

РЕЦЕНЗИЯ

на дисертационния труд на Силвия Давидова – Иванова

на тема „Личностни фактори и организационни детерминанти на отчуждението от работата”

Рецензент: доц. В. Русинова

Предложената ми за рецензиране научна разработка отговаря на изискванията за дисертационен труд за получаване на образователната и научна степен „доктор”. Темата е актуална и значима за настоящата социално-икономическа ситуация у нас, при която преобладава ниска трудова мотивация, с актуализация към материално стимулиране, в повечето случаи свързано с отчуждаване от работата. Положително впечатление прави стремежът на докторантката към многообхватност на факторите, които имат отношение към проблема за отчуждението. Не става ясно обаче, защо в заглавието се прави разлика между понятията „фактори” и „детерминанти”, след като в текста такова разграничение не се отбелязва, а след направеното изследване се доказва, че само някои от двата вида фактори имат детерминираща роля.

Дисертационният труд е структуриран в четири глави с увод и заключение. Две от главите обосновават теоретично същността на проблема и видовете методи, чрез които се измерва отчуждението от различни автори и се анализират някои организационни и личностни фактори свързани с него при изследвания. Следващите две глави представят собственото емпирично изследване-цел, хипотези, задачи, обект, методи и анализи на получените резултати. За теоретична основа на разработката са използвани общо 214 литературни източника, от които 30 – на кирилица и 184- на латиница. Голяма част от тях са публикувани след 2000-ната година. Това осигурява добра компетентност на докторантката по изследвания проблем. В приложение са включени използваните в изследването въпросници, както и редица таблици от статистическите анализи на резултатите.

В теоретичната част на разработката проблемът за същността на понятието „отчуждение от работата” е анализиран предимно от социологична гледна точка. В специализираната психологична литература той се свързва предимно с привързаност, включеност, идентификация или удовлетвореност от работата. В цитираните в текста източници се разглежда като еднодименционално или мултидименционално понятие. В първия случай - като липса на контрол и ограничена свобода, а във втория, според Сийман - като безсилие, безмислие, липса на норми, изолация и отчуждение от себе си. За своето изследване докторантката приема понятието за еднодименционално и прилага въпросника на Н.Наир и Н.Вохра. Използват се 8 айтема, включени в един фактор - отчуждение от работата. Положителна оценка заслужава усилията да се съберат редица скали за изследване на различни параметри и предиктори на отчуждението публикувани между 1966 и 2010 год. Констатира се, че много от тях са едностранчиви или недостатъчно психометрично тествани, но дават възможност за ориентация в постигнатото по проблема.

Във втората глава се систематизират фактори свързани с отчуждението от изследвания на различни автори. Формират се две големи групи - личностни и организационни фактори. Към организационните се отнасят: централизация и формализация на организационната структура, работна технология, организационна справедливост, лидерски стил, дисфункционално управление на човешките ресурси. Привеждат се много примери от изследвания, които откриват връзка между отделни параметри на посочените фактори и отчуждението. Организационните предиктори са анализирани неравномерно. Например, отделя се значително място на работната технология и много по-малко на ролята на лидерските стилове. Акцентира се предимно на трансформационното и транзакционно лидерство. Личностните фактори включват социални и демографски характеристики: образование, възраст, социално-икономически статус, а от психологичните се анализират само локализацията на контрола и централността на работата. Видимо е, че личностните фактори са малко застъпени в теоретичния анализ в сравнение с организационните. Това вероятно се дължи на недостатъчното внимание, което им се обръща от страна на изследователите. Положителна оценка в това отношение заслужава докторантката, която акцентира на тях в по-голяма степен в своето емперично изследване.

Третата глава обхваща плана на собственото емпирично изследване. Представят се целта, хипотезите, задачите, обекта и методите за изследването. Формулирани са четири хипотези относно влиянието на посочените видове фактори върху степента на отчуждението от работата. Не става ясно защо първите две хипотези диференцират демографските фактори. В първата хипотеза се предполага, че пола, възрастта, образователното равнище, местоживеенето, семейния статус и месечния доход на домакинството ще имат влияние върху степента на отчуждение от работата, а във втората са отделени заетостта в частния или публичен трудов сектор, типа трудова заетост, йерархията в работната позиция, както и продължителността на стажа на тази позиция. Третата хипотеза включва предположения относно влиянието на личностни по-точно психологични характеристики като: целенасоченост, възприета наситеност на живота, възприета удовлетвореност от самореализацията, локализацията на контрола и централността на работата. Четвъртата хипотеза предполага влияние на шест организационни фактора-формализация и централизация, работна технология/рутинност на задачите/, процедурна и дистрибутивна справедливост, качество на работните отношения, лидерски стил, изразяване на автентичния Аз в работата както и смислеността ѝ. Вижда се, че акцента на изследването е поставен върху индивидуалните фактори /демографски и личностни/, чийто брой е 15, макар че в подхипотезите те са редуцирани на 12, съотнесени към 6 организационни фактора. Независимо от малките неточности в систематизацията на определените за оценка предиктори на отчуждението от работата, ясно личи стремежа на авторката да докаже ролята, имено на индивидуалните фактори за неговата промяна. Трябва да се отбележи обаче, че многобройните подхипотези / на брой 15/ създават трудности при формирането на експерименталните групи.

Докторантката си поставя задачи в два плана. Част от задачите се отнасят до организирането на предварителния етап на изследването, а втората част – са свързани с доказването на формулираните хипотези. Изследваните лица са описани подробно. Определените групи, между които се търси разлика при въздействието на хипотетично избраните фактори са много. При някои от факторите сравнението е между две групи, в други – между три, четири, а при въздействието на стажа сравняваните групи са пет. Това създава трудности при статистическата обработка на данните. Например, неравностойни са групите диференцирани по образователен ценз, по заетост в публичния или частния

сектор, по стаж на настоящата работна позиция.

За емпиричното изследване е използвана батерия от 9 методики. Част от тях са на чужди автори- адаптирани на български език и проверени за вътрешна консистентност и факторна структура. Използвани са както цели чужди методики, така и отделни подскали от тях, чрез които се оценяват заложените в изследването фактори. Например, от въпросника на Дж. Ейкън и М. Хейдж са използвани скалите за формализация, централизация и рутинност на задачите, а от въпросника на Дж. Колкуит, който има четири подскали са използвани тези за процедурна и дистрибутивна справедливост. Въз основа на известни теории докторантката разработва и собствени скали, каквито са скалата за оценка на смислеността на работата, състояща се от три айтема /създадена въз основа на теорията на Дж. Хакман и Г. Олдъм /, скалата за оценка качеството на работните отношения, която се състои също само от три айтема изследващи подкрепата, дълбочината и конфликта на близките работни взаимоотношения, /създадена въз основа концепцията на Г. Пиърс/, както и скалата за оценка на трансформационното лидерство състояща се от седем айтема /създадена въз основа на концепцията и методиката на Б. Бас и Б. Аволио/. Тези скали са твърде кратки за по-задълбочена оценка на изследваните предиктори. Самата авторка отчита, че върху тях трябва допълнително да се поработи.

В четвъртата глава са представени резултатите от собственото емпирично изследване. Те са онагледени с 24 таблици и 4 графики и 3 фигури. В началото се прави оценка на средните стойности и квадратните отклонения на всички изследвани параметри. Направен е извод, че отчуждението е на сравнително ниско равнище и това вероятно е свързано с характеристиката на изследваната група, в която преобладават млади, високо квалифицирани работещи на сравнително висока професионална позиция. Останалите параметри логично отговарят на характеристиките на изследваната група, но се нуждаят от повече анализ. Анализът на личностните фактори обединява демографските и индивидуално-личностните променливи. За статистическата обработка на резултатите им са използвани еднофакторен дисперсионен анализ, корелационен анализ и множествен регресионен анализ. Получените резултати дават основание да се потвърдят само някои от под хипотезите. Например, детерминанти на отчуждението се оказват: образователното равнище, семейния статус, месечния доход на домакинствата, йерархията в професионалната позиция, продължителността на стажа на настоящата работна позиция. От

индивидуалните –личностните променливи детерминанти на отчуждението се оказват:целенасочеността, възприетата наситеност на живота,възприетата удовлетвореност от самореализацията,локуса на контрола и централността на работата.Посоката на въздействие определена чрез корелационния и регресионен анализи може да бъде по-задълбочено обяснена.В стил на критичност докторантката изяснява, че причина за намаления брой доказани подхипотези след обработката на данните е хомогенността на извадката.Можем да допълним още- не пропорционалността на формираните групи,както и липсата на оценка на статистическата значимост на разликите между подгрупите на даден параметър, когато те са повече от две. За доказване на четвъртата хипотеза относно влиянието на организационните фактори върху отчуждението са изпозвани адекватни статистически методи-корелационен и многофакторен стъпков регресионен анализи.В шесте подхипотези са включени девет променливи, от тях пет се оказват детерминиращи отчуждението:централизацията,рутинността на задачите,процедурната справедливост изразяването на автентичния Аз в работата и смислеността на работата. Положително може да се оцени, че в резултат от получените данни е оформен нагледно теоретико приложен модел на демографските, индивидуалните и организационни детерминанти на отчуждението от работата. Моделът може да бъде полезен за оптимизиране на работата на специалистите по човешки ресурси с хора. На други две фигури е онагледен пътя, на структуриране на крайната форма на модела, а именно-модел на организационните и личностни детерминанти, както и на параметри на отчуждението изграден въз основа на литературни източници и модел заложен в емпиричното проучване.

В заключение може да се обобщи, че дисертационният труд на Силвия Давидова има теоретична, методическа и приложна стойност.Изследвани са редица литературни източници и е констатирано равнището на проучване на организационните и личностни фактори, както и на параметрите на алиенация.Залага се на собствено емпирично проучване с акцент върху индивидуални и демографски фактори, на които не е обръщано достатъчно внимание.Адаптирани са редица чужди методики и са създадени автори, въз основа на известни концепции.В резултат на адекватно проведено изследване и статистическа обработка на получените данни е изграден научно приложим модел на демографски, личностни и организационни детерминанти на отчуждението от работата.Самата докторантка отчита някои пропуски в изследването като хомогенността

на извадка, краткостта на създадените авторски въпросници и не достатъчната работа за определяне на тяхната надежност. Може да се прибави непропорционалността при изграждането на някои от подгрупите в изследването и още по-задълбочен анализ на резултатите от психологична гледна точка. Тези пропуски биха могли да бъдат взети под внимание при бъдещи изследвания на авторката.

Силвия Давидова е представила четири публикации по темата на дисертационния труд. Всички са публикувани в сборници от проведени конференции.

Собствената оценка на докторантката за приносите на дисертацията е адекватна и приемлива.

Авторефератът отразява кратко и ясно съдържанието на дисертационния труд.

В резултат от направената оценка и изграденото положително мнение, относно предложението ми за рецензиране на труд на Силвия Давидова-Иванова, предлагам на Уважаемото жури да ѝ бъде присъдена образователната и научна степен "доктор" по научната специалност 050621 - психология на дейността.

04.03.2015г.

Рецензент: доц. Веселина Русинова