

## СТАНОВИЩЕ

на доц. д-р Михаил Николов Проданов

за дисертация за придобиване на образователна и научна степен „доктор” в област на висшето образование 3. „Социални, правни науки и национална сигурност”, професионално направление 3.2. „Психология”, научна специалност 05.06.21 – „Психология на дейността / Организационна психология /”, с автор *Стоянка Владова Шопова*, на тема **„Професионален стрес и поведенчески модели при организации от мултикултурален тип”**, с научен ръководител: *проф. д.ф.н. Крум Крумов*

### 1. Актуалност на проблематика.

Действително, ние живеем в ситуация на технологичен бум, особено отчетлив в сферата на информационните, комуникационните и автоматизираниите технологии. По един или друг начин това е свързано с процеса на глобализация и миграция на работна ръка – работници, специалисти, експерти с различни квалификации и опит, но и носители на различна културна, национална и етническа идентичност. В този смисъл, връзката между културните различия и равнището на дистрес в организациите от мултикултурален тип, формирани при сливанията и поглъщанията на компании, при интернализацията и транснационализацията на бизнеса е особено актуална и значима. Негативната проекция на междукултурните различия върху ефективността от дейността на организациите се отразява върху комуникацията и отношенията и понякога продуцира ненужни и деструктивни конфликти, които корелират с повишено текучество на кадрите, подкопаване на интегритета и привързаността на служителите към организационните цели. Наистина, ефективното управление на културното многообразие в организациите логично би допринесло за по-пълноценно използване ресурсите и иновационния потенциал от сливането между различни култури, чрез преодоляване на предразсъдъците от всякакъв характер, формиране на толерантност към различията и постигане на висока степен на мултикултурализъм чрез съответни ефикасни и адекватни стратегии за адаптиране и акултурация.

### 2. Структура и съдържание на дисертацията.

Дисертационният труд е много добре структуриран в 3 теоретични глави и 2 глави, които са посветени на емпиричното изследване. Материалът започва с въвеждаща част, а завършва с обобщения, изводи и заключение. Общият обем на дисертацията е 209 страници /без приложенията/. За илюстрация на теоретичните основи и емпиричните данни са използвани 27 фигури и 58 таблици. Цитирани и/или интерпретирани са 185 източници,

релевантни на темата на разработката. Трябва да се подчертае, че изложението на тематиката е последователно, с плавен дедуктивен преход от общите понятия и концепции към операционализацията им и провеждането на емпиричното изследване.

Предмет на разсъжденията на кандидат-докторанта в по-общ план са взаимовръзките между параметрите на културата, моделите на акултурацията, възприеманият професионален стрес и стратегиите за справяне с него. В първите три глави се дефинират основните понятия: какво е организационна култура, какво е значението на междукултурните различия и същността на организацията от мултикултурален тип. За целта са използвани актуални научни изследвания, което помага за ясна и обективна концептуализация на конструктите, които по-късно са операционализирани в емпиричното изследване. Също така, очертана е теоретичната рамка на концепцията за професионалния стрес в контекста на теорията на Р.Лазарус и моделът на К.Купър. Теорията за професионалния стрес е „пречупена” през призмата на глобализацията и технологичните иновации, които водят до културното многообразие на работната сила и потребността от все по-нови и по-различни умения и квалификации, като по този начин допълват списъка от стресори на работното място. Сред новите стресогенни условия попадат социални фактори като икономическата несигурност, съпътстваща световната финансова и икономическа криза, политическата нестабилност, но и постоянната промяна на технологиите, нарастващата емиграция и трансфер на работници и специалисти. Разгледани са релациите на междукултурните различия и стреса в няколко аспекта – по отношение на стресорите, на оценката на събитието като стресиращо и на избора на стратегия за справяне /копинг – стратегии/. Третата глава /„Професионален стрес и поведенчески модели при организации от мултикултурален тип”/ разглежда едно от базисните понятия – „акултурация”. Авторката на дисертацията се позовава на дефиницията на Дж.Бери за акултурацията като форма на културна дифузия на две или повече културни системи, при което настъпват промени в различни културни компоненти. Основните фактори за посоката и вида на тези промени са нагласите за запазване на собствената култура и идентичност, от една страна, и степента на предпочитание към взаимодействие с другата културна група или общности. Акултурацията описва и определени процеси на организационно поведение и формиране на нови култури и субкултури, които се случват при сливания и трансформации в различни фирми и организации. Правилно се посочва, че степента на съгласуваност между членовете на новообразуваната организация от мултикултурален вид, изразяващо отношения на синхронизация в стратегиите на акултурация е фактор за успешното междукултурно взаимодействие, редуцира равнището на стрес и организационната съпротива. Също така, отделна

част от изложението е посветено на невербалната межкултурна комуникация е нейната роля за оптималното функциониране на комуникационните процеси в организациите от мултикултурален тип.

Четвърта и пета глави са посветени на емпиричното изследване на проблема, което си поставя за цел да установи особеностите във взаимовръзките между субективно преживения професионален стрес, локализацията на контрола, възприетата организационна подкрепа, културалните характеристики – организационен мултикултурализъм и културна дистанция между индивид и организационни ценности с поведенчески модели, включващи стратегия за справяне със стреса и организационна акултурация, при контролиране на социално-демографски и социокултурни фактори. Издигнати са 6 хипотези и 6 основни емпирични задачи. Методиката на изследването включва общо 8 скали и въпросници, адресирани към основните конструкти. Като новаторски подход може да се приеме, че авторката е използвала виртуалното пространство като „място” за провеждане на изследването, разчитайки на удобството при използване на интернет като средство за комуникация с респондентите. Предположението на кандидат-докторанта, че този начин за попълване на онлайн-въпросник гарантира по-високи равнища на достоверност на получените данни, не е лишено от логика, макар че това мнение се нуждае от по-обстойно проучване и верифициране. Статистическият анализ на данните включва дескриптивна статистика, корелационен анализ, еднофакторен дисперсионен анализ и регресионен анализ, който има претенциите да идентифицира причинно-следствените връзки, които в този формат на изследване са трудно измерими. Психометричните параметри на използвания инструментариум се анализират от гл.т. на т.нар. „класическа теория за тестовете”. Може да се каже, че данните за надеждност-съгласуваност или вътрешната консистентност на използваните скали са много добри, независимо че някои от тях не са стандартизирани върху българска извадка, което предполага в бъдеще да се проведат допълнителни процедури за валидирането им. В този смисъл, бих искал да отправя още една препоръка към авторката на дисертацията, свързана с използването на данните от изследването. Много от статистическите анализи – сравняване на средни стойности / $t$  – критерий/, коефициентът за линейна корелация / $r$  на Пийърсън/, дисперсионният и регресионният анализ, се нуждаят от доказване на нормалността на разпределението на данните /принципно, при използването на ординални или номинални скали е по-добре да се търсят непараметрични тестове за сравнителни анализи/, което не е експлицитно в разработката.

### 3. Заключителна оценка.

Като цяло изследването е коректно проведено и предоставя интересни резултати, които реализират поставената цел. Може да се каже, че изводите са в контекста на предложените хипотези и подкрепят основната теза за ролята на редица личностни, социално-психологически и културни фактори за ефективното организационно поведение в контекста на превенцията и управлението на професионалния стрес. В този ракурс са приносите на дисертацията – на емпирично равнище са проверени съществени взаимовръзки между посочените фактори, като в детайли се разкриват специфичните процеси. Разбира се, кандидат-докторантът има пред себе си перспективата за продължаване на изследванията за изграждането на цялостен модел за организационно поведение в организациите от мултикултурален тип, за което притежава необходимия научно-изследователски потенциал. Представената разработка е убедително доказателство за задълбочените теоретически знания, но и за способността на авторката за извършване на самостоятелни емпирични изследвания в сферата на организационната психология.

**Вземайки предвид достойнствата на предложената дисертация, давам положителна оценка и предлагам да се присъди образователната и научна степен „доктор” на Стоянка Владова Шопова.**

06.04.2012г.

изготвил:



/ доц. д-р М.Проданов /