

**ПЛОВДИВСКИ УНИВЕРСИТЕТ „ПАИСИЙ ХИЛЕНДАРСКИ“
ПЕДАГОГИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА „ПСИХОЛОГИЯ“**

Паулина Цветанова Цветкова

**Емоционална интелигентност и кариерна
ориентация в ранна зряла възраст**

АВТОРЕФЕРАТ

**НА ДИСЕРТАЦИОНЕН ТРУД
ЗА ПРИСЪЖДАНЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНА И НАУЧНА СТЕПЕН *ДОКТОР***

**ОБЛАСТ НА ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ: 3. *СОЦИАЛНИ, СТОПАНСКИ И ПРАВНИ НАУКИ*
ПРОФЕСИОНАЛНО НАПРАВЛЕНИЕ: 3.2. *ПСИХОЛОГИЯ*
ДОКТОРСКА ПРОГРАМА: *ПЕДАГОГИЧЕСКА И ВЪЗРАСТОВА ПСИХОЛОГИЯ***

НАУЧЕН РЪКОВОДИТЕЛ: ПРОФ.Д.ПС.Н. МАЙЯНА МИТЕВСКА-ЕНЧЕВА

**ПЛОВДИВ
2021**

Резюме

Дисертационният труд е с обем 178 страници и се състои от увод, две глави, обобщение и изводи и списък на използваната литература. Първа глава представя теоретичен анализ на конструктите емоционална интелигентност и избор на кариера. Втора глава представя организацията на емпиричното изследване, резултатите, тяхната интерпретация, анализ и обсъждане. Списъкът на използваната литература включва 243 броя източници на български, английски и испански език. Има и един интернет източник. Дисертацията съдържа 24 броя таблици и 4 фигури. Номерата на включените в автореферата таблици и фигури съвпадат с тези на дисертационния труд.

Докторантурата е проведена в катедра „Психология“ на Педагогическия факултет към Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“. Дисертационното изследване е осъществено с респонденти от градовете София, Пловдив, Бургас и Плевен в периода 2019 г. – 2020 г.

Дисертационният труд е обсъден и насрочен за защита от научно звено, включващо преподаватели от катедра „Психология“ на Педагогическия факултет към Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“, състояло се на 30.11.2021 г.

Материалите по защитата са на разположение на заинтересованите в катедра „Психология“. Авторефератът е публикуван в сайта за развитие на академичния състав на университета.

Увод

Настоящият дисертационен проект е посветен на два важни феномена в живота на всеки индивид в периода на ранна зрялост – емоционалната интелигентност и кариерната ориентация.

Темата за емоционална интелигентност е обект на интерес и за популярната, и за академична литература. В последните десетилетия множество изследвания са направени, в които се установява значимостта на емоционалната интелигентност, какво я съпътства, как си взаимодейства с различни когнитивни, поведенчески и житейски конструкти и как да се повиши и ефективно да се използва и прилага, за да се подобри качеството на живот и благополучието на човек. В настоящата разработка емоционалната интелигентност е разглеждана в контекста на съществуващите три основни модела на този конструкт - модел на способностите на Джон Майер и Питър Саловей (John Mayer & Peter Salovey), смесен модел на Даниел Голмън (Daniel Goleman) и модел на чертите на Петридес (K. V. Petrides). Майер, Саловей и техните колеги определят емоционалната интелигентност като когнитивна способност за възприемане, оценка, разбиране, изразяване и управление на собствените и чуждите емоции. Поради тази причина изследователите са съсредоточени върху измерването на максималното представяне посредством използването на тестове със задачи. Освен това емоционалната интелигентност се разглежда като способност, която може да се научи, а не е вродена характеристика. Смесените модели на Бар-Он и Голмън (Bar-On, 1997; Goleman, 1995) определят емоционалната интелигентност и като способност, и като черта на личността, т.е. те наблягат на редица способности и умения. Акцентът е върху типичните проявления, а като инструмент се използват самооценъчни въпросници (Kewalramani, Agrawal & Rastogi, 2015). Според моделите на чертите (напр. на Ейдриан Фърнам и Константин Петридес) феноменът емоционална интелигентност представлява комбинация от емоционално наситени субективни възприятия и убеждения на личността за устойчивостта на качествата, чрез които тя овладява емоциите си. (Кардашева 2012; Kewalramani, Agrawal & Rastogi 2015). В настоящия труд акцентът е върху емоционалната интелигентност, разглеждана като черта, като компонентите ѝ са благополучие, емоционалност, общителност и самоконтрол.

Изборът на кариера е едно от най-важните и трудни решения за ученици и студенти, тъй като преходът от учащ в работещ човек е съществена повратна точка за техния живот и може да бъде източник на объркване. Сравнително точната самооценка на човек за неговите способности като емоционална интелигентност, разсъждение, умение за решаване на проблеми води до определени професионални пътища и тези способности се развиват по-нататък в съответните кариери. През последното десетилетие емоционалната интелигентност се приема като основна променлива при обяснението на кариерните избори и успех (Di Fabio & Kenny, 2011; Di Fabio, Palazzeschi, & Bar-On, 2012). Различни изследвания и теории за емоционалната интелигентност сочат взаимната зависимост между емоцията и познанието в процеса на вземане на решения. Емоциите, изпитани по време на този процес, имат отражение върху възприемането на риска, свързан с конкретни възможности за кариера, до колко индивидът се самопознава и самоизследва и как ще обработва информацията, свързана с избора на кариера. Предполага се, че такива способности улесняват процеса на избор на кариера и водят до решения, които

удовлетворяват в по-голяма степен интересите, ценностите и стремежите, свързани с кариерата.

Актуалността на проблема и гореизложените предпоставки ни насочиха към организирането и провеждането на настоящия труд.

Целта на представеното изследване е да се проучи същността на емоционалната интелигентност, нейните вариации в ранна зрялост, съпоставка с компонентите ѝ в средна зрялост и спецификите на кариерните ориентации, посредством разкриване на особеностите и взаимовръзките между кариерните типове, личността и емоционалната интелигентност на участниците.

Дисертационният труд е разделен на две взаимосвързани части: теоретична и емпирична.

Обект на теоретичното изследване в дисертацията е са респонденти в ранна зрялост, като техните резултати са съпоставени с респонденти от късно юношество и средна зрялост, за да се направи сравнение и за да се отчетат евентуални разлики.

Предмет на дисертацията са емоционалната интелигентност и кариерната ориентация при лица в ранна зрялост, чиито резултати са съпоставени с резултатите на лица в средна зрялост.

Дисертацията е структурирана в увод, две глави и обобщение и изводи. В **първа глава** е представен обзор и преглед на класически и съвременни проучвания на емоционалната интелигентност и кариерните ориентации. Изведени са основните характеристики на двата конструкта и техните взаимовръзки с личностни черти, по и възраст. На теоретичен анализ са подложени водещи психологически модели, обясняващи феномените.

Втора глава съдържа постановката на емпиричното изследване. Формулирани са цел, предмет, обект, задачи и хипотези на изследването. Описани са използваните методи за изследване на емоционалната интелигентност и кариерните предпочитания. Представени са резултатите и техния анализ. Самото изследване е проведено в два етапа. Първо са представени резултати и анализ от сравнително изследване на емоционалната интелигентност и кариерните ориентации при студенти, обучаващи се в три града в страната- София, Пловдив и Бургас. След това са изложени резултати и анализ от втори етап, в който е разгледано и влиянието на личностните черти по модела на Големите пет личностни фактора. Данните са представени в таблици и диаграми. Направено е обсъждане и интерпретация на получените данни.

Оформени са **обобщения и изводи** за проверка на издигнатите хипотези. В края на дисертацията е представено заключението на изследването. Изложени са приносите и е посочен списък с направените публикации по темата на труда.

Глава първа. Теоретични постановки на емоционалната интелигентност и кариерната ориентация

1. Същност на емоционалната интелигентност. До 70 – те години на миналия век интересът към настроението, афектите и други нерационални процеси отново се повишава с бум на познавателната революция (Mahoney, 1991). До последното десетилетие на 20 век се появява нова теория, обединяваща емоции и познание: емоционална интелигентност.

Литературата за емоционална интелигентност се развива с драматичен темп и в популярната литература (Goleman, 1995; 1998), и в сферата на академичната психология. Учените изследователи изглеждат привлечени от емоционалната интелигентност, защото това е нова индивидуална особеност, нов конструкт, разположен някъде измежду владенията на интелигентността, личността и емоцията.

1.1. Концептуални модели на емоционалната интелигентност. Тук са представени подходи и теории за възникването на емоционалната интелигентност. Смята се, че тя възниква в последното десетилетие на 20 век, като обединява емоции и познание. Анализирани са идеите на Саловей и Майер (Salovey & Mayer, 1990), Даниел Голмън (Goleman, 1995), Рувен Бар-Он (Bar-On, 1997), Петридес и Фърнам (Petrides & Furnham, 2000, 2001).

В настоящия труд се придържаме към разбирането за емоционалната интелигентност в парадигмата на Петридес и Фърнам, според които “емоционалната интелигентност представлява комбинация от емоционално наситени субективни възприятия и убеждения на личността за устойчивостта на качествата, чрез които тя овладява емоциите си” (Кардашева, 2012; Kewalramani, Agrawal & Rastogi, 2015).

1.2. Емоционална интелигентност и Големите пет личностни черти (Big 5). Тук е представена взаимовръзката между емоционалната интелигентност и Големите пет личностни черти, познати като Big 5. Емоционалната интелигентност и личностните черти са взаимосвързани, тъй като емоционалната интелигентност е от значение за разбирането и контрола на емоциите, които са много важни при изграждането на личността. Връзката между двата конструкта са широко изследвани, но степента на взаимовръзка между тези два конструкта зависи от използваните инструменти за оценяване. Бракет и Майер (Brackett & Mayer 2003) установяват изключително значима корелация между емоционалния коефициент на Бар-Он и екстраверсията, сътрудничеството, добросъвестността и невротизма, и умерена корелация с откритост към нов опит от Големите пет. Според изследване на Петридес и колеги (Petrides et al., 2010) емоционалната интелигентност корелира значително само с екстраверсия и откритост към нов опит.

1.3. Емоционална интелигентност и възраст. В тази точка е описано проявлението и различията на емоционалната интелигентност с напредване на възрастта. Според различни изследвания се наблюдава положителна взаимовръзка между емоционална интелигентност и възраст. Първата се развива или увеличава с възрастта и опита (Goleman, 1998; Salovey & Mayer, 1990; Maddocks & Sparrows, 1998). В определени проучвания се установява, че емоционалната интелигентност се увеличава поне до 40-50-годишна възраст

(Bar-On, & Parker 2000; Kafetsios, 2004; Stein, 2009; Singh 2006). Било проведено изследване по модела на Бар-Он (Bar-on, 1988) с използването на коефициент за емоционална интелигентност - EQ-i (Emotional Quotient Inventory) върху общ брой от 3891 души във възраст, варираща от 20 до 50 години. Проучването показало, че по-възрастните лица имали по-високи резултати в сравнение с по-младите. Също така респондентите в късните си 40 години дали най-високи средни резултати (Bar-On, 1997; Bar-On, 2004). Като цяло изследванията върху емоционалното познание и съответните личностни фактори подкрепят идеята, че емоционалната интелигентност би трябвало да се увеличава с възрастта, поне до средна зрялост.

1.4. Емоционална интелигентност и полови различия. Преглед на литературата за емоциите и емоционалната интелигентност дава ясна представа за значителните разлики между мъжете и жените в аспекти, свързани с емоционалния свят. В частност, емоционалното измерение на хората традиционно се свързва в по-голяма степен с женския пол, който изпитва положителни и отрицателни емоции по-интензивно от мъжкия пол (Grossman & Wood, 1993). Тези данни всъщност подчертават широко разпространения стереотип, че женският пол е по-емоционален (Grewal & Salovey, 2005). Повечето изследвания изглежда показват съществуването на определени различия между половете (Joseph & Newman, 2010; Salguero, Fernández-Berrocá, Balluerka, & Aritzeta, 2010). Бар-Он (Bar-On, 1997) заявява, че жените са по-емоционални, проявяват повече съпричастност и се отнасят по-добре с другите, докато мъжете са по-добри в управлението и регулиране на емоциите. Резултатите от тези изследвания предполагат, че връзката между пол и емоционална интелигентност заслужава да бъде взета под внимание.

2. Дефиниране на кариера и психологически аспекти на кариерата. Описанията на професионални интереси са основен компонент при проучвания на кариерните ориентации и развитие. Идентифицирането и изследването на афинитета към различни професиите поставят солидна основа при избор на кариера. Едно от най-добрите определения по отношение на това дава Парсънс (Parsons, 1909):

“В разумния избор на призвание има три обширни фактора: (1) ясно разбиране на себе си, на своите способности, интереси, амбиции, ресурси, ограничения и познаване на техните причини; (2) познаване на изискванията и условията за успех, предимствата и недостатъците, компенсациите, възможностите и перспективите в различни професионални направления; (3) верни разсъждения за взаимоотношенията между тези две групи факти (стр.5).

2.1. Традиционни възгледи за кариерата в житейския път. Има множество теории, занимаващи се с развитието на кариерата в житейския път на човек. Традиционните теории за кариерно развитие са предимно такива, базирани на теории за развитието при възрастни от първата половина на 20 век (Feldman, 1989). Двете най-важни теории, използвани за обяснение на промените в кариерата на хората в своя живот, са моделът на развитие на Левинсън (Levinson, Darrow, & Klein, 1978; Levinson, 1986) и моделът на Сюзър за продължителност на живота (Super, 1957; Super, 1990). Тези два модела са сходни с това, че те разглеждат живота на възрастните като серия от етапи, всеки от които включва специфични и конкретни задачи за развитие. Докато в модела на Левинсън тези промени са строго определена от възрастта, в по-късните адаптации на Сюзър на модела му за жизнени

етапи, преходите са разглеждат като по-гъвкави, включващи преработка чрез така наречените мини цикли по време на всеки преход (Super, 1990).

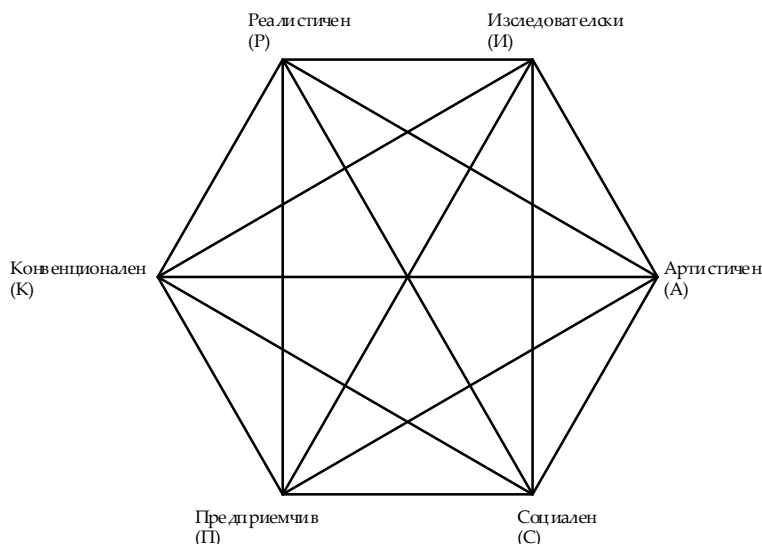
2.2. Модерни възгледи за кариерата в житейския път. През последните няколко години много публикации са засегнали въпроса за промяната на бизнес средата и променящата се кариера в днешно време в сравнение с миналия век. Много автори заявяват, че начинът, по който гледаме на кариерата, се е променил драстично (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006; Inkson, 2006; Sullivan, 1999). Последното теоретизиране в организационната психология говори за криза на традиционните модели за кариерно развитие и значението за изграждане на рамка на живота, която набляга на създаване на кариера, а не на кариерно развитие (Wehmeyer et al., 2018). Промените в днешните кариери изискват различен подход за описание на проблеми, свързани с развитието на кариерата, отколкото откритите в предходно разглежданите модели на кариерни етапи. Тъй като работниците не могат да разчитат на стабилност на работното място, етапите в кариерата, свързани с възрастта, губят своята полезност в такава сложна и нелинейна работна среда.

2.3. Кариерен избор и Големите пет личностни черти (Big 5). Личността най-често се дефинира като система за регулация на индивидуалното поведение. Адаптивните и функции се разпростират във всички социални взаимодействия на индивида, осъществявани в неговия социален и професионален живот. Като реализира една или друга социална роля, като преследва целите си и изпълнява жизнените си планове индивидът се приспособява към различни среди, в това число и работната (Митевска, 2017). Съществуват теории, които допускат, че изборът на неудовлетворяваща кариерна пътека се дължи на непознаването на личностни характеристики на индивида. Предприети са множество изследвания за определяне на влиянието на личността върху избора на кариера, още в етапа на следване на определени специалности в университет, като резултатите показват, че има значителна връзка между личностните фактори и избора на професия.

2.4. Избор на кариера като отражение на личността според модела на Джон Холанд. Дж. Холанд отбелязва, че личността е продукт едновременно на генетичните, социалните и психологическите характеристики. Неговата концепция за сходствата между човек и работна среда е една от най- въздействащите. Тя също така е една от най-изследваните и прилагани в практиката на кариерното консултиране. Авторът допуска, че „изборът на кариера е израз на личността” (Holland, 1973, с. 6, цит. по Карабельова). Тази логика на изследователя се основава на твърдението, че: „Ако професионалните интереси са израз на личността, тогава вътрешното проявление на личността е следването на тези вътрешни интереси” (пак там, с.7, цит. по Карабельова.). В своята теория изследователят разграничава шест личностни типа и шест съответни професионални среди. Той допуска, че повечето хора могат да бъдат класифицирани в един от шестте личностни типа – реалистичен, изследователски, традиционен (конвенционален), артистичен, социален и предприемчив.

На фигура 1 е представен хексагонният модел на Дж. Холанд за типовете личност и тяхната взаимовръзка:

Фиг.1 Хексагонен модел на кариерните типове, среда и тяхната взаимовръзка по Дж. Холанд



Съседните типове в модела силно корелират помежду си, докато тези по диагонала по-често са в конфликт. Интерпретацията и обяснението на взаимовръзките между характеристиките на човека и тези на средата според Дж. Холанд се основават на четири допускания - основаващи се на съгласуваността със средата, последователността или близостта между различните личностни типове и различните среди, обособеността, т.е. степента на определеност на човека или средата; идентичност – отнася се до това доколко човек има ясна, стабилна представа за собствените си характеристики и цели, както и до степента на яснота и стабилност, които работната среда предлага.

2.5. Полови различия при избора на кариера. От съществено значение е човек да е наясно с възможните различия между половете, когато се разглеждат различни конструкции. Определяйки различията, изследователите имат по-добро разбиране и точна преценка на резултатите за всеки пол при извършване на анализи. Полът оказва влияние в различните типове личност според Холанд –РИАСПК/RIASEC. Мъжете обикновено имат по-висок резултат в реалистичния тип, за разлика от жените, а жените са склонни да дават по-висок резултат в артистичния тип (Holland, 1985; Perkmen & Sahin, 2013; Gottfredson & Holland, 1975). Влияние на пола има и на един по-късен етап, когато са направени професионалните избори и човек получава или не достатъчна удовлетвореност от работата, която изпълнява. В изследване, проведено в българска социокултурна среда от Майяна Митевска и Георги Петков, се доказва модериращата функция на пола в удовлетвореността от работа. Във всички анкетирани в това проучване черти на личността има по-висока степен на взаимодействие с различни аспекти на удовлетворението при мъжете, отколкото

при жените. Очевидно при жените удовлетворението е резултат от комплексно въздействие на повече фактори, базирани на околната среда, а не на личността (Mitevskа M. & Petkov G., 2016).

3. Емоционална интелигентност и кариерни ориентации в ранна зрялост. Непряка връзка между избора на кариера и емоционалната интелигентност се основава на добре документираните връзки между емоционалната интелигентност и определени личностни черти. Като се има предвид, че индивидите с висока емоционална интелигентност имат по-силна емоционална осъзнатост и по-голяма склонност да интегрират мисли и действия в своите емоционални преживявания, емоционалната интелигентност може да повлияе върху проучването и избор на кариера на индивидите (Di Fabio et al., 2013; Emmerling & Cherniss, 2003).

В таблицата по-долу са представени някои от водещите изследователи и установените от тях взаимовръзки между емоционалната интелигентност и кариерната ориентация.

Таблица 1: Емоционална интелигентност и избор на кариера

Изследователи	Установена взаимовръзка
Brown et al.2003	Емоцията служи за обяснение на поведението, свързано с кариерното развитие
Di Fabio et al. 2011, 2012, 2013	Подчертава ролята на емоционалната интелигентност и връзката ѝ с трудностите при избор на кариера
Zhou Jiang 2014	Емоционалната интелигентност положително влияе на аз-ефективността при избора на кариера

Тези изследвания документират положителна взаимовръзка между емоционалната интелигентност и кариерните ориентации. Изглежда, че емоционалната интелигентност е полезна при вземането на решения в кариерата, особено когато хората разбират как да използват емоциите си, за да постигнат целите си. Това заключение може да се обобщи в широк международен контекст, въпреки че са необходими повече проучвания в тази посока. Твърди се, че последователните и стабилни модели за ролята на емоционалната интелигентност в кариерната психология са важни за изследователи и консултанти, които правят теоретични и практически изводи (Puffer, 2011).

Въпреки че общите принципи на емоционалната функция, които са приложими за вземането на решения в кариерата (т.е., теорията за действие) могат да се прилагат в повечето ситуации, специфичното отношение на емоциите към решенията за кариера може да бъде диференцирано според културната среда или по пол. Решенията за кариера винаги са сложни и съпътствани с чувство за несигурност и неяснота (Taber, 2013) и по този начин последицата от избягване на несигурност може да окаже влияние в процеса на вземане на решение за кариера.

Втора глава. Дизайн и резултати от емпиричното изследване

1. Цел, хипотези и задачи на емпиричното изследване. Целта на настоящото изследване е да се проучи същността на емоционалната интелигентност, нейните вариации в ранна зрялост, съпоставка с компонентите ѝ в средна зрялост и спецификите на кариерните ориентации, посредством разкриване на особеностите и взаимовръзките между кариерните типове, личността и емоционалната интелигентност на участниците. На основата на добре познати особености през ранната зрялост и закономерности, свързани с емоционалната интелигентност и избора на кариера, са формулирани следните изходни хипотези на емпиричното изследване:

Хипотеза 1. Допуска се, че компонентите на емоционалната интелигентност варират с течение на възрастта. Тази хипотеза е мотивирана от доказателствата в редица изследвания, че емоционалната интелигентност нараства с възрастта (Bar-On, 1997; Bar-On, 2004).

Хипотеза 2. Допуска се, че компонентите на емоционалната интелигентност са различни при жените и мъжете (като компонентът емоционалност е по-висок при жените, отколкото при мъжете, а компонентът самоконтрол е по-висок при мъжете, отколкото при жените). Основание за това са биологичните и психологични доказателства, че жените са по-емоционални от мъжете, а последните са по-добри в себевладеенето и неподатливостта си към стрес (Feldman-Barrett, Lane, Sechrest, & Schwartz, 2000)

Хипотеза 3. Допуска се, че кариерните типове се различават с нарастване на възрастта (Карабелъова С., 2015); (Митевска М., Петков Г., 2017).

Хипотеза 4. Допуска се, че полът оказва влияние върху избора на кариера и кариерните типове ще се различават при мъжете и жените. Тази хипотеза се издига въз основа на натрупани до момента емпирични свидетелства за различните кариерни ориентации при мъжете и жените, вследствие на личностни и психологични характеристики (Карабелъова С., 2015); (Митевска М., Петков, Г., 2017).

Хипотеза 5. Допуска се, че полът модулира влиянието на личността върху избора на кариера (Карабелъова С., 2015).

Хипотеза 6. Допуска се, че емоционалната интелигентност медира взаимовръзката между кариерни ориентации и личностните характеристики по модела на Големите пет фактора на личността. (Карабелъова С., 2015).

За постигане на поставената цел и верифициране на издигнатите хипотези са формулирани няколко **научноизследователски задачи**:

1) Да се установи нивото на компонентите на емоционалната интелигентност с течение на възрастта посредством „Въпросник за оценка на емоционалната интелигентност като личностна черта“/кратка версия/ (TEIQue-SF).

2) Да се установи равнището на компонентите на емоционалната интелигентност при мъжете и жените.

3) Да се обособят кариерните типове с прехода на възрастта и да се отчетат междугруповите различия и кариерната ориентация сред изследваните лица.

4) Да се изследва влиянието на пола върху избора на кариера.

5) Да се провери дали полът модерира влиянието на личността върху избора на кариера.

6) Да се проучи вазимовръзката между личностните черти по модела на Големите пет фактора на личността и професионалните интереси с медиатор емоционална интелигентност.

2. Обект на емпиричното изследване. Настоящото изследване се проведе в два етапа. В първия етап участниците са 208. Участниците са на възраст от 20 г. до 50 г. и се обучават в университети в София, Пловдив и Бургас. Направлението, по което се обучават, е с хуманитарен профил. От тях 66 са мъже (31.7%) и 142 жени (68.3%). 79 участници (38%) се обучават в София, 67 участници (32.2%) се обучават в Пловдив и 62 (29.8%) се обучават в Бургас. Участниците са разделени на две групи – от 20 г. до 29 г. и от 30 г. до 60 г. Настоящият труд е опит да се направи анализ и да се открие взаимовръзка между проявленията на емоционалната интелигентност и кариерните предпочитания в ранна зрялост. Освен това, за по-голяма тежест на резултатите, се прави съпоставка с участници в средна зрялост. Граничната възраст от 29 години се налага поради факта, че според нов закон, влезнал в сила от 2012 г. „младежи официално ще бъдат хората на възраст между 15 и 29 години“ (<https://www.mediapool.bg/zakon-slaga-vazrastova-granitsa-ot-29-godini-zamladezhite-news188999.html>). 125 (68.3%) от респондентите са до 29 години и 58 (31.7%) от тях са над 29 години.

Вторият етап от изследването включва 100 участника. Те са на възраст между 17 г. и 40 г. Извадката включва ученици и студенти, които се обучават в Плевен и София. 42 от тях са мъже, 58 са жени. Средната възраст на участниците е 19 години. Изследваните лица условно са разделени в две групи – късно юношество и ранна зрялост, за да се направи съпоставка между тях. 56 от участниците са от 17 до 19 години и 44 от тях са на възраст между 20 и 40 години.

3. Научен метод

Емпиричното изследване в първия етап е осъществено в периода 2019 г. чрез попълването на самооценъчни въпросници на хартиен носител от студентите в съответните учебни заведения в София, Пловдив и Бургас. Предварително на участниците им е обяснена целта на проучването и възможните начини на отговаряне. Наясно са, че участието им е напълно доброволно и конфиденциално и резултатите им ще бъдат използвани само за научни цели. Използваните въпросници съдържат и въпроси, свързани с важни социодемографски фактори. При анализа на резултатите за отделните конструкции са отчетени отговорите на участниците, които са попълнили минимум 75% от въпросите, включени в съответния инструмент.

Емпиричното изследване във втория етап е осъществено в периода 2019 г. - 2020 г. посредством попълването на самооценъчни въпросници на хартиен носител и в електронен вариант, поради извънредната епидемиологична обстановка в страната, от учениците и студентите от София и Плевен в съответните учебни заведения или в удобно за тях време. Използваните въпросници съдържат и въпроси, свързани с важни социодемографски фактори. Освен това при непълнолетните лица има позволение от страна на директорите. След изясняване на инструкциите и конфиденциалността, лицата бяха помолени да попълнят въпросниците, включително да дадат и информация за социодемографския им статус, като пол и възраст.

Целите и задачите на настоящото емпирично изследване, както и естеството на очакваните взаимовръзки между изследваните феномени, са ключови при избора на методи за обработка на получените резултати. Използвани са такива статистическоматематически методи като дескриптивна статистика, изчисляване на средни стойности, еднофакторен дисперсионен анализ, корелационен, регресионен, медиаторен и модераторен анализ. Събраните емпирични данни са анализирани с помощта на компютърната програма SPSS (версия-21).

4. Научноизследователски инструментариум

Въпросник за кариерните ориентации

Първият въпросник е създаден от Ч. Нийбакен, Г. Сийгъл и К. Ферлацо (Nybakken, Siegel, Ferlazzo, 2003). Той оценява личностните характеристики и предпочитанията към типа кариера. Въпросникът в оригинална версия съдържа деветдесет твърдения и от участниците се изисква да изберат твърдения, които се отнасят до тях. Този въпросник изследва психологическите типове по модела Джон Холанд - реалистичен, изследователски, артистичен, социален, предприемчив и конвенционален (или традиционен). Инструментът е адаптиран и стандартизиран за българска социокултурна среда от Соня Карабельова (Карабельова, 2015). Българският вариант на въпросника се състои от 48 твърдения с четиристепенна скала за оценка от Ликъртов тип, която варира от „Изобщо не се отнася до мен“ до „Напълно се отнася до мен“.

Въпросник за Големите пет фактора на личността

Вторият въпросник е кратка версия на този на Люис Голдбърг и се основава на теоретичния модел на П. Коста и Р. Маккрий за Големите пет (Big 5) характеристики на личността (Goldberg, L. R. 1999). Въпросникът е разработен от Донелан и колеги (Donnellan et al, 2006). Инструментът е адаптиран за български условия от С. Карабельова (Миланов М., Карабельова С., 2011). В оригиналния вариант той включва осемдесет и осем твърдения с дихотомна скала за отговори. Настоящият въпросник се състои от 20 айтема. В инструмента всяко твърдение се оценява с петстепенна скала за оценка тип „Ликерт“, която варира от 1 („изобщо не се отнася до мен“) до 5 („напълно се отнася до мен“). Л. Голдбърг определя пет измерения, които диференцират основните личностни черти по теоретичния модел на П. Коста и Р. Маккрий. Тези измерения са екстраверсия, невротизъм, добросъвестност, сътрудничество и откритост към нов опит.

Въпросник за емоционалната интелигентност (TEIQue-SF)

Третият въпросник е кратката версия на „Въпросник за оценка на емоционалната интелигентност като личностна черта” (Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form – TEIQue-SF) (Petrides et al., 2007). Инструментът е преведен на български език от А. Кардашева, която адаптира пълната версия на метода TEIQue за български условия (Кардашева, 2012). Подобно на въпросниците за изследване на подходите и отношението към ученето, и в този случай респондентите трябва да отбележат своята степен на съгласие за всяко от 30-те твърдения от затворен тип. В оригиналния вариант, както и в българската версия, е заложено да се използва 7-степенна скала тип Ликерт. Тя варира от 1 (напълно несъгласен) до 7 (напълно съгласен). Въпросникът изследва четири фактора: „благополучие“, „самоконтрол“, „емоционалност“ и „общителност“.

5. Проверка на хипотезите и обсъждане на получените резултати

От направения дисперсионен анализ става ясно, че хипотеза 1, в която се допуска, че компонентите на емоционалната интелигентност варират с течение на възрастта, се потвърждава частично в първия етап от изследването. Наблюдават се разлики в стойностите при лицата до 29 г. и над 29 г., но разликите не са значими.

В таблица 3 са представени данните по отношение на влиянието на възрастта върху емоционалната интелигентност.

Таблица 3. Дисперсионен анализ на емоционалната интелигентност според възрастта

Емоционална интелигентност	Възраст	М	SD	F	p
Благополучие	До 29 години	5.29	1.44	2.460	.180
	Над 29 години	4.91	1.59		
Общителност	До 29 години	4.51	1.01	1.980	.600
	Над 29 години	4.28	1.04		
Емоционалност	До 29 години	5.00	1.00	0.480	0.500
	Над 29 години	4.88	1.25		
	До 29 години	4.38	1.17	.836	.365

Самоконтрол	Над 29 години	4.52	0.09		
-------------	---------------	------	------	--	--

От получените резултати може да се види, че няма фактор от компонентите на емоционалната интелигентност, който да е с висока степен на значимост и да има драстични разлики при лицата до 29 години и над 29 години. При благополучието има най-голяма разлика, но значимостта не е висока ($p=0.180$). Това, което прави впечатление, обаче, са по-високите средни стойности при компонентите благополучие, общителност и емоционалност при участниците до 29 години и по-ниската средна стойност по фактора самоконтрол при същите, в сравнение с лицата над 29 години. От това може да се заключи, че по-младите индивиди преживяват по-интензивни емоции, по-любопитни и общителни са и усещането им за благополучие е по-високо. Това са особености, характерни за младежите. С течение на времето човек стеснява кръга от хора, с които общува, преживява различни житейски предизвикателства и става по-обран и балансиран откъм емоции, което обяснява по-ниските резултати по тези три фактора при респондентите над 29 години. От друга страна самоконтролът при тях се повишава, те стават по-самообладани и не толкова избухливи и невъздържани, както е в по-ранна възраст.

Във втория етап от изследването хипотеза 1 се потвърждава напълно. Резултатите са показани в следващата таблица.

Таблица 11. Дисперсионен анализ на емоционалната интелигентност и възрастта

Емоционална интелигентност	Възраст	N	M	SD	F	p
Самоконтрол	До 19 години	56	4.56	0.71	13.716	0.000
	Над 19 години	44	5.05	0.59		
Благополучие	До 19 години	56	5.02	1.14	7.996	0.006
	Над 19 години	44	5.63	0.93		
Общителност	До 19 години	56	4.31	0.89	0.881	0.350
	Над 19 години	44	4.46	0.73		
Емоционалност	До 19 години	56	4.79	0.92	11.755	0.001

	Над 19 години	44	5.36	0.70		
--	---------------	----	------	------	--	--

От представените резултати може да се види, че се наблюдават по- високи средни стойности при всички фактори на емоционалната интелигентност при лицата над 19 години. Изявена разлика в средните стойности при лицата до 19 години и над 19 години има при факторите самоконтрол ($p=0.000$) и емоционалност ($p=0.001$). По-високите стойности по фактора самоконтрол при респондентите над 19 години може да се обясни с факта, че по-голямата възраст носи със себе си и повече себевладеене, хладнокръвие и улегналост, качества, които са все още недоразвити при тийнейджърите. Интересни са резултатите по фактора емоционалност, които са по-високи при лицата над 19 години. Вероятна причина е това, че сред лицата над 19 години преобладават представители на нежния пол (от 44 лица над 19 години, 28 от тях са жени). Вследствие на това емоционалността е с по-висока стойност, тъй като жените са по-емоционалните, темпераментните изпитващи по-интензивни усещания. На трето място по разлика в средните стойности и значимост е благополучието, отново по-изразено при представителите над 19 години. Възможно е лицата от тази извадка да са постигнали голяма част от това, към което са се стремели и това да им е донесло удовлетвореност. Резултатът говори и за усещане за оптимизъм и положителна нагласа като цяло към живота. Много малка е разликата в средните стойности по отношение на фактора общителност, отново в полза на лицата над 19 години. Резултатът посочва, че всички изследвани имат нужда от контакти, социални и общителни са в близка степен. От получените данни може да се направи извод, че всички компонентите на емоционалната интелигентност варират с течение на възрастта, като само общителността е с по-ниска степен на значимост.

Според хипотеза 2 се допуска, че компонентите на емоционалната интелигентност са различни при жените и мъжете (като компонентът емоционалност е по-висок при жените, отколкото при мъжете, а компонентът самоконтрол е по-висок при мъжете, отколкото при жените).

В първия етап от изследването тази хипотеза се потвърждава напълно.

В следващата таблица са преставени данните по отношение на влиянието на пола върху емоционалната интелигентност. За целта е използван дисперсионен анализ.

Таблица 5. Дисперсионен анализ на емоционалната интелигентност според пола

Емоционална интелигентност	Пол	N	M	SD	F	p
Благополучие	Мъже	66	5.28	1.52	.189	.664
	Жени	142	5.18	1.49		
Общителност	Мъже	66	4.48	1.07	.120	.730
	Жени	142	4.42	0.99		
Емоционалност	Мъже	66	4.63	0.98	9.276	0.003
	Жени	142	5.11	1.10		
Самоконтрол	Мъже	66	4.64	1.05	3.278	0.050
	Жени	142	4.35	1.12		

Резултатите посочват, че се наблюдава по-съществена разлика в стойностите сред мъжете и жените по отношение на факторите емоционалност и самоконтрол на емоционалната интелигентност. Спрямо фактора емоционалност резултатите са с висока степен на значимост ($p=0.003$), с голяма разлика в средните стойности при мъжете и жените (4.63 – мъже и 5.11- жени). Съществуват много доказателства от различни проучвания, че жените са по-емоционални от мъжете. Установено е, че те изпитват по-голямо разнообразие от емоции и имат по-голяма нужда от близки контакти от противоположния пол (Grossman & Wood, 1993); (Grewal & Salovey, 2005). От друга страна мъжете са по-добри в самообладанието и хладнокръвието, в неподатливостта си към стрес, което се доказва от по-високите им средни стойности по фактора самоконтрол, в сравнение с жените (4.64 – мъже и 4.35- жени). Освен това стойностите имат висока степен на значимост ($p= 0.050$). Допускането, че самоконтролът ще е по-висок при мъжете се доказва. Следователно факторите на емоционалната интелигентност ще са различни при жените и мъжете, като компонентът емоционалност ще е по-висок при жените, отколкото при мъжете.

Във втория етап от проучването хипотеза 2 се потвърждава частично.

В следващата таблица са преставени данните по отношение на влиянието на емоционалната интелигентност върху и пола. За целта е направен дисперсионен анализ.

Таблица 12. Дисперсионен анализ на емоционалната интелигентност според пола

Емоционална интелигентност	Пол	N	M	SD	F	p
Самоконтрол	Мъже	42	4.71	0.66	.696	.406
	Жени	58	4.83	0.73		
Благополучие	Мъже	42	5.21	1.15	.331	.567
	Жени	58	5.34	1.06		
Общителност	Мъже	42	4.37	0.77	.004	.951
	Жени	58	4.38	0.86		
Емоционалност	Мъже	42	4.86	0.82	3.139	.080
	Жени	58	5.17	0.90		

Резултатите посочват, че се наблюдава по-съществена разлика в стойностите сред мъжете и жените по отношение на фактора емоционалност на емоционалната интелигентност – (4.86) при представителите на силния пол и (5.17) при представителите на нежния пол. Във връзка с допускането, че самоконтролът е по-висок при мъжете, в сравнение с жените, стойностите не доказват това, тъй като са близки - (4.71) при мъжете и (4.83) при жените. От това следва, че хипотеза 2 се потвърждава частично, а именно, че факторите на емоционалната интелигентност са различни при жените и мъжете, като компонентът емоционалност е по-висок при жените, отколкото при мъжете, а факторът самоконтрол е по-висок при мъжете, в сравнение с жените. Резултатите по другите компоненти са подобни, което показва, че респондентите сравнително в еднаква степен са общителни и преживяват благополучие.

Съгласно хипотеза 3 се твърди, че полът оказва влияние върху избора на кариера и кариерните типове се различават при мъжете и жените.

Резултатите по отношение на независимата променлива пол в първи етап от изследването показват, че той значително влияе върху кариерните предпочитания, с което хипотеза 3 се потвърждава. Бе приложен дисперсионен анализ и данните са показани в таблица 8.

Таблица 8. Дисперсионен анализ на Големите шест професионални интереса и пола

Големите шест професионални интереса	Пол	M	SD	F	p
Реалистичен	мъже	25.645	3.658	21.170	0.000
	жени	23.463	3.084		
Изследователски	мъже	25.368	3.089	1.672	0.197
	жени	25.925	2.947		
Артистичен	мъже	24.632	3.241	1.994	0.159
	жени	25.306	3.372		
Социален	мъже	23.868	3.013	4.386	0.037
	жени	24.821	3.251		
Предприемчив	мъже	23.592	3.645	2.720	0.101
	жени	22.716	3.727		
Традиционен	мъже	25.724	3.049	6.671	0.010
	жени	26.769	2.678		

Най-предпочитаният тип сред жените е традиционният ($M=26.76$, $SD=2.678$), следван от изследователския ($M=25.92$, $SD=2.947$) и артистичния тип ($M=25.30$, $SD=3.372$). Четвъртото място е за социалния тип ($M=24.82$, $SD=3.251$), следван от реалистичния тип ($M=23.46$, $SD=3.084$). Най-слабо предпочитан е предприемчивият тип ($M=22.71$, $SD=3.727$). Структурата на модела е ТИАСРП. Жените отчитат по -високи резултати при артистичния и социалния тип, отколкото мъжете. Тези резултати са логични и са съпоставими с проучвания в други социокултурни среди. Потвърден е стереотипът за ролята на половете, според който жените са по-ориентирани към кариера, свързана с грижите за другите- в областта на образованието, здравеопазването и социалните услуги. Подобни резултати са отчетени от А. Бандура и колеги (Bandura, A. et al., 2001). Проучване на стереотипите за ролята на пола в ранна зряла възраст в България през 2004 г. установява, че жените вече са възприемани като „надеждни, искрени, упорити, принципни, енергични, амбициозни, уверени ... и активни - качества, които традиционно се свързват с мъжете в западните култури ”(Андреева, Л. & Карабелъова, С. 2009).

Най-предпочитаните типове сред мъжете са традиционният ($M=25.72$, $SD=3.049$), следван от реалистичния ($M=25.64$, $SD=3.658$) и изследователския тип ($M=25.36$,

SD=3.089). Четвъртото място се заема от артистичния (M=24.63, SD=3.241), следван от социалния тип (M=23.86, SD=3.013). Най-слабо предпочитан е предприемчивият тип (M=23.59, SD=3.645). Структурният профил при мъжете е ТРИАСП. Мъжете отчитат забележително по-високи резултати при реалистичния тип, в сравнение с жените (M=25.64 и M=23.46, респективно), като степента на значимост тук е много висока – $p=.000$, $F=21.170$. Резултатите са разбираеми, защото тези типове изискват сила, смелост, техническа компетентност, авантюристичен дух, качества и умения, които са по-често срещани сред представителите на силния пол. Резултатите, получени в това изследване, са подобни на цитираното изследване относно стереотипите за ролята на пола в ранна зряла възраст за българската социокултурна среда. “Мъжете продължават да се възприемат като ... умели математици и бизнесмени, устойчиви, амбициозни ..., конкурентни, уверени и действащи като лидери” (Андреева, Л. & Карабелова, С., 2009). Резултатите показват, че има висока степен на значимост по отношение на реалистичния, традиционния и социалния тип сред изследваните лица. Това доказва влиянието на тази демографска променлива върху кариерните предпочитания.

Във втори етап от изследването хипотеза 3 отново се потвърждава.

Влиянието на пола върху Големите шест професионални интереса може да се види на следващата таблица. Използван е дисперсионен анализ.

Таблица 17. Дисперсионен анализ на Големите шест професионални интереса и пола

Големите шест професионални интереса	Пол	N	M	SD	F	p
Реалистичен	Мъже	42	24.19	3.83	.048	.827
	Жени	58	24.02	3.97		
Изследователски	Мъже	42	26.00	3.43	.259	.612
	Жени	58	26.34	3.29		
Артистичен	Мъже	42	24.83	4.01	1.667	.200
	Жени	58	25.78	3.28		
Социален	Мъже	42	24.52	3.59	2.002	.160
	Жени	58	25.52	3.37		
Предприемчив	Мъже	42	23.55	4.36	.140	.709
	Жени	58	23.24	3.78		
Традиционен	Мъже	42	25.21	3.48	1.647	.202
	Жени	58	26.09	3.26		

Както може да се види от таблицата, средните стойности за артистичния и социалния тип са доста по-високи сред жените, отколкото сред мъжете. Представителите на нежния пол отчитат по-високи резултати при артистичния и социалния тип, отколкото представителите на силния пол. Тези резултати са логични и са сравними с проучвания в други социокултурни контексти. Високите резултати за артистичния тип са свързани с емоционалността и работата, изискваща несистематични дейности, при които крайният продукт е произведение на изкуството чрез използване физически или словесен материал или работа с хора. Това са характеристики, които са по-отличителни за нежния пол. При този тип се набляга на човешките взаимоотношения и желанието да се работи в екип, отговорността и грижата за благосъстоянието на другите. Потвърждава се полово-ролевият стереотип жените да се ориентират в по-голяма степен към професии, свързани с грижата за други, т.е. в сферата на образованието, здравеопазването и социалните услуги, като аналогични резултати се докладват от А. Бандура и колеги (Bandura, et al., 2001). Високите резултати за артистичния тип означава, че жените се смятат за емоционални и отворени за общуване. Тези резултати могат да се свържат със силното желание за независимост, самостоятелна работа и съпротива на строгата дисциплина, които наподобяват кариерната котва „Автономност/независимост“ от модела Е. Шайн (Schein, 1990). Също така Артистичният тип в модела на Дж. Холанд е подобен на групите „Култура“ и „Изкуство и развлечения“ в подхода на А. Ру (Карабелъова С., 2015).

Второ място по разлика в резултатите при мъжете и жените е регистрирано за социалния тип. Той характеризира акцента върху човешките взаимоотношения и стремежа за работа в екип, отговорността и загрижеността за благополучието на другите хора. Този личностен тип е подобен на кариерната котва „Загриженост за другите/отдаденост на кауза“ в модела на Е. Шайн, както и с групата в модела на А. Ру „Услуги“, където доминиращи са мотивите за помагане на хората и отдаденост на хуманни каузи (Карабелъова С., 2015). Отново се наблюдава превес при жените по отношение на грижата на другите и общуването с тях. Получените резултати доказват, че полът оказва влияние върху избора на кариера и кариерните типове се различават при мъжете и жените.

Според хипотеза 4 се допуска, че кариерните типове се различават с нарастване на възрастта. Тя е потвърдена частично в първия етап от изследването.

По отношение на възрастта резултатите показват, че тя е с висока степен на значимост в две от шестте кариерни предпочитания: при артистичния тип ($p = .031$, $F=4.771$) и социалния тип ($p = .034$, 4.609). Изследваните лица отново са разделени на две групи – до 29 г. и над 29 г. Резултатите са показани в таблица 9.

Таблица 9. Дисперсионен между кариерните предпочитания и възрастта

Големите шест професионални интереса	Възраст	M	SD	F	p
Реалистичен	До 29 години	23.97	3.83	.682	.411
	Над 29 години	24.92	4.37		
Изследователски	До 29 години	26.02	3.43	1.904	.171
	Над 29 години	27.38	2.33		
Артистичен	До 29 години	25.08	3.65	4.771	.031
	Над 29 години	27.38	2.69		
Социален	До 29 години	24.82	3.53	4.609	.034
	Над 29 години	27.00	2.52		
Предприемчив	До 29 години	23.57	4.00	1.751	.189
	Над 29 години	22.00	3.98		
Традиционен	До 29 години	25.70	3.36	.021	.886
	Над 29 години	25.85	3.51		

В групата на лицата до 29 г. изследователският тип заема първо място ($M=26.02$, $SD=3.43$), следван от традиционния ($M=25.70$, $SD=3.36$) и артистичния тип ($M=25.08$, $SD=3.65$). Предприемчивият тип отново е най-слабо предпочитаният ($M=23.57$, $SD=4.00$). Вероятна причина за силния интерес към изследователския тип може да се открие в теорията на Готфедсън. Според него след 15-годишна възраст младежите навлизат в период на самоориентация. През това време интересът към оприличаването на себе си с другите се заменя с интереса към уникалните способности на човека (Gottfredson, L., S. 1981). Високите резултати при изследователския и традиционния тип могат да се обяснят с факта, че повечето от респондентите са студенти и вече са взели важно решение за бъдещата си кариера. Решаването на проблеми през този период има дългосрочен ефект върху бъдещото развитие на индивида. Младите хора са фокусирани върху намирането на най-подходящата и желана работа. От една страна, респондентите проявяват любопитство, абстрактно

мислене и откриват самостоятелно решения. От друга страна, те са станали по-организирани, последователни, отговорни и искат да работят в позната среда. В модела на Д. Супер, допълнен от М. Савикас, до 24 -годишна възраст човек определя по-точно предпочитанията си към дадена професия. За да изпълнят успешно тези задачи, младите хора стесняват избора си на кариера и опитват своята първа работа (Super, D. et al., 1996).

Във втората група, при лицата над 29г., отново доминиращи са изследователският и артистичният тип, като и двата заемат първо място ($M=27.38$, $SD=2.33$, $SD=2.69$). На второ място е социалният тип ($M=27.00$, $SD=2.52$). Явно, с напредване на възрастта се усилва стремежът към създаване на семейство и стабилни близки връзки със значимите други. Интересът към изследователския тип показва, че с течение на възрастта стремежът на младите хора към кариера, свързана с решаване на абстрактни идеи и научни проблеми, се увеличава. Демонстрира се и силен интерес към хуманитарни кариери, в които се изиявяват креативност, независимост и свобода на действията. В тази група най-слабият интерес е към реалистичния и предприемчивия тип. Като се има предвид, че изследваните лица са студенти, обучаващи се в областта на хуманитарните науки, ниският интерес към предприемчивия и реалистичния тип е разбираем. Първият предполага стремеж към успех, справяне с предизвикателствата и конкуренцията - умения, които са необходими най-вече за бизнес сектора. Вторият тип изисква технически умения, физическа активност, боравене с предмети, което е доста далеч от хуманитарните науки.

Във втори етап на изследването хипотеза 4 се потвърждава частично.

В таблица 18 е представено влиянието на възрастта върху Големите шест кариерни ориентации. Приложен е дисперсионен анализ.

Таблица 18. Дисперсионен анализ на Големите шест според възрастта

Големите шест професионални интереса	Възраст	N	M	SD	F	p
Реалистичен	До 19 години	56	24.07	3.77	.003	.957
	Над 19 години	44	24.11	4.09		
Изследователски	До 19 години	56	25.82	3.20	1.652	.202
	Над 19 години	44	26.68	3.48		
Артистичен	До 19 години	56	24.66	3.55	5.256	.024

	Над 19 години	44	26.30	3.52		
Социален	До 19 години	56	24.57	3.52	2.990	.087
	Над 19 години	44	25.77	3.35		
Предприемчив	До 19 години	56	23.41	4.08	.013	.910
	Над 19 години	44	23.32	3.98		
Конвенционален	До 19 години	56	25.34	3.54	1.641	.203
	Над 19 години	44	26.20	3.09		

От получените резултати става ясно, че лицата до 19 години имат най-силни предпочитания към изследователския тип ($M=25.82$, $SD=3.20$), следван от традиционен ($M=25.34$, $SD=3.54$). Следващите места са за артистичния ($M=24.66$, $SD=3.55$), социалния ($M=24.57$, $SD=3.52$), реалистичния ($M=24.07$, $SD=3.77$) и предприемчивия тип ($M=23.41$, $SD=4.08$). Интересът на по-младите индивиди към изследователския тип не е случаен. Вероятната причина за нарастване на интереса към изследователския тип кариери може да се търси отново в теорията на Л. Готфедсън, според която след 15-годишна възраст подрастващите навлизат в етап на ориентация към Аза. През този етап интересът от приликата на Аза с другите се замества от интереса към собствените уникални способности и престижното, популярното и интересното за всички губят влиянието си върху личността, замествено от индивидуалните ѝ интереси (Gottfredson, 1981). В групата на лицата над 19 години отново най-силен интерес има към изследователския тип ($M=26.68$, $SD=3.48$), следван от артистичния ($M=26.30$, $SD=3.52$), традиционен ($M=26.20$, $SD=3.09$), социален ($M=25.77$, $SD=3.35$), реалистичен ($M=24.11$, $SD=4.09$) и предприемчив ($M=23.32$, $SD=3.98$). Първият се характеризира с любознателност, прецизност и методичност. Той се свързва със стремежа за решаване на абстрактни проблеми, демонстриране на научна компетентност и самостоятелно намиране на нестандартни решения. В известна степен този личностен тип в модела на Дж. Холанд също наподобява кариерната котва „Автономност/ независимост“ на Е. Шайн, както и групата „Наука“ от концепцията на А. Ру (Карабелъова С., 2015). Вероятното обяснение на тези резултати може да се свърже с проявата на силна любознателност и интереса към намиране на причинно-следствени връзки в живота. Продължава тенденцията хората с течение на времето да търсят и изследват непознати среди. Изследователският тип се свързва и със самостоятелното намиране на нестандартни решения, което говори за развитие на креативността. Развиването на артистичността, пък, говори за по-голям интерес към престижни, популярни и интригуващи кариери, каквито са

тези от артистичния тип. Може да се каже, че лицата от тази група са открити към общуване и освен това повечето от тях са жени. По отношение на разликите в средните стойности, най-голяма такава се откроява при артистичния тип ($p=.024$, $F=5.256$). Отново по-висока е средната стойност при лицата над 19 години, но и представителите на нежния пол са повече в групата над 19 години, така че това би могло да бъде вероятното обяснение. По-характерно е за жените да са интуитивни и емоционални. Най-големи разлики в средните стойности на лицата до 19 години и над 19 години се наблюдават при артистичния, социалния и традиционния тип, като и трите са с по-високи стойности при респондентите над 19 години.

Според хипотеза 5 се допуска, че полът модерира влиянието на личността върху избора на кариера. Резултатите категорично потвърждават хипотеза 5. Данните са показани в таблица 20, като за целта е използван оригинален модераторен анализ.

Таблица 20. Модериране на влиянието на личността върху елементите на избора на кариера в зависимост от пола

Личностни черти	Емоционална интелигентост							
	Мъже				Жени			
	R ²	B	T	p	R ²	B	T	p
	Реалистичен кариерен стил							
Екстраверсия	0.62	.038	.270	.789	0.32	-.082	-.466	.643
Доброожелателност		-.178	-.924	.362		-.152	-.739	.464
Добросъвестност		.699	4.583	.000		.279	1.378	.174
Невротизъм		.035	.215	.831		.057	.299	.766
Откритост		.409	1.503	.141		.446	1.723	.091
		Изследователски кариерен стил						
Екстраверсия	0.47	-.009	-.067	.947	0.46	-.234	-1.725	.090
Доброожелателност		.220	1.133	.265		.114	.718	.476
Добросъвестност		.415	2.708	.002		-.031	-.200	.842
Невротизъм		-.067	-.409	.685		.024	.161	.872
Откритост		.187	.683	.499		.638	3.194	.002
		Артистичен кариерен стил						
Екстраверсия	0.66	-.015	-.104	-.104	0.62	-.104	.023	.982

Доброожелателност		.411	2.122	2.122		2.122	2.854	.006
Добросъвестност		.471	3.075	3.075		3.075	-1.426	.160
Невротизъм		.196	1.201	1.201		1.201	-.383	.703
Откритост		.600	2.195	2.195		2.195	4.156	.000
Социален карьерен стил								
Екстраверсия		.216	1.633	.111		.017	.160	.873
Доброожелателност		.284	1.581	.123		.699	5.577	.000
Добросъвестност	0.63	.240	1.689	.100	0.73	.078	.631	.531
Невротизъм		.052	.345	.732		.227	1.940	.058
Откритост		.611	2.413	.021		.446	2.831	.005
Предприемчив карьерен стил								
Екстраверсия		.761	5.038	.000		.498	3.260	.002
Доброожелателност		.114	.554	.583		.028	.154	.878
Добросъвестност	0.68	.365	2.250	.031	0.49	.326	1.851	.070
Невротизъм		.329	1.897	.066		.058	.345	.731
Откритост		-.151	-.522	.605		.272	1.207	.233
Традиционен карьерен стил								
Екстраверсия		.070	.557	.581		-.293	-2.055	.045
Доброожелателност		.140	.823	.416		.005	.033	.974
Добросъвестност	0.65	.663	4.925	.000	0.34	.181	1.100	.276
Невротизъм		.070	.483	.632		-.042	-.267	.790
Откритост		-.144	-.599	.553		.250	1.190	.240

Проверката за модераторни ефекти, предизвикани от пола при влиянието на личността върху избора на кариера разкри наличие на такива. Като цяло се оказва, че мъжете в сравнение с жените демонстрират по-висока консистентност в преживяването на избора на кариера, повлияна от базисни личностни образувания. Това твърдение се подкрепя от по-високите стойности на процента обяснена вариация при мъжете от тези при

жените в регресионните уравнения. Очевидно при жените преобладаващите влияния при избора на кариера са плод повече на други, извън личността фактори, средови.

По отношение на някои кариерни типове като предприемчивият и конвенционалният тип, полът не модерира проявите на личността. И жените, и мъжете се интересуват в еднаква степен от бизнес сферите и структурираните и познати ситуации. Гореспоменатите типове се характеризират с качества като самочувствие, амбиция, организираност, отговорност и последователност. Полът, обаче, играе значителна роля при избора на реалистичния и изследователския тип при представителите от мъжки пол и артистичния и социалния тип при представителите от женски пол. Стереотипът на нежния пол е ориентиран повече към кариери, свързани с грижа за другите – в сферата на образованието, здравеопазването и социалните услуги. Подобни резултати са докладвани от А. Бандура и колеги (Bandura, A. et al.). Тези резултати са логични и са потвърдени и в други изследвания (Цветкова, П. и Митевска, М., 2020). От друга страна, реалистичният и изследователският тип изискват сила, физическа активност, техническа и научна компетентност, авантюристичен дух и стремеж към решаване на абстрактни проблеми, които са по-често срещани сред представителите на силния пол. Предпочитанията към изследователския тип разкриват нуждата на младежите да опитват нови и непознати неща, които спомагат за себепознанието, осъзнаването на интересите, уменията и ценностите. Резултатите, получени в този труд, са подобни на изследвания на полово-ролеви стереотипи в ранна зряла възраст за български социокултурен контекст. „Мъжете продължават да се възприемат като... умели математици, издръжливи, амбициозни..., конкурентоспособни, уверени и действащи като лидери...“ (Андреева, Л. & Карабелова, С., 2009).

За да се провери хипотеза 6, според която се наблюдава медираща роля на емоционалната интелигентност във взаимовръзката между личностните черти и кариерните предпочитания, бе направен иновативен по своята същност медиаторен анализ. Емоционалната интелигентност се определя като променлива, която е причина за отношенията между чертите на личността и избора на кариера. Проследяват се три каузални пътя към зависимата променлива – път на директното влияние на емоционалната интелигентност върху избора на кариера, на чертите на личността върху емоционалната интелигентност, както и на основните пет черти на личността върху избора с медиаторната променлива емоционална интелигентност. Една от основните цели и задачи на изследването в дисертационния труд е да разкрие медиращата роля на емоционалната интелигентност в отношението „личност – избор на кариера“. Изследването доказва хипотеза 6 и допускането, че елементите на емоционалната интелигентност се интегрират в поведението на индивидите за кариерен избор.

Резултатите от медиаторния анализ са показани в следните таблици – 21, 22, 23 и 24. Изследвани са някои личностни променливи в ролята на предиктори, факторите на емоционалната интелигентност – в ролята на медиатори и професионалните интереси са изследвани като критериални променливи. Коефициентът в зоната на числителя показва силата на връзката между независимата и зависимата променлива, а коефициентите в зоните на знаменателя показват силата на връзката между независимата и зависимата променлива под контрола на съответната медиаторна променлива.

Таблица 21. Медиаторни влияния на елемента на емоционалната интелигентност
благополучие върху личностните черти от модела на «Големите пет» и «Големите
шест»

BIG5 BIG-6	Екстраверсия	Доброжелателност	Добро съвестност	Невротизъм	Откритост
Реалистичен	<u>-0.03</u> -0.06	<u>-0.06</u> -0.09	<u>.35**</u> 0.35	<u>-0.03</u> 0	<u>0.17</u> 0.15
Изследователски	<u>-0.09</u> -0.16	<u>0.19</u> 0.15	<u>0.16</u> 0.11	<u>0.02</u> 0.1	<u>.29**</u> 0.26
Артистичен	<u>0.02</u> -0.06	<u>.42**</u> 0.39	<u>0.12</u> 0.04	<u>0.15</u> 0.26	<u>.46**</u> 0.43
Социален	<u>0.14</u> 0.04	<u>.57**</u> 0.54	<u>0.07</u> -0.05	<u>.23*</u> 0.4	<u>.40**</u> 0.35
Предприемчив	<u>.49**</u> 0.42	<u>0.1</u> 0	<u>.21*</u> 0.07	<u>0</u> 0.18	<u>0.14</u> 0.05
Конвенционален	<u>-0.16</u> -0.27	<u>0.05</u> -0.02	<u>.39**</u> 0.33	<u>0.01</u> 0.14	<u>0.04</u> -0.02

В знаменателя се намира коефициентът. на корелация под контрола на **благополучието**
като елемент на емоционална интелигентност

Таблица 22. Медиаторни влияния на елементите на емоционалната интелигентност общителност върху личностните черти от модела на «Големите пет» и «Големите шест»

BIG5 BIG-6	Екстраверсия	Доброжелателност	Добро-съвестност	Невротизъм	Откритост
Реалистичен	<u>-0.03</u> -0.06	<u>-0.06</u> -0.07	<u>.35**</u> 0.35	<u>-0.03</u> -0.02	<u>0.17</u> 0.16
Изследователски	<u>-0.09</u> -0.18	<u>0.19</u> 0.17	<u>0.16</u> 0.14	<u>0.02</u> 0.04	<u>.29**</u> 0.28
Артистичен	<u>0.02</u> -0.12	<u>.42**</u> 0.4	<u>0.12</u> 0.07	<u>0.15</u> 0.2	<u>.46**</u> 0.44
Социален	<u>0.14</u> 0.1	<u>.57**</u> 0.56	<u>0.07</u> 0.05	<u>.23*</u> 0.26	<u>.40**</u> 0.39
Предприемчив	<u>.49**</u> 0.29	<u>0.1</u> 0.04	<u>.21*</u> 0.11	<u>0</u> 0.12	<u>0.14</u> 0.08
Конвенционален	<u>-0.16</u> 0.29	<u>0.05</u> 0.04	<u>.39**</u> 0.11	<u>0.01</u> 0.12	<u>0.04</u> 0.08

В знаменателя се намира коефициентът на корелация под контрола на **общителността** като елемент на емоционална интелигентност

Таблица 23. Медиаторни влияния на елементите на емоционалната интелигентност
емоционалност върху личностните черти от модела на «Големите пет» и «Големите
шест»

BIG5 BIG 6	Екстраверсия	Доброжелателност	Добро съвестност	Невротизъм	Откритост
Реалистичен	<u>-0.03</u> -0.04	<u>-0.06</u> -0.1	<u>.35**</u> 0.35	<u>-0.03</u> -0.03	<u>0.17</u> 0.16
Изследователски	<u>-0.09</u> -0.12	<u>0.19</u> 0.15	<u>0.16</u> 0.14	<u>0.02</u> 0.04	<u>.29**</u> 0.27
Артистичен	<u>0.02</u> -0.05	<u>.42**</u> 0.31	<u>0.12</u> 0.02	<u>0.15</u> 0.21	<u>.46**</u> 0.41
Социален	<u>0.14</u> 0.07	<u>.57**</u> 0.47	<u>0.07</u> -0.05	<u>.23*</u> 0.31	<u>.40**</u> 0.33
Предприемчив	<u>.49**</u> 0.49	<u>0.1</u> 0.06	<u>.21*</u> 0.19	<u>0</u> 0.01	<u>0.14</u> 0.12
Конвенционален	<u>-0.16</u> -0.2	<u>0.05</u> -0.05	<u>.39**</u> 0.36	<u>0.01</u> 0.04	<u>0.04</u> -0.01

В знаменателя се намира коефициентът. на корелация под контрола на емоционалността като елемент на емоционална интелигентност

Таблица 24. Медиаторни влияния на елементите на емоционалната интелигентност самоконтрол върху личностните черти от модела на «Големите пет» и «Големите шест»

BIG5 BIG-6	Екстраверсия	Доброжелателност	Добросъвестност	Невротизъм	Откритост
Реалистичен	<u>-0.03</u> -0.08	<u>-0.06</u> -0.11	<u>.35**</u> 0.32	<u>-0.03</u> 0.03	<u>0.17</u> 0.14
Изследователски	<u>-0.09</u> -0.18	<u>0.19</u> 0.13	<u>0.16</u> 0.07	<u>0.02</u> 0.13	<u>.29**</u> 0.25
Артистичен	<u>0.02</u> -0.09	<u>.42**</u> 0.36	<u>0.12</u> -0.02	<u>0.15</u> 0.31	<u>.46**</u> 0.41
Социален	<u>0.14</u> 0.05	<u>.57**</u> 0.53	<u>0.07</u> -0.07	<u>.23*</u> 0.4	<u>.40**</u> 0.35
Предприемчив	<u>.49**</u> 0.42	<u>0.1</u> -0.01	<u>.21*</u> 0.05	<u>0</u> 0.17	<u>0.14</u> 0.05
Конвенционален	<u>-0.16</u> -0.25	<u>0.05</u> -0.02	<u>.39**</u> 0.33	<u>0.01</u> 0.12	<u>0.04</u> -0.02

В знаменателя се намира коефициентът. на корелация под контрола на самоконтрола като елемент на емоционална интелигентност

Установява се директна значима взаимовръзка, показана в таблиците, между добросъвестността и реалистичния и конвенционалния тип, на доброжелателността с артистичния и социалния тип, между невротизма и социалния тип, както и на откритостта с изследователския, артистичния и социалния тип. Данните показват, че личността участва активно и последователно в регулацията на поведението на индивида и може да се предположи, че някои от промените в преобладаващата част от аспектите на емоционалната интелигентност се дължат на нея. Това с особена сила се отнася за вродените, биологично обусловени черти, каквато е екстраверсията, но всъщност най-силно се извява при откритостта, добросъвестността и доброжелателността като черти на личността. Макар и слаби до умерени, взаимовръзките и с различните аспекти на Големите шест запазват силата

си, независимо от взаимодействието си с елементите на емоционалната интелигентност като обаче под контрола на благополучието се наблюдава сравнително силна промяна. По отношение на медиаторите – аспектите на емоционалната интелигентност се установява, че „благополучието“ има директен положителен ефект върху реалистичния, артистичния и предприемчивия избор, а също и отрицателен при конвенционалния тип. Високото равнище на удовлетвореността от работата като цяло се повлиява от колективистичните практики, като спомага за сътрудничество, целенасоченост и откритост и е добра почва за развитие на добри служебни отношения и изграждане на доверие при колегите. От представените данни може да смята, че оценките на работната среда и на компетентността усилват значително емоционалната интелигентност като цяло, ако съдържат его-релевантни елементи. Те са алтернативни емоционални начини за подкрепа на професионално самочувствие. Вероятно удоволствието от компетентността допринася по-пряко за поддържане на позитивен Аз-образ поради разглеждането на себеизявата като предпоставка за постигане на личните цели, което се потвърждава и от чужди емпирични данни (Радославова, 2001). От всичко изложено дотук може да се направи извод, че се потвърждава допускането за директните и индиректни ефекти на „Големите пет“ върху избора на кариера, опосредствани от благополучието и самоконтрола. Те имат значение за себеизявата и ориентацията към задачите. Изследването доказва хипотеза 6 и допускането, че елементите на емоционалната интелигентност се интегрират в поведението на индивидите за кариерен избор.

Обобщения и изводи

Изводи относно проверката на хипотезите

Обобщенията от анализа на емпиричните резултати в изследваната извадка позволяват да се направят няколко важни извода относно проверката на хипотезите, които издигнахме.

Целта на настоящето изследване бе да се анализират различните измерения на емоционалната интелигентност, както и да се установи взаимовръзката на този компонент с основни личностни характеристики и кариерните ориентации в ранна зрялост. Извадката се състои от 308 мъже и жени, на възраст между 17 и 50 години, като се прави съпоставка между отговорите на респондентите в ранна зрялост и резултатите на лицата в късно юношество и средна зрялост, за да се открият евентуални различия и в каква степен се проявяват. Респондентите са от четири български града- София, Пловдив, Бургас и Плевен, като се определя и влиянието на населеното място върху емоционалната интелигентност и кариерните избори.

В изследването са издигнати 5 хипотези. Според първата хипотеза се допуска, че компонентите на емоционалната интелигентност ще варират с и тя ще е по-висока с течение на възрастта. Тази хипотеза е мотивирана от доказателствата в редица изследвания, че емоционалната интелигентност нараства с възрастта. Получените резултати в първия етап от изследването частично потвърдиха тази хипотеза, тъй като не се отчетоха големи разлики във факторите на емоционалната интелигентност при лицата до 29 години, в сравнение с лицата над 29 години. Все пак, такива се наблюдават, като при първите участници факторите благополучие, общителност и емоционалност са с по-високи средни стойности, а факторът самоконтрол е с по-ниска средна стойност при тях. Това може да се обясни с по-бурните емоции и нужда от общуване и социализация, както и с усещането за по-добър

живот при по-младите индивиди, за разлика от по-възрастните, лицата над 29 години. Във втория етап от изследването хипотеза 1 се потвърждава напълно, като се открояват разлики в компонентите на емоционалната интелигентност при лицата до 19 години и над 19 години. При тези участници факторът самоконтрол отново е с по-ниска средна стойност при тези до 19 години, отколкото при лицата над 19 години. Това е потвърждение, че по-младите по-трудно се контролират и запазват хладнокръвие, в сравнение с по-възрастните лица. Тези данни са в унисон с твърдението на Матюс и колеги, че „емоционалната интелигентност като адаптивна компетентност вероятно ще се промени в светлината на житейските преживявания“ (Matthews et al., 2002). Както бе споменато в началото на настоящия труд, според изследвания на различни автори някои елементи на емоционалната интелигентност не нарастват с възрастта, което показва, че определени компетенции трябва да се развиват чрез обучение (Fariselli, Ghini & Freedman, 2006).

Втората хипотеза, която бе издигната, се отнася до това, че компонентите на емоционалната интелигентност са различни при жените и мъжете. Тази хипотеза напълно се потвърди в изследването в първия етап. В него резултатите посочват, че емоционалността е по-висока при жените, отколкото при мъжете, а самоконтролът е по-висок при мъжете, в сравнение с жените. Тези компоненти са и с висока степен на значимост. Променливата пол влияе върху някои от факторите на емоционалната интелигентност. Подобни резултати са отчетени и в други изследвания (Cabello et al., 2016; Dhillon S., 2018). Във втори етап от изследването се наблюдават различия, които не са много значими при мъжете и жените, което потвърждава частично хипотеза 2. Сходни резултати са наблюдавани и в други проучвания (Meshkat & Negati 2017). Авторите докладват, че няма значима разлика във връзка с пола в общите стойности на емоционалната интелигентност. Все пак, втори етап от настоящето изследване обхваща по-малък брой респонденти и не могат да се правят генерални изводи за цялостната картина на компонентите на емоционалната интелигентност при мъжете и жените.

Въз основа на направеното изследване може да се направи извод, че компонентите на емоционалната интелигентност търпят известна промяна с напредване на възрастта. Освен това стойностите на компонентите варират при мъже и жени, което определя пола като един от ключовите фактори при изследване на емоционалната интелигентност.

Според получените резултати, водещи в кариерните предпочитания при респондентите в ранна зряла възраст в български контекст са стремежите към работа, свързана предимно с хора, а не с предмети. Най-силно са изявени интересите към изследователски, артистичен и традиционен тип, а най-слабо към предприемчивия и в първи етап, и във втори етап от проучването. Според хипотеза 3 полът оказва влияние и върху избора на кариера и кариерните типове ще се различават при мъжете и жените. Полът е силен фактор при избора на кариера. В първия етап от изследването жените имат по-изявени стремежи към работа, описваща артистичния, традиционния и изследователския тип, докато при мъжете се наблюдава тенденция към избор на кариера, съответстваща на изследователски, конвенционален (традиционен) и реалистичен тип. Във втория етап от изследването представителите на нежния пол са по-силно ориентирани към професии, свързани с артистичния и социалния тип, докато представителите на силния пол са с по-засилен интерес към професии от изследователски и конвенционален (традиционен) тип. Получените резултати се обясняват с полово-ролевите стереотипи за по-силната ориентация на жените към кариери в сферата на образованието, здравеопазването и социалните грижи (Карабелова, С., 2015). Високите стойности, приписани от жените на

изследователския тип кариера в първия етап от проучването, са интерпретирани от гледна точка на промяната на трудовия пазар и успешните ролеви модели на жените в смятаните за типично мъжки професии (пак там). Във втория етап се регистрира засилен интерес на мъжете към артистичния тип, който е на трето място по предпочитания. Това може да се обясни с динамиката и промяната на стереотипите за женски и мъжки професии, както и очакваните роли в социоикономическата среда. Тези данни напълно потвърждават хипотеза 3, според която полът оказва влияние върху кариерните избори.

Що се отнася до възрастта, според хипотеза 4 се допуска, че кариерните типове се различават с нарастване на възрастта, като структурата на типовете е неправилен шестоъгълник. Структурата на кариерните профили и в двата етапа е неправилен шестоъгълник. Може да се предположи, че различието в структурата на кариерните предпочитания зависи в немалка степен от социокултурната среда, която допринася за по-силните интереси към определен тип кариера при изследваните лица. Засилените интереси към изследователския и конвенционалния (традиционния) тип се диференцират и от променливата възраст. В първия етап най-силни интереси в групата на лицата до 29 г. изследователският тип заема първо място, следван от традиционния и артистичния тип. Предприемчивият тип отново е най-слабо предпочитаният. Във втория етап лицата до 19 години имат най-силни предпочитания към изследователския тип, следван от конвенционалния (традиционния) и артистичния тип. Определено младите индивиди се отличават с изследователски нюх, аналитични са и се стремят към откриване на логически връзки и решаване на различни проблеми. Те са нетрадиционни и независими в мисленето си, които са любопитни са и много проникателни. При лицата над 29г., в първия етап на проучването, отново са доминиращи тези типове. Резултатите по двата етапа на изследването доказват частично хипотеза 4.

Предположението на Дж.Холанд, че повече от един тип може да доминира, се потвърждава в българската социокултурна среда. Бе потвърдена и неправилната шестоъгълна структура на кариерните предпочитания, регистрирана в български условия. Тези резултати са валидни за всички участници по отношение на пол и възраст. Резултатите са съпоставими с резултати от други проучвания, цитирани по-горе. Направеното изследване съдържа важни прозрения за по-нататъшни проучвания в областта на личностната психология, които биха могли да подпомогнат психолозите и консултантите в процеса на намиране на подходящия тип кариера, така че хората да могат да работят професията, която ги удовлетворява в най-голяма степен.

Според хипотеза 5 се допуска, че полът модерира влиянието на личността върху избора на кариера. Резултатите категорично потвърждават хипотеза 5. Като цяло се оказва, че мъжете в сравнение с жените, демонстрират по-висока последователност при избора на кариера, повлияна от базисни личностни образувания. Жените се влияят и от други външни, средови фактори.

Хипотеза 6 издига твърдението, че емоционалната интелигентност медира взаимовръзката между кариерните ориентации и личностните характеристики по модела на Големите пет фактора на личността. В изследването централен момент е допускането, че влиянието върху поведението на личността при избора на кариера се медира от различни вътрешни трансформационни процеси. Резултатите от изследването посочиха директен значим положителен ефект на емоционалната интелигентност като цяло върху взаимовръзката между предприемчивостта и добросъвестността, артистичността и невротизма, а отрицателно на взаимовръзката между конвенционалния (традиционния) тип

и екстраверсията. Направени бяха проверки за опосредоващата функция, т.е., за ролята на третата променлива като медиатор и за други, включени в изследването променливи. Те само потвърждават твърдението, че всяко едно социално явление е многофакторно обусловено. Някои от факторите, обаче, се проявяват в ролята на третата променлива, която опосредства връзката между предиктора и изходната променлива, като усилва или намалява влиянието му върху нея.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализът на резултатите от проведеното емпирично изследване показва, че съществува силна взаимовръзка между емоционална интелигентност, големите пет личностни черти и големите шест професионални интереси. Всичките пет фактора от модела на големите пет и пет от шестте професионални предпочитания са свързани помежду си с четирите фактора на емоционалната интелигентност. Тези резултати са валидни за всички участници по отношение на пола и са значителни както за мъжете, така и за жените.

В обобщение може да се каже, че макар емпиричната база от изследвания едва започва да се натрупва, няколко модела на кариерно развитие и успех предполагат важната роля на емоционалната интелигентност. Изследователите и практиците в областта на кариерното консултиране следва да бъдат отворени за развитие в тази област. Емоционалната интелигентност е един ценен и набиращ популярност психологически конструкт. Освен свидетелствата за взаимовръзката между индивидуалните способности за разбиране и управление на емоционалните преживявания и субективно благополучие в живота на съвременния човек, съществуват основания емоционалната интелигентност да се разглежда като потенциално средство за избор на подходяща кариера и справянето с трудностите, които съпътстват този процес. А всичко това би довело до една успешна реализация в професионален план. Следователно е повече от необходимо продължаването и задълбочаването на изследователската работа върху компонентите на емоционалната интелигентност и връзката ѝ с личностни особености, темперамент и аз-ефективност на индивида в ориентацията и избора на подходяща и развиваща пълния потенциал на човека кариера.

Ограничения на изследването и бъдещи насоки

Настоящото изследване има няколко ограничения. Първо, получените резултати не могат да бъдат генерализирани за цялостната популация, тъй като извадката не е достатъчно голяма. Това може да бъде направено в бъдещи проучвания. Освен това не бяха измерени други променливи като интелектуални и когнитивни умения на респондентите, както и професионалните характеристики на родителите, които могат да бъдат допълнителни променливи. Тъй като емоционалната интелигентност и личностните черти бяха сред основните променливи в настоящия труд, предстоящи изследвания, включващи ролята на други характеристики като самооценката, вида мотивация, както и други кариерни променливи, могат да проучат тяхното влияние върху кариерните избори. Бъдещи

изследвания могат да включват и влиянието на различни култури, които могат да доведат до вариации, играещи роля при вземането на кариерни решения в различна културна среда.

ПРИНОСИ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. На базата на осъществен теоретичен анализ са интерпретирани съвременни схващания за емоционалната интелигентност и кариерните ориентации в периода на ранна зрялост и са аргументирани наличните взаимовръзки между тях.

2. Представен е систематичен обзор на редица емпирични проучвания, отнасящи се до изследваните конструкции.

3. Изследването използва предложения от Петридес и Фърнам модел на емоционалната интелигентност като черта и теоретичния модел на Дж. Холанд за кариерните типове, като проверява корелациите помежду им. В допълнение е приложена и методиката „Големите пет“, за да се открият взаимозависимостите между емоционалната интелигентност, измеренията на личностните характеристики и детерминантите на кариерната зрялост. Резултатите от проведените анализи потвърждават хипотезата за медиращата роля на емоционалната интелигентност във взаимовръзката между личностните черти и кариерните ориентации. Освен това се доказва, че полът модерира влиянието на личността върху избора на кариера.

4. Емпиричната част описва измеренията на емоционалната интелигентност и кариерните избори на индивиди в ранна зрялост, като се посочва влиянието на променливите пол, възраст и местоживееие и се прави съпоставка с индивиди от средна зрялост. В този смисъл получените резултати имат принос за научната литература, която се занимава с връзката между емоционалната интелигентност, кариерните типове и личностни черти. Изследванията в тази област показват, че взаимовръзката между емоционална интелигентност и личностните характеристики имат директни и индиректни ефекти върху кариерните предпочитания на младите хора.

5. Резултатите и интерпретациите от проведеното изследване дават ценни насоки за студенти, училищни психолози, кариерни консултанти в специализирани центрове, неправителствени организации и частни агенции, тъй като те могат да подобрят работата си, вземайки под внимание резултатите и изводите, получени в настоящата разработка. От друга страна, младите хора биха могли да опознаят по-добре себе си и своя емоционален свят, за да направят по-ефективен и успешен избор за бъдещата си кариера, за да реализират пълния си потенциал и бъдат истински удовлетворени в живота.

6. На база на емпиричните данни, както и във връзка с промяната на професионалния профил, предизвикан от динамичната среда, възниква възможността емоционалната интелигентност да се прилага в бъдещи въпросници за кариерни ориентации. Появяват се нови професии, което налага нови изследователски полета и нови инструменти, обединяващи кариерни предпочитания и емоционална интелигентност. Именно затова е повече от необходимо разработването на нови методи за установяване на кариерни интереси, базирани освен на интелектуални способности и на емоционални компетенции, интереси и мотивация.

Списък с публикации по темата на дисертацията

1. Цветкова, П. Емоционална интелигентност и кариерни ориентации в ранна зрялост. *Приложна психология: възможности и перспективи. XVIII Международна научна конференция* (с.313-325). Варна, България. Унив. изд. ВСУ „Черноризец Храбър”. ISSN 1314-0507. 2019.
2. Цветкова, П. Емпирични проекции на емоционалната интелигентност в ранна средна възраст. *Социалните процеси като предизвикателство за индивида и общностите“ – ИИНЧ, БАН. XI Национална школа за докторанти и млади изследователи в социалните науки* (с.25-32). София, България. ISSN 2683-0868. 2019.
3. Tsvetkova, P. & Mitevska, M. Career choices in early adulthood – comparative analysis. *Международна научна конференция - Individual, Language&Society* (с.39-49). Бургас, България. *Journal of International Scientific Publications*. ISSN 1314-7250, Volume 14, 2020.
4. Mitevska, M. & Tsvetkova, P. Effects of the place of residence on the career choice. *Международна научна конференция – Education, Development & Research* (с.87-96). Бургас, България. *Journal of International Scientific Publications*. ISSN 1314-7277, Volume 18, 2020.
5. Tsvetkova, P. & Mitevska, M. Relationship between emotional intelligence, the big five personality traits and the big six vocational interests. *Международна научна конференция - Individual, Language&Society* (с.145-154). Бургас, България. *Journal of International Scientific Publications*. ISSN 1314-7250, Volume 15, 2021.
6. Tsvetkova, P. & Mitevska M. The mediating effect of emotional intelligence on the big five personality traits and the big six vocational interests. *International Psychological Applications Conference and Trends (in virtual format)* (с.307-311). ISSN: 2184-2205 e-ISSN: 2184-3414 ISBN: 978-989-54815-5-2. DOI:10.36315/2021.
7. Mitevska M. & Tsvetkova P. Moderator comparative analysis of the big five personality traits and the big six vocational interests in adolescence. *4th International Conference on Modern Approach in Humanities and Social Sciences, Zurich, Switzerland (in virtual format)*. ISBN: 978-609-485-200-8.