

# КАРИЕРАТА В ЖИЗНЕНИТЕ СТРАТЕГИИ НА ПОЛИЦЕЙСКИТЕ СЛУЖИТЕЛИ В МВР

Станчева Блага,  
Психолог - Институт по психология – МВР, докторантка

Статията е посветена на проучване на някои от основните теоретични принципи на взаимовръзката между кариерната насоченост и жизнените стратегии. Акцентът е поставен върху осмисляне на съответствието между предпочитаната котва на кариерата и жизнената стратегия. Разбирането на визираните феномени позволява съпоставяне на индивидуалните предпочитания и организационните потребности в полицията.

Основната цел на настоящото изследване е проучване и анализиране на възможностите за приложение на модела за котви на кариерата в полицейската организация. Методологичната основа е теорията на Едгар Шейн за котвите на кариерното развитие. В изследването участват 300 служители на МВР. Използвана е адаптирана за български условия версия на Въпросника за кариерна ориентация. Представени са резултати и изводи относно възможностите за управление на кариерното развитие. В процеса на анализиране на аспектите на темата се налагат два основни извода – за необходимостта от изследване в сферата на кариерата за полицейски служители и за приложимостта на този въпросник в хода на планиране на кариерата, развитието, обучението и консултирането.

**Ключови думи:** котви на кариерата, жизненни стратегии, въпросник за кариерна ориентация

The article gains an insight into some of the theoretical principles of the relationship between career orientation and living strategies. The emphasis is placed on identifying the correspondence between the preferred career anchor and the living strategy. Gaining an understanding of these factors permits to compare the individual preferences with the organizational needs in the police organization.

Based on the theoretical findings the main objective of the present study is to investigate the possibilities to apply the career anchor model when studying the police organization. The research is methodologically based on Edgar Schein's theory of career anchors. The sample includes 300 employees who are currently working in the Ministry of Interior in Bulgaria. In the study is used Bulgarian adapted version of The Career Orientations Inventory (COI). The paper presents the results of the study along with a discussion of some implications for management of career development. The author highlights the importance of two main factors - the necessity to investigate the career problems of police officers and the application of the questionnaire when it comes to career planning, as well as for the internal processes of personnel development, coaching and consulting.

**Keywords:** career anchors, living strategy, police organization, Career Orientations Inventory

Проблемът за психологичните аспекти на полицейската дейност все по-трайно надхвърля границите на тясно специализираните източници и присъства не само в психологичната литература, но и в обществения живот. Интересът към темата за кариерното развитие и жизнените стратегии на служителите в МВР е продиктуван от нарастващите предизвикателства, пред които се изправя съвременната полицията в процеса на осъществяване на реформи. Изследването и анализирането на кариерната ориентация на служителите в МВР е процес от ключово значение за успешното подпомагане и усъвършенстване на цялата професионална дейност. Кариерната насоченост визира един от емблематичните компоненти за осмисляне не само на организационното функциониране, но и на индивидуалните жизненни стратегии.

Кариерата и жизнената стратегия на личността са взаимосвързани конструкти, които в хода на онтогенезата се развиват и допълват, формирайки личностния инегритет. Терминът “**котва на кариерата**” е въведен от американския учен Едгар Шейн през 60-те години на ХХ век за означаване на *устойчивите предпочитания към типа работа и към стила на извършването ѝ* [15]. Котвата на кариерата визира областта на особена важност за личността и е израз на ценностите, потребностите, мотивите, личностните характеристики, осмисления житейски опит и др. *Съставните компоненти на кариерната котва са три - способностите на личността, базисните ценности и произтичащите потребности и мотиви, отнасящи се към кариерата.*

*Кариерната котва се обособява като резултат от взаимодействието между личностните характеристики и условията на трудовата среда, т.е. тя се развива и установява в процеса на работа, а не е предпоставка за избор на определена професия. Е. Шейн определя кариерната котва като константна величина, т.е. след формирането си тя остава непроменена в хода на кариерното развитие на личността (оттук и метафората за “котва”).*

В теорията на Е. Шейн се откриват осем различни котви на кариерното развитие, чрез които се описват предпочитанията на хората, а не типа работа [18, 19]. В такъв аспект хора с различни кариерни котви могат да изпълняват една и съща длъжност, но по различен начин, поради своеобразни причини и с оглед на специфични цели. С. Evans предлага оригинален поглед за осмисляне на кариерните котви, описвайки ги чрез онова, от което представителите на всеки тип няма да се откажат, независимо от особеностите на работата си [14].

**Техническа и функционална компетентност** - способността да се прилагат и развиват непрекъснато уменията в дадена област;

**Обща управленска компетентност** - възможността за управление на хората в организацията за постигане на резултати.

**Автономия и независимост** - желанието за свобода при определяне на задачите и дейностите.

**Сигурност и стабилност** - възможността за финансова сигурност и сигурност в работата.

**Творческо предприемачество** - предизвикателството за създаване и развиване на собствено начинание.

**Посветеност на кауза** - способността да се постига нещо в полза на другите.

**Чисто предизвикателство** - възможността да се постига привидно невъзможното.

**Стил на живот** - хармоничен баланс между личните, семейните и трудови потребности.

Изборът на кариерен път до голяма степен се обяслява от същността на жизнената стратегия на личността. Стандартите за жизненни стратегии са тясно свързани със стандартите за кариера, регламентирани от организацията, в която функционира система за професионална кариера (длъжностна йерархия, характеристики, изисквания и др.). Включването на кариерата в жизнената стратегия на личността е продиктувано от ключовата роля на целите и мотивацията, които са емблематично значещи и за двата конструкта [3]. “Кариерата свежда интересите на организацията до жизнените стратегии на индивида” [пак там]. В този смисъл познаването на преобладаващия тип кариерна насоченост е необходимо условие за съгласуваност и консистентност между аспектите на жизнената стратегия на личността.

В качеството си на относително устойчива категория, визираща взаимодействието на личността със заобикалящата я социална среда, жизнената стратегия е основа в личностните ориентации на индивида.

Жизнената стратегия може да бъде осмислена и посредством проучване на същността, и спецификата на предпочитаната кариерна котва. В такъв смисъл възниква идеята за настоящото изследване, в което се анализират особеностите на кариерната ориентация на служителите на МВР.

## **Цели на изследването**

В контекста на така обоснованата идея на изследването се обособяват специфичните цели, въз основа на които се реализира проектът и се интерпретират получените резултати. Основните цели на изследването са:

- (1) Адаптиране на Въпросника за кариерна ориентация в български условия за полицейски служители
- (2) Проучване и анализиране на котвите на кариерното развитие сред служители на МВР
- (3) Извеждане на заключения за разпределението на котвите на кариерата, в зависимост от типа служба в МВР и йерархичния ранг на служителите

### **Хипотези**

Въз основа на литературен обзор [6, 14, 15] и данни от емпирични изследвания [8, 9, 11] *се допуска, наличието на значими различия в предпочитаните котви на кариерата сред представителите на различни служби в МВР, в зависимост от вида на службата, в която работят.* Основанията за подобно допускане се базират на нееднородния характер на работата на служителите от различните направления на дейност.

Втората хипотеза се отнася до *предположението за наличието на статистически значима разлика в предпочитаните кариерни котви от курсантите и действащите служители (офицери и пожарникари).*

Според постулатите в теорията на Е. Шейн котвата на кариерата се установява окончателно едва в трудовия процес, като резултат от взаимодействието на личностните особености (способности, ценности, потребности и мотиви) и условията на работната среда [17, 20]. В такъв аспект за котвата на кариерата не може да се мисли като за катализатор при първоначалния избор на професия.

### **Участници в изследването**

В изследването взеха участие 300 служители на МВР, разпределени по равно в три групи - курсанти в Академията на МВР, полицейски служители (офицери) и пожарникари. Всички изследвани лица са мъже на възраст между 20 и 50 години (средна възраст - 30 г.; стандартно отклонение = 6,36).

### **Методи и процедура**

За провеждане на изследването е използвана *българска адаптация на въпросника Career Orientations Inventory (COI)*, разработен от Едгар Шейн. Въпросникът съдържа четиресет твърдения, обединени в осем скали, които отразяват котвите на кариерата. Процедурата на изследване предполага всеки участник да оцени доколко всяко от предложените твърдения се отнася за него, използвайки шест бална скала. За всяка от скалите се получава отделен резултат, който може да варира от 5 т. до 30 т., като скалата, по която е получен най-висок бал отразява индивидуалната кариерна котва. Е. Шейн посочва, че при получаване на равен резултат по две или повече скали следва да се проведе допълнително интервю за конкретизиране на предпочитаната котва [19].

За целите на настоящото изследване Въпросникът за кариерна ориентация се адаптира в български условия за полицейски служители. Основен принцип при адаптирането на българската форма е търсенето на максимално психологично и езиково съответствие с оригинала. Общата формулировка на инструкцията и твърденията в оригиналната форма позволява въпросникът да бъде прилаган сред различни професионални групи без да се налагат съществени изменения. Въпреки това за българската форма се използва специфична промяна в инструкцията, свързана с конкретизиране ѝ за системата на МВР. Подобна промяна се наложи след първоначално проведените пилотни изследвания, в които голяма част от изследваните лица срещаша

затруднения при оценяването<sup>1</sup>. Други две спецификации, характерни за предложената адаптацията, се отнасят до конкретизиране на шест степенната скала и до заместването на някои понятия с други, релевантни за полицейските структури, без да се променя смисълът им<sup>2</sup>.

## Резултати и обсъждане

В първото изследване, проведено сред 300 служители на МВР, се използва адаптирана версия на въпросника, в която не са заложили препратките към полицейската организация, коефициентът  $\alpha$  на Кронбах е равен на 0,78. При второто изследване (проведено след 3 месеца) коефициентът е по-висок (0,85).

### Факторен анализ

Посредством факторен анализ на равнище скали се проверява хипотезата дали в български условия определени айтеми се отнасят към същите скали, както и в оригиналния вариант.

След проведеня факторен анализ айтемите се групираха в 3 основни фактора, които изчерпват 66,50 % от дисперсията. Първият фактор обяснява 40,66 % от дисперсията и с най-голямо тегло в него влизат айтемите, отнасящи се към скала *Посветеност на кауза*. Вторият фактор обяснява 14,68 % от дисперсията и с най-голямо тегло в него влизат айтеми от скала *Чисто предизвикателство*. Третият фактор обяснява 11,15 % от дисперсията, като с най-голямо тегло са айтемите от скала *Техническа и функционална компетентност*. Използван е методът Varimax Rotation, като в ротираната матрица са обобщени извлечените фактори. *При българската адаптация на въпросника за полицейски служители се обособяват същите скали, които са изведени в оригиналния вариант.*

В таблици (1) и (2) са представени средните стойности на кариерните котви за трите групи ИЛ

таблица (1) - Стойности за котвите на кариерата в различните групи изследвани лица

Котви на кариерната ориентация	Участници в изследването	Средна стойност	Стандартно отклонение	Станд. грешка на средната
<b>Техническа и функционална компетентност</b>	Курсанти	21,13	3,55	0,35
	Офицери	21,19	3,84	0,38
	Пожарникари	21,90	3,42	0,34
<b>Обща управленска компетентност</b>	Курсанти	21,96	3,43	0,34
	Офицери	17,10	4,30	0,43
	Пожарникари	17,41	4,94	0,49
<b>Автономия и независимост</b>	Курсанти	19,50	4,72	0,47
	Офицери	17,73	5,20	0,52
	Пожарникари	18,85	4,64	0,46
<b>Сигурност и стабилност</b>	Курсанти	21,89	4,08	0,40
	Офицери	21,07	3,81	0,38
	Пожарникари	20,82	3,44	0,34

<sup>1</sup>В резултат на което част от ИЛ съотнасят оценките си спрямо работа си в МВР, докато други - не. Конкретизирането на инструкция позволи преодоляване на този проблем.

<sup>2</sup>Например понятието генерален мениджър (в буквален превод от оригинала) се замени със старши началник.

<b>Творческо предприемачество</b>	Курсанти	20, 89	3, 97	0, 39
	Офицери	18, 38	4, 33	0, 43
	Пожарникари	19, 26	4, 12	0, 41
<b>Посветеност на кауза</b>	Курсанти	21, 12	4, 19	0, 41
	Офицери	21, 88	3, 92	0, 39
	Пожарникари	22, 47	3, 70	0, 37
<b>Чисто предизвикателство</b>	Курсанти	21, 66	4, 35	0, 43
	Офицери	21, 53	4, 17	0, 41
	Пожарникари	21, 61	4, 36	0, 43
<b>Стил на живот</b>	Курсанти	22, 29	4, 43	0, 44
	Офицери	19, 96	3, 52	0, 35
	Пожарникари	20, 25	3, 83	0, 38

таблица (2) - Ранжиране и сравнение на предпочитаните котви на кариерна ориентация при различните групи изследвани лица

	<b>Курсанти</b>	<b>Офицери</b>	<b>Пожарникари</b>
1	Стил на живот	<i>Посветеност на кауза</i>	<i>Посветеност на кауза</i>
2	Обща управленска компетентност	Чисто предизвикателство	Техническа и функционална компетентност
3	Сигурност и стабилност	Техническа и функционална компетентност	Чисто предизвикателство
4	Чисто предизвикателство	<i>Сигурност и стабилност</i>	<i>Сигурност и стабилност</i>
5	Техническа и функционална компетентност	<i>Стил на живот</i>	<i>Стил на живот</i>
6	Посветеност на кауза	<i>Творческо предприемачество</i>	<i>Творческо предприемачество</i>
7	Творческо предприемачество	<i>Автономия и независимост</i>	<i>Автономия и независимост</i>
8	Автономия и независимост	<i>Обща управленска компетентност</i>	<i>Обща управленска компетентност</i>

Значими различия между представителите на трите групи участници в изследването могат да бъдат характеристиките на службата, в която работят. По силата на сключеният договор за обучение курсантите в АМВР имат статут на служители, които след завършването си следва да заемат ръководни постове в различни служби на МВР. Работещите в направления “Икономическа полиция” и “Криминална полиция” са лица с висше образование (различни граждански специалности), които не заемат ръководни постове. Служителите звена “Пожарна и аварийна безопасност” са лица със средно образование, назначени на сержантски длъжности.

За проверка на хипотезите се използва непараметричен критерий. При три от кариерните котви е налице статистически значима разлика между групата на курсантите и групата на работещите служители (офицери и пожарникари). *В сравнение с действащите служители, курсантите демонстрират значимо по-високи стойности по скала Обща управленска компетентност ( $Z = -4,54$ ;  $sig. = 0,0001$ ) и по скала Стил на живот ( $Z = -$*

2, 68; sig = 0, 007), и значително по-ниски стойности по скала Посветеност на кауза ( $Z = -3, 04$ ; sig. = 0,002). В същото време не се отчитат значими разлики в кариерните предпочитания между двете групи работещи служители.

В смисъла на получените резултати могат да се изведат две основни насоки за интерпретация:

**(1) Кариерната котва е величина, която се формира под влияние на условията на работата и взаимодействието им с личностните характеристики, което доказва хипотезата на изследването.**

**(2) Кариерните котви на работещите в една организация са твърде сходни, но въпреки това различни с оглед на различните направления на дейност, образователно равнище, възраст и др. Предмет на бъдещи изследвания би било аналогично проучването на типовете жизнени стратегии на работещите в една организация.**

## **Изводи и обобщения**

Възприемането на подхода за изследване и анализиране на релацията кариерна насоченост - жизнена стратегия в структурата на полицията, в значителна степен би способствало за усъвършенстването на системите за управление на човешките ресурси, и в частност - за планиране на кариерата. Адаптирането и използването на психометричен инструмент за оценка на котвите на кариерата на полицейски служители е първата стъпка в установяване на "добрата практика" в успешното управление чрез цели. Насърчаването на служителите за развитие в кариерата и стимулирането на поставянето на цели за кариерно израстване е предпоставка за интериоризация на целите и ценностите на организационната култура в жизнената стратегия на личността.

В заключение може да бъде обобщено, че подходът за проучване на кариерната ориентация при служители на МВР, е актуален и трасира пътя за бъдещи изследвания както на кариерата, така и на релацията организационна култура - жизнени стратегии и кариерно развитие.

## **Литература**

1. Арабаджийски, Н. (2002). *Полицейска администрация*. С., изд. на МВР.
2. Гратън, Л. (2002). *Жизнена стратегия. Как да поставите хората в центъра на корпоративната стратегия*. С., "Класика и стил".
3. Джонев, С. (2004). *Кризите на преуспяващите фирми. Психология на мениджмънта на успеха*. С., "Софи-Р".
4. Джонев, С. (2001). *Социална организация. Теория, диагностика, консултация, том I*. С., "Софи-Р".
5. Иванчевич, Д. и Глюк, У. (2002). Планиране и развитие на професионалната кариера. В: Карабелова, С. (Съст). *Управление и развитие на човешките ресурси. Христоматия* (325 - 363 с.). С., "Лик".
6. Момов, Б. (1995). *Психологически проблеми на полицейската дейност*. С., изд. на МВР.
7. Николов, Н. (2000). *МВР в системата на националната сигурност. Взаимодействие и координация*. Варна, "Албатрос".
8. Arnold, J. (2002). Careers and career management. In: Anderson, N., Ones, D., Kepir Sinangil, H. & Viswesvaran, C. (Eds). *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology* (vol II, 115 - 132 pp). London: SAGE Publications.
9. Burke, R. & Desza, G. (1987). Changes in career orientation in police officers; An exploratory study. *Psychological Reports*, 61 (2), 515 - 526.

10. Coffey, S., Brown, J. & Savage, S. (1992). Policewomen's career aspirations: Some reflections on the role and capabilities of women in policing in Britain. *Police Studies*, 15 (1), 13 - 19.
11. Crites, J. (1990). A comprehensive model of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 109 - 118.
12. Degitarev, A.K. & Litvinenko, E. (2005). The life strategies and innovative potential of cadets in higher military educational institutions. *Sociological Research*, 44 (3), 46 - 56.
13. DeLong, T. (1982). Re-examing the career anchor model. *Personnel*, 59 (3), 50 - 62.
14. Evans, C. (1996). A review of career anchors in use. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (4), 609 - 615.
15. Feldman, D. & Bolino, M. (1996). Career within careers. Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6 (2), 89 - 113.
16. Roberg, R., Kuykendall, J. & Novak, K. (2002). *Police Management (3<sup>rd</sup> ed)*. Los Angeles: Roxbury Publishing Company.
17. Schein, E. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Need*. Reading Mass: Addison-Wesley.
18. Schein, E. (1974). *Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates, Technical Report N 1*. Cambridge, MA: MIT, Alfred Sloan School of Management.
19. Schein, E. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
20. Schein, E. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10 (4), 80 - 99.
21. White, P. (1996). Constraints affecting the career development of policewomen. *Paper presented at the Australian Institute of Criminology Conference. First Australian Women Police Conference, Sydney, 29 - 31 July 1996.*