

## **СТАНОВИЩЕ**

**по дисертация за присъждане на образователна и научна степен „Доктор”  
на Сузан Сейфетинава Мехмедова  
докторант по направление 3.2. Организационна психология,  
на СУ“Св. Кл. Охридски”**

**Научен ръководител проф. д.пс.н. Снежана Илиева**

**Тема на дисертацията: „Стрес и трудово изпълнение на служители в  
социалната сфера“**

**Изготвил становището: Проф. д.пс.н. Толя Стоицова  
Департамент „Масови комуникации”, НБУ**

Представеният за защита дисертационен труд от докторант Сузан Сейфетинава Мехмедова, свързан със стреса и трудовото изпълнение в сферата на социалните дейности, е теоретико-емпиричен. Той е в обем от 160 страници текст и библиография, придружени с 35 страници приложения. Използвани са 189 научни източника, от които 83 са на български език и 106 са на английски език. Дисертацията включва две основни глави. Освен класическото заключение в отделен параграф е представено обобщението и изводите.

Темата за стреса в различни сфери на трудова активност, си остава проблем, който е от т. нар. вечно актуални, особено, когато става дума за заплахата от бърнаут.

В увода към дисертацията е отразена основната цел на труда, а именно – да се обобщят различните теоретични постановки за стреса и да изведат хипотези, свързани с него и влиянието му върху трудовото представяне на служители от социалната сфера.

Без да преразказвам съдържанието на дисертацията, ще се спра на някои основни моменти от нея, които показват възможностите на докторант Сюзън Мехмедова като научен изследовател.

Първият параграф от първа глава е изцяло теоретичен и е посветен на различните модели на стрес, справянето с него и последиците от синдрома бърнаут. Анализирани са спецификата на стреса при служители от помагащите професии, чиято работа е много напрегната поради отговорността, която носят. Вторият параграф е свързан с управлението на трудовото изпълнение. Докторант Мехмедова е квалифицирана в областта на социалния мениджмънт във

Варненския технически университет, което със сигурност допринася за доброто представяне на критериите и методите на оценка за изпълнението на трудовите задачи, както и подаването на обратна връзка като един от основните елементи на системата за управление. Особено съществен и насочен пряко към темата на дисертацията е последният параграф, засягащ предикторите на трудово изпълнение при служители в социалната сфера. Докторант Мехмедова ги ситематизира в три групи: елементи на управлението; характеристики на личността и такива, свързани с професионалните компетенции на служителя в дадената сфера, внедряването на нови технологии в организацията, утежняването на условията в кризисни ситуации, отдалечеността на работното място от адреса по местоживеење и други.

Преценката ми по отношение на първа глава е, че докторант Сузан Мехмедова добре познава основната литература и умее да подбира, реферира и анализира успешно научните източници по проблема, който разработва.

Втората глава представлява по-голям интерес като част от дисертацията, защото представя авторовото емпирично изследване. Наименованието на главата повтаря темата на дисертацията като е прибавено, че става въпрос за емпирично изследване („Емпирично изследване на стрес и трудово изпълнение при служители в социалната сфера”) – с.101 от дисертацията.

В параграфа за методиката е представен концептуалният модел на изследването, както и стриктно са формулирани основната цел, задачите и са издигнати 6 хипотези. За доказването на не малкия брой хипотези, докторант Мхмедова използва шест въпросника, съдържащи общо 133 твърдения. Отговорите във всички въпросници са оформени в пет-степенна скала от Ликертов тип. Един от въпросниците – този за изследване на промените в управлението на човешките ресурси, е конструиран от научния ръководител на докторанта, проф. Снежана Илиева. Изследването е съвсем ново, проведено е онлайн през май, тази година и в него са взели участие голям брой изследвани лица, 524 – служители в дирекциите „Социално подпомагане”.

Ще се спра само на доказването/отхвърлянето на хипотезите. В експерименталната част на дисертацията са получени голям брой конкретни резултати, които е трудно, а и не е необходимо, да представям.

Във връзка с *хипотеза 1* се установява, че демографските характеристики не диференцират значими различия по отношение на равнището на възприет стрес. При бърнаут значимо влияние оказват възрастта, трудовият стаж и семейното положение. Оказва

се, че синдромът „бърнаут“ е по-характерен за възрастните служители, с повече трудов стаж в сравнение с младите, с по-малък трудов опит.

По отношение на *хипотеза 2*, възрастта, полът, образованието, нивото в йерархията, семейното положение и децата влияят върху някои от стратегиите за справяне със стреса и техниките за управление на симптомите на стреса. Резултатите конкретизират какви стратегии са по-характерни в зависимост от демографските характеристики на участниците изследването.

Според получените резултати от изследването във връзка с *хипотеза 3*, полът, възрастта и трудовият стаж влияят върху някои от компонентите на трудовото изпълнение. Например, полът е фактор, който влияе върху организационните умения и компетенции и уменията за екипна работа, като жените имат по-висока самооценка по отношение на двата компонента. А по отношение на размерността на трудовия стаж, служителите с трудов опит от 11 до 15 години най-високо оценяват значението на пряката работа с потребители.

Извършеният корелационен анализ за проверка на *хипотеза 4* установява, че всички взаимозависимости между възприет стрес и развитието и повишаването на професионалните компетенции са с отрицателен знак, признак за съществуването на макар и слаба, обратнопропорционална връзка между тях. Интересен е изводът от данните, получени чрез регресионен анализ, че „Синдромът бърнаут предсказва всички компоненти, свързани с трудовото изпълнение“ (с. 39 от автореферата, който няма номерирани страници).

*Петата хипотеза* изцяло се потвърждава, а именно, че изборът на активни стратегии за справяне със стреса е в основата за повишаване на представянето в организациите.

Във връзка с *хипотеза 6*, са установени, макар и слаби, взаимовръзки на техниките за управление на симптомите на стреса и компонентите на професионалните компетенции и организационните стандарти за изпълнение и възнагражденията. Само два от всички седем подхода за управление на стреса не оказват значими зависимости с дименсиите на трудово изпълнение. Това са „емоционално реагиране“ и „алкохол и тютюнопушене“.

Добро впечатление ми направи, че в дисертацията си докторант Мехмедева е включила, макар и кратък, параграф, свързан с ограниченията на изследванията.

Преценката ми за емпиричната част на дисертацията е много добра. Докторантът се справя отлично с организиране на процедурите за изследване и владее методите за

статистическа обработка на данните. Най-важното за мен е, че докторант Мехмедева е прецизна в интерпретациите на резултатите като не допуска нито свръх интерпретация, нито пропуска да коментира множеството взаимовръзки между изучаваните променливи.

Авторефератът е в обем от 43 страници и отразява точно съдържанието на дисертацията. Формулирани са пет приноса, които приемам. Само формулировката на втория и третия от тях, би могла да бъде по-добра, за да не звучат като резултати от изследването, както е в случая, а като приносни моменти.

Публикациите на докторант Сузан Мехмедова са четири – доклади в научни сборници от национални и международни конференции. Два от сборниците са издадени от СУ „Кл. Охридски“, и по един, съответно от Варненски свободен университет “Черноризец Храбър” и от Великотърновски университет “Св. Св. Кирил и Методий”.

Бележките ми са малко, някои от тях са по-скоро с технически характер, но с идеята за бъдещи разработки на докторанта, ще ги споделя:

1. Струва ми се, че би било по-сполучливо, структурирането на дисертацията да бъде в класическия вариант от 3 глави, а не както е сега, в две части.
2. В увода, можеше да бъдат изнесени на експлицитно равнище, тезата, която се защитава в дисертацията, освен основната цел, добре би било да се включат и в обобщен вид задачите, както и кратки параграфи, представящи главите.
3. Параграфите „Обобщение и изводи“ и „Заключение“ спокойно могат да се обединят.

Имам и един въпрос: Каква е тезата, не хипотезите, която защитава докторант Сюзън Мехмедова?

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Докторант Сюзън Мехмедова представя сериозно разработен теоретико-емпиричен дисертационен труд с изводи, подкрепени с данните от проведените експерименти. В дисертацията проличава способността на докторанта както да подбира релевантни на темата си научни източници, така и да ги реферира и анализира на теоретично равнище като по този начин създава адекватна рамка за провеждане на експерименталните си изследвания. Темата е актуална и има пряка връзка с практиката. Авторефератът представя точно

съдържанието на дисертацията с приносните моменти в нея. Докторантът има четири самостоятелни публикации в периода 2016 – 2019 г.

За мен дисертационният труд удовлетворява изцяло изискванията за исканата степен и затова убедено предлагам на уважаемите колеги от научното жури да присъдим образователната и научната степен „Доктор“ на Сюзьн Сейфетинова Мехмедова за дисертацията ѝ на тема „Стрес и трудово изпълнение на служители в социалната сфера“

15.10.2019

Член на научното жури:

Проф. д.пс.н. Толя Стоицова