

Рецензия

На дисертация за получаване на образователна и научна степен “доктор” на тема: „Личностни фактори и организационни детерминанти на отчуждението от работата“, представена от Силвия Давидова–Иванова, докторант към Катедра “Социална, трудова и педагогическа психология”, СУ “Св. Климент Охридски”

Рецензент: проф. д.пс.н Снежана Илиева
Катедра “Социална, трудова и педагогическа психология”,
СУ “Св. Климент Охридски”

В дисертацията се обсъжда проблем, който има изразена теоретична стойност и приложна насоченост. Отчуждението от работата е изследователски проблем, който първоначално се представя в марксистката парадигма, утвърждава се като традиционна проблематика в социологията и преминава с различни прекъсвания в изследователския интерес и в психологията. Основният принос на психологията се отнася до предпоставките и личностните детерминанти, които обуславят степента на отчуждение от работата и произтичащите от това последствия за личността и организацията. Първоначалният интерес към отчуждението от работата в психологията датира от 50-60 години, когато се отчита дехуманизиращата роля на индустриалния труд, като интересът към този феномен отново се обновява предимно в последното десетилетие. Последствията от отчуждението са широко коментирани от гледна точка на индивидуалното изпълнение и здраве, на организационната ефективност, на текучеството в организацията и се отчита влиянието им върху цялостното функциониране на дадено общество, особено в ситуация на икономически кризи.

В настоящия дисертационен труд се поставя акцент върху предпоставките, факторите и детерминантите на отчуждението от работата, като Силвия Давидова-Иванова отчита взаимодействието на двете основни групи фактори, които обуславят и определят степента на отчуждение от работата – личността и организацията. От такава гледна точка заслужава да бъде отчетено, че поставената изследователска задача е трудна и амбициозна, изисква задълбочен и прецизен подход, създаване на концептуален модел за обяснение на факторите, които детерминират степента на отчуждение от работата, както и установяване на съвкупността от променливи, които биха оказали влияние върху проявите и степента на отчуждение от работата.

Поставянето на акцента върху отчуждението от работата в настоящата дисертация само по себе си е ценно, тъй като отразява необходимостта от психологическа интерпретация на феномена и допълва социологическите насоки на изследването му.

Съдържанието на дисертацията обхваща увод, четири основни глави, заключение, литература и приложения с обем от 188 страници и с допълнени приложения от 110 страници, които съдържат използвания инструментариум и статистическите анализи. Анализът се базира на 214 литературни източника, от които 30 на български език, цитирани в аргументиране на необходимостта от изследване на проблема в български контекст поради липса на директни изследвания на отчуждението от работата и на 184 източника на английски език, главно статии, които обхващат проучването на проблема от 60-те години на 20-ти век до наши дни. Прегледът на литературните източници дава основание да се констатира, че Силвия Давидова-Иванова демонстрира задълбочено познаване на състоянието и развитието на проблема, както и систематичност при проучване на различните тенденции в неговото изследване.

Още в увода се аргументират основанията за интереса на авторката към проблема за отчуждението, като се отчита несъответствието между актуалността на проблема и намаляване на интереса към неговото изследване, както и липсата на достатъчно систематизирани и проверени по емпиричен път резултати, които да разкриват същността, детерминантите и последствията от отчуждението. Състоянието на изследванията по проблема и липсата на емпирични данни у нас, които да представят конкретни изследвания на отчуждението, са основание да се изведат декларираните от авторката амбициозни цели, а именно – изчерпателен теоретичен преглед, представяне на резултати от проведено за първи път в България емпирично изследване и стандартизиране на инструмент за измерване на отчуждението от работата и неговите детерминанти.

В първата глава, означена като „Отчуждение от работата – същност, модели, измерване“, авторката въвежда в историята на възникване на проблема и отчита сродните понятия, които в значителна степен са по-продължително изследвани в трудовата и организационната психология и привличат трайно интереса на специалистите по управление на човешките ресурси. Коректно се представя развитието на проблема и се подчертава, че той се възприема като „запазена територия“ в социологията на труда, а не в психологията на труда.

Анализират се корените на проблема на отчуждението, както и се отчитат различните начини на измерване. Представеният анализ обхваща навлизането на проблема в психологията на труда, главно през 50-60-те години, както и съвременните тенденции в изследването и извеждането на различни характеристики и прояви на отчуждението. Би могло в теоретичната част да се подчертае повече необходимостта разглежданият проблем да се постави в светлината на приетите за противоположни конструкти като централен жизнен интерес, централността на работата, включеност и ангажираност в работата, значимост и удовлетвореност от нея, които имат сравнително по-дълга история и изследователска задълбоченост в трудовата и организационната психология, тъй като анализът на сходните понятия е сведен до две страници.

Представени са детайлно различните класически подходи за операционализиране и измерване на отчуждението от работата, които са систематизирани в табличен вид (с. 22-23), като се коментира какви аспекти на отчуждението измерват те и какви са техните психометрични качества. Описанието на инструментите обхваща хронологията на развитие на инструментите за изследване на отчуждението, както и дали те го измерват като еднодименсионален или мултидименсионален конструкт. Наред с количествените подходи, се отчитат и съдържателните подходи в измерване на отчуждението, базирани на процеса на неформална комуникация и в частност, на обмена на анекдоти, които отразяват безсмислието на работата, социалната изолация, отчуждението от себе си.

Втората глава съдържа анализ на детерминантите на отчуждението от работата. От организационните предиктори се анализират структурно-обусловени характеристики като формализация и централизация, работните технологии и процес на работа, както и свързани с организационната справедливост и с подходите на управление и лидерските стилове. От личностните детерминанти се отчита влиянието на локуса на контрола, както и различията, породени от социално-икономическия статус, възрастта и образованието на личността. Представено е графично обобщение на детерминантите на отчуждението, в което са систематизирани както теоретичните интерпретации за същността на отчуждението, така и най-типично проучваните личностни и организационни детерминанти (с. 30). В изложението си авторката представя обхвaten анализ на изследванията за влиянието на организационната структура и на технологията на работата като основни причини за възникване на отчуждение от работата. Тя включва в анализа първите изследвания за отчуждението в индустриалните организации от 60-те години, които най-пълно отразяват влиянието на

организационни фактори. В по-новите изследвания се отчита влиянието на организационната справедливост, която се изследва като основна детерминанта не само на отчуждението от работата, но и на свързани с мотивацията, нагласите към работата и поведението в организацията проблеми. Подчертават и последиците от отчуждението за привързаността към организацията и мотивацията на служителите и се обръща специално внимание на ролята на лидерския стил за възникването на отчужденост.

Представен е детайлен анализ на влиянието на социално-икономическия статус, образователното ниво, възрастта и локуса на контрола, както и на централността на работата в човешкия живот.

В третата част са представени цел, задачи и хипотези, описание на извадката и инструментариума на емпиричното изследване, което се базира на 9 използвани въпросника. Представен е модел на личностните и организационни детерминанти, чието влияние се изследва по отношение на три измерения на отчуждението – отчуждение от самата работа, от контекста и от себе си. Формулирани са четири основни хипотези, които са конкретизирани в подхипотези, които се отнасят съответно до влиянието на демографски фактори, свързани с личността и с работата, на индивидуални личностни характеристики и на организационни фактори.

Прави впечатление стремежът за изчерпателност на изследването на възможните детерминанти, които се очаква да повлияят върху отчуждението от работата, както и на обвързаността им с направения теоретичен анализ и с установените в него резултати и тенденции от предишни изследвания.

Обхваната е извадка от 525 респонденти, от които 510 са попълнили изцяло въпросника, както и е представено подробно разпределение на извадката по пол, възраст, образование, семеен статус, трудов сектор, работна позиция, стаж и месечен доход. Посоченото разпределение на извадката по демографските променливи, както и обемът ѝ позволяват да се правят изводи и констатации за различията в отчуждението от работата. Инструментариумът на изследването включва 9 скали, от които три са съставени от авторката за целите на настоящето изследване и са предназначени за измерване на смислеността на работата, качеството на работните взаимоотношения и трансформационното лидерство. За всяка от скалите са приложени психометрични процедури за тяхната надеждност и факторен анализ, там, където е необходим, а резултатите от тях са дадени в приложенията. Поради стремежа да се изследват повече променливи, които влияят върху отчуждението от работата, авторката се ориентира към скали, които са със сравнително малък брой айтеми, но са достатъчно надеждни и

релевантни по отношение на изследваните феномени. Заслужава да се подчертае аргументираността при подбора на скали и прецизността при описание на техните психометрични качества, ограничения и насоки за ревизия и подобряване на надеждността им.

В четвъртата глава са представени и интерпретирани резултатите от емпиричното изследване въз основа на данните от дескриптивната статистика, еднофакторен дисперсионен анализ, корелационен анализ и многофакторен регресионен анализ. Резултатите са систематизирани в таблици и графики, които позволяват да се илюстрират основните тенденции във влиянието на даден фактор върху нивото на отчуждение от работата. Поради обема от приложени статистически процедури и получени резултати, авторката посочва в текста само основните и значими резултати, а в приложенията подробно представя таблиците от статистическите анализи. В края на всеки параграф са изведени и обобщени най-значимите резултати и са приведени аргументи относно потвърждаването или отхвърлянето на дадена хипотеза и нейните подхипотези. Така например, въз основа на резултатите от дескриптивната статистика се описва профила на средностатистическия респондент в настоящето изследване (с. 131-132), като такива обобщения се правят и по отношение на демографските различия, взаимозависимостите между променливите и влиянието на личностните и организационните фактори върху отчуждението от работата.

Отчита се частичното потвърждение на първа и втора хипотеза в резултат от проведения дисперсионен анализ, като се установяват значими различия в зависимост от семейния статус и нетния месечен доход, от йерархичното ниво и продължителността на настоящата работна позиция.

Личностните фактори, които детерминират отчуждението от работата, са възприетата удовлетвореност от самореализацията и целенасочеността, които обясняват повече от една трета от дисперсията, т.е. сами по себе си те красноречиво дават основание да се смята, че степента на отчуждение може да бъде предвидена. Данните от регресионния анализ за влиянието на организационните фактори сочат малко по-висок процент на обяснена вариация (с. 143), сред които водещи са централизация – йерархия на властта, процедурна справедливост и технология/рутинност на задачите. Изразяването на автентичния Аз в работата и нейната смисленост имат обаче по-изразено влияние, което дава основание да се смята, че характерът на работата и възможността личността да се изразява в нея съществено биха предсказали появата на отчуждение.

Като цяло мога да констатирам, че емпиричната част е изпълнена прецизно, представени са в табличен и графичен вид резултатите от направените статистически анализи, осъществен е подходящ и аргументиран анализ на данните.

Към работата имам следните препоръки, които не засягат съдържателните ѝ предимства и приносните ѝ моменти. Анализът на резултатите е представен коректно, направени са обобщения и изводи относно потвърждаването на хипотезите, но би могло да се помисли за по-задълбочена и аргументирана интерпретация на данните, доколкото се отчита предимно констативният им характер. Емпиричната част се свежда до 35 страници, а на практика богатството от изследвани променливи и установени резултати позволява да се направят повече обобщения.

В техническо отношение би могло да се помисли за смислово разделение на текста, тъй като има по цели страници текст (например целия увод, с. 8, 10, 16, 18, 19 и т.н.), които не са обособени смислово в пасажии и това затруднява възприемането на текста.

Приносните моменти на дисертацията са отчетени коректно, налице е съответствие на автореферата със съдържанието на дисертацията. Имайки предвид обаче създаването на инструментариум за целите на настоящето изследване, както и апробирането на скали за част от изследваните феномени, смятам, че трябва да се подчертае както този факт, така и наличието на всички необходими за прецизно изпълнение на дисертационния труд условия. В това отношение дисертацията на Силвия Давидова-Иванова успешно интегрира подходящо избрана проблематика на изследване, в която има традиции и постижения, но и много нови възможности за проучване, характеризира се с приложна значимост и има пряко отношение към управлението на човешките ресурси. В потвърждение на търсенето на връзката между теоретичните констатации от предишни изследвания и резултатите от настоящето изследване Силвия Давидова-Иванова показва умения за теоретичен анализ, дизайн на изследване, подбор на подходящ инструментариум, създаване на авторски скали съобразно нуждите и целите на изследването и интерпретация на резултатите от него.

Теоретичният анализ и емпиричните резултати са обвързани със съвременните практики по управление на човешките ресурси, търсят се конкретни обяснения съобразно контекста и особеностите на извадката, както и се определят насоките за бъдещи изследователски търсения. Това ми дава основание да заключа, че в теоретично, изследователско и практико-приложно отношение дисертацията съответства на критериите за получаване на образователната и научната степен

“доктор“ и с убеденост да предложи на уважаваното научно жури да присъди на Силвия Давидова-Иванова образователната и научната степен “доктор”.

05.03.2015 г.

Рецензент:

Проф. Д.пс.нл Снежана Илиева