

**СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“
СПЕЦИАЛНОСТ „ПСИХОЛОГИЯ“**

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д.пс.н. Соня Методиева Карабельова

на дисертационен труд на тема:

**„ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ, САМООЦЕНКА И КАРИЕРНО
РАЗВИТИЕ ПРИ МЛАДИ ХОРА“**

за получаване на образователна и научна степен „доктор“ в
направление 3.2. „Психология“ (Организационна психология)

Автор на дисертационния труд: Галя Красимилова Захариева

**1. Актуалност и значимост на разработвания научен
проблем**

Представената ми за рецензия дисертация е посветена на тема, която е централна в психологическите проучвания, посветени на проблема за връзката между личностните характеристики и кариерното развитие. Темата е актуална, тъй като по-широките познания в тази сфера обогатяват разработването на политики и интервенции, които подпомагат кариерното консултиране и ефективността на организациите от перспективата на оптималното човешко функциониране и реализацията на личностния потенциал. Проучванията в тази област повишават значимостта на проблематиката от гледна точка на тяхната важност за благополучието на хората.

Докторантката си поставя амбициозната цел да адаптира и стандартизира за българския социокултурен контекст инструментариум за изследване на намеренията на младите хора за

промяна и развитие на кариерата и за взаимовръзките на емоционалната интелигентност, самооценката като личностни детерминанти с нагласите към многообразна кариера, кариера без граници и кариерна адаптивност. В този смисъл Г. Захариева емпирично верифицира модел за изследване на тези феномени, като постигането на целта и решаването на поставените задачи в дисертационното проучване допринасят за повишаване на актуалността и значимостта на изследвания проблем.

2. Оценка на научните резултати

Основна цел на дисертационния труд е да се проследят директните и индиректните ефекти на емоционалната интелигентност и самооценката на младите хора върху нагласите им към нетрадиционни типове кариера, психосоциалните ресурси за адаптивност, удовлетвореността, намеренията за промяна и развитие на кариерата в българския социокултурен контекст.

Основните задачи на изследването се отнасят до изясняване на структурата на изследвания феномен в български условия въз основа на достатъчно голяма извадка.

Докторантката подхожда с достатъчна научна сериозност към решаването на поставените задачи и избира адекватен подход. От методологическа гледна точка в настоящото изследване е направено обобщение на теоретичните подходи за емоционалната интелигентност като способност и личностна характеристика. Допълнително са представени класическите и съвременни концепции за самооценката, както и на разбиранията за кариерата и кариерното развитие. Използваните изследователски методи са релевантни на целите и задачите на изследването.

Дисертацията е разработена в рамките на 248 стандартни страници и съдържа увод, четири глави, структурирани от гледна

точка на теоретичното и емпиричното изследване на проблематиката, заключение и библиография. Библиографията включва общо 312 заглавия, от които 57 на български език, а останалите са на английски език, които са релевантни за изследваната проблематика. Повечето от литературните източници са от последните 10-15 години, което допълнително допринася за високата оценка. В дисертационния труд са представени 33 таблици и 19 фигури.

Теоретичният обзор в дисертацията очертава основните научни постижения в областта на проучваната проблематика. Той е фокусиран върху основните конструкти и тяхната взаимовръзка. Разгледани и анализирани са множество теоретични и емпирични изследвания, като докторантката се стреми да представи идеите на изследователите в тяхната историческа последователност, но откроява съвременните постижения в тази област. Разгледани са основните концепции за интелигентността като тясно свързана с когнитивните способности и включваща социални, емоционални и волеви особености на личността, които допринасят за издигането на идеите за социалната и емоционалната интелигентност. Подробно са описани са и идеите на Майер и Салови за четирите йерархично свързани особености, както и подходи на Бар-Он, Голман, Петридис и Фърнам за концептуализацията на емоционалната интелигентност, като не са пропуснати и критичните анализи в тази посока. Специално внимание е отделено на връзката на емоционалната интелигентност с кариерното развитие на младите хора. Анализирани са данни от изследвания за емоционалната интелигентност и проблематиката на кариерното развитие.

В отделен параграф на тази част се дискутират проблемите, свързани със самооценката. Съществено място в теоретичния обзор е посветено на разграничаването на понятията „Аз“, „Аз-концепция“

и „Аз-идентичност“. Представени са класическите (Розенбърг, Купърсмит) и съвременни възгледи (Брандън, Харътр, Лири, Браун и Маршъл и др.) за самооценката. Допълнително е разгледана идеята на Т. Джъдж и колеги за базисните самооценки и връзката им с кариерната ориентация.

Втора глава от теоретичния обзор е ориентирана към анализ на дефинирането и детерминантите на кариерата и етапите в кариерното развитие. Докторантката обръща внимание и на проблемите, свързани многообразната кариера и кариерата без граници като съвременни подходи в разбирането за предпочитанията към типа кариера и кариерния път, свързани с адаптирането към непрекъснатите и интензивни промени във външната и вътрешната среда на организацията. Освен акцент е поставен върху преходите в кариерното развитие и стратегиите за справяне, като е обърнато внимание на концепциите на Шлосбърг, Луис, Браун, Лазаръс и Фолкман. Докторантката подробно анализира и подхода на М. Савикас за дименсиите на адаптацията към кариерните преходи. Допълнително са представени факторите за удовлетвореност от кариерата и тенденциите за кариерно развитие на младите хора в България.

Литературният обзор е изчерпателен, логично структуриран и показва добро познаване на проблемите, свързани с темата. Заключението обосновава необходимостта от провеждане на проучването, което е основа на обсъждания дисертационен труд на Г. Захариева.

В началото на емпиричната част докторантката теоретично обосновава модела на проучването, който си поставя за цел да верифицира.

За целта на изследването са използвани следните инструменти:

1. Въпросник за измерване на емоционална интелигентност на Палмър и колеги.
2. Скала за базисни самооценки на Джъдж и колеги.
3. Скала за кариерна адаптивност, създаден от Савикас и Порфели.
4. Кратка версия на въпросник за нагласи към многообразна кариера и кариера без граници на Портър и колеги,
5. Скала за измерване на удовлетвореност от кариерата на Грийнхаус и колеги.
6. Кратка скала за измерване на намеренията за промяна в кариерата.

Методиката на проучването е ясно и последователно описана. Използваният дизайн, процедура и използваните въпросници и скали са адекватни на целта и задачите на дисертацията.

За проверка на психометричните характеристики на използваните въпросници и скали е проведено пилотно изследване върху извадка от 87 изследвани лица.

Същинското проучване е проведено върху извадка от 270 изследване лица. Изследването е проведено онлайн чрез платформата на Гугъл за научни проучвания и е разпространена по имейл и в социалните мрежи.

Поставените в изследването цели и задачи, както и характерът на предполагаемите зависимости между изследваните конструкти, определят статистическите методи, които са приложени при обработката на данните. Те включват методи от описателната и дедуктивната статистика, използвани за установяване на вариацията на изследваните феномени при различните респонденти и техните взаимовръзки.

За проверка на вътрешната консистентност е използван айтем анализ. За проверка на факторната структура на скалите е

приложен експлораторен факторен анализ, като са използвани коефициентите на Кайзер-Майер-Олкин (КМО) и Тест на Бартлет. За проверка на връзките между изследваните конструкти са приложени корелационен, регресионен и медиаторен анализи. За проверка на диференциращите ефекти на демографските характеристики върху изследваните феномени са използвани Т-тест за независими извадки и дисперсионен анализ (ANOVA).

Получените резултати сочат много добри психометрични показатели за използваните в проучването въпросници и скали, което е основание те да се прилагат и в бъдеще в подобни изследвания в български социокултурен контекст.

Получените резултати са описани и анализирани коректно. Те са представени в табличен и графичен вид, като по този начин дават възможност за ясно отграничаване на значимите взаимовръзки между изследваните феномени. Експертизата на Г. Захаријева по темата проличава в структурирането на докладваните резултати, в дискусиата, където е направен анализ на резултатите от собственото емпирично проучване, през призмата на досегашни постижения на други водещи автори в сферата.

Положителната оценка на получените резултати може да бъде разпозната чрез следните анализи и обобщения на проведеното изследване:

- a. Избрани са подходящи въпросници и скали, чиито психометрични характеристики удовлетворяват стандартите на изследването. Повечето от въпросниците и скалите се прилагат за първи път в български социокултурен контекст.
- b. Емпиричният подход осигурява данни за отличителните дименсии на емоционалната интелигентност, самооценката, кариерната адаптивност, нагласите към промяна в

кариерата, към многообразната кариера и кариерата без границите, както и удовлетвореността от кариерата.

- c. Проучването предоставя възможност да се разкрият причинно-следствени връзки и зависимости и с висока достоверност да се проверят хипотезите за връзката на емоционалната интелигентност, самооценката, кариерната адаптивност, нагласите към промяна в кариерата, към многообразната кариера и кариерата без границите, както и удовлетвореността от кариерата.
- d. Обобщенията и сравнителните анализи с данни от други проучвания са адекватни и имат конкретна практическа приложимост. Те могат да послужат при разработването на политики и интервенции, които да подпомагат ефективните взаимодействия при кариерното консултиране, ефективността на поведението в организацията, реализацията на човешкия потенциал и справянето с преходите в кариерния път на индивида.

Основен принос на дисертационния труд е задълбоченият критичен и сравнителен анализ на получените данни с подобни проучвания. Направените изводи са релевантни на задачите и обективно отразяват резултатите от изследването. Те показват компетентността на Галя Захариева да анализира и интерпретира резултати от емпирични изследвания и да прави заключения за практиката. Всичко това е индикатор за задълбочен изследователски интерес към разглежданата проблематика.

Приносите са формулирани ясно и са добре подкрепени с аргументи, като обективно отразяват постиженията на дисертационния труд. Представените приноси могат да се разширят съдържателно по посока на практическата приложимост на цялостната разработка.

Авторефератът е съобразен с изискванията, като адекватно представя дисертационния труд.

Галя Захариева представя 6 публикации, от които 5 по темата на дисертацията, като две от тях са на английски език.

Имам технически бележки, които не омаловажават труда на докторантката.

3. Заключение

Дисертационният труд на Галя Красиминова Захариева представлява цялостно и задълбочено изследване на актуална научна тематика, като получените резултати могат да намерят приложение в социалната практика. Дисертацията и свързаните с нея публикации отговарят на изискванията и наукометричните критерии на Закона за развитие на академичния състав в Република България за присъждане на образователната и научна степен „доктор“.

Като имам предвид актуалността на темата на дисертационния труд, задълбоченият теоретичен анализ на изследователските данни и успешно проведеното емпирично проучване, убедено давам своята положителна оценка и предлагам на членовете на Научното жури да гласуват положително за присъждане на образователната и научна степен **„доктор“ на Галя Красиминова Захариева по професионално направление 3.2. Психология (Организационна психология).**

20.12. 2018 г.
гр. София

Рецензент:
(проф. д.пс.н.С. Карабельова)