



**Софийски университет "Св. Климент Охридски"**  
**Философски факултет**  
**Катедра "Обща, експериментална и генетична психология"**

---

**Ирина Стефанова Йончева**

**„Стилове на смислообразуване и влиянието им върху ефективността на  
дейността“**

**АВТОРЕФЕРАТ**  
**на дисертационен труд**  
**за присъждане на образователна и научна степен "Доктор"**  
**по научна специалност 3.2. "Психология"**

**Научен ръководител:**  
**Проф.д.пс.н. Ирина Зиновиева**

**София, 2018 г.**

Дисертационният труд е обсъден и предложен за защита от катедра "Обща, експериментална и генетична психология", Философски факултет, Софийски университет "Св. Климент Охридски".

Дисертационният труд на тема „Стилове на смислообразуване и влиянието им върху ефективността на дейността“ се състои от 193 страници, от които - 174 страници основен текст, останалите съдържат библиография и приложения. Основният текст е разделен в две части – теоретична и емпирична. Изследването е илюстрирано с 1 фигура и 55 таблици с основни резултати. Използваната литература е цитирана в библиографската справка, която включва 148 източника на български и чуждестранни автори. По темата на дисертацията са направени четири публикации в научни издания в България.

Научно жури:

Доц. д-р Евдокия Христова-Славчева – Председател (рецензент)

Проф. д.пс.н. Павел Александров (рецензент)

Проф. д.пс.н. Ирина Зиновиева

Проф. д-р Йоланда Зографова

Доц. д-р Елена Паспаланова

Защитата на дисертационния труд ще се състои на 05.09.2018 от 16:00 ч. в зала 63 на СУ „Св. Климент Охридски“ на открито заседание на избраното научно жури.

Материалите по защитата са на разположение в канцеларията на Философски факултет, 47 кабинет, ет. 3, Южно крило, Ректорат – СУ „Св. Климент Охридски“, както и на сайта на университета – [www.uni-sofia.bg](http://www.uni-sofia.bg).

## СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

СЪДЪРЖАНИЕ	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ВЪВЕДЕНИЕ	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ЧАСТ ПЪРВА	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ОБЗОР НА ТЕОРЕТИЧНИТЕ ПОДХОДИ ПРИ ИЗУЧАВАНЕ НА СМИСЪЛА	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. СЪЩНОСТ НА СМИСЪЛА	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. ИЗТОЧНИЦИ НА СМИСЪЛА	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. РАВНИЩА НА РАЗГЛЕЖДАНЕ НА СМИСЪЛА	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1. СМИСЪЛЪТ НА ЖИВОТА	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2. КОГНИТИВНО РАВНИЩЕ НА СМИСЪЛА	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3. СМИСЪЛ И ЛИЧНОСТ	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4. СМИСЪЛ И СОЦИАЛЕН КОНТЕКСТ	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. ИНТЕГРАТИВНИ КОНЦЕПЦИИ ЗА ЛИЧНОСТНИЯ СМИСЪЛ	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5. СМИСЪЛ, ЦЕЛ И ЕФЕКТИВНОСТ НА ДЕЙНОСТТА	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6. СТИЛОВЕ НА СМИСЛООБРАЗУВАНЕ	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6.1. СЕНЗИТИВНОСТ КЪМ СМИСЪЛА	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6.2. ИНДИФЕРЕНТНОСТ КЪМ СМИСЪЛА	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
7. СМИСЪЛ В РАБОТАТА	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
7.1. РАВНИЩА НА АНАЛИЗ НА СМИСЪЛА В РАБОТАТА	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
7.2. ОПИСАТЕЛЕН И ОЦЕНЯВАЩ АСПЕКТ НА СМИСЪЛА В РАБОТАТА	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
7.3. ОСНОВНИ АСПЕКТИ НА СМИСЪЛА В РАБОТАТА	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
7.4. СМИСЪЛЪТ В РАБОТАТА КАТО ЕФЕКТ НА ЛИДЕРСТВОТО	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ЧАСТ ВТОРА	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

ЕМПИРИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ НА ИМПЛИЦИТНИТЕ ТЕОРИИ ЗА НАЛИЧИЕТО НА СМИСЪЛ И ХАРАКТЕРИСТИКИТЕ НА ДЕЙНОСТТА **Error! Bookmark not defined.**

1. ВЪВЕДЕНИЕ **Error! Bookmark not defined.**

2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ОСНОВНИ ОЧАКВАНИЯ **Error! Bookmark not defined.**

3. СЪЩНОСТ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО **Error! Bookmark not defined.**

4. ДИСКУСИЯ **Error! Bookmark not defined.**

ЧАСТ ТРЕТА **Error! Bookmark not defined.**

ТЕОРЕТИЧНА РАМКА НА ЕМПРИЧНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ ЗА ВРЪЗКАТА МЕЖДУ СТИЛОВЕ НА СМИСЛООБРАЗУВАНЕ И ЕФЕКТИВНОСТТА НА ДЕЙНОСТТА **Error! Bookmark not defined.**

1. СЪЩЕСТВУВАЩИ ИЗСЛЕДВАНИЯ НА ВРЪЗКАТА НА СМИСЪЛА И ДЕЙНОСТТА **Error! Bookmark not defined.**

2. ТЕОРЕТИЧЕН МОДЕЛ НА НАСТОЯЩОТО ИЗСЛЕДВАНЕ **Error! Bookmark not defined.**

2.1. ЦЕЛИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО **Error! Bookmark not defined.**

2.2. ЗАДАЧИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО **Error! Bookmark not defined.**

2.3. ХИПОТЕЗИ **Error! Bookmark not defined.**

3. ИНСТРУМЕНТИ **Error! Bookmark not defined.**

3.1. СЪЩЕСТВУВАЩИ МЕТОДИ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА СМИСЪЛА **Error! Bookmark not defined.**

3.2. ДИЗАЙН НА ВЪПРОСНИКА И НАЧИН НА ПРОВЕЖДАНЕ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО **Error! Bookmark not defined.**

3.3. ИЗБОР НА СКАЛИ ЗА НАСТОЯЩОТО ИЗСЛЕДВАНЕ **Error! Bookmark not defined.**

*СМИСЪЛ* **Error! Bookmark not defined.**

*Сензитивност към смисъла* **Error! Bookmark not defined.**

*Избягване на смисъла* **Error! Bookmark not defined.**

*Толерантност към латентен смисъл* **Error! Bookmark not defined.**

*Смисленост на извършваната дейност* **Error! Bookmark not defined.**

*СТИЛОВЕ НА ЛИДЕРСТВО* **Error! Bookmark not defined.**

*Лидерство чрез създаване на смисъл* **Error! Bookmark not defined.**

*Корективен стил на лидерство* **Error! Bookmark not defined.**

*Лидерство чрез фокус върху емоциите* **Error! Bookmark not defined.**

*СКАЛА СМИСЛЕНА/БЕЗСМИСЛЕНА ДЕЙНОСТ* **Error! Bookmark not defined.**

СКАЛИ ЗА ИЗМЕРВАНЕ НА ЕФЕКТИВНОСТТА НА ДЕЙНОСТТА **Error! Bookmark not defined.**

ЧАСТ ЧЕТВЪРТА **Error! Bookmark not defined.**

РЕЗУЛТАТИ ОТ ЕМПИРИЧНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ НА ВРЪЗКАТА МЕЖДУ СТИЛОВЕ НА СМИСЛООБРАЗУВАНЕ И ЕФЕКТИВНОСТТА НА ДЕЙНОСТТА **Error! Bookmark not defined.**

1. ОПИСАНИЕ НА ИЗВАДКАТА **Error! Bookmark not defined.**

2. ПСИХОМЕТРИЧНИ СВОЙСТВА НА ИЗПОЛЗВАНИТЕ СКАЛИ **Error! Bookmark not defined.**

3. МЕТОДИ НА ОБРАБОТКА И АНАЛИЗ НА ДАННИТЕ **Error!**

**Bookmark not defined.**

4. АНАЛИЗ НА ДАННИТЕ **Error! Bookmark not defined.**

4.1. БАЗИСНИ ЗАВИСИМОСТИ МЕЖДУ СТИЛОВЕТЕ НА СМИСЛООБРАЗУВАН, ЛИДЕРСКИЯ СТИЛ И ЕФЕКТИВНОСТТА НА ДЕЙНОСТТА **Error! Bookmark not defined.**

4.2. ПРЕДИКТОРИ НА ЕФЕКТИВНОСТТА НА ДЕЙНОСТТА **Error!**

**Bookmark not defined.**

4.3. ПРЕДИКТОРИ НА УСИЛИЯТА, ВЛАГАНИ В РАБОТАТА **Error!**

**Bookmark not defined.**

4.4. ПРЕДИКТОРИ НА РЕЗУЛТАТИТЕ В РАБОТАТА **Error! Bookmark not defined.**

4.5. ПРЕДИКТОРИ НА ВЪВЛЕЧЕНОСТТА В РАБОТАТА **Error! Bookmark not defined.**

4.6. РАЗЛИКИ В ПОВЕДЕНИЕТО ПРИ СМИСЛЕНИ И БЕЗСМИСЛЕНИ ЗАДАЧИ **Error! Bookmark not defined.**

ЗАКЛЮЧЕНИЕ **Error! Bookmark not defined.**

ПРИНОСНИ МОМЕНТИ В ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД **Error! Bookmark not defined.**

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИЯТА **Error! Bookmark not defined.**

ЛИТЕРАТУРА **Error! Bookmark not defined.**

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ВЪПРОСНИК ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА ЕМПИРИЧНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ **Error! Bookmark not defined.**

## 1. ВЪВЕДЕНИЕ

Хората имат нужда от нещо, в името на което да действат; така те търсят и намират смисъл на съществуването си. Смисълът често се разглежда като движеща сила, която подтиква човека да разгръща потенциала си. Стремещт към търсене и реализация на смисъла в живота е основна мотивационна тенденция, която е присъща на всички хора и е неизменно намирана в различни епохи и култури. Тя се разглежда от редица психолози (В. Франкъл, А.Н. Леонтиев, Р. Баумайстър) като основен двигател на поведението. Когато човек открие смисъл, това може да му даде сили да преодолее трудностите, да надмогне страх или отчаяние. Както казва немският философ Фридрих Ницше: „Ако човек знае защо, може да надмогне всяко как“.

Необходимо условие за психичното здраве е определено равнище на напрежение, възникващо между човека и смисъла, който е скрит в неговите действия и който предстои да бъде открит и реализиран. Когато човек се стреми да намери смисъл и този стремеж не се реализира, той усеща фрустрация. Отсъствието на смисъл поражда у човека състояние, което Виктор Франкъл нарича „екзистенциален вакуум“ – състояние, което според автора е по същество невроза.

Много съвременни мислители обръщат внимание на отдръпването от търсене на смисъл като основна характеристика на съвременния свят, за разлика от предходните епохи. Това често се отдава на ефектите на потока от разнообразна информация, която непрекъснато залива съвременния човек, особено след масовото навлизане на виртуалните социални мрежи. Говори се за криза на смисъла, за разпад на авторитетите и трудности при формирането на идентичност, чието следствие е криза на ценностите и отдръпване от активна жизнена позиция. В резултат човек става податлив на случайни влияния, приема мнения, които си противоречат, отлага автентичната си реализация.

Настоящата дисертация се опитва да проследи наличието на смисъл в различни сфери от живота и тяхната роля в дейността на човека. Нейната *основна цел* е да се проучат взаимоотношенията между стиловете на смислообразуване и ефективността от дейността. От наблюденията върху ежедневието, клиничната практика и някои научни данни от емпирични изследвания става ясно, че човек действа по-ефективно тогава, когато намира смисъл в своите постъпки. Смисълът не е ново понятие, но съществуващите досега изследвания върху него не са спомогнали да се стигне до единомислие относно това какво всъщност представлява той. Към момента съществуват над 30 определения за смисъл в научната литература, като най-фундаменталните проучвания се базират на разбирането за ценност, цел, стойностност, себerealизация и себеутвърждаване. От гледна точка на социалната практика обаче е особено важно да се проследи доколко преживяването на нещо като смислено би могло да повиши ефективността на дейността, с която човек допринася за общи с други хора цели.

Повишаването на ефективността на дейността е особено съществена в сферата на труда. Бизнесът, като бенефициент на научните открития, е традиционно ориентиран към икономически и финансови резултати, а един от основните начини те да се постигнат е чрез повишаване на ефективността на трудовата дейност. Съвременните корпоративни практики търсят начини за въздействие върху ефективността на служителите посредством управление на разнообразие от параметри на организационния контекст; в това число и смисъла в работата. Основен генератор на смисъл в този контекст е не само отделният индивид, но и мениджърът-лидер, чиято задача е да внесе допълнителна ценност, значение и цел в работата.

Като се има предвид широкия теоретичен интерес към смисъла в работата и практическото приложение в организациите, *основните задачи* на дисертацията са:

- Да се изследва какви имплицитни теории за смисъла се споделят от работещите хора.
- Да се проучат връзките между смисъла и дейността.
- Да се проследи доколко различните стилове на конструиране на смисъл взаимодействат със субективното възприятие за ефективност.
- Да се провери дали смисълът в работата може да се генерира от външни източници, например от лидерите в работния екип.

- Да се изследва взаимодействието между стиловете на смислообразуване, смисъла на работата, стиловете на лидерство (особено лидерството центрирано върху създаване на смисъл) и ефективността в работата.

Постигането на тези цели преминава през следните стъпки:

- Провеждане на качествено изследване, за да се постигне по-добро разбиране за това как хората гледат на смисъла в работата.
- Конструирание на скали за стилове на смислообразуване на основата на качествено изследване.
- Изграждане на теоретичен модел и издигане на хипотези на основата на литературния обзор и резултатите от качествено изследване.
- Провеждане на количествено емпирично изследване на взаимодействието между стиловете на смислообразуване, смислеността на дейността, стиловете на лидерство и ефективността на дейността.
- Това количествено проучване да се проведе в контекста на реален работен процес.

## 2. СТРУКТУРА НА ДИСЕРТАЦИЯТА

Дисертацията е построена в четири части.

Първата част съдържа обзор на съществуващите теоретични подходи при изучаването на смисъла с цел да се очертае многообразието от перспективи и да се изведат основните постановки, върху които е изградена дисертационната теза. В отделните глави на тази част последователно са разгледани същността и основните разбирания за смисъл (глава 1), източниците на смисъл (глава 2), различните равнища на концептуализиране на смисъла (глава 3), интегративни концепции за смисъла (глава 4). Петата глава разглежда смисъла в контекста на целите и ефективността на дейността. Глава шест разглежда съществуващите разбирания за стиловете на смислообразуване. Последната седма глава описва смисъла в контекста на работата, като акцент е поставен и върху лидерството, центрирано върху създаване на смисъл.

Втора част е посветена на емпиричното изследване на имплицитните теории за наличието на смисъл и връзката им с характеристиките на дейността. Първата глава от тази част въвежда в същността на изследването. Целите, задачите и основните



изисквания са описани във втората глава. Третата глава детайлизира същността на изследването. Втората част завърша с дискусия върху резултатите от проучването.

В трета част е представена теоретичната рамка на основното емпирично изследване. Първа глава проследява съществуващите досега подобни модели. Втора глава дефинира собствения теоретичен модел на изследването, от който произтичат целите, задачите и хипотезите на изследването. Трета глава е фокусирана върху избора на скали за измерване на променливите, включени в теоретичния модел. В последната четвърта глава са представени инструментите за изследване на променливите от теоретичния модел, дизайна на въпросника и дизайна на обработката на данните за проверка на издигнатите хипотези.

Четвърта част съдържа основното изследване на дисертационния труд, в което са представени данните за взаимовръзката между смисъла и ефективността от работата. Първата глава описва същността на проучването и представя социодемографските данни за извадката. Втората и трета глава описват съответно психометричните свойства на използваните скали. Четвъртата, последна глава, съдържа анализ на данните и дискусия.

Дисертацията завършва със заключение, което обобщава постигнатите резултати, посочва приносните моменти на дисертационния труд и очертава насоките за бъдещи изследвания.

### **3. ЧАСТ ВТОРА**

#### **ЕМПИРИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ НА ИМПЛИЦИТНИТЕ ТЕОРИИ ЗА НАЛИЧИЕТО НА СМИСЪЛ И ХАРАКТЕРИСТИКИТЕ НА ДЕЙНОСТТА**

Изследването е насочено към това каква е връзката между смисъла и дейността. Използван е подходът на имплицитните теории (Wong, 1998). Имплицитните теории са съзнателни или ненапълно осъзнати концепции на хората и техните убеждения по отношение на различни психологически конструкти за разлика от формалните теории и модели, предложени от психолозите. Този подход позволява на изследователя да разбере идеите на изследваните лица без да се налагат теоретичните ограничения, към които изследователят може да има предразположения или предпочитания.

Смисълът е многопластово понятие, което няма еднозначно възприемане и разбиране. Предвид тази нееднозначност на изследваната материя, а и защото смисълът

има много личностно звучене и е индивидуална ценност, решихме да започнем нашите научни търсения с номотетичен и индуктивен подход. Фундаментът на качествения тип изследвания е, че те допускат множественост на гледните точки и отчитат, че хората могат да имат съвсем различно разбиране и преживяване или да приписват различни значения на едни и същи феномени от живота. Ето защо те позволяват да се отговори на три важни въпроса: какво хората смятат за вярно, какво смятат за важно и как гледат на дейността си с оглед на своите разбираня. (Laurence & Neuman, 2000, 72)

За целите на настоящата разработка, основен фокус на изследването беше да проучим как хората разбират смисъла и го виждат проявен в различни дейности, в това число работата, като вид дейност.

### **3.1. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ОСНОВНИ ОЧАКВАНИЯ**

#### **Цели на изследването:**

1. Да се проследи какви са водещите имплицитни теории за смисъла.
2. Да се проучи как те виждат смисъла в ежедневието и различните дейности и доколко той е важен за тях.
3. Да се разбере как хората определят какво е смислено и какво е безсмислено в контекста на дейността и в частност в работата.
4. Да се идентифицират стилове на смислообразуване
5. Да се анализира доколко възприемането на една дейност като смислена или безсмислена влияе на субективната преценка за ефективността на дейността.

Основното очакване, което беше проверено в хода на интервютата и след това при анализа на резултатите беше, че хората имат предпочитан стил на конструиране на смисъл от потока на събития и това как те търсят и намират смисъл влияе върху ефективността им в работата.

#### **Бяха формулирани следните базисни допускания:**

1. Липсата на смисъл в дейността оказва негативно влияние върху усещането за постигнат успех.
2. Липсата на смисъл в работата има негативно отражение върху мотивацията за труд.

3. Естеството на самата работа (типът задължения или задачи) е един от основните източници на смисъл.
4. Липсата на смисъл в дейността е компенсирана чрез допълнително вложени усилия.
5. Липсата на смисъл в дейността създава субективно усещане, че работата е трудна.

Най-изразените и най-често срещани патерни от отговори бяха използвани за изграждане на теоретичната рамка, както и за конструиране на отделни скали във въпросник за измерване на връзката на смисъла с ефективността на дейността. Резултатите от качествено проучване са свързани с резултатите от количественото изследване и са представени в глава 4.

Респондентите бяха помолени да изразят своето мнение относно това какво разбират под смисъл, как той се манифестира в дейността (включително и в работата), как се възприема на когнитивно и емоционално ниво и доколко влияе на ефективността в работата.

### **3.2. СЪЩНОСТ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО**

Като метод на качествено изследване беше избрано полуструктурираното интервю. Преценихме, че този метод е много подходящ с оглед навлизането в по-голяма дълбочина в темата, а също и събирането на разнообразни примери и гледни точки за това как хората възприемат смисъла в ежедневието си. Полуструктурираното интервю е вид стандартизирано интервю, което предоставя възможност за гъвкавост при провеждането му спрямо различните респонденти, а също и за задаване на допълнителни и последващи въпроси, с цел детайлизиране на информацията.

Първоначалната версия на въпросите бяха апробирани в малка пилотна извадка и след необходимите корекции остана в окончателния вариант от 11 въпроса с подвъпроси, списък от които е представен по-долу. Всеки респондент беше помолен да отговори на всички въпроси и да представи примери в различните групи от въпроси.

### **Основни въпроси на полуструктурираното интервю:**

1. *Вие какво разбирате под **смисъл**?*
2. *Доколко важен е той за Вас?*
3. *Виждате ли смисъл в нещата, които правите?*
4. *Разкажете за дейности, които за Вас имат смисъл и дайте пример*
  - a. *По какво разбирате, че Ви носи смисъл?*
  - b. *Какво преживявате?*
  - c. *Доколко се чувствате ефективни?*
5. *Какво във Вашата работа Ви носи смисъл? (ако примерът от предишния въпрос се отнася до друга дейност)*
6. *Как подходите към дейности, в които няма смисъл, но се очаква да бъдат свършени - дайте пример?*
  - a. *Какво преживявате?*
  - b. *Доколко се чувствате ефективни?*
7. *Как влияе на изпълнението Ви усещането, че дадена дейност има смисъл?*
  - a. *Има ли разлика в дейности с или без смисъл по отношение на:*
    - *постигнатия успех,*
    - *вложените усилия и*
    - *усещането за трудност?*
8. *Как гледате на успеха си в безсмислени дейности?*
9. *Може ли една дейност да стане от смислена – безсмислена или обратното с течение на времето?*
10. *Ще продължите ли да извършвате една дейност, в която вече не виждате смисъл?*
  - a. *По каква причина?*
11. *Има ли още нещо, което за Вас е важно да споделите, но не Ви попитах, защото не ми хрумна?*

Информацията от подобен тип изследвания типично попада в 3 категории: идентификационна информация, социодемографска информация и информация по изследвания проблем (Kerlinger, 2000) В следващата част са представени детайли относно идентифицирането на участниците и социодемографския им профил.

## **Респонденти**

В проучването участваха 75 респонденти от български произход. Интервютата бяха провеждани на български език, индивидуално и лице-в-лице. Участниците бяха избирани на случаен и доброволен принцип, без заплащане за участието. Основно изискване беше да имат трудов опит, тъй като една от целите на изследването беше да се проследи как се променя ефективността в трудовата дейност при наличието или липсата на смисъл. Трудовият опит се разбираше като по-широко понятие, включвайки и работа на граждански договор, проектен тип работа, стаж или стажантска програма, настоящо пенсиониране на бивши работещи.

Респондентите бяха информирани за целите на проучването, къде и как ще се използват и представят резултатите, каква е конфиденциалността на информацията и анонимността на участието, как ще се записват данните и как ще се съхраняват. Лични имена или каквито и да е лични и сензитивни данни извън типичната за подобен тип проучвания социодемографска информация не бяха събирани. Участниците имаха право да не споделят социодемографски данни, ако не желаеха. Нито един участник не може да бъде идентифициран по събраната информация. Всеки интервюиран е включен в базата данни с буква У(участник) и последователен трицифрен номер.

### **3.3. МЕТОД НА ОБРАБОТКА НА ДАННИТЕ**

След даването на информирано съгласие, интервютата бяха записвани на аудио-носител и по-късно - транскрибирани.

Анализът на качествени данни може да бъде хаотичен, многосмислен и креативен процес, който позволява редуциране на данните и тяхната интерпретация.

Събраната качествена информация беше обработена посредством концептуален клъстърен анализ. Концептуалният клъстърен анализ позволява данните да се класифицират и йерархизират в клъстери, всеки от които представя различен концепт. (Zinovieva & Peregians, 2008). Методът позволява известно статистическо сравняване на получените категории, както и спомага да се намали субективността в категоризацията на отговорите, която е много типична при качествените проучвания и в социалните науки. Въпреки, че клъстърният анализ през последните години има

тенденция към компютъризиране, за целите на настоящата разработка не бяха използвани компютърни алгоритми.

Групирането на данните в смислени и непресичащи се категории и подкатегории на базата на подобност даде възможност да се идентифицират патерни от отговори и да се навлезе в дълбочина в анализа на изследваната материя. Благодарение на метода, ние успяхме да опишем и анализираме разбирането на участниците за такова сложно и многопластово понятие каквото е смисълът. Идентифицирахме клъстери и подклъстери според значението на дадените отговори и изчислихме процентното им проявление в интервюта.

### **Анализ на резултатите по въпроси**

По време на интервюта участниците бяха окуражавани да дават различни интерпретации и примери. В отделни случаи те споделяха, че никога не са мислили по съответния въпрос и бяха насърчавани да направят това по време на интервюто. Малка част от отговорите не са включени в анализа, тъй като не са съвсем релевантни на зададените въпроси или са релевантни, но говорят за много специфична ситуация като референтен пример. Въпросите позволяваха различни интерпретации и гледни точки, включително и съвместимост на различни гледни точки по отношение на един и същи въпрос. Примери за това са дадени в дисертацията в анализа по въпроси. Отговорите бяха интерпретирани и групирани в клъстери и подклъстери, които са представени в табличен вид и анализирани.

Прави впечатление, че сумата на дадените отговори или процентите може да е съответно над 75 или над 100%, предвид, че участниците имаха възможност да правят повече от една интерпретация и бяха насърчавани да мислят за различни типични ситуации.

Ще представим анализ на част от въпросите, които съдържат основни изводи. Останалата част от анализа е налична в дисертацията.

#### **Въпрос 1: Вие какво разбирате под смисъл?**

Целта на този въпрос е да провокира интервюираните да споделят какво е тяхното персонално разбиране за смисъл и дали той се разбира повече в когнитивен план – като

значение, съдържание и логика, в личностен план – като цел, ценност и цели или в екзистенциален план – като над-личностна интегрираща рамка. Резултатите са представени в таблица 2.1.

**Таблица 2.1. Вие какво разбирате под смисъл? Клъстърите са представени според броя участници, които ги споменават в низходящ ред.**

<b>КЛЪСТЪР</b>	<b>Брой участници, които споменават това понятие</b>	<b>Процентно отношение към броя на всички участници</b>
Клъстър 1: "Личностно-ситуативен смисъл"	-	-
Подклъстър 1: „Резултати и ефективност“	33	44%
Подклъстър 2: „Мотивационен компонент“	20	27%
Подклъстър 3: “Емоционално-афективно преживяване“	15	20%
Подклъстър 4: “Ценностен компонент”	12	16%
Клъстър 2: "Когнитивен смисъл"	19	25%
Клъстър 3: "Екзистенциален смисъл"	6	8%

Клъстърът „Личностно-ситуативен смисъл“ обединява отговори, които определят смисъла в личностен план – какво означава той за мен в ежедневието и как разбирам, че нещата около мен имат смисъл. „Емоционално-афективният компонент“ акцентира върху преживяването на смисъла и включва емоции като (с думите на интервюираните): „удовлетворение“, „чувство на щастие“ и „удоволствие“. Някои от участниците споделиха, че разбират, че едно нещо има смисъл, само ако преживяват положителни емоции. Подклъстърът „Ценностен компонент“ е изграден около разбирането, че смисълът е това, което придава ценност на всичко, което правим или преживяваме, дава тежест на различни аспекти от живота и помага да приоритизираме дейностите си. „Мотивационният компонент“ обединява твърдения, свързани с причините да се правят нещата, мотивацията, това, което оправдава действията и отговаря на въпроса „Защо?“.

Най-ясно е изразен подкльстърът „Резултати и ефективност“. Той категоризира отговори, директно свързани с дейността: „да имаш цел“, „да има полза и резултат от това, което правиш“, да е „важно за мен или за другите“, „да съм ефективен“, „да се развивам“, да има печалба, изгода, пари, доволни клиенти. Участник 006, например, определя смисълът по следния начин:

*„Смисълът е нещо, което ти оправдава действията, нещо, което те мотивира да преследваш определена мечта, определена цел.“*

Кльстърът „Когнитивен смисъл“ извиква на преден план познавателните аспекти на смисъла: нещата да са логични и едно нещо да обяснява друго, да има значение, обяснение, разбиране, съдържание, същност.

Третият кльстър, "Екзистенциален смисъл" е най-слабо представен като брой на отговорите. Той обединява отговори като: смисълът идва от Бог / Космоса, определя защо сме на този свят, какъв е смисълът на живота, смисълът е философско / религиозно понятие, смисълът е призвание и мисия на над-личностно ниво.

Резултатите по този въпрос не се различават особено от водещите тенденции, описани в литературата по въпроса досега. За целите на настоящата разработка ще бъдат използвани предимно данните, получени от кльстър 1: "Личностно-ситуативен смисъл", подкльстър 1: „Резултати и ефективност“.

**Въпрос 6. Как подходате към дейности, в които няма смисъл, но се очаква да бъдат свършени - дайте пример?**

Подвъпроси:

- Какво преживявате?
- Доколко се чувствате ефективни?

Този въпрос се основава на допускането, че дейностите, които нямат смисъл, не се възприемат непременно като огледално отражение на дейностите, които имат смисъл по отношение на преживяването на смисъл, емоционалния компонент или оценката за ефективността. Интересно е да се отбележи, че самото задаване на въпроса предизвиква негативни емоционални реакции у много от интервюираните.



След анализа се очертаха 3 клъстъра с подклъстъри, които са представени в таблицата по-долу в ред съгласно броя участници, които споменават това понятие. Сумата от процентите е над 100, тъй като някои от респондентите са давали повече от един вариант на отговор.

**Таблица 2.2. Как подходате към дейности, в които няма смисъл, но се очаква да бъдат свършени?**

<b>КЛЪСТЪР</b>	<b>Брой участници, които споменават това понятие</b>	<b>Процентно отношение към броя на всички участници</b>
Клъстър1: „Винаги ги върша“	39	52%
Подклъстър 1 : „Без удоволствие“	12	16%
Подклъстър 2: „Формално и механично“	10	13%
Подклъстър 3: „Без мотивация”	8	11%
Подклъстър 4: „Като всяка работа“	7	9%
Подклъстър 5: „Не съм ефективен“	2	3%
Клъстър 2: „Толерантност към латентен смисъл“	23	31%
<i>Подклъстър 1: Всяка дейност има смисъл, дори да не го виждаме“</i>	12	16%
Подклъстър 2: „Сам си измислям смисъл“	6	8%
Подклъстър 3: „Първо се убеждавам, че има смисъл“	4	5%
Подклъстър 4: „Правя го и после разбирам дали е имало смисъл“	1	1%
Клъстър 3 : „Избягване на дейността“	20	27%
Подклъстър 1: „Избягвам ги“	8	11%
Подклъстър 2: „Отлагам ги“	5	7%
Подклъстър 3: „Преговарям с шефа“	4	5%
Подклъстър 4: „Спирам да ги върша“	2	3%
Подклъстър 5: „Прехвърлям ги на друг“	1	1%

Първият клъстер: „Винаги ги върша“ включва 52% от участниците и изглежда като основна стратегия за действие, дори когато работата не носи смисъл. В четири от петте подклъстера (1, 2, 3, 5), които се оформиха, приемането да се свърши безсмислена работа се случва за сметка на качеството на преживяването или на изпълнението ѝ.

Подклъстер 1: „Без удоволствие“ индикира липса на положителни емоции и усещане за непълноценно изживяване.

Подклъстер 2: „Формално и механично“ интегрира изказвания, че хората не влагат себе си в дейността, не се асоциират с нея, дисоциират се емоционално и са „на автопилот“.

Подклъстер 3: „Без мотивация“ описва тези участници, които не намират „енергия“, „хъс“ или „ентузиазъм“ да се включат в дейността.

Подклъстер 5: „Не съм ефективен“ насочва към качеството на изпълнението на задачата е вероятната липса на прецизно изпълнение или постигнат резултат.

Последният подклъстер, номер 4: „Като всяка работа“ представя малко по-различна гледна точка. Девет процента от участниците не намират връзка между смисъла и дейността и не очакват липсата на едното да навреди на второто.

Клъстер 2: „Толерантност към латентен смисъл“ е представен в 31% от отговорите. Той обединява различни тактики на участниците да асоциират смисъл към дейност, която няма такъв, за да могат да я извършат. Всеки подклъстер илюстрира отделен стил Скрит смисъл.

Подклъстер 1: Всяка дейност има смисъл, дори да не го виждаме“ се среща в 16% от отговорите. Ние определяме това като пасивен стил, тъй като той предполага наличие на смисъл, без значение дали е осъзнат и разбран и не изисква някаква особена активност от страна на индивида да го открие и приеме. Някои от участниците добавят, че смисъл може да има за другите, не само за тези, които извършват дейността и това оправдава нейното съществуване.

Подклъстер 2: „Сам си измислям смисъл“ включва 8% от респондентите. Отговорилите по този начин обясняват, че смисълът е важен, но ако не го виждат, не

могат да започнат дейност. Ето защо те отделят определено време и усилие, за да си обяснят сами какво в това, което трябва да свършат е наистина смислено. Това го определя като активен стил на смислообразуване.

Подкльстър 3: „Първо се убеждавам, че има смисъл“ е типичен за 4% от случаите. Въпреки относително малката честота на този тип отговори, те си струва да се споменат като друг вариант на търсене на смисъл. Това също е активен стил на смислообразуване, като разликата с предишния подкльстър е, че тук участниците активно изискват информация отвън и странични гледни точки по каква причина конкретната дейност има смисъл.

Подкльстър 4: „Правя го и после разбирам дали е имало смисъл“ е споделен от един участник. Въпреки, че към този въпрос това изглежда по-скоро като изключение, все пак е важно, предвид, че разбирането на смисъла в ретроспекция се среща като пасивен стил и при обработката на други въпроси.

Кльстър 3 : „Избягване на дейността“ е представена в 27% от отговорите и включва варианти на това как участниците да не се включат в съответната безсмислена дейност. Техните тактики са отразени по подкльстъри.

Подкльстър 1: „Избягвам ги“ включва 11% от случаите. Това са действия, които индивидът предприема, за да не му се наложи да участва в безсмислени дейности.

Подкльстър 2: „Отлагам ги“ е типичен за 7% от участниците. При тях избягването на дейността е само временно, докато не стана пълна необходимост.

Подкльстър 3: „Преговарям с шефа“ е посочен в 5% от отговорите. Преговорите са вариант на избягване, в който може да има и вторични ползи – тоест, търси се или възможност дейността да не се свърши, или да води до награда, която да компенсира липсата на смисъл.

Подкльстър 4: „Спирам да ги върша“ се наблюдава в 3% от случаите. Най-вероятно това не е и много реалистично като тактика, предвид, че много участници в хода на интервюто споделят, че има много безсмислени работи, които, обаче, трябва да се свършват.

Подкльстър 5: „Прехвърлям ги на друг“ е единичен отговор, но пък интересна стратегия на избягване.

В резултат от клъстърния анализ се очертаха два стила на смислообразуване:

Приемане на липсата на смисъл. Обхваща клъстър 1 и 3. При него участниците потвърждават, че дейността няма смисъл, като това може да се преживява негативно или неутрално (индиферентно).

Скала Толерантност към латентен смисъл. Обхваща клъстър 2. При него респондентите признават, че не виждат смисъл, но прилагат различни стратегии за неговото възстановяване/конструиране.

**Таблица 2. 3. Подвъпрос Какво преживявате? (при безсмислена дейност)**

<b>КЛЪСТЪР</b>	<b>Брой участници, които споменават това понятие</b>	<b>Процентно отношение към броя на всички участници</b>
Клъстър 1: „Силни негативни емоции“	33	44%
Клъстър 2: „Умора и апатия“	13	17%
Клъстър 3: „Липса на мотивация“	3	4%
Клъстър 4: „Загуба на време“	3	4%
Клъстър 5: „Накрая облекчение“	2	3%

Клъстър 1: „Силни негативни емоции“ описва цял спектър от отрицателни преживявания. В 21% от случаите участниците споделят: „нервирам се, не ми е приятно“, в 13% от случаите чувстват неудовлетворение, в 7% - гняв и в 3% - отвращение.

Клъстър 2: „Умора и апатия“ се наблюдава при 17% от участниците. Това включва също така отегчение, липса на интерес и енергия да се свърши работата.

Клъстър 3: „Липса на мотивация“ Клъстър 4: „Загуба на време“ са характерни за 4% от отговорите.

Клъстър 5: „Накрая облекчение“ е чувството на лекота след изпълнение на безсмислени усилия.

В следващата таблица са представени резултатите от подвъпроса *Доколко се чувствате ефективни?* Участниците бяха насърчавани да споделят как една дейност, която приемат за безсмислена се отразява на ефективността на нейното изпълнение.

**Таблица 2.4. Подвъпрос Доколко се чувствате ефективни? (при безсмислена дейност)**

<b>КЛЪСТЪР</b>	<b>Брой участници, които споменават това понятие</b>	<b>Процентно отношение към броя на всички участници</b>
Клъстър 1: „Известна ефективност“	34	45%
Подклъстър 1: „Липса на преживяване на успех“	16	21%
Подклъстър 2: „Недостатъчна ефективност“	9	12%
Подклъстър 3: „Нарушения в ефективността“	9	12%
Клъстър 2: „Крайна неефективност“	13	17%
Клъстър 3: „Нормална степен на ефективност“	2	3%

Клъстър 1: „Известна ефективност“ отразява 45% от отговорите и се разделя на три подклъстъра. За „Липса на преживяване на успех“ (подклъстър 1) споделят 21% от участниците. Част от интервюираните казват, че обективно се наблюдава успех, но те не го чувстват като такъв (4%). Други 13% посочват, че се стараят да бъдат ефективни, но въпреки старанието пак нямат това усещане. Една малка част (4%) споделят, че са ефективни и затова предполагат, че са, но това не е достатъчно, за да го почувстват.

Подклъстър 2: „Недостатъчна ефективност“ включва участниците, които не дават конкретни подробности.

Третият подклъстър: „Нарушения в ефективността“ обединява типични примери за това в какво по-точно се изразява усещането за неефективност:

- по-бавен съм - 4%
- струва ми се по-трудно - 3%
- действам на автопилот - 1%
- изискват се повече усилия - 1%
- не влагам нищо - 1%

- правя повече грешки - 1%

Клъстър 2: „Крайна неефективност“ включва 17% от отговорите. В тези случаи дейността изцяло се оценява като неефективна, както споменава и Участник 005:

„Не се чувствам ефективен изобщо. Понякога смисъла го виждам след като ги завърша. Понякога съм си мислил, че някои неща имат смисъл, но в крайна сметка не са сработили, това нещо ме кара да се съмнявам в нещата, които правя. В такива случаи не се чувствам удовлетворен. Чувствам се удовлетворен когато видя резултати.“

Клъстър 3: „Нормална степен на ефективност“ описва 3% от случаите, където се смята, че смисълът не влияе върху ефективността.

### **Въпрос 7. Как влияе на изпълнението Ви усещането, че дадена дейност има смисъл?**

Подвъпрос: Има ли разлика в дейности с или без смисъл по отношение на:

- постигнатия успех,
- вложените усилия и
- усещането за трудност?

Този въпрос изследва пряко връзката между смисъла и ефективността на дейността. Ефективността в настоящото проучване се определя от:

- Усещането за успех, което включва постигане на набелязаната цел, резултат, полза.
- Вложените усилия, които определят част от ресурсното обезпечаване на дейността и
- Субективното усещане за трудност.

Участниците бяха насърчавани да сравняват смислената и безсмислена дейност по тези 3 критерии, както и да добавят допълнителни критерии, съгласно личните си виждания.

Отговорите са анализирани и визуализирани в таблица 2.5. Клъстерите са представени според броя на участниците, които споменават съответното понятие в низходящ ред.

### **Таблица 2.5. Как влияе на изпълнението Ви усещането, че дадена дейност има смисъл?**

<b>КЛЪСТЪР</b>	<b>Брой участници, които споменават това понятие</b>	<b>Процентно отношение към броя на всички участници</b>
Клъстър 1: „Повишена мотивация“	36	48%
Подклъстър 1: „Мотивира ме и енергетизира	19	25%
Подклъстър 2: „Давам всичко от себе си	9	12%
Подклъстър 3: „Има, тръпка и интерес	8	11%
Клъстър 2: „Висока ефективност	35	47%
Подклъстър 1: „Крайният резултат е по-добър, постигната е целта	11	15%
Подклъстър 2: „Чувствам се по-ефективен	9	12%
Подклъстър 3: „По-целенасочен и съсредоточен съм“	5	7%
Подклъстър 4: „По-трудоспособен съм“	4	5%
Подклъстър 5: „Работя без усилие“	3	4%
Подклъстър 6: „Ставам по-продуктивен“	1	1%
Подклъстър 7: „Върша нещата по-умно“	1	1%
Подклъстър 8: „Работя по-бързо“	1	1%
Клъстър 3: „Емоционално-афективно преживяване“	13	17%
Подклъстър 1: „Удовлетворение“	11	15%
Подклъстър 2: „Гордост“	2	3%

Клъстър 1: „Повишена мотивация“ е характерен за 48% от участниците. Участник 011 се дава следния емоционален отговор:

*„Горя в нея! Влагам всичко от себе си! Сякаш изригва вулкан, но не унищожителен, а творящ. Това придава смисъл на целия ми живот.“*

Отделните подклъстъри се различават по акцента и разбирането за мотивация.

Подклъстър 1: „Мотивира ме и енергетизира“ систематизира изказванията, свързани с повишена „енергия“, „сили“ и „желание“.

Подкльъстър 2: „Давам всичко от себе си“ обединява участниците, които описват как „горят в работата“, „раздават се на 200%“, „не могат да спрат“, „не чувстват глад и жажда, докато работят“.

Подкльъстър 3: „Има, тръпка и интерес“ отразява вижданията на 11% от участниците. Този подкльъстър е поставен в йерархията на първия кльъстър, тъй като фокусът на изказванията е по-скоро върху мотивиращата сила на смислената дейност да се произведе действие, отколкото върху емоционалното преживяване.

Кльъстър 2: „Висока ефективност“ е вторият по честота на споменавани отговори – 47%. Той е пряко свързан с ефективността при смислени дейности. Идентифицирани бяха 7 подкльъстъра, които пряко реферират към отделни характеристики на ефективната дейност. Изключение прави подкльъстър 2, в който директно се съобщава, че субективното чувство е за постигната ефективност (12%).

Подкльъстър 1: „Крайнният резултат е по-добър, постигната е целта“ насочва към качество на постигнатото - 15%

Подкльъстър 3: „По-целенасочен и съсредоточен съм“ говори за внимание - 7%

Подкльъстър 4: „По-трудоспособен съм“ индикира производителност – 5 %

Подкльъстър 5: „Работя без усилие“ предполага ресурсно обезпечаване – 4%

Подкльъстър 6: „Ставам по-продуктивен“ е отново производителност – 1%

Подкльъстър 7: „Върша нещата по-умно“ предполага качество на процеса - 1%

Подкльъстър 8: „Работя по-бързо“ също говори за производителност – 1%

Кльъстър 3: „Емоционално-афективно преживяване“ включва 17% от изказванията и отразява емоционалният компонент при извършването на смислена дейност.

Подкльъстър 1: „Удовлетворение“ – се среща в 15% от отговорите.

Подкльъстър 2: „Гордост“ се интерпретира като повишена самооценка.

Безспорно резултатите от този анализ са от централно значение за проучването и ще бъдат включени в количественото проучване.



### 3.4. ДИСКУСИЯ

Основната цел на емпиричното проучване – да изследваме как хората разбират смисъла и го виждат проявен в различни дейности, в това число работата, като вид дейност – беше постигната.

При обработката и анализа на резултатите следните първоначално поставени цели също бяха осъществени:

1. Бяха проследени водещите имплицитни теории за смисъла. Трите основни виждания: смисълът като когнитивен конструкт, смисълът в личностен план и смисълът в екзистенциална перспектива са представени в отговорите на изследваните лица, като те пресъздават в общи линии данните от литературата отнасящи се за други социокултурни условия.

2. Беше уточнено, че смисълът е много важен конструкт за дейността на повечето от участниците в интервюта. Стана ясно, че при различните хора различни дейности генерират базисен смисъл и както се очакваше, работата като дейност се оказва от първостепенно значение, а при 35% от респондентите резултатността определя дейността като смислена. Тази зависимост следва беше по-обстойно проучена и чрез количествени методи, тъй като е от централен интерес за настоящата дисертация (част 3 и 4 на дисертацията).

3. Беше проучено как хората определят какво е смислено и какво е безсмислено в контекста на дейността и в частност в работата, като получената картина показва голямо разнообразие от източници на смисъл в работата.

4. Бяха идентифицирани 2 стила на смислообразуване – избягване на смисъла и толерантност към латентен смисъл, които следва да се проверят и чрез количествено изследване.

5. Беше установено, че възприемането на една дейност като смислена или безсмислена влияе на субективната преценка за ефективността на дейността, макар че връзката може да се влияе от допълнителни критерии. Резултатите от анализа на този въпрос са включени в количественото изследване, като както възприеманото наличие на смисъл, така и стиловете на смислообразуване ще бъдат използвани като предиктори на ефективността на дейността.

Основното очакване, че хората имат предпочитан стил на конструиране на смисъл от потока на събития и това влияе върху ефективността на дейността срещна основания за

потвърждение на този етап от проучванията, но това трябва да се проследи по-подробно и чрез количествено изследване.

Следните базисни допускания бяха проверени и потвърдени:

1. Очакването, че липсата на смисъл в дейността ще окаже негативно влияние върху усещането за постигнат успех намери потвърждение в резултатите, макар че се наблюдават и други патерни на отговори, които също заслужават по-задълбочен анализ, въпреки по-малката си честота на срещане.

2. Допускането, че липсата на смисъл в работата ще окаже негативно отражение върху мотивацията за труд се оказва приложимо за голяма част от случаите, но не всички. Има участници, които изказват мнение, че липсата на смисъл не им влияе.

3. Допускането, че естеството на самата работа (типът задължения или задачи) е един от основните източници на смисъл не срещна потвърждение, което би могло да е от практически интерес в контекста на анализ на работата и мотивация на служителите.

4. Очакването, че липсата на смисъл ще бъде компенсирана от допълнително вложени усилия не се потвърди еднозначно. Патернът от отговори се оказва значително по-разнообразен и любопитен.

5. Подобен е и изводът за допускането, че липсата на смисъл ще създаде субективно усещане, че работата е по-трудна.

Най-изразените и най-често срещани патерни от отговори бяха използвани за изграждане на теоретичната рамка, както и за конструиране на отделни скали във въпросник за измерване на връзката на стила на образуване на смисъл с ефективността на дейността.

## 4. ЧАСТ ТРЕТА

### ТЕОРЕТИЧНА РАМКА НА ЕМПИРИЧНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ ЗА ВРЪЗКАТА МЕЖДУ СТИЛОВЕ НА СМИСЛООБРАЗУВАНЕ И ЕФЕКТИВНОСТТА НА ДЕЙНОСТТА

#### 4.1. ТЕОРЕТИЧЕН МОДЕЛ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

При построяването на теоретичен модел на дисертацията ние приемаме, че процесите на смислообразуване предполагат интеграция на обекти, действия или събития в по-широк контекст, като по този начин се създава кохерентност (Reker & Wong, 1988) и по-високо лежащите равнища предоставят интегративна рамка за по-ниско лежащите равнища. В нашия случай, обаче, се интересуваме от стиловете на образуване на смисъл. Те се отнасят до относително постоянен и систематично прилаган в широк спектър от сфери на живота начин на формиране на смисъла на всички равнища в системата. Ще бъде включен и фокус върху външен източник (натиск) за приемане на смисъл чрез стила на лидерство, който се формулира като „лидерство чрез създаване на смисъл“ (Roe, Ten Horn, Zinovieva, & Dienes, 1997).

Другият основен фокус на дисертацията е ефективността на дейността. Тя ще бъде изследвана освен като влагане на усилия, както е в предходните изследвания, така и като въввлеченост в дейността и реални резултати от дейността.

Макар и не всяка човешка дейност да се интересува от ефективността, тя е базово понятие в трудовата дейност и особено там, където взаимоотношенията между индивидите и организациите е от типа: „труд срещу заплащане“. Ефективността най-общо обозначава отношението между вложените усилия и постигнатия резултат, но разбира се, това е много опростена дефиниция.

За целите на настоящата дисертация сме избрали да се спрем на въввлечеността в работата (като вид субективно преживяване - реакция), вложените усилия (като детерминанта на стойността) и резултатите от дейността (като продуктивност и качество на работата).

На фигура 1 е представен теоретичният модел на взаимоотношенията между стиловете на смислообразуване, подходи за мотивиране за постигане на успех в

дейността и постигането на реална ефективност на дейността. Той е изведен на основата на литературните данни и емпиричното изследване с интервюта.

Както може да се види от фигура 1, в теоретичния модел са налични четири основни типа връзки:

- Между стиловете на смислообразуване и ефективността на дейността
  - Между смислеността на дейността и ефективността на дейността
  - Между стиловете на лидерство и ефективността на дейността
  - Както и комбинираното въздействие на стиловете на смислообразуване и стиловете на лидерство и ефективността на дейността
- Всеки от четирите типа връзки е постулиран и в по-голяма или по-малка степен - изследван в научната литература, макар и не точно със същите променливи като тези, използвани в модела за настоящето изследване. Но обединяването на тези зависимости в обща обяснителна схема е нещо, на което авторката на настоящия дисертационен труд не се е натъквала в научната литература. Предложеният теоретичен модел се основава на предходни изследвания, но в същото време предлага интегративна рамка, в която отделните конструкции си взаимодействат, за да оформят цялостна картина на ролята на стиловете на образуване на смисъл



**Фиг. 1. Теоретичен модел на емпиричното изследване с въпросник**

#### **4.2. ЦЕЛИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО**

Настоящото изследване си поставя за цел да изследва връзката между стиловете на смислообразуване и ефективността на дейността, като използва реална работна среда.

#### **4.3. ЗАДАЧИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО**

Да се проведе емпирично изследване с въпросник, чрез което да се проучат следните зависимости:

1. Между стиловете на смислообразуване и ефективността на дейността;

2. Между предпочитаните от изследваните лица стиловете на лидерство, които включват и лидерство чрез създаване или споделяне на смисъл, от една страна, и ефективността на дейността, от друга;

3. Комбинираното въздействие на стиловете на смислообразуване и предпочитаните стилове на лидерство и ефективността на дейността;

4. Да се сравни изпълнението на редица аспекти на дейността в условията на възприятие за наличието и на възприятие за отсъствието на смисъл.

#### **4.4. ХИПОТЕЗИ**

На основание на прегледа на литературата и на направеното изследване с полуструктурирани интервюта, могат да бъдат издигнати следните хипотези:

1. Стиливете на образуване на смисъл ще бъдат предиктори на променливите, които представляват ефективността на дейността като:

а) Сензитивността към смисъла се очаква да има положителна предиктивна роля по отношение на трите променливи - Въвлеченост в дейността, Вложени усилия и Резултати от дейността;

б) Индиферентността към смисъла (или Избягване на смисъла) се очаква да има негативна предиктивна роля по отношение на трите променливи - Въвлеченост в дейността, Вложени усилия и Резултати от дейността;

в) Толерантността към латентния смисъл по-скоро предполага липса на връзка с променливите съответни на ефективността на дейността.

2. Според обширната литература върху лидерството, всеки един от изследваните стилове би трябвало да допринесе за увеличаване на ефективността на дейността. В съответствие с нашето разбиране на същността на Лидерството чрез генериране на смисъл, то би трябвало да допринесе за Въвлеченост в работата и Влагането на усилия. Трудно е да се каже дали директно може да провокира по-добри резултати от работата.

3. Съвместното действие на стиловете на образуване на смисъла и стиловете на лидерство би следвало да имат по-висока предиктивна способност по отношение на променливите за ефективност на дейността.

4. Смыслеността на дейността (в съответствие с по-рано получените резултати от И. Зиновиева) може да се очаква, че ще има най-висока предиктивна способност по отношение на всяка от скалите за ефективността на дейността в сравнение в всички други предиктори.

5. При сравняване на едни и същи аспекти на поведението при наличие и отсъствие на смисъл, ефективността на дейността ще бъде по-висока в ситуациите, които се възприемат като имащи смисъл.

За провеждане на изследванията, основани на теоретичния модел, всяка от променливите трябва да има надежден инструмент за измерване. Тъй като изследванията върху стиловете на смислообразуване са сравнително нова област, утвърдените и широко използвани инструменти са рядкост. За целите на настоящето изследване има променливи, за които съществуват добре работещи скали, и други, за които са формирани нови скали.

## **4.5. ИНСТРУМЕНТИ**

### **4.5.1. ДИЗАЙН НА ВЪПРОСНИКА И НАЧИН НА ПРОВЕЖДАНЕ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО**

За целите на настоящето изследване бяха използвани както вече апробирани скали, така и новосъздадени, основани на качествено проучване на имплицитните теории за смисъла и връзката им с дейността.

Беше направено пилотно проучване на конструирания въпросник. Получената обратна връзка наложи известни корекции, предимно от технически характер.

Инструкцията уточняваше, че няма правилни или грешни отговори, това не е тест и не мери постижения, той изследва личното мнение на участниците.

В своя окончателен вариант, въпросникът се състои от 2 части.

Първата част съдържа 11 скали: Коригиращ стил лидерство, Емоционално лидерство, Лидерство чрез създаване на смисъл, Въвлеченост в работата, Ефективност на дейността – резултати, Ефективност на дейността – усилия, Сензитивност към смисъла, Смисъл в

работата, Социална желателност, Стил Толерантност към латентен смисъл, Стил избягване на смисъла.

Беше използвана 5-степенна ликертова скала със стойности от 1 до 5 и следните значения:

- 1 – напълно невярно
- 2 - донякъде невярно
- 3 - колкото вярно, толкова и невярно
- 4 - донякъде вярно
- 5 - напълно вярно

Втората част на въпросника съдържа скала от 13 твърдения, които описват набор от възможни реакции в рамките на една дейност. Изследваните лица трябваше да оценят твърденията два пъти – първо, когато оценяват тази дейност като смислена, а след това – когато оценяват тази дейност като безсмислена. Използвана е отново 5-степенна ликертова скала със следните значения:

- 1 – почти никога
- 2 - рядко
- 3 – не мога да преценя
- 4 – почти винаги
- 5 – винаги

По-подробно описание на скалите от двете части на проучването е дадено в текста по-долу.

Въпросникът беше попълван на хартия, след това резултатите бяха преобразувани в електронен формат и обработвани чрез статистически пакет SPSS.

#### **4.5.2. ИЗБОР НА СКАЛИ ЗА НАСТОЯЩОТО ИЗСЛЕДВАНЕ**

##### ***СМИСЪЛ***

##### ***Сензитивност към смисъла***

За измерване на Сензитивността към смисъла е конструирана скала (Зиновиева, 2010), която е проверена емпирично в различни европейски страни. В началото тя е апробирана в България, Унгария и Холандия, а по-късно е приложена в Гърция, Румъния, Чешката република и Египет.



Теоретичната основа за създаване на скалата е изложена в първата част на дисертацията (четвърта глава). Разбирането за наличие на обща смислова система у човека, която се характеризира с определено равнище на интеграция и йерархизация, означава, че тази система се появява и се поддържа в процес. Поведенчески, той се изразява в стабилно присъстващата тенденция към търсене на смисленост в поведението, съпроводена със сензитивност към смисъла в собствения живот като цяло. Този специфичен процес И. Зиновиева концептуализира като *сензитивност към смисъла и тенденция към търсенето му* в поведението и във вътрешния свят на човека.

Операционализацията на Сензитивността към смисъл се отнася до:

- Преживяване на смисъла като ценност.
- Тенденция към свързване на отделните действия в обединени от общ смисъл цялости, идентификация на дългосрочните цели, на които се подчинява конкретното действие, (активен или пасивен) отказ от извършване на действия с неясен смисъл.
- Целенасочено търсене на основанията на собственото поведение и средносрочни или дългосрочни последици, до които ще доведе дейността.
- Убеденост в плодотворността на размислите върху смисъла на живота.

Тази скала измерва стабилна тенденция разпространяваща се в различни сфери на дейността и използваща един и същ начин на образуване на смисъл, поради това тя по същество представлява стил на смислообразуване. Създадена е в българския културен контекст, апробирана е и в други страни, като показва добри психометрични характеристики (Зиновиева, 2010). Анализът на надеждността на скалата, съставена от девет айтема, показва много висок коефициент за вътрешна съгласуваност (алфа на Кронбах) в България – 0,89. Данните за вътрешната консистентност на скалата са практически еднакви в другите две страни: 0,70 в Унгария и 0,71 в Холандия. В лонгитюдното изследване в продължение на 5 години вътрешната консистентност се запазва на същото равнище.

Тези съображения дават основание именно тази скала да се използва и в настоящото изследване.

Поради това, че все още няма стандартизирани инструменти за измерване на стиловете на смислообразуване Избягване на смисъла и Толерантност към латентен, беше проведено експлораторно изследване с качествени методи. Една от целите на това изследване бе да послужи за формиране на скалите от теоретичния модел, за които няма установени психометрични инструменти. Емпиричното извеждане на тези скали стана като айтемите са взети от най-често срещаните изказвания на изследваните лица по съответната тема. Така конструираните скали са използвани за тестване на теоретичния модел чрез структуриран въпросник в емпирично изследване.

На основата на проведените интервюта бяха разработени още две скали – за измерване на Избягване на смисъла и Толерантност към латентен смисъл. Те са конструирани за целите на настоящата дисертация с цел измерване на нови стилове на смислообразуване.

### ***Избягване на смисъла***

Конструирането на тази скала се базира на изказвания и разсъждения на редица участници в полуструктурираните интервюта, че смисълът няма никаква стойност. За въпросната група от респонденти смисълът може да съществува, може и да не съществува, но не играе никаква роля нито за ефективността на работата, нито за самата дейност, нито дори за по-широкото разбиране за живота. Смисълът е нещо, което не трябва да ни ограничава и да е постоянен източник на питания: „Има ли го, къде е, пак ли го изгубих, какво ще правя без него?“. Твърденията на интервюираните бяха обединени в скала, като по-долу са представени няколко типични айтеми за илюстрация:

- Не се замислям особено за ценността и ползността на това, което трябва да правя
- Обичам да правя различни неща, без да се интересувам толкова от техния смисъл
- Не винаги разбирам вътрешната връзка и логика на нещата, които правя, но това не ме притеснява

### ***Толерантност към латентен смисъл***

Следващата конструирана скала също се базира на резултатите от качествено проучване и интегрира отговори от друго естество. Скалата отразява общия смисъл в много изказвания на интервюираните, че смисъл наистина има, той винаги е там, независимо, че ние нямаме добра осъзнатост за него, може да се прояви в ретроспекция, може някой да ни го подсказе, а може и ние да трябва да сменим ъгъла, от който разглеждаме нещата. Смисълът присъства и в работата и се отразява върху нея, но ние

не знаем какъв е той. По този начин латентният смисъл е смисъл в потенциал, който очаква определени условия, за да се манифестира.

Примерни айтеми към скалата са:

- Във всяка дейност има смисъл, но е скрит за мен и по някакъв начин ще се разбере с времето
- Когато не намирам смисъл в някоя дейност, очаквам той да ми бъде обяснен, за да я свърша

### ***Смисленост на извършваната дейност***

За изследване на смисловата регулация на поведението, освен скалите за стиловете на образуване на смисъл е използвана и скалата *смисленост на извършваната дейност* (*meaningfulness* - Зиновиева, 2010). С нея се проверява актуалното наличие на смисъл в дейността. Съдържанието изразява степента, до която човекът открива и чувства наличието на смисъл както в това, с което се занимава в момента, така и в общите задачи в плана на жизнената дейност. Примерен айтем „Когато изпълнявам всекидневните си задължения, чувствам, че животът ми има смисъл.“ Концептуално тази скала е много близка скалата за смисленост на дейността от SoMe, но е разработена и адаптирана в български условия, както и в редица други страни, докато SoMe се използва предимно в Австрия.

Българската скала има добри психометрични показатели в трите страни, за които е използвана оригинално: стойностите на коефициента на вътрешна консистентност алфа на Кронбах са: 0,73 за България, 0,69 за Унгария и 0,70 за Холандия. Факторният анализ разкрива само един фактор.

Същите съображения са валидни и за голямата част от другите конструктори от теоретичния модел. Скалите за лидерските стилове, въвлечеността в работата, усилията и резултатите от работата са апробирани в същото международно изследване и публикувани в международни списания, като съответните статии са цитирани многократно в глобалните бази данни за реферирани и индексирани списания. Тези скали са разработени и апробирани в същите три страни, като психометричните им характеристики са много добри и подходящи за научни изследвания.

## ***СТИЛОВЕ НА ЛИДЕРСТВО***

Втората група скали от настоящото изследване измерва предпочитан стил на лидерство, като сме се спрели на три лидерски стила. Те са предложени от Ру, тен Хорн, Зиновиева и Денеш (Roe et al., 1996), които включват експлицитно и насочеността към формиране на смисъл като лидерски стил. Трите стила се различават много помежду си и нашата цел е да проверим дали различните стилове имат различен по сила ефект върху възприятието за смисъл в работата и ефективността на дейността. Литературата по въпроса дава много противоречиви отговори и това създава на автора на настоящата дисертация допълнителен интерес към резултатите.

### ***Лидерство чрез създаване на смисъл***

При лидерството чрез създаване на смисъл ръководителят се опитва да въввлече подчинените си в съвместно смислообразуване, като дава по-широка перспектива от прякото задаване на задачите: разяснява в името на какво се налага да се изпълняват определени цели, каква е стратегията, защо прави определени препоръки. Примерни айтеми: „Моят пряк ръководител обикновено обяснява основанията за своите препоръки.“, „Моят пряк началник разяснява целите на нашия отдел.“.

### ***Корективен стил на лидерство***

При този тип лидерство ръководителят дава ясна и адекватна обратна връзка за качеството на изпълнението и настоява за спазване на стандартите. Примерни айтеми: „Предпочитам ръководител, който се изказва критично за зле свършената работа“, „Предпочитам началник, който мъмри подчинените си, ако работата не отговаря на изискванията и стандартите.“

### ***Лидерство чрез фокус върху емоциите***

Това е стил на лидерство, при който ръководителят се опитва да установи тесни отношения на емоционална привързаност с подчинените си и мотивира чрез емоционалната зависимост. Често това е и израз на патерналистично отношение в екипа. Примерни айтеми: „Моите колеги и аз напълно разчитаме на нашия пряк ръководител.“, „Моят пряк ръководител се застъпва за своите подчинени.“

## **СКАЛА СМИСЛЕНА/БЕЗСМИСЛЕНА ДЕЙНОСТ**

Тази скала от 13 твърдения беше приложена два пъти: изследваните лица бяха помолени да посочат кои от тези реакции са характерни за тях в две отделни ситуации: при извършване на смислена дейност и при извършване на безсмислена дейност. В тази скала са включени твърдения, които реферират и към другите компоненти на ефективността на дейността, като например: „Отлагам изпълнението на задачите.“, „Ако мога, не изпълнявам задачите.“, „Проявявам творчество“.

## **СКАЛИ ЗА ИЗМЕРВАНЕ НА ЕФЕКТИВНОСТТА НА ДЕЙНОСТТА**

Ефективността е понятие, типично за бизнеса, но настоящата дисертация няма за цел да включва икономически и финансови показатели и формули в измерването ѝ. Фокусът е върху субективното разбиране за ефективност, измервано чрез психическото преживяване за въвлеченост в работата, количеството вложени усилия и постигнатите резултати.

### ***Въвлеченост в дейността***

Скалата изразява степента на това дали човек е ангажиран емоционално в изпълнението на задачите съставлящи дейността и доколко се интересува дали ги изпълнява добре. Примерни айтеми „Когато работя, часовете минават незабелязано“. „Бих останал(а) и след края на работното време, за да довърша работата си, дори ако не ми плащат за това.“

### ***Влагани усилия***

Скалата определя размера на влаганите усилия, отразява интензивността на усилията или колко усилия влага човек, за да изпълни задачите си и да постигне поставените цели. Примерни айтеми: „Обикновено влагам много усилия в работата си.“, „Давам всичко от себе си, за да бъда най-добър (най-добра).“

### ***Резултати от дейността***

Скалата измерва как се съотнася реалното изпълнение на задачите с онова, което се очаква, и доколко другите дават индикации, че приемат съответствието. Примерни

айтеми: „Обикновено постигам добри резултати в работата си в сравнение със стандартите.“, „Много колеги си вършат работата по-добре от мене“ (обърнат).

## **5. ЧАСТ ЧЕТВЪРТА**

### **РЕЗУЛТАТИ ОТ ЕМПИРИЧНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ НА ВРЪЗКАТА МЕЖДУ СТИЛОВЕ НА СМИСЛООБРАЗУВАНЕ И ЕФЕКТИВНОСТТА НА ДЕЙНОСТТА**

Четвъртата част на дисертацията е посветена на описание на емпиричното изследване на връзката между стилове на смислообразуване и ефективността на дейността и на анализа на резултатите от него.

Основна задача на изследването е да проучи как различните стилове на смислообразуване се отнасят към въвличеността в работата, резултатите от дейността и вложените усилия. При това отчитаме и връзката с три различни лидерски стила – лидерство чрез създаване на смисъл, лидерство чрез фокус върху емоциите и корективен стил на лидерство. Дизайнът на емпиричното изследване е базирано на досегашните емпирични проучвания и резултатите от изследването на имплицитните теории за смисъла. Това проучване е осъществено чрез въпросник, а събраните количествени данни са обработени чрез корелационен анализ, постъпателен линеен регресионен анализ и Т-тест.

#### **5.1. ОПИСАНИЕ НА ИЗВАДКАТА**

Изследваните лица бяха избирани на случаен и доброволен принцип, без заплащане за участието.

Участниците бяха информирани за целите на проучването, къде и как ще се използват и представят резултатите, каква е конфиденциалността на информацията и анонимността на участието, как ще се записват данните и как ще се съхраняват. Лични имена или каквито и да е лични и сензитивни данни извън посочената по-долу социодемографска информация не бяха събирани. Изследваните лица имаха право да не споделят тези данни, ако не желаеха. Нито един участник не може да бъде идентифициран по събраната информация. Всеки интервюиран е включен в базата данни с буквите ИЛ (изследвано

лице) и последователен трицифрен номер. Резултатите от въпросниците се пазят в базата данни под този номер, като са отделени в партиди според колектора.

### **Социодемографски данни на извадката от изследвани лица**

Теоретичният модел и описаните скали бяха приложени в емпирично изследване, в което взеха участие 247 лица (Таблицы 4.1-6). От тях 140 са жени и 95 са мъже. Преобладаващото образование е средно (50,2%), като 43,7% имат висше образование; с основно образование са 7 човека (0,8%). Извадката се състои от млади хора – близо половината от лицата са на възраст до 25 години (49,4%), останалите са разпределени равномерно в по-горните възрастови диапазони.

Извадката е доста равномерна от гледна точка на местоживеене на изследваните лица. Респондентите от столицата са по-малко от половината (48,2%), а от големите градове са една четвърт (25,5%), почти толкова са и тези от малките градове и селата.

Повечето от отговорилите са посочили, че все още нямат деца (63,6%).

Важен показател за изследването е това дали хората работят или не. Повечето от изследваните лица са работещи (76,1%), като едва една пета от тях не работят в момента (20,6%).

**Таблица 4.1. Разпределение по пол**

<b>Пол:</b>	<b>Брой изследвани лица</b>	<b>Процент</b>
Жени	140	56,7%
Мъже	95	38,5%
Неотговорили	12	4,8%

**Таблица 4.2. Разпределение по степен на образование**

<b>Образование:</b>	<b>Брой изследвани лица</b>	<b>Процент</b>
Основно	2	0,8%
Средно	124	50,2%
Бакалавър	65	26,3%

Магистър	41	16,6%
Доктор	2	0,8%
Неотговорили	13	5,3%

**Таблица 4.3. Разпределение по възраст**

<b>Възраст</b>	<b>Брой изследвани лица</b>	<b>Процент</b>
до 18	5	2%
19-25	117	47,4%
26-30	31	12,6%
31-35	23	9,3%
36-40	24	9,7%
41-50	25	10,1%
Над 50	15	6,1%
Неотговорили	7	2,8%

**Таблица 4.4. Разпределение според това дали изследваните имат деца**

<b>С деца:</b>	<b>Брой изследвани лица</b>	<b>Процент</b>
Да	74	30%
Не	157	63,6%
Неотговорили	16	6,4%

**Таблица 4.5. Разпределение според местоживеене**

<b>Местоживеене:</b>	<b>Брой изследвани лица</b>	<b>Процент</b>
Столица	119	48,2 %
Голям град	63	25,5%
Малък град	40	16,2%
Село	14	5,7%
Неотговорили	11	4,4%



**Таблица 4.6. Разпределение според статус работещ/неработещ**

<b>Работещи:</b>	<b>Брой изследвани лица</b>	<b>Процент</b>
Да	188	76,1%
Не	51	20,6%
Неотговорили	8	3,3%

## 5.2. ПСИХОМЕТРИЧНИ СВОЙСТВА НА ИЗПОЛЗВАНИТЕ СКАЛИ

Беше извършен анализ за вътрешна консистентност на скалите с помощта на коефициента алфа на Кронбах. На тази основа беше направена корекция, като айтемите, които нямаха достатъчно добра консистентност с останалите айтеми в скалите, отпаднаха. След това за всяка скала беше проверена нормалността на разпределението чрез коефициента на наклона. Резултатите са визуализирани в таблицата по-долу (таблица 4.7).

От таблицата може да се види, че променливата „Стил Толерантност към латентен смисъл“ има ниска вътрешна консистентност, измерена чрез коефициента Алфа на Кронбах и по тази причина тя не беше използвана като скала в последващите статистически анализи.

Най-висока вътрешна консистентност имат скалите *Лидерство чрез създаване на смисъл* и *Лидерство чрез фокус върху емоциите* – там съответно алфата на Кронбах е 0,820 и 0,817. Много високи са и коефициентите за променливите *Корективен стил на лидерство (0,730)*, *Ефективност-резултати (0,732)*, *Сензитивност към смисъла (0,735)* и *Ефективност-усилия (0,729)*. Всички останали променливи имат сравнително добри стойности по този показател – над 0,65. Изследването на нормалността на разпределението на скалите показва, че всички стойности на коефициента на наклона са между -1 и 1, което означава, че те имат нормално разпределение без сериозни отклонения.

**Таблица 4.7. Консистентност и нормално разпределение на използваните скали**

<b>Скала</b>	<b>Брой айтеми</b>	<b>Алфа на Кронбах</b>	<b>Нормалност на разпределението:</b>
--------------	--------------------	------------------------	---

			<b>коэффициент на наклона</b>
Лидерство, фокусирано върху смисъла	6	0,820	-0,232
Лидерство чрез фокус върху емоциите	5	0,817	-0,590
Сензитивност към смисъла	9	0,735	-0,322
Ефективност-резултати	8	0,732	0,086
Корективен стил на лидерство	5	0,730	-0,280
Ефективност-усилия	6	0,729	-0,537
Стил Избягване на смисъла	9	0,728	0,101
Въвлеченост в работата	6	0,658	-0,299
Смисъл в работата	6	0,651	-0,135
Стил Толерантност към латентен смисъл	6	0,417	0,065

**Таблица 4.8. Средна, стандартно отклонение, минимум и максимум на използваните скали**

<b>Скала</b>	<b>Средна</b>	<b>Стандартно отклонение</b>	<b>Минимална оценка</b>	<b>Максимална оценка</b>
Ефективност-усилия	3,90	0,72	1,5	5
Ефективност-резултати	3,53	0,65	1,88	5
Лидерство чрез създаване на смисъл	3,48	0,87	1,33	5
Лидерство чрез фокус върху емоциите	3,57	0,95	1	5

Корективен стил на лидерство	3,60	0,85	1,4	5
Социална желателност	3,43	0,69	1,7	5
Въвлеченост в работата	3,72	0,76	1,33	5
Стил избягване на смисъла	2,52	0,72	1	4,56
Сензитивност към смисъла	3,96	0,64	2	5
Смисъл в работата	3,59	0,69	1,5	5

От Таблица 4.8 може да се види, че средните по почти всички променливи са доста високи, с изключение на *Стил избягване на смисъла*. Отрицателните наклони, които могат да се видят в таблица 7, макар и в рамките на нормалното също показват изнасяне на резултатите към по-високите стойности, но то е сравнително слабо за голямата част от скалите.

### 5.3. МЕТОДИ НА ОБРАБОТКА И АНАЛИЗ НА ДАННИТЕ

Предвид целите и изследователските търсения, както и във връзка с типа данни, при обработката на резултатите от изследването бяха използвани следните типове статистически анализи:

**1. Корелационен анализ (Pearson) и непараметричен корелационен анализ.** Първият тип анализ е подходящ за търсене на статистически взаимозависимости между променливи с Гаусово разпределение. Корелацията на Пийърсън е индекс на степента, в която две променливи са линейно свързани. Анализът не позволява предсказване на едната променлива чрез информация от другата, за което е по-подходящ регресионният анализ. За скалите без нормалност на разпределението бе използван непараметричен корелационен анализ.

**2. Постъпателен (stepwise) линеен регресионен анализ.** Този тип анализ се прилага при търсене на предиктивните възможности на група от независими променливи по отношение на зависимата променлива, представляваща интерес за изследователя. При

този метод изборът на независимите променливи може да следва автоматична процедура, при която на всяка стъпка се добавя или изважда по една променлива от група обяснителни променливи. В случаи като нашия теоретичният модел предполага коя независима променлива ще има по-голям ефект и следователно са включени не всички, а селектиран набор от независими променливи. В рамките на регресионния анализ се изследва наличието на мултиколинеарност, която предполага съществуване на връзки между факторите, които влияят върху зависимата променлива. За целта се използва статистиката за толеранс (tolerance), която представя като част от единицата вариацията на всяка независима променлива, която не е обяснена от останалите. Съгласно нашия теоретичен модел, независимите променливи са: стиловете на смислообразуване, лидерските стилове и смислеността на работата. Беше проследено да каква степен те могат да бъдат предиктори на ефективността на дейността, представена чрез скалите *Ефективност – резултати, Ефективност -усилия и Въвлеченост в работата*.

**3. T-test на зависими извадки (вариант Paired-Samples T-test).** Този метод се прилага при търсене на зависимост между двойки променливи в рамките на една и съща група изследвани лица, които искаме да наблюдаваме в два варианта на някакво въздействие, за да проверим статистическата значимост на резултата на въздействието. При интерпретиране на резултатите се взема под внимание както статистическата значимост, така и практическата, като втората обяснява доколко има практически смисъл от разликата между двете въздействия, каквато и да е тя статистически. За целите на нашето проучване, този анализ беше направен върху данните от втората част на въпросника. Изследваните лица следваше да оценят редица твърдения в две последователни ситуации: когато дейността има смисъл и когато дейността няма смисъл.

## **5.4. АНАЛИЗ НА ДАННИТЕ**

### **5.4.1. БАЗИСНИ ЗАВИСИМОСТИ МЕЖДУ СТИЛОВЕТЕ НА СМИСЛООБРАЗУВАНЕ, ЛИДЕРСКИЯ СТИЛ И ЕФЕКТИВНОСТТА НА ДЕЙНОСТТА**

Тази част от анализа е посветена на изследване на базисни зависимости между променливите, отразяващи смисъла, ефективността и лидерските стилове. За целта е използван параметричен и непараметричен корелационен анализ. С този анализ искаме

да проверим и дали измерваните променливи приближават достатъчно нормалното разпределение, което ще позволи последващ регресионен анализ.

Между променливите, отразяващи смисъла и променливите, отразяващи ефективността в работата, съществуват голям брой положителни значими корелационни връзки (Таблица 4.9). Най-високи стойности на корелационните коефициенти се наблюдават при променливата *Смисъл в работата*, като тя е силно обвързана с *Ефективност-усилия* (0,649\*\*). Колкото повече смисъл виждат хората в работата си, толкова повече усилия полагат, за да са ефективни във вършенето ѝ. Смисълът в работата корелира и с *Ефективност-резултати* (0,422\*\*), както може да се види от таблицата. Това е и вторият най-висок корелационен коефициент. Според изследваните лица смисълът в работата е тясно обвързан с резултатите, които постигат в нея.

Друга променлива, която според корелационния анализ е до голяма степен свързана с ефективността в работата, е *Сензитивност към смисъла*. Той има силна връзка с усилията като показател за ефективност (0,421\*\*). Връзката му с реалните резултати е доста по-слаба, но все пак значима (0,201\*\*).

Стилът, свързан с *Избягване на смисъл*, има негативна връзка както с усилията (-,235\*\*) така и с резултатите от дейността (-0,365\*\*). Резултатът от този анализ показва, че хората, които избягват да търсят и намират смисъл в работата си не са ефективни както по отношение на положените усилия, така и на постигнатите резултати.

**Таблица 4.9. Корелации (по Пийрсън) на променливите за смисъла с променливите за ефективност в работата**

	Сензитивност към смисъла	Смисъл в работата	Стил избягване на смисъла
Ефективност-усилия	0,421**	0,649**	-0,235**
Ефективност-резултати	0,201**	0,422**	-0,365**

\*\* Корелацията е значима на равнище 0.01

\* Корелацията е значима на равнище 0.05

Както се вижда от таблица 4.10, единственият тип лидерство, който корелира и с двата типа ефективност е *Корективният*. Той има силна връзка с усилията, които изследваните

лица влагат в работата си (0,347\*\*) и в ниска степен - с резултатите им (0,154\*). Другите два типа лидерство имат силна значима връзка само с *Усилията*, влягани в работата като показател за ефективност – съответно *Лидерство чрез създаване на смисъл* (0,339\*) и *Лидерство чрез фокус върху емоциите* (0,359\*\*).

**Таблица 4.10. Корелации (по Пийрсън) на променливите за лидерство с променливите за ефективност в работата**

	Лидерство чрез създаване на смисъл	Лидерство чрез фокус върху емоциите	Корективен стил на лидерство
Ефективност-усилия	0,339**	0,359**	0,347**
Ефективност-резултати	0,060	0,031	0,154*

\*\* Корелацията е значима на равнище 0.01

\* Корелацията е значима на равнище 0.05

*Въвлечеността в работата* (таблица 4.11) демонстрира силни и значими корелации, както с променливите за смисъла, така и с тези за лидерство. *Смисълът в работата* е в най-силна степен свързан с това, колко въвлечени хората се чувстват в това, което правят (0,613\*\*). Следващата по сила корелационна връзка на *Въвлечеността в работата* е със *Сензитивността към смисъла*. Колкото по-чувствителни са хората към това дали има или няма смисъл в работата им, толкова по-въвлечени са те в нея. *Стильът Избягване на смисъла* има значима негативна корелация с *Въвлечеността* (-0,245\*\*).

И трите лидерски стила имат сходни положителни корелации с *Въвлечеността*.

**Таблица 4.11. Корелации (по Пийрсън) на променливите за лидерство и смисъл с променливата Въвлеченост в работата.**

Скали	Въвлеченост
Смисъл в работата	0,613**
Сензитивност към смисъла	0,434**
Корективен стил на лидерство	0,386**
Лидерство чрез създаване на смисъл	0,342**
Лидерство чрез фокус върху емоциите	0,307**

Стил избягване на смисъла	-0,245**
---------------------------	----------

\*\* Корелацията е значима на равнище 0.01

\* Корелацията е значима на равнище 0.05

Направеното сравнението на корелациите с параметричен и непараметричен корелационен анализ на скелите за смисъла, стиловете на смислообразуване, лидерството и променливите, отразяващи ефективността в работата установява много малки разлики – най-често корелационните коефициенти не се разминават дори с 0,1. Най-голямата абсолютна разлика между съответните корелационни коефициенти при двата типа анализи е 0,032. Това означава, че скалите, с които се измерват променливите, приближават нормалното разпределение и не се създават проблеми за използването на регресионен анализ.

#### 5.4.2. ПРЕДИКТОРИ НА ЕФЕКТИВНОСТТА НА ДЕЙНОСТТА

Тази част от анализа е фокусирана върху изследването на предикторите на ефективността на дейността с помощта на постъпателен (stepwise) регресионен анализ. Съгласно теоретичния модел, променливите *Въвлеченост в дейността*, *Влагани усилия* и *Резултати от дейността* са зависимите променливи. Анализът е насочен към това каква част от дисперсията в трите зависими променливи може да се обясни от трите групи зависими променливи: стиловете на смислообразуване, смислеността на дейността и стиловете на лидерство, поотделно и в комбинация. В следващите подчасти на тази глава са представени резултатите поотделно за всяка зависима променлива.

При използвания постъпателен регресионен анализ, всяка от променливите *Ефективност-усилия*, *Ефективност-резултати* и *Въвлеченост* играе ролята на независима в многофакторен регресионен анализ и за всяка от тях независимите променливи са въведени на три стъпки:

Първа: променливите за смисъл: стилове на смислообразуване – *Сензитивност към смисъла*, *Избягване на смисъла*, както и *Смисленост на дейността*;

Втора: трите изследвани стила на лидерство: *Корективен, Фокусиран върху емоциите* и насочен към *Създаване на смисъл* поотделно

Трета: всички независими променливи (стъпка първа и втора) заедно.

По този начин за всяка от трите променливи, отразяващи ефективността в работата, се формира отделен модел със съответните независими променливи, които са статистически значими предиктори за нея.

### 5.4.3. ПРЕДИКТОРИ НА УСИЛИЯТА, ВЛАГАНИ В РАБОТАТА

В тази част на анализа посредством постъпателен регресионен анализ проследяваме възможностите на Стиловете на смислообразуване, Смыслеността на работата и Лидерските стилове за предикция на Усилията в работата. Регресионният модел, изведен за променливата *Ефективност-усилия*, обяснява 47,9% от разпределението ѝ (таблица 4.12).

**Таблица 4.12. Обща характеристика на регресионния модел със зависима променлива Ефективност-усилия**

Модел	R	R квадрат	Приведен R квадрат
1	0,692	0,479	0,466

Три от независимите променливи са статистически значими предиктори на полагането на усилия в работата (таблица 4.13). Както може да се види от таблицата, не е налична мултиколинеарност на независимите променливи, като необяснената от останалите независими променливи вариация на всяка от тях е над 50%.

*Смисълът в работата* е най-значимият предиктор на зависимата променлива *Ефективност-усилия*, според модела – бета коефициент 0,526. Хората, които намират смисъл в работата си, полагат повече усилия, за да се ефективни в нея. Сравнително силно въздействие върху тези усилия има и *Сензитивността към смисъла* (0,192), като колкото по сензитивни са хората към смисъла, толкова повече усилия влагат в това, което правят. Доста по-слабо, но все пак значимо влияние върху зависимата променлива има *Емоционалният стил на лидерство*. При наличие на емоционален стил на лидерство



хората полагат повече усилия. В този по-голям като брой независими променливи модел, *Корективният стил на лидерство* не е статистически значим предиктор, защото влиянието му е много по-слабо от това на останалите независими променливи.

**Таблица 4.13. Регресионни коефициенти и мултиколинеарност на значимите предиктори на променливата Ефективност-усилия.**

Модел	Нестандартизирани коефициенти		t	Значимост	Коллинеарност
	B	Стандартна грешка			
Сензитивност към смисъла	0,526	0,059	8,853	0,000	0,685
Смисъл в работата	0,192	0,060	3,169	0,002	0,765
Емоционално лидерство	0,104	0,051	2,047	0,042	0,507

Резултатите от този анализ отчасти се очакваха, предвид, че смисълът в работата и сензитивността към смисъла са независимо значими предиктори. По-интересно е, че емоционалният стил на лидерство има по-голяма предиктивна сила в този модел, а корективният стил дори не е статистически значим предиктор. Вероятно обяснение за това е, че ако хората са чувствителни към наличието на смисъл и намират работата си за смислена, те биха полагали повече усилия и с малко или никакво влияние от страна на лидера. Емоционалният стил на лидерство би спомогнал чрез създаване на подходяща работна обстановка, докато корективният стил би изместил фокуса от смисъла, към грешките.

#### **5.4.4. ПРЕДИКТОРИ НА РЕЗУЛТАТИТЕ В РАБОТАТА**

В тази част на анализа се изследват възможностите на Стилите на смислообразуване, Смыслеността на работата и Лидерските стилове за предикция на Резултатите в работата като измерител на ефективността на дейността посредством регресионен анализ.

Регресионният модел, изведен за променливата *Ефективност-резултати* чрез включване на всички независими променливи като възможни предиктори, обяснява 24,4% от разпределението ѝ (таблица 4.14).

**Таблица 4.14. Обща характеристика на регресионния модел със зависима променлива Ефективност-резултати**

Модел	R	R квадрат	Приведен R квадрат
1	0,494	0,244	0,224

Както може да се види от таблица 4.15, не е налична мултиколинеарност на независимите променливи, като необяснената от останалите независими променливи вариация на всяка от тях е над 60%. Две от независимите променливи са статистически значими предиктори на полагането на усилия за ефективност в работата. *Смисълът в работата* е най-значимият предиктор на зависимата променлива *Ефективност-резултати*, според модела – бета коефициент 0,341. Хората, които намират смисъл в работата си, демонстрират по-добри резултати в нея. Другият значим предиктор е *Стил избягване на смисъла* (-0,227). Колкото по силно изразен е този стил при хората, толкова по-малко резултатни са те в работата, която извършват. Лидерските стилове отново не намират място като значими предиктори на зависимата променлива. Обясненията ни тук са аналогични на тези за предишните резултати. Потвърждава се резултатът, че лидерският стил има отношение към вложените усилия, но не и към постигането на резултати.

**Таблица 15. Регресионни коефициенти и мултиколинеарност на значимите предиктори на променливата Ефективност-резултати.**

Модел	Нестандартизирани коефициенти		t	Значимост	Колинеарност
	B	Стандартна грешка			

Смисъл в работата	0,341	0,064	5,356	0,000	0,685
Стил избягване на смисъла	-0,227	0,056	-4,060	0,000	0,836

#### 5.4.5. ПРЕДИКТОРИ НА ВЪВЛЕЧЕНОСТТА В РАБОТАТА

Въввлечеността в дейността е третата компонента на ефективността, която измерва субективното преживяване на изследваните лица за включеност в работата.

Регресионният модел, изведен за променливата *Въввлеченост в работата*, включващ всички независими променливи (Стиловете на смислообразуване, Смисълът в работата и Лидерските стилове), обяснява 45% от разпределението ѝ (таблица 4.16).

**Таблица 4.16** Обща характеристика на регресионния модел със зависима променлива *Въввлеченост*

Модел	R	R квадрат	Приведен R квадрат
1	0,671	0,450	0,437

Както може да се види от таблица 4.17, не е налична мултиколинеарност на независимите променливи, като необяснената от останалите независими променливи вариация на всяка от тях е над 60%.

**Таблица 17.** Регресионни коефициенти и мултиколинеарност на значимите предиктори на променливата *Въввлеченост*

Модел	Нестандартизирани коефициенти		t	Значимост	Колинеарност
	B	Стандартна грешка			
Сензитивност към смисъла	0,217	0,066	3,316	0,001	0,765
	0,483	0,064	7,495	0,000	0,685

Смисъл в работата	0,109	0,050	2,171	0,031	0,737
Корективен стил на лидерство					

Три от независимите променливи са статистически значими предиктори на полагането на усилия за ефективност в работата. *Смисълът в работата* е най-значимият предиктор на зависимата променлива *Въвлеченост в работата*, според модела – бета коефициент 0,483. Хората, които намират смисъл в работата си, се чувстват по-въвлечени в нея. *Сензитивността към смисъла*, макар и с доста по-слабо влияние, също е значим предиктор (0,217). Може да се обобщи, че колкото по-чувствителни са хората към смисъла в работата си, толкова по-въвлечени в нея се чувстват. *Корективният стил на лидерство* е с гранични стойности, но все пак в този модел е значим предиктор с най-ниския бета коефициент (0,109). Според данните, този стил на лидерство също води до въвлеченост в извършваната работна дейност.

В резултат на направената поредица от регресионни анализи може да се заключи, че:

Смислеността на работата е най-значимият предиктор за ефективността на работа, измерена като усилия, резултати и въвлеченост. Стилът на смислообразуване, както и лидерският стил са с относително по-малко влияние, което варира при трите зависими променливи.

Ефективността като вложени усилия се влияе най-силно от Смислеността на дейността, по-слабо ѝ влияе Сензитивността към смисъла, а лидерските стилове имат по-малка обяснителна сила. Лидерство чрез въздействие върху емоциите има най-висока обяснителна стойност.

Ефективността като постигнати резултати се влияе най-силно от Смислеността в работата (позитивно), следван от Стила на избягване на смисъл (негативно) и в двата регресионни модела. Лидерските стилове не влияят върху Ефективността като резултат.

Въвлечеността в работата се влияе най-силно от Смисъла в работата и след това от Сензитивността към смисъла. Лидерските стилове много слабо обясняват въвлечеността в работата.

Резултатите, свързани със стиловете на лидерство са особено любопитни, още повече, че съвременната бизнес-практика има големи очаквания към лидерите да бъдат източник на смисъл за екипите си. Вероятна причина за по-слабото участие на лидерите е, че само лидери не са достатъчни, за да се изгради смисъл. Това е двустранен процес, а не пасивно приемане на външни модели и служителите също трябва да участват. Това ни връща към лидерството и хуманистичния подход в търсенето на смисъл, дискутирани в теоретичния обзор, според който хората имат естествена нагласа да търсят смисъл. От друга страна, както резултатите в работата, така и усилията зависят от много други фактори, не само от лидерството, какъвто и да е неговият конкретен стил.

#### **5.4.6. РАЗЛИКИ В ПОВЕДЕНИЕТО ПРИ СМИСЛЕНИ И БЕЗСМИСЛЕНИ ЗАДАЧИ**

За да се провери разликата в поведението и отношението на изследваните лица спрямо смислени и безсмислени задачи, беше направен Т-тест за зависими извадки за всеки от 13-те въпроса от втората част на проучването. Едната част от двойката беше отговорът на въпроса на изследваните лица, когато задачата има смисъл, а втората – отговорът на същия въпрос, когато задачата няма смисъл. Резултатите са представени по-долу в табличен вид и са подредени по абсолютна стойност на Т-коефициента в низходящ ред.

**Таблица 4.18. Т-коефициенти и значимост при сравняването на поведението и отношението на изследваните лица към смислени и безсмислени задачи (paired sample T-tests).**

<b>Твърдение</b>	<b>T</b>	<b>Значимос t</b>
1. Полагам повече усилия в работата си от обичайното	9,335	0,000
2. Влагам всичко от себе си	8,405	0,000

3. Чувствам се удовлетворен(а), след като изпълня поставените цели	7,604	0,000
4. Постигам целите, които са поставени в работата	7,452	0,000
5. Изпълнявам добросъвестно задачите си	6,793	0,000
6. Търся подобрене на процеса	6,023	0,000
7. Спазвам сроковете, в които трябва да се извърши работата	5,562	0,000
8. Проявявам творчество	5,302	0,000
9. Постигам очакваното качество	5,187	0,000
10. Отлагам изпълнението на задачите	-5,186	0,000
11. Ако мога, не изпълнявам задачите	-5,167	0,000
12. Допускам малко или никакви грешки	3,535	0,000
13. Имам усещане, че задачата е по-трудна, отколкото в действителност е	1,658	<b>0,099</b>

Положителните Т-коэффициенти за зависими извадки обозначават по-висок резултат за смислените задачи, а отрицателните – за безсмислените.

Както може да се види от Таблица 4.18, при всички твърдения, с изключение на едно е налична статистически значима разлика, когато се сравнят смислени и безсмислени задачи. Единственото изключение е твърдението *Имам усещане, че задачата е по-трудна, отколкото в действителност е*. Най-голяма разлика според Т-коэффициентите е налична при полагането на извънредни усилия, за да се свърши работата – когато е налице смислена задача, хората са доста по-склонни да го направят. Сравнително високи са и Т-коэффициентите за твърденията *Влагам всичко от себе си*, *Постигам целите, които са поставени в работата* и *Чувствам се удовлетворен(а), след като изпълня поставените цели*. Отново смислените задачи провокират в много по-висока степен хората да демонстрират описаното в тези твърдения поведение. Отлагането и неизпълнението на задачите от своя страна се свързват по-скоро с безсмислените

дейности. Когато виждат смисъл в работата си, може да се каже, че хората изпълняват по-добросъвестно задачите си, спазват сроковете си и постигат очакваното качество. Също така смисълът в работата им води до по-малко грешки и до проява на творчество.

Получените резултати много добре илюстрират, че субективното усещане за смисъл влияе на ефективната дейност. Нашето очакване беше стойностите да са по-високи за дейностите със смисъл, но от друга страна, работата като процес е твърде комплексна и мултифасетна дейност, в която смисълът, макар и важен, далеч не е единственият фактор на влияние. Все пак наличните данни показват, че смислените дейности са свързани с мобилизиране на ресурсите на личността (айтем 2), както и в частност на вложените усилия (айтем 1).

Настоящата дисертация имаше за основна цел да изследва връзката между стиловете на смислообразуване и ефективността на дейността. В хода на това проучване бяха проверени следните хипотези, издигнати на основата на прегледа на литературата и на направеното изследване с полуструктурирани интервюта:

1. Силовете на образуване на смисъл ще бъдат предиктори на променливите, които представляват ефективността на дейността като:

а) Сензитивността към смисъла се очаква да има положителна предиктивна роля по отношение на трите променливи - Въвлеченост в дейността, Вложени усилия и Резултати от дейността. Резултатите от регресионния анализ потвърдиха предиктивната сила на Сензитивността към смисъла по отношение на зависимата променлива Резултати от дейността и Въвлеченост в работата.

б) Избягването на смисъла се очаква да има негативна предиктивна роля по отношение на трите променливи - Въвлеченост в дейността, Вложени усилия и Резултати от дейността. Регресионният анализ потвърди хипотезата по отношение на Вложените усилия, но не по отношение на Резултатите от дейността.

в) Толерантността към латентния смисъл по-скоро предполага липса на връзка с променливите съответни на ефективността на дейността. Тази хипотеза не беше проверявана, тъй като скалата, която я измерва, се оказа с ниска вътрешна консистентност и отпадна от последващи статистически анализи.

2. Стилът на Лидерство и по-специално на лидерство, което е фокусирано върху генериране на смисъл, би трябвало да допринесе за Въвлеченост в работата и Влагането

на усилия. В резултат от направените анализи тази хипотеза бе отхвърлена. Лидерският стил като цяло има по-малка обяснителна сила, в сравнение с другите независими променливи от модела. Корективният стил и фокусираният върху емоциите стил имат относително по-голяма предиктивна сила от Стила, фокусиран върху генериране на смисъл, което е неочакван, но не необясним резултат, както беше показано в анализа на данните.

3. Съвместното действие на стиловете на образуване на смисъла и стиловете на лидерство би следвало да имат по-висока предиктивна способност по отношение на променливите за ефективност на дейността. Тази хипотеза не се потвърди. Оказа се, че лидерските стилове, използвани в настоящото изследване, не допринасят за обяснението на ефективността в работата. Това е валидно и за стила на лидерство фокусиран върху създаване на смисъл, който не се оказва предиктор на нито една от трите променливи, с които бе измервана ефективността на дейността.

4. Смыслеността на дейността ще има най-висока предиктивна способност по отношение на всяка от скалите за ефективността на дейността в сравнение с всички други предиктори. Тази хипотеза също се потвърди. Смыслеността на дейността има най-висока предиктивна сила по отношение на трите зависими променливи.

5. При сравняване на едни и същи аспекти на поведението при наличие и отсъствие на смисъл, ефективността на дейността ще бъде по-висока в ситуациите, които се възприемат като имащи смисъл. Тази хипотеза също беше доказана чрез Т-тест. Резултатът е характерен за редица аспекти от поведението, с изключение на вложените усилия.

## **6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Настоящата дисертация е посветена на изследване на връзката на смисъла с дейността. По-конкретно, беше направено детайлно проучване на това дали и как смисълът в дейността влияе на нейната ефективност. Бяха идентифицирани стилове на смислообразуване, като се потърсиха възможности за установяване на предиктивност на стиловете на смислообразуване към ефективността на дейността. Самата ефективност на дейността може да съдържа различни аспекти и обективни измерители. За целите на нашите проучвания, ефективността беше измерена посредством вложените усилия,



постигнатите резултати и въвличеността в дейността. Дейността беше изследвана в реален контекст на работното място на изследваните лица.

Смисълът е изключително многопластово понятие с нееднозначно съдържание, което изисква особено внимание при неговото теоретично и емпирично изследване.

Глава първа от дисертацията беше посветена на съвременните теории за смисъла. Бяха идентифицирани основните източници на смисъл в различните дейности и сфери на живот на човека. Беше обърнато внимание на емоционалния контекст, който улеснява преживяването на смисъл. Част от главата беше посветена на мотивационния потенциал на смисъла, как смисълът е свързан с ценностите и индивидуалния избор. Беше обърнато внимание на екзистенциалния аспект на смисъла и как той поддържа самоидентичността на човека. Смисълът има свои социокултурни детерминанти, които съдействат смисълът и критериите за смисленост да бъдат интернализирани. Институциите подпомагат социалния дискурс за смисъла, а не на последно място се отчита и влиянието на по-широкия културен контекст. Бяха идентифицирани следните стилове на смислообразуване: Сензитивност към смисъла и Индиферентност към смисъла.

Втората част от дисертацията описва направеното емпирично изследване на имплицитните теории на смисъла. Основен фокус на изследването беше да проучим как хората разбират смисъла и го виждат проявен в различни дейности, в това число работата, като вид дейност. Целите на проучването се отнасяха до това да разберем как хората определят смисъла в контекста на дейността и в частност на работата, да идентифицираме възможни стилове на смислообразуване и анализираме доколко възприемането на една дейност като смислена или безсмислена влияе на субективната преценка за ефективността на дейността. В това качествено проучване бяха използвани полуструктурирани интервюта. Данните събрани от 75 респонденти бяха обработени с концептуален клъстерен анализ. Резултатите дават основание да смятаме, че субективното усещане за наличие на смисъл енергетизира дейността и тя се възприема като по-интересна и увличаща, мотивацията за изпълнение се увеличава от самото присъствие на смисъла, хората смятат, че са по-успешни в дейности, които за тях имат смисъл. Обратно, липсата на смисъл в една дейност оказва негативно влияние върху мотивацията. Безсмислените дейности субективно се възприемат като по-трудни и по-рядко водещи до успех.

Най-изразените и най-често срещани патерни от отговори в изследването с полуструктурирани интервюта бяха използвани при конструирането на скали за измерване на стила на образуване на смисъл във връзка с ефективността на дейността в изследване с въпросник. По този начин бяха идентифицирани два нови стила на образуване на смисъл: избягване на смисъл и толерантност към латентен смисъл и бяха предложени скали за тяхното измерване.

Трета и четвърта глава от дисертацията са посветени на второ емпирично изследване. То беше проведено с конструиран за целта въпросник, в който бяха използвани както готови и апробирани скали, така и нови. Изследването включи 248 изследвани лица. Основната цел на изследването беше да проследи връзката между стиловете на смислообразуване и ефективността на дейността. Както се очакваше, смисълът в работата имаше най-голяма предиктивна сила по отношение на трите зависими променливи: вложени усилия, постигнати резултати и въввлеченост в работата.

Стиловете на смислообразуване имат значим ефект върху трите променливи измерващи ефективността на дейността. Сензитивността към смисъла и активното търсене на смисъл имат плодотворен ефект към ефективността на дейността, а избягването на смисъла - деструктивен. В резултат на направените анализи стана ясно, че стиловете на смислообразуване показват следните възможности за предикция на ефективността в работата: Стилът „сензитивност към смисъла“ е силен предиктор на ефективността в работата, разглеждана като вложени усилия, като спомага за повишаване на размера на вложените усилия. Когато става въпрос за ефективността, разглеждана като въввлеченост в работата, стилът „сензитивност към смисъла“ спомага за по-голяма въввлеченост.

Стилът „избягване на смисъла“ е добър предиктор на ефективността в работата, разглеждана като постигнати резултати, но той има обратен ефект и всъщност съдейства за намаляване на продуктивността. Според дефиницията за стила „избягване на смисъл“ хората не виждат смисъл в това, което правят, но твърдят, че за тях това е без особено значение. Според регресионния модел обаче се оказва, че липсата на смисъл има значение и колкото по-изразен е този стил, толкова по-малко усилия се влагат и се постигат по-слаби резултати. С други думи, този стил на смислообразуване влияе отрицателно върху ефективността на дейността.

Беше проведено и сравнение на характеристиките на дейността при смислени и безсмислени задачи. Най-силно разликата се проявява в тенденцията да се полагат извънредни усилия, за да се свърши работата. Хората са доста по-склонни да го направят, когато е налице смислена задача. Именно при изпълнението на задачите, възприемани като смислени, изследваните лица твърдят, че влагат много от себе си, постигат поставените цели и се чувстват удовлетворени, след като изпълнят поставените цели. Когато виждат смисъл в работата си, хората твърдят и че изпълняват по-добросъвестно задачите си, спазват сроковете и постигат очакваното качество. Също така смисълът в работата им води до по-малко грешки и до проява на творчество. Отлагането и неизпълнението на задачите, от своя страна, се свързва по-скоро с безсмислените дейности.

Работата е сложна и многокомпонентна сфера на дейност, в която има множество променливи и фактори на въздействие. Ние проследихме само една малка част от взаимозависимости, които биха могли да се наблюдават в реална работна обстановка. Но данните от дисертационния труд откриват добри възможности за практическо приложение. Съвременният бизнес обръща особено внимание на всички фактори от средата, които могат да максимизират ефективността на трудовата дейност. В тази светлина повишаването на смислеността на работата може да бъде солидна основа за разработване на фирмени политики с цел постигане на по-добра ефективност на работата.

Виждаме перспективи за продължаване на настоящите изследвания в сравнителни проучвания за връзката смисъл-ефективност при така нареченото поколение Милениум. Те са новата работна сила, с нова ценностна система и собствен начин на търсене на смисленото, а все още няма достатъчно изследвания в тази област.

## **ПРИНОСНИ МОМЕНТИ В ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД**

Проведено е изследване върху рядко срещана в литературата тема: връзката между стиловете на смислообразуване и ефективността на дейността. В изследването са използвани както качествени, така и количествени методи. И двата основни конструкта са операционализирани по оригинален начин, който не се среща в литературата.

На основата на емпиричното изследване с качествени методи са идентифицирани и операционализирани два стила на смислообразуване, които не се срещат в литературата. Това се избягване на смисъл и толерантност към латентен смисъл.

Създадена е скала с добри психометрични характеристики за измерване на избягването на смисъла, която може да се използва за изследователски цели.

Разкрити са стабилни връзки на нововъведения стил на смислообразуване избягване на смисъла с ефективността на дейността, разбрана като получени резултати, като връзката е подчертано негативна. Когато хората се стремят към избягване на смисъла на дейността, те показват понижена продуктивност в нея.

Установени са стабилни връзки между изследваните стилове на смислообразуване и фасетите на ефективността на дейността. От проучването става ясно, че не само изследваните стилове на конструиране на смисъл имат стабилни връзки с ефективността на дейността, но и смислеността на работата има значение, като то дори надминава това на стиловете на смислообразуване.

Емпиричното изследване е съсредоточено върху реален контекст: работата в икономически организации. Получените резултати могат да се използват за създаване на програма за повишаване на ефективността на труда в компаниите.

## **ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИЯТА**

1. Йончева, И. (2017). Понятието за смисъла в контекста на организациите и работата. В: Зиновиева, И., Карабельова, С., Миланов, М. (ред.) *Предизвикателства и перспективи пред съвременната психология - Сборник с доклади от международна научна конференция, 2-3 юни 2017 г.*, София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 702-708.

2. Йончева, И. (2011). Смисъл и организационна промяна. *Българско списание по психология*. Брой 3-4, 2011 г., 536 - 542.

3. Йончева, И. (2003). Смисъл и смислообразуване – основни теоретични подходи, емпирични данни и методи на изследване”, *Годишник на Софийски университет, кн. Психология*, 2003/94, стр.177-195

4. Йончева, И. (2001). Стиллове на смислообразуване и тяхното влияние върху ефективността на дейността. Сп. „Психологически изследвания”, 2001/2, 44-46

#### **ДРУГИ ПУБЛИКАЦИИ**

1. Йончева, И. Управление на талантите в глобалното общество – привличане, развитие, задържане” – Управление на таланти. Наръчник с добри практики от България и Европа, 2008г., , 65-79

2. Yoncheva, I. (2017). Managing employees' engagement for enhanced business results. В: Зиновиева, И., Карабельова, С., Миланов, М. (ред.) *Предизвикателства и перспективи пред съвременната психология* - Сборник с доклади от международна научна конференция, 2-3 юни 2017 г., София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 723-730