

РЕЦЕНЗИЯ

На дисертационен труд на тема: “Психологична готовност на служители за адаптация към структурирани и неструктурирани ситуации в работна

среда“ на Емилия Тихова, докторант в департамент „Психология“,

Институт за изследване на населението и човека, БАН

Рецензент: Проф. дпсн Снежана Илиева

Катедра „Социална, организационна, клинична и педагогическа

психология“, СУ „Св. Климент Охридски“

Дисертацията на Емилия Тихова обхваща съществени за съвременните условия на непрекъснати организационни промени въпроси, а именно какви личностни характеристики могат да повлияят готовността на служителите за адаптация в работна среда. Значимостта на дисертацията се обуславя, освен от факта, че всички организации са подложени на промени, които изискват гъвкавост и адаптивност от страна на служителите, и от това, че липсват достатъчно проучвания кои стратегии за адаптация са по-успешни и по какъв начин може да се повиши готовността за адаптиране към ситуациите на промяна. Необходимостта от подобен ред изследвания, които се очаква да имат както теоретична, така и приложна стойност, е аргументирана още в увода на дисертацията, в която се подчертава, че процесът на адаптация засяга всички служители, както новоназначените, така и вече установените, поради измененията, които настъпват в характера и процеса на работа и в работната среда като цяло.

Дисертационният труд в обем от общо 182 страници, като в структурно отношение са спазени всички изисквания относно представянето на теоретичната и емпиричната част. Теоретичният обзор се основава на 176 източника, от които 134 на латиница и 42 на кирилица, които служат да се въведат основните изследвани конструкти и да се покаже

актуалното състояние на проблема. Дисертацията е таблично и графично илюстрирана, съответно с 40 таблици и 13 фигури.

В първа глава са представени теоретичните аспекти на психологичната готовност за труд и адаптацията към структурирани и неструктурирани ситуации в работна среда. Разгледани са различни подходи и модели за разбиране на психологичната готовност при служители, като са изведени същностните им особености и са приведени доказателства за тяхната приложимост в реална работна среда. Заслужава да се подчертае фокусът, който се поставя върху ориентирания към качествата на личността подход, както и критичното отношение към известни слабости, свързани с него като например това, че не се отчита ролята на организационната среда като съществен фактор, който улеснява или затруднява адаптацията. Приведени са аргументи от различни изследвания, като от тях се търси и анализира това, което може да ги интегрира в изследователската рамка на дисертационния труд.

Направен е опит за типологизиране на видовете психологична готовност за труд, като в това отношение се отчита потенциалът на личността, мобилизацията на личностните ресурси, както и се отделя съществено внимание на значимите личностни характеристики, които могат да се отнесат към процеса на адаптиране на служителите – локализация на контрола, себеефективност и асертивност.

Отделен параграф е посветен на адаптацията на служителите и се формира дефиницията ѝ като сложен процес, който интегрира ред други психични процеси и характеристиките на работната ситуация. Изведена е спецификата и проявите на различните видове психологична адаптация и са проследени етапите, през които се преминава, за да се достигне до успешна адаптация. Въведени са два основни критерия – вътрешен и външен, по които се съди за успешността на адаптацията и които дават основание да се разграничат възможните стратегии, насочени към промяна на ситуацията

или промяна на личността. Използваната типология на стратегиите за адаптация отчита нейната насоченост – навън към средата или вътрешна – към личността, поведението на индивида, съответно контакт-избягване и активността-пасивността му при взаимодействие с работната среда.

Разбирането на процеса на адаптация протича пред дефиниране на ситуациите, към които трябва да се адаптират служителите. Направен е сравнителен анализ на характеристиките на структурираните и неструктурираните ситуации и са представени резултати от изследвания, които отчитат взаимодействието между личностни и ситуативни характеристики.

По отношение на теоретичния обзор държа да подчертая, че по стегнат, последователен и аргументиран начин са интегрирани теоретични възгледи и емпирични резултати, които проследяват както ролята на личността, така и на ситуацията в процеса на адаптиране. На практика фундаменталният въпрос в психологията като цяло и особено в трудовата и организационната психология за взаимодействието и съответствието личност-среда е анализиран от гледна точка на различните възможности за постигане на успешна адаптация. Отчитайки спецификата на конкретните ситуации, пред които са поставени индивидите, се очертава ясно към какво трябва да се насочи промяната – дали да се промени самата ситуация и в каква степен позволява контрол или всъщност усилията за адаптиране са насочени към промяна личността и адаптиране на знанията, уменията към променящата се ситуация, която не позволява контрол от страна личността. Постигнат е баланс спрямо отделните подходи, които подчертават или ролята на личността или ролята на ситуацията и по този начин се изгражда подходяща теоретична основа за емпиричното изследване.

Във втората глава е представен теоретичен модел на изследването, който обхваща личностните характеристики себеэффективност, асертивност, локализация на контрола и ригидност, както и фактори, специфични за

работната среда, като ситуациите и социалния климат на работното място. Концептуалният модел на изследването е издържан в контекста на интеракционистката парадигма, която се пречупва взаимодействието между личност и среда и в случая се отчита ефектът върху стратегиите в процеса на адаптация. В съответствие с теоретичния обзор и концептуалния модел да изведени цел, задачи и хипотези, които са прецизно формулирани. Извадката е балансирана по пол и съдържа общо 420 изследвани служители, разделени в три групи по стаж – новопостъпили, със стаж до 6 месеца, които са в процес на първоначална адаптация, със стаж до 5 и над 5 години.

Съчетават се количествени и качествени методи, като използваните въпросници за социалния климат и за себеефективност, асертивност, локализация на контрола и ригидност са проверени от психометрична гледна точка и имат висока вътрешна консистентност. Разработени са казуси относно ситуацията на промяна, които са авторски принос на автора на дисертацията.

Обсъждането на резултатите е осъществено в трета глава. Очертани са различията, които съществуват по пол, стаж, възраст и сектор на заетост на служителите, като се подчертава, че най-предпочитаната стратегия е оптималната адаптация, насочена към промяна на собственото поведение, а най-малко предпочитаната, която очевидно е и най-неефективна, е стратегията за дезадаптация, чрез която се избягва взаимодействието с възприеманата като неблагоприятна работна среда.

Установените различия са интерпретирани по прецизен начин, като са отчетени и съпоставени с резултати и от други изследвания. Интерес създава сравнението на използваните стратегии в държавен и частен сектор, което може да се приложи в процеса на организационна промяна в двата типа организации. Отчетени са зависимостите, които съществуват между избора на стратегия и конкретната ситуация – структурирана или неструктурирана, като се очертава ясно в какъв тип ситуация какво ще се предпочете като

избор на поведение, както от новопостъпилите, така и от вече установените служители.

Необходимо е да се подчертае акцентът, който се поставя върху проактивните стратегии на личността, като се подчертава адаптивността на служителите с нисък стаж, които са склонни да променят поведението си, докато тези в висок стаж се стремят да променят работната среда.

Като цяло относно анализа и интерпретацията на резултатите от емпиричното изследване може да се констатира, че са използвани подходящи статистически анализи, които очертават резултати и тенденции с теоретична и приложна значимост. Резултатите от корелационния и регресионния анализ разкриват взаимовръзките между социалния климат на работното място, от една страна, със стратегиите за адаптация, от друга страна, както и зависимостите между личностни характеристики и адаптационни стратегии. По този начин се отчита както ролята на организационната среда, така и влиянието на личностните особености, които детерминират използването на адаптационни стратегии, насочени към промяна на собственото поведение. Обособено е влиянието на личностните характеристики не само върху проактивните стратегии, но и върху пасивните адаптивни стратегии, като получените резултати, част от които не потвърждават предварителните допускания, например относно външната локализация на контрола, са интерпретирани по подходящ начин и са отнесени към спецификата на изследваната извадка.

Изведени са и са подходящо описани личностните характеристики, които имат влияние върху избора на стратегия, което позволява тези резултати да бъдат отчетени още в процеса на подбор като се има предвид какви типове промяна се осъществяват в дадени организации. Структурираните и неструктурираните ситуации изискват различен тип адаптивни стратегии от страна на личността, което предполага гъвкавост от нейна страна.

Спецификата на социалния климат на работното място също има решаващо значение относно избора на стратегия, която би варирала и се променяла в поддържащ или неблагоприятен работен климат.

Резултатите от изследването дават ясна ориентация относно начините, по които служителите се адаптират към промените. Изведените различия според стажа, както и според пола, могат да бъдат приложени при управлението на съпротивите срещу промяна и да служат при определяне на подходите за създаване на готовност за промяна в организациите. Стратегиите, които се използват от служители в държавния и частния сектор, могат да се приложат относно фасилитиране на промените и да бъдат отчетени от страна на управлението при инициране и въвеждане на промени. Установените закономерности имат изразена теоретико-приложна стойност и дават основание да се отчитат от специалистите по управление на човешките ресурси.

Дисертацията отговаря на всички необходими изисквания - съдържа прецизен теоретичен обзор, аргументиран дизайн и модел на изследване, професионално издържана интерпретация на резултатите, както и изводи и препоръки, основани на конкретните закономерности. Като препоръка обаче смятам, че изхождайки от същността на изследването, е уместно да се направи разграничение между общ трудов стаж и стаж в конкретната организация, което явно би обогатило разбирането на стратегиите за адаптация на личността към измененията в организационната среда.

В заключение, въз основа на постиженията и приносите на дисертационния труд, предлагам на уважаемото научно жури да присъди научната и образователна степен „доктор“ на Емилия Тихова.

16 май 2019 г.

Рецензент:

Проф. дпсн Снежана Илиева