Bulgarian Academy of Sciences. She works in the Department of Psychology at the Institute for Population and Human Studies – BAS. Her main research interests are in the areas of developmental, personality and cross-cultural psychology. She is an author of one monograph and more than 40 scientific publications in Bulgarian and English.