

РЕЦЕНЗИЯ

на
докторската дисертация на Стоянка Владова Шопова
на тема: „Професионален стрес и поведенчески модели при организации от
мултикултурален тип”

Рецензент: Проф. д.пс.н. Толя Стоицова
Нов български университет

Стойнка Владова Шопова е родена в Пещера през 1978 г. През 1997 г. завършва Езикова гимназия "Бертолт Брехт", гр. Пазарджик, с първи език - английски език, който по-късно усъвършенства като работи над 2 години в Лондон, Великобритания. Докторант Шопова е силно мотивирана към обучение, за което свидетелстват трите ѝ магистърски степени, получени в различни области на психологията: Две от тях са от ЮЗУ „Неофит Рилски” по „Социална психология” и „Социална превенция” и една от Софийски Университет ”Св. Кл. Охридски” – по „Клинична и консултативна психология”. Освен отличното владее на английски език, докторантката ползва немски и руски език. От 2008 г. тя е редовен докторант по направление организационна психология в катедра „Социална, трудова и педагогическа психология” на Философски факултет, Софийски университет. Научен ръководител е проф. д.ф.н. Крум Крумов. В момента докторант Стоянка Шопова работи като специалист психолог в Университетски център за управление на конфликти и организационни изследвания в СУ.

Представеният за рецензиране дисертационен труд е структуриран в пет основни глави, придружени с въведение, обобщени изводи и заключение, както и литература и приложения. Използваните литературни източници са 191 на брой на български и английски език като в тях се включват и интернет материали. В приложение коректно са представени използваните в емпиричното изследване 7 въпросника. Без приложенията, текстът на дисертацията обхваща 212 стандартни страници.

Добросъвестно е събран голям обем от източници на двата споменати езика – български и английски. Докторантката познава много добре научната литература в областта, в която разработва темата на дисертацията си.

Въведението на дисертацията е изключително лаконично. На около една страница се обосновава значимостта на темата като интерес в глобален смисъл. Последният параграф, посветен на предмета на дисертацията, всъщност визира по-разширено, заглавието на самата дисертация. На мен ми липсва експлицитно обоснована теза на дисертацията, както и лична мотивация за избор на темата.

Първите три глави са теоретични. Както диктува логиката на избрания дисертационен проблем, те дебатираат по-накратко или по-разширено ключовите понятия, зададени още в темата на дисертацията. Така първата глава е посветена на психологическите аспекти на организациите от мултикултурален тип като реферирането е доста подробно и обхваща 49 с. Макар по-лаконично, втората глава засяга межкултурните различия и професионалния стрес като изложението е на 27 с. Третата глава прибавя към всичко това управлението на стреса и поведенческите модели за справяне със стреса и адаптиране към межкултурната среда в корпорациите – 17 с. Споменавам броя на страниците и различния обхват на главите, защото според мен работата би могла да бъде структурирана класически и тези три глави биха могли да бъдат отделни параграфи от една обща теоретична първа глава. По този начин класическата структура би избегнала известната диспропорционалност, която сега съществува, и по-лесно би очертала цялостния теоретичен модел на изследване.

В първа глава са типизирани възможните взаимоотношения между съвременните полярни процеси на глобализация и локализация се разграничават четири основни вида организации: *интернационална, мултинационална, глобална и транснационална*. Независимо от конкретният характер на баланса между глобално и локално, ясно е посочено, че взаимодействието между хора от различни култури днес е факт, често срещан в големите корпорации. Това и налага изучаването на проблемите свързани с копинг стратегиите във връзка със стреса и межкултурната адаптация. Нека само припомня, че ценностите, нормите и символите са едни от най-съществените елементи на организационната култура. Тогава веднага става ясно, че третираният в дисертацията проблем е особено актуален поради допускането още на теоретично равнище, че е възможен сблъсък, дори и конфликт от една страна, между националните ценности, които са консервативни образувания, и от друга – между приетите в различните култури норми.

Във втора глава докторант Шопова прави сполучлив опит да представи класическите разбирания за стрес – от Ханс Селие до някои българските автори, като поставя ударение предимно върху разбиранията за професионален стрес. Третият параграф на тази глава за мен е най-значим, защото води директно към теоретизация на модела за изследване, а именно влиянието на културата върху възприемането и преживяването на професионалния стрес. Противопоставят се два основни модела – „културният шок”, наречен „медицински модел”, на който се приписват основно негативни последици, за разлика от другия модел „обучителният”, който независимо от равнището на стрес, води до позитиви, а именно – до растеж и развитие.

Според мен, в трета глава силата на докторантката се проявява във концептуализирането на понятието „акултурация” в контекста на избраната от нея тема. Аз лично съм удовлетворена и от използването на още едно понятие, наистина чуждица отново, но според мен особено важно за социалната и организационната психология. Става въпрос за понятието „инсайдер”, отразяващо адаптацията на новодошлите в една организация и превръщането им във „вътрешни членове” за организацията или членове, които се чувстват комфортно в нея. Не случайно споменах, че съм лично удовлетворена, тъй като у нас, не само в социалните науки, но и във всекидневието се използва понятието „аутсайдер” и се знае неговото съдържание, а не се знае неговият антипод, при това с позитивно значение – „инсайдер”. Отделено е необходимото внимание на невербалната комуникация, разминаването в която, често е причина за недоразумения в общуването в межкултурна среда. Нека още веднъж подчертая, че докторант Шопова се справя много добре с реферирането на литературните източници, в частност в трета глава – с тези, свързани с управлението на стреса в организации от межкултурален тип, както ги нарича тя.

Четвърта глава представя теоретичната постановка на проблема, целта, хипотезите и задачите, както и тестовия инструментариум, който използва докторант Шопова в емпиричното си изследване. Издигнати са 6 хипотези и съответващи на тях задачи. Хипотезите визират връзката на професионалния стрес със социално демографските и социокултурните фактори. От друга страна, се предполага взаимосвързаност на професионалния стрес с определени характеристики на организацията и на конкретната

личност. В крайна сметка, според докторантката всички тези зависимости определят и избора на копинг стратегии – или справяне със стреса.

Методиките за изследване обхващат батерия от 7 въпросника, три от които са адаптирани за българска популация от Илиева и Давидков, а прилагането на останалите е свързано с измерване на надеждността им (Алфа на Кронбах) от самата докторантка, която за целите на дисертацията е превела от английски на български въпросниците. Направен е и обратен превод, както се изисква при адаптирането на чужди методи. За измерване на локуса на контрола докторант Шопова би могла да използва известната българска адаптация на Величков и колеги, която е доста разпространена в нашата психологична литература. Искам специално да подчертая използването на два въпросника в дисертацията, свързани с мултикултурализма, което според мен само по себе си е принос от страна на дисертанта. Това са „Скала за измерване на мултикултурализма” (Berry and Kalin, 1995), включваща 10 айтеми и „Скала за измерване на организационната акултурация” (Gailliard, Myers and Seibold, 2010) и по-точно – подskalата на Индекса за организационна асимилация (Gailliard, Myers and Seibold, 2010), която включва 5 айтема. Макар и кратки – общо 15 айтема, те дават добра възможност за изследване на избрания проблем. И накрая, процедурата на измервания е приложена чрез възможностите, които дава интернет – онлайн процедурите, изпращане чрез електронна поща и чрез социалните мрежи. Тази съвременна възможност дава много добри резултати – за кратко време се изследват голям брой лица.

Извадката не е хомогенна, както по отношение на пол, броят на жените надвишава повече от три пъти този на мъжете – 161 срещу 58, така и по отношение на възрастта – вариацията е доста голяма от 18 до 67. Преобладават обаче младите хора – 29 годишните, и след това тези до 49 години, както и бихме очаквали според това коя е характерната възраст за най-активно използващите интернет.

Безспорно не само най-интересна, но и най-продуктивна и приносна е последната, петата глава. В нея са представени и интерпретирани резултатите от многомерното емпирично изследване. Аз няма да се спирам на самите резултати, но бих желала да подчертая само някои от тях, които са интересни или нееднозначно интерпретируеми. Например, още при хипотеза 1 се оказва че ”материално богатите мъже” изпитват най-слаб професионален стрес, за разлика от „нежния пол”, който определя материалното си

положение като тежко и изпитва най-силен професионален стрес. Според мен докторантката правилно отбелязва, че е „възможно е причините да се коренят в несигурността по отношение на доходите и ролевия конфликт „работа-семејство”, които аз мисля на първо място се определят от финансовата сигурност на участниците, които са и семејни, и чак тогава от стреса, който предизвиква самата професија. Други резултати, които провокират интереса ми, естествено са тези, свързани с използването на различни копинг стратегии. Зависимоста на стратегията за справяне „Управление на времето” от образованието и възрастта е логична и в този смисъл не е изненадваща, но връзката им с трудовия стаж и семејниот статус заслужава специално внимание. Копинг стратегията „Промяна на ситуацијата” е другата стратегия, свързана със семејното положение. Отбелязвам тези резултати, защото си мисля, че те многу успешно биха могли да се користат од мениџџрите на различни нива в организацијата за прогнозирање на възможностите за справяње у конкретните си сџтрудници, на основата на семејното им положение и възраст.

По отношение на втората хипотеза сџществен е резултатџт, че ”липсата на статистически значими разликиа в степента на организационна акултурација меџду групите в зависимост од којто и да е од социокултурните фактори индикира, че нито миналият, нито настоящиот меџдукултурен опит, придобит по време на пребиваването в чуждестранна дрџжава и/или работата в чуждестранна организација, въздействат значително върху нивата на тази променлива”.

Напџлно споделям изводџт на докторант Шопова за необходимоста од допџлнителни изследвания във връзка с установяването на причинно-следствена връзка меџду възприетия професионален стрес и организационната акултурација, които показват силна обратнопропорционална сџвръзаност помеџду си при ниво $p < 0,01$ (Хипотеза 3).

Добџр, од гледна точка на практиката, е и резултатџт, че организационната акултурација силно корелира ($p < 0,01$) с копинг стратегиите „Повишаване на усилијата”, „Промяна на ситуацијата” и „Управление на времето” (Хипотеза 4).

Докторантката коректно прави извода, че резултатите од множеството измервания сџвръзани с последните две хипотези – 5 и 6, частично ги потвџрждават.

Последните две части – изводи и закључение (в едната од частите има разминаване в наименованието, изнесено в сџдржанието в началото – „Обобщени изводи” и „Изводи”)

могат спокойно да се обединят в една заключителна част, защото заключението всиъшност е от половин страница или само един абзац. Шест от седемте извода според мен са прецизно формулирани. Само един от тях – номер 3, малко противоречи като формулировка на част от интерпретацията, представена в дисертацията (Виж с. 146 – 155).

Не мога да не отбележа изключително доброто представяне на резултатите – в таблици и графики, ясни и отлично естетически оформени.

Изведени са 5 приноси моменти, от които изцяло приемам като формулировка 4. Формулирането на първия не е много сполучливо – звучи по-скоро като описание какво е направено, а не какъв е приносът от това.

Публикациите са сериозни и в уважавани научни списания и сборници. От цитираните 4 публикации, една е на английски език в съавторство.

Авторефератът коректно представя извършеното от докторанката в дисертационната и разработка.

Обобщено бих искала да отправя две основни препоръки, повече от стремеж към още по-добро представяне на задълбочено извършена изследователска дейност, отколкото като критика:

1. Прилагането на друг тип структура в дисертацията, а не класическата, не ми се струва по-подходящо в случая. Кратките уводна и заключителни части не дават възможност да се включи всичко необходимо и да се представи добре трудоемката работа, извършена прецизно от дисертанта. Още, технически погледнато, номерацията на графики в автореферата, например, съответстващи на тази в дисертацията, но естествено невключващи изчерпателно всички, не е подходяща, тъй като авторефератът по закон има смисъла на самостоятелна публикация. Изискването за съответствие между дисертация и автореферат не се отнася до номерацията на табличния и графичния материал, а до същността им.
2. В теоретичните глави, които коректно представят множество от литературни източници, ми се струва, че биха могли да се предложат и някои съществени обобщения от страна на докторанта, които да се включат и в заключителната част на работата. Такива липсват в изводите на края на дисертацията, които засягат само постигнатото в емпиричната част.

Заключение:

Бележките ми – повечето от техническо естество, не омаловажават сериозния труд, който безспорно за мен е подготвила докторант Стоянка Шопова. Основните преимущества засягат способността ѝ да реферира – на български и английски език, огромен литературен материал, и то по конкретната тема на изучаване; да извършва сериозни изследвания като използва и методи, които сама адаптира; да представя ясно и нагледно и да интерпретира задълбочено резултатите от емпиричните изследвания. Всичко това надхвърля изискванията за степента, за която докторантката кандидатства. Затова убедено предлагам да членовете на уважаемото жури да подкрепят с вота си присъждането на образователната и научната степен „Доктор” на Стоянка Владова Шопова за дисертацията ѝ на тема „Професионален стрес и поведенчески модели при организации от мултикултурален тип”.

17.04.2012

Рецензент:

Проф. д.пс.н. Голя Стоицова