

**МЕЖДУНАРОДНА НАУЧНА
КОНФЕРЕНЦИЯ**

**ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ПЕРСПЕКТИВИ
ПРЕД СЪВРЕМЕННАТА ПСИХОЛОГИЯ**

СБОРНИК С ДОКЛАДИ

СОФИЯ, БЪЛГАРИЯ, 2-3 ЮНИ 2017 г.

**INTERNATIONAL SCIENTIFIC
CONFERENCE**

**CHALLENGES AND PERSPECTIVES IN
CONTEMPORARY PSYCHOLOGY**

BOOK OF PAPERS

SOFIA, BULGARIA, 2-3 JUNE 2017



**Университетско издателство „Св. Климент Охридски“
St. Kliment Ohridski University Press**

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ПЕРСПЕКТИВИ ПРЕД СЪВРЕМЕННАТА ПСИХОЛОГИЯ

**СБОРНИК НАУЧНИ ДОКЛАДИ ОТ МЕЖДУНАРОДНА
НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЯ**

2–3 юни 2017 г.

**СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“
СОФИЯ, БЪЛГАРИЯ**

Редактори

Ирина Зиновиева
Соня Карабельова
Милен Миланов

Университетско издателство „Св. Климент Охридски“
София • 2017

CHALLENGES AND PERSPECTIVES IN CONTEMPORARY PSYCHOLOGY

Proceedings of the International Scientific Conference
in Psychology, Sofia University “St. Kliment Ohridski”,
2–3 june 2017, Sofia, Bulgaria

Editors

Irina Zinovieva
Sonya Karabeliova
Milen Milanov

St. Kliment Ohridski University Press
Sofia • 2017

ПРЕДГОВОР

Международната научна конференция „Предизвикателства и перспективи пред съвременната психология“ 2-3 юни 2017 беше организирана по случай 45-годишнината от създаването на Специалност „Психология“ в Софийския университет „Св. Климент Охридски“.

В продължение на два дни бяха обсъждани нови тенденции и постижения в основните области на психологията. В конференцията участваха 177 учени от Албания, България, Германия, Италия, Испания, Македония, Португалия, Русия, Сърбия и Франция. Бяха представени 124 доклада в 15 паралелни секции и два уъркшопа. Приветствие към конференцията поднесоха 12 организации, в това число представители на основните университети в страната, на Института за изследване на населението и човека към Българската академия на науките, Дружеството на психолозите в България. Изявени преподаватели от Специалност „Психология“ разказаха спомени от началните години на създаването на специалността, както и виждането си за развитието ѝ през десетилетията. Броят и качеството на докладите е свидетелство за нарасналия международен авторитет на специалността.

Този престиж е ярко изразен и сред студентите и докторантите. През последните години интересът към Специалност „Психология“ в Софийския университет „Св. Климент Охридски“ нарасна многократно. Абсолютният брой на кандидатстващите в Специалност „Психология“ изпреварва броя на кандидатите в други специалности, традиционно привлекателни за кандидат-студентите. Това се отнася както да бакалавърска, така и до магистърска и докторска степен. Днес Специалност „Психология“ в СУ е най-търсената специалност от кандидат-студентите в университета, като обичайното съотношение на посочилите психология като първо желание за специалност, в която искат да се обучават, към броя на приеманите студенти в специалността, е 1:30. Тази висока селективност се отразява и на качеството на приеманите студенти. Работата с тях позволява интензивен учебен процес и постигане на високи критерии, характерни за най-добрите университети в Европа. Неслучайно докторанти и студенти от специалността представиха значителна част от докладите на конференцията.

Сборникът е организиран в секции, съответни на основните направления в психологията. Общата редакция на сборника е осъществена от проф. д.пс.н. Ирина Зиновиева, проф. д.пс.н. Соня Карабелъова и гл.ас. д-р Милен Миланов. Поради спецификата на отделните области, специфичната научна редакция е предоставена на редакторите на секции, които носят основната отговорност за съдържанието на докладите в нея.

СЪДЪРЖАНИЕ

CONTENTS

КОГНИТИВНА ПСИХОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ НА ЛИЧНОСТТА

Редактор на секцията доц. д-р Евдокия Христова

COGNITIVE PSYCHOLOGY AND PERSONALITY PSYCHOLOGY

Section Editor Assoc. Prof. Evdokia Hristova, PhD

ВЪЗПРИЯТИЕ НА ДВИЖЕНИЕ, НАБЛЮДАВАНО ПРЕЗ АПЕРТУРИ	14
<i>Стефан Матеев</i>	
УКЛОНЪТ КЪМ СОБСТВЕНАТА ПОЗИЦИЯ: НЕЗАВИСИМ ОТ УЧИЛИЩНИТЕ ПОСТИЖЕНИЯ, НО СВЪРЗАН С ПОЛЯРИЗИРАЩАТА СИЛА НА ОБЛАСТТА	21
<i>Николай Рачев</i>	
В ТЪРСЕНЕ НА АДЕКВАТНИЯ МОДЕЛ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ ЦЕННОСТНАТА СФЕРА НА ЛИЧНОСТТА	29
<i>Иван Бардов</i>	
ТРАДИЦИЯ И МОДЕРНОСТ В ИЗСЛЕДВАНЕТО НА ЕМОЦИИТЕ, ЧУВСТВОТА И АФЕКТИТЕ В БЪЛГАРСКАТА ИНТРОСПЕКТИВНА ПСИХОЛОГИЯ	37
<i>Людмил Денев</i>	
ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ПЕРСПЕКТИВИ ПРЕД ПСИХОЛОГИЯТА НА ЕМОЦИОНАЛНИТЕ РЕГУЛАЦИИ	46
<i>Людмил Денев</i>	
ЛИЧНОСТНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ И ИЗРАЗЯВАНЕ НА ЕМОЦИИ ВЪВ ВИРТУАЛНИТЕ СОЦИАЛНИ МРЕЖИ	55
<i>Ирина Зиновиева, Момчил Киряков, Женья Милушева</i>	
PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF MANIPULATIVENESS - CROSS CULTURAL PERSPECTIVE	63
<i>Galina Kabadzhova</i>	
THE OUTWARD APPEARANCE AND SELF-ESTEEM	71
<i>Arjana Muçaj, Shkelqim Xeka, Alfred Çaushti</i>	
ПАРАМЕТРИЗАЦИИ НА АЙТЕМНАТА ТРУДНОСТ В КЛАСИЧЕСКАТА ТЕСТОВА ТЕОРИЯ.	76
<i>Жорж Балев</i>	
СТРУКТУРНО-МОДЕЛЕН ПОДХОД КЪМ ОЦЕНЯВАНЕ НА НАДЕЖДНОСТТА	84
<i>Жорж Балев</i>	

ПСИХОЛОГИЯ НА РАЗВИТИЕТО
Редактори на секцията проф. д.пс.н. Пламен Калчев,
проф. д.пс.н. Иван Димитров, Светлина Колева

DEVELOPMENTAL PSYCHOLOGY
Section Editors Prof. Plamen Kalchev, PhD, DSc,
Prof. Ivan Dimitrov, PhD, DSc, Svetlina Koleva

МЯСТОТО НА ВЕРБАЛНИТЕ АСОЦИАЦИИ В НЕВРОПСИХОЛОГИЧНАТА ОЦЕНКА НА ДЕЦАТА.....	93
<i>Нели Василева</i>	
ФАКТОРИ ЗА РЕЗИЛИАНС ПРИ ЖЕНИ В РИСК ОТ РАЗДЯЛА С ДЕЦАТА ИМ	101
<i>Нели Петрова-Димитрова</i>	
ТЕАТЪРЪТ КАТО СРЕДСТВО ЗА ТЕРАПЕВТИЧНА РАБОТА С ДЕЦА С АУТИЗЪМ	107
<i>Ива Панева, Анета атанасова</i>	
КОНСУЛТИРАНЕ НА РОДИТЕЛИ НА ДЕЦА В ЯСЛЕНА ВЪЗРАСТ И КРАТКОСРОЧНИ ИНТЕРВЕНЦИИ – СПОДЕЛЯНЕ НА ОПИТ	114
<i>Александра Джонова</i>	
РОДИТЕЛСКОТО ПРИЕМАНЕ-ОТХВЪРЛЯНЕ ПРЕЗ ПОГЛЕДА НА ДЕЦАТА И НА ТЕХНИТЕ РОДИТЕЛИ	119
<i>Надя Колчева, Любомир Джалев</i>	
ПРЕЖИВЯВАНЕ НА ОТХВЪРЛЯНЕ ОТ РОДИТЕЛИТЕ В ДЕТСТВОТО И РИСКОВЕ ОТ ДЕПРЕСИЯ В ЗРЯЛА ВЪЗРАСТ	130
<i>Надя Колчева, Любомир Джалев</i>	
СЪВРЕМЕННИ АСПЕКТИ НА ОБЩУВАНЕТО РОДИТЕЛ-ТИЙНЕЙДЖЪР И ДЕЙНОСТИ ЗА ПОДКРЕПА	139
<i>Елена Гивечева</i>	
АСЕРТИВНОСТТА ПРИ УЧЕНИЦИ ОТ ГОРНА УЧИЛИЩНА ВЪЗРАСТ	145
<i>Ивелина Пенева, Георги Кидиков</i>	
ДЕТСКАТА ГЛЕДНА ТОЧКА ЗА РОДИТЕЛСКОТО ПОВЕДЕНИЕ СЛЕД РАЗВОДА	153
<i>Биляна Йорданова, Людмил Кръстев</i>	
ПСИХОЛОГИЧНИ И ПРАВНИ ВЪПРОСИ ПРИ ИЗГОТВЯНЕТО НА СЪДЕБНО-ПСИХОЛОГИЧНА ЕКСПЕРТИЗА НА ДЕЦА В НАЧАЛНА И ПРЕДУЧИЛИЩНА ВЪЗРАСТ.....	160
<i>Станислав Пандин</i>	
ПСИХОПАТНИ ЧЕРТИ И МОРАЛНА НЕЕНГАЖИРАНост В ЮНОШЕСКА ВЪЗРАСТ	164
<i>Светлина Колева</i>	
ПСИХОПАТНИ ЧЕРТИ И САДИСТИЧНИ НАКЛОННОСТИ В ЮНОШЕСКА ВЪЗРАСТ	174
<i>Светлина Колева, Пламен Калчев</i>	

ОЦЕНКА НА НАРЦИСТИЧНИ ЧЕРТИ В МЛАДЕЖКА ВЪЗРАСТ: ДВУ- ИЛИ ТРИДИМЕНСИОНАЛЕН МОДЕЛ?	185
<i>Пламен Калчев</i>	
РАЗБИРАНИЯ И ПРЕДСТАВИ ЗА РОМАНТИЧНАТА ЛЮБОВ СРЕД МЛАДИТЕ БЪЛГАРИ	199
<i>Мартин Янков</i>	
ПСИХОЛОГИЧЕСКА ПОМОЩ ПРИ ТЕРОРИСТИЧНИ АТАКИ: ИМПЛИКАЦИИ ЗА УЧИЛИЩНИТЕ КОНСУЛТАНТИ	208
<i>Теодора Стоева</i>	
ЧОВЕШКАТА ВЪЗРАСТ: ОТГОВОР ИЛИ ЕНИГМА	214
<i>Диана Христова</i>	

ПЕДАГОГИЧЕСКА ПСИХОЛОГИЯ
Редактор на секцията проф. д.пс.н. Йоана Янкулова

EDUCATIONAL PSYCHOLOGY
Section Editor Prof. Yoana Yankulova, PhD, DSc

МОТИВИРАНЕ НА УЧЕНИЦИТЕ ЧРЕЗ МЕТОДИТЕ НА ОБУЧЕНИЕ.	222
<i>Василка Баничанска</i>	
СТИЛ, ФОРМИРАНЕ И ПОДКРЕПА НА ВРЪЗКАТА УЧИТЕЛ-УЧЕНИК	230
<i>Румяна Божинова, Ергюл Таир, Зорница Тоткова, Ева Папазова, Маргарита Бакрачева, Анна Александрова-Караманова, Калина Попова</i>	
АРТ-ТЕРАПЕВТИЧЕН МЕТОД В СОЦИАЛНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАТА РАБОТА И КОНСУЛТИРАНЕ В БЪЛГАРИЯ.	238
<i>Нели Бояджиева</i>	
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИ АНАЛИЗ НА АКТУАЛНАТА СИТУАЦИЯ С ОБУЧЕНИЕТО НА МАЙЧИН БЪЛГАРСКИ ЕЗИК В РЕПУБЛИКА СЪРБИЯ.	246
<i>Ивана Младенов-Бочева</i>	
ВЛИЯНИЕ НА ПЕРЦЕПЦИИТЕ НА УЧЕБНАТА СРЕДА ВЪРХУ АКАДЕМИЧНАТА МОТИВАЦИЯ.	255
<i>Гошо Петков, Майяна Митевска-Енчева, Емилия Лазарова</i>	
CONCEPT OF ADAPTIVE E-LEARNING AS A POSITIVE PSYCHOLOGICAL EFFECT IN THE EDUCATIONAL PROCESS.	262
<i>Zorica Medić, Dušan Marković, Jovan Živadinović</i>	
ENHANCING CREATIVITY THROUGH E-LEARNING.	271
<i>Mirjana Radović-Marković</i>	
САМООЦЕНКА НА ДЕМОКРАТИЧНИЯ СТИЛ НА ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НА УЧИТЕЛЯ С УЧЕНИЦИТЕ.	277
<i>Мария Мутафова</i>	
ПОДХОДИ КЪМ УЧЕНЕТО И КАРИЕРНИ ПРЕДПОЧИТАНИЯ В АКАДЕМИЧЕН КОНТЕКСТ.	281
<i>Йоана Янкулова</i>	

ПСИХОЛОГИЯ НА ЗДРАВЕТО

Редактори на секцията проф. д.пс.н. Соня Карабельова,
д-р Елиза Иванова

HEALTH PSYCHOLOGY

Section Editors Prof. Sonya Karabeliova, PhD, DSc,
Eliza Ivanova, PhD

АДАПТАЦИЯ НА ВЪПРОСНИК ЗА ЕМОЦИОНАЛНА РЕГУЛАЦИЯ (ERQ) В БЪЛГАРСКИЯ СОЦИОКУЛТУРЕН КОНТЕКСТ.	290
<i>Явор Василев</i>	
РЕКОНСТРУИРАНЕ НА НАРУШЕНАТА ИДЕНТИЧНОСТ СЛЕД ОНКОЛОГИЧНА ДИАГНОЗА	303
<i>Биляна Великова-Цонкова</i>	
ВЪЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВИ НА ОНКОПСИХОТЕРАПИЯТА В ПРОЦЕСА НА АКТИВНО ЛЕЧЕНИЕ НА ПАЦИЕНТ С ЛИЧНОСТЕН ПРОФИЛ „ТИП С”	311
<i>Александър Георгиев</i>	
ВЗАИМОВРЪЗКА МЕЖДУ САМООЦЕНКАТА И ОПТИМИЗМА. РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ ДВЕ ПОКОЛЕНИЯ	319
<i>Мария Караиванова</i>	
ДИСТРЕСЪТ КАТО ФАКТОР ЗА ПОЯВА И РАЗВИТИЕ НА ОНКОЛОГИЧНИ ЗАБОЛЯВАНИЯ	327
<i>Анастасия Манлихерова</i>	
ВЗАИМОВРЪЗКА НА УСПЕХА И ЩАСТИЕТО С НЕЗАВИСИМОТО И ВЗАИМОЗАВИСИМО КОНСТРУИРАНЕ НА АЗ-А	333
<i>Емануела Паунова-Маркова</i>	
КОРЕЛАТИ НА КОНСТРУИРАНЕТО НА АЗ-А С ХАРАКТЕРИСТИКИТЕ НА КОНКРЕТЕН УСПЕХ.	340
<i>Емануела Паунова-Маркова</i>	
ПСИХОСОЦИАЛНИ ДЕТЕРМИНАНТИ НА ХАЗАРТНОТО ПОВЕДЕНИЕ В ЮНОШЕСКА ВЪЗРАСТ	348
<i>Даниел Петров, Соня Карабельова, Елиза Иванова, Биляна Бъзовска, Явор Василев</i>	
ЕМПИРИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ НА ВЗАИМОВРЪЗКИТЕ НА СКАЛА ЗА ОРТОРЕКСИЯ НЕРВОЗА С МОДЕЛИТЕ НА ХРАНИТЕЛНО ПОВЕДЕНИЕ, НАГЛАСИ КЪМ ХРАНЕТО И ЛИЧНОСТНИТЕ ЧЕРТИ И БЛАГОПОЛУЧИЕТО	358
<i>Ивета Пилева, Соня Карабельова</i>	
НОВИТЕ ТЕНДЕНЦИИ НА ЖИВОТ КАТО ГЛАВНА ПРЕДПОСТАВКА ЗА РАЗПРОСТРАНЕНИЕ НА ЗАТЛЪСТЯВАНЕТО И РЕДУЦИРАНЕТО НА ДВИЖЕНИЕТО НА СЪВРЕМЕННИЯ ЧОВЕК	366
<i>Цветелина Хаджиева</i>	
ИЗПОЗЛВАНЕ НА ИНТЕРНЕТ И КИБЕРТОРМОЗ СРЕД БЪЛГАРИТЕ НАД 18-ГОДИШНА ВЪЗРАСТ	371
<i>Мария Чубриева, Соня Карабельова</i>	
BEYOND PHYSICAL BENEFITS OF HEALTHY NUTRITION AND PHYSICAL ACTIVITY – RELATIONSHIPS WITH PSYCHOLOGICAL WELL-BEING	379
<i>Eliza Ivanova</i>	

СОЦИАЛНА И ЮРИДИЧЕСКА ПСИХОЛОГИЯ

Редактори на секцията д-р Милен Миланов, д-р Николай Димитров

SOCIAL AND FORENSIC PSYCHOLOGY

Section Editors *Milen Milanov, PhD, Nikolay Dimitrov, PhD*

FAMILY AND KIN RELATIONS AS VIEWED BY YOUNG AND HIGHLY EDUCATED IN MENA COUNTRIES	394
<i>Lilyana Angelova, Irina Zinovieva</i>	
ОСИНОВЯВАНЕТО – СТИГМА В БЪЛГАРИЯ.	403
<i>Атанас Атанасов, Благородна Бунева</i>	
РЕГУЛАТИВНИ ФУНКЦИИ НА МОНОТЕИСТИЧНИТЕ РЕЛИГИОЗНИ СИСТЕМИ	411
<i>Калоян Атанасов</i>	
ПОСТМОДЕРНИСТИЧНИЯТ ПОДХОД В НАУЧНОТО РАЗБИРАНЕ ЗА КРИМИНАЛНОТО ПОВЕДЕНИЕ	421
<i>Калин Гайдаров</i>	
АВТОСЕГРЕГАЦИЯТА ПРИ ЕТНИЧЕСКИ И СЕКСУАЛНИ МАЛЦИНСТВА: ПРЕДПОСТАВКИ, МОТИВИ, ПОСЛЕДИЦИ.	428
<i>Николай Димитров</i>	
НЯКОИ АСПЕКТИ НА СОЦИАЛИЗАЦИЯТА И ВЪЗПРОИЗВОДСТВОТО НА ДЖЕНДЪРНАТА КУЛТУРА	433
<i>Николай Димитров</i>	
ДИФЕРЕНЦИРАЩИ ФАКТОРИ НА АМБИВАЛЕНТЕН СЕКСИЗЪМ В БЪЛГАРСКИ КОНТЕКСТ	441
<i>Милен Миланов</i>	
МЕТОДИКА ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ПРЕДСТАВИ СПРЯМО ОБЩЕСТВЕНИ ЛИДЕРИ.	447
<i>Илина Начева, Антоанета Христова, Борян Андреев</i>	
НЕВЕРБАЛНИ ПРОЯВЛЕНИЯ НА ВЛАСТ И ДОМИНИРАНЕ	455
<i>Донка Петрова</i>	
DETERMINANTS OF THE INDIVIDUAL BEHAVIOR IN COLLECTIVE ORGANIZATIONS: BETWEEN CULTURE AND BIOLOGY	460
<i>Georgi Stoyanov, Mariya Ivanova</i>	
МОДЕЛ НА ПРЕСТЪПЛЕНИЕ И ОСОБЕНОСТИ НА СЕКСУАЛНИЯ НАСИЛНИК НА ДЕЦА.	469
<i>Любка Христова</i>	
НАГЛАСИ КЪМ ЛЮБОВНИТЕ ВРЪЗКИ СРЕД МЛАДИТЕ БЪЛГАРИ.	477
<i>Мартин Янков</i>	

КЛИНИЧНА ПСИХОЛОГИЯ

**Редактори на секцията проф. д.пс.н. Ваня Матанова,
доц. д-р Румяна Крумова-Пешева**

CLINICAL PSYCHOLOGY

**Section Editors Prof. Vanya Matanova, PhD, DSc,
Assoc. Prof. Roumyana Krumova-Pesheva, PhD**

ЗА РОЛЯТА НА АТИПИЧНАТА ЛАТЕРАЛИЗАЦИЯ В ГЕНЕЗИСА НА НЕВРОРАЗВИТИЙНАТА ПАТОЛОГИЯ.....	486
<i>Иванка Асенова</i>	
ТРАНСПЛАНТАЦИОННАТА ПСИХОЛОГИЯ В БЪЛГАРИЯ	492
<i>Румяна Крумова-Пешева, Харалампи Пешев</i>	
РИСУНКТА НА ЧОВЕШКА ФИГУРА И НЕЙНОТО ЗНАЧЕНИЕ В ПСИХОЛОГИЧНАТА ОЦЕНКА НА ДЕЦА С РАС- КЛИНИЧЕН ОПИТ	499
<i>Весела Кръстева-Симеонова, Светла Стайкова</i>	
МОДЕЛ ЗА „СТРУКТУРНА КЛАСИФИКАЦИЯ НА МЕТОДИТЕ ЗА ДИАГНОСТИКА НА ДЕВИАНТНАТА ЛИЧНОСТ“	508
<i>Русанка Манчева</i>	
МУЛТИ-ИНФОРМАТИВНА ОЦЕНКА НА ПРОБЛЕМИ В ПОВЕДЕНИЕТО ПРИ ДЕЦА В РАННА ЮНОШЕСКА ВЪЗРАСТ В КЛИНИЧЕН КОНТЕКСТ	516
<i>Светла Стайкова, Хариета Манолова</i>	

ТРУДОВА И ОРГАНИЗАЦИОННА ПСИХОЛОГИЯ

Редактор на секцията проф. д.пс.н. Снежана Илиева

WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Section Editor Prof. Snejana Ilieva, PhD, DSc

EMOTIONAL CONDITIONS OF JOB SEEKERS.	525
<i>Tamara A. Akhriamkina</i>	
WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES IN THE PUBLIC, PRIVATE AND CIVIL SECTOR.	529
<i>Violeta Arnaudova, Elisaveta Sardžoska</i>	
THE INFLUENCE OF THE LEADER ON THE MOTIVATION OF EMPLOYEES IN THE LEARNING ORGANIZATION.	534
<i>Sladjana Vujičić, Biljana Bodroški Spariosu, Zorana Nikitović, Aleksandra Golubović Stojanović</i>	
SELF-EFFICACY AND RESILIENCE: MEDIATING MECHANISMS IN THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WELLBEING	546
<i>Nia Djourova, Isabel Rodríguez, Nuria Tordera, Gebeyehu Begashaw Abated</i>	
ВЛИЯНИЕ НА ОРГАНИЗАЦИОННАТА КУЛТУРА ВЪРХУ ЛИДЕРСКИТЕ СТИЛОВЕ.	555
<i>Снежана Илиева, Ирина Янева-Дамянова</i>	
СЪПРОТИВИ СРЕЩУ ОРГАНИЗАЦИОННАТА ПРОМЯНА.	563
<i>Светослав Карабелюв</i>	

АНГАЖИРАНОСТ В РАБОТАТА – ЛИЧНОСТНИ И ОРГАНИЗАЦИОННИ РАЗЛИЧИЯ.	571
<i>Ергюл Таир</i>	
ПРЕДИКТОРИ НА ТРУДОВОТО ИЗПЪЛНЕНИЕ.	579
<i>Сюзан Сейфетинова</i>	
УПРАВЛЕНИЕ НА ТРУДОВОТО ПРЕДСТАВЯНЕ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ И КОУЧИНГ ПОДХОД – СЪВРЕМЕННИ ТЕНДЕНЦИИ.	585
<i>Вихра Найденова</i>	
ЛИЧНОСТОВИ КОРЕЛАТИ НА ИНИЦИАТИВНОСТТА В РАБОТАТА.	594
<i>Соня Драгова-Колева</i>	
ВЛИЯНИЕ НА ДЕМОГРАФСКИТЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ВЪРХУ ФОРМИРАНЕТО НА УДОВОЛЕТВОРЕНОСТ ОТ ТРУДА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В ПРОИЗВОДСТВЕНО ПРЕДПРИЯТИЕ.	602
<i>Боян Пиперков</i>	
WORK ENVIRONMENT TYPE AND PERSONALITY TRAITS OF EMPLOYEES IN SERBIA.	611
<i>Vladimir Hedrih, Ivana Pedović</i>	
WORK ENVIRONMENT TYPE AND WORK-FAMILY CONFLICT IN SERBIAN EMPLOYED PARENTS.	619
<i>Ivana Pedović, Vladimir Hedrih</i>	
PERSONALITY AND LEADERSHIP STYLES.	626
<i>Zorica Markovic</i>	
EFFECT OF EFFICIENT COMMUNICATION ON LEADERSHIP SUCCESS.	633
<i>Aleksandra Golubovic-Stojanovic</i>	
PERCEPTIONS OF THE WORK ORGANIZATION PERFORMANCE.	643
<i>Elisaveta Sardžoska</i>	
THE INFLUENCE OF TRANSACTIONAL ANALYSIS ON THE CONSUMERS BEHAVIOR IN THE SELECTION OF INSURANCE.	648
<i>Milica Pasic, Ljubica Pantelic, Dijana Jovanovic, Dalibor Opacina</i>	

УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ И ИКОНОМИЧЕСКА ПСИХОЛОГИЯ

Редактори на секцията проф. д.пс.н. Ирина Зиновиева,
д-р Дамяна Иванова

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND ECONOMIC PSYCHOLOGY

Section Editors Prof. Irina Zinovieva, PhD, DSc, Damyana Ivanova, PhD

СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА СКАЛИ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА НАГЛАСИ КЪМ ПАРИ И ФИНАНСОВО ПОВЕДЕНИЕ.	656
<i>Надежда Асенова</i>	

ВРЕМЕВА ОРИЕНТАЦИЯ НА ЛИЧНОСТТА В КОНТЕКСТА НА ИНОВАЦИОННОТО ПОТРЕБИТЕЛСКО ПОВЕДЕНИЕ.....	665
<i>Татяна Йорданова</i>	
ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ НА РАБОТНОТО МЯСТО: ПРИЛОЖЕНИЕ В ПРОГРАМИТЕ ЗА ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА МЕНИДЖЪРИТЕ ОТ РАЗЛИЧНИ УПРАВЛЕНСКИ НИВА	676
<i>Валерия Витанова</i>	
ОРГАНИЗАЦИОНЕН КЛИМАТ И ВЪВЛЕЧЕНОСТ В РАБОТАТА В СОФТУЕРНИТЕ КОМПАНИИ	684
<i>Цветинка Гайдажсиева, Ирина Зиновиева</i>	
МОТИВЪТ ЗА ПРЕСТИЖ КАТО СЛЕДСТВИЕ ОТ НОВАТА ЦЕННОСТНА ОРИЕНТАЦИЯ НА СЪВРЕМЕННИТЕ БЪЛГАРСКИ ПОТРЕБИТЕЛИ.....	692
<i>Дамяна Иванова</i>	
ПОНЯТИЕТО ЗА СМИСЪЛА В КОНТЕКСТА НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ И РАБОТАТА.....	702
<i>Ирина Йончева</i>	
СИСТЕМИТЕ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СЪВРЕМЕННИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ	709
<i>Биляна Александрова</i>	
ДЕСКРИПТОРИ НА АЗ-ОБРАЗА ПРИ РАБОТЕЩИ В ОБЛАСТТА НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ В БЪЛГАРИЯ	717
<i>Николай Димитров</i>	
MANAGING EMPLOYEES' ENGAGEMENT FOR ENHANCED BUSINESS RESULTS	723
<i>Irina Yoncheva</i>	
ЕФЕКТИ НА ДЕМОГРАФСКИТЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЪРХУ ЛИДЕРСКИТЕ СТИЛОВЕ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ	731
<i>Маяна Митевска-Енчева, М., Бистра Атанасова</i>	
ОТ СЛОЖНОСТ КЪМ ПРОСТОТА В МОДЕРНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ	739
<i>Момчил Станишев, Катарина Брандао</i>	
СТРАТЕГИЧЕСКИ ОРИЕНТАЦИИ В ТЕХНОЛОГИЧНИ КОМПАНИИ В БЪЛГАРИЯ	747
<i>Цветелина Панчелиева</i>	
УБЕЖДЕНИЯ НА РЪКОВОДИТЕЛИТЕ ЗА ЧОВЕШКАТА ПРИРОДА В БЪЛГАРСКИ ОРГАНИЗАЦИИ	755
<i>Александър Пожарлиев</i>	
ПРАКТИКИ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СОФТУЕРНИТЕ КОМПАНИИ: ОЦЕНКА ОТ ПРОГРАМИСТИ И ПОДДЪРЖАЩИ СОФТУЕР СПЕЦИАЛИСТИ	765
<i>Александра Щетинска, Ирина Зиновиева</i>	

КОГНИТИВНА ПСИХОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ НА ЛИЧНОСТТА

Редактор на секцията
доц. д-р Евдокия Христова

COGNITIVE PSYCHOLOGY AND PERSONALITY PSYCHOLOGY

Section Editor
Assoc. Prof. Evdokia Hristova, PhD

ВЪЗПРИЯТИЕ НА ДВИЖЕНИЕ, НАБЛЮДАВАНО ПРЕЗ АПЕРТУРИ

**Проф. Стефан Матеев, дн,
Нов български университет, smateev@nbu.bg**

PERCEPTION OF MOTION OBSERVED THROUGH APERTURES

**Prof. Dr. Stefan Mateeff,
New Bulgarian University, smateev@nbu.bg**

Вертикална светла линия започваше да се движи в хоризонтално направление със скорости 0.5, 1, 2 и 4 град/сек. Движението на линията се наблюдаваше през продълговати апертури (отвори), като едната беше тясна, 0.5 град, а другата широка, 2 град зрителен ъгъл. Апертурите биваха ориентирани хоризонтално или под наклон 60° към посоката на движение. Изследваните лица изпълняваха проста реакция към началото на движението. За една и съща реална скорост на движение, времето на реакция (RT) при наклонената апертура бе значително по-късо от времето на реакция при хоризонталната апертура. Данните бяха апроксимирани с функция от вида $RT = C/S^n + RT_0$ и анализирани с нелинейна регресия. Параметърът S бе претеглената сума на скоростите, нормална на линията (V_N) и скоростта (V_T) на краищата на линията по ръбовете на апертурата, т.е. $S = w \cdot V_N + (1-w) \cdot V_T$, $0 < w < 1$. Установено бе, че при тясната апертура бързината на реакцията се определя основно от скоростта V_T на краищата; приносът (теглото) на V_N бе незначителен. Но при наблюдение през широка апертура, приносът на нормалната скорост V_N нарастваше значително за сметка на приноса на V_T . В заключение, ефектът на движение на краищата върху времето на реакция намалява при нарастване на разстоянието между тях. Този резултат е в съгласие с модела на процеса на наблюдение на движение през апертури, предложен от Grossberg (2012).

Ключови думи: Зрително възприятие, време на реакция, апертурен проблем

Abstract: A vertical light line started to move in horizontal direction with velocities of 0.5, 1, 2 and 4 deg/s. The motion of the line was observed through a narrow, 0.5 deg, and a wide, 2 deg, elongated apertures (slits). Only a moving vertical line segment was visible within the aperture. The apertures either were oriented horizontally or tilted at 60° to the direction of motion. Subjects performed simple reactions to the onset of motion. With fixed physical velocity of the line, the tilted aperture elicited substantially shorter reaction time (RT) than the horizontal aperture. A function of the type $RT = C/S^n + RT_0$ was used to analyse the data by nonlinear regression. The parameter S was the weighted sum of the velocity normal to the line, V_N , and the velocity of the line terminators V_T , i.e. $S = w \cdot V_N + (1-w) \cdot V_T$, $0 < w < 1$. It was established that for the narrow aperture the RT to motion onset was determined predominantly by V_T ; the contribution (the weight) of V_N was not significant. The contribution of V_N to the speed of reaction was much higher with the wide aperture. The conclusion is that the effect of the terminator motion on the speed of reaction decreases with increasing the distance between the terminators. This result is in keeping with the model of within-aperture viewing suggested by Grossberg (2012)

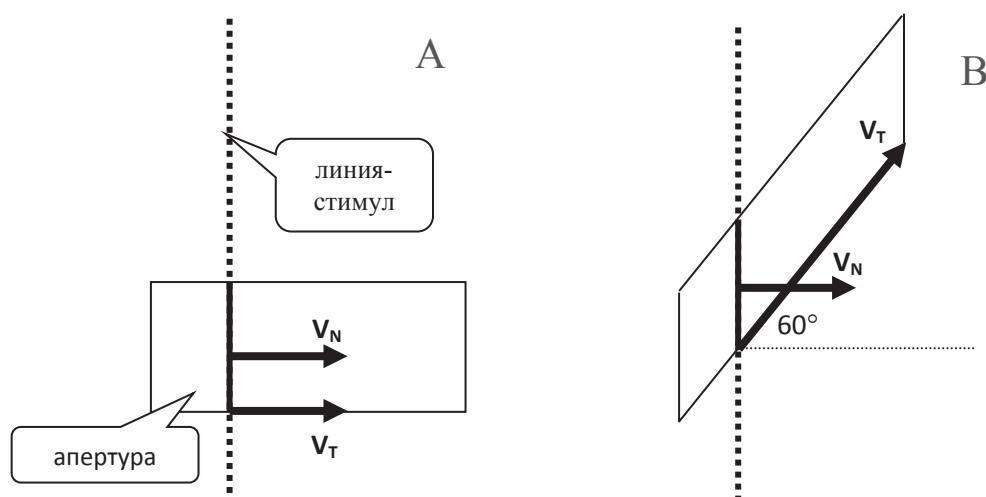
Keywords: Visual perception, reaction time, aperture problem

ВЪВЕДЕНИЕ

В ежедневието често се случва да наблюдаваме отделни фрагменти от видимото обкръжение през апертури - отвори или прозорци с различна форма. Въпросът, как от тези фрагменти човешкото зрение изгражда цялостен перцепт на обект, е от особен интерес в гешалт-психологията. Настоящата работа е посветена на един аспект на възприятието на частично закрити обекти, именно на възприятието на движение, което се наблюдава през апертура.

Отдавна е установено (Wallach, 1935), че възприятието на подвижни обекти или текстури, които се наблюдават през ограничени по размери апертури, се отличава с ред особености в сравнение с възприятието при свободно наблюдение. При такива условия правилното възприемане на посоката и скоростта на движението не всякога е възможно. На фиг. 1 АВ е изобразена вертикална права линия, която се движи в хоризонтална посока. При свободно наблюдение, физическата посока на движение на линията се възприема безпроблемно. Ако обаче движението се наблюдава през правоъгълна апертура, изрязана например в парче непрозрачна хартия, възприетата посока на движение съществено зависи от ориентацията на апертурата. При хоризонтална апертура движението на линията, по-точно на отсечката, видима в апертурата, се възприема в хоризонтална посока (фиг. 1 А). Но при наклонена апертура, движението се възприема под наклон, успоредно на ръбовете на апертурата (фиг. 1 В). Предполага се, че при наблюдение на подобен обект, възприетата посока на движение се определя от движението на краищата на видимата отсечка по направление на по-дългия ръб на апертурата. Невъзможността да се определи правилно физическата посока на движение на една или повече линии (например решетка), когато те се наблюдават през апертура, носи името “апертурен проблем” (aperture problem). Явлението, илюстрирано на фиг. 1 В се нарича още barber-pole effect.

В настоящето изследване използвахме наклонена апертура, която е ориентирана под ъгъл 60° спрямо хоризонталата. При това условие, движението се възприема не само под наклон, но и с по-висока скорост. По-високата субективна скорост на



Фиг. 1 АВ. Иллюстрация на линия, която се движи надясно, и движението се наблюдава през апертура. А: Тук скоростите V_N и V_T са еднакви. В: Апертурата е ориентирана под ъгъл 60° спрямо хоризонталата и $V_T = 2V_N$.

отсечката в наклонената апертура е очаквано явление. Ако линията се движи със скорост V , то при хоризонталната апертура скоростта на видимата отсечка по дългия ръб съвпада със скоростта на линията. При наклонената апертура скоростта на

видимата отсечка по направлението на дългия ръб е $V/\cos 60^\circ = 2V$, т.е. два пъти по-висока отколкото при хоризонталната. Всъщност, със скорост $2V$ се движат *краищата* на отсечката в наклонената апертура. Но *средата* на отсечката пресича, макар и различни части на зрителното поле, със скорост V – скоростта на линията в хоризонтална посока. По-нататък за скоростта на краищата на линията ще използваме символа V_T , а за скоростта, перпендикулярна (или нормална) към линията, символа V_N . При хоризонтална апертура имаме $V_T = V_N = V$ (фиг. 1 А), при наклонена апертура имаме $V_N = V$ и $V_T = 2V$ (фиг. 1 В).

В това изследване си поставихме за цел да проучим ефектите на ориентацията и на ширината на апертурата върху времето на реакция към начало на движение на линията. Най-вероятно скоростите V_N и V_T се регистрират от различни невронни механизми – детектори на движение (Hubel & Wiesel, 1965, Orban et al., 1979, Dobbins et al., 1989, Versavel et al., 1990, Lorenceau et al., 1993). Всеки от тези детектори е свързан с група от клетки върху ретината, която се нарича рецептивно поле. V_N се регистрира от детектори, които са чувствителни към движение на контур - ръб или линия върху тяхното рецептивно поле. V_T се регистрира от друг вид клетки-детектори, които реагират на движение на край (terminator) в рецептивното поле. Има данни, че сведенията, които постъпват от тези два вида детектори, се интегрират на определен етап от преработката на зрителната информация, осигурявайки цялостен перцепт за движението (Lorenceau & Shiffrar, 1992, Watamaniuk & Duchon, 1992, Grossberg, 2012). Но като всяка ментална операция, интеграцията се нуждае от време. Grossberg (2012) представя модел, от който се оценява, че това време е около 60 msec. При експерименти, при които се оценява скорост на движение, наблюдателят разполага с практически неограничено време за отговор. Но при задача да реагира колкото се може по-бързо, наблюдателят е в дефицит на време. Ще успее ли хипотетичният процес на интеграция да се осъществи толкова бързо? И ако да или не, тогава коя скорост ще определя времето на реакция, V_N или V_T ?

МЕТОД

Апаратура и стимули

На Y-входа на осцилограф с късо послесветене, по-малко от 3 msec, се подаваше периодичен сигнал с честота 100 Hz. По този начин на екрана се представяше вертикална светла линия. На X-входа на осцилографа се подаваше линейно нарастващо напрежение. В резултат линията започваше да се движи надясно в хоризонтална посока с постоянна скорост. Движението на линията се управляваше от компютър. Линията се наблюдаваше през апертури, изрязани в черна хартия, която закриваше целия екран. Бяха използвани четири вида апертури - две хоризонтални и две наклонени под ъгъл 60° към хоризонталата¹. Вертикалните им ръбове бяха 0.5 и 2 град. Бяха използвани 4 скорости на движение на линията – 0.5, 1, 2, и 4 град/сек. По този начин условията на експеримента бяха общо 16, именно, произведението на 2 ориентации на апертурата, 2 размера на вертикалния ръб и 4 скорости.

Процедура

Изследваното лице наблюдаваше екрана от разстояние 40 см. То фиксираше точка, разположена на разстояние 2 град вляво от левия ръб на апертурата. Всяка отделна проба протичаше по следния начин. Подаваше се звуков предупреждаващ

¹ Навсякъде в текста символът $[\circ]$ се използва за означаване на ориентация на апертурата. Съкращението [град] се използва за означаване на размери върху екрана в градуси зрителен ъгъл. При използваното разстояние на гледане 1 град = 7 mm

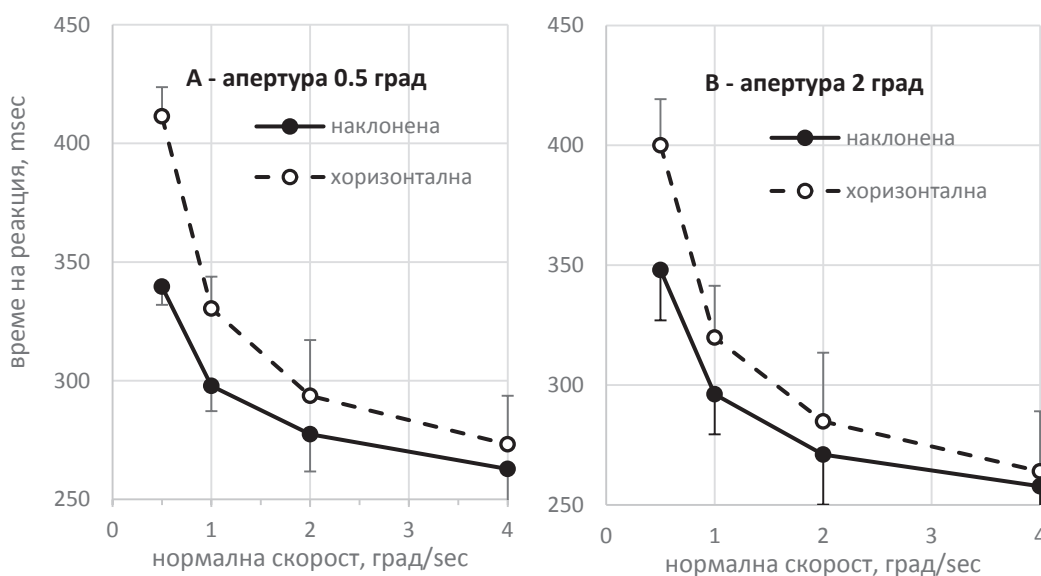
сигнал и едновременно с него в апертурата се появяваше светла вертикална линия. След случайно избран предварителен период, между 1 и 2 sec, линията се задвижваше надясно. Лицето изпълняваше проста реакция към началото на движението, то натискаше един и същ външен бутон с една и съща ръка веднага след като започне движението. Измерваше се времето между началото на движението и натискането на бутона. Всяка експериментална сесия се състоеше от 16 блока от по 40 представяния. Всеки блок съдържащо едно от условията на експеримента. С всяко лице се проведеха по 3 такива сесии, данните от които бяха обединени. Получените разпределения на времената на реакция бяха “цензурирани”. Всички времена, по-къси от 140 msec бяха изключени от данните. За тях се приемаше, че са предварителни реакции. След това, пресмяташе се средната стойност и стандартното отклонение на останалите времена. Изключваха се времената, които бяха по-дълги от средната стойност плюс 2.5 стандартни отклонения. За тези дълги времена се приемаше, че са резултат от разсеяност от страна на изследваното лице. По този начин се бяха изключени между 3 и 6% от данните за различните условия. На останалия масив от данни се пресмяташе медианата. Тя беше приета за стойност на измереното време на реакция на даденото лице при даденото условие.

Изследвани лица

В опита взеха участие 5 изследвани лица, с нормално зрение, на възраст 35 – 55 години, трима мъже и две жени. Всички те имаха предишен опит в измерване на просто време на реакция. Преди провеждането на опита с всяко лице бе проведена тренировъчна сесия, в която те се запознаха със задачата.

РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ

Резултатите от експеримента са представени на фиг. 2 АВ. Те са анализирани с ANOVA с фактори: скорост V_N , ориентация, размер на апертурата и лица (случаен фактор).

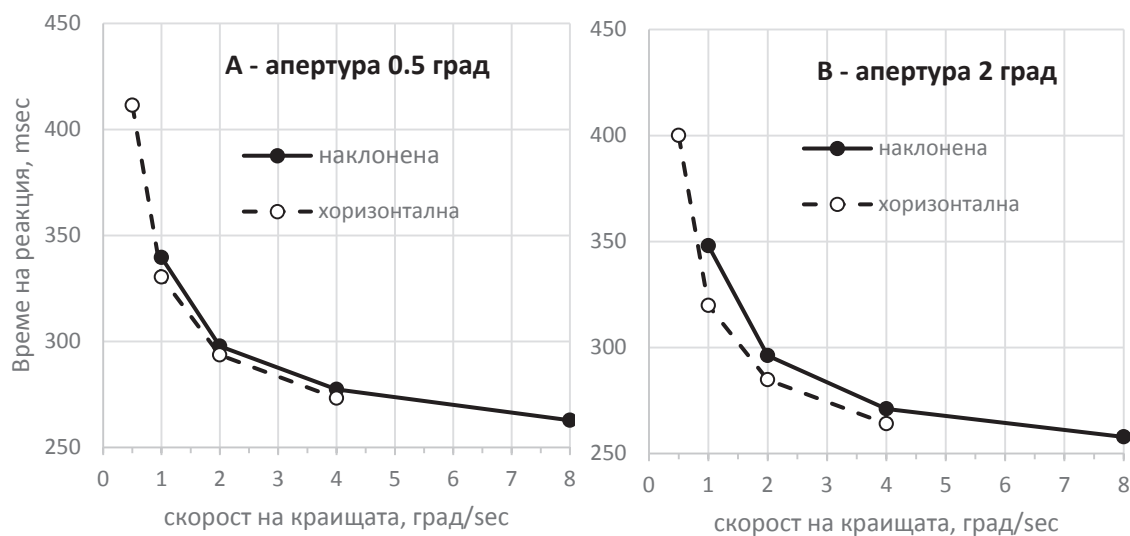


Фиг. 2АВ. Времената на реакция като функция на нормалната скорост V_N за двата размера на апертурата. Представени са интер-индивидуалните стандартни отклонения.

Скоростта на движението оказва познатия силен ефект върху времето на реакция. С нарастването на скоростта от 0.5 до 4 град/сек времето намалява средно с около 110 msec ($F_{3,12} = 132.4$, $p < 0.0001$, $\eta_p^2 = 0.97$). Като цяло, времето на реакция при условие на наклонена апертура е доста по-късо от това при хоризонтална апертура ($F_{1,4} = 193.4$, $p < 0.0001$, $\eta_p^2 = 0.98$). Разликата е най-голяма при ниските скорости, около 60 msec, и намалява при високите. Факторът „размер на апертурата“ не е значим, ($F_{1,4} = 1.85$, $p = 0.25$, $\eta_p^2 = 0.32$), но високата стойност на η_p^2 показва, че ефектът на този фактор не е за пренебрегване.

От фиг. 2 АВ е очевидно, че V_N най-малкото не е основният параметър, който определя времето на реакция. V_N е една и съща при двете ориентации на апертурата, но времето на реакция при тези условия е доста различно. Но от фигурата е трудно да се оцени приноса на V_T , скоростта на движение на краищата по ръба на апертурата. На фиг. 3 АВ са представени същите данни, както и на фиг. 2 АВ, но като функция на V_T .

Ако само V_T определя времето на реакция, би следвало кривите, получени при наклонена и хоризонтална апертури на фиг. 3 АВ да съвпадат. Това може да се приеме за фиг. 3 А, но не и за фиг. 3 В. При по-широката апертура времената на реакция, получени при движение под наклон, са малко по-дълги, отколкото при хоризонталната апертура. Този факт показва наличието на съвместен ефект на V_T и V_N . Приносите на V_T и V_N бяха оценени количествено по следния начин.



Фиг. 3АВ. Времената на реакция като функция на скоростта на краищата V_T за двата размера на апертурата.

Известно е, че простото време на реакция към какъв да е стимул намалява с нарастване на “силата” S на стимула, като зависимостта между двете се описва от познатата функция на Piéron (1920)

$$RT = C/S^n + RT_0 \quad (1)$$

където RT е времето на реакция, RT_0 е асимптотична стойност, към която клони RT при много силни стимули, C и n константи. При реакция към начало на движение, “силата” S се дава просто от скоростта V , измерена в градуси зрителен ъгъл за секунда, т.е. $S = V$. Първият член в дясната страна на равенство (1) представлява “времето на

откриване” на движението. Колкото по-бързо започне да се движи стимула, толкова по-бързо се открива движението и толкова по-късо е простото време на реакция. Използвахме функцията (1) за да определим приносите на двата параметъра на движението, V_N или V_T , към бързината на реакцията. За целта приложихме подхода на Castet et al. (1993). Определихме “силата” на стимула S в равенство (1) като претеглена сума от V_T и V_N , именно като $S = w \cdot V_N + (1-w) \cdot V_T$, $0 \leq w \leq 1$. Използвахме нелинейна регресия за определяне на теглото w , също и на коефициентите C , n и RT_0 . Регресионният анализ бе проведен поотделно за двата размера на апертурата. За данните при апертура с размер 0.5 град се получи следния вид на равенство (1) За апертурата с размер 2 град се получи:

$$RT(\text{sec}) = 0.078 / (0.19 \cdot V_N + (1 - 0.19) \cdot V_T)^{1.01} + 0.254, R^2 = 0.91 \quad (2)$$

$$RT(\text{sec}) = 0.074 / (0.51 \cdot V_N + (1 - 0.51) \cdot V_T)^{1.04} + 0.246, R^2 = 0.84 \quad (3)$$

Степенният показател n в равенства (2) и (3) е практически равен на единица. Затова параметърът $S = w \cdot V_N + (1 - w) \cdot V_T$ има смисъл и измерение на скорост, град/sec. От равенства (2) и (3) могат да се изчислят очаквани стойности на RT при различните условия. Например, при наклонена апертура с ширина 2 град и скорост $V_N = 0.5$ град/sec, краищата на видимата отсечка се движат с $V_T = 1$ град/sec по дългия ръб на апертурата. Заместването на тези стойности в равенство (3) дава $RT = 345$ msec. Емпиричната средна стойност при същото условие е 348 msec (фиг. 2 В).

Резултатите за стойностите на коефициентите C , n и RT_0 в равенства (2) и (3) са доста сходни. Те явно не зависят съществено от размера на апертурата. Но теглото $w = 0.19$ при тясната апертура е значително по-малко от това при широката, също и доверителният му интервал $[-0.15, 0.54]$ покрива нулата. С други думи, приносът на V_N , скоростта на хоризонталното движение, изглежда пренебрежим, когато апертурата на наблюдение е тясна. Тогава времето на реакция се определя основно от скоростта на краищата по ръбовете на апертурата. При разширяване на апертурата, приносът на хоризонталното движение ($w = 0.51$) значително нараства за сметка на приноса на движението на краищата. Също така, и доверителният интервал на w $[0.19, 0.83]$ не покрива нулата.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Резултатите от експеримента и анализът им подкрепят хипотезата, че на ранен етап от преработката на информация за движението се осъществява процес на интеграция на сигналите за V_N и V_T . В съгласие с модела на Grossberg (2012) може да се предположи, че сигналите от детекторите за движение на средата и на краищата на отсечката конвергират към хипотетична невронална единица, нека я наречем условно “детектор за движение на цялостен обект”. Активацията на този детектор, отразявана от параметъра $S = w \cdot V_N + (1-w) \cdot V_T$, определя не само субективната скорост на движение, но и времето на проста реакция към началото на движение. Настоящият експеримент показва, че теглата, с които се интегрират сигналите за V_N и V_T , зависят от ширината на апертурата, т.е. от разстоянието между краищата.

Като работна хипотеза за бъдещо изследване може да се формулира твърдението, че при увеличаване ширината на апертурата над 2 град, кривите за времето на реакция при двете ориентации на фиг. 2 В ще се доближават, докато тези на фиг. 3 В ще се раздалечават.

ЛИТЕРАТУРА

- Castet, E., Lorenceau, J., Shiffrar, M. & Bonnet, C. (1993) Perceived speed of moving lines depends on orientation, length, speed and luminance. *Vision Research*, **33**, 1921-1936
- Grossberg, S. (2012) Visual motion perception. In: Ramachandran, V.S. (Ed.) *Encyclopedia of Human Behavior*, 2nd edition, vol. **3**, 637 – 651, London: Elsevier
- Hubel, D. H. & Wiesel, T.N. (1965) Receptive fields and functional architecture in two nonstriate visual areas (18 and 19) of the cat. *Journal of Neurophysiology*, **28**, 229-289
- Lorenceau, J. & Shiffrar, M. (1992) The influence of terminators on motion integration across space. *Vision Research*, **32**, 263-273
- Lorenceau, J., Shiffrar, M., Wells, N. & Castet, E. (1993), Different motion sensitive units are involved in recovering the direction of moving lines. *Vision Research*, **33**, 1207-1217
- Orban, G.A., Kato, H. & Bishop, P.O. (1979) End-zone region in receptive fields of hypercomplex and other striate neurons in the cat. *Journal of Physiology*, **42**, 818-832
- Versavel, M., Orban, G.A. & Lagae, L. (1990) Responses of visual cortical neurons to curved stimuli and chevrons. *Vision Research*, **30**, 235-248
- Piéron, H. (1920). Nouvelles recherches sur l'analyse du temps de latence sensorielle en fonction des intensités excitatrices. *L'Année Psychologie*, **22**, 58-142
- Wallach, H. (1935) Ueber visuell wahrgenommene Bewegungsrichtung. *Psychologische Forschung*, **20**, 325-380
- Watamaniuk, S.N.J. & Duchon, A. (1992) The human visual system averages speed information. *Vision Research*, **32**, 931-941

**УКЛОНЪТ КЪМ СОБСТВЕНАТА ПОЗИЦИЯ: НЕЗАВИСИМ ОТ
УЧИЛИЩНИТЕ ПОСТИЖЕНИЯ, НО СВЪРЗАН С
ПОЛЯРИЗИРАЩАТА СИЛА НА ОБЛАСТТА**

Гл. ас. Д-р Николай Р. Рачев

Катедра „Обща, експериментална и генетична психология“

СУ „Св. Климент Охридски“

nrrachev@phls.uni-sofia.bg

**MYSIDE BIAS IN STATEMENTS EVALUATION: INDEPENDENT
OF SCHOOL PERFORMANCE BUT RELATED TO DOMAIN'S
POLARIZING STRENGTH**

Asst. prof. D-r. Nikolay R. Rachev

**Department of General, Experimental, and Developmental
Psychology**

Sofia University “St. Kliment Ohridski”

nrrachev@phls.uni-sofia.bg

Изследователска парадигма, предложена от Станович и Уест, е използвана, за да се изследва междугрупово уклонът към собствената позиция (УСП) сред български студенти в десет различни области на ежедневието. Общо 346 участници предоставиха валидни данни. Резултатите до голяма степен възпроизведоха съобщените досега, като демонстрираха устойчив УСП в девет от десетте изследвани области и липса на връзка между УСП и училищен успех. Размерът на УСП варираше в различните области. От особено значение беше, че изразеността на УСП беше положително свързана с потенциала на дадена област да поляризира мненията. Този резултат подкрепя интерпретацията на УСП в рамката на двупроцесните теории на познанието и добавя потенциално обяснение на действието му в термините на евристиката на афекта.

Ключови думи. уклон спрямо изхода, рационалност, училищен успех

Research paradigm proposed by Stanovich & West (2008) was used to examine, between-subjects, myside bias among Bulgarian students in ten domains of everyday experience. A total of 346 participants provided valid data. Results largely reproduced previous findings, showing robust myside bias in 9 out of 10 studied domains and no association between myside bias and school performance. The magnitude of myside bias varied across different domains. Crucially, the size of the myside bias effect was positively associated with the potential of the domain to polarize opinions. This finding supports the interpretation of myside bias within the framework of dual-process theories of cognition, further suggesting a potential mechanism in terms of the affect heuristic.

Keywords. Myside bias, rationality, school performance

Уклонът към собствената позиция (myside bias, УСП) се отнася до тенденцията да се генерират аргументи, оценяват твърдения и проверяват хипотези в полза на собствените убеждения, вярвания и нагласи (Stanovich & West, 2007, 2008; Toplak & Stanovich, 2003). При генериране на аргументи по отношение на противоречива позиция, хората са склонни да генерират повече аргументи в полза на тяхната позиция, отколкото аргументи, противоречащи на позицията им (Baron, 1995; Perkins, 1989). Също така, хората оценяват по-високо аргументи на трети лица, които подкрепят

тяхната предварителна позиция, отколкото аргументи, които ѝ противоречат (Baron, 1995; Stanovich & West, 2007, 2008).

УСП е особено характерен за неформалното мислене. За разлика от формалното разсъждение, при което самото следване на формата, независимо от съдържанието, осигурява валидността на заключението (като например логическите силлогизми), при неформалното няма стриктна връзка между предпоставки и заключение (Baron, 1995; Perkins, 1989). Следователно, във втория случай съдържанието на аргументите има влияние, тъй като новото знание може да повлияе на аргументацията. Тъй като в ежедневието фактите и заключенията никога не са абсолютно сигурни, е естествено да се появяват аргументи и контрааргументи по дискуссионни въпроси (Perkins, 1989). Следователно доброто критично разсъждение *би трябвало* да включва изчерпателно разглеждане, с еднаква тежест, на аргументите и на двете страни (Baron, 1995). На практика обаче хората се отклоняват от този стандарт и типично отдават много по-голяма тежест на аргументите, съответстващи на тяхната собствена позиция.

Предвид широкото съгласие, че липсата на УСП е важен аспект от доброто критично мислене, на пръв поглед изненадват резултатите, че няма връзка между изразеността на УСП и постиженията по тестовете, превърнали се в „златния стандарт“ за човешките мисловни способности – тестовете за интелигентност (Stanovich & West, 2007, 2008). Станович и Уест обаче смятат, че това е очакван резултат, от гледна точка на двупроцесните теории на познанието (Evans & Stanovich, 2013). В частност, УСП се отключва автоматично (процеси Тип 1), така че е до голяма степен независим от изискващите умствени усилия (Тип 2) процеси като изчислителна мощ и мисловни нагласи. За това спомага и фактът, че при задачите за УСП участниците нямат изрична инструкция да се абстрахират от предварителните си убеждения. За разлика от тях, тестовете за интелигентност са специално съставени така, че предварителните убеждения да имат минимално влияние.

Според Станович и Уест някои структури от знания имат по-голям потенциал от други за автоматично активиране на процесите Тип 1 и оттам – за генериране на УСП. Тези различия могат да се измерят чрез различния емоционален заряд, който различните вярвания носят. В съответствие с това предположение Станович и Уест (Stanovich & West, 2008) показват, че, в интрасубектен дизайн, изразеността на УСП е свързана със силата на предварителната позиция по даден дискуссионен въпрос. Тази зависимост обаче показва единствено връзка между сила на убеждението и УСП *в рамките* на една и съща област. Тя не отговаря на въпроса доколко *различните* области се различават помежду си по емоционалния заряд, който носят и – още по-важно – доколко това е свързано с магнитуда на УСП. Това именно беше подложено на директен тест в настоящото изследване.

По-конкретно, изследването си постави три цели. Първата цел беше да се провери дали ефектът на УСП ще се възпроизведе в български условия, с извадка, сходна по възраст и образователен статус с изследванията на Станович и Уест. Добавени бяха и твърдения от нови области, за да се проследи дали ефектът се генерализира и в неизследвани досега области. Втората цел беше да се изследва дали в УСП ще бъде свързан с училищните постижения, като мярка сродна с мерките за интелигентност. Проследяването на различията между областите в изразеността на УСП представляваше третата, експлораторна цел. За да се проследи дали силата на предварителното убеждение е свързана със силата на УСП, при част от областите (музикални предпочитания, религиозност) беше измерена както посоката, така и силата на предварителната позиция.

При съставянето на материалите бяха съблюдавани двете условия, изтъкнати от Станович и Уест (Stanovich & West, 2007, 2008) като критични за възпроизвеждане на

УСП, близък до този в естествена среда. Първо, не бяха дадени изрични инструкции да се избягват пристрастията в оценките на твърденията. Второ, УСП се измерваше междугрупово, а не вътресубектно, което свежда до минимум знаците, които могат да подсказват целта на въпросите. Междугрупово дефиниран, УСП е равен на разликата между средните стойности на групите с противоположен статус в съответната област. Този подход не позволява да се изчисли индивидуален УСП, но дава възможност за оценка на размера на ефекта за всяко твърдение, което съответстваше на целите на изследването. Дали училищните постижения са свързани с магнитуда на УСП се проверява по това дали училищните постижения взаимодействат статистически с предварителния статус на участниците.

Метод

Участници и процедура. В изследването взеха участие 364 студенти. Данните на един невнимателно попълвал участник и на 17 чуждестранни студенти бяха изключени от анализа. Получената извадка ($N = 346$, 111 мъже, 229 жени, 6 без данни) беше със средна възраст 20 години ($SD = 2,38$, $Med = 19$). Данните бяха събрани между есента на 2012 г. и есента на 2014 г.² Материалите бяха попълвани на лист, в един и същ фиксиран ред. Провеждането се провеждаше в групи с вариращ размер.

Демографски статус. Предварителен въпросник измери статуса на участниците в десетте избрани области. Пет области – пол, консумация на алкохол, тютюнопушене, религиозност, политически пристрастия – бяха заимствани от Станович и Уест. Други пет бяха нови – местожителство, колоездене, консумация на кафе, работна заетост и музикални предпочитания. Вярата в Бог и музикалните предпочитания бяха измервани по 7-степенна скала, а по въпросите, свързани с политическите пристрастия, местожителството, употребата на алкохол и кафе и карането на колело, имаше повече от две категории. Тези резултати бяха дихотомизирани, за да се получат два противоположни статуса.

Твърдения, свързани с УСП. Участниците обозначаваха, по 6-степенна скала, степента си на съгласие с различни твърдения, свързани с демографския им статус. Осем от твърденията бяха адаптирани от Станович и Уест (Stanovich & West, 2008), а останалите бяха съставени от автора³. През различните академични години съдържанието на някои от въпросите беше актуализирано, с цел отразяване на актуалната политическа ситуация или замяна с друга тема. При малък брой въпроси бяха внесени и смислови корекции. Няколко въпроса отпаднаха от по-нататъшния анализ поради проблемни формулировки. Таблица 1 представя включените в анализа въпроси, групирани според демографския статус.

Мярка за училищен успех. Според съобщените оценки от кандидатстудентския изпит, студентите бяха причислени към група с по-високи и група с по-ниски постижения. Студентите, кандидатствали с матура, бяха включени към „по-ниската“ група. Между двете групи ($N_{вис} = 165$, $N_{нис} = 162$) постиженията имаше значими различия по всички останали съобщени мерки за училищен успех (оценки от дипломата за средно образование и от матурите), което говори в полза на валидността на разделянето.

Резултати

Таблица 1 показва, че, от общо 37 твърдения, в 34 има УСП в очакваната посока, като в 28 твърдения ефектът е статистически значим. Трите твърдения, при които няма

² Авторът благодари на Камелия Ханчева, Светлина Колева и Елиза Иванова за съдействието при събирането на данните.

³ Авторът благодари на Камелия Ханчева за участието ѝ при съставянето на част от твърденията.

видим ефект на УСП, принадлежат на категорията каране на колело. Всички останали девет области са породили устойчив УСП.

За да се провери дали магнитудът на УСП е бил модериран от училищния успех, за всяко твърдение беше извършен двуфакторен дисперсионен анализ с независими променливи статус по въпроса и училищен успех („по-висока“ и „по-ниска“ група). От критично значение е дали има взаимодействие между двете променливи. В пет случая (Твърдения № 5, 12, 23, 29 и 30, вж. Таблица 1) имаше значимо или близко до значимото взаимодействие. С изключение на първия случай обаче, групата с по-висок училищен успех беше проявила по-силен УСП.

Тъй като музикалните предпочитания и вярата в Бог в демографския въпросник бяха измерени по 7-степенна скала, в тези области беше възможно да се изчисли силата на съответната област да поляризира мненията. За целта данните по тези айтеми бяха прекодираны, така че центърът на скалата да е равен на 0, а нарастващите степени на изразеност (независимо от посоката) – съответно на 1, 2 и 3. Средните стойности на тези променливи бяха използвани като мярка за поляризиращата сила на съответната област. Различните музикални стилове и вярата в Бог поляризираха в различна степен мненията, като голяма част от различията бяха значими. От критично значение за настоящото изследване беше, че поляризиращата сила на областите беше положително свързана с размерите на ефектите (d на Коен) на УСП в съответните им твърдения, $r(10) = 0,75, p < 0,01$ (Фигура 1).

Обсъждане

Настоящото изследване си постави три цели: да възпроизведе УСП в български условия, като разшири изследването на ефекта и в нови области, да провери дали размерът на УСП ще бъде свързан с училищния успех и да проследи дали измерената сила на областта да поляризира мненията ще бъде свързана с размера на УСП.

От гледна точка на първата цел, изследването до голяма степен възпроизведе резултатите от досегашните изследвания (Stanovich & West, 2007, 2008; Toplak & Stanovich, 2003). Във всички избрани области беше открит устойчив УСП, с изключение на карането на колело. Липсата на явен УСП в тази област може да има различни обяснения. Например, демографският въпросник показва, че сред участниците е имало твърде малко редовни колоездачи: 77% от участниците са карали колело не повече от веднъж месечно. Следователно в тази извадка може да не е имало реално разделение според тази категория. Друга възможност е тази област да не поляризира достатъчно мненията, че да предизвика УСП. Наистина, карането или некарането на колело вероятно има много по-малък потенциал да противопоставя индивидите, в сравнение с политическите пристрастия или религиозните вярвания например. За сметка на това, в част от областите УСП беше особено силно изразен. В това изследване най-голям размер на ефекта беше измерен в твърденията, свързани с поп-фолка. Повечето от останалите твърдения, свързани с музикални вкусове, също предизвикаха УСП със значителен размер. От извън-музикалните области най-големи размери на ефекта бяха измерени в областите на политиката и религията. Това, че музикалните предпочитания като цяло са предизвикали най-силен УСП, е възможно да се дължи на спецификата на изследваната извадка.

Относно втората цел, от 37 твърдения, в едва пет беше открита връзка между размер на УСП и училищен успех. При това, в четири от тези твърдения групата с по-висок училищен успех е проявила по-силен УСП. Следователно, резултатите за липса на връзка между УСП и показатели за интелигентност (Stanovich & West, 2007, 2008) до голяма се възпроизвеждат и се генерализират в неизследвани досега области (употреба на кафе, местожителство, работна заетост, музикални предпочитания).

Във връзка с третата цел, различните музикални предпочитания и вярата в Бог показаха различна сила да поляризират мненията. Още по-важно беше, че поляризиращата сила на дадена област се оказва силно свързана с размера на УСП в съответните ѝ твърдения. Този резултат подкрепя тезата, че различните убеждения отключват в различна степен свързаните с УСП автоматични процеси Тип 1 (Toplak & Stanovich, 2003) и прави важното допълнение, че потенциалът на дадена област да предизвика УСП може да бъде предвиден степента, в която тази област е способна да поляризира мненията. В по-широк план, този резултат може да бъде свързан с принципа на действие на евристиката на афекта (Slovic, Finucane, Peters, & MacGregor, 2002): силата на афекта (добро или лошо), който изпитваме по отношение на дадено убеждение, се предава пропорционално върху степента, с която сме склонни да приемаме факти и твърдения, засягащи това убеждение. Тази интерпретация задава добри теоретични възможности за свързване на привидно раздалечени явления в областта на разсъжденията и преценките и предразполага към бъдеща емпирична проверка.

Литература

Baron, J. (1995). Myside bias in thinking about abortion. *Thinking & Reasoning*, 1(3), 221–235.

Evans, J. S. B., & Stanovich, K. E. (2013). Dual-process theories of higher cognition: Advancing the debate. *Perspectives on Psychological Science*, 8(3), 223–241.

Perkins, D. N. (1989). Reasoning as it is and could be: An empirical perspective. In D. M. Topping, D. C. Crowell, & V. N. Kobayashi (Eds.), *Thinking across cultures: The third international conference on thinking* (pp. 175–194). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Slovic, P., Finucane, M. L., Peters, E., & MacGregor, D. G. (2002). The affect heuristic. In T. Gilovich, D. Griffin, & D. Kahneman (Eds.), *Heuristics and biases: The psychology of intuitive judgment* (pp. 397–420). New York, NY: Cambridge University Press.

Stanovich, K. E., & West, R. F. (2007). Natural myside bias is independent of cognitive ability. *Thinking & Reasoning*, 13(3), 225–247.

Stanovich, K. E., & West, R. F. (2008). On the failure of cognitive ability to predict myside and one-sided thinking biases. *Thinking & Reasoning*, 14(2), 129–167.

Toplak, M. E., & Stanovich, K. E. (2003). Associations between myside bias on an informal reasoning task and amount of post-secondary education. *Applied Cognitive Psychology*, 17(7), 851–860.

Таблица 1.
Средни стойности по твърденията в зависимост от демографския статус

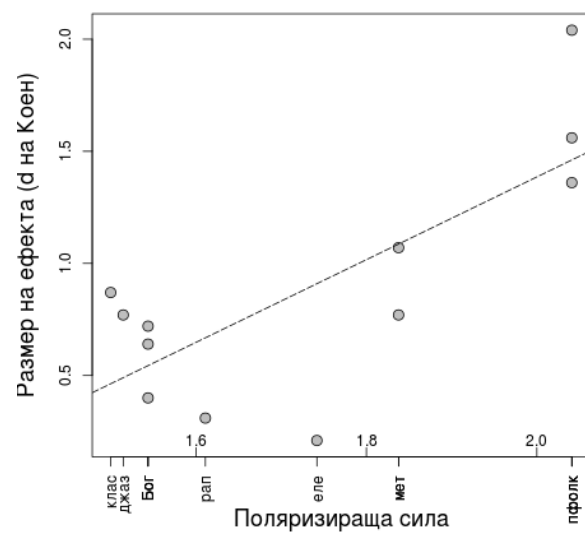
Категория, Съдържание	Статус(–) Статус(+)		<i>t(df)</i>	<i>d</i>
	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>		
• Жени(1). Повечето преподаватели са по-снизходителни към мъжете в оценките по предметите.	2,33 (1,18)	2,81 (1,35)	-3,37*** (242,96)	0,37
• Жени(2). Съществува облагодетелстване на мъжете в приема за висшите училища. ^a	2,97 (1,38)	4,21 (1,48)	-7,37*** (336)	0,86
• Жени(3). Различията в заплатите на мъжете и жените обикновено изчезват, ако те са наети на една и съща позиция. ^a	3,83 (1,29)	3,63 (1,23)	1,32 (333)	0,15

Категория, Съдържание	Статус(-) Статус(+)		<i>t(df)</i>	<i>d</i>
	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>		
• <i>Алкохол(1)</i> . Студентите, които пият алкохол, е по-вероятно да имат проблеми с алкохола по-късно. ^a	3,72 (1,40)	2,79 (1,29)	3,85*** (342)	0,71
• <i>Алкохол(2)</i> . Употребата на алкохол сред младите хора е свързана със здравословни проблеми по-късно в живота. ^a	4,28 (1,42)	3,56 (1,17)	3,28*** (343)	0,61
• <i>Алкохол(3)</i> . Ако пиеш само бира, няма опасност да станеш алкохолик.	2,81 (1,18)	3,10 (1,34)	-1,15 (342)	0,21
• <i>Алкохол(4)</i> . Повечето хора, които НЕ пият алкохол, са „сухари” или лицемери.	1,56 (0,91)	1,97 (1,14)	-2,35* (42,89)	0,37
• <i>Цигари(1)</i> . „Пасивното тютюнопушене” представлява заплаха за здравето на непушачите. ^a	5,14 (1,08)	4,86 (1,24)	2,01* (340)	0,25
• <i>Цигари(2)</i> . Повечето непушачи нямат нищо против в близост до тях да се пуши. ^a	3,00 (1,40)	3,37 (1,27)	-1,62 (169)	0,27
• <i>Цигари(3)</i> . Пушенето на обществени места е проява на незачитане спрямо непушачите.	3,86 (1,44)	2,73 (1,62)	4,51*** (168)	0,75
• <i>Цигари(4)</i> . Забраната на тютюнопушенето на обществени места е нарушение на равните права на пушачи и непушачи	2,60 (1,33)	3,77 (1,69)	-5,68*** (119,13)	0,77
• <i>ГЕРБ(1)</i> За да бъде силно правителството, трябва да има бъде ръководено с твърда ръка, както това прави Бойко Борисов.	2,26 (1,25)	3,85 (1,26)	-5,90*** (129)	1,27
• <i>ГЕРБ(2)</i> Изграждането на магистрали е важно за лицето ни пред Европа.	4,21 (1,31)	4,93 (1,21)	-2,58* (131)	0,56
• <i>ГЕРБ(3)</i> Повечето европейски държави НЕ одобряват политиката на Бойко Борисов.	4,05 (1,13)	3,15 (0,82)	4,68*** (55,49)	0,92
• <i>Бог(1)</i> . Религиозните хора са като цяло по-честни от нерелигиозните. ^a	2,51 (1,36)	3,52 (1,49)	-4,23*** (169)	0,72
• <i>Бог(2)</i> . Разводите са много по-чести при нерелигиозните хора. ^a	2,67 (1,30)	3,21 (1,40)	-2,35* (166)	0,40
• <i>Бог(3)</i> . Да си религиозен през 21 век е израз на наивност.	2,93 (1,30)	2,10 (1,29)	3,76*** (168)	0,64
• <i>София(1)</i> . За столицата ни е по-добре, че много млади хора от провинцията идват да търсят тук поле за професионална реализация.	4,18 (1,19)	3,06 (1,34)	7,56*** (292)	0,89
• <i>София(2)</i> . В столицата живеят твърде много хора, които са дошли от провинцията.	4,33 (1,31)	4,57 (1,17)	-1,71 (322)	0,19
• <i>София(3)</i> . По-добре би било, ако повечето студенти се завърнат на родните си места след завършване на образованието си в София.	3,26 (1,55)	3,92 (1,42)	-3,92*** (323)	0,44
• <i>Кафе(1)</i> . Честата употреба на кафе води до сърдечно-съдови проблеми.	4,12 (0,97)	3,66 (1,22)	3,13*** (92,71)	0,42

Категория, Съдържание	Статус(-) Статус(+)		<i>t(df)</i>	<i>d</i>
	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>		
• <i>Кафе(2)</i> . Кафето помага за концентрацията и улеснява умствените усилия.	2,77 (1,21)	3,72 (1,28)	-5,11*** (307)	0,75
• <i>Колело(1)</i> . Не нарушаваш толкова сериозно правилата за движение, ако вървиш пеша по велоалея.	3,23 (1,46)	3,18 (1,29)	0,37 (287,21)	0,04
• <i>Колело(2)</i> . По принцип велосипедистите би трябвало да бъдат с предимство и пред автомобили, и пред пешеходци.	2,48 (1,15)	2,80 (1,07)	-1,69 (168)	0,28
• <i>Колело(3)</i> . Повечето шофьори не зачитат правата на велосипедистите.	4,04 (1,13)	4,03 (1,19)	0,12 (339)	0,01
• <i>Колело(4)</i> . Често се случва велосипедисти да не спазват правилата за движение, и с това да създават предпоставки за пътни инциденти.	4,14 (1,10)	4,20 (1,09)	-0,53 (339)	0,06
• <i>Работа(1)</i> . Студентите, които съчетават работа и следване, очакват от преподавателите да правят повече компромиси с тях, в сравнение с останалите студенти.	3,71 (1,33)	3,24 (1,45)	2,36* (308)	0,35
• <i>Работа(2)</i> . Студентите, които работят, имат по-реалистичен поглед към действителността.	4,09 (1,21)	4,96 (1,09)	-4,91*** (307)	0,73
• <i>Класическа музика</i> . Само хората на средна възраст слушат и харесват класическа музика.	2,74 (1,24)	1,78 (0,93)	5,93*** (100,19)	0,87
• <i>Електронна музика</i> . Повечето фенове на електронна музика употребяват различни наркотици.	3,46 (1,41)	3,16 (1,44)	1,74 (295)	0,21
• <i>Джаз</i> . Джазът се слуша най-вече от претенциозни хора, които искат да изглеждат специални (т.нар. „сноби”).	2,89 (1,25)	2,03 (1,02)	6,40*** (283)	0,77
• <i>Метъл</i> . Слушателите на тежка музика (метъл, хардкор) са по-склонни към агресия.	3,63 (1,43)	2,55 (1,35)	6,71*** (301)	0,77
• <i>Метъл</i> . Повечето любители на метъла са интелигентни и високо образовани хора.	2,86 (1,00)	3,96 (1,07)	-8,69*** (267)	1,07
• <i>Поп-фолк</i> . Да слушаш чалга е проява на лош вкус.	4,44 (1,35)	2,05 (0,96)	18,27*** (289,66)	2,04
• <i>Поп-фолк</i> . Поп-фолкът се харесва предимно от необразовани хора.	3,99 (1,26)	2,32 (1,18)	11,48*** (313)	1,36
• <i>Поп-фолк</i> . Тези, които отричат, че слушат чалга, всъщност просто не си признават.	2,62 (1,38)	4,55 (1,08)	-13,65*** (271,94)	1,56
• <i>Рап</i> . Хората, слушащи рап, рано или късно имат хулигански прояви.	3,10 (1,19)	2,71 (1,27)	2,48* (298)	0,31

Бел. Статус(+) и Статус(-) обозначават съответно наличие и липса на признака в лежащата в основата дихотомия (напр. вяра в Бог или харесване на музикален стил). При пола, със Статус(+) е обозначен женският пол. *t(df)* = Т-стойност и степен на свобода; *d* = *d* на Коен.

^a Твърдения, базирани на Станович и Уест (Stanovich & West, 2008)



Фигура 1.

Връзка между поляризираща сила и размер на ефекта при музикалните предпочитания и размера на УСП.

В ТЪРСЕНЕ НА АДЕКВАТНИЯ МОДЕЛ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ ЦЕННОСТНАТА СФЕРА НА ЛИЧНОСТТА

**Доц. д-р Иван Бардов, СУ „Св. Климент Охридски“
катедра „Обща, експериментална и генетична психология
ivanbardov@gmail.com**

IN SEARCH OF AN ADEQUATE MODEL FOR STUDYING THE VALUE DOMAIN OF PERSONALITY

**Ivan Bardov, Associate Professor, Ph. D., Sofia University “Saint
Kliment Ohridski”, “General, Experimental and Developmental
Psychology” Department
ivanbardov@gmail.com**

Разглеждат се поредица важни според автора методологични въпроси, които спадат към проблемното поле на експерименталното изследване на личностните ценности. Те са: Основанията за съчетаване на номотетичния и идиографичния подходи в емпиричното проучване, с цел да се обхванат най-пълно структурния и функционалния аспект на ценностната сфера. Аргументира се необходимостта двата аспекта да се проучват заедно и едновременно, за да може да се проникне по-дълбоко в особеностите на тяхната взаимовръзка. Защищава се мнението, че въвеждането на отделни понятия за обозначаване на всеки от аспектите ще подпомогне очертаването на правдива картина на съществуването на ценността като психично явление. Въпросът за най-адекватния начин за операционализация на ценностите се също се дискутира. Изтъкват се недостатъците на традиционното операционализиране на ценностите като нагласи и се предлага те да се операционализират на равнище индивид по аналогия с конструктите от теорията на Дж. Кели. В тази връзка се предлага интегративен изследователски модел в две фази: първата е номотетична по своя дизайн, а втората е идиографична – в нея конструктите ще се формират на базата на резултатите, получени в първата фаза на емпиричното проучване.

Ключови думи: Личностни ценности; Методология на експерименталното изследване;
Номотетичен и идиографичен подход; Интегративен изследователски модел

The paper considers a number of important methodological issues belonging to the field of experimental study of personal values, namely the grounds for combining of nomothetic and the ideographic approaches in empirical research, in order to completely cover the structural and the functional aspect of the value domain. I argue that both aspects need to be studied together at the same time as to discover the specifics of their relationship and that the introduction of terms for the description of both aspects will facilitate the shaping of a truthful picture of value as a mental phenomenon. The question of the most adequate way to operationalize values is also discussed. The shortcomings of traditional operationalization of values as attitudes are pointed out. It is proposed to operationalize them as constructs on individual level, similarly to Kelly's theory of personal constructs. In this context, the integrative research model may be organized in two phases: the first is nomothetic in its design, and the second is ideographic - its constructs will be formed based on the results obtained in the first phase of the empirical study.

Keywords: Personal values; Methodological issues of the experimental study; Nomothetic and ideographic approaches; Integrative research model

„Изключителната характеристика на човека е неговата индивидуалност.”

Гордън Олпорт

Първо изречение от първа глава на

„Личността: психологическа интерпретация”⁴

Изборът на мото на настоящата разработка отразява моя огромен респект към последователните усилия на бележития психолог за надмогване на чисто

⁴ Allport, G. W. Personality: A psychological interpretation. New York: Henry Holt and Company, 1937.

позитивисткия идеал за „научността“ в психологическото изследване. Този ред от написания през 1937 година фундаментален труд оповестява незаобиколимия факт, че спецификата на личността е принципно несводима към чисто количествено измерими показатели. Структурата на индивидуалната психика е значимо по-многомерна, отколкото биха желали привържениците на доминиращата и тогава, и сега, позитивистка парадигма в психологическото познание. По-надолу в изложението аз често ще се позовавам именно на идеите на този автор, тъй като съдържанието на представяното напълно ще се вписва в старото житейско обобщение „...нищо не започва само от нас и нищо няма да завърши само с нас...“. Моля предварително читателя да ми прости също прибягването към есеистичната форма на научно изложение, но прецених, че тъкмо настоящата юбилейна научна сесия за отбелязване кръглата годишнина от основаването на специалността „Психология“ в Софийския университет е най-подходящият форум, за да си дам необходимата свобода на изказа при представянето на натрупалите се през годините размисли върху проблемното поле на ценностите.

Още в самото начало на моя професионален път в академичната наука се случи така, че темата на защитената от мен дисертация се оказва именно в тази сфера на психологичното познание. След не едно десетилетие мое пребиваване на изследователското и преподавателско поприще е може би време да направя някакъв вид резюме на свършеното и един вид равностметка, поне за себе си. Когато преди достатъчен брой години пристъпвах към разработване на темата, аз с типичния за младостта прекраснодушен оптимизъм смятах, че в тази област има добре разработен в методологично отношение понятиен апарат, както и адекватни спрямо тази методология и добре апробирани в психологическата практика методични средства. Уви, надеждите катастрофираха бързо.

Разсъждавайки през годините върху причините за това неудовлетворително положение аз осъзнах, че констатациите, които Олпорт прави в своята книга, продължават да са напълно валидни. Въвел в научна употреба термините номотетичен и идиографичен подход преди 80 години, той още в предговора отбелязва ентусиазма на психолозите да генерализират по номотетичен маниер психичните прояви и колко малко такъв тип генерализация съответства на „живите индивидуални модели“, от които номотетичното обобщение е извлечено. Съвсем актуално звучи неговата преценка, малко по-долу от същата страница от предговора, че простото натрупване в изложението на регистрирани корелационни коефициенти в никаква степен не отменя необходимостта от тяхното тълкуване с думи. Проникнатият от грижа за качеството на интерпретацията на данните негов извод е, че „ако фактът не е „читав“, статистическата обработка не може никога да го промени в „читав““ и така да го преобразува в смислен за тълкуване.

В съзвучие с демонстрирания от Олпорт дух на научен критицизъм, ще се опитам да насоча за пореден път⁵ дебата към разглеждане на въпроси, които имат принципно значение при проучването на личностната ценностна сфера. Първият от тях е за адекватния начин, по който ценностите трябва да се операционализират в хода на тяхното експерименталното проучване. Моята теза е, че традиционният им начин на операционализация като нагласи има същественият недостатък изобщо не отчита момента на сравнение, имплицитно съдържащ се във всяко психично явление от ценностен порядък. Ключовият момент във всяка нагласа е непосредствената

⁵ Тези въпроси са предмет на моя траен научен интерес и като такива са поставени в "Методични проблеми, възникващи при експерименталното изследване на ценностната сфера на личността", Психологически изследвания, № 1, издателство на БАН, 1987, 54 - 62.; Ценностният избор: специфични характеристики и ситуация на неговото осъществяване, сп. "Психология", кн. 4, 1986, 18 – 22.

реализация в поведението, докато специфичната роля, която изпълнява ценността е свършено различна - тя е на критерий за възможното поведение в социалната среда. Тя започва да функционира, когато се появи необходимостта от претегляне на алтернативите "за" или "против" предприемането на дадено действие от гледна точка наличните и необходимите ресурси, а също и на отсрочените във времето последствия. Така резултатът от осъществявания избор не е предизвестен. Тоест, регулирането чрез ценностите се вписва напълно в отделения от Борис Ананиев координационен тип отношения между психичните регулатори⁶ или наличие на такива процеси на регулация, елементите на които могат да функционират достатъчно самостоятелно и същевременно се съподчиняват по начин, допускащ смяната на водещите и подчинените регулатори при необходимост, наложена от социокултурния контекст в който се развива индивидуалната жизнедейност.

Поради изтъкнатите по-горе причини удачният начин за операционализация на ценностните феномени е като конструкти. Предложилият този способ за разкриване особеностите на личностния свят Дж. Кели⁷ изтъква, че това е психологическото средство, конструирано от самия индивид, с чиято помощ той отделя, оценява и прогнозира събитията, организира своето поведение при взаимоотношенията си с другите и изгражда собствения Аз. Затова е едновременно и параметър на отношение, оценка, и смислово разчленяване на анализирания неща. Същността му е алтернативното противопоставяне на отношения или способности на поведение. Затова конструктът е винаги биполярен и е проверен (валидизиран) чрез опита на самия човек. Отделният конструкт може да бъде представен в главата на човека чрез различни думи, които обаче са само варианти от вербалния изказ на един и същ инвариантен субективен смисъл. Действителността на психичния живот е такава, че въпросният личностен смисъл често не се осъзнава от самия човек в своята пряка форма, а се появява в съзнанието под множество словесни етикети, които често маскират за самия субект дълбинните основания за неговите житейски избори.

Персоналните конструкти по Кели не съществуват изолирано, а са съподчинени в система. Съдържанието на част от конструктите на различните хора е общо по силата на общия им социален опит. Същевременно поради специфичността на индивидуалните жизнени ситуации и фактът, че конструктите не се усвояват пряко отвън, а се "дестилират" от собствения опит - друга част от тях може има уникален характер, описващ само една конкретна личност. Затова конструктите при отделните хора се различават, както в количествено, така и в качествено отношение. Броят на персоналните конструкти с които борави една личност, зависи от натрупания от тази личност житейски опит, получен в междуличностното общуване. Според Кели, когато личността избере даден „полюс“ от определен конструкт това задава и насока в която ще се разгръщат процесите в нейния собствен психичен живот.

В контекста на представеното аз смятам, че диадата, взаимно съотносими в ценностното съждение обекти е операционален аналог на конструкта и може да се обозначи чрез специален термин — „ценностна представа“. Основната характеристика на така разбраната ценностна представа е биполярността, тоест наличието на две смислови съдържания в нея. Иначе казано, съдържанието на термина предполага формирането на два смислови „полюси“. При възникването на дадена жизнена задача пред личността се актуализират и свързаните с нея ценностни представи. Самият ценностен избор се реализира чрез приемането на даден полюс на съответните представи за определящ бъдещите действия на личността. Веднъж актуализираните (избрани) полюси придобиват статуса мотиви за дейност. Затова те могат

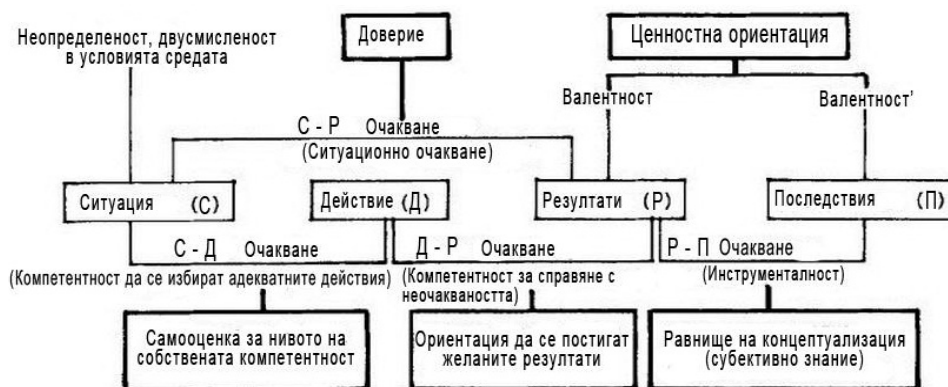
⁶ Ананиев, Б. Г. Човекът като предмет на познанието. София, Наука и изкуство. 1976.

⁷ . Kelly G., The psychology of personal constructs. N. Y., 1955.

терминологично да се обозначат като съществените и актуално действащи ценностни отношения на личността. Затова и второто предлагано понятие от мен е “ценностно отношение”. Така въведени понятия не фиксират отделни онтологически реалности в психиката. Те характеризират ценностната сфера в различни аспекти. Понятието “ценностна представа” специфицира структурния (феноменологичен) аспект на разглеждане на ценностната сфера. От своя страна понятието “ценностно отношение” се отнася до другия, функционален аспект на анализ на тази сфера.

Важно значение за целите на моя анализ има и въведеното от Кели разграничение между персоналните конструкти в два класа съобразно принципа на субординация, а именно класа на ядрените и класа на периферните конструкти. Първият клас той определя като „суперординатни“ – чрез тях се задават субективно съществените "смислови координатни оси" на вникване в природата на явленията. Поради това си качество те имат по-високо йерархично равнище и участват в осмислянето на широк кръг от най-разнообразни явления. Вторият клас конструкти Кели нарича „субординатни“, за да обозначи съподчинената им роля и съответно по-ограниченото приложение като инструмент за смислов анализ на по-малък брой явления. Възможна е следната аналогия с терминологията, която се използва при факторния анализ – „суперординатният“ конструкт представлява измерението с най-голяма различителна (перцептуална) сила, докато при „субординатните“ конструкти въпросната способност за разграничение на сравняваните обекти е съществено по-малка.

Какви реални психични явления могат действително да изпълнят ролята на въпросните конструкти? В това отношение съм извънредно подпомогнат от съществуването на класа теории „очакване – ценност“, предназначени да обяснят спецификите в разгръщането на мотивационния процес и водещи своето начало от разработките на Курт Левин. Особено всеобхватен преглед на огромен експериментален материал и обширен анализ на достигнатото от тези концепции осъществява видният немски психолог Хайнц Хекхаузен. Синтезираният от него, като резултат от задълбочения анализ, модел на мотивационния процес е станал добре известен и обхваща четири, последователно разгръщащи се във времето структурни компоненти: Ситуация, Действие, Резултат и Последствия. Това, което превръща съвкупността от компоненти във функционираща система са връзките между тях. Тази функция в хода на индивидуалната жизнедейност изпълняват няколко типа субективни очаквания. Следовникът на Хекхаузен, Гюнтер Крампен, представя своя подробна графика, как точно въпросните структурни компоненти се свързват в единно цяло и какви форми на контакт с действителността се пораждат от това:



Източник: Krampen, G. Toward an action-theoretical model of personality. *European Journal of Personality*, 2, 1988, p. 42.

За мен именно 5-те типа очаквания, изобразени на графиката, са онзи пласт от субективни преживявания, който може да формира айтемен пул от елементи на отделените два класа от ценностни конструкти. За разлика от Крампен обаче не споделям схващането, че ценностно измерение притежава само очакването "Резултат – Последствия". И останалите очаквания могат да са легитимен обект на ценностно съждение: например, какви точно ресурси са налични вътре в индивида и извън него в определена ситуация, за да се постигне търсения резултат или това е ценностното измерение на самооценката за нивото на собствената компетентност; кои са онези добре отработени действия, приложими в наличната ситуация или това е друг вид ценностно измерение на същия тип самооценка; колко и какъв вид усилия е необходимо да се положат в определен социокултурен контекст или това е ценностното измерение на ориентацията да се постигат желани резултати. Само емпиричното проучване обаче може да установи, каква точно констелация от ценностни представи (конструкти) има в главата на отделния изследван и какво смислово съдържание те носят; колко и кои и от тях имат суперординатен статус; кои и колко са със субординатен (съподчинен) статус.

На равнището на теоретичния анализ могат само да се приведат някои примери за вероятно наличие на определени ценностни конструкти. Един възможен пример за суперординатен ценностен конструкт се отнася до изявените екстраверти и интроверти: и двата типа постоянно използват смисловото разчленяване по оста „ползи – вреди“ от осъществяването на дадено действие, но екстравертът го преценява през евентуалните ползи, които ще получи, докато интровертът – през вредите, които ще понесе, ако действието се окаже погрешно. Друг пример касае мотивацията за постижение – суперординатният конструкт в случая е основополагащото положение на теорията: „постигане на успех – избягване настъпването на неуспех“. Естествено, ориентираните към успех ще интерпретират ставащото през призмата на ценността (положителната валентност) на евентуалния успех, а алтернативният полюс ще се окаже определящ за посоката на разгръщане на субективните преживявания при стремящите се към избягване на неуспеха. Трети пример е суперординатният конструкт, възплъщаващ дименсията селф-мониторинг: „важното е да се *впиша* в конкретния социален контекст – важното в е този контекст е *да се реализират* моите собствени диспозиции“. Хората с висок селф-мониторинг ще оценяват събитията чрез полюса „вписване в изискванията“, докато тези с нисък селф-мониторинг чрез алтернативното „налагане над обстоятелствата“.

Без съмнение, смяната на начина на операционализация на личностните ценности от нагласа (с характерната за нея директна реализация в поведението) към конструкт (като параметър на оценка и смислово разчленяване на *възможни* алтернативи на поведение) ще промени радикално "методологичния чип" в главата на изследователя – от номотетичен в идиографичен. Позволявам си да напомня, че целта на всяко едно идиографичното проучване е, да се идентифицират конкретните смислови единици, с които дадено лице борава в хода на своя живот (процесът на субективна семантика, който е характерен за това лице⁸). Затова тук интересът е насочен към изявяване конфигурацията, в която се структурира съвкупността от субективни смисли, присъщи на даден индивид (индивидуалното семантично пространство) и към разкриване съдържанието на тази конфигурация. В следствие на принципно неотстранимата смислова многозначност измерването и субективният смисъл се оказват неразделимо преплетени при методологията на идиографичността. Това обаче не трябва да влече след себе си и отказ от добре апробирания в практиката

⁸ Подходящ пример за ценностен извод от осмислянето на количествени отношения е прословутата наполовина пълна или наполовина празна бутилка.

номотетичен изследователски инструментариум, каквито например са многомерните статистически методи. Те са незаменими при изпълнението на конкретни задачи за реализирането точно определени цели в рамките на експерименталното изследване.

Вторият съществен въпрос, който искам да поставя на обсъждане, логически следва от първия и се отнася до една традиционна част от методичните средства чрез които се реализира експерименталното проучване. Такъв основен инструментариум за изследване на ценностите през последната третина на XX век бяха двата списъка от терминални и инструментални ценности, разработени от Милтън Рокич. Заданието - да се подредят по степен на важност за индивида 18-те понятия от ценностен порядък - цели да се разкрие картината на тяхното субективно йерархизиране в индивидуалното съзнание чрез най-традиционната техника на емпирично изследване на ценностите - тяхното ранжиране. Но ранжирането е специфична, рефлексивна по своята насоченост, дейност на изследвания, чиято цел е той да преработи своя вътрешен опит именно в предположения от изследователя аспект. Имплицитно зададената изследователска идея на Рокич е йерархизирането да се осъществи въз основа на един единствен критерий за съподчиняване на ценностните понятия според субективната им важност. Този момент е отразен в инструкцията за изследваните при ранжирането на терминалните ценности чрез указанието, те да бъдат подредени съобразно „водещия принцип”, който изследваният прилага в своя живот. Реторичният въпрос, спонтанно възникващ в тази връзка е – колко от нас имат осъзнаването какъв действителен принцип всъщност ги води в живота? Реалистичният отговор според мен е – достатъчно малка част. Другият естествено възникващ въпрос е дали предположението, че съподчиняването ще е посредством единствен критерий кореспондира добре с функционалната природа на ценностните явления? Не е ли по-реалистично очакването за прилагането от изследвания в хода на ранжирането по-скоро на комплекс от критерии, например отнасящи се до представените по-горе 5 типа субективни очаквания, тоест да е налице критериална многомерност в акта на ценностно съждение? (Например, едни да бъдат преценявани през призмата на наличните личностни ресурси, но други – през тяхната социална желателност). Това предположение може да бъде продължено по посока на възможността за спонтанна смяна на приоритетите (суперординатностите) в конфигурацията от ценностни конструктори.

Ето защо, по-релевантно на изследователските цели ще бъде, критерият за оценка да бъде стриктно зададен на изследваното лице чрез прилагането на другата разпространена емпирична процедура – субективно скалиране. Подходящо ще бъде изследваните да оперират, при осъществяването от тях ценностни съждения, с три зададени им оценъчни скали с различно психологическо съдържание. Това могат да бъдат: 1) "Субективна привлекателност" (изразеност на валентността) на обекта на ценностно съждение; 2) "Ресурсното измерение" на този обект, т.е. енергийните, времеви, финансови и други възможности, с които разполага личността за неговото овладяване и 3) "Социалният образ" на ценността, т.е. представите на изследвания за нейната социална желателност в референтната му група.

Успешното едновременно обхващане на структурния (феноменологичен) и на функционалния аспект в ценностната сфера според мен може да се осъществи чрез интеграция постиженията на номотетичния и идиографичния подход. Тази идея изобщо не е нова, защото още авторът на въпросната терминология Винделбанд смята, че винаги е възможно един обект на познанието да бъде проучван и по номотетичния, и по идиографичния начин. Очевидно е обаче, че тази идея и досега не е получила необходимата подкрепа и разпространение в психологическата общност. Нейният пръв поддръжник Г. Олпорт многократно призовава това да се случи, като последователно защитава възгледа за нуждата от тяхното съчетаване, за да се разкрие в необходимата

степен именно конфигурацията от характерните за конкретния изследван психични особености. В статията си „Общото и уникалното в психологичната наука”⁹ той дефинира нов собствен термин „морфогенетичен“, като ядро на неговото съдържание е процесът на „вътрешно моделиране” на системата от черти. В хода на обосновката на необходимостта от така изкования термин Олпорт разграничава една част от наличните в психологията изследователски методи като: а) собствено морфогенетични – към тази група той отнася контент-анализа на текст и клиничното интервю и б) в групата на „полу-морфогенетичните“ методи поставя техниките на Q-sort на Стефенсън и Репертоарна решетка на Дж. Кели, на основание, че те комбинират успешно характеристики от различен порядък при изследването на личностните особености.

В моето виждане работещият интегративен модел се структурира в два изследователски етапа¹⁰, затова тук ще представя възможната му реализация за проучването на ценностната сфера. Дизайнът на първия етап е изцяло номотетичен. Изследователската задача, която се решава при него е, да се разкрие съдържанието на ценностните представи (конкретизациите на социалните значения), които са налични в извадката, обект на изследователския интерес. Това е задача за получаване на „*групово ценностно-семантично пространство*“, тоест описващо устойчивите ценностни представи на извадката като цяло. Тук е легитимното място на приложение на многомерните статистически методи. Въпросната изследователска задача се реализира като:

1. Суровите данни от скалирането на айтемен пул, който представя 5-те съществуващи по Крампен групи психологически очаквания по предложените оценъчни скали, се подлагат на експлораторен факторен анализ, за да се установи конкретната структура от фактори и тяхното съдържание – каква е различителната сила на всеки фактор; еднополюсен или двуполусен е той; какви точно са конкретните „тегла“ на проучваните понятия по всеки фактор и статистически значима/незначима е стойността на тези коефициенти. Осъществяването на тази изследователска фаза позволява да се получи интересна информация в няколко посоки. Например, в какъв тип фактор - еднополюсен или двуполусен, попада семантичното съдържание на дадени очаквания. Онези от тях, които заедно участват в даден еднополюсен фактор (т.е. с еднакъв знак), могат да се интерпретират като семантично взаимосвързани, т. е. намиращи се според изследваните в смислова връзка по разкритото измерение. Очакването, което получава максималното тегло по даден еднополюсен фактор ще може да се разглежда като израз на някаква обобщена цел, а останалите понятия, участващи в този фактор – като привнасящи специфични смислови нюанси в тази цел. В същото време, за айтемите, които са включени с противоположен знак (положителен или отрицателен) в един и същ двуполусен фактор, е валиден извода, че те изразяват смислово противопоставени съдържания или иначе казано, очакванията се оказват във фактическа ценностна опозиция.

2. Съдържателен анализ на изчислените коефициенти на линейна корелация за двойките айтеми, които са с вече уточнена позиция в разкритата структура от фактори. По този начин се формират диади от ценностни представи за извадката, с установено наличие на значима корелация (положителна или отрицателна) или пък с достоверно отсъствие на корелация, за да се използват във втория изследователски етап.

⁹ Allport, G W. The general and the unique in psychological science. Journal of Personality, 30, 1962, 405-422.

¹⁰ Подробното разглеждане и обосноваване на ползата от подобен експериментален дизайн съм представил в: «Бардов, И. Номотетичен и идиографичен подход в психологическото познание на личността: един възможен модел за интеграция. Сборник научни доклади на VII национален конгрес по психология, София, 30.10 – 02.11, 2014, с. 184 – 195»

На равнището на индивида обаче всички параметри, установени в първата фаза, могат да приемат доста по-различни значения. Затова във втората фаза от интегративното изследване ще използват данните от първата, но за целта на идиографичния тип изследване. Съответно, тази цел може да се дефинира като идентифициране на *актуалните ценностни отношения* на конкретен изследван. По същество това е *проучване за реалните трансформации, които претърпява системата от ценностни представи при своето преобразуване в система от личностни смисли*. Така задачата в тази фаза е очертаването на „индивидуалното семантично пространство” присъщо на точно определен изследван, тоест да се разкрият действителните субективни съотношения „ценностни значения – личностни смисли“.

В хода на втората фаза при обследването на конкретното лице му се предоставят отново за работа, но вече под формата на беседа, двойките от ценностни представи с установения в първата фаза техен „групово-семантичен профил” (тоест, кои са попаднали в един и същ еднополюсен или двуполусен фактор; с какво тегло са по всеки фактор; в колко и в какъв тип фактори се включват; в значима положителна/отрицателна корелационна връзка ли се намират). Съвместната работа на изследователя и изследвания с тях в идиографичната фаза може в най-пълна степен да изяви и в максимална степен да съхрани именно индивидуалното разбиране на изследвания за ценностните съотношения между субективните очаквания за действителността. Такава пряка съпоставка на айтеми, с инструкция лицето да посочи по-важния за него, ще позволи:

- Открояването на субективните смисловите нюанси по линията „средство-цел” при двойки ценностни представи, които са положително корелирани и са част от един и същ едно полюсен фактор – посоченият айтем може да се интерпретира като действителната субективна цел, а другият, неизбран айтем от двойката, като субективното средство, което способства за постигането на тази цел. Изследваният обаче трябва задължително да има възможността да обяви, ако смята, че двете очаквания не са ценностно свързани. Беседата може да продължи по посока на проучване за евентуален синергичен ефект – дали съдържанията на разглежданата двойка представи не се усилват взаимно като мотивационни тенденции.
- Установяването на ценностните опозиции, характерни за съзнанието именно на дадения изследван – отново избор на единия „полюс” от диадата ценностни представи, които обаче са отрицателно корелирани или са част от двуполусен фактор. В този случай предпочитането на единия айтем може да се интерпретира и като отхвърляне на възможността за осъществяване съдържанието на другия. Отново изследваният трябва да има възможността да заяви, ако не схваща съпоставяните „полюси” на диадите като смислови алтернативи.

Предлаганият начин за разкриване възможните вътрешни смислови преходи и преобразувания в индивидуалното съзнание отчита, от една страна, полимотивираността на реалното поведение, а от друга – спомага адекватно да се отрази диалектиката между потенциалното и актуалното в личностната ценностна сфера.

**ТРАДИЦИЯ И МОДЕРНОСТ В ИЗСЛЕДВАНЕТО НА ЕМОЦИИТЕ,
ЧУВСТВОТА И АФЕКТИТЕ В БЪЛГАРСКАТА
ИНТРОСПЕКТИВНА ПСИХОЛОГИЯ**

**Гл.ас. д-р Людмил Денев СУ „Св. Климент Охридски“
катедра „Обща, експериментална и генетична психология
ldenev@phls.uni-sofia.bg**

**TRADITION AND MODERNITY IN THE STUDY OF THE EMOTIONS,
SENTIMENTS AND AFFECTS IN THE BULGARIAN INTROSPECTIVE
PSYCHOLOGY**

**Asst. prof. Lyudmil Denev, Ph.D., Department of General,
Experimental, and Developmental Psycholog
Sofia University "St. Kliment Ohridski"
ldenev@phls.uni-sofia.bg**

Известен е подновеният прилив на интереса от и към психологията на емоционалността. След десетилетия на отстраненост и отчужденост в академичната наука на тази може би най-трудна, но и вълнуваща област на психологията, от 90-те г. на XX в. и досега, наблюдаваме нещо като разрастваща се взривна вълна на всевъзможни интервенции в нея, във всички полета и етажи на научността ѝ като колебливо ядро и като че ли безкрайно разширяващата се периферия на приблизителността. Цикличността в движението на науките е позната и изследвана, като не винаги кръговите движения водят до развитийна спиралност. Както обичайно се случва, след дълга забрава, множество от затрудненията идват от позабравени или инволюирали равнища на понятийните структури, адекватни на предмета на интерес. Както казваше Ж. Пиаже, в стадията на развитие и социализация е добре да внимаваме за линиите и посоките на вертикалните декалажи, а и през Ж. Лакан - когато се загубите, потърсете усилено началото. С това разбиране и в тази посока е насочен нашия доклад, посочващ и тълкуващ пресечни точки в линиите на координатната система на психологията на емоционалността и чувствеността на достойни и вдъхновяващи български психолози, живяли и изграждали този интерес (предимно, представители на интроспективното направление - Н. Алексиев, Сп. Казанджиев, Цв. Радославов), техни проекции в съвременни възгледи и теории, креативния им дух и евристичен потенциал, с надеждата също модерността да не остане отново само мода. Разбира се, нашите собствени усилия в тази посока са също отбелязани, както и неизменният фактологичен, теоретичен и херменевтичен експертен принос на проф. П. Александров.

Ключови думи: българска интроспективна психология, традиция, модерност.

As it is known, there is a renewed wave of interest from and to the psychology of emotionality. After decades of detachment in the academic science of this maybe the hardest, but the most exciting sphere of psychology, from the 1990s till now, we are observing a growing wave of all possible interventions in this domain. The cyclicity of science's movement is well known and studied, but not always the circular movements lead to a developmental spirality. As it usually happens after a long period of alienation, a majority of the difficulties are caused by involution of levels of structures of notion, adequate to the subject of interest. Piaget used to say that in the stages of development and socialization it is good to be careful of the lines and directions of the vertical deflections, while Lacan advised that should one get lost s/he should search diligently for the beginning. Our report is guided by this understanding which brings out and interprets the intersecting points in the lines of the coordinate system of the psychology of emotionality by the dignified and inspiring Bulgarian psychologists which lived and constructed this interest (mainly representatives of the introspective school - Alexiev, Kazandjiev, Radoslavov), their projections in the contemporary views and theories, their creative spirit and heuristic

potential, with the hope for the modernity to not once again go back to being "modern". Of course, our own efforts in this direction are also recorded, as well as the unfailing contribution of prof. P. Alexandrov.

Keywords: Bulgarian introspective psychology, tradition, modernity.

"Първите му работи бяха по експериментална психология. Най-напред той се зае с изследването на Вундтовото за трите основни форми на чувствата. Резултатът от това изследване той разработи и напечати през 1907 г. (Н. Алексиев, 1907)....Сега той отново посети Лайпциг, дето напечати своето изследване на немски език. Старият негов професор Вундт беше възраждан да види многобройните криви, които с такова прилежание един негов ученик беше получил, с цел да провери основателността на една оспорвана от толкова учени теория" (Нойков, 1915, с. VI-VII.).

Тези думи на проф. П. Нойков, по чието предложение Никола Алексиев е назначен през 1906 г. за асистент по педагогика в Университета и чете лекции по експериментална психология с практически упражнения (четири години по-късно вече е доцент в катедрата по история на философията и етиката), бележат началото на българската академична психология, а наред със създаването от него на първата психологическа лаборатория, се установява трайно и емпирично-интроспективното направление.

Известно е мощното влияние на Лайпцигската и Вюрцбургската школи (а през нея и на виенската, в духа на Ф. Brentano) върху оформянето на физическото и духовно състояние на българската култура изобщо, и най-вече - на психологичното познание у нас. Водещи идеи на неговите първостроители, учени като доц. д-р Н. Алексиев (1877-1912), проф. д-р Сп. Казанджиев (1881-1951), д-р Цв. Радославов (1863-1931), ще бъдат разгледани от позициите на темата на настоящия доклад и ще бъдат проецирани техните благотворни и творчески въздействия в познатата ни актуална съвременност. Разбира се, ще има и адекватни референции към други подходи и течения. Надявам се, тематичният преглед да покаже не само тяхната силна контекстуална вплетеност във водещия научен европейски контекст, но и забележителната им действеност като текст.

Никола Алексиев

Никола Алексиев превръща в предмет на интроспективното изследване на първите две групи елементи на чистия опит установени от Вундт (усещания и образи), а неговото по-късно въвеждане на третата група - хедоничен тон, т.е. процесите, които изразяват реактивно-процесуалната същност на съзнанието. През 1907 г. той (Алексиев, 1907) публикува резултатите от първия креативен опит за разработка на експериментално регулирана и контролирана интроспекция, за изследване на основните форми или измерения на хедоничния тон: удоволствие-неудоволствие, възбуждане-успокоение и налягане-отпускане. Твърди, че с приемането на шест-дименсионална скала на чувствата се изразяват по-всеобхватно и по-дълбоко особеностите на афективните процеси. Именно този диапазон на чувствата Алексиев подлага на експериментална проверка, като търси възможности за утвърждаване на самонаблюдението. В конвергенцията между самонаблюдението и психофизичният експеримент прави пробив в експерименталната психология на елементите на опита, като доказва, че чувствата и афектите могат да бъдат изследвани по опитен път. С това е преодоляна съществуващата нагласа, че чувствата, като реакции на съзнанието спрямо неговото представно съдържание, не се поддават на експериментална проверка. Защиства идеята на емпиричната психология за реактивната природа на съзнанието и психичната каузалност на неговите структури и форми.

В по-широк смисъл, това е областта на чувствата, като реакция на съзнанието спрямо предметното съдържание на опита, като субективни, съществени състояния на

индивида и като процеси, независими от интелектуалните форми на вътрешния опит. Той пише: "Ние ще гледаме на чувствата като на самостоятелни елементарни психични съдържания, които винаги се придружават от интелектуални процеси, но са независими от тях. Чувствата са чисто субективни процеси, които се отнасят само за възприемащия субект и изразяват състоянието на неговото съзнание. Като такива, те не могат да се локализируют и не обогатяват нашето познание. Чувствата са реакции на нашето съзнание спрямо всички промени, които стават в неговото съдържание. Те са съществени състояния на субекта, негово собствено притежание и израз на неговата активност" (Алексиев, 1907, с. 16-17). Така, областта на чувства е освободена от репрезентивното и когнитивното.

По-късно, експерименталната интроспекция е приложена от него към изучаването на афектите, волята и асоциативните процеси на съзнанието. Целта е да се докаже, че волята е асоциативно-аперцептивен процес и под формата на реакция, тя ни свързва с външния свят - волята е разбираана като специфична промяна в съдържанието на непосредствения опит. Строго казано, става дума за промяна в отношението между потребностните, интелектуалните и афективните процеси.

В анализа на Н. Алексиев на теорията на Джеймс и Ланге, той подхожда критично. "Не бива да се прави разлика между чувства и афекти. Всяко по-силно интензивно чувство преминава в афект и отделянето му от последното се основава на повече или по-малко отвличане" (Алексиев, 1908, с. 53). Твърди, че афектът е модус на чувствата, в който специфичният признак е силата и степента на тяхното развитие и ипресивно-експресивно изразяване. Приема, че в структурата на афекта чувствата могат да се развиват във възходящ и низходящ ред. Известно е как могат да се усилят такива емоции като страха, надеждата, очакването, отчаянието и други. Върху основата на това разбиране Н. Алексиев се ориентира в структурата на афекта, с цел да създаде по-продуктивен модел за експериментално изследване. "Ние - пише той - ще се помъчим да определим отношението между чувствения ход, органични усещания, ход на представления и телесни промени при афектите и при това да дадем една дефиниция на тия душевни явления. Нашата задача ще бъде да определим доколко внезапността е характерна черта на афектите и доколко може да се прави разлика между афект и настроение" (Алексиев, 1908, с. 61).

В предмет на експериментално изследване Н. Алексиев превръща също такива особености на афекта, като: скоростта на протичане и развитие във времето, възпроизвеждането, психомоториката и проекциите в предметното съдържание на съзнанието. Той стига до извода, че афектът е сложно психично образувание, което поставя възможностите на самонаблюдението в най-критично положение. Трудно, почти невъзможно е, в състояние на афект да се интроспектираме, както и да регистрираме нашите реакции и действия. Проблемът е как да изследваме афектите, как да се модифицира самонаблюдението. Невъзможността за самонаблюдение по време на афект е причина афектите да не са привлекателни, като предмет за научно изследване. Това явление е проблемна област и за обективния експеримент. Н. Алексиев, обаче, не се отказва от възможността за експеримента, защото е убеден, че без него няма наука и психология. Размишленията върху метода довеждат до съмнения в ипресивната (вътрешно-телесни преобразувания) и изразителната техника. Така той стига до извода, че за този феномен най-адекватен метод е репродукцията. Тази ориентация поставя въпроса - възможно ли е афектите да се възпроизведат, да се "играят" отново и какво означава да бъдат репродуцирани? Всяка ли разновидност на афекта може с успех да бъде репродуцирана? Последният въпрос налага възприемането на строга и обоснована класификация на афективните процеси. Въз основа на признаците чувствения ход или емоционално течение и време, Н. Алексиев възприема делението на афектите на три

основни групи: внезапно възникващи, постепенно развиващи се и колебливи или ту усилюващи се, ту угасващи. Обяснява, че не всеки ход от чувства и вътрешни усещания е афект. Това се отнася само до тези състояния, които упражняват тотално влияние върху различните равнища на съзнанието. Разкрива и дискриминираща роля на афекта във времеви план. "Афектите започват от едно начално чувство. Това чувство постепенно или бързо се усилюва, завладява цялото съзнание и като изменя хода на представленията в тоя момент, определя рязко тия душевни процеси от предшестващите ги и следващите преживявания" (Алексиев, 1908, с. 120).

Накрая, съгласен съм с извода на П. Александров (Александров, 2005, с. 115), че Н. Алексиев загатва в общ план за регулативната функция на емоционалните явления върху човешката активност, но не отива към теоретични обобщения и изводи. На практика, той признава, че психичното въздейства върху физичното, както и обратно, но не разработва тази идея докрай. Тези взаимодействия са отречени от Вундт и определени от него като концепции на спиритуализма и материализма. Фактът, че Н. Алексиев си служи в експеримента с чувствата и афектите и с обективни методики, потвърждава положението, че в една психологична система от възгледи и опити е възможно да съжителстват несъвместими, но и логически допълващи се позиции и действия, включително и в духа на вундтовия "идеалистичен реализъм".

Спиридон Казанджиев

Сп. Казанджиев е ученик и ортодоксален последовател на емпиричния психофизичен паралелизъм на Вундт и защитник на психичната каузалност. През 1920 г. е избран за доцент по история на философията, а през 1924 г. - за професор. От 1920 до 1949 г. завежда катедрата по систематична философия в Университета. От 1931 г. е член кореспондент, а от 1941 г. е академик в БАН. Бил е университетски декан, както и организатор и за известно време редактор на сп. "Златорог" (1924-1925). Във възгледите на Сп. Казанджиев българската емпирична психология достига своята най-висока точка на развитие. Той утвърждава актуалистична, волунтаристична и реактивна теория за психиката, и по-специално - за съзнанието. Особено място в неговите възгледи заема идеята за природата на човешката индивидуалност и нейният конститутиращ елемент - чувствата. Защищава идеята, че индивидуалността живее и се развива отвътре навън.

Сп. Казанджиев остава верен на класическите принципи на емпирично-интроспективната психология и не си представя интроспекцията вън от нейния родов предмет - актуалната промяна на феномените на съзнанието. Движението на психичното е само психично, - то е същност, която трябва да открием. Когато изследва структурата на възприятието, той открива неговата същност не в цялостта на образа и неговото обективно съдържание, а в нагласата, в тенденцията за възприемане. Само по този начин, психичното преживяване придобива смисъл. Иначе казано, съзнанието разкрива за човека обективности, но в същото време показва какво е светът лично за нас и това става възможно, защото съществуват емоции и чувства. Те отнасят субекта към света по различен от когнитивния начин, поне в две посоки: спрямо значимостта на наличния или представния предмет и относно вътрешната състоятелност спрямо тази даденост. Тези движения формират характерни и смислови преживявания.

Във взаимовръзката между тези елементи на емоционалния живот се зараждат едни от най-субективните творящи действености на съзнанието, които оперират из висшите равнища на регулативно-адаптивните функции. Често пъти тази взаимовръзка се осъзнава като една спиритуалистична илюзия. Все едно, като че ли съзнанието "внося" в обектите качества и свойства, значения и ценности, които след това

възприема като еднозначно идващи отвън. За тази функция на емоциите и чувствата в структурата на съзнанието Сп. Казанджиев пише: "Макар и да са само субективна реакция спрямо нещата от външния свят, чувствата биват пренасяни върху тия неща и стават мярка за тях. По този начин, както в основата на всеки дуализъм, тук стои едно чисто емоционално противоположение" (Казанджиев, 1932а, с. 10).

Добре е казано отново от П. Александров (Александров, 2005, с. 90-91): "...Идеята за екстраположията на полярността на чувствата върху различните форми на дуализма... илюстрира част от спецификата на афективните процеси, които се използват като инструмент за тотална емоционализация на съзнанието. Разбира се, не подлежи на никакво съмнение обобщението, че емоциите и чувствата свързват живата система не само с външния свят, но и със себе си. Дали те са първа или втора система на познание на света е неясен и спорен проблем, но е истина това, което твърди Ж.-П. Сартр, че емоцията е някакъв начин на разбиране на света (Сартр, 1984, с. 121.), твърде специфичен и различен от познанието".

Търсенето на специфични атрибути на чувствата следва една утвърдена традиция в психологията. На първо място стои въпросът те да бъдат ясно разграничени от познавателните процеси. Както у Н. Алексиев и Цв. Радославов, този подход е налице и у Сп. Казанджиев. Той също се ръководи от разбирането, че изследването на чувствата е материя, в която трудно се навлиза. Отстоява положението, че ние описваме познавателни образи със свойства и качества на външните обекти, а това не може да бъде приложено към чувствата, поради характеристиката им като състояние на субекта, като вътрешни реакции на съдържанието на съзнанието. Този субективен характер на чувствата затруднява в най-голяма степен техния обективен анализ. Реактивен характер се приписва не само на чувствата, но и на съзнанието като цяло (Казанджиев, 1934, с. 29). В неговите възгледи, когнитивният редукионизъм е преодолян. Чувствата са ясно диференцирани и разграничени от познавателните модалности. Защитено е разбирането, че чувства, като състояния-реакции, не са свързани с никакви предметни съдържания, а генеративния вектор е "отвътре навън" - чувствата са субективни реакции на съзнание спрямо непосредствения опит.

Този ход на мисли го отвежда до въпроса за формите на осъзнатост на чувствата - възможно ли е чувствата да са такива преживявания, които повторно или отново да не се преживяват като чувства, а да се съзерцават като идеални образи. Отговорът е не – не е възможно да имаме паметова или фантазна представа за чувства, подобно на представите за вещите и предметите. Чувствата могат да бъдат репродуцирани или възпроизведени в автентичен вид само така, както са приживяни. Отделен е въпросът, че всяко повторно емоционално преживяване изисква възстановяване на представи и мисли, на образи и ситуации. "Репродуцирането на чувствата - казва Казанджиев - не е идеален образ спрямо действително преживяното и независимо от силата му; при него никога не липсват органични усещания, които придружават всяко действително чувство" (Казанджиев, 1938, с. 391).

Тези особености на емоционалността водят до съсредоточаване върху техните иманентни характеристики, върху тяхното разнообразие и феноменология. За ориентирането в така откриващото се огромно разнообразие на емоционалните явления се изисква определена систематизация и класификация. Сп. Казанджиев творчески възприема три-дименсионалната скала на Вундт (удоволствие-неудоволствие, възбуждане-спокойствие, налягане-отпускане) и добавените от Ф. Крюгер още две измерения (дълбочина и посока на чувствата, където дълбочината на емоционалното преживяване изразява неговата тежест и значимост за индивида, а посоката - устойчивостта на интенцията към даден обект.). Отново - чувствата притежават иманентни характеристики, валидни и приложими по отношение само на тях

(Казанджиев, 1938, с. 362). Тези форми-качества са типичните психични атрибути на емотивните процеси. Те са "алтернативно" познание, без да са когнитивни процеси.

Този подход продължава към класификацията на чувствата като прости (основно, равнището на емоционално-хедоничните тонове) и сложни (състояния или преживявания, свързани с цялостни интелектуални и волеви актове, спрямо дълбоко отребни обекти). Сложните чувства идват от "тъмните импулси на инстинктите, през неясните и неопределени чувства към предметните нагледы и активни прояви на волята" (Казанджиев, 1938, с. 387). В този скрит поток на сложното емоционално преживяване когнитивното, волевото и чувственото са споени в единство, наречено динамично Аз. Разрастването на сложните чувства в дълбочина и посока може да придобие формата на вътрешен конфликт. В тази органична взаимовръзка между елементите на непосредствения опит, чувствата запазват своята специфична функция. В тях няма нищо репрезентативно, те не представляват нищо от външния свят, а творят неговото значение вътре в нас и за нас. А относно връзката между чувствата и потребностите Сп. Казанджиев твърди, че същественото е, че емоциите "тръгват от инстинктите и минават през физиологичното съответствие на целокупния душевен опит" (Казанджиев, 1938, с. 357). Така, българските интроспекционисти не се оказват жертва на епифеноменалистки и редуccionистки подходи и остават при изворите на феноменологичната и същностна (екизетенциална) психологичност (Александров, 2005, с. 109).

В критичен преглед на различни теории за афекта (В. Вундт, У. Джеймс, К. Ланге, Т. Рибо, И. Ремке и др.), Сп. Казанджиев не може да открие удовлетворителен модел за тяхното изследване. Това е причината, в крайна сметка, да се ориентира към репродуктивната методика на българския учен д-р Н. Кръстников (Кръстников, 1922). Той смята, че в репродуцирането на патогенните афектни преживявания могат да бъдат проверени различни хипотези за същността и структурата на афекта. В този смисъл, тук репродуктивната методика е използвана в качеството на психопатологичен метод.

Подтискането на репродуктивния процес, на възможността за възпроизвеждане на афективните преживявания, усилва дисоциацията на съставките на афекта; подтискането не позволява те да бъдат вградени в съзнателната сфера. По този начин съзнанието се стеснява, затваря се в себе си, патологизира се. От друга страна обаче, "дисоциацията разглобява афекта и показва, че той се състои от същите съставки, които и непосредствената психологическа анализа намира в него, че афектът действително се състои от органични, емоционални и сетивно-представни съдържания" (Казанджиев, 1934, с. 50). В по-нататъшна и подробна проблематизация на темата, той разглежда каузалността на стимулите при пораждаването на афекта, ролята на предметното съдържание в конкретизацията на съдържанието и насочеността на афекта, в индивидуализирането на неговите прояви и особености. Особено внимание отделя на трудния въпрос за сукцесивността или симултанността на трите съставки на афекта. Като открива в чувствата една от основните единици на опита и най-субективната страна в душевния живот на човека, Сп. Казанджиев вижда в тях мост, по който може да се примени към изучаването на човешката индивидуалност, като израз на нашата същност. Системообразуващата величина в индивидуалността е не познанието, не предметното съдържание на непосредствения опит, а преживяването. "...В чувствата, - пише той - като състояния на съзнанието и във волевите процеси, като самоволни импулси на това съзнание, е най-вече индивидуалността. Най-индивидуалната, най-личната, най-интимната, неповторима, различна от всички други на света е индивидуалността на чувствата" (Казанджиев, 1932б, с. 19). Чувствата са основно съдържание на субективността, те систематизират и организират дейността на съзнанието и поведението, вследствие на еволюционната им целесъобразност да

контролират и информират човека за поддържането и развитието или разпадането на неговите жизнени функции и състояния. В този смисъл, индивидуалността е представена като продукт и цел на природата, като нейно най-висше постижение. В единство с биологичната целесъобразност индивидуалността е телеологична, предопитна и предопределена (Александров, 2005, 119-120).

Съгласно Сп. Казанджиев, всеки човек носи характерна емоционалност, която по причина на телеологичното устройство на съзнанието създава доминиращи поребности, с водещо съответно чувство и диференцира различните индивиди в пет основни типа: интелектуален, етичен, религиозен, естетически и витален. "Тия чувства - твърди Сп. Казанджиев - са тъй присъщи на нашето Аз и така дълбоко мотивирани, че всеки път, когато някое от тях липсва, ние говорим за патологична конституция на съзнанието. Разбира се, тия чувства не са в еднаква степен развити в отделните хора" (Казанджиев, 1932б, с. 29). Известна е неговата добре разработена и оригинална психологическа характеристика на тези типове индивидуалност.

Цветан Радославов

Защитил доктората си при В. Вундт и под влияние на Сп. Казанджиев, Цв. Радославов написва едно и единствено оригинално психологическо съчинение, наречено "Емоционалният фактор при мисленето, с особен оглед към дуалистичните схващания в етиката и религията" (1932). Наред с философско-психологическата интерпретация на отношението между чувства и познания, той прави забележителен сравнителен анализ на феномените наука и религия.

Основна идея, ясно изразена у Цв. Радославов е, че чувствата обогатяват съзнанието, а в определени аспекти продължават възможностите на разума. Той извършва тънък психологичен анализ на взаимовръзката емоции-чувства в хода на познанието и разкрива важни, иманентни свойства на афективните процеси. Обширният обект, върху който Цв. Радославов открива влиянието на чувствата в обогатяването на съзнанието, са дуалистичните системи и отношения. Инструментът, който обработва дуалистичните отношения, е полярността на чувствата. Главната операция е екстериоризацията на контрастността на чувствата върху обективно противоположните членове на дуалистичната система. Смисълът на тази операция е да се докаже, как инструменталната способност на чувствата води до познание за антагонизма между противоположностите и как произвежда това познание (Александров, 2005, с. 101). Фактът е, че мисленето и чувствата се срещат с такива дуалистични системи като дух и материя, Бог и Сатана, плюс и минус, представя възможност тези отношения да получат двойна интерпретация - интелектуална и емоционална. За разума, дуалистичното отношение не е положително или отрицателно, то е обективно противоположно. Когато обаче това отношение стане предмет на чувствата, то придобива за субекта нови измерения, става положително-отрицателно. Какво прави съзнанието? "Като обективира тия чувства - отговаря Цв. Радославов - върху проявите, които ги предизвикват, и като им приписва с това значение на обективни свойства на последните, човек извършва ценение на тези прояви, принципи и т.н." (Радославов, 1932, с. 15.).

Ясно е, че чрез чувствата се приписват нови характеристики на обективните отношения. Приложена към усещанията, тази операция води до създаване на връзката положително-отрицателно. Сетивните съдържания топло и студено, според Радославов, са различни сами по себе си. Те не са нито положителни, нито отрицателни усещания, е са и степени на едно и също качество. "Явно е, че ние им приписваме тези свойства, само защото първото предизвиква у нас приятно, а второто неприятно чувство. А това

става поради известна биологична целесъобразност, във връзка с полезното и вредното в живота, и ако тази целесъобразност изисква това, мислимо е щото, топлото да се съзнава като неприятно (отрицателно), студеното като приятно (положително), както това става при известни степени в силата на усещането: умереният хлад е приятен, а голямата горещина е неприятна" (Радославов, 1932, с. 28.). "...И наистина – заключава той - не може да се разбере, освен от действието на контрастните чувства, защо сладко да бъде противоположно на горчиво, а не на кисело и солено, защо бяло е противоположно на черно, а не на зелено и мораво" (пак там, с. 29.).

В заключение относно креативната функция на контрастността на чувствата и тяхната оценъчна инструменталност, Радославов стига до извода, че такава дизюнктивна операция може с успех да се приложи и върху абстрактната дуалистична система като отношението дух-материя. Изводът е, че разумът само констатира, а чувствата оценяват. Тази способност на чувствата да оценяват в понятията положително-отрицателно, Радославов нарича "субективен идеализъм" на емоциите. Той доказва, че чрез чувствата светът се субективизира потребностно и оценъчно. Чувствата "допълват" и "надстройват" възможностите на познанието. Емоционално-субективното не съвпада и не е общовалидно обективно. От това как се преживяват нещата и процесите не следва, че те придобиват някакви нови обективни свойства или характеристики. Чувството е винаги "истинно" по отношение на своя носител. То съобщава или разкрива на човека истинският, субективният смисъл на предмета, състоянието, в което се намира.

Като подчертава интегрално-креативните и динамизиращи функции на чувствата, Радославов отбелязва, че "само чувството, афектът може да роди смела, главолмна, дръзка, претенциозна идея за произволно преоценяване на ценностите" (пак там, с. 151). В същото време мисленето, дори това, което изучава афективния живот на човека, не е способно на това. То не може да влияе на чувствата в такава степен, в каквато влияят на него самите чувства. Мисленето "не може да изменя връзката на чувствата с техните обекти и да декретира по този начин нови ценности, като някоя нова терия" (пак там, с. 155.). Въпреки явното увлечение, тези думи си остават трайно предизвикателство (макар и някак разрешено чрез химна).

Като споделяме отново значителната взаимовръзка на текста и с изследванията на проф. П. Александров по темата, изказваме нашата признателност, за посоката и вдъхновението. Довеждането до относителна завършеност на целите на настоящия доклад, би могло да се види във взаимовръзката му с другия, представен на конференцията: "Предизвикателства и перспективи пред психологията на емоционалните регулации".

Литература

Алексиев, Н. *Учението на Густав Т. Фехнер за отношението между душа и тяло*. В: История на психологическата мисъл (Христоматия). Съст.: П. Александров. С.: Лик, 2000.

Александров, Павел (1983). Интроспективните изследвания на Никола Алексиев върху чувствата и афектите. *ГСУ, Книга - Психология*, т. 76, с. 5-31.

Александров, П. (1991). Проблемът за афективните процеси в българската интроспективна психология. *ГСУ, Книга - Психология*, т. 84, с. 5-30.

Александров, П. (1993). *Българската интроспективна психология*. Докторска дисертация. София.

Александров, П. (1995). Интроспективният метод в българската емпирична психология. *ГСУ, Книга - Психология*, т. 87-88, с. 83-99.

- Александров, Павел. (2005). *История на психологията (част I)*. Псидо: Варна
- Алексиев, Н. (1907). *Основни форми на чувствата*. Пловдив.
- Алексиев, Н. (1908). *Принос към учението за афектите*. София.
- Казанджиев, Сп. (1932а). Емоционалният фактор при мисленето (Предговор).
София.
- Казанджиев, Сп. (1932б). Чувство и индивидуалност. В: *Знание и вяра*, София.
- Казанджиев, Сп. (1934). *Периферната теория за афекта и репродуцирането на патогенните афектни преживявания*. София.
- Казанджиев, Сп. (1938). *Обща психология*. София.
- Кръстников, Н. (1922). *Опит за психологически анализ на нашия обществен живот*. Изд. "Цвятко Чолаков", София. [преиздадено 2008, Надежда-Р.Н., В. Търново]
- Нойковъ, П. (1915). Д-р Никола Алексиев. В: *Иполитъ Тенъ и неговата философия на историята*. София.
- Радославов, Цв. (1932). *Емоционалният фактор при мисленето с особен оглед към дуалистичните схващания в етиката и религията*. София.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ПЕРСПЕКТИВИ ПРЕД ПСИХОЛОГИЯТА НА ЕМОЦИОНАЛНИТЕ РЕГУЛАЦИИ

Гл.ас. д-р Людмил Денев

СУ „Св. Климент Охридски“

катедра „Обща, експериментална и генетична психология“

ldenev@phls.uni-sofia.bg

CHALLENGES AND PERSPECTIVES IN PSYCHOLOGY OF EMOTIONAL REGULATIONS

**Asst. prof. Lyudmil Denev, Ph.D., Department of General,
Experimental, and Developmental Psycholog**

Sofia University "St. Kliment Ohridski"

ldenev@phls.uni-sofia.bg

Пред вид нарастващия интерес в последните две-три десетилетия към психологията на емоциите и чувствата, и наред с това на известни осъзнати и не толкова затруднения в техния анализ и системно разбиране, в настоящия доклад представяме възможни подходи към по-цялостно и структурирано обхващане на тази фундаментална и вълнуваща област. Повечето от очертаните развития в тази посока са били предмет на наши изследвания или са разработвани в завършващ анализ, подготвян за предстоящо издаване и са отразени във воден от мен курс в магистърски програми. Основната логика на нашия анализ е следствие от убеждението ни за разбиране за необходимостта от фило- и онтогенетично развитиен подход, прилаган не само към интринсивната същност на областта на емоционалността, но и на взаимодействието ѝ с други относително автономни сфери на психичното. На основата на традициите във възгледа за постоянния стремеж на психичното към системност и само/организация, се изследват: закономерната последователност на основни форми на емотивно-емоционални регулации (структурираща се в стадии и техни фази), надграждащата се архитектоника в йерархичните им организации (до формирането на характер и личност), тяхната процесуална динамика, функционалност и феноменологична даденост в преживяването, както и изискваното от това развитие и диференциране на понятийния апарат. Обсъдени са варианти за функционална или трайна инволюционност, в контекста на психопатологията. Разбира се, пред вид ограничеността на обема, тук изложението има по-скоро описателно-илюстративен характер.

Ключови думи: развитиен подход, системност, самоорганизация, архитектоника.

In view of the growing interest in the last several decades towards the psychology of emotionality and sentiments, and along with that of well-known and not so much realized difficulties in their analysis and systematic understanding, in this paper we advance the possible approaches towards a more complete and structuralized comprehension of this fundamental and exciting domain. Most of the outlined developments in this direction were a subject of our papers or are currently elaborated in a conclusive analysis which is being prepared for upcoming publishing; they are also reflected in our courses in masters degree programs. The main logic in our analysis is a consequence of our convinced understanding for the necessity of phylo- and ontogenetic developmental approach applied not only to the intrinsic entity of the domain of emotionality, but also to its' interaction with other, relatively autonomous fields of the psychic. On the basis of traditions in the view of the persistent tendency of the psychic to system-forming, and self-organization, the objects of inquiry are: the law-governed succession of basic forms of emotive emotional regulations (structured in stages and their phases), the up-building of architectonics and hierarchical organizations (leading to formation of character and personality), their process dynamics, functionality and phenomenological givenness in the experience, as well as the demanded advancement and differentiation of the notion apparatus. Variants for the functional or permanent involutions in the context of psychopathology are discussed. Of course, in view of the limited volume, the presentation here has mostly a descriptive-illustrative frame.

Keywords: developmental approach, systemization, self-organizations, architectonics.

Пред вид нарастващия интерес в последните две-три десетилетия към психологията на емоциите и чувствата, и наред с това на известни осъзнати и не толкова затруднения в техния анализ и системно разбиране, в настоящия доклад представяме възможни подходи към по-цялостно и структурирано обхващане на тази фундаментална и вълнуваща област. Повечето от очертаните развития в тази посока са били предмет на наши изследвания (Денев, 2003, 2011) или са разработвани в завършващ анализ, подготвян за предстоящо издаване и са отразени във воден от мен курс в магистърски програми. Основната логика на нашия анализ е следствие от убеденото ни разбиране за необходимостта от фило- и онтогенетично развитиен подход, прилаган не само към интринсивната същност на областта на емоционалността, но и на взаимодействието ѝ с други относително автономни сфери на психичното. На основата на традициите във възгледа за постоянния стремеж на психичното към системност и само/организация, се изследват: закономерната последователност на основни форми на емотивно-емоционални регулации (структурираща се в стадии и техни фази), надграждащата се архитектура в йерархичните им организации (до формирането на характер и личност), тяхната процесуална динамика, функционалност и феноменологична даденост в преживяването, както и изискването от това развитие и диференциране на понятийния апарат. Обсъдени са варианти за функционална или трайна инволюционност, в контекста на психопатологията. Разбира се, пред вид ограничеността на обема, тук изложението има по-скоро описателно-илюстративен характер.

В този смисъл, избираме вариант в логиката на методите на моделирането, като в случая той има повече евристична и описателна, отколкото нормативна претенция или насоченост към всеобхватност. Предлагаме за валидно диференцирането на системите на психичното, в достъпния ни еволюционно разгърнат вид, в поне седем базови функционално-структурни области: потребност (желание), емотивност, емоционалност, чувственост, познание (мислене), личност (Аз), поведение; а отделно, вътре в тях, биха могли да се различат множествени стадиално-фазови диференциации. Съзнаваме привидния произвол на това подразделяне (вероятно подлежащо на множествени други разделения и обединения), но го оправдаваме с усилията ни за рязко отдалечаване от създаващи привидност за порядък класически триади (например, желание-чувство-познание), диади (познание-желание, воля-представа, ум-афект) и под., неотменно присъстващи, експлицитно или не, и в "модерните" форми на изследване на психичното. Надяваме се, че дори краткото обосноваване на нашия подход тук (засягащ предимно пет от тях), би внесъл достатъчно основание за това.

Следващите точки I-II са развити подробно в наша работа (Л. Денев, 2011), въвеждаща "Модел на субективно очакваното удовлетворение" (изразено в термините на теориите за очакваната ценност). Това е модел, който представя идеализиран субект, носител на основните конструктори, променливи и параметри, с които работят множество от разгледаните там теории, но има особено сродство предимно с ранния К. Левин (Lewin; 1935, 1938, 1946), с анализите на К. Дюнкер (Dunker, 1941), с положения на Н. Фрийда (Frijda, 1986) и В. Вилюнас (1976, 1986, 2006), с разбиранията на М. Къбенек (Cabanac, 1992, 1999, 2006), с подходите на Дж. Качоппоу и Дж. Бърнстън (Cacioppo, Bernston, 1994, 1999), Д. Бел (Bell, 1982, 1985) и Б. Мелърс (Mellers et al., 1999, 2000). Те се приближават най-близко до нашите разбирания за взаимодействието на хедонично-валентните регулации, а също и за възможните взаимодействия на системите (включително, потребностно-емотивно-емоционални).

I. Анализ и интегриране на потребност

Тук, основните ни идеи се съсредоточават в няколко центъра, стремящи се към единство. Моделираме същество, което е подчинено на следната логика. То притежава основно две автономни мотивационни системи: за добиване на блага (sysS&sysD) и за защита от вреди (sysH). Прието е разбирането, че от психобиологична гледна точка, за водещо начало на жизнеността (респективно и на психичното), за израз на нейното състояние, сила и качество може да бъде приета най-общо казано потребността, която, когато е дадена в психичното, приема формата на характерно преживяване (интринсивно) и в общия случай - на стремеж, заедно с неговите мотивационни модификации (преобразувана даденост, желано бъдеще и т.н.). Така положената потребност е схващана като първоначално вродена (предустановена, неизборна), специализирана и квантифицирана от гледна точка на основните ѝ параметри (стандарти, S; sysS - система на S), с възможности за развитие при взаимодействие с адекватните (инхерентните) ѝ цели. С други думи, sysS е психична трансформация, отражение, проява или моделиране на биологична рамка на константност (хомеостазична или хомеокинетична необходимост, потребност). Всички останали животоподдържащи системи се развиват непсихично (чисто биологично) и добре, щом sysS функционира. Хабитатът ѝ може да се разширява качествено и количествено до безкрайност, от гл.г. на възприемаемите, усвояваните обекти и отношения, свързвани и въвеждани като посредници за реализирането на sysS в себе си и посредством адекватниата ѝ цел (когниции, инструменталности, поведенческа пластичност и под.). Но за това същество, външната жизнена среда, от позицията на sysS е качествено еднороден свят от вариращи количества на присъщата ѝ цел. Огледално, но в негатив на системата на стандарта (sysS), съществува и система на депривацията (sysD), действаща със степените на празнота, лишеност в sysS, но имаща същата адекватна (инхерентна) цел (адекватните или инхерентните цели на sysS&sysD са обозначавани с G1 /goal, living/). Възприет е също възгледът, че в чист вид, преживяваната потребност като цяло и нейните състояния (скаларни измерения на интринсивността) притежават и двукратно емотивно представителство или еквивалент - с положителен за степените на пълнота (*удовлетворение*; за sysS) и отрицателен за степените на непълнота (*болезненост*; за sysD) емотивен тон или емотивност. Така, двете системи формират мотивационно-емотивно единство (sysS&sysD).

Отделно, всичко, което пряко или косвено намалява, възпрепятства или ограничава разгръщането на потребността бива отразено също в преживяването за вреда (H /harm/), със съответната му емотивна интерпретация или еквивалент (основно болезненост-облекчение). Наличната система за защита, екстринсивна по същество (наричана, sysH; адекватна цел Gc /cover/) се отнася единствено до състоянията на sysS. Така, в моделираното същество се въвежда и втори външен свят (хабитат), вторични и произведен спрямо първия (на sysS&sysD), който съдържа, от позицията на тази система, качествено еднороден свят от количествата на присъщите ѝ стимули (вреди и/или заплахи за тях) и убежища. sysS&sysD е жизнено съществената, тъй като можем да си представим живеене и без активиране на системата за защита, но не и без животоподдържащата система. Така, последната (системата на потребността; sysS&sysD) се разбира като биологична система, която се представя психично и притежава две качествени и множествени количествени, ясно квантифицирани диференциации вътре в нея, със съответни пределни горни (пълно удовлетворение) и долни граници (агония, крайно страдание, смърт).

С изключение на това, че моделът експлицира, проявява само една психо-биологична система (sysS) и съответната ѝ депривированост (sysD) и само една действаща спрямо и съгласно с нея система за защита (sysH) (т.е. с изключение на посочената идеализация), по всичко останало моделираното същество (идеализиран субект) отговаря на представите ни за достатъчно еволюционно развит организъм. То може да отчита цялостното състояние на sysS&sysD в "срез" (тук и сега) и да прогнозира бъдещите състояния (там и тогава), включително и аналогичното за sysH. Това е друго съществено различие от повечето модели, които работят с представата за частично представителство на потребността, т.е. - това, което се явява психично е само липсата ("степената на депривацията", "напрежението на потребността", "разликите от референтната точка", "равнища на адаптация" и под.) или само очакваното удоволствие от търсената цел (утилитаризъм, хедонизъм) и пр. Разбира се, посочените характеристики предполагат възможности за прогонизиране, екстраполиране и интерполиране. Съществото е в способност също: да извършва избори, включително вероятностни; да изчислява и преживява рискове; да взима решения, да ги помни и съпоставя с реалните и/или очакваните резултати и техните последствия; да извършва проверка на реалността по отношение на актуалното и целеположеното.

II. Емотивност

Тъй като съществен момент на предлагания от нас модел е принципната първичност и водещата мотивационна функция на емотивността на системата "стандарт-депривация" (sysS&sysD) и за да отграничим ясно това положение от доминиращите чисто хедонистични възгледи (работещи основно с две понятия - удоволствие и болка или преживявания на загуба-печалба) предложихме обозначения, формално основавани на някои диференциации, предложени още от Епикур и донякъде доразвити в относителна системност от Х. Маршъл (Marshall, 1894), Х. Стенли (Stanly, 1895), А. Шенд (Shand, 1914), МакДугал (McDougall, 1926) К. Дюнкер (Duncker, 1941).

Следвайки древногръцкия произход на понятието "хедонично", запазваме "хедонè" (ἡδονή) за удоволствието проецирано в и извличано от обекта, целта; за удовлетворението или характерното интринсивно емотивно преживяване на състоянието на sysS използваме термина "иканон" [др.гр. удовлетворение (ἰκανόν)]; за съответното интринсивно състояние на sysD - "алгедон" [др.гр. болезненост (ἀλγῆδόν)]; за облекчението обещаващо от или извличано от инхерентната цел - "апалгис" [др.гр. облекчение (ἀπάλγησις)]. С други думи, съществено свойство на модела е иканон-хедоничната (или алгедон-апалгистичната) регулация. Да кажем още веднъж, че sysS (състоянието на потребността от гл.т на пълнотата) винаги се преживява като приятност, в характерната за нея форма на *удовлетворение* (интринсивно наслаждение; иканон), независимо от нейното квантифицирано равнище (скалирано ниво на изпълненост). При незавършеност, тя винаги създава стремеж към максимизация, порив към завършващата я, осъществяващата я или инхерентна цел (G1), към нейната собствена реализираща я външност. Същественото при нея е не добиваното отвън удоволствие (то е само средство индуцирано от нея), а стремежът към пълнота, завършеност, към обезпечаване с Битие, което дава равнищата на интринсивното удовлетворение. Аналогично действа и sysD, на основата на болезненост-облекчение (алгедон-апалгис).

Познавателните сили на моделирания субект са поставени изцяло в служба на потребността и вървят в три съдействащи си посоки: познание за средата (естествено, от гледна точка на отношението ѝ към потребността), познание за самата потребност и познание за възможностите на организма да действа или да не действа, да организира

поведение или не. Изборите, действията, поведението имат една функция, а именно, достигането на целевото състояние, което е зададено от: потребността (нормативност, S ; или $sysS \& sysD$), познанието за целевото състояние (екстра- и интерполация на бъдещето на нормативността, основано на познанието за миналото и настоящето) и неговата привлекателност (валентност $/Va/$, емотивност, разглеждана тук предимно в модуса на иканон-хедоничността; първично: $Va = S + Gl$). Формализацията на предлагания модел, във вида на структурно-функционални отношения, е осъществено от нас в посочената работа и е в процес на по-нататъшно развитие.

Припомняме, че за разлика от класическата триада, а именно - желание, чувство, познание, - тук се прави усилие за рязкото отграничаване на иканон-хедоничния принцип (респ. алгедон-апалгистичния), като четвърти момент, а отделно, вътре в него се правят различни диференциации. В тази посока е развита също идеята, че т.нар. система на "поощрението и наказанието", на "удоволствието и неудоволствието", на "приятното и противното", "подтикваща към максимизация или минимизация на преживяването" е по-продуктивно да бъде разглеждана като състояща се от две напълно независими цялостни системи на организма, които притежават собствена логика и тенденции за действие, присъщи им мотивиращи и резултиращи свойства, собствени принципи на подбор и обработка на информация, така както и специфични форми на преживяване. Възприема се позицията, че тези системи са неизводими и необясними, ако се разглеждат като пораждани от един единствен принцип, като например: от приемания най-широко принцип на съгласуването-разсъгласуването (например, Hebb, 1955; McClelland, 1961; Berlyne, 1967) и сродния на него – центриран върху спада или нарастването на ентропията (на прагматичната информираност на субекта) (напр., Симонов, 1981, 1987; Lasarus, 1968; Atkinson, 1983); или от прилаганите биполярни скали в психометричните подходи (напр., Russell et al., 1999; Watson et al., 1999); или от някои от възгледите, основаващи се на психофизични закономерности, приложени към психо-икономическите схващания за полезност, ценност, риск, избор, решение (напр., Allais, 1953; Markowitz, 1952; Kahneman, Tversky, 1979; Loomes, Sugden, 1982). Взаимодействието или по-скоро взаимосъдействието на тези системи намира израз в процесите на балансирането на преживяването (нетни изходи и съответните им валентности), на формирането и реализацията на тенденциите за действие и решенията в процесите на мотивацията, но то не може да бъде изцяло проследено и разбрано, ако не бъде изяснена тяхната специфична вътрешна логика.

Например, както става ясно от нашия модел, удоволствието е пропорционално (се равнява) на степените на прираст в скалата на удовлетворението. За да има възможност да се получи максимално удоволствие, ще трябва да сме в състояние на минимално удовлетворение (респ. на максимално страдание, за да се получи максимално облекчение). Принципът на максимизирането на удоволствието е адекватен само относно избора между обекти (или проспекти): кой от тях ще даде максимален прираст, принос спрямо актуалното състояние на удовлетвореност. Удовлетворение се разменя за удовлетворение, а не за удоволствие; удоволствието е само посредник между удовлетворенията и обектите. От друга страна, нашият модел дава линейно, пропорционално и адитивно обяснение на повечето т.нар. парадокси и аномалии на избора, представляващи основен интерес т.нар. психо-икономическите теории.

Предвид на особеното сродство на иканон-хедоничната емотивност със сферите на емоционалността и чувствата, източник на твърде чести, ако не и постоянни смесвания и синкрзии на понятията и теоретичните позиции, ще отбележим следното. Дотук се стремяхме максимално към представянето и извеждането на основни категории и обяснителни принципи при абстрахиране от областта на "чистите" емоции

(радост, страх, гняв, мъка и сродни). Изненадващо е каква обширна и многообразна област на психичното би могла да бъде обхваната от самостоятелното действие на посочените системи. Едва когато обяснителната сила на предложените понятия се окаже недостатъчна за интегрирането на по-цялостна или развита психичност, следвайки принципа на извеждане от/на необходимостта, допускаме категории от психологията на "чистите" емоции. Това че е възможно логически последователно провеждане на този подход, както и интегрирането на множество теории при неговото развитие, затвърждава у нас убеждението, че имаме работа с различни цялостни и обособени системи на емотивно-емоционалната регулация, като тази на удовлетворение-удоволствието (иканон-хедоничната) и респ. на болезненост-облекчението (алгедон-апатгистичната) емотивност би могла да бъде разглеждана като първична, в най-широкия смисъл на думата.

III. Емоционалност (емоции)

Хедонично-валентното винаги е качествено свързано като преживяване със свойствата, с качествената специфика на системата в и от която се поражда. Освен общото си качество на иканон-хедоничност, то винаги е обвързано със специфичната сетивност на съответната система, потребност; неотделимо е от нея. Емотивността е необходима при валентното претегляне и интегриране на системи и обекти и като "обща валута" (Cabanac, 1992) или общ знаменател (McFarland, 1999) трансцендира чистата вътрешно-системна сетивност, с което създава условия за равнището на емоционалност, но остава въплътена в системите S-D|G, които не губят своята специфична диференцираност. Можем да кажем, че няма сума от удовлетворения-удоволствия или болезненост-облекчения, която да даде, създаде емоция. Няма сбор от конкретности, който да даде тоталност (или гешалтна цялост); няма сума от временни неща, която да даде (преживяването на) вечност. Емоцията трансцендира или сочи отвъд конкретността, емпирията, простата наличност (напр., Sartre, 1934). Би трябвало вече да е разбираемо, че без емотивност действителна психичност е невъзможна. Но знаем, че отвъд констелациите на емотивността, ние можем и повече - няма много от емотивността, което да не може да бъде овладяно от емоция, за всеки организъм в еволюционна възможност да е емоционален. "Чистите емоции", развитийно по-късни, като гняв, страх, радост, мъка, погнуса (и още малко), както и техни производни (разочарования, съжаления, ликувания и под., свързани с процесуалността и проспективността на отношенията успешно-неуспешно), без да проследяваме сега присъщата им логика, дават собствена свобода (и степени в зависимостта) на индивида от предшестващия стадий, обединявайки и подчинявайки го в свои тенденции и програми за действие, преживявания, предимство в контрола, телесни модификации и пр. Взаимнопораждайки се, системно организирани, свободни от непосредствена сетивност, променящи времевата и пространствената перспектива, обединявайки в тоталност ресурсите на организма - емоциите правят нов психичен органон, с нови възможности. Както емотивността позволява овладяване на инстинктността, така и емоционалността съдейства за овладяване на емотивността. Иначе казано, емоциите (емоционалността) се отнасят към Ecn&Alg|Hed&Apl, така както последното се отнася към S-D|G.

IV. Чувственост (чувства)

Дори и на пръв (феномено-психологичен) поглед е ясно, че например, чувствата на любов, омраза, скръб съдържат нещо качествено различно от радостта, гнева, страха,

разочарованието, а също и че са в някакво сродство с тях. Достъпно за самонаблюдението е също, че всяко от тези чувства (sentiments) е свързано с нещо като траен обект и това отношение е способно да генерира целия спектър от емоции. Дори статутът на обекта (чак до придаване или отнемане на реалност) за това психично, като цяло е определян от функционалните интеграции и дезинтеграции в регистрите на обхвата на всяко отделно чувство, както и от възможните множествени "прихващания 1088" и трансформации от различни, често противоречиви чувствени групирания.

Разпадането на чувството води до "освобождаване" на емоциите и съответното функционално или трайно инволуиране до този предшестваш стадий; процес съдържащ множество рискове, включително в контекста на психопатологията. Така, емоционалните регулации са разбирани като разгръщащи се и действащи в две посоки: откъм емотивността - интегриращи, а отгоре (поне откъм чувствата) - интегрирани. Така развила се психичност, затваряйки спиралата, изглежда отново насочена към пресъздаване на първичността на потребността. Разбира се, с тази привидно философидна метафоричност само пестим време и пространство за нещо, което по собствената си природа е дълбинно психологично и някак бъдещно възискателно спрямо разбирането. За пълния обхват на областта на чувствата е необходимо конституиране на Аз-ови структури и обратното.

V. Характер (личност, Аз)

Дали ще наричаме определено доминиращо чувство или определени констелации на чувства, неизбежно пресонифицирайки ги, - характер, личност, Аз - е отвъд целите на настоящия подход. Тук можем само да кажем (отсам метафизичните и метапсихологичните усилия), че строежът на Аз-а е в отношение с приемането на и отъждествяването със ситемите на самоорганизираните или себеорганизиращите се чувствености, често с техните множествености, а и противоречия, с уникалното обагряне на наличните или изоставяни техни обекти и също, за всяко социално същество - с възможността за и приемането на пресъздаването на "другия", като неразделност от себе си и условие за интериоризирана диалогичност. Това новообразуване създава и предпоставки за самоотнасяне, т.е. за интрапсихични субект-обектни превключвания, динамиката на които неизменно е ако не поражда, то винаги регулирана от емоционално-чувствените системи (например, гордост, срам, вина). В единство с това, действат и векторите на сим-, анти-, ем-патичност, в интер-интрапсихичните взаимодействия.

Като споменаваме отново ограничеността на наличното пространство, както и нашата собствена такава, се надяваме представеното да допринесе за изясняването на заявените в началото немерения. Дори частичният напредък в това за нас би бил емотивен.

Литература

Денев, Л. (2003). Самостоятелност и противоположност на системите на удоволствието и болезнеността. В: ГСУ, Книга - Психология, т. 89, 225-272.

Денев, Людмил. (2011). Хедонично-валентна самодетерминация на психичното.

Дисертация за д-р по психология. С., СУ „Св. Кл. Охридски“.

Вилюнас, В.К. (1976). Психология эмоциональных явлений. МГУ.

Вилюнас, В.К. (1986). Психологические механизмы биологической мотивации. МГУ.

Вилюнас, В.К. (2006). Психология развития мотивации. Речь, Санкт-Петербург.

- Симонов, П.В. (1981). *Эмоциональный мозг*, М., Наука.
- Симонов, П.В. (1987). *Мотивированный мозг*, М., Наука.
- Allais, M. (1953), Le comportement de l'homme rationnel devant le risque: Critique des postulats et axiomes de l'école américaine, *Econometrica* 21, 503-546.
- Atkinson, J.W. (1983). *Personality, motivation and action*. NY: Preager.
- Bell, D.E. (1982). Regret in decision making under uncertainty. *Operations Research*, 30, 961-981.
- Bell, D.E. (1985). Disappointment in decision making under uncertainty. *Operations Research*, 33, 1- 27.
- Berlyne, D.E. (1967). Arousal and reinforcement. In: D. Levine (ed.), Nebraska Symposium on Motivation, Lincoln, Nebraska.
- Cabanac, M. (1992). Pleasure: the common currency. *J. Theor. Biol.*, 155, 173-200.
- Cabanac, M. (1999). Emotion and Phylogeny. *Japanese Journal of Physiology*, 49, 1-10.
- Cabanac, M. (2006). Sensory pleasure optimizes muscular work. *Clin. Invest. Med.* (2), 110-116.
- Cacioppo, J.T., & Berntson, G.G. (1994). Relationship between attitudes and evaluative space: A critical review, with emphasis on the separability of positive and negative substrates. *Psychological Bulletin*, 115, 401-423.
- Cacioppo, J.T., Gardner, W.L., & Berntson, G.G. (1999). The affect system has parallel and integrative processing components: Form follows function. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 839-855.
- Duncker, K. (1941/42). On pleasure, emotion, and striving. *Philosophical and Phenomenological Research*, 1, 391-430.
- Frijda, N.H. (1986b). *The emotions*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Hebb, D.O. (1955). Drives and the CNS (conceptual nervous system). *Psychological Review*, 62, 243-254.
- Kahneman, D., Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47, 263-291.
- Lasarus, R.S. (1993). From psychological stress to the emotions. *Annu. Rev. Psychol.*, 44, 1-21.
- Lewin, K. (1935). *A dynamic theory of personality*: Selected papers. N.Y.
- Lewin, K. (1938). The conceptual representation and the measurement of psychological forces. Durham, N.C.
- Lewin, K. (1946). Behavior and development as a function of the total situation. In Carmichael (ed.). *Manual of child psychology*. N.Y.
- Loomes, G., & Sugden, R. (1982). Regret theory: An alternative of rational choice under uncertainty. *Economic Journal*, 92, 805-824.
- McDougall, W. (1926). *An Introduction to Social Psychology (Revised Edition)*. Boston: John W. Luce & Co.
- Marshall, H.R. (1894). *Pain, pleasure, and Aesthetics: an essay concerning the psychology of pain and pleasure, with special reference to Aesthetics*. London, N.Y., MacMillan (388 pp.).
- McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. Princeton NJ: Van Nostrand.
- McFarland, D. (1999, 3rd ed.) *Animal Behaviour: Psychobiology, Ethology, and Evolution*. Pearson, UK.
- Mellers, B.A. (2000). Choice and the relative pleasure of consequences. *Psychological Bulletin*, 126, 910-924.

- Mellers, B.A., Schwartz, A., and Ritov, I. (1999). Emotion-based choice. *Journal of Experimental Psychology: General*, 128, 332-345.
- Russell, J.A., & Carroll, J.M. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin*, 125, 3-30.
- Sartre, J.-P. (1934). *Esquisse d'une théorie phénoménologique des émotions*. Paris, Hermann
- Shand, A.F. (1914) *The Foundations of Character*. Macmillan, London.
- Stanly, Hiram M. (1895). *Studies in the evolutionary psychology of feeling*. London: Swan Sonnenschein&Co; N.Y: Macmillan&Co

ЛИЧНОСТНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ И ИЗРАЗЯВАНЕ НА ЕМОЦИИ ВЪВ ВИРТУАЛНИТЕ СОЦИАЛНИ МРЕЖИ

**Ирина Зиновиева, професор, д. пс. н., Софийски университет
„Св. Кл. Охридски“, zinovieva@phls.sofia-uni.bg,
Момчил Киряков, доктор, хон. асистент,
Софийски университет „Св. Кл. Охридски“,
Женя Милушева, докторант,
Софийски университет „Св. Кл. Охридски“,**

PERSONALITY CHARACTERISTICS AND EMOTION EXPRESSION IN VIRTUAL SOCIAL NETWORKS

**Irina Zinovieva, Professor, Dr. Habil., Sofia University “St. Kl. Ohridski”,
zinovieva@phls.uni-sofia.bg
Momchil Kiryakov, PhD, part-time assistant professor,
Sofia University “St. Kl. Ohridski”
Jenia Milusheva, PhD student, Sofia University “St. Kl. Ohridski”,**

Социалните мрежи заемат все по-значимо място в обществото. До голяма степен те започват да играят ролята на институция, от която зависят почти всички сфери на живота на съвременния човек. Изследванията показват, че съществува разлика между комуникация опосредствана от електронни медии в сравнение с комуникацията лице в лице. Това се отнася и до емоционалната страна на комуникацията, която обаче е по-слабо изследвана. Настоящата работа има за цел да проследи връзките между основните личностни характеристики и изразяването на емоции във виртуалните социални мрежи. Личностните характеристики в изследването са представени от т.н. „големите пет“ от модела на П. Коста и Р. Макрей и самооценката. За измерването на големите пет фактора е използван краткият въпросник, разработен от М. Донелън и колеги (Donnellan et al, 2006), за самооценката – скалата на М. Розенберг (Rosenberg, 1989), а за изразяването на емоции в социалните мрежи – скалата разработена от М. Киряков (Киряков, 2015). Резултатите от емпирично изследване с 302 лица показват, че има значими връзки между изразяването на емоции във виртуалните социални мрежи и екстраверсия, невротизъм и самооценка. Тези данни обаче показват и че личностните особености обясняват много малка част от дисперсията на склонността към изразяване на емоции във виртуалните социални мрежи.

Ключови думи: виртуални социални мрежи; емоционална експресия; емоционална регулация; големите пет личностни характеристики; самооценка.

Social networks are beginning to play so prominent a role in society that they seem to become an institution that influences almost all spheres of life of the modern man. Research shows that there is a difference between communication mediated by electronic media compared with face-to-face communication. This also applies to the emotional side of communication, which appears to attract less attention. The present work aims to explore the connection between basic personality characteristics and the expression of emotions in virtual social networks. Personal characteristics in the study are presented by the Big five model of P. Costa and R. McCrae and self-esteem. For the measurement of the big five factors a short questionnaire, developed by Donnellan and colleagues (Donnellan et al, 2006) is used, for self-assessment – the scale by M. Rosenberg (Rosenberg, 1989), and for the expression of emotions in the virtual social networks – a scale developed by M. Kiryakov (Kiryakov, 2015). The results of an empirical study with 302 people suggest that there are significant links between the expression of emotions in virtual social networks and extroversion, neuroticism and self-esteem. These data also show that selected personality traits explain a very small portion of the variance of the propensity to express emotions in virtual social networks.

Keywords: social networks; emotion expression; emotion regulation; self-esteem; big five personality traits.

Изследователите на виртуалните социални мрежи търсят връзките на личностния профил както с поведението във Фейсбук, като начин на представяне, откритост, търсене на информация, така и с резултати от участието, като натрупаните социални връзки, общата удовлетвореност от живота, усещане за свързаност и др. Например група учени (Quercia, Lambiotte, Stillwell, Kosinski, Crowcroft, 2012) изучават отношенията между популярността във Фейсбук и личностните черти. Проверят две хипотези: че популярните потребители (с много социални контакти) са тези, чиито личностни черти предвиждат наличието на много приятели и в реалния свят (извън мрежата) или че техните личностни черти прогнозироват склонност за поддържане на повърхностни взаимоотношения. В изследването участват 172952 потребители на Фейсбук на възраст между 18 и 54 години, имащи между 30 и 1000 контакти в социалната мрежа. Всички попълват въпросник за измерване на личностните черти от модела на „големите пет“, като при 2165 потребители е приложен не само въпросника за изследване на „големите пет“, но и въпросник за самонаблюдение. Резултатите показват, че популярните потребители на Фейсбук имат същите личностни черти като популярните потребители в реалния живот: екстраверсия и невротизъм. Също така не са получени доказателства за това, че хората с повече социални контакти във Фейсбук имат склонност да поддържат повърхностни отношения.

Съществува и гледна точка, според която личностните характеристики имат уникално влияние върху поведението във виртуалните социални мрежи и то е различно от влиянието им върху реалното поведение. С други думи – едни и същи личностни характеристики водят до едно поведение в реалността, и до друго – онлайн (Ivcevic & Ambady, 2012).

На влиянието, което личностните качества имат върху поведението във виртуалните социални мрежи и върху резултатите от участието в тях, са посветени голямо количество статии и изследвания. Сред най-често споменаваните личностни характеристики са „големите пет“ (Kramer & Winter, 2008; Gosling et al., 2011; Karl, Peluchette, & Schlaegel, 2010) и самооценката (Machilek et al, 2004; Marcus et al, 2006).

Личностните черти от модела на „Големите пет“

Екстраверсията се свързва с участието в повече и различни групи и с използването на профилна снимка, която не е традиционна, а по-скоро екстравагантна (Kramer & Winter, 2008). Екстраверсията също така е позитивно свързана с броя приятели в социалната мрежа, както и с коментарите, които потребителите правят за други лица. Освен това, показателят сътрудничество се свързва с по-често преглеждане на собствената страница и страниците на други лица, с които е свързан потребителят в социалната мрежа. По отношение на останалите черти от „големите пет“, емпиричните резултати сочат, че хората, които са „по-несъзнателни“ прекарват повече време в социалната мрежа и по този начин я използват като средство за ненужно отлагане на задълженията си. От друга страна, тези, които са по-отворени към нов опит по-често експериментират с профила си (например добавяне и подмяна на снимки). Като цяло екстраверсията е показателят, за който присъстват най-изразени белези във виртуалните социални мрежи, които могат да бъдат открити от външни наблюдатели (Gosling et al., 2011).

Аз и самооценка

Връзката между самооценката и поведението във виртуалните социални мрежи е противоречива. От една страна, ниската самооценка мотивира по-активно участие в

социалната мрежа с цел да се утвърди и в следствие – да се интернализира един по-позитивен образ за себе си (Schlenker, 1980). От друга страна, поради по-голямата аудитория в онлайн общностите, се очаква оценката на другите да е по-обективна, което може да разколебае хората с ниска самооценка да бъдат активни в тези общности (Swann, 1990).

За сметка на самооценката, друга характеристика, която може да се разглежда като неин елемент – усещането за лична ефективност, влияе върху редица особености на онлайн дейността – брой приятели, стил на себепредставяне, брой снимки и др. Напълно логично хората, които считат, че ще се справят по-добре със себепредставянето си, са по-склонни да експериментират, да споделят повече снимки и по-активно да говорят за себе си (Kramer & Winter, 2008).

Една от базисните класификации за личностните качества разделя индивидите според основния тип конструиране на аз-а, който е характерен за тях. Този тип отразява начина, по който хората се възприемат, определят и съотнасят към средата и другите, как реагират на културния контекст, в който съществуват. Х. Маркъс и Ш. Катаяма (Markus & Kitayama, 1991) използват понятията независим и взаимозависим тип, за да опишат съответно индивидуалистичните и колективистичните личностни нагласи. Дж. Ким, М. Ким и Ю. Нам (Kim, Kim, & Nam, 2010) използват тази теоретична основа, за да изследват мотивацията за употреба на виртуални социални мрежи, различни характеристики на онлайн профила и удовлетвореността от участието в мрежата. Получените от тях резултати демонстрират тенденция хората с взаимозависим тип конструиране на Аз-а да имат социална мотивация за участие в онлайн мрежи за комуникация, а тази социална мотивация води до удовлетвореност от участието в такива мрежи и до по-голямо количество приятели в тях. С други думи, Фейсбук и подобните на него интернет приложения изпълняват основната си функция – да удовлетворяват социалните потребности на потребителите.

Интересен резултат от изследването е, че хората с индивидуалистичен тип конструиране на Аз-а не демонстрират изразена несоциална мотивация за употреба на виртуалните социални мрежи, въпреки първоначалната хипотеза на авторите. А тези, които все пак участват в тези мрежи с такава мотивация, прекарват повече време там, но не са удовлетворени от участието си. С други думи, хората които прекарват повече време в онлайн мрежите за комуникация, не са мотивирани от цели със социален характер, а търсят игри, информация и др. и не са достатъчно удовлетворени от възможностите, които социалните мрежи им предлагат за постигането на този тип цели. В проведеното от тримата автори изследване, конкретният начин, по който се използва виртуалната социална мрежа няма съществено влияние върху удовлетвореността. Хората, с ясно изразена социална мотивация, като цяло, се чувстват по-удовлетворени от участието си в такъв тип мрежи без значение от времето, което се прекарва там, обема на информацията в профила или броя приятели.

Настоящото изследване ще се опита да даде отговор на въпроса дали съществуват личностни характеристики (и кои са те), които биха могли да обуславят предпочитанията към *изразяване на емоции* във виртуалните социални мрежи.

Личностните характеристики от модела на „големите пет“ и самооценката ще бъдат изследвани като възможни предиктори на изразяването на емоции във виртуалните социални мрежи.

Инструментариум на емпиричното изследване

Личностни характеристики. Методиката за измерване на „големите пет“ фактора, използвана в настоящето изследване, е разработена от М. Донелан и колеги

(Donnellan et al, 2006). Всяка от личностните характеристики се измерва чрез четири твърдения (две обърнати, с изключение на *Отвореност към опита/Въображение*, където обърнатите твърдения са три). Твърденията са взети от 50-айтемния въпросник IPIP (Goldberg, 1999). Тази методика беше избрана, защото от една страна е кратка и не натоварва цялостния въпросник на изследването, а от друга – е с по-добри психометрични показатели от по-кратки версии като 10-айтемната (TIPI- Rammstedt & John, 2007).

Самооценка. За измерване на *Самооценката* е използвана скалата на М. Розенберг (Rosenberg, 1989). Скалата се състои от седем твърдения и демонстрира добра вътрешна консистентност в преходни изследвания. Примерен въпрос от нея е „Мисля, че имам редица добри качества“.

Изразяване на емоции. В научната литература съществува съгласие за това, че себепознанието е важен елемент от участието във виртуалните социални мрежи и допринася за изграждането на по-позитивен образ пред останалите онлайн партньори (Walther, 1996; Manago, Taylor, & Greenfield, 2009). Споделянето на дълбоки и лични емоционални състояния, според анализа на качествените данни от изследването, е основният начин, по който хората правят това в мрежата.

Скалата *Изразяване на емоции* е разработена от М. Киряков (Киряков, 2015). Шестте твърдения от тази скала (пр. „Не споделям дълбоки емоционални състояния във Фейсбук“) измерват степента, в която хората се чувстват комфортно да споделят емоциите си във виртуалните социални мрежи. Особеност на съдържанието на твърденията е, че става дума предимно за негативни емоции, които човек не споделя лесно. Един от аспектите, който скалата покрива, е по-лесното споделяне на емоции онлайн в сравнение с реалността.

Анализ на психометричните свойства на използваните скали

За целта на изследването беше създаден въпросник, попълнен от 302 лица. За всяка скала беше изчислен коефициент за вътрешна консистентност алфа на Кронбах и беше проверена нормалността на разпределението чрез коефициента на наклона.

Както се вижда от Таблица 1, използваните скали имат добри психометрични свойства. Коефициентът алфа на Кронбах е най-висок за променливата *Самооценка* – 0,81. Другите скали демонстрират добри стойности по този показател – от 0,62 до 0,78 – особено като се вземе предвид икономичността им, представена в сравнително малък брой айтеми за голяма част от тях.

Изследването на нормалността на разпределението на скалите, измерващи личностни характеристики, показва (Таблица 1), че почти всички стойности на коефициента на наклона са между -1 и 1, което означава, че те имат нормално разпределение без сериозни отклонения към високите или ниските стойности. Изключение прави променливата *Самооценка*, чиято стойност на коефициента на наклона е – 1,225, където разпределението е изнесено към високите стойности.

Таблица 1. Анализ на вътрешната консистентност и формата на разпределението на използваните скали

Скала	Брой айтеми	Алфа на Кронбах	Нормалност на разпределението коефициент на наклона
Екстраверсия	4	0,655	-0,118
Сътрудничество	4	0,628	-0,326
Съзнателност	4	0,758	-0,352
Невротизъм	4	0,720	0,358

Отвореност към опита/Въображение	4	0,677	-0,586
Самооценка	7	0,811	-1,225
Изразяване на емоции в социалните мрежи	6	0,649	0,822

Резултати и дискусия

В емпиричното изследване взеха участие 302 лица. От тях 210 са жени и 90 са мъже. Двама човека не са отговорили на въпросите за демографските данни. Преобладаващото образование е средно (90,8%), като само 7,8% имат висше образование; с основно образование са 7 човека (0,7%). Извадката се състои от млади хора: малко над една трета са лицата до 20 години (37,8%), останалите - почти две трети, са във възрастовия диапазон 20-30 години (60,2%), 4 човека са над 30 годишни (1,3%).

Употребата на социалните мрежи е друг съществен показател. Голямата част от извадката посещават профила си във Фейсбук всеки ден. Почти равна част от изследваните лица влизат в профила си в социалната мрежа веднъж дневно (42,2%) и повече от един път дневно (41,6%). Два-три пъти в седмицата участват в социалната си мрежа 6,1%, едва 17 лица или 5,4% влизат по-рядко от веднъж в седмицата в профила си във виртуалните социални мрежи. Други 14 лица не са отговорили, тъй като нямат профил във виртуална социална мрежа.

Времето, прекарвано при еднократно влизане във Фейсбук, показва различни навици на изследваните лица. Само 15,8% прекарват от 0 до 5 минути, други 21,5% остават по 6-10 минути, между 10 минути и половин час остават в профила си на еднократно влизане една трета от изследваните (33,4%), други 20,7% остават над 30 минути. Онези 14 човека (4,6%), които нямат профил в социалните мрежи, не са отговорили на въпроса.

Връзки между личностните характеристики и изразяването на емоции във виртуалните социални мрежи

Проведеният корелационен анализ (таблица 2) показва, че основната променлива, свързана с поведението в социалните мрежи, е *Невротизъм*. Невротизмът корелира с активно изразяване на емоции (0,365**), *Самооценката* има слаба, но статистически значима отрицателна връзка с *Изразяването на емоции* (-0,179**) в социалните мрежи, т.е. високата самооценка е свързана с въздържане от изразяването на емоции в мрежата. Променливата *Съзнателност* е много слабо свързана с изразяването на емоции в социалните мрежи, възката е значима, но също има отрицателна стойност. Оказва се, че хората, които са по-съзнателни и отговорни, са по-малко склонни да изразяват открито емоциите си в мрежата (-0,147*). Не са установени значими връзки на *Изразяването на емоции* в социалната мрежа със *Сътрудничеството*, *Екстраверсията* и *Отвореността* към нов опит/Въображението.

Таблица 2. Корелации на личностните променливи с Изразяването на емоции във виртуалните социални мрежи, N=302

Променлива	Изразяване на емоции
Екстраверсия	0,046
Невротизъм	0,365**
Сътрудничество	0,117
Съзнателност	-0,147*
Отвореност към опита/Въображение	-0,107
Самооценка	-0,179**

** Корелацията е значима на равнище 0.01

* Корелацията е значима на равнище 0.05

Личностни предиктори на изразяването на емоции във виртуалните социални мрежи

За да се установят предикторите на изразяването на емоции във виртуалните социални мрежи е направен регресионен модел, като за предиктори са въведени всички променливи, отнасящи се към личностните характеристики и самооценката. Използван е постъпателен (stepwise) регресионен анализ.

Регресионният модел, изведен за променливата *Изразяване на емоции*, обяснява 13,3% от разпределението ѝ (табл. 3). Две от независимите променливи са статистически значими предиктори на изразяването на емоции в мрежата. Не е налична мултиколинеарност на независимите променливи, като необяснената от останалите независими променливи вариация на всяка от тях е 87%.

Таблица 3. Регресионни коефициенти и мултиколинеарност на значимите предиктори на променливата *Изразяване на емоции*, N=302

Модел	Нестандартизирани коефициенти бета	Т	Значимост	Колинеарност
	В			
Константа	0,847	3,791	0,000	
Невротизъм	0,281	5,900	0,000	0,979
Екстраверсия	0,104	1,976	0,049	0,979
R квадрат	.133			
Приведен R квадрат	.126			

Невротизмът е най-значимият предиктор на зависимата променлива, според модела – бета коефициент от 0,281. Хората, при които тази личностна характеристика е по-изразена, са по-склонни да споделят емоциите си в мрежата. Слаби, но значими са възможностите за предвиждане на изразяването на емоции он-лайн и на основата на *Екстраверсията* (0,104), като хората, които са по-общителните и насочени към другите

има по-голяма по-вероятност да споделят своите емоционални състояния в социалните мрежи.

Най-същественият резултат от проведеното изследване, обаче, е че избраните личностни характеристики са крайно недостатъчни за обяснение на изразяването на емоции във виртуалните социални мрежи. Очевидно съществуват множество други фактори, чието действие може да послужи като по-добра основа за предикция на емоционалните изяви в интернет.

Заклучение

Редица изследвания свидетелстват, че основни личностни характеристики като известните под названието „големите пет“ и самооценката са свързани с различни страни от поведението в социалните мрежи. Екстраверсията е позитивно свързана с броя приятели в социалната мрежа, както и с коментарите, които потребителите правят за други лица; сътрудничество - с по-често преглеждане на собствената страница и страниците на „приятели“ в социалната мрежа; хората, които са с по-ниски показатели по съзнателност прекарват повече време в социалната мрежа и я използват като средство за ненужно отлагане на задълженията си; тези, които са по-отворени към нов опит по-често експериментират с профила си. Като цяло екстраверсията е показателят, за който има най-много установени връзки с различни страни на поведението в социалните мрежи. Въпросът, на който се отитва да даде отговор настоящото изследване, е дали това се отнася и до емоционалната страна на комуникацията, която е значително по-слабо изследвана. Целта е да се проследят връзките между основните личностни характеристики и изразяването на емоции във виртуалните социални мрежи. В емпиричното изследване взеха участие 302 лица. Резултатите показват, че има значими връзки между изразяването на емоции във виртуалните социални мрежи и личностни характеристики от модела на „големите пет“, като това се отнася предимно до невротизма и екстраверсията.

Най-важният извод от анализа на получените данни обаче е, че избраните личностните особености обясняват много малка част от дисперсията на склонността към изразяване на емоции във виртуалните социални мрежи. Необходими са нови изследвания. При това, много голямата необяснена част от дисперсията (87%) показва, че има смисъл да се търсят не само други личностни характеристики, но и психични инстанции от различен тип, например, мотивация и поведенчески тенденции. Възможно е и особеностите на ситуацията да провокират изразяване на емоции във виртуалните социални мрежи.

Литература

Киряков, М. Х. (2015). *Личностни и професионални измерения на участието във виртуалните социални мрежи*, Дисертация за присъждане на образователно-научната степен „Доктор“, Специалност „Психология“, Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Donnellan, M., Oswald, F., Baird, B., & Lucas, R. (2006). The mini-IPIP scales: Tiny-yet-effective measures of the big five factors of personality. *Psychological Assessment*, 18 (2), 192-203.

Goldberg, L. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.). *Personality Psychology in Europe*, 7, 7-28. Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.

- Gosling, S., Augustine, A., Vazire, S., Holtzman, N., & Gaddis, S. (2011). Manifestations of personality in online social networks: Self-reported Facebook-related behaviors and observable profile information. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 14(9), 483-489.
- Ivcevic, Z. & Ambady, N. (2012). Personality impressions from identity claims on Facebook. *Psychology of Popular Media Culture*, 1(1), 38-45.
- Karl, K., Peluchette, J., & Schlaegel, C. (2010). Who's posting Facebook Faux Pas? A cross-cultural examination of personality differences. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 174-187.
- Kim, J., Kim, M., & Nam, Y. (2010). An analysis of self-construals, motivations, Facebook use, and user satisfaction. *Journal of Human-Computer Interaction*, 26, 1077-1099.
- Kramer, N. & Winter, S. (2008). Impression management 2.0: The relationship of self-esteem, extraversion, self-efficacy, and self-presentation within social networking sites. *Journal of Media Psychology*, 20(3), 106-116.
- Machilek, F., Schütz, A., & Marcus, B. (2004). Selbstdarsteller oder Menschen wie du und ich? Intentionen und Persönlichkeitsmerkmale von Homepagebesitzer/inne/n [Self-promoters or ordinary people? Intention and personality of homepage owners]. *Zeitschrift für Medienpsychologie*, 16, 88-98.
- Manago, A., Taylor, T., & Greenfield, P. (2012). Me and my 400 Friends: The anatomy of college students' Facebook networks, their communication patterns, and well-being. *Development Psychology*, 48, 369-380.
- Marcus, B., Machilek, F., & Schutz, A. (2006). Personality in cyberspace: Personal web sites as media for personality expressions and impressions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 1014-1031.
- Markus, H. & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implication for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
- Quercia, D., Lambiotte, R., Stillwell, D., Kosinski, M. & Crowcroft, J. (2012) The personality of popular Facebook users. - *Proceedings of the ACM 2012 conference on computer supported cooperative work*, February 11-15, 2012, Seattle, WA, USA, 955-964.
- Rammstedt, B. & John, O. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German, *Journal of Research on Personality*, 40(1), 203-212.
- Rosenberg, M. (1989). *Society and the adolescent self-image* (revised ed.). Middletown, CT: Wesleyan University Press.
- Schlenker, B. (1980). *Impression Management*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Swann, W. (1990). To be adored or to be known: The interplay of self-enhancement and self-verification. In Sorrentino, R & Higgins, E (Eds.), *Foundations of social behavior*, (pp. 408-448). New York: Guilford.
- Walther, J. (1996). Computer-mediated communication: Impersonal, interpersonal, and hyperpersonal interaction. *Communication Research*, 23, 3-43.

Изследването е част от работата по научноизследователски проект „Удовлетвореност от живота и щастие в личния и професионалния живот“, № 80-10-167 / 24.04.2017 г., ФНИ-СУ, с ръководител проф. д.пс.н. Ирина Зиновиева

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF MANIPULATIVENESS - CROSS CULTURAL PERSPECTIVE

Galina Kabadzhova, PhD
Psychotherapist, co-founder at AnalysingMinds Ltd.,
Part-time assistant professor, Sofia University "St. Kl.Ohridski"
g.kabadzhova@gmail.com

ПСИХОЛОГИЧЕСКИ АСПЕКТИ НА МАНИПУЛАТИВНОСТТА - МЕЖДУКУЛТУРНА ПЕРСПЕКТИВА

Галина Кабаджова,
доктор, психотерапевт, съ-основател на
„Аналайзинг Майндс“ ЕООД,
хон. асистент, Софийски университет „Св. Кл. Охридски“
g.kabadzhova@gmail.com

Nowadays we often refer to manipulation as a needed strategy for corporative and personal success. Manipulativeness is also associated with interpersonal disagreeableness (Miller et al., 2010), a trait of the domain of antagonism, along with grandiosity, callousness and attention seeking (Miller et al., 2012; Sherman et al., 2015). People use manipulation to modify or exploit social environment. Researchers report that there are different areas in which people manipulate. In 1987 Buss, Gomes and Lauterbach identify six distinct tactics of manipulation – reason, charm, regression, coercion, silent treatment and debasement. The manipulator is often called Machiavelli or Machiavellian and is described as unscrupulous and devious. The construct is rarely addressed in the context of comparison among cultures. In our case the cross cultural perspective will be presented by comparing two samples from two different cultures – Bulgaria and UK. For our purposes we created a new instrument for measuring manipulativeness by combining two different scales. One of the main purposes of this article is to present the psychometric characteristics of the new scale, to shed light on the internal structure in the Bulgarian and the UK context and to test for similarities and differences among two cultures, which, to our knowledge, have not been compared before.

Keywords: manipulativeness, manipulator, cultural differences, Machiavellianism, manipulation

Манипулацията днес е необходимо качество на съвременния човек, който иска да успее в корпоративния свят (Miller et al., 2010). Тя е също свързана с антагонизъм, грандиозност, безсърдение и потребност от внимание (Glover et al., 2012; Sherman et al., 2015). Хората използват манипулация, за да променят или експлоатират социалната среда. Изследователи са доказали, че има различни области, в които хората манипулират (Buss, Gomes and Lauterbach 1987). През 1987 г. в проучване Бъс, Гомес и Лаутербах идентифицират шест различни тактики на манипулация — причина, чар, регресия, принуда, наказване с мълчание и унижение. Манипулаторът е често наричан Макиавели или Макиавелист и се описва като безскрупулен и подъл. Конструктът рядко е бил изследван в контекста на сравнение между културите. Межкултурната перспектива в нашия случай ще бъде представена чрез сравнение между две извадки: от България и от Великобритания, като за целта е създаден нов инструмент обединяващ две скали. Една от основните цели на този доклад е да представи психометричните характеристики на

новосъздадената скала, да разясни вътрешна структура на понятието в български и британски контекст и да изследва приликите и различията между двете култури, които, доколкото ни е известно, не са били сравнявани преди.

Ключови думи: манипулативност, манипулатор, културни различия, макиавелизъм, манипулация.

Manipulation and callousness are reported to be the common core of the Dark triad (Jones and Figueredo, 2013). Jonason et al. (2010) report that although manipulation is a communal trait the three constructs may differ in the manipulation tactics individuals high on each dark trait chose. The authors relate manipulation to social influence for personal gain and hypothesize that the dark personality will correlate positively with multiple manipulation tactics. Jonason et al., undertake a very interesting research and report that dark triad traits could be characterized with unique tactics of influence. They believe that people use different tactics when trying to influence different individuals. The authors also review the tactics people use when wanting to prosper.

According to the reported results in only tactics like hardball and charm were positively correlated with all the Triad's traits. Manipulation tactics like pleasure induction, responsibility invocation, reason and regression did not report statistically significant correlation. Charm was reported as significantly correlated to Machiavellianism and psychopathy, coercion only with psychopathy and social comparison shows positive correlation with narcissism. Machiavellianism also shows positive correlation with seduction and hardball and narcissism with debasement, charm, responsibility invocation and coercion. That means that every individual who scores high on the Dark triad will act charming to get what they want and/ or be aggressive or ruthless in one's dealings. In addition to that the Machiavellian will also play on one's need to be valued, the psychopath will try to create social isolation or create a sense of powerlessness by confusing, conflicting actions. The narcissists on the other hand will not only use their charm, they will also humiliate, try to change intentionally the behavior of others, get people to make a commitment they will do whatever the narcissist wants.

It also appears according to Jones and Figueredo that the Machiavellian type is the one who adopts different tactics of social influence when they are trying to influence different individuals (family member, opposite-sex friend, same-sex friend, stranger) and it is positively correlated with all forms of social influence – coercion, responsibility invocation, hardball, charm, silent treatment, regression, reciprocity, pleasure induction, debasement, reason, social comparison, monetary reward, seduction. In the same study narcissism did not show statistically significant correlation with coercion, monetary reward and seduction in the context of family members. When influencing the opposite sex, the narcissist does not show significant correlation with silent treatment, and with regards to influencing same sex others, narcissism shows positive correlation with all manipulation tactics, but repression, debasement and monetary reward.

The authors also review and report that the tactics people high in the dark triad use when wanting to succeed. They state that the manipulative Machiavellian use charm to connect with same sex friends, the psychopath use seduction to manipulate opposite sex friend to do what they want and charm for the same sex friend and the Narcissus manipulate with reason to socialize with same sex friends which means that they will explain carefully what they want the certain person to do what they want.

Up to date manipulateness or manipulativity as such are not well empirically investigated and also how the terms have been used especially in clinical context (Potter, 2006). They are studied in relation and as part of the Machiavellian behavior. Hare describes the manipulation as “deception used for personal gain, without concern for victims” (Potter,

2006). On the other hand the Oxford dictionary defines the manipulative behavior as “exercising unscrupulous control or influence over a person or situation”. The manipulative behavior in an individual is also been used to diagnose borderline personality disorder (Stanghellini, 2014; Potter, 2006). Today the word is stigmatized and seen as a negative personality trait. Nancy Potter suggests a “working definition” of the notion “a behaviour that dramatises the manipulator's needs/emotions in ways designed to target a perceived vulnerability in the other, in order to effect desirable responses by the other in an indirect way, although the other feels/thinks that the manipulator is overdoing his/her own need/emotion, s/he (the other) feels trapped by them.”(Stanghellini, 2014) or the “ability” to gain what we want using all possible tools including morally inadequate. It is also interesting to mention that manipulation has been associated with emotional intelligence as a negative outcome of it (Austin et al., 2007). Authors suggest the term emotional manipulation that is reported as positively correlated with Machiavellianism and not statistically related to emotional intelligence.

Bilding our own instrument for measuring manulativeness we will try to give a better picture of the notion and also its internal consistency by comparing two cultures.

Method

Participants

In order to investigate the differences in the appearance of the notion we chose two countries Bulgaria and UK. 516 participants took part in the study - 396 are Bulgarian residents and 121 British residents. Within the sample the proportion men to women is 26.2% (135) : 73.8% (381) in favor of women. The majority of the participants – 47.5% (245) are young people 20 to 30 years old, followed by respondents between 30 and 40 years – 25.6% (132). The rest of the participants are under 20 years (10.7% or 55 people) and over 40 years – 16.3% or 84 participants.

Measures

Manipulativeness

As stated above we developed a new measure for Manipulativeness by combining two subscales: Five Factor Narcissistic Inventory Short Form Manipulativeness scale (Sherman, Lynam, Few, Miller, Crego, Widiger, & Campbell, 2015) and Short Dark Triad Machiavellianism scale (Paulhus, 2013). The FFNI scale is being described as “opposite to straightforwardness: a disposition to deceptively manipulate the feelings and/or opinions of others” (Miller, Few, Wilson, Gentile, & Widiger, 2013). Machiavellian behavior is the ability to manipulate others for personal gain. Individuals who score high on Mach tend to get involved in unstructured interpersonal interactions in which their main aim would be to succeed without letting emotional or moral situations get in their way (Kaestner et al., 1977). Often individuals who engage in this type of activity are mistrusted and associated with negative connotation. The manipulator is often called Machiavellian and described as unscrupulous and devious.

Since Manipulativeness includes such behaviors, we see this as a reason to combine the Mac from the Short Dark Triad with the Manipulativeness scale from FFNI. The new enriched scale of Manipulativeness shows highly satisfactory Chronbach alpha of .788 for the Bulgarian sample and .870 for the UK one.

Personality traits

In order to measure personality traits and investigate the internal structure of the notion we chose the The Mini-IPIP (Donnellan, Oswald, Baird, & Lucas, 2006), a 20-item short form of the 50-item International Personality Item Pool — Five-Factor Model measure (Buchanan, 1999). The instrument represents five broad factors representing personality dimensions of Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness and Conscientiousness. The Big-Five framework suggests that most individual differences can be classified into five broad, empirically derived domains (Gosling et al., 2003). As opposite to the other instrument used in this study, here the Cronbach's alphas of the UK sample are slightly lower than those for the Bulgarian scales, but still with reliability middle or good for practical purposes, with the exception of Intellect/ Imagination Scale, which shows weak reliability. The weak reliability of this scale could be explained with poor model fit, suggesting that the items within the scale might not be measuring a unidimensional construct.

Table 2 - Descriptive statistics for the Big Five Personality Traits – Mini-IPIP scales in the survey - name of the scale, number of items, mean, standard deviation, Cronbach's Alpha coefficient for the BG and UK samples

Scale	Number of items	Mean	S D	Cronbach's Alpha BG/UK
Extraversion	4	12.56	3.35	.738/772
Agreeableness	4	15.51	2.71	.661/681
Conscientiousness	4	13.13	3.53	.732/630
Neuroticism	4	11.96	3.68	.777/647
Intellect/Imagination	4	15.76	3.24	.746/576

Procedures

The survey was conducted between Novembre 2015 and February 2016 and it was a part of a bigger international study on the Dark triad and Narcissism. The final questionnaire, combined by the 2 scales consisted of 13 items plus 20 item short form of the Five factor Model measure (Buchanan, 1999) and it was administrated in Bulgarian and English. All items are in the form of statements. The respondents were asked to rate all statements using 5-point Likert scale. The study was conducted anonymously, voluntarily and without payment to the respondents.

Results

Comparing the means of Manipulativeness

An independent T-tests analysis was used in order to compare the cross cultural differences in the independently collected samples. At this point our research question is as follows:

Does the level of Manipulativeness differ between Bulgarian and British respondents?

The results from the T-test are given in Table 1

Table 1 T-test results for the differences in Manipulation level between the Bulgarian and UK samples

Scale	Group mean	SD for the group	T value	Sig. (2-tailed)
<i>Manipulativeness</i>				
Bulgaria	2,973	0,583	-0,3.557	.000
UK	2,711	0,741		

As it can be seen in Table 1 the level in Manipulativeness is significantly different for Bulgarian and UK respondents. Since the mean for the Bulgarians (2.973) is greater than the mean for the British people (2.711), we can conclude that the participants in the Bulgarian sample are more manipulative than the respondents in the UK sample.

Correlations between Manipulativeness and the personality traits

In both samples manipulation shows similar bivariate correlation with the personality traits measured by the Mini IPIP. Table 3 bellow will shows us the statistically significant discrepancies between samples.

Table 3 Differences in correlations between manipulativeness and personality traits for BG and UK samples. Significant differences are in bold.

*** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

**Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Note: M=manipulativeness; E-Extraversion; A- agreeableness; C- Conscientiousness; N- Neuroticism; I- Intellect/Imagination;

	Manipulation	
	BG	UK
1. E	.142**	.247**
2.A	-.208**	-.328**
3.C	-.074	-.034
4.N	.136**	.101
5.I	.077	-.011

Personality traits from the Big 5 model as predictors of Manipulativeness

To understand better the personality traits that influence our main variant we calculated stepwise multiple regression analysis in which the criterion variable was regressed onto the predictors. The performed regression analyses eliminate the multicollinearity of the independent variables. Thus, only significant paths and correlations are depicted.

BG sample

Table 4– Predictors of Manipulativeness for BG and UK sample. Model summary
a. Predictors: (Constant), BG sample: Extraversion, Conscientiousness/ UK sample:Extraversion
b. Dependent variable: Manipulativeness

Sample Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of estimate	Durbin-Watson
BG sample 1	.612a	.374	.365	.465	2.087
UK sample 1	.616a	.379	.363	.591	1.982

The regression analysis demonstrates good predictability of Manipulativeness for both samples 36% (Adjusted R square=.365 for BG sample and .363 for UK).

Compared to BG, the UK sample reports only 1 significant predictor with a positive effect and none with negative while the BG sample reports 1 significant predictor with positive effect (Extraversion) and 1 with negative (Conscientiousness). The results are shown in Table 5 and 6 below:

Table 5– Predictors of Manipulativeness for BG sample. Coefficients

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	.614	.250		2.459	.014
Extraversion	.173	.032	.247	5.320	.015
Conscientiousness	-.064	.028	-.096	-2.312	.021

Table 6 – Predictors of Manipulativeness for UK sample. Coefficients

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	.115	.343		.334	.739
Extraversion	.278	.055	.382	5.010	.000

Discussion

Our bivariate correlation analysis shows that in both the BG and UK samples Manipulativeness is statistically positively associated with Extraversion and negatively associated with Agreeableness. Both samples report insignificant correlation with Conscientiousness (BG $r=-.074$; UK $r=-.034$) and Intellect /imagination (BG $r=.077$; UK $r=-.011$). The difference between the two samples concerns correlations with Neuroticism. In the BG sample Manipulativeness is positively correlated with Neuroticism ($r=.136$, $p<.01$), while in the UK sample the association is insignificant ($r=.101$). Previous research on

Machiavellianism also reported the negative relationship with Agreeableness (Austin, Farrelly, Black, & Moore, 2007; Lee & Ashton, 2005; Paulhus & Williams, 2002) as well as the positive correlation with Neuroticism (Austin et al., 2007; Vernon et al., 2008). In a series of studies Machiavellianism has been reported as insignificantly (McHoskey, 2001; Jonason, 2010) or negatively (Ináncsi, Láng, & Bereczkei, 2016) correlated with Extraversion. In our research our newly-build scale reports a positive correlation with Extraversion for both samples. Reynolds and Clark (2001) report similar findings – in their report Manipulativeness as such is negatively correlated with Agreeableness as well as positively related to the excitement seeking face of Extraversion. These results could mean that Manipulation and Machiavellianism differ in their level of extraversion, however more detail research is needed before an informed decision could be made.

While Extraversion is seen from our BG respondents as a predictor with a positive effect in our model, Consciousness is a predictor with a negative one, which means that the manipulative persons from the BG sample lack of responsibility, they are not to be expected to be orderly and dependable. As opposite to the BG sample, in the UK one, we have only one personality trait seen as a predictor of Manipulativeness with positive effect. Thus, in the UK sample, Manipulation is characterized with fewer elements – the manipulator is talkative, social and assertive (Extraversion), avoids close interpersonal relationships fearing the experience of anxiety and hurt, while experiencing difficulty in sharing emotions.

In conclusion

There is no argument that today the idea of the manipulateness and the way it is spread around the world is getting more and more popular. The empirical data give us reasons to believe that the notion may have different appearance in cultures and if so research in the field may help us find proper ways of treating the phenomenon and its influence on the modern society. In order to do so future evidence in intercultural perspective is needed to confirm or deny this theory.

References

- Austin, E. J., Farrelly, D., Black, C., & Moore, H. (2007). Emotional intelligence, Machiavellianism and emotional manipulation: Does EI have a dark side?. *Personality and Individual Differences*, 43(1), 179-189.
- Buchanan, T., Goldberg, L. R., & Johnson, J. A. (1999). WWW personality assessment: Evaluation of an online Five Factor Inventory. In meeting of Society for Computers in Psychology, Los Angeles, CA.
- Buss, David M.; Gomes, Mary; Higgins, Dolly S.; Lauterbach, Karen. Tactics of manipulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 52(6), Jun 1987, 1219-1229.
- Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., & Lucas, R. E. (2006). The mini-IPIP scales: tiny-yet-effective measures of the Big Five factors of personality. *Psychological assessment*, 18(2), 192
- Glover, N., Miller, J. D., Lynam, D. R., Crego, C., & Widiger, T. A. (2012). The five-factor narcissism inventory: A five-factor measure of narcissistic personality traits. *Journal of Personality Assessment*, 94(5), 500-512.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in personality*, 37(6), 504-528.
- Ináncsi T, Láng A, Bereczkei T. Machiavellianism and Adult Attachment in General Interpersonal Relationships and Close Relationships. *European Journal of Psychol* 2015;11(1):139–54.

Jonason, P. K., Li, N. P., & Buss, D. M. (2010). The costs and benefits of the Dark Triad: Implications for mate poaching and mate retention tactics. *Personality and Individual Differences*, 48(4), 373-378.

Jones D., Figueredo A. The Core of Darkness: Uncovering the Heart of the Dark Triad. *European Journal of personality*. 2013;27(6):521-31.

Kaestner, E., Rosen, L., Appel, P., & Sofer, S. (1977). Manipulativeness among drug abusers: reliability and validity of the Mach IV scale. *British Journal of Addiction to Alcohol & Other Drugs*, 72(3), 245-249.

Lee, K., Ashton, M. (2005) Psychopathy, Machiavellianism, and Narcissism in the Five-Factor Model and the HEXACO model of personality structure. *Personality and Individual Differences*, vol. 38, Issue 7, p. 1571-1582

McHoskey, J. W. (2001). Machiavellianism and personality dysfunction. *Personality and Individual Differences*, 31(5), 791-798.

Miller J., Dir A., Gentile B., Wilson L., Pryor L., Campbell W. (2010) Searching for a Vulnerable Dark Triad: Comparing Factor 2 Psychopathy, Vulnerable Narcissism, and Borderline Personality Disorder. *Journal of Personality* 2010; 78(5):1529-64.

Miller J., Gentile B., Wilson L., Campbell W. (2013) Grandiose and vulnerable narcissism and the DSM-5 pathological personality trait model. *Journal of Personality Assessment* 2013;95(3):284-90.

Paulhus, D.L., Williams, K.M. (2002) The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, Vol. 36, Issue 6, December 2002, Pages 556-563

Paulhus D.L., Dark Triad of Personality (D3-Short),. *Measurment Instrument Database for the Social science*, 2013.

Potter, N.N. (2006). Introduction. In: N.N.Potter (Ed.), *Trauma, Truth and Reconciliation* (pp. 1-13). Oxford: Oxford University Press.

Potter, N. N. (2009). *Mapping the edges and the in-between: A critical analysis of borderline personality disorder*. Oxford University Press.

Reynolds, S. K., & Clark, L. A. (2001). Predicting dimensions of personality disorder from domains and facets of the five factor model. *Journal of personality*, 69(2), 199-222.

Sherman, Emily D.; Miller, Joshua D.; Few, Lauren R.; Campbell, W. Keith; Widiger, Thomas A.; Crego, Cristina; Lynam, Donald R. (2015), Development of a Short Form of the Five-Factor Narcissism Inventory: The FFNI-SF. *Psychological Assessment*, Vol 27(3), 1110-1116

Stanghellini, G. (2014). De-stigmatising manipulation: An exercise in second-order empathic understanding. *South African Journal of Psychiatry*, 20(1), 11-14. Retrieved July 26, 2016, from

http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207867862014000100003&lng=en&tlng=en.

Vernon, P., Villiani, V., Vickers, L., Harris, J., (2008) A behavioral genetic investigation of the Dark Triad and the Big 5. *Personality and Individual Differences*, vol. 44, Issue 2, 445-452

THE OUTWARD APPEARANCE AND SELF-ESTEEM

Prof. Asoc Dr. Arjana Muçaj, Dr. Shkelqim Xeka, Dr. Alfred Çausi
University of Tirana, Faculty of Social Sciences
University of Durres, Faculty of Political and Legal Sciences
Agricultural University of Tirana,
Faculty of Economics and Agri-business

arjanamucaj@yahoo.it xeka_al@yahoo.com acaushi@ubt.edu.al

Introduction

What is the true value of beauty? Is there a collision between physical and internal? How beautiful would a woman be if she would reflect another dimension of beauty? Is the struggle against the addiction of physical beauty really such difficult, or is it more a mirage that seems to nourish ourselves? In fact, chances are more for the first alternative. Appearance is not all we need to believe so spiritually. There are many other things that, if appreciated, will make us realize that true beauty has many dimensions. Here are some tips to evaluate this concept differently and to feel beautiful ...

The strength of beauty is used in both positive and negative forms. It seems that beautiful women through their physical appearance have achieved what they wanted. Different nations have been able to benefit from beautiful women. Helena helped Troy, Cleopatra used her beauty to join Caesar, Matahari, the Danish dancer considered one of the classic *femme fatale* transmitted secrets from German officers to British ones during World War I. However, beauty has a positive influence on women of different backgrounds and cultures. Feeling beautiful has a positive effect on how you behave and express yourself.

The purpose of this study is to measure and see the correlation between self-esteem and physical appearance at young people, in order to understand if presentable young people have the tendency to have a higher self-esteem than the other young people who do not consider themselves as presentable.

Methodology

Sample

The population of this study are young boys and girls of the age group of 20-34, of whom we can also talk about final traits of their physical appearance as well as gaining of their self-esteem. In total 200 subjects were selected, out of which 100 girls and 100 boys. All subjects study at the University of Tirana, coming from different areas of Albania.

The selected sampling is a random one.

The Measuring Instrument - a questionnaire, divided into two sections

In the first measuring section, 10 assertions of Rosenberg's self-assessment measuring scale were taken. It is a widely used instrument in social research, which consists of 10 statements that measure the general feelings of the individual about oneself. Answers are built on the Likert scale, ranging from "I fully agree" to "I disagree".

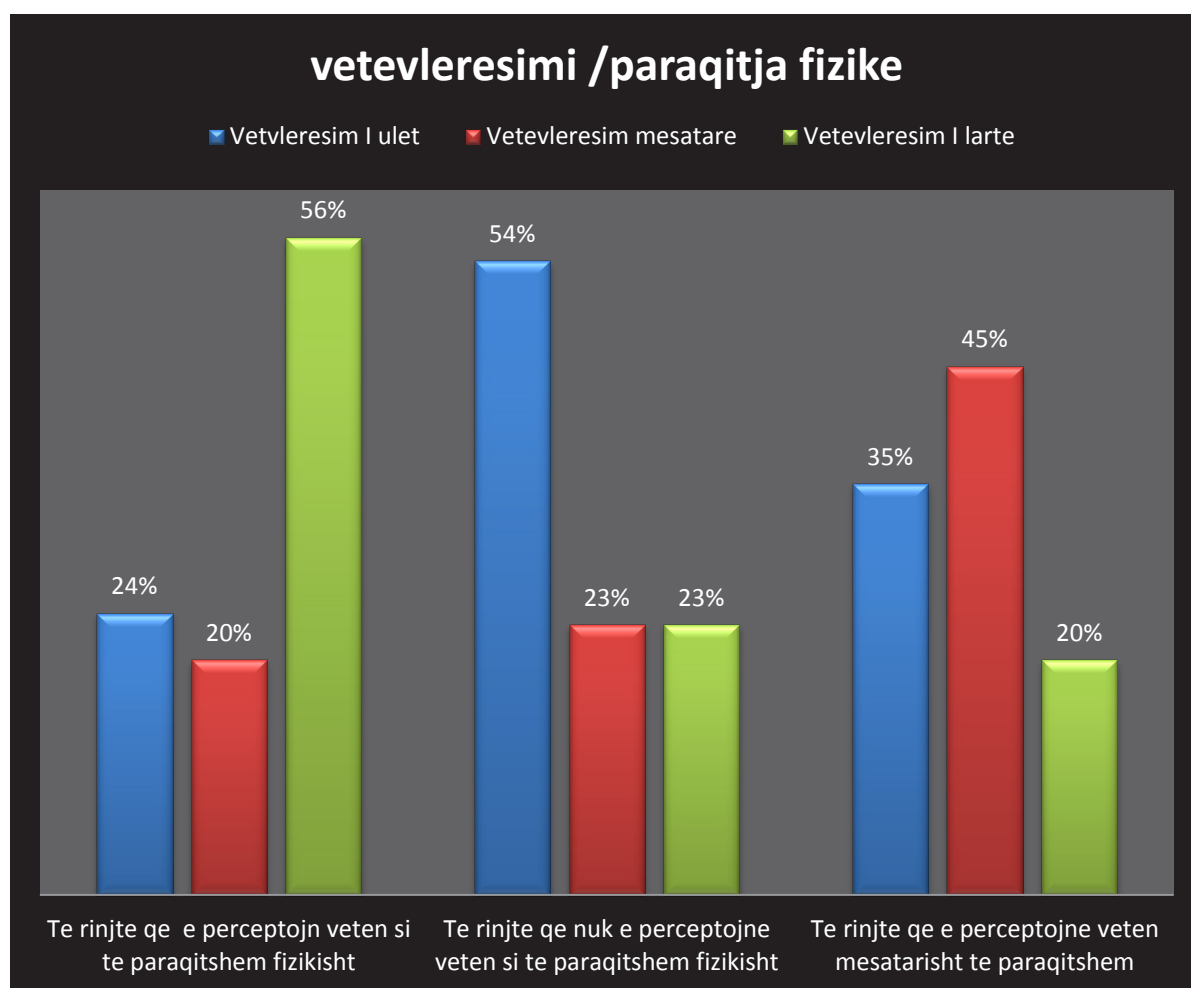
According to Rosenberg, self-esteem is a positive or negative orientation to yourself, a general appreciation of self-worth. People are motivated to have a high self-esteem. Self-assessment is only a component of the concept of self, which Rosenberg defines as "the whole of the thoughts and feelings of the individual toward oneself."

As required data in this questionnaire are stated: age, sex, ethnic origin.

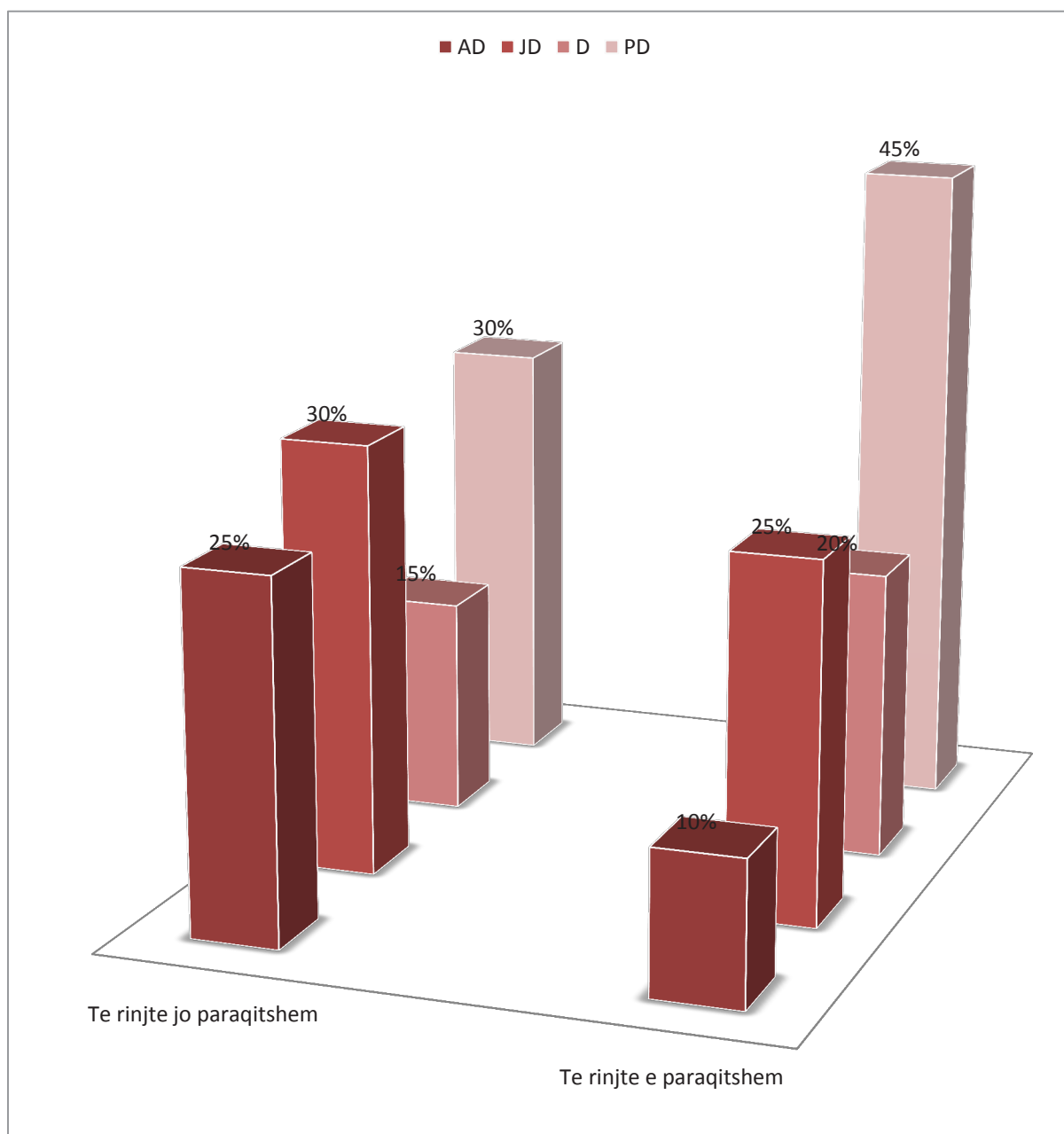
In the second measuring section, which consists of 7 questions drafted by myself, it is required to highlight the perception that young people have about their physical appearance, wanting to identify how young people consider themselves to be physically attractive or not physically presentable.

Each question of this section is qualified by the subject that completes the questionnaire, based on the expected response measuring scale where the lowest level is "never", continuing with "rarely", "sometimes", "often", "always". This section tries to find out the young people's perception of their physical appearance.

Results of the study



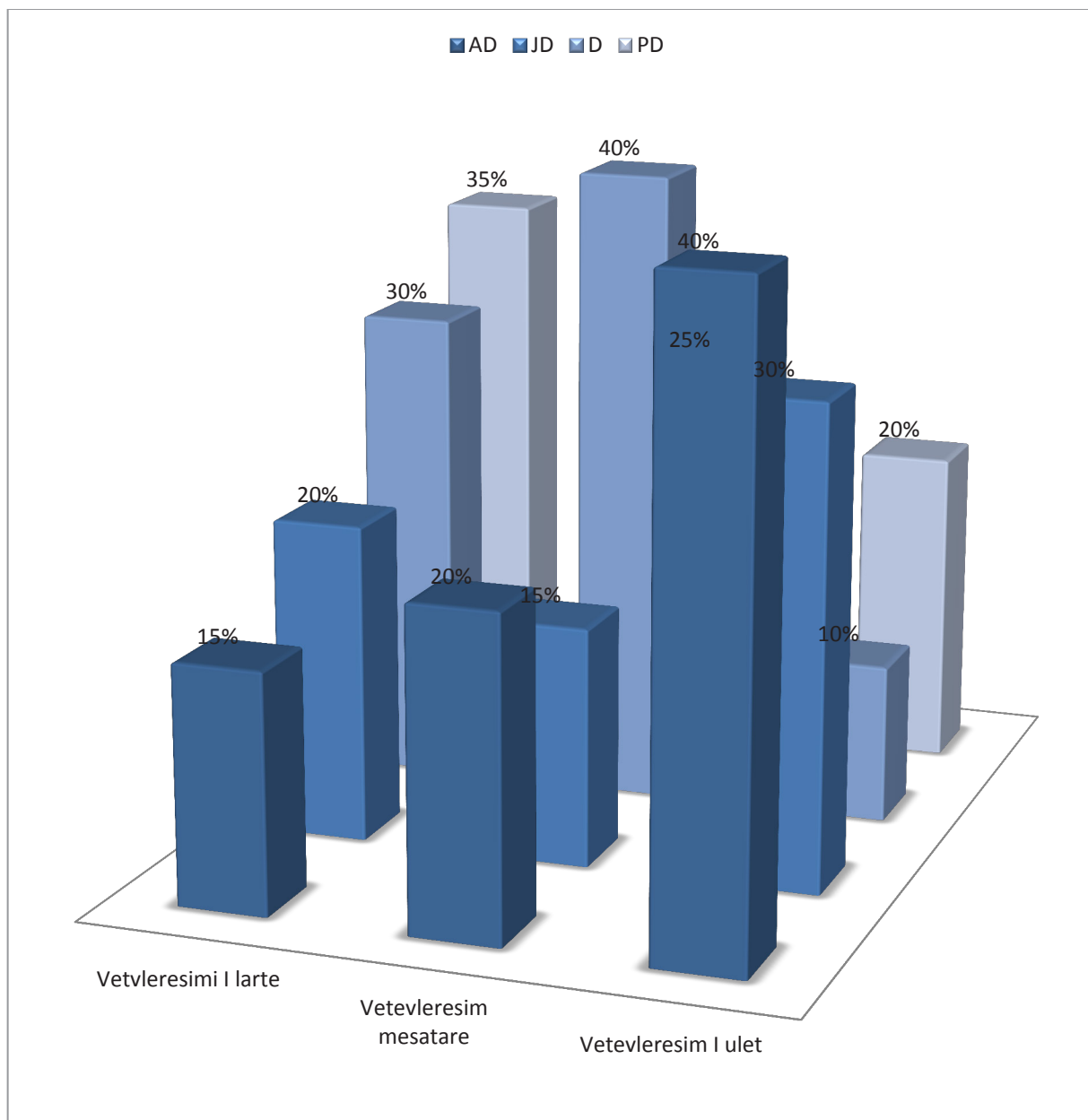
As can be seen from the graphical presentation, it turns out that from the young people who perceive themselves physically attractive, 56% have a high self-esteem, 24% have a low self-esteem and 20% have an average self-esteem. Whereas from the young people who perceive themselves as not being physically presentable/attractive, 54% have a low self-esteem, 23% have a high self-esteem and 23% have an average self-esteem.



The results show that not attractive young people fully agree on 30% of the cases, agree on 15% of cases, disagree on 30% of the cases and fully disagree on 25% of the cases. Whereas attractive young people fully agree on 45% of the cases, agree on 20% of the cases, disagree on 25% of the cases and fully disagree on 10% of the cases.

Chart 5

Question: In general, I'm happy with myself.



The results show that young people with a high self-esteem fully agree on 35% of cases, agree on 30% of cases, disagree on 20% of cases and fully disagree on 15% of cases. While young people with a low self-esteem, fully agree on 20% of the cases, agree on 10% of cases, disagree on 30% of cases and fully disagree on 40% of cases.

Discussion

Through the findings of the study I came to the conclusion that the physical appearance is not decisive in determining of young people's personality features, that young people can not be recognized through their body shape precisely because they show differences in their personality traits within the same physical type as well as because of the fact that there are no alterations in personality traits among young people with different body shapes, which leads to the conclusion that we can not speak of a personality typology at young people.

Body shape is obviously a very important element that affects the personality, but it impacts it in another form not being determinative on the personality traits type. One feature

where the impact of physical shape can be seen may be the achievement of physical identity by accepting or not of oneself, but one thing is certain: the fact that I am short and plumpy, that I am an athlete or that I am very tall and thin does not project me towards a certain type of personality, and does not make me to establish certain defined personality traits.

Often in our society there are certain stereotypes for young people with certain body shapes, and usually the mesomorphic types are considered the most desirable and most enjoyable, endomorphs are considered the most unpopular and are attributed to certain stereotyped traits for these forms. So what is observed from the results of the study is precisely that young people with a high self-esteem tend to be happier with themselves than the young people with a lower or even an average self-esteem, because when asked "are you happy with yourself", young people with a high self-esteem in 35% of cases have stated that they fully agree, whereas young people with a low self esteem only in 20% of cases have stated that they fully agree.

It is thus proved that these are differences related to the role that outer appearance of young people has with their own self-esteem, above all with the determination of this self-esteem towards positive or negative, low or high tendencies.

Conclusions

From all the data provided and the discussion in this paper, I conclude that my hypothesis that "physical appearance in young people affects their self-evaluation" is fully verified.

This is based on the results that show that from the young people who perceive themselves physically attractive, 56% have a high self-esteem, 24% have a low self-esteem and 20% have an average self-esteem. Whereas from the young people who perceive themselves as not being physically presentable/attractive, 54% have a low self-esteem, 23% have a high self-esteem and 23% have an average self-esteem.

Literature

Bandura, Albert. "Adolescent Development from an agentic perspective; Self-Efficacy Beliefs of Adolescents, 1–43, 2005.

Bos, A. E. R. dhe të tjerë , "Changing Self-esteem in children and adolescents: A roadmap for future interventions", Journal of Psychology. 62, 26-33, Netherlands, 2006.

Christine Èagner, dhe Renate Valtin. Determinants of Self-Esteem in Young Adolescents. Humboldt University of Berlin, Gjermani 1986 .

Garaigordobil, Maite dhe të tjerë, "Self-concept, self-esteem and psychopathological symptoms", Psicothema, Vol. 20, n° 1, pp. 114-123, 2008.

Rosenberg. M. (1965). Society and The adolescent Self-Image. Princeton, N.J.: Princeton University Press.

ПАРАМЕТРИЗАЦИИ НА АЙТЕМНАТА ТРУДНОСТ В КЛАСИЧЕСКАТА ТЕСТОВА ТЕОРИЯ

Жорж Балеv, д-р
Софийски Университет “Св. Климент Охридски”
jorjb@abv.bg

PARAMETRIZATIONS OF ITEM DIFFICULTY IN CLASSICAL TEST THEORY

Jorj Balev, PhD
University of Sofia “St Kliment Ohridski”
jorjb@abv.bg

Трудността на айтема е една от основните и най-често използвана статистика в анализирането на тестовата единица на скалата – айтема. Основният подход в дефинирането на трудността – пропорционалният или вероятностният, представлява изходната точка в дефинирането и оценяването на айтемната трудност. Наред с установената доминантност в неговото изпълване, този подход провокира въпроси, свързани и с нелинейното поведение на вероятностите и изведените на тяхна основа индекси на айтемна трудност. За преодоляването на този проблем е необходима нелинейна трансформация на вероятностите и текстът описва два такива подхода – z-трансформацията и делта-скалирането. Дадени са илюстративни примери и накратко са резюмирани предимствата, произтичащи от репараметризацията на айтемната трудност.

Ключови думи: психометрика, айтеметричен анализ, айтемна трудност

Item difficulty is one of the most used statistics when a scale is analyzed at its test units-level. The basic proportional or probability approach forms the cornerstone in defining and evaluating item difficulty. Along with its widespread acceptance and application, this approach poses certain questions related to the nonlinear behavior of the probabilities and derived from them indexes of difficulty. In order to overcome this problem a non-linear transformation of the probabilities is required and the text describes two among those proposed in the psychometrics – z-transformation and delta-scaling. The advantages of such reparametrizations are discussed and some brief examples are given.

Keywords: psychometrics, item analysis, item difficulty

В тестовата психометрика един от основните моменти, свързани с тестовото функциониране е айтеметричният анализ (айтем-анализ). Като основна тестова единица, айтемът се характеризира с два основни параметъра – трудност и дискриминативност. Съществуват много дефиниции на айтемната трудност, но последната би могла да се изрази като степента на разминаване между две разпределения - разпределението на измерваната от айтема характеристика в тестираната извадка и разпределението на латентната характеристика, заложена конструктивно в айтема. За оценката на това разминаване в психометриката се използва статистиката ‘трудност на айтема’ (*item difficulty*) и съществуват различни подходи в нейното оценяване и квантификация. Тук ще се ограничи единствено до парадигмата на класическата тестова теория (*Classical Test Theory* - *CTT*) и няма да навлизам в полето на алтернативни подходи, като например теорията на айтемното отговаряне (*Item Response Theory*). Но дори и в относително хомогенната и консервативна *CTT*-методология могат да се очертаят различни подходи в параметризирането на айтемната трудност – целта на този текст е

да очертае и илюстрира диференциацията между нелинейните и линейните модели на айтемната трудност.

Класификацията, която ще бъде разгледана би могла да се формулира така:

- нелинейни модели (пропорционален модел)
- линейни модели – z-параметризация и делта-статистика

Нелинейни пропорционални модели

В парадигмата на *CTT* (*Classical Test Theory*) трудността като айтеметрична статистика се дефинира като диспропорцията между броя на лицата, избрали даден ('правилен') отговор, спрямо общия брой лица. Самото понятие "трудност" (*difficulty*) идва от традициите на тестовото измерване на знания и заложената айтемна структура, която предполага наличието на един верен и поне още един, неверен отговор. 'Трудният' айтем ще бъде този, при който диспропорцията между броя на правилно отговорилите и общия брой лица е максимизирана. Възможният теоретичен диапазон на диспропорционалност е между 0 (нито едно лице не е избрало 'вярната' опция) и 1 (всички отговори са в тази опция). В този ранг и по смисъла на статистическата обобщеност, заложена в един индекс на отношения, визираната диспропорционалност може да бъде разбрана като *очакваната (средната) вероятност* за правилен отговор по даден айтем:

$$\frac{N_{ri}}{N_i} = E(p_{ri}),$$

N_{ri} – брой лица отговорили 'правилно' по айтем i

N_i – общ брой лица, отговорили по айтем i

p_{ri} – вероятност за 'правилен' (*right*) отговор по айтем i .

Тъй като вероятността за правилен отговор и трудността на айтема реферират ранга 0-1 по противоположен начин, инверсирането на изведената за даден айтем очаквана вероятност за 'правилен' отговор¹¹ извежда коефициента на трудност:

$$d_i = 1 - p_{ri} = p_{wi},$$

d_i - трудността на айтем i .

p_{wi} – вероятност за 'неверен' (*wrong*) отговор по айтем i .

За обозначаване на p_{ri} някои автори (Wilson et al., 1991) използват термина 'леснота' на айтема (*item facility*):

$$f_i = 1 - p_{wi} = p_{ri},$$

f_i – 'леснота' на айтем i .

Очевидно е, че и двата индекса, в качеството си на вероятности, се разполагат в ранга 0 – 1. Стойности, близки до единица говорят за високи нива – било на трудност, било на леснота на айтема, и обратно за стойности, близки до нулата.

В *CTT* доминиращият интерес към психометриката на тестове за знания и постижения (*tests of abilities*) се реализира в директното и интуитивно дефиниране на айтемната 'трудност', доколкото скалите за отговаряне есенциално са дихотомизирани – един правилен отговор и погрешен отговор, индексиращ всички останали опции. Когато този параметър се пренесе в областта на психологическото (напр. личностово) тестиране, *дизюнктивният модел* се заменя с *комплементарен модел* – тук вече всички

¹¹ Доколкото вероятностите, свързани с едно събитие имат свойството да се сумират до 1 и да изчерпват пълния потенциал от възможните му проявления, във вероятностния модел няма допускане за стохастичен елемент или грешка.

$$p_{ri} + p_{wi} = \frac{N_{ri}}{N_i} + \frac{N_{wi}}{N_i} = 1$$

Тогава инверсията на дадена вероятност p при биномиални събития, каквото е напр. 'верен' – 'неверен' отговор по даден айтем или монетното 'ези-тура', представлява допълващата до единица вероятност $1-p$.

опции са информативни по отношение на измерваната характеристика и са подредени по такъв начин, че отразяват монотонното нарастване или намаляване на интензивността на въпросната характеристика. Именно такава е ситуацията при една ординална скала на отговаряне, каквато е напр. Ликертовата. Айтем, който е квантифициран чрез ординална скала на отговаряне, съдържаща повече от две категории, не притежава единичен индекс на трудност, както е при тестовете за знание, а специфични за всяка категория (опция на отговаряне) индекси на трудност. Доколкото опциите на отговаряне по айтема са подредени систематично и стъпаловидно по посока на наличие или липса на някакъв атрибут, може да се приеме, че трудността на дадена опция (измерена като $1 - \frac{\text{брой отговори по айтемна опция}}{\text{общ брой отговори по айтема}}$) е показател на извадковата проявеност на отразената в опцията интензивност на измервания от айтема атрибут (латентна характеристика). В този смисъл категорийните (опционални) индекси на трудност при психологическите скали са позициониране на конструктивно-латентната айтемна скала на отговаряне спрямо извадковото (популативно) разпределение на измерваната характеристика.

Освен тази абсолютна категорийна (опционна трудност) изразена като:

$$d_{ki} = 1 - \frac{N_{ki}}{\sum_1^m N},$$

d_{ki} – трудност на категория k по айтем i ,

$k = (1, 2, \dots, m)$ категории на отговаряне по айтем i ,

N – брой отговорили лица;

в СТТ се формулира и т.нар. *инкрементална* или *диференциална* категорийна трудност:

$$d_{ki} = 1 - \frac{N_{ki}}{\sum_1^k N},$$

При тази оценка на категорийната трудност вероятността за отговор по категория k се калкулира не спрямо общия брой отговорили лица, а само към броя лица, отговорили в ‘по-ниските’ категории l , включително и оценяваната категория ($l \leq k$)¹². Така вече трудността за дадена категория има релативен характер и отразява вероятността да се отговори по тази категория в сравнение с вероятностите за отговаряне по ‘по-ниските’ категории.

Пропорционалните модели на айтемната трудност, каквито и вариации да имат, се основават на отношения и вероятности, които имат нелинеен характер или в статистическата терминология имат дегенеративни разпределения. В практически план това означава, че тази айтемна статистика не може да се въведе в стандартните статистически алгоритми, като например t -тест, корелация и т.н., което ограничава както информативните, така и инференциалните възможности при нейната интерпретация. Поради тази причина се търсят начини за линеаризация на айтемната трудност и те са представени в следващите два модела.

Линейни модели на айтемната трудност

Основният аргумент за въвеждането на тези модели е линеаризирането на айтемната трудност по целия ранг на проявление. В СТТ предложените решения са по посока на репараметризиране на трудността в интервална скала. Разгледаните два модела са качествено еднородни, като използват различни типове нелинейни трансформации и скалиране на пропорционалните индекси. Всеки един от тях, според предимствата, които предлага, би могъл да се използва за различни цели и приложения.

¹² Приема се, че категориите са подредени по посока на измерваната характеристика, т.е. ‘по-високите’ категории се свързват с по-високи равнища на измерваната характеристика

2а. z-параметризация

Този подход към квантифицирането на коефициентите на (айтем-/опционална) трудност включва статистически модел, обясняващ наблюдаваните разпределения на отговорите, които, както беше посочено, най-често са по ординална скала. Статистико-аналитичното третиране на наблюдаваните ординални променливи (айтеми) в този модел формулира две допускания:

- съществуват латентни континуални скали, стоящи зад наблюдаваните променливи
- тези латентни скали са мултивариативно-нормални (Bentler, 1995).

В такава перспектива ординалните променливи представляват грубо измерване на ненаблюдаемите променливи, които по допускане са континуални (Joreskog&Sorbom, 1993). Опциите на отговаряне k ($k = (1, 2, \dots, m)$) на ординалната наблюдаема променлива (x) сегментират латентната континуална променлива x^* чрез точки, наречени прагове τ_k (*thresholds*). Праговете дефинират стойностите на ординалната променлива при следните условия:

$$\begin{aligned}x^* &\leq \tau_1, k=1 \\ \tau_1 &< x^* \leq \tau_2, k=2 \\ \tau_{k-1} &< x^* \leq \tau_k, k=k \\ x^* &> \tau_{m-1}, k=m,\end{aligned}$$

τ_k са праговете по континуалната променлива x^* ,
 $k = (1, 2, \dots, m)$ наблюдавани категории на отговаряне по даден айтем x .

При допускането за нормалност на латентната x^* , праговете τ_k се извеждат от инверса на стандартизираното нормално разпределение (*unit normal distribution*) - Φ^{-1} , при средна μ на $x^* = 0$ и вариация $\sigma^2 = 1$. Праговете τ_k за x^* могат да бъдат оценени чрез наблюдаваните вероятности на отговаряне по опциите на ординалната променлива:

$$\tau_{ki}^* = \Phi^{-1}(p_{ki}) \quad (k=1, 2 \dots m-1),$$

p_{ki} - вероятност за отговор по категория k за айтем i с m -категориална скала.

τ_{ik}^* е моделен ML -параметър, оценяващ τ_k . При $m-1$ параметри, които трябва да бъдат оценени (τ_j^*) и $m-1$ независими извадкови пропорции на отговаряне (при m -опции на ординалната променлива), степените на свобода са нула и съвпадението е абсолютно, т.е. $\tau_j^* = p_j$. По тази причина не може да бъде реализиран статистически тест на унивариативната нормалност на ординална променлива, т.е. модела не е фалшифицируем¹³.

За да илюстрирам тази процедура нека вземем един примерен айтем с 4-категориална (Ликерт) скала със следните наблюдавани вероятности по съответните категории - $p_1 = .38$, $p_2 = .23$, $p_3 = .12$ и $p_4 = .27$. В стандартизираното нормално разпределение първият праг - τ_1 се позиционира в точка, наляво от която под кривата на нормалното разпределение попадат 38% от стойностите на една нормално разпределена променлива, каквато е моделната x^* . Вторият праг - τ_2 - се намира в точка, наляво от която попадат 61%, τ_3 - точка, наляво от която попадат 73% от областта под стандартното разпределение. Тези точки могат да се дефинират чрез z -оценки и като се използва таблица за стандартно нормално разпределение¹⁴

¹³ За разлика от унивариативната нормалност, бивариативната и мултивариативната нормалност могат да бъдат моделно тествани и да имаме приемане или отхвърляне на моделните оценки за τ_k (виж доста подробно описание в Neale & Cardon, 1992, pp.41-49)

¹⁴ например в Glass & Stanley, 1970, Table B, pp.513-519

получаваме следните прагове $\tau_1^* = -.29$, $\tau_2^* = .29$ и $\tau_3^* = .63$. Освен табличното рефериране на вероятностите и свързаните с тях оценки по нормалното стандартизирано разпределение, за изчисляването на τ_j^* би могло да се използва трансформацията на категориалните вероятности в прагови оценки чрез следното логаритмично преобразуване:

$$\tau_j^* = [\ln(1 - p_j) - \ln(p_j)] / 1.7^{15}$$

p_j – вероятността за отговор по опция j .

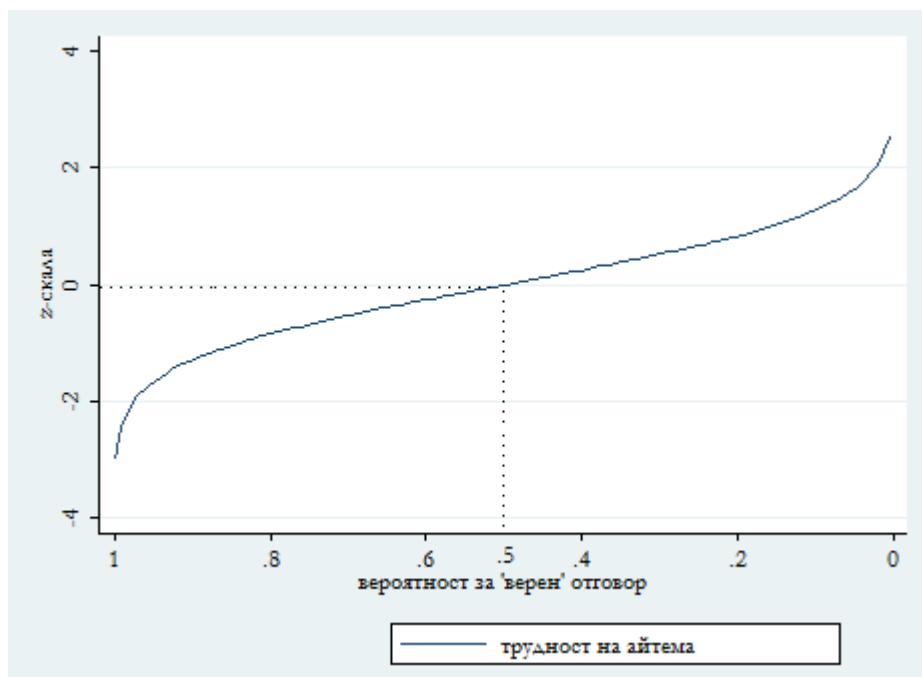
При налични индекси за категориална трудност директно може да се приложи инверса на нормалното разпределение за да се калкулират съответните прагови точки по z -скалата:

$$z_{dj} = \Phi^{-1} d_j$$

Φ^{-1} е инверсната функция на нормалното разпределение;

d_j – коефициент на трудност по опция j

След тази трансформация, индексите на айтемна или категориална трудност са поставени в интервална скала с единна метрика и възможности за стандартни математически и статистически манипулации. **Фигура 1** илюстрира функцията на z -трансформация на пропорционалното (вероятностното) скалиране на трудността и добре показва подчертано нелинейния характер на p в маргинални зони, които се линеаризират в z -скалата.



Фигура 1. Z-параметризация на вероятностен модел на айтемна трудност

¹⁵ логаритмичните идентичности ни дават възможност да представим разликата между два логаритъма като логаритъм на отношението между умяемо и умалител: $\ln(1 - p_j) - \ln(p_j) = \ln\left(\frac{1-p_j}{p_j}\right)$. Логитът от друга страна се изразява като $\ln\left(\frac{p_j}{1-p_j}\right)$

2b. Делта статистика

Аналогичен на z -параметризацията подход към линейно параметризиране на айтемната трудност се съдържа и в предложението в *ETS (Educational Testing Services, Princeton, New Jersey)* делта индекс (Δ). За целта се извежда статистика по всеки айтем – айтем-фасилити (*facility*) – броят на респондентите, отговорили правилно¹⁶ на даден айтем, който се обозначава с p_{fj} (пропорция по айтем j). p_{fj} има нелинейна характеристика и за нейното линейаризиране се прилага т.нар. делта-трансформация. Делта (Δ) представлява трансформация на p_{fj} , с рескалиране към средна стойност 13 и стандартно отклонение 4. Аргументът за въвеждането на подобна репараметризация, и който е общ за всички нелинейни статистики, е че оценки на трудността, заложили върху пропорции (или проценти), които се разпределят по нелинейна скала водят до погрешни заключения – напр. разликата в трудността на два айтема i и j с $p_i = .40$ и $p_j = .50$ би била съвсем незначителна, докато разликата между $p_i = .10$ и $p_j = .20$ е значителна (при идентични абсолютни разлики за двойките айтеми $p_i - p_j = .10$). От друга страна, Δ – скалата се предполага да бъде линейна.

Формално представена, делта-статистиката се изчислява по формулата:

$$\Delta_j = -4 \Phi^{-1}(p_{fj}) + 13,$$

p_{fj} – айтем фасилити,

Φ^{-1} – инверсно нормално разпределение.

Формулата за p_{fj} квантифицира кумулативния ранг на “правилните” отговори:

$$p_j = (\bar{x}_j - x_{min}) / (x_{max} - x_{min})$$

където x_{min}/x_{max} – маргиналните стойности по айтем j ,

$\bar{x}_j$ – средната стойност на оценките по айтем j ;

Връзката между z -параметризацията и Δ -статистиката може да се види когато заместим

$$\Phi^{-1}(p_{fj}) = z_{pj} = \tau_{pj}$$

Тогава трансформацията на p_{fj} в Δ_j може да се опрости до:

$$\Delta_j = 13 - 4 z_{pj}$$

z_{pj} – стойност по нормалното разпределение, под която има p_{fj} -вероятност да имаме стойности по-малки от z_{pj} .

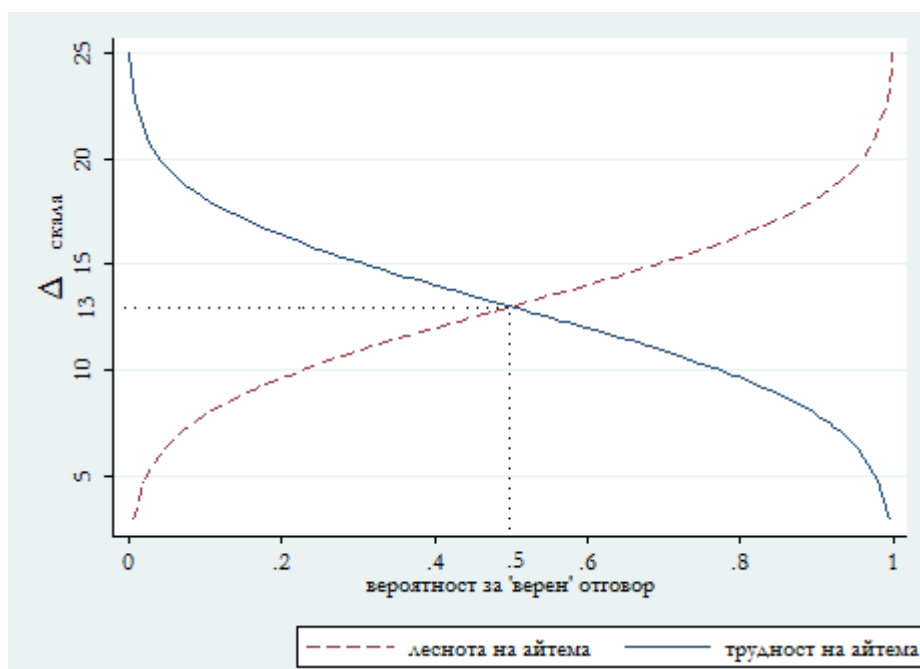
Фигура 2 показва репараметризацията на вероятностите в Δ -скалата, както и симетрично-реверсивната релация между айтемната трудност и леснота.

Ефективният ранг на Δ е от 1 до 25 и предпоставено, разликите в трудността между различни айтеми е интуитивно еквивалентна, независимо от локализацията на айтемите по континуума на трудност.

Ясно е, че това е нелинейна трансформация на p , при която Δ проявява по-голяма сензитивност към маргиналните зони на p , където при традиционните индекси на айтемна трудност се губят различията в айтемното функциониране. Скалата на Δ е центрирана по стойност 13 при стандартно отклонение 4, т.е една единица отговаря на 0.25 стандартни отклонение. Така трудността на айтем или неговите опции са изразени в тази скала и стандартизация в сравняването и интерпретирането на айтемното или категориално поведение.

¹⁶ или по посока на наличност на измерваната характеристика

Ако продължим примера, приведен по-горе, с изчисляване на делта-статистиката за трудност на примерния айтем, с 4-категориална скала, бихме получили следната параметризация на категориалната трудност - $\Delta_1 = 14.24$, $\Delta_2 = 15.96$, $\Delta_3 = 17.68$, $\Delta_4 = 15.44$.



Фигура 2. Δ -параметризация на вероятностния модел на айтемна трудност

От началото на 90-те години изследователи, основно от *ETS (Educational Testing Service, Princeton)*, налагат статистиката Δ (виж напр. Holland & Thayer, 1985) и я имплементират в специализирани програми за айтем-анализ (*Testfact*, SSI, 1991), но все пак тя не е особена популярна.

Заклучение

На описателно айтеметрично ниво използването на пропорционално-вероятностните индекси на айтемна трудност е една приемлива и интуитивна психометрична практика. Включването на тези индекси в последващи математически или статистико-инференциални алгоритми предполага тяхното линеаризиране и репараметризирането им по скали, които имат нормално разпределение. За целта могат да бъдат използвани различни модели на трансформация, като в този текст бяха представени два от тях – z-трансформацията и Δ -скалирането.

Литература

- Bentler, P. M. (1995). *EQS Program Manual*. Encino, CA: Multivariate Software Inc.
- Holland, P.W. & Thayer, D. T. *An alternate definition of the ETS delta scale of item difficulty*. Research Report No 85-43, 1985. Princeton: ETS.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: User's Reference Guide*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Neale, M. C., & Cardon, L. R. (1992). *Methodology for Genetic Studies of Twins and Families*. NATO ASI Series: Behavioural and Social Sciences - Vol.67. Dordrecht, Netherlands: Kluwer Academic Publishers.

- Glass, G. V., & Stanley, J. C. (1970). *Statistical Methods in Education and Psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Wilson, D. T., Wood, R., & Gibbons, R. (1991). TESTFACT: Test scoring, item statistics, and item factor analysis. Chicago, IL: Scientific Software, Inc.

СТРУКТУРНО-МОДЕЛЕН ПОДХОД КЪМ ОЦЕНЯВАНЕ НА НАДЕЖНОСТТА

Жорж Балеv, д-р
Софийски Университет “Св. Климент Охридски”
jorjb@abv.bg

STRUCTURAL-MODELING APPROACH TO THE ESTIMATION OF RELIABILITY

Jorj Balev, PhD
University of Sofia “St Kliment Ohridski”
jorjb@abv.bg

Коефициентът α -Кронбах е един от основните индекси на скалова надеждност в психометриката. За съжаление неговата популярност е съпроводена с пренебрегване на базисните допускания, които стоят зад него – конгенеричност на тестовите единици, формиращи оценяваната скалата и тау-еквивалентността на тяхната дисперсия. Коректното прилагане на α изисква тестирането на тези допускания – само тогава α -Кронбах би бил адекватен индекс на скаловата надеждност. В противен случай оценената от α надеждност е подценена. Работата представя структурно-моделен подход към оценяването на надеждността, предложен от Йореског (1969, 1971) и неговото прилагане към данни (депресивно-диагностицирани пациенти, N=148), събрани с българската адаптация на Скалата за депресия на Бек (Балеv, 1994; Byrne et al., 1998). Скалата е разделена рандомизирано в три субтеста, съдържащи по 7 айтема и те са анализирани структурно-моделно за трите нива на тяхната психометрична тъждественост – конгенеричност, тау-еквивалентност и паралелност. Резултатите показват, че и трите модела не могат да бъдат отхвърлени като вероятна структура на емпиричните данни. Изведените на основата на паралелния модел оценки на надеждността за трите субтеста са съществено по-високи от съответните индекси α -Кронбах. В заключение накратко са описани условията, при които α -Кронбах би могла да се използва безусловно, както и степеня, в която допусканията, свързани с α биха могли да бъдат нарушени при относителна адекватност на α -оценяването.

Ключови думи: надеждност, α -Кронбах, латентни структурни модели

The coefficient α -Cronbach is dominantly used in psychometrics as index of scale reliability. Unfortunately its vast use is counterparted by ignoring the basic assumptions which α -Cronbach makes congenerity of test units forming the assessed scale and tau-equivalency of their variation. The proper evaluation of α requires testing these assumptions in order to have a relevant index of scale reliability. If these assumptions are not met the derived reliability is underestimated (Miller, 1995). The paper presents a structural equation approach to this problem as proposed by Jöreskog (1971) and its application to the Bulgarian adaptation of the Beck Depression Inventory (Balev, 1994; Byrne et al., 1996), divided in three randomized subtest. The increasing levels of psychometric equivalency – congenerity, tau-equivalency and parallelism, are parametrized as one-factor measurement models which are tested stepwisely in a sample of depressed patients (N=148). The results gave evidence that all three levels of equivalency could not be rejected in the sample at hand. Moreover, the computed by modeling approach estimators of subtests' reliability are significantly higher than their respective α -s. These results prove that α -Cronbach is the lower band estimator of scale reliability. In conclusion, the conditions in which α -Cronbach could be safely used and the degree in which the assumptions could be violated are briefly described.

Keywords: reliability, α -Cronbach, latent structural models

Оценяването на надеждността и най-вече на надеждността като вътрешна консистентност определено е централна тема в психометриката през последното столетие. В полевата и изследователската психометрична практика обаче проблемите,

свързани с тази тема се игнорират, като психолозите се ограничават до използването единствено на коефициента α –Кронбах (Cronbach, 1951), като статистика за вътрешната консистентност. Зад тази хабитуалност най-често стои незапознатост с допусканията, които предпоставят използването и коректността на α -коефициента, а в още по-малка степен съобразяване с тези допускания.

Теоретичният модел на класическата теория на надеждността (Lord & Novick, 1974) представя измерваните оценки в адитивната декомпозиция на истински оценки и грешка-оценки. Истинската оценка (*true score*) се дефинира като очакваната стойност на измерваната оценка. Грешка-оценките (*error score*) по дефиниция са некорелирани с истинските оценки и предполагаемо не корелират помежду си. Тъй като моделът е двукомпонентен, следва че вариацията на измерваните оценки е сумата от вариациите на истинската и грешка-оценки, а надеждността се дефинира като отношението между истинска и измерена вариации.

Доколкото едно дискретно наблюдение, не може да бъде еднозначно декомпозирано на истинска (*true variance*) и грешка-вариация (*error variance*), са необходими множество от измервания¹⁷ и на тяхна основа да се *приеме*, че усреднената ковариация на айтем i с всички останали айтеми (или каквито и да са единиците на измерваната множественост), разделена на вариацията на айтем i , е оценка на неговата надеждност. Именно такава е идеологията на α -Кронбах:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_s^2} \right].$$

В рамките на *CTT* се доказват, както аналитично, така и симулативно, че α е долната граница в оценяването на надеждността (Miller, 1995). Предимствата, с които се е наложила са от практически характер - извеждането ѝ е относително лесно, защото изисква единствено изчисляването на айтемната и общата дисперси позволява оценяване на α – доверителни интервали.

Тези предимства са извели α във фаворитна позиция при оценяване на вътрешната консистентност. Но за да бъде оценката α коректна, се допуска, че истинските оценки се проявяват инвариантно при всички айтеми – или, както посочват Lord & Novick(1974), айтемите са τ -еквивалентни¹⁸. Последното означава

- 1) абсолютна(идентична) корелация между айтемните истински оценки и
- 2) идентична вариация на истинските оценки по отделните айтеми.

От това допускане следва, че и ковариациите на наблюдаваните оценки също трябва да са еднакви. И обратно, в степента, в която айтемите имат различна истинска дисперсия(*true variance*) и не са унидименсионални (което съответства на неперфектно корелирани истински оценки), α недооценява (т.е. представлява занижена оценка) на истинската надеждност (Raykov, 1997), което е и типичния случай. Това е така, защото тест, който е конструиран да има добра дискриминативност по широк ранг на оценки, т.е. айтемите му имат широк диапазон на айтемна трудност, неминуемо ще води до вариативност в айтемните вариации. По същия начин факторните анализи на конструктивно заложені едномерни инструменти (особено в личностово-психологическото измерване) почти винаги разкриват тяхната неедномерност (поне в някаква степен), което не отговаря на допускането за перфектна корелираност между истинските оценки от айтемите.

Като цяло, изследователите не се впечатляват от неспазването на тези допускания в своите емпирични данни (дори когато ги имат предвид) – обяснението е,

¹⁷ Множествеността може да има различни модуси – съвкупност от айтеми (*domain sampling*), времеви серии, репетитивни измервания върху едно лице напр.

¹⁸ τ – в психометриката с “*tau*” се обозначава истинската оценка

че α -недооценяването на надеждността на инструмента ги поставя в статистически консервативна позиция, която е безопасния избор, в сравнение с оценяване, което би завишавало надеждността. Колкото и да е парадоксално, понякога консерватизмът води до опасни либерални заключения – например, при корекцията за смекчаване (*correction for attenuation*) подценената надеждност ще доведе до надценена коригирана корелация Lord & Novick(1974, p.138) .

Структурен модел за оценяване на надеждността

В измервателния модел на структурното моделиране се съдържа декомпозирането на наблюдаваната вариация на променливите във вариация, зададена от латентната променлива и вариация, специфична за всяка променлива, свързана с нейната грешка. Тази формулировка се изразява в матричната нотация на *LISREL* като:

$$\Sigma = \Phi\Phi' + \Theta,$$

а когато латентните променливи са стандартизирани(т.е. Φ е матрица на идентичност):

$$\Sigma = \Phi\Phi' + \theta^2$$

Σ – ковариационната матрица на x ,

Φ – матрица на факторните тегла,

θ – диагонална матрица с ε_i диагонални елементи;

Факторно-ковариационната формулировка на факторния модел всъщност представлява декомпозиране на ковариационната матрица на истинска вариация - $\Phi\Phi'$ и грешка-вариация - θ^2 и следователно повтаря класическата аксиома в психометриката – всяко измерване се състои от истинска оценка – тау и грешка, които са адитивни:

$$X = \tau + \varepsilon$$

X – измерване по тест (тестова единица)

τ – истинска оценка

ε – грешка, специфична за X

Карл Йореског (Jöreskog, 1971) е предложил оценяването на надеждността да използва тази декомпозиция на наблюдаваната вариация в контекста на едномерен измервателен модел – това са оценките на β и θ , които дефинират истинската вариация и грешка-вариацията съответно. При допускане за мултивариативна нормалност на наблюдаваните променливи, *ML* (*maximum likelihood*)–оценяването дава предимствата за статистическо тестване на хипотезите за психометрична еквивалентност на тестовите единици, както и оценяване тяхната надеждност. Ако в този модел $\hat{\beta}$ и $\hat{\theta}$ бъдат *ML* оценки за всяка променлива в еднофакторен измервателен модел, надеждността ρ_i за тестова единица x_i ще бъде:

$$\hat{\rho}_i = \frac{\hat{\beta}_i^2}{\hat{\beta}_i^2 + \hat{\theta}_i^2},$$

Конгенеричността (или едномерността) на съвкупност от тестови единици (променливи) е условие за прилагането на α -Кронбах формулата за оценяването на надеждността на формираната от тях скала:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_s^2} \right],$$

k – брой тестови единици (айтеми)

σ_i^2 – вариацията на айтем i

σ_s^2 – композитната (скалова) вариация

Само при изпълнено условие за конгенеричност на тестовите единици би било възможно надеждността на теста да се оцени директно от наблюдаваните (емпирични) ковариации на тестовите единици x_i (както е при α -Кронбах), макар че това условие не е достатъчно. Допълнителното условие за статистическа обоснованост и коректност на формулата на Кронбах е еднаквото тегло на латентната променлива τ по всяка от тестовите единици – това условие се дефинира в психометриката като тау-еквивалентност.

Факторно-аналитичният модел позволява формулирането, респ. тестирането както на конгенеричността, така и на това допълнително условие за инвариантност на тестовите единици, което е свързано с по-строги допускания. За тау-еквивалентността те са:

$$\beta_1 = \beta_2 = \dots, \beta_m \quad (\tau - \text{equivalency})$$

В психометриката това условие понякога се нарича и *есенциална тау-еквивалентност* (*essential τ -equivalency*). Все пак тау-еквивалентността не осигурява психометрична идентичност на тестовите единици, защото вариацията на грешките им може да бъде различна (респ. тяхната надеждност ще бъде също различна). Елиминирането на този източник на различие се формулира в условието за паралелност на тестовите единици:

$$\begin{aligned} \beta_1 &= \beta_2 = \dots, \beta_m, \\ \theta_1 &= \theta_2 = \dots, \theta_m. \end{aligned} \quad (\text{паралелизъм})$$

Както бе посочено по-горе, и както е моделно-параметризирано, условието за паралелност включва равенство между вариациите на истинските оценки и равенство между вариациите на грешките.

Тау-еквивалентните тестове притежават еднаква вариация на истинските оценки, но незадължително равни вариации на грешките. Такива тестове не могат да се ползват взаимозаменяемо. Надеждностите на такива тестове са различни, доколкото са зависими от специфичната грешка-вариация и демонстрират неидентична валидност в прогнозирането по даден критерий. При тау-еквивалентност тестът с най-малка вариация на грешката е с най-висока надеждност. Ковариационната матрица Σ_{mm} при тау-еквивалентни тестове има идентични ковариации (извън-диагонални елементи) и най-вероятно неидентични вариации (диагонални елементи). Най-надеждният композит, който би могъл да се извлече от тау-еквивалентни тестове, е чрез претегляне на всяка тестова единица, с коефициент обратно пропорционален на грешка-вариация - θ_i^2 , по съответната тестова единица.

Емпирична илюстрация на структурно-моделния подход в оценяване на надеждността.

Нивата на психометрична еквивалентност, които бяха разгледани – *конгенеричност*, *тау-еквивалентност* и *паралелност* – могат да бъдат тестирани чрез еднофакторен латентен модел, приложен към съвкупност от измервателни единици – айтеми, тестове, композити. Изискванията, свързани с всяко едно ниво на еквивалентност могат да бъдат специфицирани като поредица от модели с различни по характер рестрикции. Трябва да се отбележи, че тези модели са изводими един от друг, като различията са свързани с допълнителните допускания в последователността от по-нерестриктивни (конгенеричен модел) към по-висока рестриктивност (тау- и паралелен модел). Тогава тяхното тестиране би могло да представлява поредица от статистически тестове на деривативни модели, тръгвайки от генеричен, базисен модел. В структурното моделиране такъв сериен дизайн на моделиране е известен като тестиране на

“гнездови” (*nested*) модели и той дава възможността моделите да бъдат статистически оценявани не само в абсолютна (χ_k^2 -статистика за модел k), но и в релативна перспектива ($\chi_k^2 - \chi_l^2$), където k и l са взаимно-derivативни модели.

Тестирането на различните нива на психометрична еквивалентност чрез *CFA*-измервателен модел би дало следните резултати:

- 1/ оценка на психометричната еквивалентност на измерваните компоненти, при възможност за детайлизация на степента на еквивалентност;
- 2/ оценка на надеждността на отделните компоненти;
- 3/ оценка на надеждността на композита, формиран от компонентите и сравняване на оценките за надеждност на компонентите и композитите, получени по *АСМ* и α -Кронбах.

Емпиричната илюстрация на изложения подход за оценка на надеждността използва българската адаптация на инструмента за измерване на депресията – *BDI*¹⁹, приложена към 148 лица, с клинично диагностицирана депресия²⁰. За да не се работи на айтемно ниво, предварително айтемите (по случаен принцип) са разделени в три компонента, които са балансираны и представляват агрегати от по 7 айтема. В **Таблица 1** те са обозначени като *c1*, *c2* и *c3*. По този начин ***BDI*** е представен вместо като 21-айтемна скала, като 3-субтестова структура. Анализът ще е свързан с надеждността именно на тези субтестове, или компоненти. Те ще бъдат анализирани с оглед на тяхната психометрична еквивалентност и психометричните основания да формират композит (*BDI-скалова оценка*) с последващо оценяване на неговата надеждност.

Таблица 1 Айтемно съдържание на компонентите на ***BDI-BII***.

		BDI-BII	#
<i>компоненти</i>	c1	b1, b4, b7, b10, b13, b16, b19	7
	c2	b2, b5, b8, b11, b14, b17, b20	7
	c3	b3, b6, b9, b12, b15, b18, b21	7

Пояснение:

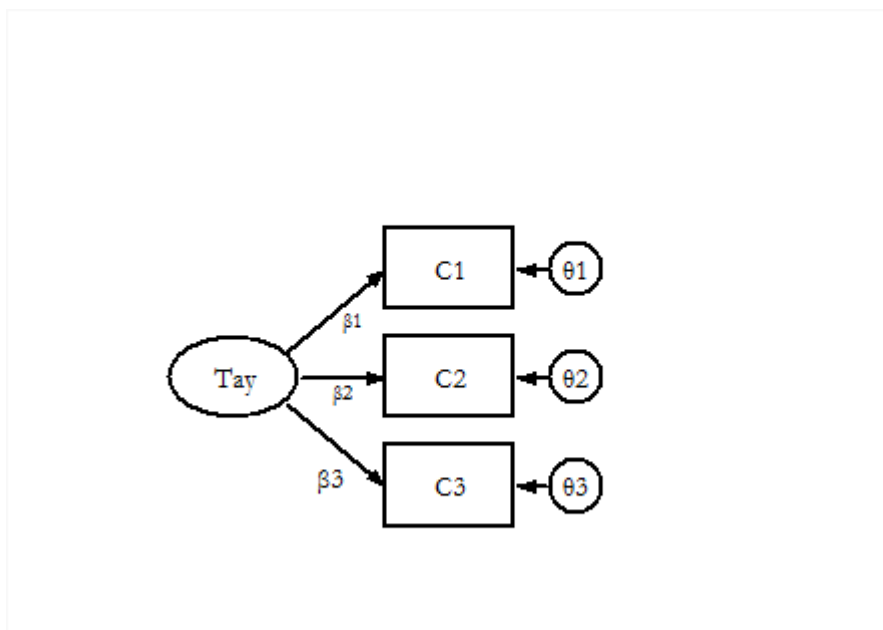
c1, *c2*, *c3* – компоненти - сет *C*

- брой айтеми в компонентите

Генеричният структурен модел, който ще бъде използван в тези анализи е представен на **Фигура 1**. Използвана е стандартната за структурното моделиране графична нотация – наблюдаваните променливи (в случая – компонентите *c1*, *c2*, *c3*) се изобразяват като правоъгълници, двата типа латентни променливи – с кръг или елипса. Стрелките посочват каузалната посока на детерминация. Структурната променлива ‘*тау*’ моделира истинската оценка (в случая депресията) по измерванията, докато тета (θ) представлява грешката, специфична за всяка наблюдавана променлива.

¹⁹ обозначавана с абревиацията ***BDI-BII***

²⁰ различията във типа депресивно разстройство не са отчитани



Фигура 1. Структурен модел на три-компонентна структура на BDI-BII.

Параметрите, които ще бъдат оценени в този модел са коефициентите β – регресията на наблюдаваните променливи по тау, както и вариацията на грешките – θ . Върху тези параметри, ще бъдат въвеждани последователни рестрикции, свързани с условията, формулирани като тау-еквивалентност и паралелност на наблюдаваните променливи.

Таблица 2 Йерархични модели в тестирането на психометрична инвариантност
При 3-компонентна структура на **BDI-BII**.

Модели	ниво еквивалентност	Параметри на модела	
		β - параметри	θ - параметри
Модел 1	Конгенеричност	$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ - свободни	$\theta_1, \theta_2, \theta_3$ - свободни
Модел 2	тау-еквивалентност	$\beta_1 = \beta_2 = \beta_3$	$\theta_1, \theta_2, \theta_3$ - свободни
Модел 3	Паралелност	$\beta_1 = \beta_2 = \beta_3$	$\theta_1 = \theta_2 = \theta_3$

Пояснение: знака '=' обозначава моделна рестрикция за равенство между моделните параметри²¹

Резултати

В **Таблица 3** са представени статистиките за моделна адекватност (*goodness of fit*) за тестираните модели. Поради йерархичния характер на тези модели са използвани както абсолютните (χ^2, df), така и релативните ($\Delta\chi^2, \Delta df$) индекси за оценка на моделно съответствие. Липсата на статистическа значимост за даден модел ($p > .05$) се интерпретира като вероятност модела да не демонстрира съществено разминаване с емпиричните данни.

²¹ умишлено пропускам детайли, напр. свързани с идентификацията на моделите за олекотяване на текста

Таблица 3 Статистика за моделно съответствие при 3-компонентен сет

Модели	ниво еквивалентност	χ^2	df	p	$\Delta\chi^2$	Δdf	P
Модел 1	конгенеричност	2.45	1	.117	----	----	----
Модел 2	тау-еквивалентност	4.83	2	.09	2.38	1	.308
Модел 3	Паралелност	7.95	4	.093	3.12	2	.405

Пояснение:

df – степени на свобода, $\Delta\chi^2$ – разлика между стойности на χ^2 ,
 Δdf – разлика между степените на свобода

Както се вижда и трите модела са приемливи, както в абсолютен, така и в релативен план, което означава, че трите субтеста могат да бъдат еквивализирани и на трите нива на психометрична тъждественост.

За оценка на надеждността са използвани стандартизираните оценки на структурните параметри за най-високото ниво на еквивалентност – паралелния модел (Модел 3 - **Таблица 3**) – и тъй като параметрите му са еквивализирани в моделната рестрикция, те могат да се изразят съвсем кратко. $\beta = .89$, $\theta^2 = .21$, и следователно надеждността на всеки един компонент е:

$$\rho_c = \frac{.89^2}{.89^2 + .21} = .79$$

или надеждността на всеки един субтест $\rho_c = .79$ (при доверителни интервали .74 и .84 за $p < .05$)²².

Таблица 4 Сравнение между оценки на субтестова надеждност $\hat{\rho}$ и α – Кронбах

	$\hat{\rho}$	α – Кронбах
C1	.79	.27
C2	.79	.35
C3	.79	.41
C1+C2+C3	.79	.63

Пояснение:

$\hat{\rho}$ - оценки за надеждност по структурно-моделен подход

C1+C2+C3 – скалов композит (скала **BDI**)

Таблица 4 сравнява оценките за надеждност получени по различен начин – структурно моделиране и α -Кронбах. Определено традиционният индекс, използван в психометриката недооценява надеждността на тестовите единици и само когато става дума за надеждността на цялата скала, като сума на трите субтеста той се приближава до $\hat{\rho}$ (но без да попада в .95-вероятностния доверителен интервал).

²² доверителните интервали са изчислени чрез оценката на стандартната грешка на β – параметрите, за $p < .05$;

Заклучение

Връзката между α и структурно-моделния анализ е във възможността последния статистически да аргументира адекватността и коректността за приложимост на α и впоследствие на заключенията, основани на тази статистика. Формулирано статистически, използването на α би трябвало да се съпровожда с тестиране на конгенеричен и τ –еквивалентен модели, за да бъдат проверени презумпциите, свързани с тази статистика.

От друга страна аргументите в полза на α –дифолт като показател на надеждността са:

- софтуерните(или субективните) възможности за по-сложни модели и тестове са ограничени, но ни трябва директна оценка на надеждността
- когато ни е нужна съпоставителност и комуникативност на инструмента
- интересуват ни доверителните интервали, изчислени на основата на α
- имаме извадкови ограничения за моделно тестиране
- когато χ^2 , GFI или друга моделна статистика за τ –еквивалентен модел е задоволителна или айтемните ковариации са близки по стойности, което е симптом за τ –еквивалентност.

В заключение, използването на α е относително точно, дори когато допусканията за τ –еквивалентност са нарушени в *умерена степен* и това аргументира прилагането на тази статистика в рутинните практически ситуации. Но когато отклоненията от тау–еквивалентността са сериозни (напр. някои вариации и особено ковариации се разминават в пъти в сравнение с другите вариации и ковариации в интер-айтемната матрица), прилагането на α е необосновано.

Литература

Балев, Ж. (1994). Измерване на неклинична депресивност в горна училищна възраст. *Българско списание по психология*, 3, 29-54.

Byrne, B. M., Baron, P., & Balev, J. (1996). The Beck Depression Inventory: Testing for its factorial validity and invariance across gender for Bulgarian non-clinical adolescents. *Personality and Individual Differences*, 21, 5, 641-651.

Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334.

Jöreskog, K.G. (1971). Statistical analysis of sets of congeneric tests. *Psychometrika*, 36, 2, 108-133.

Lord, F.M. & Novick, M.R. (1974). *Statistical Theories of Mental Test Scores* (2nd printing). Reading, MA: Addison-Wesley.

Miller, M. B. (1995). Coefficient alpha: A basic introduction from the perspectives of classical test theory and structural equation modeling. *Structural Equation Modeling A Multidisciplinary Journal*, 2(3), 255-273.

Raykov, T. (1997): Scale reliability, Cronbach's coefficient alpha, and violations of essential tau-equivalence with fixed congeneric components. *Multivariate Behavioral Research*, 32,329-353.

ПСИХОЛОГИЯ НА РАЗВИТИЕТО

Редактори на секцията
проф. д.пс.н. Пламен Калчев
проф. д.пс.н. Иван Димитров
ас. Светлина Колева

DEVELOPMENTAL PSYCHOLOGY

Section Editors
Prof. Plamen Kalchev, PhD, DSc
Prof. Ivan Dimitrov, PhD, DSc
Assist. Prof. Svetlina Koleva

МЯСТОТО НА ВЕРБАЛНИТЕ АСОЦИАЦИИ В НЕВРОПСИХОЛОГИЧНАТА ОЦЕНКА НА ДЕЦАТА

**Нели Василева, доцент, д.пс.н,
ФНПП, СУ „Св. Климент Охридски”
vasnel@abv.bg**

IMPORTANCE OF THE VERBAL ASSOCIATIONS FOR THE NEUROPSYCHOLOGICAL EVALUATION OF CHILDREN

**Neli Vasileva, Assoc. Prof., D.Sc.
Sofia University “St. Kl. Ohridsky”
vasnel@abv.bg**

Невропсихологичната оценка в предучилищния период има за цел проследяване на състоянието и динамиката на основни психични функции в качеството им на маркери за специфични нарушения в ученето (дислексия). Като такива най-често се коментират фонологичното осъзнаване и бързото серийно назоваване, дефицитите в които водят до развитие на дислексична симптоматика. Невропсихологичните механизми на вербалните асоциации са близки до тези на бързото назоваване, но липсват данни за техния анализ. Материалът представя резултати от изследване на различни групи вербални асоциации при деца с типично развитие от предучилищна възраст, живеещи в различна демографски условия – столица, голям град и малък град. Приложеният трифакторен дисперсионен анализ оценява влиянието върху развитието на вербалните асоциации на факторите възраст, населено място и пол, от които най-голяма статистическа тежест има възрастовият фактор, следван от демографския. Това позволява формулиране на два извода: за сензитивния характер на предучилищния период в развитието на асоциативните операции и за определящо влияние на социалните фактори в контекста на взаимодействието им с биологичните такива. Функционалната връзка на отделните типове асоциации с конкретни региони от церебралния кортекс потвърждава хетерохронния характер на развитието му. Той се свързва с по-ранно съзряване на темпорално-окципиталните и по-бавно формиране на премоторните мозъчни региони. Анализът на вербалните асоциации има изразена диагностична и прогностична стойност, което прави метода подходящ при изследване на готовността за учене и невропсихологична оценка на ученици с дислексична симптоматика.

Ключови думи: фонологично осъзнаване, бързо серийно назоваване, вербални асоциации, невропсихологична оценка, специфични нарушения в ученето

The neuropsychological assessment in the pre-school age period aims to trace the state and the dynamics of basic psychic functions, viewing them as markers for specific learning disorders (dyslexia). The most common markers are the phonological awareness and rapid automatized naming, deficits of which can lead to development of dyslectic symptoms. The neuropsychological mechanisms of verbal associations are close to those of the rapid automatized naming, but yet there is a lack of data analyzing them. This article presents results from a test of different groups of verbal associations in children with typical development in pre-school age, living in different demographic environment – from the capital, big city and small town. A trifactor disperse analysis assess the influence of the factors age, gender and settlement on the development of verbal associations, with predominet statistical significance of the age factor, followed by the edamographic factor. This suggests two consequent conclusions: about the sensitivity of the pre-schhol period for the development of associative operations, and about the defining influence of the social factors in the context of their interaction with the biological ones. The functional connection between the different types of associations and specific regions of the cerebral cortex confirm the heterogenic character of its development. This heterogenity is connected to the earlier development of the etemporo-occipital areas in contrast to the more graduate formation of the premotor cerebral regeons. The analysis of the verbal associations has a great diagnostic and prognostic value, which makes this method suitable for testing learning readiness and assessing neuropsychologically students with dyslectic symptoms.

Keywords: phonological awareness, rapid automatized naming, verbal associations, neuropsychological assessment, specific learning disability

Актуалност на проблема. Една от основните задачи на невропсихологичната диагностика в предучилищна възраст е оценка на състоянието и динамиката на основни психични функции, недоразвитието на които е сред причините за бъдещи трудности в ученето (дислексия). Предучилищният период има особено влияние върху ограмотяването на децата, тъй като през него се формират неврофизиологичните предпоставки на училищната готовност. Според Dickson и съавтори (2003) езиковите компетентности, като фонологично осъзнаване, речников запас и синтаксис, имат специфично значение за формиране на грамотността. Нарушенията в операциите на фонологичното осъзнаване (phonological awareness) и бързото серийно назоваване (rapid automatized naming) са едни от често коментираните предиктори за дислексия на развитието. Първоначално интересът на авторите е концентриран върху връзката между фонологичните способности, като особен вид когнитивни операции (римуване, сегментиране и субституции на фонемите в думи, идентифициране на липсващи фонемите) и темповете на усвояване на четивни умения от децата (Lewkowicz 1980; Stanovich, Gunningham, Cramer 1984). По-късно се появяват и данни за персистиращи трудности при задачи за бързо автоматизирано назоваване на визуални обекти в случаи на развитийна дислексия (Ackerman, Dykman 1993; Fawcett, Nicolson 1995; Korhonen 1995). Предполага се, че същите имат сходни когнитивни механизми с четенето, свързани с извличане на фонологичните кодове на думите от дългосрочната памет (Pennington, Lefly 2001; Агаџо и съавт. 2011). Често коментирана е и хипотезата за двоен дефицит при нарушения в четенето (Wolf, Bowers 1999), съчетаващ трудности във фонологичното процесиране и в бързото назоваване. Според някои изследвания такъв дефицит се наблюдава в почти 50% от случаите (Badian 1997).

В литературата не се откриват данни за оценка на вербалните асоциации при децата, в качеството им на предиктор за дислексия. В същото време асоциативното назоваване на думи е близко по механизми до бързото назоваване на зрителни стимули. Основанието е, че кодирането на думи по асоциация започва с актуализиране в паметта на визуалния образ на обекта или действието, свързването му със съответните фонологични кодове и последващо възпроизвеждане (назоваване) на фонологичния етикет. Основната разлика при вербалните асоциации е липсата на зрителна опора, което позволява те да се разглеждат като усложнен вариант на бързото автоматизирано назоваване.

Цел на изследването. Тя е свързана с оценка на уменията на деца от предучилищна възраст за съзнателно кодиране на думи от фиксирана вербална категория, с акцент върху точност на подбора и скорост на превключване между думите. Функционалната обвързаност на различна по характер лексика с определени кортикални региони позволява проследяване на тяхната динамика в посочения период и дава възможност за прогнозиране на бъдещи трудности в ограмотяването.

Метод и процедура. Използван бе модифициран вариант на пробата „Асоциативни редици“ от невропсихологичната диагностична батерия на Ахутина и съавтори (2012). Пробата включва три субтеста: 1) свободни асоциации; 2) семантично-граматични асоциации (действия); 3) семантични асоциации (плодове и зеленчуци). Първият субтест предполага генериране на случайни думи, вторият е свързан с подбор на думи от семантично-граматичната категория на глагола, а третият – с избиращелно генериране на думи от конкретна лексико-семантична група. Последните два субтеста позволяват допълнителна оценка на контролиращите функции, тъй като ограничават свободния избор на лексика. Времето за изпълнение на всеки субтест е 1 минута. Пробата няма фиксиран максимален брой точки. Крайният резултат е индивидуален и зависи от обема на генерирания лексикален материал.

Оценката и анализа на отговорите на децата се опира върху следните критерии: трудности при включване в задачата (пауза преди началото на назоваване), бавен темп на актуализиране на думите (паузи между думите), ниска продуктивност (малък брой асоциации), повторения на думи, употреба на неадекватни думи (неотговарящи на зададената категория) и замяна на изолираните думи със словосъчетания. Трудностите при изпълнение на пробата говорят както за незрялост или дефицити в езиковото развитие, така и за непълноценно функциониране на динамичните и времеви параметри на дейността. Като се опираме върху неврофизиологични данни на база слухово стимулирано назоваване при болни с мозъчни увреди (Hamberger и съавт. 2001) приемаме, че свободните и семантичните асоциации са чувствителни към работата на постериорните темпорални отдели на лява хемисфера, тъй като имат в основата си конкретни зрителни представи. Обратно, асоциациите за действия са чувствителни към работата на структури от челния дял и anteriорния темпорален кортекс. Обобщено казано, функционалната система на вербалните асоциации се опира на взаимовръзките между челния и темпорален дял на лява хемисфера.

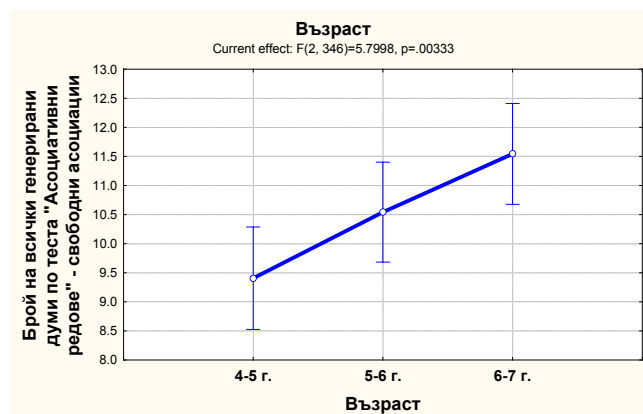
В изследването взеха участие 365 деца от три възрастови групи: 4-годишни (116 деца), 5-годишни (128 деца) и 6-годишни (121 деца), всички без данни за нарушения в развитието. Разпределението по пол сред цялата извадка бе сравнително равномерно – 173 момичета и 192 момчета. С цел максимална представителност на изследването, във всяка възрастова група участваха деца от различни населени места: столица, голям и малък град.

При обработка на резултатите бе използван трифакторен дисперсионен анализ, приложен последователно за всеки субтест от пробата. Целта е проверка на влиянието на независимите фактори възраст, пол и населено място върху суровия бал по отделните задачи.

Резултати. Анализът на резултатите представяме последователно по всеки от трите субтеста, като предварително отбелязваме наличие на големи индивидуални различия в резултати на всички изследвани групи, което е в потвърждение на тезата за комплексно влияние на генетичните и социални фактори върху невропсихичното развитие на децата.

Субтестът за свободни асоциации в максимална степен позволява оценка на операциите по превключване от една дума към друга и от една семантична категория към друга. Дисперсионният анализ показва статистически значимо влияние на два фактора – „възраст” ($F=5.8$; $p<0.003$) и „населено място” ($F=11.211$; $p<0.000$), както и на взаимодействието между тях ($F=3.697$; $p<0.005$). Влиянието на възрастовия фактор (графика 1) върху свободните асоциации се изразява в постепенно нарастване на броя генерирани думи по посока от 4- към 6-годишна възраст, съответно: среден брой асоциации при 4-годишните - 9,4 думи, при 5-годишните – 10,5 думи и при 6-годишните – 11,5 думи. Статистическият тест на Дънкан показва наличие на статистически значими разлики между всеки две възрастови групи. Според нас данните за положителна динамика на асоциативната способност в периода 4 – 6 години могат да се обяснят с увеличаване на функционалната активност на постериорните темпорални отдели на лява хемисфера. В същото време правят впечатление някои особености при свободното генериране на думи.

Те са характерни за всички възрасти и се свързват основно със случаи на семантично еднообразие и малък брой на актуализираните думи. Същите говорят за недоразвитие на серийните речеви операции, слабост на регулаторните функции и процесите на активно търсене. Според Полонская (2007), обаче, подобни прояви следва да се разглеждат като нормални за разглеждания възрастов период и могат да се приемат за индивидуални варианти на нормата.

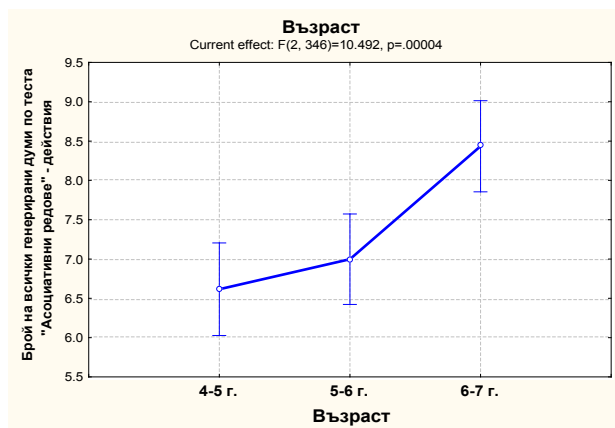


Графика 1. Влияние на фактора „възраст” върху броя на свободните асоциации по пробата „Асоциативни редици”

Влиянието на фактора „населено място” е свързано с максимален обем и голямо разнообразие на генерирани свободни асоциации при децата от столицата, следвани от тези в голям и малък град. Тестът на Дънкан показва, че разликата между средните в голям и малък град е статистически несъществена, докато поотделно разликите между средните в тях и в столицата са статистически значими. Това навежда на извода, че възможностите на децата за свободно генериране на думи са право пропорционални на големината на населеното място и информационната наситеност на средата.

Субтестът за семантично-граматични асоциации (асоциации за действия) дава косвена информация за състоянието на премоторните отдели на лява хемисфера. Според дисперсионния анализ стойностите на F-критерия показват статистически значимо влияние върху зависимата променлива само на фактора „възраст“ ($F=13.198$; $p<0.000$). Неговият профил (графика 2) показва закономерно нарастване на броя назовани действия по посока от 4- към 6-годишните деца, като средният брой глаголни асоциации при 4-годишните е 6,7 думи, при 5-годишните - 7,0 думи, а при 6-годишните – 8,5 думи. Близките резултати при децата на 4 и 5 години означава, че значително повишаване на функционалната активност на свързаните с граматичните операции леви премоторни отдели може да се очаква след навършване на 6-годишна възраст.

Очевидна е връзката на получените от нас данни с резултати от изследвания на Голдберг (2003) за кортикалната топография на езика при болни с мозъчни увреди. Според него нарушението в номинацията не е глобално, тъй като аномията за съществителни се дължи на структурни увреди в темпоралната кора на границата ѝ със зрителната окципитална област, докато аномията за глаголи е свързана с увреди в премоторните отдели на челната кора. Голдберг приема, че кортикалната специализация на думите за действия е тясно свързана с коровото представяне и планиране на самите действия, т. е. с активността на левите премоторни области.



Графика 2. Влияние на фактора „възраст“ върху броя на глаголните асоциации по пробата „Асоциативни редици“

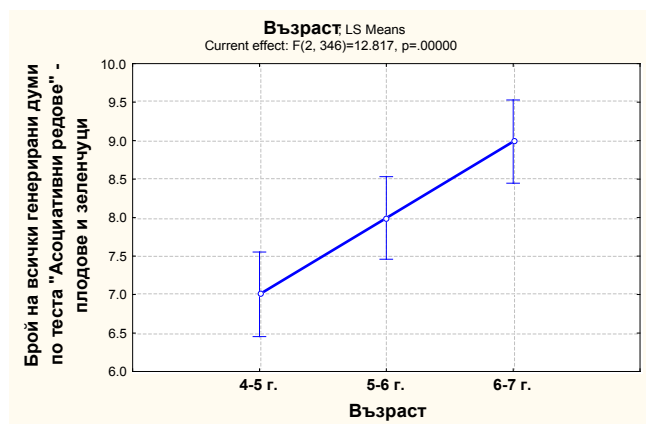
Безспорно е, че подобни факти дават ценна информация за ранното развитие на детския мозък и връзката му с различни аспекти от детската лексика. В нашия случай близките резултати на 4- и 5-годишните, както и рязкото покачване на броя глаголни асоциации при децата на 6 години, е косвено доказателство за по-бавно развитие на премоторните отдели на лява хемисфера в периода на предучилищната възраст. Изводът се подкрепя и от резултатите от теста на Дънкан. Те показват липса на статистическа разлика между средните на децата на 4 и 5 години и наличие на такава между средните на всяка от тези възрасти и децата на 6 години. Показателен в тази връзка е и качественият анализ на генерираните глаголни асоциации. В отговорите на децата на 4 и 5 години често срещани бяха случаите на повторения, употреба на неадекватни думи (замяна на глагола със съществително име) и фразови изрази („стъпвам в снега”, „рисувам къща”), наличието на които говори за слабост на контролиращите функции. Редуцирането на подобен тип отговори при децата на 6 години може да се обясни със засиленото развитие на отговорните за тези функции фронтални отдели.

Сравнителният анализ на резултатите от субтестовите за свободни и глаголни асоциации очертава тенденцията на по-ранно и равномерно съзряване на темпорално-окципиталните отдели и по-бавно, но рязко активизиране на премоторните отдели на лява хемисфера. Познаването на тази зависимост има важно значение за невропсихологичната оценка и прогноза на детското развитие.

Изпълнението на субтеста за лексико-семантични асоциации (назоваване на плодове и зеленчуци) също предполага засилване на операциите по програмиране и контрол. Според нас тази задача отразява в най-голяма степен състоянието на връзките между отговорните за изпълнителните функции фронтални отдели и структурите от темпоралния кортекс, свързани с генериране на конкретни названия. Както отбелязва Полонская (2007), възможните трудности при генериране на семантично насочени асоциации могат да се дължат на дефицити в речниковия запас и номинативната функция, както и на недостатъчно развити зрителни представи в рамките на конкретна семантична група. Тя допълва, че тази асоциативна задача диференцира най-добре различията в механизмите на неравномерно развитие: при основно засегнати езикови процеси децата назовават малко на брой зеленчуци и плодове, а когато нарушенията са в регулаторните процеси, те назовават думи извън фиксираните групи.

По своя характер субтестът за семантични асоциации е много близък до свободните асоциации, което се потвърждава и от данните на статистическия анализ.

Стойностите на F-критерия и тук показват значимо влияние върху зависимата променлива на факторите „Възраст“ ($F=12.82$; $p<0.000$) и „Населено място“ ($F=5.91$ $p<0.003$). Профилът на възрастовия фактор (графика 3) отново е свързан с постепенно увеличаване на общия брой лексико-семантични асоциации по посока от децата на 4 години към тези на 5 и 6 години, съответно: среден брой асоциации при 4-годишните – 7,0 думи, при 5-годишните – 8,0 думи и при 6-годишните – 9,0 думи. Резултатите от теста на Дънкан показват статистически значими разлики между средните на всеки две възрастови групи. И при тази задача, плавното, но устойчиво нарастване на асоциативните отговори допълва предположението за по-бързи темпове на съзряване на постериорния темпорален кортекст в периода 4 – 6 години.



Графика 3. Влияние на фактора „възраст“ върху броя на лексико-семантичните асоциации по пробата „Асоциативни редици“

Профилът на фактора „населено място“ показва аналогична тенденция на тази при свободните асоциации, предвид на това, че средният брой отговори на децата от столицата (8,7 думи) значително изпреварва този на децата от малък град (7,8 думи) и децата от голям град (7,5 думи). Според теста на Дънкан средният брой назовани думи в столицата значимо се различава от средния брой думи в по-малките населени места, докато между техните средни няма статистически значими разлики. Това води до предположение за по-добро функциониране на постериорните темпорални отдели и техните връзки с фронталните структури при децата от столицата.

Качественият анализ на асоциациите за плодове и зеленчуци показва наличие на голям брой повторения и употреба на неадекватни думи (предимно други видове храна – месо, ориз, мусака, яйца, супа, чай от плодове и др.) най-вече при децата на 4 и 5 години. Притеснителен признак е продължаващото, макар и по-рядко, присъствие на такива думи и в отговорите на 6-годишните. На фона на увеличения общ брой генерирани думи при тях, то е показател за недостатъчно развитие на регулаторните процеси в края на предучилищния период. Възрастовото разпределение на асоциативните отговори по трите субтеста на пробата показва интересни тенденции за развитието на този вид когнитивни операции при деца с типично развитие от предучилищна възраст (таблица 1).

Таблица 1. Разпределение на типовете асоциативни отговори при децата от отделните възрастови групи

Възраст	Свободни асоциации	Глаголни асоциации	Семантични асоциации
4 години	41%	29%	30%
5 години	41%	27%	32%
6 години	40%	29%	31%

Данните от таблицата сочат, че количественото разпределение на асоциативните отговори е устойчиво и аналогично през отделните възрасти – факт, който изключва сериозни функционални промени в мозъчните региони, отговорни за различните типове асоциации през разглеждания период. Както става ясно, най-висок е относителният дял на свободните асоциации, а най-малък – на глаголните. Това се потвърждава и от данни на Полонская (2007), според която по-ниските резултати при избирателно актуализиране на думи от различни граматични и семантични категории се дължи на недостатъчна способност за контрол върху собствената вербална продукция.

Внимание заслужава и обобщеното количествено разпределение на типовете асоциации по възрастов и демографски признак. Според него в столицата свободните и семантичните асоциации преобладават над глаголните, докато в голям и малък град разпределението между трите типа е по-равномерно. Същото се потвърждава и от стойностите на Т-критерий за сравнение на процентни величини, които показват достоверни разлики между резултатите на децата от столицата и другите населени места по всички субтестове. Обратно, между резултатите на децата от по-малките населени места такива не се регистрират. Фактите потвърждават тезата за специфично влияние върху асоциативните операции на взаимодействието на биологични и социални фактори.

Резултатите от изследването показват положителна динамика в уменията на децата за генериране на различни лингвистични категории, най-изразена във възрастта 6 години. Анализът води до извод за комплексно влияние на биологичните и социални фактори върху развитието на вербалните асоциации в периода 4 – 6 години. Преобладаващият дял на свободните асоциации потвърждава предположението за по-ранно съзряване на постериорните темпорални региони на лява хемисфера и забавено активизиране на премоторните, което потвърждава принципа за хетерохронно съзряване на висшите психични функции и тяхната мозъчна организация. Дефицитите в глаголната лексика и централната ѝ роля за общото езиково развитие на децата, обясняват нуждата от засилване на работата по нейното усвояване и употреба в предучилищна възраст.

Невропсихологичната проба „Асоциативни редици” показва висока чувствителност към процеса на структурно-функционално съзряване на свързаните с езика кортикални отдели и автоматизираната употреба на различен тип лексика. Тя е добър диагностичен маркер при ранна оценка езиковите и контролиращите функции на децата, което обективира необходимостта от включване на вербалните асоциации в комплекса от невропсихологични диагностични процедури. Паралелното прилагането на пробата със задачи за фонологично процесиране и бързо автоматизирано назоваване

ще засили техния прогностичен ефект и ще подпомогне диференциалната диагноза при определяне на децата с риск от развитие на дислексия.

Литература

Ахутина Т. В., Н. Н. Полонска, Н. М. Пылаева (2012). Методики нейропсихологического исследования детей. В: *Нейропсихологическая диагностика, обследование письма и чтения младших школьников*, под ред. Т. Ахутиной, О. Б. Иншаковой, 11 – 34, М., В. Секачев.

Голдберг Э. (2003). *Управляющий мозг. Лобные доли, лидерство и цивилизация*. М., Смысл.

Полонская Н. Н. (2007). *Нейропсихологическая диагностика детей младшего школьного возраста*. М., Академия.

Ackerman P. T., Dykman R. A. (1993). Phonological processes, confrontational naming, and immediate memory in dyslexia. In: *Journal of Learning Disabilities*, 26 (9): 597 – 609.

Araújo S., Faísca L., Petersson K., Reis A. (2011). What does rapid naming tell us about dyslexia? In: *Avances en Psicologia Latinoamericana*. Vol. 29 (2): 199 – 213.

Badian N. A. (2005). Does a visual-orthographic deficit contribute to reading disability? In: *Annals of Dyslexia*, 55: 28 – 52.

Dickson D. K., McCabe A., Anastasopoulos L., Peishner-Feinberg E. (2003). The Comprehensive language approach to early literacy: The interrelationships among vocabulary, phonological sensitivity and print knowledge among preschool – age children. In: *Journal of Educational Psychology*, 95 (3): 465 – 481.

Fawcett A. J., Nicolson R. I. (1994). Naming speed in children with dyslexia. In: *Journal of Learning Disabilities*, 27: 641 – 646.

Hamberger M. J., Goodman R. R., Perrine K., Tammy T. (2001). Anatomical dissociation of auditory and visual naming in the lateral temporal cortex. In: *Neurology*, 56: 56–61.

Korhonen T. T. (1995). The persistence of rapid naming problems in children with reading disabilities A nine-year follow-up. In: *Journal of Learning Disabilities*, 28 (4): 232 – 239.

Lewkowicz N. (1980). Phonemic awareness training: What to teach and how to teach it. In: *Journal of Educational Psychology*, 72, 686 – 700.

Nation K., Ch. Hulme (1997). Phonemic Segmentation, Not Onset-Rime Segmentation, Predicts Early Reading and Spelling Skills. In: *Reading Research Quarterly*, Vol. 32, Issue 2, 154–167.

Stanovich K., Cunningham A. E., Cramer B. (1984). Assessing phonological awareness in kindergarten children: Issues of task comparability. In: *Journal of Experimental Child Psychology*, 38 (2): 175 – 190.

Pennington B. F., Lefly D. L. (2001). Early reading development in children at family risk for dyslexia. In: *Child Development*, 72 (3), 816 – 833.

Wolf M., Bowers P. (1999). The question of naming-speed deficits in developmental reading disabilities: An introduction to the double-deficit hypothesis. In: *Journal of Educational Psychology*, 19: 1 – 24.

ФАКТОРИ ЗА РЕЗИЛИАНС ПРИ ЖЕНИ В РИСК ОТ РАЗДЯЛА С ДЕЦАТА ИМ

Нели Петрова-Димитрова, проф, д-р

СУ „Св. Климент Охридски“

npetrova_dimitrova@abv.bg

Яна Станева, докторант

СУ „Св. Климент Охридски“

janna333@abv.bg

RESILIENCE FACTORS WITH WOMEN AT RISK OF SEPARATING FROM THEIR CHILDREN

Nelly Petrova-Dimitrova, Prof., Dr.

Sofia University "St. Kliment Ohridski "

npetrova_dimitrova@abv.bg

Yana Staneva, PhD student

Sofia University "St. Kliment Ohridski"

janna333@abv.bg

Резюме: подходът резилианс навлезе в практиката на психо-социалното помагане в страната ни през последното десетилетие. Настоящият доклад включва теоретично и емпирично изследване на факторите на резилианс при майки, които са имали трудности да гледат децата си и е съществувал риск от изоставянето им, за което са ползвали социални услуги. Проучването е проведено в рамките на докторска програма на Яна Станева под научното ръководство на проф. д-р Нели Петрова-Димитрова към СУ „Св. Климент Охридски“ с тема „Компетенциите на социалния педагог за резилианс при родители в риск от раздяла с детето“.

Целта на проучването е да се идентифицират протективните фактори за резилианс при жени с риск от раздяла с децата си. След теоретичен анализ на факторите е изготвена рамка за оценка на случаите, която проучва зоните на резилианс в живота на майките. Тази рамка е използвана при провеждането на полу-структурирани интервюта с 30 майки, ползвали социални услуги за превенция на изоставяне на децата им в институция. Теоретичното проучване на подхода резилианс ни позволи да изведем критерии за резилианс със съответните индикатори, които да бъдат проверени при целевата ни група. Направен е контент-анализ на интервютата, за да се отговори на въпроса, дали в изследваните случаи съществува резилианс. Това се осъществи чрез идентифициране на индикатори към критериите за резилианс във всеки един случай. Вторият контент-анализ на интервютата ни даде възможност да идентифицираме протективните фактори във всеки един резилиентен случай. Жените показаха наличие, както вътрешни, психични фактори за резилианс, така и външни, свързани със заобикалящата ги подкрепяща среда.

Ключови думи: резилианс, фактори, родители, социални услуги.

The approach resilience entered the practice of psycho-social assistance in our country over the last decade. Current report includes theoretical and empirical research on the factors of resilience in mothers who have had difficulties to care for their kids and were at risk of abandonment, and used social services for help. The study was conducted within the doctoral program Yana Staneva under the supervision of Prof. Dr. Nelly Petrova-Dimitrova at Sofia University "St. Kliment Ohridski "with the theme" The competence of social pedagogue for resilience in parents at risk of parting with the child."

The aim of the study is to identify the protective factors for resilience in women at risk of separation from their children. Following a theoretical analysis of the factors, a case assessment framework has been developed to study the areas of resilience in motherhood. This framework was used to conduct semi-structured interviews with 30 mothers using social services to prevent their children from being abandoned in an institution. The theoretical study of the Resilience Approach allowed us to derive criteria for resilience with the relevant indicators to be verified in our target group. A controversial analysis of the interviews was made to answer the question whether the researched cases are resilient.

This was done by identifying indicators for the criteria of resilience in each case. The second interview-analysis analysis allowed us to identify the protective factors in each resilience case. Women showed both internal, psychological factors of resilience and external, related to the surrounding supporting environment.

Keywords: resilience, factors, parents, social services.

Увод

Резилиансът е понятие от английския език, където се употребява в металургията и обозначава способността на стоманата да се възстановява след удар, т.е. резилиансът при хората назовава именно тяхната способност не само да се възстановяват, но и да извличат сила от изпитанията. (Ungar, 2005, Cyrulnik, 1999, Manciaux, 2002) Понятието се използва също за да обозначи научен и практически подход, който има еkleктичен и трансдисциплинарен характер, ориентиран към проучване на силните страни, ресурсите на индивидуално, семейно и общностно ниво, които позволяват справяне след тежки травматични събития, преживявания. Подходът предполага и прилагане на наученото в помощта, подкрепата, която оказваме на уязвими хора, семейства, общности. (Hart, Blincow, 2007, Rutter, 2012) С други думи интересът и на изследователи, и на практики е насочен не към проблемите и техните последици върху хората, а върху техните механизми, капацитети, опори и пр., които им позволяват да продължат напред и да имат пълноценен живот. Именно тази характеристика на подхода го прави подходящ да концептуализира практиката на социална и на социално-педагогическа работа у нас. (Петрова-Димитрова, 2014) „Във всеки момент резилианс е резултат от връзката между индивида сам със себе си и заобикалящата го среда, между отпечатъците от неговия минал живот и моментната ситуация в политически, икономически, социален, човешки план“. (Manciaux, 2002, p. 18) Изследователите и практиците се обединяват около твърдението, че резилианс е мултифакторен процес, той е комбинация от външни и вътрешни фактори, ресурси на човека да се справи по един добър начин след травматично събитие в живота му.

Изследване

Изследването, част от което бихме искали да представим се опитва да даде отговор на въпроси свързани с мястото на професионалната психо-социална подкрепа за по-добро справяне в живота, което и дават получаващите помощ. Когато говорим за помощ и подкрепа, имаме предвид преди всичко социалната работа, социалните услуги, разбирани като психо-социално придружаване на техните потребители. Опитавме са да открием жени, които са ползвали социални услуги за превенция на раздялата с техните бебета, и които все още продължават да бъдат с тях. В България от 2004-5 г. съществува специализирана услуга „Звено Майка и бебе“, в чието създаване и развитие на методологията имаме сериозен принос²³.

При първоначалния подбор на случаи приложихме три основни критерия - да е имало риск от раздяла/изоставяне на бебето; да е ползвана социална услуга, да е изминало време след края на услугата, поне две години, което е известна гаранция за устойчивост на промяната; да продължават да се грижат за децата си. По този начин бяха открити 30 случая на млади жени, с които беше проведено полу-структурирано интервю по изготвена за целта рамка за оценка, включващата основни зони, източници на резилианс. Тези интервюта бяха обект на контент-анализ на две нива, който позволи

²³ Забележка: Първият такъв център е създаден от ИСДП, организация ръководена от проф. Нели Петрова, в Габрово, в партньорство с Регионален институт по социална работа Лорен, Франция. Яна Станева е директор на един от тези центрове в продължение на няколко години.б.а.

първо обособяване на групата на жени, за които може да се твърди, че са резилантни и на следващо място за обобщение и ранжиране на факторите, довели до резиланс.

Първото ниво на анализ или идентифициране на резилантността на тридесетте случая беше проучена през специфични, теоретично изведени критерии и индикатори към всеки от тях:

- Преживели са травматични събития в живота си, като основните индикатори бяха ориентирани към периода на детството – грижа, връзки, принадлежност.
- Съществувал е риск от раздяла с децата си (изоставяне, извеждане).
- Имат капацитет за връзка, с индикатори като връзка с децата си, приятелство и социална мрежа, и връзка с интимен партньор – да изоставят, negliжират или насилват децата си.

Критерият „преживени травматични събития“ е важен, защото не всяко справяне се определя като резиланс, а справяне при особено тежка ситуация, при тежки събития и преживявания. Анализът на интервютата показва, че жените използват широк набор от думи, понятия, изрази за да опишат травматични събития в житейската си история и че всички изследвани жени са преживели травматични събития в ранното си детство:

- Травматични събития, свързани с изоставяне: „бях изоставена като дете“, „подхвърляха ни по домовете“, „местеха ни от дом на дом“, „биеха ни и ни взимаха парите, храната в домовете“, „живях на улицата, гарата и в тавански стаи“.
- Травматични събития, свързани с преживяно насилие: „много тормоз имах в детството“, „на 11 години бях изнасилена в дома“, „биеха ме майка, втория ми баща, баба, дядо, вуйчо“, „обиждаха ме, само на брат ми купуваха дрехи и обувки“, „не ми даваха да ям“, „баща ми се опита да ме изнасили“, „караха ме да прося, да мия и чистя, да работя на полето, да гледам животните“.
- Травматични събития, свързани с раздели в детството: раздели с родители, роднини, в домове, „отгледа ме само майка, баща, баба, дядо“.
- Травматични събития, свързани с тежки загуби: Починал брат, сестра в детството; починал родител в детството; осиновяване, насилие от осиновителите и връщане в институция.

По отношение на критерия за риск от раздяла с бебето, можем да кажем, че при всички проучени случаи е имало риск от изоставяне или раздяла, от повторение на травматичния родителски модел, тъй като всички тези жени са ползвали социални услуги за превенция на раздялата. Услугата звено „Майка и бебе“ са ползвали 24 от жените, в център „Спешен прием“ са били настанени 3 жени, и в център за обществена подкрепа са ползвали почасови услуги 3 жени.

На следващо място, на основата на анализ на схващанията на изследователите на феномена резиланс, както и на опита от работа с хора в риск, като критерий, който има ключово значение за справяне, за резиланс е капацитетът за изграждане на връзки. При всички случаи, описани и изследвани на хора, преживели резиланс, винаги излиза наличието на значими връзки и отношения с други хора, което е свързано и със способността на човек да изгради тези връзки и по този начин да има мрежа от подкрепящи го хора. По отношение на интимните връзки 17 от изследваните жени имат дълготрайни връзки, съжителства или брак с партньор, основани на доверие и подкрепа. От тях 2 жени живеят с хора, злоупотребяващи с алкохол и използвали физическо и психическо насилие. 13 жени нямат интимни отношения. Капацитет за връзки - възможност за свързване е показан от всички анкетираните жени, тъй като имат дългогодишни приятелства и хора, на които да разчитат в трудни моменти.

За най-важен индикатор за съществуващ капацитет за връзки е връзката, която са успели или не да изградят и да поддържат със своите деца. Всички 30 майки показват способност да изградят връзка с децата си, 28 отглеждат сами или с партньор за децата, 2 от тях поддържат връзка с децата си, които са настанени в приемни семейства. Отношенията са илюстрирани чрез думите на жените: „дъщеря ми е моя първа гордост“, „добри и умни деца имам“, „когато имат екскурзии и други такива работи, никога не съм я лишавала“, „нашата връзка е много силна, всеки ден ходим в парка, играем“, „радва се, скача отгоре ми детето“, „мен ме радва детето“, „пея му, чета приказки“, „има режим детето“, „детето ми ме разбира и аз него“, „говорим си“, „учим заедно“, „детето знае колко много го обичам“, „мечтая да стане културно, изискано момиче“, „мечтая да стане лекар“, „мечтая да си намерят добри съпрузи“, „искам да има по-добър живот от моя, да се изучи“, „кръстих го на инспектор, социален работник, възпитател, герой от филм, роднина...“, „децата ще ги вода на море“, „ходихме на почивка заедно“, „посещава лекари и в чужбина, за да оздравее“.

Следващият критерий е професионална реализация. Той е важен, доколкото е индикатор за автономност, за излизане от системата за социално подпомагане. Голяма част от жените, ползвали социални услуги, нямат подкрепа от бащите на децата. Професионалната реализация им дава възможност да издържат себе си и децата си с труд, както и да надграждат своите социални умения, което води до по-голяма увереност и самоуважение. В индикаторите са отчетени някои възможни факти, например инвалидност на майката, грижа за малко дете и партньор с професионална ангажираност. По-голямата част от изследваните майки се справят относително автономно с живота си. От проучените жени 17 работят, 4 получават инвалидна пенсия, 8 не работят – като 4 от тях се грижат за малки деца. Майките описват своята реализация със следните изрази: „аз съм преуспяла жена, имам много години трудов стаж и колегите ме ценят“, „чистя по временната заетост, от Общината ме наемат редовно, защото се справям добре“, „лялото бера рози“, „жени от селото ме викат да им помагам в земеделието, имат ми доверие“, „във фирмата станах най-добрата гладачка“, „шефката ми дава най-много работа, за да взема най-голяма надница“ и др.

Изводи

Контент-анализът на интервютата ни позволи да изведем важните фактори, условия и възможности през думите и изразите на жените, които реално са им помогнали. След контент-анализа на интервютата, водещи механизми, т.е. външни и вътрешни фактори, условия, възможности се открояват:

*Наличие на **позитивни ценности и идентичност*** може да бъде разпределен в две направления: позитивни ценности е представен от всички 30 майки, с множество характеристики като: „зная да уважавам хората, държа се добре с тях“, „възпитана съм в ценности“, „вярата ми помага, спазвам 10-те Божии заповеди“, „помагам и насочвам други жени с проблеми“, „мечтая за работа, дом, семейство“, „мечтая децата ми да учат и да успеят в живота“, „продължавам образованието си чрез вечерно училище“, „печеля пари с труд“ и др. Позитивната идентичност е спомената от 22 жени и тя е с по-малък набор от характеристики: „добра майка съм“, „добре се грижа за детето“, „справям се с домакинството, с работата си“, „добра, мека съм, разбрана“, „добра, умна, талантива, преуспяла жена“, „добра, умна, търпелива“, „харесвам характера си“, „вярвам в себе си“, „помагаща“ и др.

Ангажираност в учене показват 17 от майките чрез различни понятия и характеристики, като: „добре се справях в училище“, „имах отличен успех и получих стипендия“, „учителите ми помагаха, бяха внимателни“, „завърших професионално

училище», „учих висше образование», „имах приятели в училище», „харесвах учителите“ и др.

Намирането на смисъл е една от най-сериозните опори за резилианс, макар че директно е спомената при половината от случаите, като се описва с «работа и дом ме карат да се чувствам пълноценен човек», «децата промениха живота ми», «когато разбрах, че детето ми може да оздравее се промени живота ми към по-добро», «моите деца и тези за които се грижа ми дават смисъл» и др.

Анализът на съдържанието на интервютата ни позволява да изведем *професионалната подкрепа* като много важна за справяне с живота при изследваните случаи. Почти всички изследвани са я посочили като имаща значение за тях. Само две майки, чиито деца са настанени в приемни семейства, не споменават ползата от услугата "Майка и бебе", която използват.

Характеристиките на професионалната подкрепа, които могат да бъдат изведени от казаното от изследваните жени биха могли да се обобщят по следния начин:

Отношение на приемане, разбиране и афективна автентичност, които в най-голяма степен са свързани с афективните потребности. При 24 от случаите този вид подкрепа е определена от жените като важна за тях. Жените използват 26 различни определения, изрази, като най-често споменавани са: „приема ме такава каквата съм“, „имаха ми доверие, аз на тях също“, „добре се държаха, уважаваха ни, еднакво отношение към майките“, „изслушват те и те разбират“, „влезе ми под кожата“ и др. Следователно нагласата на професионалистите и уменията да приеме човека без да го осъжда е важен фактор в социално-педагогическото помагане на майките. Приемането говори още за умения на специалистите да разпознават нуждите на своите клиенти и индивидуално да подхождат към тях. Взаимното доверие изисква от специалиста да може да бъде автентичен при предоставяната подкрепа. Професионалните нагласи за емпатия и уменията за изслушване и разбиране водят до усещането на жените за взаимодействие без осъждане. Постоянството в помощта също е отчетена при майките, при които е съществувал риск да се разделят с децата си. Посрещането и изпращането от звено „Майка и бебе“ е споменато от майките като помощ, което е способност на услугата да предостави добро отношение към своите потребители.

Нормализация в живота на жените, е на следващо място по тежест при 18 от случаите и по използван набор от изрази и думи. Най-често те описват условията на живот в услугата, като и помощта за нормален живот след нейното напускане. Подкрепата и придружаването на майките за излизане от услугата са свързани с намиране на работа, общинско жилище, квартира, училище и детска градина на децата им. Тази помощ зависи освен от професионалистите, от образованието на майките и от ресурсите на общността, където се намира услугата. Всички майки, които са получили такава подкрепа я определят като голям старт за живота им с децата.

Овластяване, придобиване на нови умения и компетенции чрез професионалната подкрепа са споменати при 16 случая. Този вид подкрепа е ориентирана към удовлетворяване на техните когнитивни и социални потребности. Жените определят това чрез следните изрази: „дадохте ми възможност да си гледам детето и ми оказахте подкрепа“, „давах ми кураж“, „насърчават ме“, „имат ми доверие и ми показват, че мога да се справя“, „накараха ме да повярвам в себе си“, „станах по-силна тук“, „хората от звеното не ми взимаха каквото те решат да ям, а ме взимаха в магазина аз да си избирам и ни представяха в магазина когато ги няма да ходя и да взимам храна, „договарят с мен“, „човек се замисля“, „да осмислиш живота си, съветите са ценни“ и др.

Сигурност и граници, като характеристика на професионалната подкрепа, изведохме, тъй като половината от жените говорят за това, като важна подкрепа в

социалната услуга. Думите и изразите, които използват майките са следните: „там успях да се успокоя“, „спокойна съм там“, „всичко беше перфектно в услугата, бях защитена, стъпих си на крака, беше ми дадена подкрепата и помощта психически да се съвзема, аз бях съсипана и психически и физически“, „тук се чувствах много спокойна, защитена“, „в звеното имаше режим“, „харесваше ми, че имаше режим, охрана“ и др. Жените, преживели насилие от партньор, най-често споменават сигурността и спокойствието, което са получили при постъпване в социалната услуга. Доброто третиране предполага правила, рамка на социалната услуга, именно те дават сигурност и помагат за структуриране на живота на майките и техните деца. Някои жени казват, че правилата са им харесвали, други казват, че въпреки, че са им харесвали, са им създавали и трудности. Това вероятно е резултат от разпокъсаната история на детството без сигурни опори.

Предстои провеждане на фокус групи с жени, които сега ползват услуги за превенция на изоставянето и с професионалистите, работещи там. Целта на тези групи е да се консултират резултатите от изследването с тях.

ЛИТЕРАТУРА

- Петрова-Димитрова, Н. (2014) *Социална педагогика, или педагогика на социалната работа*. Издателство: Карина – Мариана Тодорова. София
- Cyrułnik, B. (1999) *La résilience risquée igbonologique*. Paris
- Hart, A., Blincow, D. (2007) *Resilient Therapy, working with children and families*. London
- Manciaux, M., Gabel, M., Girodet, D., Mignot, C., Rouyer, M. (2003) *Enfances en danger*. Editions Fleurus. Paris
- Rutter, M. (2006). The promotion of resilience in the face of adversity. Dans A. Clarke-Stewart & J. Dunn (dir.). *Families Count: Effects on Child and Adolescent Development*. New York: Cambridge University Press.
- Tychev, C. (de), Lighezzolo, J. (2004). *La résilience. Se (re)construire après le traumatisme*. Paris.
- Ungar, M. (2005) *Handbook for working with children and youth: Pathways to resilience across culture and contexts*. Thousand Oaks. CA. Ed

ТЕАТЪРЪТ КАТО СРЕДСТВО ЗА ТЕРАПЕВТИЧНА РАБОТА С ДЕЦА С АУТИЗЪМ

Ива Панева

НАТФИЗ „Кр. Сарафов“, докторант

ivapaneva@gmail.com

Анета Атанасова, гл. ас. д-р

Софийски университет „Св. Климент Охридски“

any.atanasova@gmail.com

THEATER AS THERAPEUTIC TOOL FOR CHILDREN WITH AUTISM

Iva Paneva, PhD student

ivapaneva@gmail.com

Aneta Atanasova, Chief Assist. Prof, PhD

Sofia University “St. Kliment Ohridski”

any.atanasova@gmail.com

Предметът на изследването е да проучи въздействието на театралния подход и техниките върху комуникативните умения на деца с аутистично разстройство. Драма терапията е подходящ метод за развиване на социо-комуникативните умения, но към настоящия момент има малко проведени изследвания за влиянието на техниките, заимствани от театъра върху деца със специални нужди и с разстройство от аутистичния спектър. Настоящото изследване предлага един уникален за България експеримент, който включва 12 деца на възраст между 8 и 16г., посещаващи Център за социална рехабилитация и интеграция на лица с проблеми от аутистичния спектър – гр. София. Целта на изследването е създаването на драма-терапевтични групови сесии за деца с разстройство от аутистичния спектър, чрез които да се определи терапевтичният ефект на театралните занимания и техники върху тях. Подготвя се също така и се изнася пред публика представление с децата. Интервенцията се осъществи в 10 работни сесии по 2 учебни часа - 90 мин. в продължителност на 2 месеца и половина. Всички деца са изследвани с Рейтинг скала за оценка на детски аутизъм (The Childhood Autism Rating Scale – CARS2) преди и след интервенцията и чрез специално създадени за целта въпросници. Резултатите от попълнените въпросници за обратна връзка от деца и родители са анализирани чрез Интерпретативен феноменологичен анализ (Interpretative Phenomenological Analysis - IPA). Вследствие на анализа на попълнените въпросници се откриха четири основни теми и сфери на промяна: Работа в група, Желания за участие, Подобрени сфери въкъщи и Представление. Резултатите от емпиричното изследването и приложената интервенция показват значително подобрение при 30% от участниците.

Ключови думи: аутизъм, драма терапия, групово изследване, театрални техники за групова терапия

The subject of this study is to research the impact of the theatrical approach and techniques on the communicative skills of children with autistic spectrum disorder. Drama therapy is an appropriate method for developing socio-communicative skills, but there are currently very few studies conducted on the impact of techniques used in theater on children with special needs and with autism spectrum disorder. The current study offers a unique experiment for Bulgaria, which includes 12 children, aged 8 to 16 years old that are enrolled in The Center for social rehabilitation and integration for people with autistic disorder problems – Sofia. The aim of the study is to create and facilitate drama-therapeutic group sessions for children with autism spectrum disorder as to determine the therapeutic effect of theatrical activities and techniques on them. Additionally, the children take part in a performance presented in front of an audience. The intervention was delivered in 10 sessions, 2 hour long each – 90 min. for the total duration of two months and a half. All children were pre and post tested using The Childhood Autism Rating Scale – CARS2 and questionnaires developed by the researcher. The results from the feedback questionnaires filled by children and parents were analyzed using Interpretative

Phenomenological Analysis – IPA. As a result from the analysis four main themes and areas were discerned: Group work, Desire for participation, Improved areas at home and Performance. The results from the empirical study and the applied intervention showed improvement in 30% of the participants.

Key words: autism, drama therapy, group research, group therapy theater techniques

Разстройство от аутистичния спектър

Въпреки значителния прогрес в изследванията на аутизма в областта на неврохимията, невробиологията и физиологията, диагностиката и описанието на особеностите на разстройствата от аутистичния спектър се извършва на базата на поведенчески показатели. Генерализираните разстройства на развитието (МКБ-10²⁴) или Разстройствата от аутистичния спектър (DSM-5²⁵) са група разстройства, чиито основни характеристики са: качествени нарушения на социалните взаимоотношения; нарушения на комуникативните умения; ограничен, стереотипен, повтарящ се репертоар от дейности и интереси.

Аутизмът е хетерогенно разстройство с много субтипове, които варират от нива на високо функциониране и дори гениалност до нива на ниско функциониране с умствена изостаналост (Grandin, 1995). Разнообразието на индивидуалните прояви потвърждава достоверността на твърдението на Гало (Gallo, 2010): „Ако познавате един човек с аутизм, това означава че... познавате един човек с аутизм”.

Социално-комуникативни нарушения при аутизм

Природата на нарушенията в социалната сфера при аутизм се дефинират по разнообразен начин от различни автори. Като ключови за аутизма се определят нарушеното социално въображение (Уинг), нарушеното социално познание (Хобсън), нарушението на способността за разбиране на вътрешните състояния и чувствата на другите (Барон-Коен), нарушената социална игра и др. (Waterhouse et al., 1989). Аспекти на странното социално поведение на хората с аутизм могат да бъдат: раздразнителност, социално отдръпване (изолираност), стереотипност, хиперактивност, използване на неподходяща реч (Erickson et al., 2007).

Невербалните комуникативни умения също имат своите специфични проявления при разстройствата от аутистичния спектър. Дефицитите в невербалната комуникация често се изразяват в ограничен очен контакт (или липса на такъв); ограничено използване на жестове, лицева експресия; неадекватно положение на тялото и речева интонация (American Psychiatric Association, 2013).

Възрастните с аутизм могат да усвоят много от правилата за невербално общуване, но дори тогава обикновено липсват спонтанни невербални жестове (American Psychiatric Association, 2013). Хората с аутизм често нямат добра ориентация за личното пространство на другите и нахлуват в него (Gallo, 2010). Ефективната комуникация не може да съществува изолирано от социалните взаимодействия (Silver, 2005). Комуникативното развитие (Koegel & Johnson, 1989) представлява континуум от предвербална комуникация до целево използване на езика за комуникация.

От най-ранните стадии на комуникативното развитие (Tager-Flusterg, 1989) децата с разстройство от аутистичния спектър имат проблеми в ключови аспекти на съзнателната комуникация. Това е валидно особено за онези социално-интерактивни

²⁴ Международна класификация на болестите, 10 ревизия; издание на СЗО.

²⁵ Диагностичен и статистически наръчник за психични разстройства (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5®), Fifth Edition); издание на Американската психиатрична асоциация.

аспекти като споделено внимание, даване на информация, инициативност. Дори когато езикът и речта започнат да се развиват, тези дефицити остават характерни за начина на комуникация. Фундаменталният дефицит при аутизма можем да открием в пресечната точка между езика и социално-емоционалното функциониране (Tager-Flusterg, 1989).

Дефицитните области в социалните взаимоотношения при деца с аутизъм изискват регулярни и продължителни обучителни занимания за придобиване на комуникативни умения. Стимулирането на желанието им да общуват е необходимо да се осъществи чрез дейности, които са им интересни, но и които разбират и искат да опитат.

Методът драма терапия

Драмата още от Древна Гърция е използвана за изпълнение на свещени ритуали с различна функция. Модерните терапевтични подходи използват техники като импровизация, влизане в роля, разиграване, театрални игри и превъплъщаване в художествен персонаж с цел подпомагане на хората при разрешаване на житейски предизвикателства и лични трудности.

Въпреки непрекъснатото развитие и разпространение на драма терапията като метод, тя все още няма достатъчна теоретична подплата и специфично обоснована теоретична рамка. В този смисъл, редица практики звучат анти-теоретично, наблягайки на спонтанността, действието, играта и изразяването на емоциите. При все това, драма терапията се базира на основните театрални теории на Станиславски, Брехт и Арто, както и на съвременните теоретични разработки на Сю Дженингс; теория за приложението на терапията в ежедневието на Ланди, Чеснър, Емуна, теорията за личните конструи на Кели, драма терапията и нейния ритуален аспект на Гренджър, които, успоредно с практическата си работа като драма терапевти, разработват теоретичната рамка на направлението (Kedem-Tahar, Kellermann, 1996).

Драма терапията като метод за интервенция при аутизъм

Основните цели на метода, обобщени от Емуна (Emunah, 1994) са: 1) Изразяване и овладяване на емоциите. 2) Наблюдение на собствения Аз. 3) Ролеви репертоар. 4) Модификация и експанзия на себе-образа. 5) Социални взаимоотношения и личностни умения.

Според Британската национална общност за аутизъм²⁶ драма терапията е подходящ метод за работа с хора с разстройства от аутистичния спектър, тъй като развива социалните умения и подпомага изразяването на емоции чрез структурирана работа, която намалява напрежението и безпокойството. Драма терапевтът има способността да покаже ясно и експресивно различни видове комуникация, както и да съдейства за развитието на връзки между участниците, което от своя страна дава възможност на участниците да репетират и повтарят различни варианти на поведение и умения от социалния спектър, докато се интегрират плавно в тяхното ежедневно поведение (Godfrey, Haythorne, 2013). Необходимо е също така да се подчертае, че именно гъвкавостта/ адаптивността на драма терапевтичния метод и съответните креативни експресивни техники, с които разполага терапевтът, дават възможност за адекватно откликване на нуждите на всяко дете, с прилагане на индивидуален подход, с цел максимално реализиране на потенциала му (Carrette, 1992).

²⁶ www.nas.org.uk

Емпирично изследване

Цел и задачи на изследването. Целта на представеното емпирично изследване е създаването на драма терапевтични групови сесии за деца с разстройство от аутистичния спектър, чрез които да се определи терапевтичният ефект на театралните занимания и техники.

Изследвани лица. Изследваните лица са 12 деца и младежи (9 момчета и 3 момичета) на възраст между 8 и 16 г., които посещават терапевтична програма в **Център за социална рехабилитация и интеграция на лица с проблеми от аутистичния спектър - гр. София**²⁷. Децата, участващи в драма терапевтичните сесии, са подбрани от екип специалисти от Центъра. Във формираната група участват както деца с високо ниво на функциониране, така и деца с ниско ниво на функциониране. Децата са диагностицирани в Клиника по детска психиатрия „Свети Никола“ към Университетска многопрофилна болница за активно лечение „Александровска“ ЕАД – гр. София, когато са били на възраст 2 – 5 години.

Процедура на изследването. Терапевтичните сесии са проведени в 10 работни срещи с продължителност 90 минути (2 учебни часа), в рамките на два месеца и половина в периода 21.11.2016 – 30.01.2017. Заниманията са с честота веднъж или два пъти седмично. Сесиите са водени от водещ (първият автор на доклада), който е асистиран от двама ко-водещи (специалисти от Центъра). Преди и след пълния цикъл терапевтични сесии всяко дете е оценено с *Рейтинг скала за оценка на детски аутизъм* (The Childhood Autism Rating Scale – CARS 2)²⁸. След приключването на терапевтичните сесии и проведеното представление пред публика родителите и участниците попълват въпросници за обратна връзка.

Инструментарий на изследването. Използвани са Рейтинг скала за оценка на детски аутизъм (The Childhood Autism Rating Scale – CARS 2) – стандартизиран въпросник за оценка на аутизъм; Въпросници за родители и Въпросници за участниците в груповите занимания, създадени специално за целта.

Рейтинг скала за оценка на детски аутизъм (The Childhood Autism Rating Scale – CARS 2) е адаптиран и стандартизиран за България инструмент през 2013 г. Включва версия на скалата за високо (CARS-HF) и за ниско функциониращи (CARS-ST) хора с аутизъм. Стандартната версия е предназначена за хора с разстройство от аутистичния спектър, които имат IQ под 80 или са на възраст по-малко от 6 г. За останалите се препоръчва използването на версията за високо функциониращи хора с аутизъм. Всяка от двете версии на въпросника съдържа 15 айтема, оценяващи съответната област с рейтингова оценка от 1 до 4.

За целта на настоящото изследване всеки специалист, който познава най-добре и работи с всяко от децата в групата, попълва версията на въпросника (стандартна версия или за високо функциониращи хора) веднъж преди и втори път след провеждане на интервенцията.

²⁷ <http://autismbulgaria.com/>. Центърът е общинска структура, която има за цел да предлага услуги и специализирана грижа за лица, деца и младежи, с проблеми в развитието от аутистичен спектър. Центърът, открит през месец март 2007 г., е осъществен като проект на Столична община и Сдружение „Асоциация аутизъм“. Основните му дейности са свързани с работа за социална интеграция и участие на клиентите в живота на общността, рехабилитационна и терапевтична работа, обучителни и образователни програми.

²⁸ Психологът Ваня Николова съдейства за използването и попълването на въпросника. Тя предостави нужните инструкции на специалистите, които работят с децата и ги познават добре, за попълването на въпросниците.

Терапевтични сесии

Терапевтичните сесии са предварително планирани и описани. Те включват различни театрални техники и игри. Всяка терапевтична сесия следва определена структура: физическа и говорна замявка; игри/ импровизации; почивка; репетиция върху пиеса.

Пример за използваните игри е играта *Огледало*. Играта се играе по двойки. Имитират се движенията на другия. Упражнението дава възможност за трениране на вниманието, наблюдението, координацията. Като се следват внимателно движенията на партньора, се работи и върху социалните умения, тъй като водещият партньор трябва да следи движенията, които прави, да не са прекалено бързи и резки, за да може другият да ги следва безпроблемно. В друга игра, наречена „Чук-Чук. Кой съм аз?“, водещият предварително подготвя различни роли, които се разпределят сред участниците. Ролите са необичайни и с множество вариации (полицай; майка на тийнейджър; бездомно куче; маймуна; слон; дебела котка; дете, изгубило ключа си; куц дядо; нервен човек и т.н.). Децата се редуват, като излизат (водещият ги придружава), след това чукат на врата и влизат като представят ролята. Чрез тази игра се предоставя възможност за развитие на въображението; повишаване на самочувствието; намаляване на безпокойството и тревожността у всяко дете.

Използват се импровизации, например: Водещият представя невербално различни емоционални състояния. Групата трябва да познае каква емоция изразява. Представят се индивидуални етюди за откриване на начини за свързване с другия, когато той е обзет от силна емоция. Целта на упражнението е разбирането на различни перспективи, регулиране на емоциите.

Във втората част на терапевтичните сесии се репетира театрална постановка²⁹, която се изнася пред публика от родители, близки и специалисти.

Резултати и анализ

Анализ на резултатите на групово ниво по CARS-2. С цел сравняването на претест и посттест резултатите от проведената интервенция е използван *T-тест за свързани извадки (Paired-Samples T Test)*. Разликите в груповия резултат преди и след интервенцията са статистически значими ($p=0,029$). Средната стойност на резултатите в измерването преди интервенцията е 32.29 ($SD=5,88$), а след интервенцията е 30,04 ($SD=5,51$).

Анализ на разликите на индивидуално ниво CARS-2. За четири от децата (30% от групата) е отчетена значима промяна на резултатите от теста преди и след интервенцията³⁰.

Анализ на резултатите от въпросниците за родители и участници. Резултатите от попълнените въпросници (7 въпросника от родители/ роднини и 10 въпросника³¹ от

²⁹ „Най-добрият помощник“ е детска пиеса, адаптирана по басня на Б. Банов. Лъвът, като виден управител на животните, си търси помощник. Въпреки че има много съветници и секретари, той не мисли, че има достатъчно помощ. Започва се бурно издирване на най-достойния помощник. Представят му слон, лисица, орел, котка-каратистка, таралеж и други, но Лъвът не намира достоен за него помощник. Най-накрая се появява подходящ кандидат – Папагал, който винаги повтаря думите на лъва. И така, Лъвът назначава Папагала за свой най-главен помощник!

³⁰ Отчетен е доверителният интервал и са изчислени границите на действителния бал на всяко дете за резултата му по CARS-2 преди и след интервенцията. За четири от децата границите на този действителен бал преди и след интервенцията на практика не съвпадат, т.е. отчетената промяна е действителна и значима.

³¹ Това е броят на попълнените и върнати на водещия на групата въпросници.

деца-участници³²) за обратна връзка от деца и родители бяха анализирани чрез Интерпретативен феноменологичен анализ (Interpretative Phenomenological Analysis – IPA). Този качествен подход, съчетаващ интерпретативни, психологически и идеографични елементи, спомага за извличането на индивидуални коментари и мнения, с цел съставяне на индивидуален анализ на дадено личностно преживяване. В отговорите, получени от въпросниците за родители се открояват четири основни теми: 1) *Работа в група*. 2) *Желание за участие*. 3) *Подобрени сфери въщи*. 4) *Представление*.

В отговорите на родителите по първия въпрос (*Според мен заниманията в театралната група му/й помогнаха да подобри...*) се открояват конкретни примери за подобряване на уменията на детето да работи в екип и взаимоотношенията му (*„...следи по-добре разговора, не прекъсва събеседника си и се включва навреме; жестикулацията в известна степен, присъствието...“*). Отговорите на родителите отбелязват също така категоричното наличие на желание за участие в терапевтичните сесии. (*„Много му харесва, забавлява се, каза, че се чувства добре след участие в театралната група.“*). От основен интерес за изследването са наблюдаваните трансфери на придобити умения в домашна обстановка. В отговорите на въпрос 13 (*„Наблюдавах промяна на поведението въщи (ежедневни дейности, поведение, други) по отношение на...“*) се коментира подобряване на дейности като имитацията и аргументацията (*„По-добре защитава и изразява (формулира) идеите си.“*). Изнесеното пред публика представление излиза на водещо място в обратната връзка от страна на родителите (*„Беше прекрасно. Децата изглеждаха много вдъхновени и с усещането, че са част от създаването му.“*).

Според децата и младежите, попълнили въпросниците за обратна връзка, участието им театралната група е спомогнало за промяна в комуникативните аспекти на поведението им: *„...да слушам...“*; *„...представянето, поведението, да превъзмогна неща, които са ми смешни...“*; *„...умението да следя разговор...“*; *„...умението ми за говорене пред публика...“*. Промените, които децата виждат въщи, в резултат на театралните им занимания, са свързани с емоциите.

Заклучение

Може да се заключи, че приложената терапевтична интервенция е ефективна за подобряване на различни аспекти от функционирането на деца с аутизъм, включително техните комуникативни умения, умения за имитация и възможностите за публична изява. Въпреки ограниченията на настоящото изследване (свързани с липсата на контролна група, участието на деца с различно ниво на функциониране в терапевтичната група и др.), получените данни на този етап са изключително обещаващи по отношение на възможностите на терапевтичния драма метод и неговото използване в работата с деца и младежи с аутизъм.

³² Нискофункционалните деца с аутизъм са подпомогнати от специалистите, които работят с тях, да попълнят въпросниците, като им задава въпросите и попълва формуляра със съответните отговори.

ЛИТЕРАТУРА

Център за сътрудничество със Световната здравна организация по проблемите на психичното здраве. (1998). *Международна класификация на болестите, X ревизия: психични и поведенчески разстройства*. Клинични описания и диагностични указания. София: Национален център за комплексно изследване на човека.

American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, 5th Ed. Arlington, VA: American Psychiatric Association.

Carrette, J., 1992. Autism and dramatherapy. *Dramatherapy*, 15 (1), 17–20.

Emunah, R. (1994). *Acting for Real: Drama therapy process, technique, and performance*. New York: Bruner/Mazel.

Erickson, C., D. Posey, K. Stigler, J. Mullett, A. Katschne, C. McDougale (2007). A retrospective study of memantine in children and adolescent with pervasive developmental disorders. *Psychopharmacology*, 191, 141-147.

Gallo, D. (2010). Diagnosing Autism Spectrum Disorder. A Lifespan Perspective. Oxford: Willey-Blackwell.

Godfrey, E., Haythorne, D. (2013): *Benefits of dramatherapy for Autism Spectrum Disorder: a qualitative analysis of feedback from parents and teachers of clients attending Roundabout dramatherapy sessions in schools*, *Dramatherapy*, 35:1, 20-28, Available at: <http://dx.doi.org/10.1080/02630672.2013.773131>

Grandin, T. (1995). How People with Autism Think. In: *Learning and Cognition in Autism*, edited by E. Schopler and G. Mesibov. NY: Plenum Press.

Kedem-Tahar, E., Kellermann, P.F., 1996, "Psychodrama and Drama therapy: a comparison", *The Arts in Psychotherapy*, Vol.23, N1, pp.27-36, Elsevier Science Ltd. USA.

Koegel, R., J. Johnson (1989). Motivating Language Use in Autistic Children. In: *Autism. Nature, Diagnosis and Treatment*. Edited by G. Dawson. NY: The Guilford Press.

Silver, K. (2005). *Assessing and developing communication and thinking skills in people with autism and communication difficulties. A toolkit for parents and professionals*. Autism Initiatives, London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.

Tager-Flusterg, H. (1989). A Psycholinguistic Perspective on Language Development in the Autistic Child. In: *Autism. Nature, Diagnosis and Treatment*. Edited by G. Dawson. NY: The Guilford Press.

Waterhouse, L., L. Wing, D. Fein (1989). Re-Evaluating the Syndrome of Autism in the Light of Empirical Research. In: *Autism. Nature, Diagnosis and Treatment*. Edited by G. Dawson. NY: The Guilford Press.

КОНСУЛТИРАНЕ НА РОДИТЕЛИ НА ДЕЦА В ЯСЛЕНА ВЪЗРАСТ И КРАТКОСРОЧНИ ИНТЕРВЕНЦИИ – СПОДЕЛЯНЕ НА ОПИТ

Александра Джонова

**специализант по клинична психология в МУ-София
Клиника по детска психиатрия „Св. Никола”, УМБАЛ**

**Александровска
alexandra_djonova@abv.bg**

CONSULTATION OF CHILDREN'S PARENTS IN TODDLER AGE AND SHORT-TERM INTERVENTIONS - SHARING EXPERIENCE

**Alexandra Donova, Clinical Psychology Specialist at MU-Sofia
St. Nicholas Children's Psychiatry Clinic, Alexandrovska hospital
alexandra_djonova@abv.bg**

През последните години се увеличават заявките за психологични консултации и помощ на родители на деца в яслена възраст, свързани с притеснения и тревоги относно развитието на децата. Възможните обяснения могат да са достъпът до информация в медийното пространство, което предполага информираност, както и повишена сензитивност на родителите относно ранните периоди на развитие.

В доклада са разгледани 5 случая на семейства (с деца от 1г.6м. до 2г.4м.), потърсили консултация и преминали през краткосрочни интервенции в рамките на 6-10 срещи. Сесиите са проведени с детето и двамата родители в контекста на частна психологична практика.

Обсъждат се характеристики на случаите и специфики на консултативната практика със семейства и децата, както и на интервенциите.

Ключови думи: консултиране, родители, яслена възраст, интервенции

In recent years, requests for psychological counseling and support for parents of toddler children have grown, with concerns and worries about children development. Possible explanations may be access to information in the media, which implies awareness, as well as increased sensitivity of parents to early development.

The report review 5 cases of families (with children aged 1 year and 6 months to 2 years and 4 months), who were consulted and underwent short-term interventions within 6-10 meetings. The sessions were conducted with the child and the two parents in the context of private psychological practice.

Discussed are characteristics of the cases and specifics of the consultative practice with families and children as well as of the interventions.

Keywords: counseling, parents, toddler age, interventions

В доклада са разгледани 5 случая на семейства с деца в яслена възраст, потърсили психологична консултация. Възрастта на децата варира от 1г.6м. до 2г.4м. Те са първи, желани и единствени деца в семействата. До момента на консултацията всички деца са отглеждани вкъщи от майката и не са посещавали детска ясла. Четири от семействата са се насочили към консултация с детски психиатър по своя инициатива, който ги насочва към психолог, докато едно от тях търси първи контакт направо с психолог. По данни от родителите педиатрите на децата не са подавали сигнали за притеснения в развитието на контролни прегледи, но са предоставили необходимото направление за контакт със специалист по искане на родителите.

Към момента в България психологичната подкрепа все още е частично развита за деца под 3г.в. под формата на ранни интервенции, което налага родителите да търсят помощ в частен формат.

Консултацията се провежда с двамата родители и детето. Тя е насочена към заявката на родителите, наблюдение на поведението на детето в неструктуриран контекст и в интеракционни ситуации с родителите.

Случай 1 е момиче на 1г.6м. Семейството е насочено за консултация и интервенции от клиничен психолог. Притесненията са свързани с поведението на детето, в което майката разпознава множество сигнали за разстройство от аутистичния спектър – ходи на пръсти, играе с играчките за кратко, често плаче и се сърди в различни ситуации навън, тича и обикаля в кръг при радост. Основната заявка е насочена към идентифициране на поведения, които биха могли да бъдат свързани с разстройство от аутистичния спектър. Има несъгласуваност между мненията на родителите, където майката е тревожна, докато бащата заявява готовност да я подкрепи, но не смята, че детето има проблем в развитието.

От наблюдението на поведението на детето: детето създава спонтанно контакт с усмивка и жест при влизането. Насочва се към играчките и започва да иска предмети с жест и вокализации. Заиграва се с тях по предназначение. Регистрира се адекватна социална усмивка, очен контакт и социално насочени жестове и мимика. При наблюдение в интеракционни ситуации с родителите се регистрира по-нисък отговор на послания, целящи споделено внимание и регулация на поведение. В хода на сесията се отчита по-ниско ниво на рецептивност към словесни послания (кратки послания като *дай, ела, покажи ми..., къде е...?*), както и към невербални комуникативни послания (посочване с пръст към обекти, песни с жестове и физически игри като „Буба лази“). Все още не се е появило спонтанно посочване с пръст, целящо насочване на вниманието на родителите към обект, за да ангажира вниманието им и да сподели интерес.

Случай 2 е момче на 1г.7м., насочено е за консултация от детски психиатър. Притесненията са свързани с ниска активност на детето в игри с родителите или с играчки, кратко ангажиране на вниманието с обекти. Родителите се тревожат за моторните умения, тъй като детето често пада и си удря главата, както навън, така и въщи. Детето също така е описано като плахо и предпазливо в нови ситуации и при предлагане на нови играчки. Дватама родители са притеснени, но бащата изказва своите притеснения по-активно и многословно в сравнение с майката.

От наблюдението на поведението на детето: в началото С. се крие в родителите. Установява очен контакт често, но спазва дистанция и показва реакция на притеснение в новата среда. През цялото време стои на вратата, като играе с щорите на вратата. Исква ключовете и ги държи в ръка. Докато разглежда щорите често губи равновесие и пада, поради наличието на стъпало, за да достигне до бравата. Предложените обекти приема плахо. Исква родителите да ги пипат и задействат, като гледа и вокализира целенасочено с подбудителна цел. Дърпа си ръцете при опит да бъде насочен да вземе сам обект или го хвърля на пода.

Откликва ограничено на послания от елементарен характер. Все още не посочва с пръст и не поглежда при въпрос (*Къде е мама/тати....?*). Интересът към играчките е нисък. Детето се ангажира с вратата, щорите и обхожда кабинета, носейки обект в ръката си.

Случай 3 е момче на 2г.0м. Майката сама търси консултация, след боледуване, поради което детето е лежало в болница една седмица. Тя споделя притесненията си, че след изписването от болницата и непосредственото прибиране въщи детето се е променило. „Той вече не се смее“. Отказва да се храни с обичайните храни - приема основно суха храна (хляб, солети, вафли) и сокове на една съща фирма. Също така още преди да се разболе, имала притеснения, че все още „няма думички като другите“.

Бащата споделя притеснения за храненето, но смята, че детето ще „проговори скоро”, ако майката го запише на ясла.

От наблюдението в неструктурирани ситуации – влиза напрегнат и не иска да си сваля обувките. Установява редуциран очен контакт при поздрав. Приема да влезе в кабинета, когато вижда сложени играчки на масата (колички). Започва да ги реди в редица. Ангажира се самостоятелно, като лежи на пода и гледа как се движат колелата на количките. Дърпа ръцете на майката към обектите. В тези ситуации не установява очен контакт. Невербалната комуникация е бедна (поглед, мимика, жестове). Не откликва на посланията чрез думи или жестове като *донеси, седни, покажи, дай*. Интеракциите с майката са основно инструментални, когато иска нещо, докато комуникативни не се регистрират в рамките на консултация.

Случай 4 е момиче на 2г.1м., насочено за консултация от детски психиатър. Родителите се притесняват за изоставане в развитието и налични особености в поведението, които биха могли да бъдат сигнал за разстройство от аутистичния спектър. Родителите споделят силна тревога и направени консултации в кратък период с други специалисти (педиатър, логопед, невролог, детски психиатър).

От наблюдението на поведението на детето: влиза в кабинета, носено от бащата. Усмивка се при поздрав на психолога, но не поглежда и не дава жестов или вербален отговор. Седи на пода или предимно лази. Хвърля играчките и се смее на звука и шума от падането им. Не откликва на словесни послания. Все още не посочва с показалец, за да сподели интерес.

В интеракции с родителите се включва, когато единият ѝ помага чрез моделиране (насочва ръцете ѝ или я води при другия при молба). Участва в песнички с жестове по същият начин. В края на консултацията започва да поглежда по-често и да подава играчки при молба чрез ясен жест на кратко разстояние, когато те са с механизъм, за да бъдат задействани отново от родителите.

Случай 5 е момче на 2г.4м., насочено от детски психиатър и клиничен психолог. Детето е с поставена диагноза „Разстройство в развитието - неуточнено”. Майката споделя притеснения, че детето все още не говори. Изпълнява кратки послания, „когато иска”. „Пищи и вика или дърпа, ако иска нещо”.

От наблюдението: детето маха с ръка за поздрав спонтанно. Влиза в кабинета и започва да иска настоятелно играчки от шкафа, които не може да достигне. Ако не получи желанния обект, започва да вика, ляга на пода, удря майката. Същевременно не успява да покаже какво иска чрез жест или дума, а само протяга ръка към шкафа и дърпа, за да бъде взет на ръце. Не се съобразява с правилата и въведените граници и започва да пищи и да рита силно с крака по пода, в легнало положение. При словесни покани и предложени обекти, за да се успокои, детето показва същото поведение на отказ и негативизъм.

Характеристики и специфики на интервенциите

При всички от описаните случаи в различна степен страда общото ниво на формираны умения, спрямо очакваното за възрастта. От наблюдението, данни от родителите и документите от консултацията с психиатър и/или клиничен психолог се установяват развитийни проблеми, които в тази ранна възраст имат неясна картина и е необходимо проследяване. Добрите практики в областта на ранните интервенции /0-36м.в./ подчертават необходимостта от специализирана работа с цялото семейство. Тя може да включва и разширеното семейство (дядо/баба/леля и др.), когато то е ангажирано активно в отглеждането на детето.

На семействата са предложени поредица от срещи (6-10 срещи), в които да се стимулират комуникативните реципрочни интеракции „дете-родител/и”, развитието на социо-комуникативните умения на децата чрез игрови ситуации и да се обсъждат

текущите притеснения. Тяхната продължителност е между 50-60 минути, веднъж или два пъти седмично. Във всички сесии присъстват двамата родители, детето и психологът. Психологът играе медираща роля между родителите и детето, като целите са насочени към разбиране за актуалния етап от развитието на детето, обединяване на родителите в обща цел и формиране на умения на родителите да следват интересите на детето в играта. В рамките на сесиите се създават преднамерени ситуации, а след това се формират и множество спонтанни, които да стимулират двупосочните интеракции между детето и родителя/ите. Обсъжда се случващото се, с фокус върху положителните прояви на детето и родителите във взаимодействието. Моделират се различните ситуации, както и самите участници, чрез насочване на възможни реакции и поведения. В процеса се подкрепя спонтанността на родителите в интеракциите. Обсъждат се възникнали ситуации в ежедневието.

Разбирането на родителите за актуалния етап от развитието на детето е важна стъпка в процеса на консултирането и интервенциите. Актуалният етап от развитието на детето служи като база, върху която да се планират и фокусират целите на интервенциите. При всяко детето те са от една страна индивидуални, формирани от характеристики на самото дете, характеристики на двамата родители и характеристики на семейството. От друга страна те са общи и универсални, свързани с базови социо-комуникативни умения на децата в развитиен план. Основни базови умения в яслена възраст при децата са именно комуникацията, социалното взаимодействие и игровите умения. Те са един от основните механизми, чрез които детето трупва своите знания за себе си, другите, света.

Приемане на характеристиките на етапа на развитие на детето е стъпка, която спомага за изграждане на реалистични очаквания и адекватни цели. Често родителите имат очаквания и разбиране за уменията на децата, които не са относими към актуалното функциониране, поради различни причини. Едни от тях биха могли да бъдат завишени или занижени изисквания, изкривени очаквания, повлияни от емоционални фактори или повишена интелектуална рационализация. Обсъждането на характеристиките на развитието на детето с родителите подобрява обединяването им в общи очаквания и цели в заниманията с детето в ежедневието. Също така се акцентира върху умения на родителите да следват етапа на развитие, който се извява в един аспект в игровите интереси. Идеята е родителите да следват интересите на детето в играта. По този начин се подкрепя реципрочната комуникация, тъй като детето се мотивира през удоволствието в играта и в общуването с родителите. Основна заявка, в обсъжданията при планиране на интервенциите от страна на родителите, е какво да правят, за да ангажират вниманието и интереса на детето. Това ги кара да се свръх-фокусират в усилия да провокират детето в занимания, които често приключват с усещане за неуспех в родителите. Изхожда се основно от позицията, че детето не играе, за да учи, а учи, защото играе. Подкрепя се играта през интересите на детето, като родителя помага на детето да открие нови обекти, действия и ситуации, които биха били интересни и носещи удоволствие. Обикновено в представите на родителите това са играчки, но пратиката показва, че това могат да бъдат всякакви битови предмети (например одеяло, което да е като люлка или леген, в който има вода и лъжица).

Също така когато вниманието на родителите бъде фокусирано върху това, какво може детето, какво харесва и предпочита от играчките и дейностите, напрежението им се редуцира. Този процес се случва в различна степен и за различен период от време при отделните семейства. Ефекта се наблюдава в повече изказвани положителни наблюдения на поведението на детето, в сравнение с началото и предишни пъти. Ако в началото родителите са фокусирани върху негативните прояви у детето, то в края целта

е те в по-голяма степен да регистрират и виждат положителни прояви. Пример за това би бил – „С. не иска да ме погледне в очите, когато ...” и след това „С. днес ме погледна, когато ...”.

Обобщение и дискусия

В рамките на проведените краткосрочни интервенции се наблюдава подобряване на двупосочните интеракции между детето и родителите. Подобряват се родителските умения да регистрират положителните поведения на детето и увеличаване на споделените игрови ситуации. Родителите показват повече спонтанност и наслада в общите занимания с децата. Родителите показват повече увереност и креативност в споделени игри с детето.

Споделя за усещане за подобряване на комуникацията между тях и детето в ежедневието.

В края на срещите с четири от семействата е предоговорено продължаване на интервенциите, като детето е насочено и към друг тип специалисти/занимания като ерготерапия, работа в малка група с връстници, включваща родителите и логопедична подкрепа.

На всички семейства е препоръчано проследяване на състоянието на детето и поддържане на периодичен контакт с детския психиатър. Психологичната интервенционна работа с малки деца с проблеми в развитието е процес, който изисква продължителен период от време, работа с родителите и детето, които да пренасят опита си от „изкуствения” контекст на психологичния кабинет в ежедневните ситуации от бита.

Литература

Alonim, H. (2004) The Mifne method –Israel: Early intervention in the treatment of autism/PDD: A therapeutic program for the nuclear family and their child. *Journal of Child and Adolescent Mental*

Greenspan, S., & Wieder, S. (2001). *Floor Time Techniques and the DIR Model: For Children and Families with Special Needs*. Bethesda, MD. ICDL Publications.

Greenspan, S.I., DeGangi, G., & Weider, S. *The Functional Emotional Assessment Scale (FEAS) for Infancy & Early Childhood: Clinical & Research Applications* (www.icdl.com)

Guralnick, M.J. (2017). Early intervention for young children with developmental delays: Contributions of the developmental systems approach. In H. Sukkar, C.J. Dunst, & J. Kirkby (Eds.), *Early childhood intervention: Working with families of young children*, (p. 17-35). Oxon, UK: Routledge.

Silberg, J.(2001) *Games to play with babies* (3rd edition). Beltsville, MD: Gryphon house

Chawarska K., Klin (2008) eds. *Autism Spectrum Disorders in Infants and Toddlers: Diagnosis, Assessment, and Treatment*. NY: Guilford Press.

РОДИТЕЛСКОТО ПРИЕМАНЕ-ОТХВЪРЛЯНЕ ПРЕЗ ПОГЛЕДА НА ДЕЦАТА И НА ТЕХНИТЕ РОДИТЕЛИ

Надя Колчева, гл. ас. д-р
Нов български университет
nkoltcheva@nbu.bg
Любомир Джалев, гл. ас. д-р
Нов български университет
ldjalev@nbu.bg

PARENTAL ACCEPTANCE-REJECTION THROUGH THE EYES OF CHILDREN AND THEIR PARENTS

Nadya Kolcheva, Assist. Prof., PhD
New Bulgarian University
nkoltcheva@nbu.bg
Liubomir Djalev, Assist. Prof., PhD
New Bulgarian University
ldjalev@nbu.bg

В доклада е представено емпирично изследване, извършено в рамките на Теорията за междуличностно приемане-отхвърляне (IPARTheory). Това е теория на социализацията и развитието, която третира главно въпросите за възприетото в детството родителско поведение на приемане-отхвърляне и последиците от него в по-късните етапи от индивидуалното развитие.

Основният изследователски въпрос, който си поставяме, е дали има сходство между оценките на децата за поведението на приемане-отхвърляне на своите родители и самооценките на техните родители за този аспект на своето родителстване.

В изследването са обхванати 49 двойки майки и техните деца, както и 29 двойки бащи и техните деца. За събиране на емпиричните данни са използвани два инструмента: Въпросник за родителско приемане-отхвърляне (в две версии), предназначен за деца в предучилищна възраст, чрез който те оценяват поведението на приемане-отхвърляне на двамата си родители, и Въпросник за родителско приемане-отхвърляне/контрол, предназначен за родители (в една версия, която се попълва от двамата родители), всеки от които се самооценява по същия аспект на своето родителстване.

За анализ на данните бяха приложени два метода: корелационен анализ за изследване на линейната взаимовръзка между оценките на децата и техните родители, и теста на Уилкоксън за зависими извадки за изследване на съгласуваността между оценките.

Резултатите показват слаби, статистически незначими корелации между оценките на отделните групи (деца – майки и деца – бащи). Наблюдава се и несъгласуваност между оценките, при което децата оценяват системно по-високо от своите родители тяхното поведение на отхвърляне, със статистически значими различия при децата и майките.

Тъй като резултатите от изследването свидетелстват за липса на сходство в оценките на двете групи, те могат да намерят голямо практическо приложение в психологическото консултиране и терапевтичната работа с деца и семейства.

Ключови думи: Родителско приемане-отхвърляне, деца в предучилищна възраст, сходство между оценките, корелационен анализ, тест на Уилкоксън за зависими извадки

The report presents an empirical study carried out in the frame of the Interpersonal acceptance-rejection theory (IPARTheory). This is a theory of socialization and development that treats mainly the issues of parental acceptance-rejection behaviour, perceived in the childhood, and its consequences in later stages of individual development.

The main research question that we set is whether there is similarity between the childrens' ratings on their parents' acceptance-rejection behaviour and their parents' self-ratings on their own parenting.

49 pairs of mothers and their children and 29 pairs of fathers and their children participated in the study. Two instruments were used to collect empirical data: the Early childhood parental acceptance-rejection questionnaire (in two versions), designed for preschoolers through which they evaluate the behavior of acceptance-rejection of both parents, and Parental acceptance-rejection/ control questionnaire, designed for parents (also in two versions), each of which rate yourself on the same aspect of his/ her own parenting.

Two methods were applied to analyse data: correlation analysis for the study of linear relation between childrens' and their parents' ratings, and Wilcoxon matched pairs test for the study of agreement between two groups of raters.

The results showed weak, statistically non-significant correlations between the scores of the separate groups (children - mothers and children - fathers). There is also lack of agreement between the scores in which children systematically rated higher than parents their rejection behavior, with statistically significant differences in the children - mothers ratings.

Since the results of the study showed lack of similarity between ratings of the two groups, they could find a wide practical application in psychological counseling and therapeutic work with children and families.

Key words: Parental acceptance-rejection, preschool children, inter-rater agreement, correlation analysis, Wilcoxon matched pairs test

Въведение

Теорията за междуличностно приемане-отхвърляне (IPARTheory)³³, разработена от Роунър, е сравнително нова обяснителна рамка за социализацията на индивида и неговото развитие през жизнения му път (Rohner, 2016). Тя черпи своята енергия от многобройните доказателства, натрупани в резултат на интензивната изследователска дейност през последните 40 - 50 години. Първоначално фокусирана върху взаимоотношенията между децата и родителите, с акцент върху преживяванията на децата, тя постепенно разширява своя обхват, включвайки и други важни за индивида взаимовръзки в неговата зрелост.

Централното понятие в теорията е „топлота“. Това е латентен континуум, формиран от междуличностното приемане и отхвърляне, който обуславя качеството на взаимовръзките между индивидите. Роунър разглежда този конструкт като универсална биполарна дименсия, на която може да бъде представено всяко човешко същество, доколкото всеки индивид, през различните етапи на своето развитие, преживява отношенията на приемане или отхвърляне, демонстрирани в някаква степен от значимите за него други. Тази дименсия е конституирана от „физическите, вербалните и символните поведения“, чрез които индивидите изразяват своята топлина към другите или нейното отсъствие (ibid, стр. 4). Роунър настоява, че наблюдаемите поведенчески прояви в процеса на междуличностното взаимодействие са свързани със съответстващите им психични състояния, които функционират като вътрешни мотиватори, но връзката между двете не винаги е директна и последователна.

Междуличностното приемане, което е разположено на единия край на дименсията „топлота“, намира израз в проявите на любов, топлина, привързаност, полагане на грижи, осигуряване на комфортна среда, загриженост за психо-социалното благосъстояние и оказване на подкрепа на значимия друг. Отхвърлянето, разположено на противоположния край на дименсията, се изразява в отсъствието или в значително ограничените прояви на тези поведения и в демонстриране на други нараняващи поведения, които могат да имат физически или емоционално-психологически характер. Теорията отделя особено внимание на дългосрочните негативни последствия от родителското отхвърляне в детството върху по-нататъшното емоционално и социално-

³³ Това е новото име на теорията за родителското приемане-отхвърляне (Parental Acceptance-Rejection Theory (PARTheory). Наименованието е променено през 2014.

психологическо развитие на индивида, включително и върху неговото психично здраве (ibid.)

Междудулично приемане-отхвърляне е взаимодействие, което има два аспекта. От една страна, то може да бъде поведение, демонстрирано от даден индивид и съответно наблюдавано от външен наблюдател или оценявано от самия индивид (поведенчески аспект на топлотата). От друга страна, то може да бъде разглеждано от феноменологична гледна точка като „възприето или субективно преживяно от индивида“ поведение, изразено от значимия друг (ibid., стр. 6).

Цели на изследването

Всяка от двете страни на междудуличностното взаимоотношение има или изгражда своя представа за това как и доколко приема-отхвърля/ е приемана-отхвърляна от значимия друг. Обикновено, отбелязва Роунър, двете гледни точки водят към сходни заключения (ibid.) Тук възниква въпросът дали и в каква степен взаимоотношенията в една от най-важните подсистеми на междудулично приемане-отхвърляне – тази между децата и техните родители, се характеризират с очаквания паралелизъм или сходство в оценките на възприетото от децата и реалното поведение на техните родители.

Методология

Инструментариум

За оценка на двата аспекта на отношенията на приемане-отхвърляне, в рамките на теорията на Роунър са разработени фамилия от психологически инструменти, предназначени за различни социални статуси и роли, и в настоящото изследване са използвани два от тях. Единият е Въпросник за родителско приемане-отхвърляне/контрол, предназначен за родители (Parental Acceptance-Rejection Questionnaire/Control, Parent (PARQ/C, Parent). Това е самооценъчен инструмент с обем от 60 въпроса, чрез който родителите оценяват начина, по който се отнасят към своите деца (Rohner, 2005). За оценка на феноменологичния аспект на взаимовръзката между децата и техните родители, свързан с преживяването от децата тяхно поведение, е използван Въпросник за родителско приемане-отхвърляне в ранна детска възраст (Early Childhood Parental Acceptance-Rejection Questionnaire (ECPARQ). Този инструмент е един от последните членове на фамилията PARQ с обем от 24 въпроса, предназначен за 4 – 7 годишни деца (Giotsa & Kaminiotis, 2014; Н.Колчева, 2016; Н.Колчева, Л.Джалев, 2017; N.Koltcheva & L.Djalev, 2016).

Въпросникът за родители има една версия, която се попълва от един или от двамата родители, или от други възрастни, които се грижат за детето, като те оценяват своето отношение към него (Rohner, 2005). Въпросника за деца е предназначен за оценка от страна на детето на поведението на съответния родител или друг възрастен, който се грижи и е значим за него. Версиите за майката и за бащата са паралелни както по отношение на еднакъв брой на въпросите в тях, така и по отношение на формулировките на отделните въпроси – те се различават единствено по онези части на речта, които се изменят по род.

Както по-голяма част от инструментите, разработени в рамките на тази теория, всяка от версиите на двата въпросника включва четири субскали: 1. Топлота/Привързаност, 2. Враждебност/ Агресия, 3. Безразличие/ Пренебрегване и 4. Недиференцирано отхвърляне. Поради различните обеми на въпросниците, броят на въпросите в съответстващите си субскали не е еднакъв. Във версиите на въпросниците за родители и за деца броят на въпросите в отделните субскали е съответно 20/ 9

(субскала 1), 15/ 6 (субскала 2), 15/ 5 (субскала 3) и 10/ 4 (субскала 4). Като следствие от нееднакия обем на въпросниците, те се различават и по максималния възможен бал, който може да бъде получен на субскалово и скалово равнище.

Изследваните лица оценяват честотата на своето или, съответно, на възприетото поведение, изразено чрез отделните въпроси, чрез 4-бална рейтингова скала (почти винаги/ понякога/ рядко/ почти никога), с числови стойности от 4 (почти винаги) до 1 (почти никога). Вследствие на нееднакия брой на въпросите във въпросниците и в техните субскали, максималните възможни тестови и субтестови балове също не са равни. Въпросите в субскала 1. са формулирани позитивно и по-високият субтестов бал означава по-силно приемане; въпросите в другите три субскали са формулирани негативно и по-високият бал се интерпретира като по-силно отхвърляне. Почти половината от айтемите в субскала 3. са формулирани контраиндикативно.

Процедура на изследването

Данните са събирани в детска градина в гр. София. След предварителен разговор с директора на детската градина, на родителите са раздадени бланки с информирани съгласия. След попълване на бланките, на родителите са раздадени въпросниците за попълване в къщи, а децата са изследвани индивидуално, в рамките на две отделни сесии, в отделно помещение в детската градина.

Изследвани лица

В изследването са обхванати 78 деца и по един техен родител³⁴, т. е. 78 двойки деца - родители. Извадката на децата е балансирана по пол – 39 от тях (50%) са момичета и 39 (50%) са момчета. Децата са на възраст от 3.00 до 5.00 години, със средна възраст $M = 4.15$ години ($SD = 0.40$). Сред родителите 49 са майки и 29 – бащи. Възрастта на майките е от 27.00 до 49.00 години, със средна възраст $M = 36.98$ години ($SD = 5.38$), като за 3 от майките няма данни за възраст. Бащите са на възраст от 28.00 до 53.00 години, със средна възраст $M = 38.21$ години ($SD = 6.28$). Всички и. л. са от български произход.

Резултати

Анализ на линейната взаимовръзка между оценките на оценителите

За да отговорим на изследователския въпрос, ние приложихме методология, която има много допирни точки с оценката на надеждността на резултатите от измерването. Както е известно, надеждността се разглежда като степен, в която наблюдаваният бал е свободен от грешка на измерването. Това се проявява чрез получаването на сходни, стабилни и устойчиви тестови балове. Съобразно източниците на такива грешки, се прилагат различни подходи за оценка на надеждността. Съществената особеност на това изследване е, че оценките за родителското поведение са направени от две различни групи от лица – децата и техните родители, т. е. от различни оценители на една и съща променлива. Поради това анализът на сходството между оценките за родителското поведение на приемане-отхвърляне може да бъде поставен в контекста на надеждността между оценителите (inter-rater reliability).

За оценка на този вид надеждност се прилагат различни подходи (Abedi, 1996; Downing and Haladyna, 2006), но най-често прилаганият метод е корелационният

³⁴ Тук и по-нататък в текста под „родител“, „майка“ и „баща“ ще разбираме както биологичните родители на детето, така и други възрастни, които полагат основните грижи за него и са участвали в изследването.

анализ. Разбира се, при това съпоставяне на оценките на две групи от оценители не може да се говори за корелационна взаимозависимост в строгия смисъл на думата. Тук по-скоро се използва потенциалът на корелационния метод да улови степента на линейна взаимовръзка между две серии от числови оценки на една и съща променлива. Някои автори разглеждат този вид взаимовръзка като относително сходство между две (или повече) серии от оценки (Graham et al., 2012).

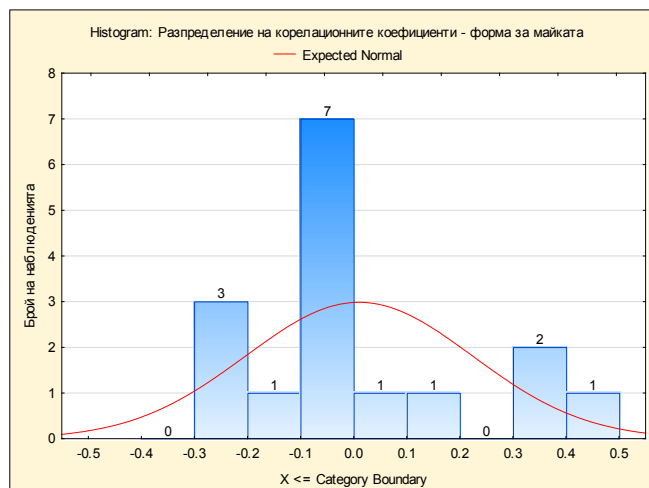
Относителното сходство между оценките на двете групи оценители е изследвано чрез два последователни Пиърсънови корелационни анализа върху суровите тестови балове по отделните скали, както и по общата скала. Във всеки от анализите са съпоставени самооценките на родителите от даден пол и съответстващите им оценки от техните деца. За формиране на баловете по общата скала, баловете по субскала 1. Топлота/ Привързаност бяха предварително реверсирани и по този начин тя беше трансформирана в своята противоположност – Студенина/ Липса на привързаност. Така общата скала е ориентирана към измерване на родителското поведение на отхвърляне.

Резултатите от анализа на относителното сходство между оценките на децата и техните майки са представени в таблица 1. Корелационните коефициенти между отделните скали, с няколко изключения, са твърде ниски и свидетелстват за липса на корелация или за слаба линейна корелация между двете серии от оценки. Дори корелацията между общите скали на двата въпросника ($r = 0.05$) е пренебрежимо ниска. Единствената значима корелация ($r = 0.49$, $p < 0.05$) е между оценките на децата по субскала 1. Студенина/ Липса на привързаност и самооценките на майките по субскала 4. Недиференцирано отхвърляне. Всички останали коефициенти са незначими.

Таблица 1. Коефициенти на корелация r между скалите на въпросниците за деца и за родители, версию за майката

Скала	Майки - субскала 1 (R)	Майки - субскала 2	Майки - субскала 3	Майки - субскала 4	Майки - обща скала
Децата - субскала 1 (R)	-0.09	0.37	-0.24	0.49*	0.24
Децата - субскала 2	0.14	-0.04	0.05	-0.25	-0.05
Децата - субскала 3	-0.03	-0.09	-0.22	-0.06	-0.14
Децата - субскала 4	0.30	-0.02	-0.04	-0.10	0.01
Децата - обща скала	0.12	0.11	-0.17	0.05	0.05

На фиг. 1 е представена хистограма на групираното разпределение на коефициентите на корелация при версиите за майката, без тези, в които участва общата скала, с ширина на интервала от 0.10. По своите абсолютни големина коефициентите са разположени почти симетрично около нулевата стойност, а с най-висока честота са тези с ниски отрицателни стойности в интервала $(-0.10 - 0.00]$. От графиката може да се види също, че макар и по-голяма част от извадковите корелации да са отрицателни, има няколко положителни корелационни коефициента с умерено високи стойности.



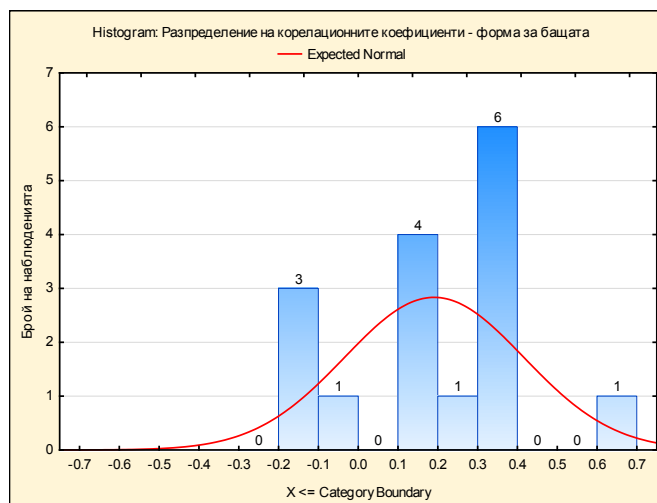
Фиг. 1. Разпределение на коефициентите на корелация между скалите на въпросниците за деца и за родители, версии за майката

Като обобщаващ показател за силата на линейната взаимовръзка между оценките на майките и техните деца е взета средната стойност на корелационните коефициенти от таблица 1. Тези коефициенти, обаче, не могат да се осредняват директно, тъй като не са адитивни. Ето защо средната корелация е получена чрез тристъпкова процедура, която включва (1) трансформиране на коефициентите r в R^2 , (2) намиране на средната стойност на R^2 и (3) намиране на квадратен корен от средната на R^2 . Получена по този начин, средната извадкова корелация между скалите на версиите за майката възлиза на $r_m = 0.21$. Тази стойност е свидетелство за наличието, на извадково равнище, на слаба зависимост между оценките на майките и техните деца.

Резултатите от анализа на относителното сходство между оценките на бащите и техните деца са представени в таблица 2. По-голямата част от коефициентите на корелация между отделните скали, макар и да свидетелстват за наличието на слаби до умерено високи взаимовръзки, са видимо по-високи от тези при версиите за майката. Но и при този анализ се наблюдава само една значима корелация ($r = 0.63$, $p < 0.05$) между оценките на децата и на техните бащи по субскала 1. Студенина/ Липса на привързаност, а всички останали коефициенти са статистически незначими.

Таблица 2. Коефициенти на корелация r между скалите на въпросниците за деца и за родители, версии за бащата

	Бащи - субскала 1 (R)	Бащи - субскала 2	Бащи - субскала 3	Бащи - субскала 4	Бащи -обща скала
Деца - субскала 1 (R)	0.63*	0.27	0.36	0.37	0.43
Деца - субскала 2	0.10	0.33	0.16	0.35	0.23
Деца - субскала 3	0.20	0.10	0.34	0.34	0.26
Деца - субскала 4	-0.06	-0.12	-0.16	-0.14	-0.13
Деца - обща скала	0.42	0.35	0.35	0.49	0.41



Фиг. 2. Разпределение на коефициентите на корелация между скалите на въпросниците за деца и за родители, версии за бащата

Хистограмата на групираното разпределение на коефициентите на корелация при версиите за бащата, представена на фиг. 2, дава по-добра представа за динамиката на относителното сходство между оценките на децата и техните бащи. Графиката включва всички коефициенти от таблица 2, без корелациите на общата скала. В разпределението преобладават положителните коефициенти, като с най-висока честота са тези в интервала (0.30 – 0.40], които могат да се разглеждат като свидетелство за умерено висока взаимовръзка между двете серии от оценки. Не липсват и корелационни коефициенти със слаби отрицателни стойности.

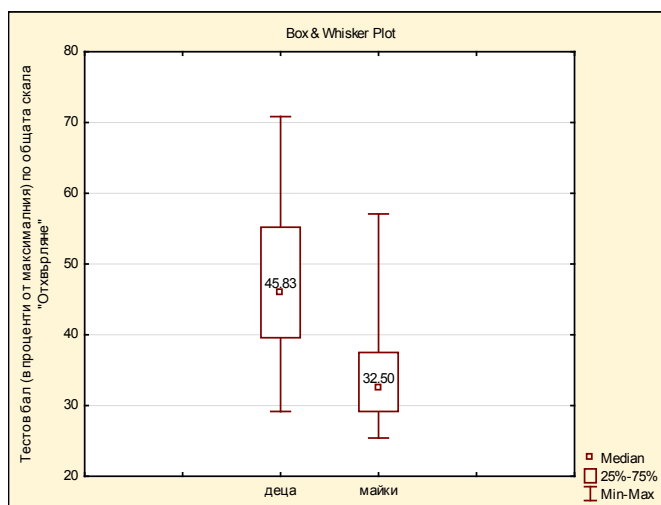
Като цяло, наблюдаваните извадкови корелации при версиите за бащата са по-високи като абсолютни стойности, но и по-контрастни от тези при версиите за майката. Поради това средната извадкова корелация между скалите при версиите за бащата е малко по-висока от тази при версиите за майката. Тя възлиза на $r_f = 0.29$ и също може да бъде разглеждана като свидетелство за наличието на слаба положителна зависимост между оценките на бащите и техните деца.

Анализ на съгласуваността между оценителите

Корелационният анализ е средство, което позволява да се разкрие силата и посоката на линейната взаимовръзка между оценките на двете групи оценители. Той обаче е нечувствителен към системните разминавания между тях, ако има такива. Известно е, че при такива условия коефициентът на корелация също може да достигне максималните си стойности. Обратно, съгласието между оценителите (inter-rater agreement) се разглежда като равенство между абсолютните оценки на двамата оценители (Graham et al., 2012; Stolarova et al., 2014).

Суровите балове от двата инструмента, поради различните обеми на въпросниците и техните субскали, не са подходяща снова за търсене на степента на абсолютно съответствие между двете серии от оценки. Поради това всички наблюдавани балове на субскалово и тестово равнище бяха нормирани чрез съответстващите им максимално възможни балове и представени като техни дялове (в проценти). По-нататък, за изследване на абсолютната съгласуваност между нормираните оценки, беше приложен тестът на Уилкоксън за подвойкови сравнения (Wilcoxon matched pairs test), който е непараметричен аналог на t-теста на Стюдънт за

зависими извадки. Той е подходящ за приложение при неметрични (рангови) скали, каквито образуват нормираните оценки, а нулевата хипотеза е, че те са извлечени от едно и също разпределение, или, в по-опростен вид, като хипотеза за равенство на медианите $H_0: Me_{\text{дете}} = Me_{\text{майка/баща}}$.



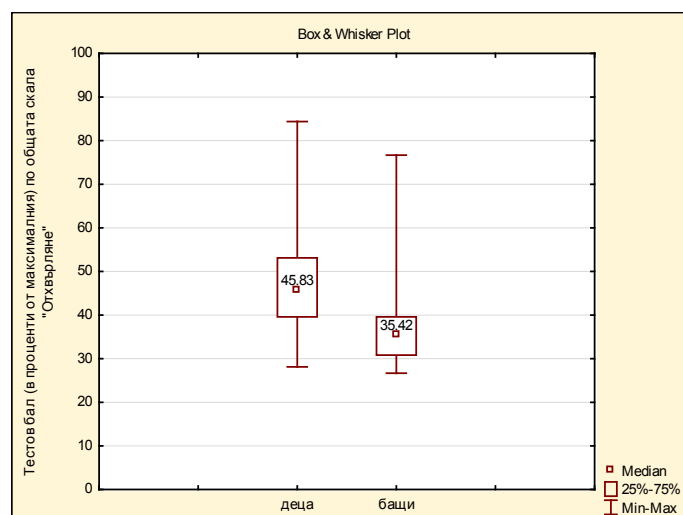
Фиг. 3. Липса на съгласие между оценките на децата и майките по общата скала „Отхвърляне“

Резултатите от теста на Уилкоксън при версиите за майката са статистически значими при четири от съпоставените скали. При три от тях значимостта е на равнище $\alpha = 0.01$ и това са субскала 1. ($Z = 3.32$, $p = 0.001$), субскала 3. ($Z = 3.35$, $p = 0.001$) и общата скала ($Z = 3.46$, $p = 0.001$). По субскала 2. значимостта е на равнище $\alpha = 0.05$ ($Z = 2.35$, $p = 0.019$) и само по субскала 4. резултатът не е статистически значим на нито едно от тези равнища ($Z = 1.50$, $p = 0.133$).

Графиката на фиг. 3 илюстрира разликите в медианните стойности на оценките на децата и на техните майки по общата скала „Отхвърляне“. Оценките на децата са по-високи от тези на техните майки, което говори за това, че децата възприемат цялостно майките си като отхвърлящи в по-висока степен, отколкото самите майки оценяват себе си. В таблица 3. са представени медианите на оценките на децата и техните майки по отделните скали. Ясно се откроява тенденцията за системна несъгласуваност между оценките на двете групи от оценители, при която нивото на възприетото отхвърляне при децата по всички скали е по-високо от съответните самооценки на майките.

Резултатите от теста на Уилкоксън при бащите са почти противоположни на тези при майките – по нито една от скалите, включително и по общата скала, не се наблюдава статистически значим резултат, дори и при по-слабо консервативното ниво на значимост $\alpha = 0.05$. Така значимостта на теста при субскала 1. е $Z = 0.91$, $p = 0.36$, при субскала 2. е $Z = 0.28$, $p = 0.78$, при субскала 3 е $Z = 1.02$, $p = 0.31$, при субскала 4 е $Z = 0.45$, $p = 0.65$ и при общата скала $Z = 0.51$, $p = 0.61$.

На графиката на фиг. 4 е представен резултатът от теста на Уилкоксън за общата скала „Отхвърляне“. Забелязва се разлика между медианите на двете серии от оценки, която е по-малка от тази при съответните оценки на майките и е статистически незначима.



Фиг. 4. Съгласие между оценките на децата и бащите по общата скала „Отхвърляне“

Таблица 3. Стойности на медианите на нормираните оценки за отделните субскали и за общата скала на въпросниците

Скали	Съпоставяне на деца - майки		Съпоставяне на деца - бащи	
	Медиана на оценките на децата	Медиана на оценките на майките	Медиана на оценките на децата	Медиана на оценките на бащите
субскала 1	41.67	28.75	44.44	32.50
субскала 2	54.17	38.33	50.00	38.33
субскала 3	50.00	33.33	50.00	33.33
субскала 4	43.75	32.50	37.50	35.00
обща скала	45.83	32.50	45.83	35.42

Независимо от това графиката илюстрира същата тенденция, проявяваща се на извадково равнище и при бащите, която може да бъде проследена в съответните колони на таблица 3. Децата възприемат бащите си като повече отхвърлящи във всички аспекти на дименсията „Топлота“, отколкото бащите оценяват самите себе си.

Дискусия

Сходството между оценките на възприетото от децата и демонстрираното от родителите поведение на приемане-отхвърляне, поставено като основен проблем в настоящия доклад, беше изследвано чрез два метода, които дават възможност за анализиране на различни негови аспекти. Корелационният анализ е чувствителен към подредбата, към относителната линейна съгласуваност между двете серии от числови оценки на една и съща променлива. Резултатите от корелационните анализи на субскалово и скалово равнище показаха, че такава относителна съгласуваност (почти) не се наблюдава при съпоставяне на оценките на децата нито с техните майки, нито с техните бащи. С други думи, децата не възприемат поведението на родителите си към тях по същия начин, по който самите родители демонстрират и/или оценяват своето поведение.

Вторият метод позволява да се наблюдава абсолютното съгласие между децата и техните родители, т. е. равенството между техните оценки. Анализите върху оценките, свързани с двамата родители, разкриха малко по-различна картина. При сравненията между децата и майките се наблюдават системно по-високи оценки на децата по по-голяма част от скалите, докато при сравненията с бащите такива разлики не се наблюдават. Това означава, че децата системно оценяват майките си като по-отхвърлящи в по-висока степен, отколкото самите майки оценяват себе си. За разлика от това, родителското поведение на бащите се оценява по еквивалентен начин от самите тях и от техните деца.

Ако вземем предвид не само резултатите от статистическите тестове, но и тенденциите, които се проявяват на извадково равнище, можем да направим следните по-важни обобщения. Между оценките на децата и техните родители се наблюдават положителни, но слаби линейни взаимовръзки. Наблюдава се дивергенция между оценките на децата и техните родители, при която децата са склонни да възприемат родителското отхвърляне като по-силно, отколкото го оценяват самите родители. Разминаването в равнищата на оценките е по-силно изразено при майките, докато при бащите се наблюдава по-голямо сходство.

И така, по-голяма част от резултатите свидетелстват за липса на сходство между оценките на децата и техните родители. Коя от двете страни на междуличностните взаимоотношения на приемане-отхвърляне дава по-„вярна“ оценка? Роунър съветва, когато двете гледни точки водят към различни заключения, за достоверна да се приема информацията от феноменологична гледна точка, т. е. от субективно преживяното от детето поведение на неговите родители (Rohner, 2016). Именно субективно преживяното отхвърляне от родителите в детството е един от основните рискови фактори за появата на дългосрочни негативни последици върху емоционалното и социално-психологическо развитие като тревожност, враждебност, агресивност, несигурност, ниска самооценка, емоционална нестабилност и др. (ibid.) Поради това познаването и изучаването на този рисков фактор може да намери голямо практическо приложение в психологическото консултиране и терапевтичната работа с деца и семейства.

Литература

Колчева, Н., Превод и адаптация на българската версия на въпросник за оценка на родителско приемане-отхвърляне при деца в предучилищна възраст (ЕСPARQ), *Сборник с доклади от научна конференция „Ранното детско развитие: наука и практика“*, София, 2016, (под печат)

Колчева, Н., Л.Джалев, Българска стандартизация на въпросник за оценка на родителско приемане-отхвърляне при деца в предучилищна възраст (ЕСPARQ), сп. *Психология*, София, 2017, (под печат)

Abedi, J. (1996). The interrater/test reliability system (ITRS). *Multivariate Behavioral Research*, 31(4), 409–417.

Downing, S. M., Haladyna, T. M. (eds.) (2006). *Handbook of test development*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Giotsa, A. & Kaminiotis, O. (2014). Early childhood parental acceptance-rejection questionnaire (ECARQ) – short form. Psychometric properties of the Greek version. In: A. Giotsa (ed.) *Psychological and educational approaches in times of crisis. Exploring new data*. Untested Ideas Research Center.

Graham, M., Milanowski, A., Miller, J. (2012). *Measuring and promoting inter-rater agreement of teacher and principal performance ratings*. Center for educator compensation reform, the U. S. Department of Education.

Koltcheva, N., L.Djalev, (2016), Scale Structure and Reliability of Bulgarian Version of Early Childhood Acceptance-Rejection Questionnaire (ECPARQ). Presentation, 6th International Congress on Interpersonal Acceptance and Rejection, Madrid, Spain June 7-10, 2016

Rohner, R. P. (2005). Parental acceptance-rejection questionnaire (PARQ): Test manual. In R. P. Rohner and A. Khaleque (Eds.) *Handbook for the study of parental acceptance and rejection* (4th ed.). Storrs, CT: Rohner Research Publications, 43-106.

Rohner, R. P. (2016). *Introduction to Interpersonal Acceptance-Rejection Theory (IPARTheory) and Evidence*. Online Readings in Psychology and Culture, 6(1). <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1055>

Stolarova, M., Wolf, C., Rinker, T. & Brielmann, A. (2014). *How to assess and compare inter-rater reliability, agreement and correlation of ratings: an exemplary analysis of mother-father and parent-teacher expressive vocabulary rating pairs*. *Frontiers in psychology*, 5: 509, doi: 10.3389/fpsyg.2014.00509

ПРЕЖИВЯВАНЕ НА ОТХВЪРЛЯНЕ ОТ РОДИТЕЛИТЕ В ДЕТСТВОТО И РИСКОВЕ ОТ ДЕПРЕСИЯ В ЗРЯЛА ВЪЗРАСТ

**Надя Колчева, гл. ас. д-р
Нов български университет
nkoltcheva@nbu.bg**

EXPERIENCING PARENTAL REJECTION IN CHILDHOOD AND RISK OF DEPRESSION IN ADULTHOOD

**Nadia Koltcheva, Assist. Prof., PhD
New Bulgarian University
nkoltcheva@nbu.bg**

Преживяването на отхвърляне от родителите в детска възраст се разглежда като рисков фактор по отношение на цялостното функциониране на индивида, както и на неговата бъдеща психологическа приспособимост. Настоящото проучване, основавайки се на теорията за междуличностно приемане-отхвърляне на Р.Роунър (IPARTheory) и в частност на нейната личностова субтеория, проследява взаимовръзката с риска от депресия, като се отчита по отделно ролята и на двамата родители – майката и бащата.

В изследването взеха участие 121 изследвани лица, от които 29 с поставена диагноза клинична депресия и 92 без. Участниците са в зряла възраст (18 - 80 години) ($X=37,98$, $\sigma=14.74$), 82 жени и 38 мъже, от София и Велико Търново.

Използвани са въпросник за родителско приемане-отхвърляне и контрол за възрастни, версия за майката и версия за бащата (Parental Acceptance-Rejection Questionnaire / Control, Adults, Mother and Father Form) и самооценъчна скала за депресия на Цунг (Zung Self-assessment Depression Scale).

Като цяло получените резултати са в унисон с предишни емпирични изследвания, доказващи взаимовръзката между родителското отхвърляне и депресивните симптоми ($r=0.425$, $p<0.000$ за отхвърляне от майките и $r=0.541$, $p<0.000$ за отхвърляне от бащите). Резултатите по скалите за отхвърляне са значимо по-високи при лицата, диагностицирани с клинична депресия. Отчитаме и значими различия между недиагностицираните и диагностицираните с депресия и по отношение на осъществяван поведенчески контрол от страна на родителите, като стойностите при последните са по-високи.

Ключови думи: родителско отхвърляне, депресия, IPARTheory, зряла възраст

Experiencing parental rejection in childhood is seen as a risk factor in terms of overall functioning of the individual as well as its future psychological adjustment. The current study is based on R.Rohner's Interpersonal Acceptance-Rejection Theory (IPARTheory) and in particular its Personality subtheory. We are examining the correlation between experiencing parental rejection in childhood and the risk of depression in adulthood, taking into account the influences of both parents – the mother and the father.

121 respondents, 29 diagnosed with clinical depression and 92 without such a diagnosis. Participants are between 18 and 80 years of age ($X=37,98$, $\sigma=14.74$), 82 women and 38 men from two Bulgarian cities Sofia and Veliko Tarnovo.

Methods that are used: Parental Acceptance-Rejection Questionnaire / Control, Adults, both Mother and Father Form, and Zung Self-assessment Depression Scale.

In general, the results are in alignment with previously conducted studies proving the relationship between parental rejection and depressive symptoms ($r=0.425$, $p<0.000$ for mother rejection and $r=0.541$, $p<0.000$ for father rejection). The results on rejection scales are significantly higher for the individuals diagnosed with clinical depression, than the ones that are non-depressed. The data also show significant differences between non-depressive and depressive individuals regarding parental behavioral control, for the latter the results are higher.

Key words: parental rejection, depression, IPARTheory, adulthood

Преживяването на отхвърляне от родителите в детска възраст се разглежда като рисков фактор по отношение на цялостното функциониране на индивида, както и на

неговата бъдеща психологическа приспособимост, включително и рисков фактор по отношение на отключване на различен тип психопатология.

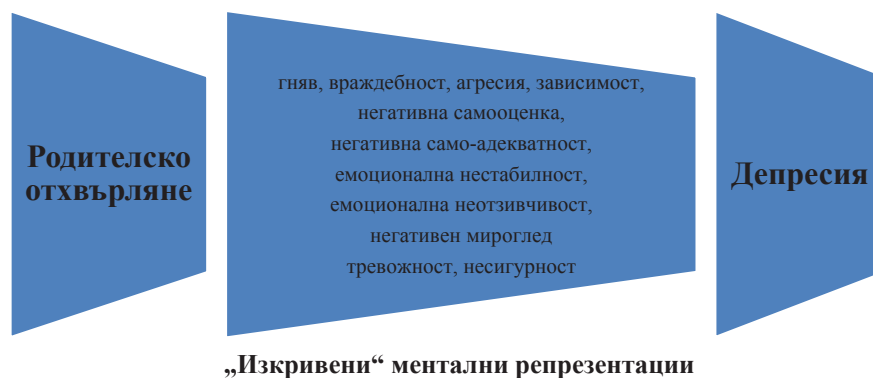
Един от теоретичните модели, който изследва взаимовръзката между родителското отхвърляне и различни корелати, свързани с психичното здраве, е теорията за междуличностното приемане-отхвърляне на (Interpersonal Acceptance-Rejection Theory (IPARTheory)³⁵ на R.Rohner (R.Rohner, 2016). Според личностовата ѝ субтеория, при наличие на отхвърляне от значимите фигури има тенденция към развитие на специфични поведенчески, емоционални и когнитивни диспозиции като: (1) гняв, враждебност, агресия, пасивна агресия или проблеми със справянето с враждебността и агресията, (2) зависимост или защитна независимост, (3) негативна самооценка, (4) негативна себе-адекватност, (5) емоционална нестабилност, (6) емоционална неотзивчивост, (7) негативен мироглед (R.Rohner, 2016). Тези диспозиции „оцветяват“ начинът, по който индивидът възприема, конструира и реагира на всичко около себе си, включително и във всичките си междуличностни взаимоотношения. R.Rohner предполага, че веднъж създадени, менталните репрезентации за Аз-а, значимите други, света, оказват влияние върху цялостния живот на човека.

Депресиите са сред най-разпространените психични разстройства. По данни на Световната здравна организация над 300 милиона души по света страдат от депресия, която е и причина номер едно за дълготрайно увреждане на здравето и загуба на трудоспособност (Depression, WHO, 2017; DEPRESSION:A Global Crisis, 2012). За малко повече от десет години обхватът на болестта е нараснал с повече от 18% (WHO, 2017; З.Зарков, 2017).

Предполага се, че множество фактори (най-общо биологични и средови) предразполагат индивидите към развиване на депресивно разстройство (M.W.Otto, J.A.Pava, & S.Sprich-Buckminster, 1996; R.Rohner & P.Britner, 2002). Родителското отхвърляне е един от най-често споменаваните средови фактори. Изследвания, проведени в различни страни установяват взаимовръзка между родителското отхвърляне с депресивните състояния, както и с клинична депресия (Германия, Унгария, Италия (Richter, 1994); Швеция (Perris et al., 1986; Richter, 1994); Турция (Erkman, 1992); Австралия (Parker, 1983; Parker, Kiloh, & Hayward, 1987); Китай (Chen, Rubin, & Li, 1995); Египет (Fattah, 1996; Hassab-Allah, 1996; Salama, 1990)). Лонгитюдни изследвания свидетелстват за това, че възприеманото родителско отхвърляне в детството има тенденция да предхожда развитието на депресивни симптоми в юношеска и зряла възраст (Chen, Rubin & Li, 1995; Ge, Best, Conger, & Simons, 1996; Ge, Lorenz, Conger, Elder, & Simons, 1994; Lefkowitz & Tesiny, 1984; Peterson, Sarigiani, & Kennedy, 1991; Robertson & Simons, 1989).

Според A.Beck (A.Beck, 1976; A.Beck, Rush, Shaw, & Emery, 1979, по R.Rohner & P.Britner, 2002) депресията е в следствие на негативни когнитивни вярвания за себе си, света и бъдещето. Той обаче не казва какъв е произходът на стиловете на изкривена обработка на информацията. IPARTheory предоставя концептуална рамка за разглежданата проблематика. Според нея вътрешните работни модели (или менталните репрезентации за себе си, другите и света), които са в резултат на родителско отхвърляне е възможно да предизвикат индивидът, преживяващ/л отхвърляне да се насочи към качествено различен път на развитие. Взаимовръзката между родителско отхвърляне и депресията представяме чрез концептуалния модел на фигура 1.

³⁵ Това е новото име на теорията за родителското приемане-отхвърляне (Parental Acceptance-Rejection Theory (PARTheory). Наименованието е променено през 2014.



Фигура 1. Концептуален модел на взаимовръзката между родителско отхвърляне и депресията, базиран на IPARTheory

Влияние върху отключването на депресия оказват и много социални и психологически фактори. Някои от тях, обаче, също са опосредствани от родителското отхвърляне – семеен контекст (Roberson & Simons, 1989), ниска семейна кохезия (Felner et al., 1995), сексуално и физическо насилие (Wind & Silvern, 1994), негативни житейски събития (Felner et al., 1995; Ge et al., 1994), икономически затруднения (Felner et al., 1995). Родителското отхвърляне е по-базисен механизъм, който е отговорен директно и индиректно за развиването на депресивни симптоми при деца, юноши и възрастни.

Изследвания, особено в рамките на IPARTheory (Rohner, 1998; Rohner, Veneziano, 2002; Rohner, 2016), отчитат и ролята на бащата. Те установяват, че влиянието на бащата е не по-малко значимо от влиянието на майката при развиването на депресивна симптоматика при юноши и в зряла възраст.

Въпреки огромния набор от изследвания все още не се знае точно какви са механизмите зад тези взаимовръзките между родителското отхвърляне и развиването на депресивна симптоматика, както и влиянието на всеки от родителите по отделно.

Цел на изследването

Цел на настоящото изследване е взаимовръзката между преживяването на родителско отхвърляне в детството и риска от депресия в зряла възраст, като се отчита по отделно влиянието и на двамата родители – майката и бащата.

Хипотези

- Очакваме положителни корелации между депресивност и родителско отхвърляне и от майката, и от бащата. Тези взаимовръзки очакваме да се проявят и на ниво субскали за родителско отхвърляне (агресия/враждебност, безразличие/пренебрежение, неидентифицирано отхвърляне).
- Очакваме статистически значима разлика по скалите за родителско отхвърляне между хората без депресия и с клинична депресия, като при последните стойностите ще са по-високи.

Метод на изследването

За целите на настоящото изследване са използвани следните инструменти:

1. Въпросник за родителско приемане–отхвърляне и контрол за възрастни, версия за майката и версия за бащата (Parental Acceptance-Rejection Questionnaire / Control, Adults, Mother Version and Father Version (PARQ/C, Adult). Автор е R.Rohner (R.Rohner, 2005). Въпросникът оценява ретроспективно възприеманото приемане-отхвърляне в детството от родителите. Двете версии на въпросника са идентични. Съдържат 5 скали,

4 измерват приемане-отхвърляне (Топлота/Обич, Враждебност/Агресия, Безразличие/Пренебрежение и Неидентифицирано отхвърляне) и скала, която измерва поведенчески контрол. Въпросникът е преведен и адаптиран за България от Н.Колчева (Н.Колчева, С.Борисова, 2014; N.Koltcheva & L.Djalev, 2016)

2. Самооценъчна скала за депресия на У.Цунг (Self-assessment Depression Scale (SDS). Предназначена е за оценка на депресивни състояния. Адаптацията за България е на А.Кокошкарлова (А.Кокошкарлова, 1984).

Изследвани лица

В изследването взеха участие 121 изследвани лица (ИЛ), от които 82 (68,3%) жени и 38 (31,7%) мъже. Извадката не е балансирана по пол. Участниците са в зряла възраст 18 - 80 години със средна възраст $M=37,98$ години ($SD=14.74$). 29 ИЛ (24%) са с поставена диагноза клинична депресия и 92 ИЛ (76%) без, от София и Велико Търново.

Резултати

С цел проверка на хипотезите е направен корелационен анализ. Получените резултати свидетелстват за потвърждаване на нашите очаквания за взаимовръзката между родителското отхвърляне и депресията. Наблюдават се значими положителни корелации между депресивното състояние на изследваните лица и възприетото отхвърляне и от майката ($r = 0.425$, $p < 0.01$), и от бащата ($r = 0.541$, $p < 0.01$), т.е. колкото е по-високо нивото на усещано отхвърляне съответно от майката или от бащата, толкова по-високи са и стойностите на ИЛ по депресивност (Таблица 1.).

Таблица 1. Корелации между депресивност и скалите за родителско приемане-отхвърляне на майката и бащата

		Депресия	
		Майка	Баща
Родителско отхвърляне	r	0,425**	0,541**
	p	0,000	0,000
Топлота/Обич	r	-0,339**	-0,489**
	p	0,000	0,000
Враждебност/Агресия	r	0,418**	0,475**
	p	0,000	0,000
Безразличие/Пренебрежение	r	0,375**	0,535**
	p	0,000	0,000
Неидентифицирано отхвърляне	r	0,490**	0,517**
	p	0,000	0,000
Контрол	r	0,316**	0,172
	p	0,000	0,060

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Значими са и всички коефициенти на ниво скали, които измерват родителско отхвърляне, а именно Враждебност/ Агресия ($r = 0.418$, $p < 0.01$ за майката и $r = 0.475$, $p < 0.01$ за бащата), Безразличие/ Пренебрежение ($r = 0.375$, $p < 0.01$ за майката и $r = 0.535$, $p < 0.01$ за бащата), Неидентифицирано отхвърляне ($r = 0.490$, $p < 0.01$ за майката и $r = 0.517$, $p < 0.01$ за бащата). Впечатление прави, че коефициентите за

взаимовръзката на двете променливи са по-силни по отношение на влиянието на бащата, отколкото на майката (Таблица 1.).

Получаването на топлота и обич се разглежда като защитен фактор. Колкото е по-високо усещането за топло и приемащо отношение от родителя, съответно за майката ($r = -0.339$, $p < 0.01$), или за бащата ($r = 0.489$, $p < 0.01$), толкова по-ниски са резултатите по депресивност. Приемането и подкрепата, независимо по какъв начин са изразени (физически, вербално, символно) подсилват положителното отношение, изграждат положителен светоглед и водят до повишена самооценка, което спомага за по-лесно справяне с действителността в бъдеще, а това от своя страна намалява рискът от развиване на депресия.

Впечатление правят резултатите по скала „Контрол“. При нея се наблюдава взаимовръзка само по отношение на осъществявания поведенчески контрол от майката ($r = .316$, $p < .01$), но не и от бащата ($r = .172$, $p < .060$).

За да проверим дали разликата между изследваните лица с клинична депресия и без наличие на подобно разстройство са значими, използваме т-тест. От групата ИЛ без наличие на депресия отделяме 30 ИЛ, които съответстват по пол и възраст на експерименталната група.

Резултатите, представени в таблица 2 и таблица 3, на групите лица диагностицирани и недиагностицирани с клинична депресия, показват, че при втората група резултатите са значимо по-високи по общата скала за родителско отхвърляне, както и на ниво подскали за отхвърляне и за майката, и за бащата. Резултатите по скала контрол следват същия патерн.

Таблица 2. Резултати от Т-тест между изследвани лица с и без наличие на диагноза клинична депресия за родителско приемане-отхвърляне и контрол от майката

Майка	с депресия/ без депресия	N	Средна стойност	SD	t	p
Родителско отхвърляне	без депресия	30	93,333	28,406	-4,356	,000
	с депресия	29	138,655	49,124		
Топлота/ Обич	без депресия	30	67,167	11,305	2,868	,006
	с депресия	29	54,828	20,576		
Враждебност/ Агресия	без депресия	30	23,233	7,921	-5,453	,000
	с депресия	29	37,793	12,208		
Безразличие/ Пренебрежение	без депресия	30	21,700	6,556	-3,289	,002
	с депресия	29	31,241	14,429		
Неидентифици- рано отхвърляне	без депресия	30	15,567	5,788	-5,364	,000
	с депресия	29	24,448	6,900		
Контрол	без депресия	30	33,267	7,961	-5,811	,000
	с депресия	29	45,138	7,722		

По скалата за приемане и от страна на майката, и от страна на бащата резултатите са противоположни на резултатите за отхвърляне, т.е. по-високи са средните стойности на участниците без клинична депресия (майка - $X = 67,167$; баща $X = 64,500$) в сравнение с тези, които са диагностицирани (майка - $X = 54,828$; баща $X = 33,897$).

Това означава, че ИЛ без наличие на депресивна симптоматика се възприемат като по-приемани и от двата си родители в сравнение с лицата, които имат депресия. Стойностите за възприеманото приемане от бащата, от участниците с клинична депресия, обаче са доста по-ниски в сравнение с резултатите получени за майката.

Таблица 2. Резултати от Т-тест между изследвани лица с и без наличие на диагноза клинична депресия за родителско приемане-отхвърляне и контрол от бащата

Баща	с депресия/ без депресия	N	Средна стойност	SD	t	p
Родителско отхвърляне	без депресия	30	99,100	31,001	-9,194	,000
	с депресия	29	186,655	41,553		
Топлота/ Обич	без депресия	30	64,500	12,897	8,248	,000
	с депресия	29	33,897	15,523		
Враждебност/ Агресия	без депресия	30	22,933	8,971	-5,967	,000
	с депресия	29	41,621	14,527		
Безразличие/ Пренебрежение	без депресия	30	25,467	8,505	-9,100	,000
	с депресия	29	49,138	11,322		
Неидентифици- рано отхвърляне	без депресия	30	15,200	4,916	-8,392	,000
	с депресия	29	29,793	8,108		
Контрол	без депресия	30	33,267	8,729	-2,121	,038
	с депресия	29	39,172	12,401		

Дискусия

Като цяло получените резултати са в унисон с предишни емпирични изследвания, установяващи взаимовръзката между родителското отхвърляне и депресивна симптоматика (T.Crook, A.Raskin, J.Eliot, 1981; S.A.Nolan C.Flynn, J.Garber, 2003; R.C.Campos, A.Besser, & S.J.Blatt, 2013; F.Naz, R.Kausar, 2013). Резултатите по скалите за отхвърляне са значимо по-високи при лицата, диагностицирани с клинична депресия, отколкото при тези, които не са депресивни.

Получените резултати се обясняват чрез личностовата субтеория на теорията за междуличностно приемане-отхвърляне, според която преживяването на отхвърляне от родителите в детска възраст води до формирането на редица негативни личностови диспозиции (R.Rohner, 2004). Негативните личностови диспозиции, които се развиват, отчасти съвпадат и със симптомите на депресивното разстройство, като напр. понижена самооценка, себенеувереност, идеи за виновност и безполезност, равнодушно или песимистично възприемане на бъдещето.

Впечатление правят получените резултати за отношението на бащите. Стойностите по общата скала, както и по отделните скали за бащиното приемане/отхвърляне са по-високи в сравнение със стойностите за приемане-отхвърляне от майката. Този резултат е интересен, тъй като обикновено се предполага, че връзката майка-дете е от най-голямо значение в живота на човека. Пред последните години, обаче, все повече изследвания свидетелстват за изключителната важност на бащиното поведение за развитието на детето. Едно от обясненията на този факт е, че децата и младежите се влияят в по-голяма степен от този родител, който има по-голям

престиж и влияние. Така, че ако детето приема бащата като такъв, неговото влияние би било по-голямо (A.Khaleque, R.P.Rohner, 2011).

Взаимовръзката между родителското отхвърляне и депресията е сложна. От една страна факторите, които влияят върху развитието на депресия са много и са от различно естество (биологични, психологично, социални). От друга страна са налице редица медиращи променливи. В този смисъл концептуалния модел на тази взаимовръзка, който сме посочили по-горе е доста опростен. Сред изследователите има и спор по отношение на посоката на тази взаимовръзка. Някои изследователи предполагат, че междуличностното отхвърляне води до депресия (M.M.Lefkowitz & E.P.Tesiny, 1984; W.F.Panak & J.Garber, 1992). Други предвиждат, че депресията увеличава вероятността да бъдеш отхвърлен (S.A.L.Burchill & W.B.Stiles, 1988; J.E.Hokanson & A.C.Butler, 1992). Трети пък допускат, че има порочен цикъл на отхвърляне и депресия (J.C.Coyne, 1976).

За правилното тълкуване на получените резултати следва да се имат предвид и някои ограничения на проведеното изследване. Родителското отхвърляне се оценява ретроспективно, т.е. базира се на спомените на изследваните лица за отношението на техните родители в детството. Известно е, обаче, че тези спомени се променят във времето. Изследването е срезово. Нямаме информация за промените с времето на взаимоотношенията с родителите в ранните години и тяхното влияние върху живота на изследваните лица. Броят на изследваните лица, диагностицирани с клинична депресия е малък. Липсва информация за нивото на изявеност на депресивната симптоматика, с която ИЛ са диагностицирани; от колко време се наблюдава тази симптоматика; посещават ли вид интервенция; ползват ли медикаментозна терапия и т.н. От данните събрани в настоящето изследване не можем да правим големи изводи за влиянието на бащината фигура в живота на изследваните лица. Въпреки тези ограничения, обаче проведеното изследване може да се послужи като основа за планиране на по-мощни и задълбочени бъдещи изследвания на изведените взаимовръзки. Друг интересен въпрос, който тук не засягаме, е половите различия. Интересно е да се проследят взаимовръзките майка-дъщеря, майка-син, баща-дъщеря, баща-син.

Депресията е едно от най-често срещаните психични разстройства, което се е превърнало в грижа както на професионалистите в областта на психичното здраве, така и на обществото като цяло. Емоционалното състояние на хората в зряла възраст е от значение за техния пълноценен живот и създаването на здравословни междуличностни отношения. Изследването на описаните по-горе взаимовръзки е от съществено значение за планиране и създаване на различни мерки и програми за превенция.

Литература

Кокошкарлова, А. *Психологично изследване на личността в клиничната практика*. С., 1984

Колчева, Н., С.Борисова, Българска адаптация на въпросник за родителско приемане-отхвърляне/контрол, версия за възрастни (Adult PARQ/C), *Българско списание по психология*, 2014, бр. 1-3

Зарков, З., Депресия: нека да говорим, в. „*Quo vadis*”, 18 април 2017 г.

Burchill, S. A. L., & Stiles, W. B. (1988), Interactions of depressed college students with their roommates: Not necessarily negative, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1988, Vol. 55, Issue 3, p. 410–419, PsycARTICLES

Campos, R.C., Besser, A., and Blatt, S.J. (2013), Recollections of parental rejection, self-criticism and depression in suicidality, International Academy for Suicide Research, *Archives of Suicide Research*, 2013, Vol. 17, Issue 1, p. 58–74, Taylor & Francis Online

Chen, X., Rubin, K. H., & Li, B. (1997). *Maternal acceptance and social and school adjustment in Chinese children: A four-year longitudinal study*. *Merrill-Palmer Quarterly*, 43, 663-681.

Coyne, J. C. Toward an interactional description of depression. *Psychiatry*, 1976, Vol. 39, Issue 1, p. 28-40, PsycINFO

Crook, T., Raskin A., Eliot J. (1981), Parent-child relationships and adult depression, *Child Development*, Vol. 52, p. 950-957.

Depression, World Mental Health, World Health Organization, (2017).
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/en/>

DEPRESSION: A Global Crisis, World Mental Health Day, October 10 2012, World Federation for Mental Health

Erkman, F. (1992). Support for Rohner's parental acceptance-rejection theory as a psychological abuse theory in Turkey. In S. Iwawaki, Y. Kashima, & K. Leung (Eds.), *Innovations in Cross-Cultural Psychology* (pp. 384-395). Liets, Amsterdam: Swets & Zeitlinger.

Fattah, F.A. El. (1996). *Symptoms of depression and perception of parental acceptance and control*. Paper presented at symposium on PARTheory, Zagazig University, Egypt.

Fellner, R.D., S.Brand, D.L.Dubois, A.M.Adan, P.F.Mulhall, E.G.Evans. (1995). Socioeconomic disadvantage, proximal environmental experiences, and socioemotional and academic adjustment in early adolescence: Investigation of a mediated effects model. *Child Development*, 66, 774-792.

Hassab-Allah, A. M. (1996). *Perception of Control and Social Support in Relation to Children's Symptoms of Depression*. Unpublished doctoral dissertation, Department of Psychology, University of Zagazig, Egypt.

Hokanson, J. E., & Butler, A. C. (1992), *Cluster analysis of depressed college students' social behaviors* // *Journal of Personality and Social Psychology*, 1992, Vol. 62, p. 273-280.

Ge, X., Lorenz, F. O., Conger, R. D., Elder, G. H. Jr., & Simons, R. L. (1994). Trajectories of stressful life events and depressive symptoms during adolescence. *Developmental Psychology*, 30, 467-483.

Ge, X., Best, K.M., Conger, R.D., & Simon, R.L. (1996). Parenting behaviors and the occurrence and co-occurrence of adolescent depressive symptoms and conduct problems. *Developmental Psychology*, 32, 717-731.

Khaleque, A., R. P. Rohner. (2011). Transnational Relations Between Perceived Parental Acceptance and Personality Dispositions of Children and Adults: A Meta-Analytic Review. *Personality and Social Psychology Review*, 16 (2): 103 DOI: 10.1177/1088868311418986

Koltcheva, N., L.Djalev., (2016). *Bulgarian Version of Adult Parental Acceptance-Rejection Questionnaire (PARQ/C Adult). Scale Structure and Reliability*, 6th International Congress on Interpersonal Acceptance and Rejection, Madrid, Spain 7-10 June, 2016

Lefkowitz, M. M., & Tesiny, E. P. (1984). Rejection and depression: Prospective and contemporaneous analyses. *Developmental Psychology*, 20, 776-785.

Naz F., Kausar R. (2013), *Parental Rejection, Personality Maladjustment and Depressive Symptoms in Female Adolescents in Pakistan*, 2013, Vol. 14, Issue 1, p. 56-65.

Nolan S.A., Flynn C., Garber J. (2003), Prospective Relations Between Rejection and Depression in Young Adolescents, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 85, No. 4, p. 745-755.

Otto, M.W., J.A.Pava, & S.Sprich-Buckminster, (1996). Treatment of major depression: Applications and efficacy of cognitive-behavioral therapy. In M.H.Pollack, M.W.Otto, & J.F.Rosenbaum (Eds.), *Challenges in Clinical Practice: Pharmacologic and psychosocial strategies* (pp. 31-52). New York: Guilford.

Panak, W. F., & Garber, J. (1992). Role of aggression, rejection, and attributions in the prediction of depression in children, *Development and Psychopathology*, 1992, Vol.4, Issue 01p.145–165.

Parker, G. (1983). Parental 'affectionless control' as an antecedent to adult depression. *Archives of General Psychiatry*, 40, 956-960.

Parker, G., Kiloh, L., & Hayward, L. (1987). Parental representations of neurotic and endogenous depressives. *Journal of Affective Disorders*, 13, 75-82.

Perris, C., Arrindell, W. A., Perris, H., Eisemann, M., van der Ende, J., & von Knorring, L. (1986). Perceived depriving parental rearing and depression. *British Journal of Psychiatry*, 148, 170-175.

Peterson, A. C., Sarigiani, P. A., & Kennedy, R. E. (1991). Adolescent depression: Why more girls? *Journal of Youth and Adolescence*, 20, 247-271.

Richter, J. (1994). Parental rearing and aspects of psychopathology with special reference to depression. In C. Perris, W.A. Arrindell, & M. Eisemann (Eds.), *Parenting and psychopathology* (pp. 235-251). Chichester, England: John Wiley & Sons Ltd.

Robertson, J. F., & Simons, R. L. (1989). Family factors, self-esteem, and adolescent depression. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 125-138.

Rohner, R. P. (1998). Father love and child development: History and current evidence. *Current Directions in Psychological Science*, 7, 157-161.

Rohner, R. P., & Veneziano, R. A. (2001). The importance of father love: History and contemporary evidence. *Review of General Psychology*, 5, 382-405.

Rohner, R. & P.Britner, (2002). Worldwide Mental Health Correlates of Parental Acceptance-Rejection: Review of Cross-Cultural and Intercultural Evidence, *Cross-Cultural Research*, Vol. 36, No. 1, 16-47.

Rohner, R. P. (2004). *The parental "acceptance-rejection syndrome": Universal correlates of perceived rejection*.

Rohner, R. P., & Khaleque, A. (Eds.). (2005). *Handbook for the study of parental acceptance and rejection (4th ed.)*. Storrs, CT: Rohner Research Publications.

Rohner, R. P., (2016). Introduction to Interpersonal Acceptance-Rejection Theory (IPARTheory) and Evidence. *Online Readings in Psychology and Culture*, 6(1). <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1055>

Salama, M. (1990). Perceived parental rejection and cognitive distortions: Risk factors for depression. *Egyptian Journal of Mental Health*, 30, 1-17.

Society for Personality and Social Psychology. "A father's love is one of the greatest influences on personality development." *Science Daily*. 12 June 2012.

Wind, T.W., L.Silvern, (1994). Parenting and family stress as mediators of the long-term effects of child abuse. *Child Abuse and Neglect*, 18, 439-453.

World Health Organization, Depression, Fact sheet, Updated February 2017, <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/en/>

СЪВРЕМЕННИ АСПЕКТИ НА ОБЩУВАНЕТО РОДИТЕЛ-ТИЙНЕЙДЖЪР И ДЕЙНОСТИ ЗА ПОДКРЕПА

**Елена Гивечева, докторант
Софийски университет „Св. Климент Охридски“
eli4ka_23@abv.bg**

MODERN ASPECTS OF THE COMMUNICATION BETWEEN PARENTS AND TEENAGERS AND ACTIVITIES FOR SUPPORT

**Elena Givecheva, PhD student
Sofia university „St.Kliment Ohridski“
eli4ka_23@abv.bg**

Докладът* „Съвременни аспекти на общуването родител-тийнейджър и дейности за подкрепа“ е опит на автора да представи един актуален поглед към спецификата на общуване между родители и техните деца в периода на тийнейджърство и да очертае основните възможности за организиране на дейности, които да подпомагат тези отношения. Задачите, които се поставят са: очертаване на предизвикателства пред юношите в отношенията родител-дете; проследяване на основните трудности в родителската роля в периода на юношеството; представяне на форми и дейности за социално-педагогическа и психологическа подкрепа за юношите и техните родители.

В първата част на доклада се очертават спецификите на трансформацията в отношенията родител-дете, в контекста на юношеството.

Във втората част, на основата на практическия опит на автора, се очертават основните трудности в общуването на родителите и техните деца и се представят съществуващи форми и дейности за подкрепа.

Ключови думи: общуване, предизвикателства ,родители, тийнейджъри, подкрепа.

The report “Modern aspects of the communication between parents and teenagers and activities for support” is the author’s attempt to introduce an actual view in the specificity of communication between parents and their children in the teenage years and to outline fundamental activities which they can organize in order to improve their relations. The tasks, which are given, are: outlining the challenges which teenagers face in the relations between parents and children; following the basic difficulties in the role of parents throughout their children’s teenage years; introducing the forms and activities for social pedagogical and psychological support for teenagers and their parents.

In the first part of the report are outlined the specificities of transformation in the relations between parents and their children throughout the adolescence.

In the second part are outlined the basic difficulties in communication between parents and their children on the basis of the author’s experience and are introduced existing forms and activities for support.

Keywords: communication, challenges, parents, teenagers, support

За начало на юношеството** се смята периодът на физиологични промени при детето, който е съпътстван с половото съзряване и сексуалността. Етапът на преход от детството към зрелостта. Този период е придружен с дълбоки емоционални кризи при юношата, който се озовава пред предизвикателството да опознае себе си и да намери своето място в света. Периодът на юношеството бележи драматични преживявания както за самия юноша, така и за неговите родители, изправени пред редица предизвикателства на съвременната си родителска роля. Една от основните задачи на юношеството е отделянето от авторитета на родителите и поемането на нови социални роли. Родителите са свалени от своя пиедестал и вече не се възприемат като основен източник на знания. Групата на връстници е законът, на който юношата се подчинява и се стреми да принадлежи. Отделянето от родителите е съпроводено с дълбока конфликтност, агресивност, противопоставяне и оспорване. Съжителството е затруднено, защото се появява още един “възрастен” в семейството, който променя

правилата, ритуалите и законите в семейството. Общуването се влошава, а родителите често срещат трудности да преосмислят родителската си роля и да я адаптират към вече порасналото си дете. Те все по-трудно разбират своя тийнейджър, погълнат от онлайн пространството и прекарващ цялото си време пред компютъра. Някой от тях не разпознават като необходимо този тип общуване и го смятат за бягство от реалността. Юношите предпочитат да споделят проблемите си с непознати, чрез социалните мрежи, отколкото със своите родители. Кризата в отношенията се поражда от парадокса, че юношите се възприемат вече като възрастни, а родителите им все още се отнасят с тях като с деца. Това поставя общуването между юношата и неговия родител пред дълбока бездна, чието преминаване зависи преди всичко от родителската компетентност и устойчивост в този период.

Справянето с периода на юношеството предполага всъщност родители да са осъществили процеса на собственото си юношество. Основен източник на знания, вярвания и подходи са именно преживяванията от собствения им опит като тийнейджъри. Родителите се стремят се поставят на мястото на децата и да разберат емоционалния им свят. Патрик Деларош смята, че този процес обаче има един „недостатък“ - родителите си припомнят прекалено собствено си юношество, за да останат обективни. Те например смятат, че децата им ги ненавиждат толкова, колкото те в определени моменти са ненавиждали собствени си родители. От друга страна юношите се чувстват неразбрани от родители си и не възприемат образа, които те са им изградили. Деларош описва този феномен като проекция и изследва в практиката си как той е наложен в съзнанието. Майката се поставя на мястото на дъщеря си, бащата на мястото на сина си и това според Деларош може да предизвика фантазми или мечти, които биха били обезпокоителни, ако се смесва въображаемо и реално. Пораждат се редица противоречия между представата на родителите за периода на юношеството и съвременните модели на поведение на децата им. Тези противоречия се изявяват особено силно на фона на т. н. "постмодерна социализационна ситуация", която променя отношенията между поколенията, характеризира се с "криза в семейството" и възпитанието, както и с "нов вид междупоколенческо неравенство в семейството", свързан с дигиталното разслояване и различните възможности на поколенията в семейството за адаптиране към съвременните комуникационни средства (вж. по-подробно: Сапунджиева, 2014, 282-326).

В периода на юношеството един от най-сложните въпроси пред родителите е свързан с границите и правилата, които се поставят към тийнейджъра. Всяко семейство има свои собствени закони, ритуали, които в този етап са подложени на съмнения и се оспорват от юношата. Родителите са поставени пред предизвикателството да променят тези правила, така че от една страна да запазят стабилността и сигурността на семейната структура, а от друга да позволят на детето в тийнейджърска възраст да извоюва своята автономност. Поставянето на правила и общуването с тийнейджъра се оказва непосилна задача за някои родители, които рискуват да подхождат в две различни крайности, всяка от които носи своите негативни последици. Прекалено либерално отношение и „сприятеляване“ с юношата с цел запазване на връзката родител-дете, поставя под въпрос сигурността на границите в семейството и родителската отговорност. От друга страна крайното авторитарно отношение, целящо предпазване на тийнейджъра от рискове, създава множество предпоставки за противопоставяне на юношата към всички правила в семейството, което често намира израз в деструктивни прояви. Необходимо е да се потърси балансиран родителски подход, който гарантира съхраняване на позитивната среда на общуване и запазване на стабилността на семейството.

В периода на юношество родителите преживяват промяна и в съпругеските си отношения. Сега повече от всякога тази съпругеска връзка трябва да прояви своята сплотеност и здравина. Това гарантира преди всичко на юношата закона за инцеста, който той атакува, воден от своите едипови нагони. Раздяла на родителите или дълбоко конфликтни отношения между тях биха предизвикали обърканост и неяснота при юношата. От друга страна фалшивите отношения между родителите са неприемливи от юношата и често водят до отхвърляне и на двамата родителя. Атаките към съпругеската връзка са толкова силни, че поставят на сериозно изпитание стабилността на цялото семейство.

Всичко казано до тук налага съвременната родителска роля в периода на юношеството да се развива и усъвършенства, за да гарантира запазването на връзката родител-дете и да съхрани стабилността на семейството и семейните отношения. Родителството трябва да бъде достатъчно автентично, за да запази облика на семейството и достатъчно съвременно, за да разбира света на тийнейджърите и да намира „общ език“ с тях.

В съвременното се предлагат редица форми и дейности за подкрепа и развиване на родителството. Една от услугите в общността, в която се предвидени социално-педогогическа и психологическа подкрепа за родители и тийнейджъри е Центърът за обществена подкрепа.

Центърът за обществена подкрепа е услуга в общността, която по правило се финансира от държавата и се планира реализира посредством общините на местно ниво. **Целта на тази услуга е подобряване на** качеството на живот на децата и семействата като се предоставят адекватни социални услуги, които отговарят на техните потребности и са достъпни за всяко дете и неговото семейство. Дейностите, които се реализират са предназначени за деца и семейства с цел предотвратяване на изоставянето на децата им и настаняването им в специализирани институции, превенция на насилието и отпадане от училище, деинституционализация и реинтеграция на деца, обучение в умения за самостоятелен живот и социална интеграция на деца от институции, консултиране и подкрепа на семейства в риск, оценяване, обучение и подкрепа на приемни семейства и осиновители, консултиране и подкрепа на деца с поведенчески проблеми и прояви, обучение на семейства. Предоставя се индивидуално и групово консултиране. Организирант се кампании с информативен характер, които целят повишаване на общественото внимание по важни теми за децата и семействата. Директната работа на терен със семейства от уязвими групи също е част от социалната услуга. Центърът разполага с различни специалисти, в зависимост от планирането на отделните социални услуги– психолог, социален работник, педагог, рехабилитатор, логопед, трудотерапевт, юрист и други. Центърът за обществена подкрепа е сравнително нова услуга за българското общество и все още завоюва своето място и роля в социалните услуги, насочени към подкрепа на семействата и техните деца. Услугите са безплатни. Семействата могат да ги ползват като бъдат насочени от социални служби и институции или като сами подадат своята заявка. Като част от социалните услуги, които се предоставят в Центъра за обществена подкрепа са социално-педагогическо и психологическо консултиране за родители и юноши в областта на трудности в общуването поставянето на правила, зависимости, обучителни трудности, суицидни опити, родителско отчуждение, раздяла в семейството, промяна на семейната структура, и други. Подкрепата, която биха могли да получат семействата в този тип услуга е комплексна. Индивидуалното консултиране дава възможност на родителите и тийнейджърите да осмислят самостоятелно трудностите в едно привилигирано пространство, заедно със специалиста. Формират се нови поведенчески модели, които допринасят за

договаряне на правилата в семейството и съхраняване на позитивни отношения. Заедно с индивидуалната подкрепа, родителите и децата биха могли да се включат и в групови програми. Програмите за родители са насочени към развиване на родителството, споделяна на опит, взаимопомощ, справяне с кризи в семейството. Груповите програми за деца са от различен характер – програми за развитие на социални умения, професионално ориентиране, подкрепа в училище, преодоляване на поведенчески проблеми, формиране на умения за самостоятелен живот и много други. Като част от дейностите на Центъра за обществена подкрепа би могла да се планира и груповата програма за развиване на родителството „Училище за родители“.

„Училище за родители“ е групова програма с обучителна цел за подкрепа и развиване на родителската функция и успешно справяне с отглеждането и възпитанието на децата в семейството. Училището за родителите се организира като форма на социално-педагогическа работа с родители на деца от различна възраст, потребности, рискове. В практиката се срещат училища за родители за деца на различна възраст - от периода на раждането до периода на юношеството. Съществуват и групи за родители на деца със специфични нужди и потребности – деца с увреждания, СОП, други. Организиран се и училища за родителите, които срещат конкретни трудности с децата си – поставяне на правила, суицидни опити, поведенчески проблеми, зависимости и други. Съществуват училища за родители, които се организират и в зависимост от спецификата на родителската роля – групи за самотни родители, групи за родители в развод/ раздяла, групи за непълнолетни родители и тн. Училища за родители се организират и онлайн, често под формата на периодични семинари, форуми, статии. Тази форма за подкрепа позволява на родителя да сподели своите трудности, да получи чужд родителски опит, да усвои нови знания и умения и не на последно място да се почувства приет, разбран и подкрепен в едно защитено пространство.

Примерна групова програма на Училище за родители - „Клуб на съвременния родител“

Дизайн на програмата: програмата е предназначена за родители на деца във възрастовата група 12-14 години, които срещат трудности в общуването с тях. Програмата предвижда развиване на умения, знания, подходи, които да позволят на родителите да поддържат стабилна емоционална връзка с децата си в тази възраст.

Процедура и критерии за включване в програмата: в програмата включват родители на деца във възрастта 12-14 години, първия етап на юношеството. Тъй като всеки един етап носи своята специфика е добре да се организират отделни групови програми за всеки отделен етап на юношеството. Възможно е да бъде разработена групова програма за целия етап на юношеството, която да включва теми, актуални за всяка от възрастите. Участието в програмата е доброволно. Предварително се провеждат разговори от водещите на програмата с всеки един участник като се изяснява и договарят целта, методите и съдържанието на груповата програма. **Цели на програмата:** развиване на рефлексивно родителство в периода на първия етап на юношеството, което да позволи да се поддържат позитивни отношения родител-дете.

Задачи на програмата: Повишаване на саморефлексията на участниците по отношение на родителската им роля; идентифициране на спецификите в първия етап на юношеството; развиване на адекватни родителски подходи; споделяне на собствени опит и обогатяване с чужд родителски опит. **Принципи на програмата:** толерантност и уважение; активност; достъпност; конфиденциалност; основаване на съвременни теории за семейството и детското развитие. **Очаквани резултати:** родителите са повишили своите знания за възрастовия период на децата си и неговите специфики; развити са нови родителски подходи, съобразени с възрастта на първия етап на

юношеството; родителите са усвоили нови поведенчески модели, които допринасят за подобряване на общуването и развиване на позитивна връзката с децата им. **Оценка на програмата** – оценяването на програмата осъществява, чрез анализ на проведените сесии, както и на база обратната връзка на участниците. Проследява се постигането на първоначалната цел, задачи и очаквания. Разработва се бланка за обратна връзка с отворени и затворени въпроси, даващи информация за удовлетвореността на всеки един участник в групата. В последната сесия се планира време, в което участниците устно да споделят мнения, впечатления, препоръки. Анализът на обратната връзка е изключително важен, тъй като позволява програмата да се усъвършенства и да бъде максимално ефективна за участниците ѝ. **Рамка на програмата: Времетраене на програмата** – програмата е организирана в осем сесии с времетраене час и половина. Оптималният вариант за провеждане на сесиите е веднъж седмично, в рамките на два месеца. Интензивното провеждане на програмата – три-четири пъти седмично не е подходящо, поради необходимостта от осмисляне на наученото от участниците. Времето и часът на провеждане се договаря предварително между водещите и участниците. Необходимо е то да бъде съобразено с трудовата ангажираност на родителите. **Съдържанието на програмата** е организирано в осем сесии. *Първата сесия* е цели участниците да се запознаят, да се очертаят основните очаквания, да се представи в основни линии съдържанието на програмата и да се сподели опита на участниците. *Втора сесия* - етапи на развитие на личността; особености на юношеството – кризи, задачи на възрастта, промяна в отношенията с родителите. *Трета сесия* – особености на родителските стилове, подходи; фактори за формиране на поведенчески модели на родителите; изследване на собствения родителски опит – позитивен и негативен. *Четвърта сесия* – общуване с тийнейджъра – особености, ценности, правила. *Пета сесия* – промяна в семейната структура; граници, ритуали в семейството на юношата. *Шеста и седма сесия* – тренинг за поставяне на правила и граници, позитивно общуване с тийнейджъра., обсъждане на конкретни казуси. *Осмата сесия* е заключителна. В нея се прави обобщение и се получава обратна връзка от участниците, относно полезността на наученото през цялата програма. **Методите**, включени в програмата, целят да стимулират активността на участниците и те да използват личния си опит като основа за надграждане на нови знания и умения: дискусия, беседа, работа в малки групи, ролева игра. В част от сесиите са предвидени и кратки лекции. При използването на методите е добре да се има предвид груповата динамика и готовността на участниците да активизират саморефлексия и споделяне на личен опит. Методите, които ще се използват е необходимо да бъдат разяснени на родителите в предварителните разговори, които водещите ще проведат преди началото на груповата програма. **Място за осъществяване на програмата:** програмата би могла да се проведена в сградите на социални услуги, администрация, училище или специално наета за целта зала. Необходима е зала, която да позволява концентрация на групата върху дейностите по време на сесия. Тя трябва да е достатъчно голяма за да позволява провеждането на ролеви и симулационни игри. Столовете в залата се подреждат в кръг и участниците седят на тях така, че да имат визуален контакт помежду си. Необходимо е всичко изработено от групата – постери, рисунки, правила да стоят през цялото време на стените. **Необходими материали** – флипчарт, постери, маркери, тиксо, листа А4, ксерокопия на учебни материали, ролеви игри и други. **Водещи** – водещите на груповата програма е необходимо да има опит в работата с групи, познания за груповата динамика, специфичен опит в работата с родители и тийнейджъри. Необходимо е водещите да имат добра теоретична подготовка за спецификите на юношеството и родителството, както и да умеят да използват интерактивни методи. Водещите подготвят предварително всяка сесия като

по тяхна преценка в отделните сесии биха могли да се включат на конкретни теми и гост водещи – лекари, психолози, младежки лидери, други. Групата от 10-12 родителя е добре да бъде водена от двама водещи. **Теоретичен контекст:** етапи на психосоциално развитие на личността; детско развитие – етапи, специфика; юношество – специфика на кризите; родителски модели, подходи, стилове; теории за привързаността; теории за личността; съвременни теории и изследвания за семейството и детското развитие; казуси и случаи от социалнопедагогическа и психологическа работа с деца и семейства.

В заключение бихме могли да кажем, че периодът на юношеството е придружен с множество кризи и предизвикателства както за юношите, така и за техните родители. Очаква се младият човек да бъде подкрепен и напътстван от родителите си в новите социални роли от една страна, а от друга - да бъде предпазен от рисковете, които придружават този път към себе си и другите. В този сложен и динамичен период за семейството от огромно значение е оказването на подкрепа и помощ към родителите на юношата. Необходимо е те да адаптират родителския си подход така, че да съхранят крехката си връзка с него, но и да запазят стабилността на семейството си, която в този етап е подложена на множество изпитания. За тази цел съвременното общество предлага разнообразни и достъпни форми за развиване на родителски умения и подкрепа на родителството през всички периоди на детско развитие. Те все по-често са предпочитани от родителите като възможности за развиване и усъвършенстване на родителската роля в динамично променящия се съвременен свят. По този начин родителите развиват адекватни подходи към своите тийнейджъри, намират “общ език” с тях, подкрепят ги по пътя на зрелостта. Всичко това можем да възприемем като безспорен белег, че съвременният родител все повече се стреми да се учи и усъвършенства, за да повиши родителския си капацитет и да отговори адекватно на бързо променящите се потребности на своите деца.

Литература

Деларош, П. (2009). *Трябва ли да се отстъпва пред юношите*, Център за психосоциална подкрепа.

Долто, Ф. , (1995). *Тийнейджърите*, С: Наука и изкуство.

Ериксън, Е., (2013). *Идентичност и криза*, Изд.-во Рива.

Сапунджиева, Кл. Социалнопедагогически проблеми на семейството. - В: *Академични полета на социалната педагогика*, Изд.-во „Св. Кл. Охридски“, 2014 г., 282-326.

Шулман, Л., (1994) *Изкуството да се помага на индивиди, семейства и групи*. С., Фондация “Невронауки и поведение”.

Бележки:

* Авторът е редовен докторант към катедра „Социална педагогика и социално дело“ на СУ с научен ръководител проф. дпн Клавдия Сапунджиева. Докладът е разработен по проект на ФНИ на СУ, 2017 год.

** Термините "юноша" и "тийнейджър" тук са използвани като синоними.

АСЕРТИВНОСТТА ПРИ УЧЕНИЦИ ОТ ГОРНА УЧИЛИЩНА ВЪЗРАСТ

Ивелина Пенева, д-р

¹ЮЗУ „Неофит Рилски“ – Благоевград

ivelina_peneva@abv.bg

Георги Кидиков

ПГ "Проф. д-р Асен Златаров" – Видин

georgi_elka@abv.bg

ASSERTIVENESS OF SECONDARY SCHOOL STUDENTS

Ivelina Peneva, PhD

¹SWU "Neofit Rilski" – Blagoevgrad

ivelina_peneva@abv.bg

Georgi Kidicov

Vocational School "Prof. dr. Asen Zlatarov" – Vidin

georgi_elka@abv.bg

В настоящата разработка се проследяват различни авторски позиции относно същността, съдържанието и структурата на асертивността. Емпирично се изследва спецификата на това качество при ученици от горна училищна възраст. Анализира се мястото на асертивността в личностния профил на юношите. Като сложна и поликомпонентна структура асертивността се определя не като част или характеристика на друго качество, а като самостоятелен, автономен конструкт, конюгиращ с различни личностни сфери.

Ключови думи: асертивност, компоненти на личността, юношество

Different author's positions on the nature, content and structure of the assertiveness are traced in this paper. The article empirically investigates the specificity of this personality trait in secondary school students. There is analyzed the place of the assertiveness in the personality profile of the adolescents. As a complex construct consisting of multiple components, assertiveness cannot be defined as part of a specific personality subset but as a self-contained element conjugating with a variety of personality components.

Keywords: assertiveness, personality's components, adolescence

Увод

В исторически план проблематиката на асертивността* започва да интересува психолозите в средата на 20 век. Началото на експерименталното изучаване на този психичен феномен е свързано с клиничната практика, в която сфера работят психолозите Андрю Солтър, Джеймс Уолп, Арнолд Лазаръс, Арън Бек, Артър Фрийман, Рита и Рюдгер Улрих и др.

През 70-те години, с разрастване движението за граждански права, актуалност придобиват въпросите за равнопоставеността в социалните взаимоотношения, в следствие на което редица психолози (Робърт Албърт, Майкъл Емънс, Патриша Якубовски, Артур Ланг, Мануел Смит и др.), работещи в областта на човешките отношения обръщат внимание на асертивността като средство за защита на личните права.

С появата на хуманистичната психология, се засилва интересът към съзнателната мотивация и целеполагане, към себеутвърждаването и личностното развитие. Във връзка с това през 80-те и 90-те години на XX век се повишава интересът към

* От англ. assertiveness - настоятелност, самоувереност, напористост.

асертивността като средство за активизиране на човешкия потенциал и за постигане на максимална личностна реализация.

През XXI век научният интерес се насочва към конкретното приложение на асертивните умения в различни сфери на обществения живот. Голямо внимание се обръща на асертивността в педагогическата практика в средните и висши училища, и в съвременната образователна система (Kaufman et al., 2000; Paeezy et al., 2010; Christopher et al., 2012). Много автори приемат асертивното поведение за най-конструктивен способ за комуникация в педагогическия процес, като прилагането му не само повишава ефективността на учебната дейност, но и има положително възпитателно въздействие върху подрастващите, способствайки за развитие у тях на ценни личностни качества (Коробкова, 2000; Nelsen et al., 2001; Edwards, 2005).

Специално се поставя акцент на необходимостта от формиране на асертивни умения при учениците от горните класове, тъй като се счита, че тази възраст е благоприятна за изграждане на целеустремеността, настойчивостта, самостоятелността и инициативността, които качества се явяват обективна предпоставка за развитие на асертивността (Хохлова, 2008). Във връзка със спецификата на психичното функциониране в този възрастов период се подчертава нуждата от контрол над негативните емоции, демонстрация на уважение и приемане на околните, както и осъзнаване и изпълняване на собствените отговорности и задължения (Varenhorst, 2003; Burns & Sinfield, 2009; Moon, 2009; Bell et al., 2011). Изграждането на тези характеристики при учащите подобрява резултатността на комуникативното взаимодействие с преподавателите и връстниците и повлиява ефективността на учебния процес като намалява стреса в училище, повишава успеваемостта на обучаваните и развива рефлексията им в обучението (Tavakoli et al., 2009; Paeezy et al. 2010).

В настоящата разработка посредством емпирично изследване се проследява спецификата на асертивността при ученици от горна училищна възраст. Установява се нивото на развитие на това ценно личностно качество при юношите. Изследват се връзките на асертивността с други компоненти на личността и се коментира мястото ѝ в личностния профил на юношите.

Подходи при определяне същността на понятието асертивност

„Асертивност“ произлиза от английската дума *assert*, която значи заявявам, утвърждавам, доказвам. Има различия относно тълкуването същността на това понятие. Някои автори го използват като синоним на самодостатъчност, увереност или напористост (Федоров, 2002; Гуляева, 2010). Вера Капони приема асертивността за личностна черта, която включва в себе си автономност и независимост от външни влияния, способност за саморегулация на поведението (Каппони и Новак, 1995). Асертивността, според Олга Федосенко предполага уверено поведение, съобразено със собствените цели и убеждения и независимо от чуждите оценки и мнения (Федосенко, 2006). Алберт Бандура счита, че основни прояви на асертивността са чувството за самоуважение и собствена значимост (Шамиева, 2008). Посочените автори разбират асертивността като увереност, готовност за вземане на самостоятелни решения по повод собствения живот и поемане на отговорността за тях, т.е. наблюдават на отношението на личността към самата себе си.

Други психолози прибавят към това уважението и приемането на околните. Рене Фричи и Маги Мелинг считат, че асертивен е този човек, който е отговорен за собственото поведение, демонстрира уважение към околните и се стреми към компромиси (Fritchie & Melling, 1991). Сю Бишъп определя асертивността като форма на поведение, основана на собствената отговорност и съзнание за правата на другите

хора, при което се демонстрира собственото уважение и уважението към околните (Bishop, 2006). Именно този последен пункт, според Стивън Стейн и Хауърд Бук разграничава асертивността от агресията, при която също се цели постигането на собствените интереси, но не съобразявайки се, а накърнявайки правата на другите (Stein & Book, 2000). Тази позиция разглежда асертивното поведение като оптимален и най-конструктивен способ на междуличностно взаимодействие, опиращо се на принципите на хуманизма, при което се отрича манипулацията, жестокостта и агресията по отношение на другите хора, не се допуска оцетяване и накърняване на правата на взаимодействащите се страни.

Много автори приемат асертивността като основа, фактор за саморазвитие и самореализация (Мутафова, 2007; Федосенко, 2006; Шамиева, 2008; Коробкова, 2003). Стремехът към собствена значимост и утвърждаване е определящ източник за творческата активност на човека. Той се открива в позициите на редица автори под различни понятия - "борба за съществуване" (Ч. Дарвин), "воля за живот" (А. Шопенхауер), "воля за власт" (Ф. Ницше), "стремеж към превъзходство" (А. Адлер), "увереност" (Дж. Волпе), "самоактуализация" (А. Маслоу), "самореализация" (К. Роджърс), "самоутвърждаване" (Е. Никитин, Н. Харламенкова) и др. В този смисъл асертивността се явява като способ, обезпечаващ самореализацията на човек в съответната социална среда (Шаров, 1998).

Възгледи за състава и структурата на асертивността

Съществуват различни позиции относно състава и структурата на асертивността като личностно качество. Някои автори я приемат за еднороден личностен конструкт и използват този термин като синоним на увереност или напористост (Федоров, 2002; Федосенко, 2006; Гуляева, 2010; Михейкина, 2010). Според друга позиция асертивността е поликомпонентен (комплексен) психичен феномен, в състава на който се включват отделни личностни качества (Bishop, 2006; Anthony, 1984; *Fritchie & Melling, 1991*; Stein & Book, 2006; Хохлова, 2006; Шамиева, 2008).

Подходът към асертивността като комплексно личностно качество предполага присъствието на определен брой съставни елементи или наличието на вътрешна структура. Отделните автори имат различни позиции относно съдържателните компоненти на асертивността, но основно като такива се приемат:

- увереност в себе си и своите действия;
- независимост от мнението на околните;
- способност за самоанализ и себеприемане;
- уважение към околните и зачитане на техните права и интереси;
- способност за емпатия;
- умение за емоционален самоанализ за определяне на собствените чувства;
- умение за свободно изразяване на собствените чувства и мисли;
- способност за адекватна оценка на житейските обстоятелства и собственото поведение;
- умение за поемане на отговорност за последствията от своето поведение;
- способност за свободно, честно и адекватно общуване с хора на различни нива (Salter, 1949/2002; Jakubowski-Spector, 1973; Smith, 1975; Lazarus, 1973; *Fritchie & Melling, 1991*; Каппони и Новак, 1995; Ромек, 2003; Bishop, 2006; Хохлова 2006).

Някои автори, базируйки се на теоретични анализи, групират асертивните съставни качества, предлагайки три- или четирисъставна структура (Ullrich & Ullrich de Muynck, 1978; Головинина, 2006; Федосенко, 2006; Шамиева, 2008). В настоящата разработка се приема, че асертивността е сложно, поликомпонентно личностно качество, която позиция се доказва посредством статистически (факторен) анализ.

Възгледи за позицията на асертивността в структурата на личността и връзката с останалите личностни конструкти

Във възгледите на авторите, относно мястото на асертивността в структурата на личността, се разграничават две полярни позиции. Според едната асертивността е част от дадено комплексно личностно качество и в този смисъл се явява вторична черта, а според другата, асертивността е самостоятелен, независим личностен конструкт, включваща в себе си други, съставни качества.

Сред привържениците на първата позиция са Бар-Он и Стивън Стейн, като тези автори включват асертивността в структурата на емоционалната интелигентност (Brackett & Mayer, 2003; Stein & Book, 2006). Галина Бардиер разглежда асертивността като едно от проявленията на толерантността (Бардиер, 2007). Олга Подивилова приема същата позиция, като конкретизира, че това е конативен компонент на толерантността (Подивилова, 2008). Владимир Шаповалов, коментирайки мястото на асертивността в личностната структура приема, че тя е част от конкурентноспособността (Шаповалов, 2008). Някои от поддръжниците на петфакторния модел на личността разглеждат асертивността като елемент на екстраверсията. De Raad & Perugini (2002) приемат асертивността като една от фасетите на екстраверсията, заедно с топлотата, общителността, търсенето на вълнения и позитивни емоции. Паул Коста и Робърт МакКрей определят асертивността, енергичността и активността като качества, свързани с дименсията екстраверсия-интраверсия на Голямата петорка (Big Five) (Costa & McCrae, 1992).

Според други автори, асертивността не трябва да се приобщава към дадено, по-обобщено личностно качество. Като комплексна структура тя е във връзка с различни сфери на личността (Шамиева, 2009; Головинина, 2006; Федосенко, 2006). В този смисъл не може да се определя като част или проява на друго качество, а като самостоятелен и автономен конструкт, който в значителна степен определя характерните особености на личността (Encheva, 2010).

Нашата позиция е, че асертивността е независим психичен конструкт а не съставна част от друго личностно качество, който възглед е подкрепен от емпирично изследване, разисквано в следващите раздели. В анализите се установява също, че учениците от горна училищна възраст притежават в достатъчна степен асертивни комуникативни умения, което е предпоставка за ефективното взаимодействие с преподавателите и подобряване резултатността на учебния процес.

Изследователска програма

Целта на настоящото изследване е да се докаже комплексния и автономен характер на психичния конструкт асертивност, както и да се установи степента му на развитие при ученици от горна училищна възраст.

Изследването е проведено в градовете Видин, Благоевград и Ямбол и включва емпиричен материал, събиран в периода 2010-2016 г. Изследователският контингент обхваща общо 518 ученици от горна училищна възраст (от 15 до 19 години), от които 295 са девойки и 223 - младежи.

Измерването е реализирано посредством Личностна скала за изследване на асертивния профил (Пенева, 2012) и Личностен въпросник на Наталия Рейнвалд (Рейнвальд, 1987).

Тестът за изследване на асертивността е създаден от Дж.Тиндал (Tindall, 2009), преведен е от М. Йорданова (Йорданова, 1996) и е адаптиран от И. Пенева (Пенева, 2012). Скалата включва 38 айтема, от които 27 са значещи за изследваното личностно качество, а 11 са въпроси, предназначени за отклоняване вниманието на изследваните

лица от предмета на изследване с цел предпазване от тенденциозно манипулиране на резултатите. Скалата за отговори е ординална – 3-степенна, със следните означения: „рядко”, „понякога”, „обикновено”.

Въпросникът на Н. Рейнвалд се отнася към групата на личностните въпросници и следва характерната за тях форма, репрезентация и модел на обработка на резултатите. С него се изследва нивото на изразеност на пет базови свойства на личността – организираност, трудолюбие, общителност, любознателност и естетическо чувство. За предотвратяване манипулация на резултатите е включена и скала на лъжата (15 въпроса). Тестът не е стандартизиран за българските условия, но съществуват данни за вътрешната хомогенност на скалите, като показател за тяхната надеждност. Въпросникът съдържа 115 айтема с три варианта за отговор: „да“, „не“, „не знам“.

Анализ на резултатите

За доказване *неердородния и комплексен характер* на асертивността се извършва проверка наличието на вътрешна структура на въпросника за изследване на това качество. Трябва да се отбележи, че авторът на методиката не предвижда групиране на отделните айтеми в субскали (Tindall, 2009).

За установяване структурата на теста е приложена статистическата процедура факторен анализ по метода на екстракция на главните компоненти, като за по-добра пространствена ориентация на факторните оси е извършена ротация по метода Varimax. В следствие на статистическите анализи са извлечени четири фактора, които са ортогонални, не ковариат помежду си и обясняват близо 40 % от общата дисперсия от първичните променливи. Наличието на факторна структура демонстрира поликомпонентния характер на асертивността, с което се потвърждава нашата позиция.

Насочеността на съдържанието на айтемите в съответните фактори конкретизира съставните качества на асертивността, а именно: увереност и инициативност, способност за изразяване на чувства и оценки, за търсене и оказване на подкрепа и за защита на собствените права. Тези качества присъстват в теоретичните модели за асертивността, предложени от други автори (Salter, 1949/2002; Smith, 1975; Каппони и Новак, 1995; Bishop, 2006).

За установяване *автономния характер* на асертивността се анализират връзките ѝ с други базови личностни качества. Приложен е корелационен анализ по метода на Пийърсън, като резултатите от статистическата процедура се базират на извадка от 59 изследвани лица. В следващата таблица са представени корелационните коефициенти между скалите от въпросника на Н. Рейнвалд и общия бал от теста за асертивност.

Таблица 1. Стойности на корелационните коефициенти, измерващи връзката между асертивността и качества от личностния въпросник на Н. Рейнвалд.

	организираност	трудолюбие	общителност	любознателност	естетическо чувство
<i>r</i>	0,318*	0,145	0,487*	0,238	-0,098

* sig. <0,05

Изведените коефициенти показват наличие на умерена връзка на асертивността с общителността и организираността и слаба връзка с трудолюбието, естетическото развитие и любознателността. Не се наблюдава силна или много силна връзка с някое от качества на личността според Н. Рейнвалд, което би индикирало принадлежността на асертивността към това качество. Напротив, измерените коефициенти предполагат

само частично и слабо припокриване на съдържанието на асертивността с различните личностни компоненти.

Това потвърждава позицията ни, че асертивността не принадлежи към дадено личностно свойство и не е подчинен, а самостоятелен психичен елемент, който е във връзка с различни сфери на личността.

За установяване *нивото на асертивността* при учениците от горна училищна възраст е приложен параметричният статистически метод Т-тест за една извадка. Изследователският контингент обхваща 148 лица. Съпоставимостта на данните от конкретната извадка с нормативните са изнесени в Таблица 2.

Таблица 2. Резултати от статистическата процедура Т-тест за една извадка за проверка съответствието на нивото на асертивността при учениците с нормативното.

показател	М	М _{норм}	t	df	p
общ бал по скалата за изследване на асертивността	57,87	57,83	0,103	147	0,918
бал по фактор I „Защитаване на личните и потребителски права”	18,84	19,08	1,023	147	0,308
бал по фактор II „Увереност и инициативност”	21,95	21,17	3,614	147	<0,001
бал по фактор III „Изразяване на чувства и оценки”	11,96	11,64	2,262	147	0,025

При измерване величината на различията между данните от конкретната извадка ученици и нормативните стойности не се установяват статистически различия по общия бал за асертивността ($t_{|147|}=0,103$; $p=0,918$) и фактор I „Защитаване на личните и потребителски права” ($t_{|147|}=1,023$; $p=0,308$). При фактор фактор II „Увереност и инициативност” и фактор III „Изразяване на чувства и оценки” се индикират значими различия на извадковите от нормативните данни. Отчитайки средните стойности установява, че разликите са в посока на по-високите стойности на съответните качества при учениците ($M_{\text{фактор II}}=21,95$; $M_{\text{норм.}}=21,17$; ($M_{\text{фактор I}}=11,96$; $M_{\text{норм.}}=11,64$).

Резултатите от изследването показват, че нивото на асертивността при учениците от горна училищна възраст е в, или малко над нормата, което е не само индикация за хармоничното развитие личността на юношите, но и е предпоставка за ефективна комуникация с преподавателите и съучениците и съответно повишава качествените показатели на учебния процес.

Заклучение

Резултатите от проведеното изследване предоставиха възможност за изясняване мястото на асертивността в личностния профил на юношите. Емпирично се потвърди нейната автономност и независимост от останалите личностни качества, доказва се комплексния ѝ характер, и се установи нивото ѝ при ученици от горна училищна възраст. Считаме, че това има не само теоретично, но също и практическо значение, тъй като познаването състава, позицията и количественото присъствие на асертивността в личностната структура на юношите би позволило да се прецизират средствата и способите за развитие на това личностно качество.

Асертивността е ценно психично качество, средство за себеусъвършенстване и личностно развитие. Чрез нея се постига максимално активизиране на човешкия

потенциал. Поради тези характеристики, целенасоченото развитие на асертивността трябва да бъде приоритет при психолого-педагогическото взаимодействие с подрастващите и юношите.

Литература

Бардиер, Г. (2007). *Социална психология толерантности*. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора психологических наук. Санкт-Петербург: Изд. СПбГУ.

Гуляева, К. (2010). К проблеме исследования асертивности личности, в: *Сборник статей из Международная заочная научно-практическая конференция „Личность и общество. Проблемы современной психологии”*, Новосибирск: Изд. НВПУ.

Йорданова, М. (1996). *SOS приятели - Практическо пособие*. София: Отворено образование

Каппони, В., Новак, Т. (1995). *Как делать все по-своему, или Асертивность - в жизнь*. Санкт Петербург: Питер.

Коробкова, Т. (2000). Асертивность как вид педагогической коммуникации, в: *Сборник научных трудов конференции „Высокие технологии в педагогическом процессе”*, с.138-139, Нижний Новгород: ВПИИ.

Михейкина, С. (2010). К вопросу о взаимосвязи агрессивного и уверенного поведения в системе психологической интерпретации поведенческой активности личности. в: *сп. Психологическая наука и образование*, № 11.

Мутафова, М. (2007). *Самопознанието в обучението на талантливии студенти*. Благоевград: УИ ”Неофит Рилски”.

Пенева, И. (2012). Българска адаптация на личностна скала за изследване на асертивността. в: *Годишник по психология, Философски факултет при ЮЗУ „Н-Рилски“*, с. 315-333, Благоевград: УИ ”Неофит Рилски”.

Подивилова, О. (2008). Технология воспитания толерантной культуры у детей старшего дошкольного возраста. в: *Педагогические науки*, №5, стр. 110-113, Москва: „Компания Спутник +”.

Рейнвальд, Н. (1987). *Психология личности*. Москва: Изд. РУДН.

Ромек, В. (1999/2003). *Тренинг уверенности в межличностных отношениях*. Санкт-Петербург: Речь.

Федоров, А. (2002). *Когнитивно-поведенческая психотерапия*. Питер.

Федосенко, О. (2006). Уверенность в себе как интегративный показатель качества жизни. в: *Сборник научных трудов Азиатско-Тихоокеанском регионе „Качество жизни как цель и условие интеграционных процессов”*, Южно-Сахалинск, с.135-146.

Хохлова, Е. (2008). *Конструктивная агрессивность в формировании навыков асертивного поведения студентов вуза* – автореферат диссертации кандидат психологических наук. Н. Новгород: ГОУ ВПО.

Шамиева, В. (2008). *Асертивность в структуре личности субъекта адаптации. Учебное пособие*. Владивосток: ДВГТУ.

Шаров, А. (1998). Творческий потенциал молодежи в городской социокультурной среде. Досуг. Творчество. Культура. в: *Сборник статей и материалов*, с.26-38, Омск: ОмГПУ.

Шаповалов, В. (2008). *Формирование конкурентноспособной личности в условиях школьного дополнительного образования*. Сочи: СГУТК.

Alberti, R. & Emmons M. (1974/2008). *Your Perfect Right: Assertiveness and Equality in Your Life and Relationships (9th ed.)*, Californi: Impact Publishers.

- Anthony, R. (1984). *Ultimate Secrets of Total Self-Confidence*, New York: Berkley Books.
- Bell, I., McGrane, B., Gunderson, J. & Anderson T. (2011). *This Book Is Not Required: An Emotional and Intellectual Survival Manual for Students*. Sage Publications.
- Bishop, Sue (2006). *Develop Your Assertiveness*, London: Kogan Page.
- Brackett, M. & Mayer, J. (2003). Convergent, Discriminant, and Incremental Validity of Competing Measures of Emotional Intelligence. in: *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 29 (9), pp.1147-1158.
- Burns, T. & Sinfield, S. (2009). *Essential Study Skills: The Complete Guide to Success at University*. Sage Publications.
- Christopher A., Edwards, C. & Eppler, C. (2012). *School Based Group Counseling*, Belmont, CA: Brooks-Cole.
- Costa P. & McCrae R. (1992). *The NEO Personal Inventory – Revised (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources Inc.
- Edwards, C. (2005). *Classroom Discipline and Management*, New York: John Wiley & Sons Inc.
- Encheva, I. (2010). Assertiveness in the Personal Profile of Adolescents. in: *Trakia Journal of Sciences*, Vol. 8 (3), pp. 376-380.
- Fritchie, R., & Melling, M. (1991). *The Business of Assertiveness*. London: BBC Books.
- Jakubowski-Spector, P. (1973). Facilitating the growth of women through assertive training. in: *The Counseling Psychologist*, № 4 (1), pp. 75-86.
- Kaufman, C., Raphael L. & Espeland, P. (2000). *A Teacher's Guide to Stick Up for Yourself: A 10-Part Course in Self-Esteem and Assertiveness for Kids*, Minneapolis, .Minnesota: Free Spirit Publishing Inc
- Lazarus, A. (1973). On assertive behavior: A brief note. in: *Behavior Therapy*, № 4 (5), pp. 697-699.
- Moon, J. (2009). *Achieving Success through Academic Assertiveness: Real life strategies for today's higher education student*. Routledge.
- Nelsen J., Escobar, L., Ortolano, K., Duffy, R., & Owen-Sohoski D. (2001). Positive discipline: a Teacher's A-Z Guide: Hundreds of Solutions for Every Possible classroom. in: *Behavior Problem*: Prima Publishing.
- Paezy, M., Shahraray, M, & Abdi B. (2010). Investigating the impact of assertiveness training on assertiveness, subjective well-being and academic achievement of Iranian female secondary students. in: *Social and Behavioral Sciences*, № 5, pp. 1447-1450.
- Salter, A. (1949/2002). *Conditioned Reflex Therapy. The classic book on Asertiveness that began behavior therapy*, LA: Wellness Institute.
- Smith, M. (1975). *When I Saw No, I Feel, Quilty*, New York: Bantam Books.
- Stein, St. & Book E. (2006). *The EQ Edge: Emotional Intelligence and your success. (2nd ed.)*, Canada: Jossey-Basas.
- Tindall, J. (2009). *Peer Power. Becoming An Effective Peer Helper and Conflict Mediator. Book 1 (4th ed.)*. New York: Routlende.
- Ullrich, R. & Ullrich de Muynck, R. (1978). *Soziale Kompetenz: Experimentelle Ergebnisse zum Assertiveness-Training-Programm (ATP)*, München: Pfeiffer.
- Varenhorst, B. (2003). *An Asset Builder's Guide to Training Peer Helpers: Fifteen Sessions on Communication, Assertiveness, and Decision-Making Skills*. Search Institute, Minnesota: Minneapolis.

ДЕТСКАТА ГЛЕДНА ТОЧКА ЗА РОДИТЕЛСКОТО ПОВЕДЕНИЕ СЛЕД РАЗВОДА

**Биляна Йорданова гл. ас. д-р
ЮЗУ „Неофит Рилски“,
b_iordanova@swu.bg
Людмил Кръстев, проф. д.н.
ЮЗУ „Неофит Рилски“,
iris@swu.bg**

CHILD'S POINT OF VIEW ACCORDING PARENTING BEHAVIOR AFTER THE DIVORCE

**Bilyana Yordanova, Assist. Prof., PhD
SWU “Neofit Rilski”
b_iordanova@swu.bg
Liudmil Krastev, Prof., DSc
SWU Neofit Rilski”
iris@swu.bg**

Установена е шестфакторна структура, която обяснява 47,13% от общата вариация: „родителски конфликти“, „комуникация и сътрудничество“, „бащина топлинота в отношенията“, „майчина топлинота в отношенията“, „контролираща и изискваща майка“ и „контролиращ и изискващ баща“

Ключови думи: развод, родителско поведение, взаимоотношения

A six factor structure was established that explains 47.13% of common variance: “parental conflicts”, “communication and collaboration”, “paternal warmth in relationships”, “maternal warmth in relationships”, “controlling and requiring mother”, and “controlling and requiring a father”

Key words: divorce, parenting behavior, relationships

1. Въведение

Разводът на родителите води до различни комплексни промени и влияния върху развитието на детето. Обичайно това да си отгледан в разведено семейство е състояние, свързано с физически и емоционални рискове и такива, свързани с изграждането на отношения както за възрастните, така и за децата (Amato, 2000 p. 1274, 2010 p. 652; Greif, 1979 p. 313; Jacobs, 1982 p. 1236; Wallerstein, et al, 2002 p. 249). Освен това, фокусирането върху допълнителни проблеми и теми, свързани с развода могат да разкрият и други сложни отношения. Начинът, по който се управлява конфликта между родители, упражняващи съвместно родителски права има ключово значение за определяне последиците за децата след развода (Camara & Resnick, 1989 p. 566).

Семейните характеристики могат да имат важна роля в отказа от контакт и конфликта между родителите, упражняващи съвместни родителски права (Kelly & Johnston, 2001 p. 265; Maccoby, et al, 1993 p. 26), както и възрастта на детето към момента на раздялата (Kelly & Johnston, 2001 p. 251). Също така, реакцията на детето към поведението на родителите като например формирането на коалиция с единия родител е интересен феномен, който подробно се разглежда в предходни изследвания (Johnston & Goldman, 2010 p. 112). Не на последно място остават много въпроси, свързани с дългосрочните последици от отчуждаването и свързаното с тях поведение. Количествените изследвания установяват съществени връзки между психичното

състояние в настоящия момент, което до голяма степен зависи от миналите взаимоотношения на членовете в семейството. Откриват се значими корелации между отчуждаващото поведение и някои индикатори на психичното здраве, независимо от факта, че са възможни и други външни влияния (Ben-Ami & Baker, 2012 p. 179).

На практика раздялата между родителите представлява своеобразна драма за детето, което губи постоянния контакт с единия родител. Отсъствието на майката или бащата може да се определи като огромна загуба за детето, което е поставено в ситуация да избира между двамата най-скъпи за него хора.

2. Цел и задачи на изследването

Настоящото изследване цели да се установят спецификата и особеностите на упражняването на съвместни родителски права според детето след развода на родителите. За реализиране на целта се налага да се адаптира въпросник относно поведения, свързани със съвместното упражняване на родителски права на Schum & Stolberg (2007 pp. 103-132).

3. Процедура и изследвани лица

За целите на това изследване, айтемите на методиката са формулирани в минало време, а участниците са помолени да отговорят на базата на техните спомени за преживявания след развода на родителите им. Данните от настоящето изследване са получени чрез онлайн проучване, при което всеки от участниците предварително потвърждава, че отговаря на условията за участие в проучването, като посочва настоящата си възраст и възрастта си към момента на раздялата на родителите си. Участниците трябва да са били на възраст между 10 и 17 години в момента на раздялата, а понастоящем да са на възраст между 18 и 35 години. Извадката включва 304 лица.

4. Резултати

Осъществен е експлораторен факторен анализ по метода на главните компоненти, (Varimax rotation). Чрез статистическите възможности на програмата SPSS 16 се установяват шест фактора, обясняващи 47,13% от общата вариация. Айтемите притежават еднаква трудност (коефициенти на асиметрия и ексцес в диапазона от -2 до 2). Факторният анализ е адекватен и приемлив – КМО=0,778; Sig. на Bartlett's Test of Sphericity <0,0001.

Таблица № 1. Тегла на променливи от въпросника за съвместното упражняване на родителски права по първи фактор след ротацията на факторните оси

№ айтеми	I фактор $\alpha=0,793$	II фактор $\alpha=0,789$	III фактор $\alpha=0,782$	IV фактор $\alpha=0,776$	V фактор $\alpha=0,768$	VI фактор $\alpha=0,764$
65.	0,742	0,023	0,149	-0,105	0,118	0,153
20.	0,729	0,101	-0,002	0,113	0,145	-0,126
6.	0,703	0,092	0,112	0,106	0,186	0,196
43.	0,686	-0,213	0,078	0,134	0,199	0,118
11.	0,644	-0,228	0,102	0,112	0,174	0,193
83.	0,628	0,083	0,172	0,211	0,108	0,109
50.	0,615	0,218	-0,039	0,153	0,172	0,207
14.	0,604	-0,208	0,029	0,116	0,136	0,141
32.	0,569	0,141	0,122	0,104	0,109	0,118

1.	0,557	0,136	0,171	0,213	0,104	0,229
26.	0,536	0,229	0,148	0,215	0,223	0,132
40.	0,519	0,105	-0,008	0,195	0,211	0,187
56.	0,507	0,156	0,185	0,107	0,164	0,199
24.	0,479	0,115	0,203	0,112	0,142	0,203
37.	0,468	0,204	0,172	0,037	0,158	0,201
76.	0,443	0,203	-0,039	0,043	0,162	0,252
61.	0,437	0,106	0,282	0,181	0,004	0,112
46.	0,424	0,218	-0,039	0,153	0,172	0,207
29.	0,419	0,142	0,211	0,129	0,081	0,148

Първият извлечен фактор обхваща айтеми, описващи негативно взаимодействие между родителите след развода им и наличие на неблагоприятно отношение един към друг. Съобразявайки се с айтемите, които обхваща, името на I фактор е „родителски конфликти”. Целта на разрушителните действия предприемани от единия родител са насочени към разрушаване на връзката на детето с другия родител. В тази насока се предприемат различни стратегии, като идеологическа обработка, емоционален шантаж или манипулация. Този фактор обяснява 9,38% от вариацията, а от възможните 171 корелации между айтемите, само 74 не са значими. Всички айтеми във фактора имат добра дискриминативна мощност и следователно може да се осъществи разграничаване на лицата с нисък бал, от тези с висок бал по скалата (Sig $t < 0,005$).

Таблица № 2. Тегла на променливи от въпросника за съвместното упражняване на родителски права по втори фактор след ротацията на факторните оси

№ айтеми	I фактор $\alpha=0,793$	II фактор $\alpha=0,789$	III фактор $\alpha=0,782$	IV фактор $\alpha=0,776$	V фактор $\alpha=0,768$	VI фактор $\alpha=0,764$
77.	0,236	0,739	0,101	0,106	0,063	0,213
13.	0,199	0,725	-0,097	0,143	0,223	-0,182
49.	0,082	0,699	0,206	0,122	0,238	0,206
30.	-0,034	0,667	0,198	0,102	0,166	0,258
17.	0,152	0,658	0,046	0,212	0,209	0,108
42.	0,001	0,646	0,126	0,117	0,204	0,227
10.	0,203	0,617	-0,021	0,115	0,201	0,194
57.	0,216	0,602	0,163	0,038	0,203	0,119
3.	0,182	0,582	0,143	-0,083	0,202	0,222
62.	-0,203	0,556	0,046	0,244	0,105	0,179
34.	0,161	0,535	0,011	0,184	0,218	0,236
7.	0,164	0,526	0,231	0,178	0,143	0,276
51.	0,032	0,519	0,101	0,122	0,053	0,283
74.	0,191	0,505	-0,007	0,133	0,233	-0,191
66.	0,077	0,498	0,224	0,172	0,208	0,216
45.	0,032	0,462	0,219	0,042	0,179	0,208
38.	0,058	0,409	0,006	0,162	0,142	0,281

Вторият фактор съдържа айтеми, свързани с поведение на родителите след развода им, което се характеризира с наличие на положително общуване и подкрепа.

Наименуването на II фактор е въз основа смисловата насоченост на айтемите, които обхваща, съответно – „комуникация и сътрудничество”. Контактите се постигат по различни начини – информирание на другия родител за различни дейности на детето, свързани с неговото развитие, като училищни и културни прояви, спорт, рождени дни, събирания и т.н. Този фактор обяснява 9% от вариацията, а от възможните 136 корелации между айтемите, само 59 не са значими. Всички айтеми във фактора имат добра дискриминативна мощност, добре разграничават лицата с нисък бал, от тези с висок бал по скалата (Sig $t < 0,005$).

Третият фактор съдържа айтеми, разглеждащи качеството на емоционалната връзка между бащата и детето след развода на родителите. На III фактор може да бъде дадено названието „бащина топлина в отношенията”. Този фактор обяснява 7,8% от вариацията, а от възможните 120 корелации между айтемите, само 45 не са значими. Всички айтеми във фактора имат добра дискриминативна мощност, добре разграничават лицата с нисък бал, от тези с висок бал по скалата (Sig $t < 0,005$) (таблица №3)

Таблица № 3. Тегла на променливи от въпросника за съвместното упражняване на родителски права по трети фактор след ротацията на факторните оси

№ айтеми	I фактор $\alpha=0,793$	II фактор $\alpha=0,789$	III фактор $\alpha=0,782$	IV фактор $\alpha=0,776$	V фактор $\alpha=0,768$	VI фактор $\alpha=0,764$
41.	-0,044	0,057	0,748	0,106	0,214	0,175
85.	-0,064	0,009	0,732	-0,103	0,189	-0,117
19.	0,047	0,183	0,746	0,209	0,243	0,016
53.	0,097	0,176	0,637	0,108	0,268	0,282
8.	0,216	0,129	0,618	0,175	0,131	0,167
71.	0,129	-0,098	0,604	0,102	0,253	-0,134
52.	0,144	0,138	0,582	-0,097	0,202	0,279
31.	0,193	0,157	0,531	0,251	0,016	0,045
82.	0,067	0,213	0,526	0,259	0,204	0,106
64.	0,295	0,209	0,503	0,166	0,064	0,275
80.	0,271	0,194	0,457	0,206	-0,132	0,049
75.	-0,044	0,057	0,488	0,106	0,214	0,175
59.	0,063	0,006	0,462	-0,112	0,109	-0,017
35.	0,047	0,183	0,446	0,203	0,143	0,016
67.	0,192	0,171	0,427	0,106	0,218	0,283
47.	0,216	0,129	0,418	0,175	0,131	0,167

Таблица № 4. Тегла на променливи от въпросника за съвместното упражняване на родителски права по четвърти фактор след ротацията на факторните оси

№ айтеми	I фактор $\alpha=0,793$	II фактор $\alpha=0,789$	III фактор $\alpha=0,782$	IV фактор $\alpha=0,776$	V фактор $\alpha=0,768$	VI фактор $\alpha=0,764$
68.	0,088	0,229	0,054	0,732	0,106	-0,134
12.	0,219	0,087	0,024	0,719	0,143	0,036
55.	0,122	0,208	0,048	0,704	0,109	0,184
27.	0,123	0,102	0,037	0,685	0,204	0,149

4.	0,243	0,184	0,108	0,668	0,156	0,262
48.	0,046	0,273	0,129	0,636	0,218	0,209
15.	-0,128	0,176	0,175	0,594	-0,091	0,234
33.	0,121	0,192	0,174	0,559	0,206	0,279
86.	0,226	0,212	0,272	0,532	0,144	0,192
22.	0,285	0,223	0,052	0,512	0,116	-0,104
63.	0,119	0,177	0,024	0,499	0,143	0,236
18.	-0,022	0,228	0,248	0,481	0,209	0,184
70.	0,128	0,132	-0,227	0,435	0,234	-0,129
58.	0,043	0,184	0,108	0,413	0,156	0,262
79.	0,241	0,275	0,128	0,406	0,216	0,279

Четвъртият фактор съдържа 15 айтема, свързани с качеството на емоционалната връзка между майката и детето след развода на родителите. IV фактор е наименуван „майчина топлина в отношенията” и обяснява 7,52% от вариацията, а от възможните 105 корелации между айтемите, само 28 не са значими. Всички айтеми във фактора имат добра дискриминативна мощност, добре разграничават лицата с нисък бал, от тези с висок бал по скалата (Sig $t < 0,005$).

Таблица № 5. Тегла на променливи от въпросника за съвместното упражняване на родителски права по пети фактор след ротацията на факторните оси

№ айтеми	I фактор $\alpha=0,793$	II фактор $\alpha=0,789$	III фактор $\alpha=0,782$	IV фактор $\alpha=0,776$	V фактор $\alpha=0,768$	VI фактор $\alpha=0,764$
54.	0,238	0,016	0,143	0,021	0,702	0,123
21.	-0,104	0,048	0,103	0,016	0,689	-0,172
78.	0,163	0,185	-0,292	0,073	0,642	-0,166
2.	0,167	0,186	0,126	0,093	0,606	0,268
36.	0,124	0,207	0,131	-0,046	0,543	0,262
81.	0,294	0,168	0,097	0,191	0,529	0,203
9.	0,269	-0,087	0,108	0,076	0,512	0,195
73.	0,187	0,108	0,212	0,149	0,443	0,286
25.	0,102	0,116	0,143	0,027	0,435	0,128
60.	-0,122	0,025	0,129	0,099	0,429	-0,107

Петият фактор съдържа айтеми, свързани с упражняването на контрол от майката спрямо детето след развода на родителите. V фактор е наименуван „контролираща и изискваща майка” и обяснява 6,96% от вариацията, а от възможните 45 корелации между айтемите, само 15 не са значими. Всички айтеми във фактора имат добра дискриминативна мощност, добре разграничават лицата с нисък бал, от тези с висок бал по скалата (Sig $t < 0,005$).

Таблица № 6. Тегла на променливи от въпросника за съвместното упражняване на родителски права по шести фактор след ротацията на факторните оси

№ айтеми	I фактор $\alpha=0,793$	II фактор $\alpha=0,789$	III фактор $\alpha=0,782$	IV фактор $\alpha=0,776$	V фактор $\alpha=0,768$	VI фактор $\alpha=0,764$
69.	0,163	0,089	0,191	0,032	0,181	0,664
16.	0,145	-0,083	0,157	0,161	0,219	0,627
84.	0,276	-0,051	0,214	0,168	0,142	0,662
28.	0,145	0,134	0,149	0,092	0,212	0,573
5.	0,184	0,184	0,208	0,134	-0,197	0,528
39.	0,158	0,106	0,124	0,043	0,217	0,492
23.	-0,184	0,156	0,174	0,162	0,281	0,466
72.	0,168	0,182	0,194	0,032	0,271	0,434
44.	0,144	-0,087	0,102	0,119	0,223	0,397

Шестият фактор съдържа айтеми, свързани с упражняването на контрол от бащата спрямо детето след развода на родителите. VI фактор е наименуван „контролиращ и изискващ баща” и обяснява 6,47% от вариацията, а от възможните 36 корелации между айтемите, само 9 не са значими. Всички айтеми във фактора имат добра дискриминативна мощност, добре разграничават лицата с нисък бал, от тези с висок бал по скалата (Sig $t < 0,005$).

5. Заключение

Установяват се шест фактора, които ясно изразяват детското отношение към родителското поведение след развода или раздалата. В първи фактор се откроява поведение свързано с конфликти между родителите, което показва влошените взаимоотношения между бившите брачни партньори. Вторият фактор описва поведение свързано с демонстриране на комуникация и сътрудничество, следвано от трети и четвърти фактор - бащина и майчина топлота в отношенията. В пети и шести фактор децата на разведените родители показват отношение си към контрола и изискванията предявени към тях както от майката, така и от бащата. Приложеният ретроспективен подход в настоящето изследване успешно очертава наличие на стабилна факторна структура, която разкрива детската гледна точка към родителското поведение след раздялата на брачните партньори и настъпилия развод.

Литература

- Amato, P. R. (2000). The consequences of divorce for adults and children. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1269-1287.
- Amato, P. R. (2010). Research on divorce: Continuing trends and new developments. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 650-666.
- Ben-Ami, N., & Baker, A. J. L. (2012). The long-term correlates of childhood exposure to parental alienation on adult self-sufficiency and well-being. *The American Journal of Family Therapy*, 40(2), 169-183.
- Camara, K. A., & Resnick, G. (1989). Styles of conflict resolution and cooperation between divorced parents: Effects on child behavior and adjustment. *American Journal of Orthopsychiatry*, 59(4), 560-575.

Greif, J. B. (1979). Fathers, children, and joint custody. *American Journal of Orthopsychiatry*, 49(2), 311-319.

Jacobs, J. W. (1982). The effect of divorce on fathers: An overview of the literature. *The American Journal of Psychiatry*, 139(10), 1235 - 1241

Johnston, J. R., & Goldman, J. R. (2010). Outcomes of family counseling interventions with children who resist visitation: An addendum to Friedlander and Walters (2010). *Family Court Review*, 48(1), 112-115.

Kelly, J. B., & Johnston, J. R. (2001). The alienated child: A reformulation of parental alienation syndrome. *Family Court Review*, 39(3), 249-266.

Maccoby, E. E., Buchanan, C. M., Mnookin, R. H., & Dornbusch, S. M. (1993). Postdivorce roles of mothers and fathers in the lives of their children. *Journal of Family Psychology*, 7(1), 24-38.

Schum, L., & Stolberg, A. L. (2007). Standardization of the Co-Parenting Behavior Questionnaire. *Journal of Divorce & Remarriage*, 47(3-4), 103-132.

Wallerstein, J. S., Lewis, J. M., & Blakeslee, S. (2002). *The unexpected legacy of divorce. A 25-year landmark study*. New York: Hyperion.

ПСИХОЛОГИЧНИ И ПРАВНИ ВЪПРОСИ ПРИ ИЗГОТВЯНЕТО НА СЪДЕБНО-ПСИХОЛОГИЧНА ЕКСПЕРТИЗА НА ДЕЦА В НАЧАЛНА И ПРЕДУЧИЛИЩНА ВЪЗРАСТ

Станислав Пандин, училищен психолог

СОУ „Акад. Емилиян Станев“

stanislavpandin@abv.bg

PRACTICAL ISSUES OF PSYCHOLOGICAL AND LEGAL NATURE IN THE PREPARATION OF FORENSIC PSYCHOLOGICAL EXPERTISE OF CHILDREN IN PRIMARY AND PRESCHOOL AGE

Stanislav Pandin, school psychologist

2. Secondary School "Acad. Emilian Stanev "

stanislavpandin@abv.bg

Настоящата статия разглежда работата по съдебни случаи за изготвянето на психологични експертизи на полето на детската психология (предучилищна и начална училищна възраст).

Работата на вещите лица (детски психолози), ще бъде разгледана в контекста на психологията и правото. В тази перспектива са поставени някои важни въпроси, съотнесени към психологичното изследване на децата в предучилищна и начална училищна възраст, както и изготвянето на съответните съдебно-психологични експертизи впоследствие. Въпрос от изключителна важност е тенденциозното формулиране на голям брой въпроси към вещото лице, от страна на адвокатите по дадено дело. Застъпено е твърдението, че освен професионализмът на експерта, от първостепенно значение за последващото становище, са количествените и качествените измерения на въпросите. Всичко това на практика би трябвало да означава, че за изследването и при произнасянето, водещата роля трябва да има основно експертът-психолог, особено когато някой от въпросите по експертизата биха могли да травмират допълнително малолетния/та. Но дали такива са фактите в действителност?

Ключови думи: съдебно-психологична експертиза; начална и училищна възраст; травмиране

This article reviews the work over preparation of psychological expertises in the field of the children's psychology (preschool and primary school age) for court cases.

The work of the experts (children's psychologists) will be examined in the context of psychology and jurisprudence. In this perspective, some important issues have been raised, related to the psychological examination of the children in preschool and primary school age, as well as the preparation of the relevant forensic psychological expertises. An issue of utmost importance is the tendentious formulation of a large number of questions to the expert by the side of the lawyers in a particular case. It is claimed that besides the professionalism of the expert, the quantitative and qualitative dimensions of the questions are of an utmost importance for the subsequent opinion. All this should mean in practice that for the examination and the verdict the psychologist should have the leading role, especially when some of the questions over expertise could furthermore mentally traumatize the under-age. But what are the facts in reality?

Keywords: forensic psychological expertise, primery and preschool age, traumatize

Експертизата и вещите лица в контекста на ГПК

Действащият в Република България Граждански процесуален кодекс (ГПК) урежда експертизата като един от видовете доказателства в гражданския процес, когато за изясняване на някои възникнали по делото въпроси са необходими специални знания от областта на науката, изкуството, занаятите и други (глава 14, раздел 5 ГПК).

Експертизата се изготвя от едно или повече вещи лица, назначени по искане на страните или служебно от съда. Назначените от съда лица трябва да имат необходимата професионална подготовка и за тях да не са налице обстоятелствата по чл.22, ал.1 ГПК. (Това са обстоятелства, които поставят под съмнение тяхната

безпристрастност - вещото лице не може да е страна по делото, в близко родство с някоя от страните, представител или пълномощник на страна по делото и други, изчерпателно изброени в разпоредбата.) При наличие на подобни обстоятелства всяка от страните може да иска отстраняване на вещото лице, а и то самото е длъжно незабавно да съобщи всички обстоятелства, които могат да бъдат основание за отвод (чл.196 ГПК).

В определението, с което съдът назначава вещото лице, се посочва предметът и задачите на експертизата, предоставените на вещото лице материали, името, образованието и специалността на назначеното лице. За изготвяне на заключението съдът дава на вещото лице подходящ срок. Ако вещото лице не може да изготви заключението в посочения срок, то е длъжно да уведоми съда и да посочи какъв срок му е необходим (чл.197 ГПК).

Ако по делото са назначени повече от едно вещи лица и между тях възникнат разногласия, всяка група излага своите отделни мнения. Когато съдът не може да вземе становище по разногласието, той изисква от същите вещи лица допълнителни изследвания или назначава други вещи лица (чл.203 ГПК).

Назначеното вещо лице се освобождава, когато поради обективни причини (болест, липса на квалификация и други) не може да изпълни поставената задача, при условията на чл.166 ГПК (право на отказ от свидетелстване по гражданско дело), или когато не е изготвило своевременно заключението (чл.198 ГПК).

Вещото лице е длъжно да представи заключението най-малко една седмица преди съдебното заседание и да се яви в насроченото съдебно заседание. Преди да започне изслушването на вещото лице, съдът му напомня отговорността за даване на невярно заключение. След като вещото лице изложи устно заключението си, страните по делото могат да задават въпроси за изясняване на заключението (чл.199 и чл.200, ал.1 и 2 ГПК).

Докато трае изслушването, представеното заключение може да бъде оспорено. Тогава съдът може да назначи друго или повече вещи лица. (чл.200, ал.3 ГПК).

Ако заключението не е достатъчно пълно и ясно, се възлага допълнително заключение, а когато не е обосновано и възникне съмнение за неговата правилност – повторно (чл.201 ГПК).

При постановяване на решението съдът не е длъжен да възприеме заключението на вещото лице, а го обсъжда заедно с другите доказателства по делото (чл.202 ГПК).

Практически въпроси при изготвянето на съдебно-психологична експертиза на деца в начална и предучилищна възраст в България

Буди притеснение факта, че родителите на малолетните са склонни да оторизират своите адвокати неограничено, в посока формулиране на въпроси за изготвянето на съдебно-психологични експертизи. Понякога след подобни действия, по една или друга причина, се налага неколкостепенното диагностициране на детето, които действия твърде често влияят травмиращо (наблюдават се тревожности, афекти и пр.), както за малолетните, така и за придружаващите ги родители. От друга страна всичко това може да навреди на качеството на експертизата.

Буди притеснение също така и факта, че някои адвокати при все лаическите си познания, употребяват некоректни термини, включително и цели фрази, които са трудни за интерпретиране от експертите-психолози (напр. „Има ли у детето синдром на родителско отчуждение, породен от майката?“, т.е. дори и ясната формулировка не винаги е коректната формулировка, като в случая трябва да имаме предвид, че няма единодушно научно становище по този т.нар. „синдром“). Често това се прави целенасочено и преднамерено, за обслужването на дадени цели, като не се отчита, че

настоящото безусловно работи против малолетните. Затова нерядко в съдебната зала експерти изтъкват категоричната си позиция, че качествените и количествените измерения на зададените им въпроси за целите на съдебно-психологичната експертиза, са необосновани от психологична гледна точка.

И така, не добрата формулировка на зададените (напр. в определението) въпроси, може спекулативно да цели и недоброто обосноваване на експертите в съдебната зала. Затова е от изключителна важност вещото лице да изтъкне тези си притеснения по един или друг законов начин, в или извън съдебното заседание (например вербално, като допълнение по експертизата в хода на делото, в писмена форма, в срок не по-кратък от една седмица преди съответното съдебно заседание, т.е. в рамките на самата експертиза и т.н.).

Когато говорим за коректност в съдържателен аспект, що се отнася до формулирането на дадени въпроси за изготвяне на съответната съдебно-психологична експертиза, то в тези случаи е необходимо да се потърси помощта на специалист (напр. детско-юношески психолог), който да съдейства за качеството на формулировката. Съвсем друг е въпросът колко често това се случва в действителност, защото много юристи се ръководят от презумцията, че по правило въпросите им са съдържателно издържани.

В количествено съотношение не се наблюдават ограничения в броя на въпросите по експертизата. Това на практика означава, че въпросите, формулирани от страните по делото могат да надхвърлят, напр. петнадесет. Независимо от факта, че в подобни случаи председателят на съда може да обяви по-високо възнаграждение за вещото лице, такива количествени съотношения не винаги допринасят в позитивен план, в цялостен контекст, (наблюдава се допълнително натрупване на нервно напрежение при детето и родителите, рефлектира върху адекватното протичане на психологичното изследване, пълнотата и съдържателните аспекти на последващата съдебно-психологична експертиза, дори цялостния ход на делото впоследствие).

Трябва да се отчете и факта, че възрастовите особености на детето, както и съответната календарна възраст, неминуемо затрудняват процеса на психологично изследване, като най-малкото в случая е недобрата и мимолетна концентрация на вниманието. Не бива да забравяме също така, че в един по-ранен етап на детско психосоциално развитие, самите сетива са в процес на развитие, като същото важи с пълна сила и за чувства и емоции, т.е. те са силно инфантилно обусловани и в никакъв случай не могат да бъдат статични на момента, камо ли постоянни във времето, такива каквито са те у възрастния индивид.

С оглед на всичко това, формулирането на голям брой въпроси към вещото лице е необосновано дори и от гледна точка на това, че обектът на изследване често са много малки деца (напр. едва навлизащи в Едипова ситуация).

В заключение могат да бъдат направени следните изводи:

1. Вещото лице е длъжно да отговори безусловно на всички зададени му от страните по делото въпроси, независимо от факта, че тези въпроси могат да травмирят допълнително малолетните на полето на детската психика;
2. Вещото лице може да изтъкне тези си притеснения по един или друг начин в хода на делото (писмено или вербално), но това по никакъв начин не означава, че специалистът може целенасочено да пренебрегне въпросите, които според него нарушават професионалната етика от психологическо естество.

ЛИТЕРАТУРА

- Граждански процесуален кодекс (2008). *В сила от 01.03.2008 г., Обн. ДВ. бр.59 от 20 Юли 2007г., изм. ДВ. бр.50 от 30 Май 2008г., изм. ДВ. бр.63 от 15 Юли 2008г., изм. ДВ. бр.69 от 5 Август 2008г., изм. ДВ. бр.12 от 13 Февруари 2009г., изм. ДВ. бр.19 от 13 Март 2009г., изм. ДВ. бр.32 от 28 Април 2009г., изм. ДВ. бр.42 от 5 Юни 2009г., изм. ДВ. бр.47 от 23 Юни 2009г., изм. ДВ. бр.82 от 16 Октомври 2009г., изм. ДВ. бр.13 от 16 Февруари 2010г., изм. ДВ. бр.100 от 21 Декември 2010г., изм. ДВ. бр.5 от 14 Януари 2011г., изм. ДВ. бр.45 от 15 Юни 2012г., изм. и доп. ДВ. бр.49 от 29 Юни 2012г., доп. ДВ. бр.99 от 14 Декември 2012г., **изм. и доп. ДВ. бр.15 от 15 Февруари 2013г.***
- Кузманова, Я. (2016). *Основни права и задължения на родителите според новия Закон за предучилищното и училищното образование*. София: „Адвокатски преглед“.

ПСИХОПАТНИ ЧЕРТИ И МОРАЛНА НЕЕНГАЖИРАНост В ЮНОШЕСКА ВЪЗРАСТ

Светлина Колева, ас.

Софийски университет „Св. Климент Охридски“,
svetlina.koleva@ff.uni-sofia.bg

PSYCHOPATHIC TRAITS AND MORAL DISENGAGEMENT IN ADOLESCENCE

Svetlina Koleva, Assist. Prof.

Sofia University „St. Kliment Ohridski“,
svetlina.koleva@ff.uni-sofia.bg

Терминът *морална неангажираност* е въведен от А. Бандура в контекста на по-общата му социално-когнитивна теория (Bandura, 1991), за да се обясни несъвпадението между приетите от човека морални принципи/стандарти и реалното му поведение (Bandura, 1990; 2002). Чрез механизмите на морална неангажираност се сменя вътрешния самоконтрол и човек може да нарушава нормите, да проявява агресия и асоциално поведение, без да влиза в конфликт със собствените си морални стандарти. Връзката на психопатните черти с моралната неангажираност представлява специален интерес като един от факторите, които биха могли да обяснят невъздържаното поведение на психопатната личност при отсъствието на подчертани афективни реакции (Patrick et al., 2009). За оценка на психопатните черти са използвани (1) *Триархична мярка за психопатия* (TriPM, Patrick, 2010) – *Бруталност*, *Невъздържаност* и *Дързост* и (2) *Тъмната триада-кратка версия* (Short Dark Triad, SD3, Jones & Paulhus, 2014), с три подскали – *Психопатия*, *Нарцисизъм* и *Макиавелизъм*. За оценка на моралната неангажираност е използвана българската адаптация на скалата на Бандура (Калчев, 2010). Данните са получени върху 191 юноши, 48 момчета и 143 момичета, от 9. до 12. клас, на възраст от 14 до 18 години. Хипотезите на изследването: очаква се по-силна връзка на моралната неангажираност и специфичните ѝ механизми с *Бруталност* от TriPM, както и *Психопатия*, от SD3. Прогнозира се и значима връзка на морална неангажираност с *Макиавелизъм* (от SD3): циничните нагласи, манипулативността и липса на моралност на макиавелистичната личност вероятно са предпоставка за използване на специфични механизми. Посочените хипотези са тествани в серия от регресионни анализи, с общия показател и механизмите на морална неангажираност, дефинирани като зависими променливи.

Ключови думи: психопатия, морална неангажираност, макиавелизъм, юношеска възраст

The term moral disengagement is embedded in a broader socio-cognitive self-theory (Bandura, 1991), as an explanation of the discrepancy between personal moral standards and actual behavior. Due to the mechanisms of moral disengagement the self-regulatory mechanisms are not activated, which makes it possible to engage in norm violation, to act aggressively and antisocially, without perceiving moral self-sanctions. The link between psychopathic traits and moral disengagement is a point of a special interest as one of the factors, which may explain the disinhibited behavior of a psychopath in a lack of extensive affective reactions (Patrick et al., 2009). Psychopathic traits are assessed via: (1) Triarchic psychopathy measure (TriPM, Patrick, 2010), including three components: *boldness*, *meanness*, and *disinhibition*, and (2) Short Dark Triad, (SD3, Jones & Paulhus, 2014), with three subscales – *psychopathy*, *narcissism*, and *Machiavellism*. Moral disengagement is assessed with the Bulgarian adaptation of Bandura's scale (Kalchev, 2010). Data is collected on 191 adolescents, 48 boys, and 143 girls, from 9th to 12th grade, age range – 14 to 18. The aim of the research is to examine the following hypothesizes: (a) a strong correlation between moral disengagement and *meanness* from TriPM, and *psychopathy* from SD3 is expected. *Machiavellism* as a personal trait (SD3) is expected to be linked with moral disengagement, as its cynic attitudes, manipulateness and lack of morality may lead to usage of certain mechanisms of moral disengagement. Regression analysis with dependable variables moral disengagement as a core construct, and its specific mechanisms are performed to test hypothesizes mentioned.

Keywords: psychopathy, moral disengagement, Machiavellism, TriPM, adolescent

1. ПОСТАНОВКА НА ПРОБЛЕМА

В социално-когнитивната теория на А. Бандура (1986, 1991), моралното разсъждение се свързва с моралното действие посредством афективно саморегулаторни механизми. Процесът на моралното развитие се опира на възприетите по време на социализацията от индивида правила, които служат като ориентир за бъдещо поведение чрез предвиждане на последиците от него. Така, хората принципно са склонни да извършват действия, които им носят удоволствие и чувство за лична ценност, както и да се въздържат от постъпки, нарушаващи моралните стандарти, заради последваща неизбежна критика и самопорицание (Bandura, 2002). Моралните стандарти се управляват от саморегулаторните механизми, които обаче е необходимо да се активират, за да упражнят действието си, т.е. за да се спазят нормите. Редица психични и социални процеси могат да доведат до избирателното деактивиране на тези механизми и по този начин, чрез снемането на вътрешния самоконтрол, индивидът е в състояние да нарушава нормите, да проявява агресия и антисоциално поведение, без да влиза в конфликт с моралните си стандарти. Именно тази възможност за избирателно проявление на вътрешните морални стандарти посредством механизми, които помагат на личността да „обясни“ агресивното си поведение и да избегне вътрешната си критика, А. Бандура (1991) свързва с конструкта морална неангажираност, в който разграничава осем механизма за постигането ѝ (Bandura, 2002).

Морално оправдаване: при този механизъм за постигане на морална неангажираност аморалното поведение се преформулира в лично и социално приемливо чрез представянето му като извършвано в името на високо морални или социално ценени цели. Моралното оправдаване позволява на индивида да нарушава правата на другите, включително да отнема човешки живот, от позицията на определен нравствен императив.

Изгодно сравнение: нарушаващото нормите поведение може да изглежда основателно и обосновано чрез сравняването му с друга по-крайна форма на нарушение, като колкото по-крайно е поведението, с което се сравняват личните действия, толкова по-вероятно е собственото нарушение да се възприеме като незначително, пренебрежимо или дори основателно и справедливо.

Евфемистичен език: възприемането на едни и същи действия се различава в значителна степен в зависимост от начина, по който се назовават и използването на този механизъм позволява прикриването на неприемливото поведение, преобразяването му в заслужаващо уважение действие, водещо до снемането на чувството за лична отговорност.

Според А. Бандура когнитивното реконструиране на увреждащото и нараняващо поведение чрез механизмите на *морално оправдаване*, *изгодно сравнение* и *евфемистичния език* представлява най-ефективния набор от психологически механизми за снемане на моралния контрол. Поради това, че агресивните действия се извършват в името на висши морални цели, не само се преодолява вътрешната цензура, но и не възникват обичайно очакваните усещания на личен дистрес или угризения, а се превръщат в източник на положителна самооценка и дори в повод за гордост (Bandura, 2002).

Втората група механизми за освобождаване от морална отговорност действа чрез „изкривяване“ или минимализиране на връзката между личните действия и последващия ефект, като по този начин моралният контрол се минимализира чрез освобождаване на личността от усещането за активна роля в причинената вреда. Тези механизми са:

Изместване на отговорността: собствените действия се разглеждат като резултат от социален натиск или изисквания, поставени от авторитетни фигури, което води до отричане на личната отговорност и предпазва от себеосъждане, както и намалява притесненията за благополучието на жертвата.

Разсейване на отговорността: този механизъм действа по различни начини – чрез разделяне на действията между много участници – така действията на всеки по отделно биха могли да изглеждат безвредни, но разглеждани цялостно носят голяма вреда; групово вземане на решение – налице е групово поемане на отговорността, при което никой от участниците не се чувства лично отговорен; групови действия – всяка нанесена от групата вреда може да се припише на поведението на другите (Bandura, 2002).

Пренебрегване или отричане на вредните последици: освобождаването от чувство за отговорност не винаги е достатъчно за преодоляване на моралната цензура при извършването на нехуманен акт. Така минимизирането, пренебрегването или отричането на вредните последици за жертвата позволяват извършването на нехуманни действия, особено ако не се забелязват видими признаци на страдание, ако няма директен физически контакт или ако ефектът на действията е отдалечен във времето.

Приписване на вина/отговорност: обвиняването на другия или на обстоятелствата е механизъм, позволяващ на индивида да се възприеме като жертва на провокация или принуда и по този начин собствените действия да се разглеждат като защитна реакция и да изглеждат не само оправдани, предвид ситуацията, но и да засилят чувството за увереност в личните морални принципи (Bandura, 2004).

Дехуманизация на жертвата: силата на нравствените санкции и себеосъждането зависи от отношението към жертвата – възприемането на другия като човешко същество е по-вероятно да активира емпатийни реакции и загриженост (Bandura, 1991). С помощта на *Дехуманизацията* другият се възприема като безчувствен обект, на който може да се въздейства чрез сурови и крайни мерки, без това да носи дискомфорт или напрежение на агресора. Така двата механизма *Приписване на вина/отговорност* и *Дехуманизация на жертвата* могат да се разглеждат заедно по отношение на това, че поставят жертвата в маргинална позиция, тъй като тя е обвинявана за причиненото ѝ страдание и се отричат човешките ѝ права, и се смята, че тяхната употреба е значително по-рядка в сравнение с другите механизми (Bandura, 2002).

Въз основа на посочената концепция е разработена *Скала за морална неангажираност* (Bandura et al., 1996), с българска адаптация на инструмента (Калчев, 2010).

Връзката на психопатните черти с моралната неангажираност представлява специален интерес като един от факторите, които биха могли да обяснят невъздържаното поведение на психопатната личност при отсъствието на подчертани афективни реакции (Patrick et al., 2009). Дори съвременните концептуализации за психопатията съдържат изненадващи противоречия. Психопатите често са описвани като враждебни, агресивни и отмъстителни (Gray et al., 2003, цит. по Skeem et al., 2011), от друга страна биват характеризирани като способни да изпитват единствено повърхностни емоции (McCord & McCord, 1964). Те са импулсивни и безразсъдни, но същевременно способни по изключително прецизен начин да планират и осъществяват манипулация (Hare, 1970). Също така имат капацитета да достигнат високи постижения и социален статус в обществото, жънейки успех в кариерата, бизнеса и обществения живот и едновременно с това са описвани като престъпници, чието поведение е по-скоро необмислено, с липса на предвиждане и планиране на последствията и грижа дори за личния интерес, така че в социално отношение спадат към най-ниските социални кръгове (Skeem et al., 2011). К. Патрик, Д. Фоулс и Р.

Крюгер (2009) формулират триархичния модел за психопатията като рамка за обединяване на различните теоретични перспективи. Техният модел предоставя разбиране за същността на психопатията от фенотипна гледна точка. Триархичният модел разглежда психопатията като състоящата се от три отделни, но пресичащи се фенотипни черти: *Невъздържаност*, *Дързост* и *Бруталност*.

К. Патрик (2010) използва термина *Невъздържаност*, за да опише общата фенотипна склонност към проблеми с контрола върху импулсите, включваща и липсата на умения за планиране и предвиждане, както и нарушената саморегулация на афектите, настояването за незабавно задоволяване на желанията. Като личностни черти, К. Патрик (2010) разглежда *Невъздържаността* като връзката между импулсивност и негативна емоционалност. Поведенческите прояви на не *Невъздържаността* включват безотговорност, нетърпение, импулсивни действия с негативни последици, недоверие и реактивно-агресивни постъпки.

Под *Дързост* К. Патрик (2010) разбира фенотипния стил, обхващащ капацитета на личността да запази спокойствие и да остане съсредоточена в ситуации на напрежение и заплаха, както и способността бързо да се възстанови от стресогенни събития; високата самоувереност и социална ефективност и толерантността към непознатото и опасността. *Дързостта* се явява комбинация от склонност към социална доминантност, ниски нива на реактивност при стрес и авантюризм.

С термина *Бруталност* К. Патрик (2010) описва съвкупността от фенотипни характеристики като липса на емпатия и въздържане или липса на близки отношения на привързаност, бунтарство, търсене на вълнения, експлоатиращо другите поведение, инструментална и проактивна агресия, както и стремеж за търсене на възбуда и придобиване на усещане за сила и мощ посредством деструктивно поведение и жестокост. В личностен план *Бруталност* се характеризира с подчертана склонност към доминиране и слаба потребност от принадлежност: стил на поведение, при който активно се преследват собствените цели, без оглед на въздействието върху околните или дори с умишленото намерение да им се причини вреда.

Важен момент в триархичния модел е идеята за взаимодействието на трите изграждащи конструкта, т.е психопатията следва да се оценява като съчетание от трите основни дименсии (Patrick, 2010).

2. МЕТОД

2.1. Изследвани лица.

Данните са получени от 191 юноши, 48 момчета и 143 момичета, от 9. до 12. клас, на възраст от 14 до 18 години. Извадката не е с голям размер и е небалансирана по полов признак, което е едно от ограниченията на изследването.

2.2. Инструментариум

Данните са получени с помощта на три самоописателни скали.

1. *Триархична мярка за психопатия (Triarchic Psychopathy Measure, TriPM)* (Patrick et al., 2009). Въпросникът включва 58 айтема за оценка на *Дързост* (19 айтема), *Бруталност* (19 айтема) и *Невъздържаност* (20 айтема). Оценката става посредством 4-степенна Ликъртова скала от „изцяло невярно“ до „напълно вярно“. Българският превод на TriPM беше извършен от П. Калчев, К. Ханчева и С. Колева, три независими превода, обсъдени до достигането на крайния вариант на български език. Примерни айтеми: *Невъздържаност* - „Навличал съм си неприятности, защото не съм отчитал

последствията от действията си“; *Бруталност* - „Не изпитвам особено съчувствие към хората“; *Дързост* - „Действам добре в непознати ситуации, дори и без подготовка“. Българската адаптация на TriPM е извършена върху 1061 лица (971 пълни протоколи), на два етапа, върху независими юношески извадки, с помощта на експлораторен и конфирматорен факторен анализ. Данните свидетелстват за разместване на част от айтемите. В българския вариант *Бруталност* се формира от 17 айтема, *Невъздържаност* - от 20, а *Дързост* от – 20 айтема (Колева, 2017, под печат).

2. *Скала за морална неангажираност* (Bandura et al, 1996), с българска адаптация на инструмента (Калчев, 2010), състояща се от 32 айтема, по 4 за всеки от механизмите, оценяващи склонността за освобождаване от морални задължения по отношение на различни форми на нарушаващо нормите поведение (напр. физическа и вербална агресия, мамене, кражби) в различен социален контекст и междуличностни взаимоотношения (училище, семейство, социална мрежа от връстници) (Калчев, 2010). Примерни айтеми: *Морално оправдаване*: „Няма нищо лошо човек да се бие, за да защити приятелите си“; *Изгодно сравнение*: „Да откраднеш малко пари не е толкова сериозно нещо като се има предвид, че други крадат по много“; *Евфемистичен език*: „Да удариш или бутнеш някого е просто начин да се пошегуваш“; *Изместване на отговорността*: „Учениците не трябва да бъдат обвинявани за лошите си постъпки, ако по-рано не са били наказвани“; *Разсейване на отговорността*: „Не е честно да обвиняват този, който е причинил само малка част от вредата, нанесена от цялата група“; *Пренебрегване или отричане на вредните последици*: „Малките лъжи са позволени, защото не вредят на никого“; *Приписване на вина/отговорност*: „Когато някой не го е грижа къде си оставя нещата, сам си е виновен, ако му ги откраднат“; *Дехуманизация на жертвата*: „Някои хора си заслужават да се държиш с тях като с животни“.

3. *Тъмната триада–кратка версия* (Short Dark Triad, SD3, Jones & Paulhus, 2014). *Тъмната триада-кратка версия* е конструирана за оценка на трите социално неприемливи личностни черти – *Макиавелизъм*, *Нарцисизъм* и *Психопатия* и се състои от 27 айтема, по 9 за всяка от трите подскали. Оценката става посредством 5-степенна Ликертова скала, от „изцяло невярно“ до „напълно вярно“. За българската адаптация на въпросника са извършени три независими превода - от К. Ханчева, П. Калчев и С. Колева, обсъждани до постигане на съгласие.

Под термина *Макиавелизъм* се разбира наличието на циничен светоглед, манипулативност и липса на моралност. Д. Джонс и Д. Полхъс (2009) допълват картината на този тип личност с планирането, формирането на коалиции и създаването на репутация за постигане на успех. Така, основните елементи при личностната характеристика *Макиавелизъм* в SD3 са: манипулативност, коравосърдечен афект и стратегическо-пресметлива ориентация.

Нарцисизъм: нарцисистичното поведение се проявява с манипулативност и коравосърдечие, подобно на *Психопатията* и *Макиавелизма*, но негова съществена характеристика е чувството за грандиозност и превъзходство над останалите, което може да накара нарцисистичната личност да реагира агресивно, ако грандиозното усещане за собствената значимост се усети като застрашено (Jones & Paulhus, 2010).

Психопатия: следвайки разбирането, че два са ключовите дефицита в психопатията – в афекта и в самоконтрола (Cleckley, 1976; Hare, 1970; Lykken, 1995), Д. Полхъс и Д. Джонс (2012) смятат, че психопатите демонстрират коравосърдечността си в краткосрочен план – лъжат, за да получат незабавно желаното, независимо, че това уврежда дългосрочния им интерес. Важно разграничение на *Психопатията* от *Макиавелизма* е, че при психопатите се наблюдава склонност да действат импулсивно, да изоставят семейство и приятели и да нехаят за

репутацията си (Hare & Neumann, 2008). Според Д. Джонс и Д. Полхъс (2011) импулсивността е ключовият елемент за разграничаването на *Психопатията* от *Макиавелизма*.

В SD3 фокусът е поставен върху стремежа за поддържане на чувството за превъзходство като мотиватор за *Нарцисстичното* поведение, докато при *Психопатията* и *Макиавелизма* поведението се ръководи от инструментална цел или материална печалба. Така *Нарцисстичното* поведение се ръководи от цели, ориентирани към личността, докато безжалостното антисоциално поведение може да бъде предсказано от *Психопатията*, а стратегическата ориентация се свързва с *Макиавелизма*. *Психопатията* се различава от *Макиавелизма* по отношение на времевия фокус на проява на поведението (Jones & Paulhus, 2014). Като обща характеристика на „Тъмна триада“ Д. Джонс и Д. Полхъс (2011) посочват коравосърдечността, която преминава в междуличностна манипулация.

Примерни айтеми от SD3: *Макиавелизъм*: „Човек трябва да избягва прекия конфликт с другите, защото те може да са му полезни в бъдеще“; *Нарцисизъм*: „Знам, че съм специален, защото всеки ми го повтаря.“; *Психопатия*: „Отмъщението трябва да е бързо и безпощадно“.

Предмет на проверка на настоящото изследване са следните хипотези: очаква се по-силна връзка на моралната неангажираност и специфичните ѝ механизми с *Бруталност* от TriPM, както и *Психопатия*, от SD3. Прогнозира се и значима връзка на морална неангажираност с *Макиавелизъм* (от SD3), тъй като циничните нагласи, манипулативността и липса на моралност, характерни за макиавелистичната личност вероятно са предпоставка за използване на специфични механизми за освобождаване от морална отговорност.

3. РЕЗУЛТАТИ

Получените резултати от корелационните анализи, представени на таблица 1. и таблица 2., потвърждават очакванията за наличието на по-силна връзка между *Бруталност* и моралната неангажираност в сравнение с другите личностни черти, формиращи психопатията, според триархичния модел (Patrick et. al, 2009). По същия начин *Психопатия* от SD3 се асоциира в по-силна степен както със специфичните механизми за морално освобождаване, така и с моралната неангажираност, разгледана в цялост. Наличието именно на тези значителни позитивни корелации (0,603** за *Бруталност* и 0,605** за *Психопатия*) със склонността за освобождаване от морални задължения по отношение на различни форми на нарушаващо нормите поведение в различен контекст и в различни междуличностни взаимоотношения може да обясни от една страна с заложената теоретична формулировка за поведенческите прояви на *Бруталност* като целенасочено, умишлено и злонамерено поведение, целящо постигането на собствените цели, без угризения за влиянието и последиците му върху околните, както и дори с умишленото намерение да им се навреди. Такъв тип действия лесно стават възможни, когато личността не е склонна да откликва емоционално на чуждия дистрес, т.е, когато капацитетът за емпатия, разглеждан в нейния емоционален компонент, не е наличен. Именно този дефицит на емпатия и наличието на коравосърдечност се смятат за централни за психопатията и са отразени в използвания в настоящото изследване инструментариум (TriPM и SD3) в посочените два фактора – *Бруталност* и *Психопатия*, между които е налична значителна позитивна корелация (0,618**) при изследване, проведено с български юноши (Колева, 2017, под печат).

Другите две фенотипни личностни черти от TriPM – *Невъздържаност* и *Дързост*, демонстрират от слаби до умерени корелации както с отделните механизми на моралната неангажираност, така и с цялостно разгледания концепт.

Потвърждава се хипотезата за прогнозираната значима връзка на морална неангажираност с *Макиавелизъм* от SD3 (виж таблица 2.), като корелацията с механизма на дехуманизация на жертвата отново е най-силна в сравнение с останалите седем механизма. Стойностите на r на Пийърсън между трите компонента на „Тъмната триада“ и склонността към употреба на механизмите на когнитивно реконструиране и механизмите на минимализиране на връзката между личните действия и последващия ефект, формиращи моралната неангажираност, свидетелстват за умерени позитивни корелации и са по-високи в сравнение с тези от TriPM. Този резултат би могъл да се обясни с посочената обща характеристика на „Тъмната триада“ – коравосърдечността, проявяваща се в междуличностна манипулация (Jones & Paulhus, 2011), докато в модела на К. Патрик и съавт. (2009) трите фенотипни черти се оценяват като различни дименсии, които, съчетавайки се, формират психопатията, като *Бруталност* и *Невъздържаност* се припокриват в известна степен, докато между *Невъздържаност* и *Дързост* тази връзка е минимална. Получените данни за интеркорелациите на трите дименсии на TriPM в български условия потвърждават тези очаквания (Колева, 2017, под печат).

Таблица 1. Корелации (r на Пийърсън) между компонентите на TriPM и Скала за морална неангажираност ($N=175$)

	Бруталност	Невъздържаност	Дързост
Морално оправдаване	0,500**	0,387**	0,283**
Евфемистичен език	0,514**	0,412**	0,322**
Изгодно сравнение	0,543**	0,323**	0,242**
Разсейване на отговорността	0,140	0,178*	0,052
Изместване на отговорността	0,399**	0,303**	0,018
Отричане на вредните последици	0,499**	0,216**	0,176*
Дехуманизация на жертвата	0,583**	0,327**	0,175*
Приписване на вина/отговорност	0,316**	0,272**	0,159*
Морална неангажираност (общ бал)	0,603**	0,416**	0,241**

Забележка: * $p<0,05$; ** $p<0,01$.

Таблица 2. Корелации (r на Пийърсън) между компонентите на SD3 и Скала за морална неангажираност ($N=175$)

	Макиавелизъм	Нарцисизъм	Психопатия
Морално оправдаване	0,414**	0,335**	0,536**
Евфемистичен език	0,323**	0,394**	0,533**
Изгодно сравнение	0,312**	0,252**	0,451**
Разсейване на отговорността	0,208**	0,187*	0,172*
Изместване на отговорността	0,269**	0,166*	0,456**
Отричане на вредните последици	0,414**	0,204**	0,380**
Дехуманизация на жертвата	0,480**	0,314**	0,575**
Приписване на вина/отговорност	0,340**	0,261**	0,386**
Морална неангажираност (общ бал)	0,483**	0,365**	0,605**

Забележка: * $p<0,05$; ** $p<0,01$.

Бяха извършени серия от регресионни анализи с цел проверка кои личностни черти предсказват употребата на определени механизми за постигане на морална неангажираност. Получените резултати, подредени според обяснителните възможности на модела (% обяснена дисперсия), са представени в таблица 3.

Таблица 3. Регресионни модели със зависими променливи механизмите от Скалата за морална неангажираност (N=175)

	Бруталност	Макиавелизъм	Нарцисизъм	Психопатия	% обяснена дисперсия
Дехуманизация на жертвата	0,341	0,211		0,230	42,2%
Евфемистичен език	0,283		0,191	0,257	34,5%
Морално оправдаване	0,242	0,154		0,288	32,7%
Отричане на вредните последици	0,395	0,242			29,2%
Изгодно сравнение	0,543				29,1%
Изместване на отговорността	0,183			0,456	20,3%
Приписване на вина		0,183		0,285	16,3%
Разсейване на отговорността		0,208			3,8%
Морална неангажираност (общ бал)	0,343	0,191		0,270	45,3%

Така, въз основа на събраните данни, е видно, че механизмът за дехуманизация на жертвата, при който моралната отговорност се сменя посредством нагласата и отношението към другия като към безчувствен обект, се прогнозира от в най-голяма степен от наличието на личностната характеристика *Бруталност* от TriPM, заедно с *Психопатия* и *Макиавелизъм* от SD3, като обяснителната сила на този модел е 42,2%. Този резултат е в съответствие с заложените теоретични постановки от К. Патрик и съавт. (2009) за същността на фенотипната характеристика *Бруталност*, отличаваща се със склонност към проява на жестокост и експлоатиране на околните, поради отсъствието на емоционален отклик и липсата на потребност от близки взаимоотношения на привързаност. От гледна точка на Триархичния модел (Patrick et al., 2009) именно *Бруталност* е личностната черта, наличието на която би позволило на индивида да се отнася с околните по нехуманен начин, заради присъщата му коравосърдечност. Важно е да се отбележи, че другите два „изграждащи блока“ на психопатията – *Невъздържаност* и *Дързост* нямат прогностична стойност по отношение на който и да е от механизмите за морална неангажираност, въпреки наличието на статистически значими слаби корелации, установени при корелационния анализ. От тази гледна точка, незначимите ефекти, след отчитане на връзките между независимите променливи, показват, че слабите корелации на *Невъздържаност* и *Дързост* с морална неангажираност, се дължат на връзките им с *Бруталност*.

Макиавелизъмът като особеност на личността, изразяваща се в стратегическо-пресметлива ориентация, способност за отлагане на желанията, липса на импулсивност, коравосърдечие и манипулативни умения, значимо предвижда употребата на пет механизма за освобождаване от морална отговорност – дехуманизация на жертвата, морално оправдаване, отричане на вредните последици, приписване на вина/отговорност и разсейване на отговорността. Интересно е да се отбележи, че липсва значимо влияние на *Макиавелизъм* върху употребата на

евфемистичен език, докато влиянието на *Нарцисизъм* е значимо. Този резултат е в известна степен изненадващ, тъй като умението да се „замаскира“ действителността и да се преформулират собствените действия, ситуацията и поведението на околните по такъв начин, че личността да извлече полза, принципно се асоциира именно с *Макиавелизъм*. В „Тъмната триада“ обаче общата характеристика между трите изследвани личностни черти е склонността към манипулиране на околните за постигане на собствените цели, като личността е водена от различна мотивация (Jones & Paulhus, 2014). Вероятно целите на *Нарцисистичната личност* (SD3), които са насочени към поддържане/запазване на усещането за собствена значимост и превъзходство, се свързват по-тясно с механизма на евфемистичния език, при който се постига освен прикриването на неприемливото поведение, но и преобразяването му в заслужаващо уважение действие, което би могло допълнително да доведе до желаното грандиозно усещане за себе си. Въпреки това, събраните към момента данни свидетелстват, че склонността на личността да действа в разрез с моралните норми, без да активира вътрешната система на самоконтрол, довеждаща до появата на угризения и самообвинения (моралната неангажираност) се прогнозира от наличието на личностната характеристика *Бруталност* (TriPM) и *Психопатия* (SD3), заедно с *Макиавелизъм* (SD3), като обяснената дисперсия е 45,3%.

Резултатите от настоящото изследване на връзките на психопатните черти и моралната неангажираност свидетелстват за наличието на статистически значими връзки между разглежданите конструкти, вариращи в степента на силата в зависимост от отделния конструкт. Установени бяха значителни нива на корелация между *Бруталност* (TriPM) и морална неангажираност, както и между *Психопатия* (SD3) и морална неангажираност, което потвърждава заложените теоретични постановки за същността на психопатната личност като склонна да действа във вреда на другите, без да изпитва вина или разкаяние, поради вкоренената емоционална патология, дължаща се на неспособността за емпатия и липсата на необходимост от поддържането на близки взаимоотношения на привързаност. Влиянието на тази връзка беше потвърдено и регресионния анализ.

Така, получените данни от настоящото изследване, въпреки ограничеността на извадката и небалансираността ѝ по пол, потвърждават взаимовръзките между разглежданите конструкти и дават посока за бъдещи изследвания в областта с цел по-задълбочено вникване в разглежданата проблематика.

Литература

Калчев, П. (2010). *Скали за агресия в юношеска възраст. Част 2. Злопамятност и отмъстителност, поведение в проблемни социални ситуации, екстернализирани проблеми на развитието, емпатия, морална неангажираност*. С.: Изток-Запад.

Колева, С. (2017, под печат). Триархична мярка за психопатия: факторна структура, надеждност и валидност при български юноши. *Годишник на СУ, книга Психология, том 107*.

Bandura, A. (1990). Mechanisms of moral disengagement. In W. Reich (ed.), *Origins of terrorism: Psychologies, ideologies, theologies, states of mind*. Cambridge: Cambridge University Press, 161-191)

Bandura A. (1991). Social cognitive theory of moral thought and action. In: W. Kurtines & G. Gewirtz L (Eds.): *Handbook of moral behavior and development: Theory, research and applications, Vol. 1*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 71–129.

Bandura, A. (2002). Selective moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of Moral Education*, 31, 101-119.

- Bandura, A. (2004). Role of selective moral disengagement in terrorism and counterterrorism. In F. M. Moghaddam & A. J. Marsella (Eds.), *Understanding terrorism: Psychological roots, consequences and interventions* (121-150). Washington, DC: APA Press
- Cleckley, H. (1976). *The mask of sanity: An attempt to clarify some issues about so-called psychopathic personality*. St Louis, Mo: Mosby.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2009). Machiavellianism. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior*. New York, NY: Guilford, 93-108
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2010). Different provocations trigger aggression in narcissists and psychopaths. *Social and Personality Psychology Science*, 1, 12-18.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2011). The role of impulsivity in the Dark Triad of personality. *Personality and Individual Differences*, 51, 670-682.
- Jones, D.N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21, 21-48.
- Hare, R. D., & Neumann, C. S. (2008). Psychopathy as a clinical and empirical construct. *Annual Review of Clinical Psychology*, 4, 217-241.
- McCord, W., & McCord, J. (1964). *The psychopath: An essay on the criminal mind*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Lykken, D. T. (1995). *The antisocial personalities*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Patrick, C. J., Fowles, D. C., & R. F. Krueger. (2009). Triarchic conceptualization of psychopathy: Developmental origins of disinhibition, boldness, and meanness. *Development and Psychopathology*, 21, 913-938.
- Patrick, C. (2010). *Operationalizing the Triarchic conceptualization of psychopathy: Preliminary description of brief scales for assessment of boldness, meanness, and disinhibition*. Unpublished manual: Florida State University.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556-563.
- Skeem, J., Polaschek, D., Patrick, C., & S. Lilienfeld. (2011). Psychopathic personality: Bridging the gap between scientific evidence and public policy. *Psychological Science in the Public Interest*, 12, 95-162.

ПСИХОПАТНИ ЧЕРТИ И САДИСТИЧНИ НАКЛОННОСТИ В ЮНОШЕСКА ВЪЗРАСТ

Светлина Колева, ас.

Софийски университет „Св. Климент Охридски“,
svetlina.koleva@ff.uni-sofia.bg

Пламен Калчев, проф. дпсн.

Софийски университет „Св. Климент Охридски“,
pkalchev@phls.uni-sofia.bg

PSYCHOPATHIC TRAITS AND SADISTIC TENDENCIES IN ADOLESCENCE

Svetlina Koleva, Assist. Prof.

Sofia University “St. Kliment Ohridski”

svetlina.koleva@ff.uni-sofia.bg

Plamen Kalchev, Prof., D.Sc.,

Sofia University “St. Kliment Ohridski”

pkalchev@phls.uni-sofia.bg

Психопатните черти са изследвани от позицията на *триархичния* модел на К. Патрик и съавтори (Patrick et al., 2009), дефиниращ психопатията като комбинация от три фенотипни личностни характеристики – *Дързост*, *Бруталност* и *Невъздържаност*. Садистичните наклонности са анализирани (1) като *директни форми* (удоволствие от причиняване на вреда) и (2) *индиректни форми* (удоволствие да се наблюдава причиняване на вреда) (Paulhus & Jones, 2014). Оценката на екстернализираните проблеми се базира на разграничаването на два компонента: *Слаб самоконтрол* и *Нарушаване на нормите* (Калчев, 2010). Резултатите са получени върху извадка от 278 юноши (123 момчета и 154 момичета) на възраст между 14 и 18 години, с помощта на три самооценъчни скали: (1) *Триархична мярка за психопатия* (TriPM) (Patrick, 2010); (2) *Скала за садистични наклонности* (VAST, Paulhus & Jones, 2015) и (3) *Скала за екстернализирани проблеми на развитието* (Калчев, 2010). Предмет на проверка са следните хипотези: (а) психопатните черти ще корелират по различен начин с „външните“ променливи: прогнозира се по-силна връзка на *Бруталност* със садистични наклонности и на *Невъздържаност*, с екстернализирани проблеми; (б) очаква се по-силна връзка на психопатните черти с директните форми на садистични наклонности (в сравнение с индиректните форми) и (в) в рамките на структурния модел при садистичните наклонности ще наблюдават само директни ефекти върху *нарушаване на нормите*, докато при психопатните черти – както директни, така и индиректни ефекти, чрез медиаторната роля на *слаб самоконтрол*.

Ключови думи: психопатия, садистични наклонности, екстернализирани проблеми, юношество

Psychopathic traits are evaluated from the perspective of Triarchic model (Patrick et al., 2009), where psychopathy is regarded as encompassing three phenotypic personal characteristics – *boldness*, *meanness*, and *disinhibition*. Sadistic tendencies are analyzed as (1) *direct sadism* (enjoyment of harming others physically or verbally) and *vicarious sadism* (enjoyment of observing others being harmed) (Paulhus & Jones, 2014). Evaluation of externalized problems is based on distinguishing of two components: *low impulse control* and *norm violation* (Kalchev, 2010). Results are obtained on a sample of 278 adolescents (123 boys and 154 girls), age range 14 to 18, with three self-descriptive scales: (1) *Triarchic psychopathy measure* (TriPM, Patrick, 2010); (2) *Varieties of Sadistic Tendencies* (VAST, Paulhus & Jones, 2015); (3) *Externalized problems scale* (Kalchev, 2010). The aim of the research is to examine the following hypothesizes: (a) psychopathic traits are expected to differentiate in correlation with external variables: *meanness* is stronger linked with sadistic tendencies, and *disinhibition* – with externalized problems; (b) higher levels of correlation between psychopathic traits and *direct sadism* are expected, compared to *vicarious sadism*, and (c) in a structural modeling with sadistic tendencies direct

effects are expected to be found only regarding *norm violation*, however in structural modeling with psychopathic traits, direct and indirect effects are expected, mediated by role of *low impulse control*.

Keywords: psychopathy, sadistic tendencies, externalized problems, adolescent

1. Постановка на проблема

Триархичният модел за психопатията е формулиран от К. Патрик, Д. Фоулс и Р. Крюгер (Patrick et al., 2009) като рамка за обединяване на различните теоретични перспективи в изследванията на психопатията. Триархичният модел разглежда психопатията като състоящата се от три отделни, но пресичащи се фенотипни черти: *Невъздръжаност*, *Дързост* и *Бруталност*. Тези конструкти се възприемат като изграждащи блокове, позволяващи алтернативни концептуализации на психопатията, а не като елементи от единен йерархичен фактор.

Невъздръжаност: К. Патрик (2010) използва термина *Невъздръжаност*, за да опише общата фенотипна склонност към проблеми с контрола върху импулсите, включваща и липсата на умения за планиране и предвиждане, както и нарушената саморегулация на афектите, настояването за незабавно задоволяване на желанията. *Невъздръжаността* представлява връзката между импулсивност и негативна емоционалност (Patrick, 2010). Поведенческите прояви на *Невъздръжаността* включват безотговорност, нетърпение, импулсивни действия с негативни последици, недоверие и реактивно-агресивни постъпки. В исторически план, при концептуализирането на психопатията се е наблягало на екстернализираното поведение, но съвременните изследвания не го разглеждат като еквивалент на психопатията. Екстернализираното поведение се свързва с повишена негативна емоционалност като опозиция на липсата на тревожност или страх. К. Патрик (2010) настоява, че когато личностовата склонност към екстернализирано поведение се обедини с диспозиционалните характеристики на *Дързост* и *Бруталност*, тогава може да се счита, че психопатията е налична.

Дързост: фенотипният стил, обхващащ капацитета на личността да запази спокойствие и да остане съсредоточена в ситуации на напрежение и заплаха, както и способността бързо да се възстанови от стресогенни събития; високата самоувереност и социална ефективност и толерантността към непознатото и опасността (Patrick, 2010). *Дързостта* се явява комбинация от склонност към социална доминантност, ниски нива на реактивност при стрес и авантюризм. Поведенчески, *Дързостта* се проявява като невъзмутимост, социална уравновесеност, убедителност, издръжливост и смелост и въпреки, че съдържа черти, които са адаптивни, тя корелира с неадаптивни характеристики като търсене на усещания (Patrick, 2010).

Бруталност: С термина бруталност К. Патрик (2010) описва съвкупността от фенотипни характеристики като липса на емпатия и въздържане или липса на близки отношения на привързаност, бунтарство, търсене на вълнения, експлоатиращо другите поведение, инструментална и проактивна агресия, както и стремеж за търсене на възбуда и придобиване на усещане за овластяване, сила и мощ посредством деструктивно поведение и жестокост. В личностен план *Бруталност* се характеризира с подчертана склонност към доминиране и слаба потребност от принадлежност: стил на поведение, при който активно се преследват собствените цели, без оглед на въздействието върху околните или дори с умишленото намерение да им се причини вреда. Поведенческите проявления на този конструкт включват арогантност и вербално осмиване/подигравки, явно пренебрежение към авторитетите, липса на близки лични отношения, физическа жестокост към хора и/или животни, „хищническа“ агресия и експлоатиране на другите, както и деструктивно търсене на възбуда. В сравнение с *Дързост*, върху която се акцентира при описанието на психопатията в масовите или

клиничните извадки, *Бруталността* е централен елемент в концептуализацията на психопатията при лица с криминални прояви (Patrick, 2010).

Както беше посочено, в рамките на триархичния модел, трите компонента се разглеждат като три различни елемента, изграждащи психопатията, които частично се припокриват. От гледна точка на теоретичния модел има връзка между *Невъздържаност* и *Бруталност*, като трудният темперамент в детска възраст се разглежда като фактор, допринасящ и за двата конструкта. *Невъздържаност* и *Дързост* се припокриват в минимална степен. Очаква се *Бруталност* и *Дързост* да са свързани в известна степен въз основа на допускането за наличието на общ етиологичен фактор – диспозиция на отсъствието на страх като темпераментова характеристика (Patrick, 2010).

Садистичните наклонности представляват комбинация от различни поведенчески, когнитивни и междуличностни характеристики, свързани с причиняването на физическа или емоционална болка на други хора (Reidy et al., 2011), с цел тяхното контролиране или унижаване (Myers et al., 2006). Изследванията върху конструкта садистични наклонности могат да се разглеждат и като продължение на изследователския интерес към *Тъмната триада* (Paulhus & Williams, 2002), обединяваща трите социално неприемливи личностни черти – *нарцисизъм*, *макиавелизъм* и *психопатия*. Нарцисистичната личност може да бъде определена като човек, убеден в своето превъзходство и грандиозност, постоянно търсещ вниманието на околните, Макиавелистът – като стратегически манипулатор, и психопатът като импулсивен човек, склонен да търси силни усещания и възбуда. Въпреки ясните разграничения между тези конструкти, те теоретично и емпирично се припокриват в множество изследвания, като корелациите между тях варират от 0,20 до 0,60, в зависимост от изследваната извадка (за обзор вж. Furnham et al., 2013). Изследванията върху *Тъмната триада* са провеждани върху масови извадки (неклинични и некриминални) и оценяваните конструкти не следва да се разглеждат като личностови разстройства (Paulhus & Dutton, 2016).

Множество изследвания показват, че садистичните наклонности и личностните черти от *Тъмната триада*, и по-специално *психопатията*, имат общи характеристики, като напр. липсата на емпатия и нежеланието и невъзможността за емоционално обвързване (Kirsch & Becker, 2007), причиняването на страдание на другите, както и връзката с антисоциалното поведение (Chabrol et al., 2009). Други изследователи смятат, че става дума за свързани, но съществено различни черти (Mokros et al., 2011). Д. Райди и съавтори (2011) откриват, че в лабораторни условия непровокираната агресия се предсказва от садистичните наклонности, независимо от психопатията. Садистичните наклонности могат да бъдат открити в горна юношеска възраст, като предсказват делинквентното поведение независимо от другите черти от *Тъмната триада* (Chabrol et al., 2009). Садистичните наклонности значимо предсказват поведението, целящо да нанесе вреда на други живи същества (Buckels et al., 2013). В изследвания с криминални извадки, се открива, че бруталните и деструктивни аморални предиспозиции, включително садистичните наклонности, са по-добър предиктор на криминалния рецидивизъм отколкото психопатните черти (Mededovic et al., 2012).

Така нововъведеният термин *Тъмната тетрада* обхваща, освен гореизброените личностни черти, и неклиничния садизъм, наричан още „всекидневен садизъм“ (Paulhus & Dutton, 2016). Изследванията върху тази проблематика започват с разработването на първите инструменти за оценка (Chabrol et al., 2009; O'Meara et al., 2011; Paulhus et al., 2011). В настоящото изследване е използвана *Скала за садистични наклонности* (VAST, Paulhus & Jones, 2015). В оригиналното изследване на Д. Полхъс

и Д. Джонс факторните анализи свидетелстват за два отделни, но силно корелирани фактора (директен и индиректен садизъм), вероятно поради това, че хората, които изпитват удоволствие от това да нараняват другите, се наслаждават и на наблюдението на подобни действия, без самите те да са преки участници, като мъжете показват по-високи резултати и по двете субскали (Paulhus & Jones, 2014).

В заключение: задача на изследването е да се оценят връзките между психопатните черти, оценени на базата на триархичния модел, садистичните наклонности и екстернализираното поведение в юношеска възраст³⁶.

2. Метод

2.1. Изследвани лица

Извадката е размер на 278 юноши (123 момчета и 154 момичета) на възраст между 14 и 18 години. Изследването е проведено групово и анонимно в рамките на един учебен час в училища в град София.

2.2. Инструментарий

Данните са получени с помощта на няколко самоописателни скали.

1. *Триархична мярка за психопатия (Triarchic Psychopathy Measure, TriPM)* (Patrick et al., 2009). Оригиналният вариант на въпросника включва 58 айтема за оценка на *Дързост* (19 айтема), *Бруталност* (19 айтема) и *Невъздържаност* (20 айтема). Оценката става посредством 4-степенна Ликъртова скала от „изцяло невярно“ до „напълно вярно“. Българският превод на TriPM беше извършен от К. Ханчева, С. Колева и П. Калчев, три независими превода, обсъдени до достигането на крайния вариант на български език. Примерни айтеми: *Невъздържаност* - „Навличал съм си неприятности, защото не съм отчитал последиците от действията си“; *Бруталност* - „Не изпитвам особено съчувствие към хората“; *Дързост* - „Действам добре в непознати ситуации, дори и без подготовка“. Българската адаптация на TriPM е извършена върху 1061 лица (971 пълни протоколи), на два етапа, върху независими юношески извадки, с помощта на експлораторен и конфирматорен факторен анализ. Данните свидетелстват за разместване на част от айтемите. В българския вариант *Бруталност* се формира от 17 айтема, *Невъздържаност* - от 20, а *Дързост* от – 20 айтема (Колева, 2017, под печат).

2. *Скала за садистични наклонности (VAST, Paulhus & Jones, 2015)*, предмет на апробация в настоящото изследване, се състои от две отделни субскали за директни и индиректни форми на садизъм, разглеждани като садистични наклонности, проявяващи се в поведението, т.е в директни действия, и садистични наклонности, изразяващи се в склонност и желание за наблюдение на агресивни действия. Българският превод на VAST беше извършен от К. Ханчева, С. Колева и П. Калчев, три независими превода, обсъдени до достигането на съгласие. Отговорите се дават с помощта на 5-степенна скала за съгласие. За конструирането на българския вариант, с цел балансиране на броя на признаците в двете субскали, към оригиналните 16 айтема бяха добавени 2 допълнителни, конструирани за оценка на индиректния садизъм („Стига да са добре направени, филмите на ужасите са ми страст“ и „В порното предпочитам сцените с насилие“), както и два айтема за директните форми на садизъм от предишния вариант на VAST – „Няма нищо приятно в това да помагаш на хора в

³⁶ Оценката на връзките на *Тъмната триада* със садистичните наклонности и екстернализираното поведение е предмет на изложение в друга публикация.

нужда“ и „Ако има опасност за човешки живот, аз съм „за“ безмилостното изтезание на заподозрените в тероризъм“ (в последния случай, за оценка т.нар. политически садизъм. Добавени бяха също 5 твърдения за оценка на емпатийни нагласи и склонност към просоциално поведение, четири от които са конструирани от авторите, а „Старая се да правя всичко по силите си, за да помагам на семейството си“ е заимствано от предложените от Д. Полхъс и Д. Джонс (2015) т.нар. допълващи айтеми, целящи да разсеят усещането за негативна конотация у изследваното лице. Така изходният вариант на VAST за българска апробация се състоеше от 20 айтема за садистични наклонности и 5 айтема за емпатия/просоциално поведение. В следствие на проведените анализи, които ще бъдат представени в следващата част на разработката, българският вариант на VAST се състои от 17 айтема. Примерни айтеми от директните форми на садизъм са: „Харесва ми да наранявам физически други хора“ и „Обичам да се подигравам на загубеняците право в лицето“, а за индиректните форми: „Харесват ми истински кървавите сцени във видео игрите“ и „Обичам Youtube клипчета със сбивания“; Емпатия/просоциално поведение – „Натъждавам се като видя някой да плаче“ и „Да помагам на другите ме кара да се чувствам по-добър“.

4. *Скала за екстернализирани проблеми на развитието* (СЕПР, Калчев, 2010) е инструмент, състоящ се от 27 айтема, като изследваното лице отговаря с помощта на 5-степенна скала (нито веднъж, 1-2, 3-4, 5-6, 7 и повече пъти) доколко често се е ангажирало в дадено поведение в текущата година. Скалата формира два фактора *Слаб самоконтрол* и *Нарушаване на нормите* и оценява поведението в няколко частично припокриващи се области: физическа агресия, вербална агресия, слаб самоконтрол, конфликт в трите основни социални мрежи (родители, учители, съученици), проблемни отношения с родителите, употреба на алкохол и дрога, нарушаване на нормите (напр. мамене по време на изпит, бягства от час, използване на циничен език, фалшифициране на документи, дребни кражби, отсъствие от дома без знанието на родителите), поведение, сочещо по-сериозно нарушаване на нормите/асоциални прояви и суицидни мисли. Примерни твърдения от СЕПР: за *Слаб самоконтрол*: „Да крещиш на някого, който те е ядосал“; „Да си изпускаш нервите и да избухваш“; „Да се караш и да се разправяш с някого от съучениците си“; „Да се караш с родителите си“; за *Нарушаване на нормите*: „Да си имаш неприятности с полицията.“; „Да нараниш сериозно някого при сбиване“; „Да пушиш трева (марихуана).“; „Да си откраднеш нещо дребно (от магазин, сергия)“.

Предмет на проверка на настоящото изследване са следните хипотези: (а) психопатните черти от триархичния модел ще корелират по различен начин с „външните“ променливи: прогнозира се по-силна връзка на *Бруталност* със садистични наклонности и на *Невъздържаемост*, с екстернализирани проблеми; (б) очаква се по-силна връзка на психопатните черти с директните форми на садистични наклонности (в сравнение с индиректните форми) и (в) в рамките на структурния модел при садистичните наклонности ще се наблюдават само директни ефекти върху *нарушаване на нормите*, докато при психопатните черти – както директни, така и индиректни ефекти, чрез медиаторната роля на *слаб самоконтрол*. Садистичният тип по дефиниция е хладен, безмилостен, агресията (и нарушаването на нормите) имат по-скоро проактивен характер, а не се детерминират от гневни реакции/слаб самоконтрол.

3. Резултати

3.1. Скала за садистични наклонности (VAST) - факторен анализ и надеждност

Експлораторният факторен анализ по метода на главните оси, с Варимакс ротация, свидетелства за наличието на два фактора, съответстващи на оригиналната структура, т.е директен и индиректен садизъм (виж таблица 1.) Айтемът VAST5 „В

автомобилните гонки най-много ме кефят катастрофите“, предназначен да оценява садистичната склонност към наблюдение на сцени с насилие и болка, демонстрира близки факторни тегла и по двата фактора, но е предпочетено да се запази оригиналната структура и поради това е разпределен отново към индиректния садизъм. Поради ниски тегла отпадат двата допълнителни айтема за директните форми на садистичното поведение, заедно с единия от индиректните. Така от допълнително добавените айтеми, към факторното решение се запазва единствено твърдението VAST8 „Стига да са добре направени, филмите на ужасите са ми страст“. Така VAST се състои от 17 айтема (α на Кронбах=0,81), 8 за индиректни форми на садизъм (α на Кронбах=0,79) и 9 за директни (α на Кронбах=0,70). Добавената скала за емпатия/просоциално поведение от 5 айтема има приемливи нива на вътрешна съгласуваност (α на Кронбах=0,69), предвид броя на включените твърдения. В изследванията на Полхъс и съавт. (2011), проведени върху комунална и студентска извадка от общо 889 изследвани лица, докладваните данни за нивата на надеждност на двата фактора, както и на цялата скала, са по-високи: от 0,77 до 0,83 за директните форми от 0,81 до 0,84 за индиректните, и от 0,85 до 0,92 за общия бал по VAST. Така с оглед, бъдеща разработка на *Скалата за садистични наклонности*, е необходима допълнителна проверка на психометричните характеристики на инструмента в българска среда, в голяма извадка, обхващаща по-широк възрастов диапазон.

Таблица 1. Факторна структура на VAST

	Фактори	
	Садистични наклонности: наблюдение	Садистични наклонности: поведение
VAST1	0,760	0,043
VAST2	0,754	0,277
VAST3	0,724	0,266
VAST9	0,617	0,224
VAST8	0,470	0,099
VAST4	-0,362	-0,087
VAST5	0,357	0,403
VAST20	-0,338	-0,030
VAST15	0,027	0,561
VAST25	0,185	0,555
VAST14	0,206	0,534
VAST11	0,305	0,513
VAST17	0,087	0,493
VAST22	0,327	0,492
VAST7	0,182	0,425
VAST10	-0,073	-0,354
VAST16	0,035	-0,206

3.2. Корелационен анализ

Таблица 2. Корелации (*r* на Пийърсън) между компонентите на TriPM, Скала за садистични наклонности и Скала за екстернализирани проблеми на развитието (*N*=239)

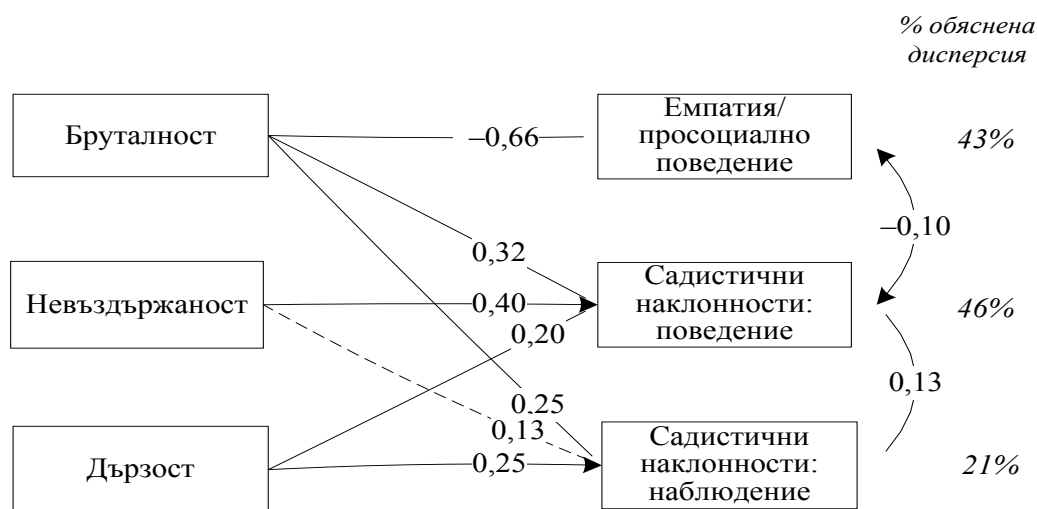
	Бруталност	Невъздържаност	Дързост
Садистични наклонности: наблюдение	0,369**	0,266**	0,319**
Садистични наклонности: поведение	0,551**	0,550**	0,295**
Емпатия/просоциално поведение	-0,657**	-0,241**	-0,100
Садистични наклонности – общ бал	0,536**	0,469**	0,364**
Нарушаване на нормите	0,419**	0,594**	0,169**
Слаб самоконтрол	0,443**	0,677**	0,161*
Екстернализирани проблеми – общ бал	0,473**	0,696**	0,181**

Забележка: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Получените резултати от корелационния анализ, представен на таблица 2., потвърждават хипотезата за по-силни връзки на психопатните черти, измерени с TriPM, с директните форми на садистичните наклонности по отношение *Бруталност* и *Невъздържаност*, което е очаквано, предвид заложеното в Триархичния модел разбиране за тяхната същност. Същевременно корелацията между *Дързост* и индиректните форми на садистични наклонности е 0,319**, а със садистичното поведение: 0,295**, т.е на базата на информацията от настоящата извадка, фенотипната характеристика на социална увереност, устойчивост към непредвидени събития и склонност към търсене на усещания, се свързва в приблизително еднаква степен с двата подтипа на „всекидневния“ садизъм. По отношение на СЕПР, очакваната по-силна връзка между *Невъздържаност*, в сравнение с *Бруталност*, и *нарушаване на нормите* и *слаб самоконтрол* е налична. По отношение на фактора *Емпатия/просоциално поведение* от VAST се наблюдава значима негативна корелация с *Бруталност* (-0,657**), което подкрепя на съдържателно равнище дефиницията за *Бруталност* като липса на емпатия.

На следващия етап е анализиран структурен модел със зависими променливи субскалите на садистични наклонности и емпатия/просоциално поведение³⁷

³⁷ Моделът е оценен с помощта на чрез LISREL 8.72 (Jöreskog & Sörbom, 1993). В модела допълнително са освободена значимата ковариация на необяснената дисперсия на две двойки от зависимите променливи (означени със стрелки в дясната част на фигурата). След направени корекции, индексите за степен на съответствие са: $\chi^2_{(3)}=9,26$; SRMR=0,026; RMSEA=0,093; GFI=0,99, AGFI=0,91, CFI=0,99, NNFI=0,94.



Фигура 1. Ефекти на компонентите на TriPM върху компонентите на Скалата за садистични наклонности, заедно с Емпатия/просоциално поведение (стандартизирано решение, N=239)

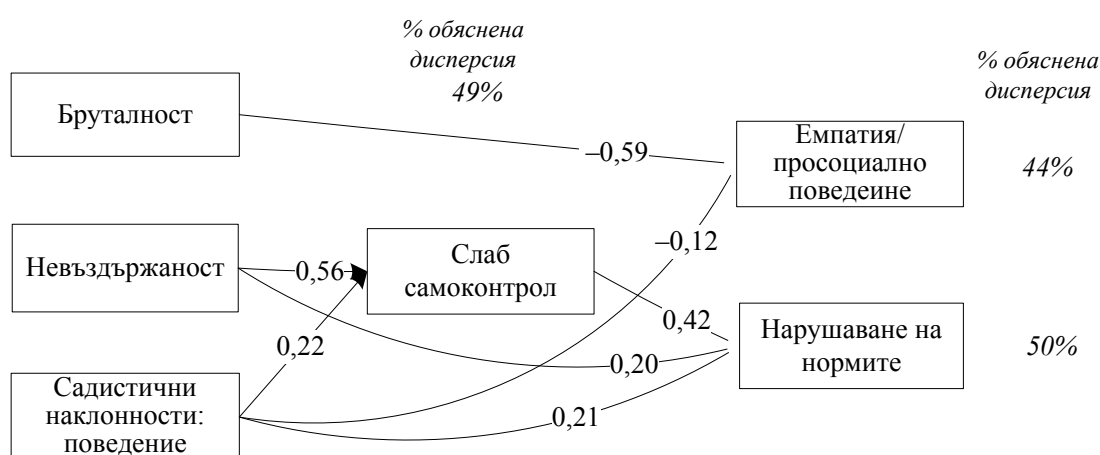
Структурният модел със зависими променливи компонентите на VAST, заедно със скалата за Емпатия/просоциално поведение, онагледен във фигура 1., показва значими директни ефекти на *Бруталност* както върху поведенческите прояви на садистичните наклонности, така и върху желанието и тенденцията за наблюдение на агресивни актове. Садистичното поведение се предсказва и от трите личностни черти, изграждащи психопатията, според Триархичния модел на Патрик и съавт. (2009), като процентът на обяснена дисперсия е 46%. По сходен начин индиректният садизъм, проявяван като склонност към наблюдение на чуждо страдание, се прогнозира от фенотипните характеристики на *Бруталност* и *Дързост*, и в по-слаба степен – на *Невъздържаност*, като обяснената дисперсия на този случай е 21%. Интересно е да се отбележи, че въздържането или липсата на просоциално поведение, породено от емоционален отклик и способност за съпреживяване на чуждото емоционално състояние, се обуславя единствено от една от личностните характеристики на психопатията - *Бруталност*, т.е от липсата на способност за емпатия и плитките емоции, но не и слабият самоконтрол или склонността към доминиране, предсказват с негативен знак проявата на просоциални действия.

По отношение на структурния модел³⁸, изследващ факторите, определящи нарушаващо нормите поведение (фигура 2.), данните потвърждават издигната хипотеза за директния ефект на садистичните наклонности. Така склонността на личността да действа садистично, причинявайки болка и вреда на околните, прогнозира поведение в разрез с възприетите в обществото норми, като директният ефект на тази личностна характеристика е приблизително еднакъв по отношение на *нарушаването на нормите*, както и върху появата на *слаб самоконтрол*, който се явява медиатор при прогнозирането на нарушаващото нормите поведение, като върху *слабия самоконтрол* влияние оказва също така личностната характеристика *Невъздържаност*, която от своя страна също директно (но в по-слаба степен) предсказва нарушаващото нормите поведение. Същевременно оценката на модела на потвърждава третата хипотеза за

³⁸ Индексите за степен на съответствие на модела са: $\chi^2_{(5)}=16.17$, $p<0.001$, SRMR=0.037, RMSEA=0.093, GFI=0.98, AGFI=0.91, CFI=0.99, NNFI=0.96.

наличие на само на директни ефекти на садистичните наклонности върху нарушаване на нормите: налице е индиректен ефект, чрез слабия самоконтрол.

Липсата на емпатия и просоциално поведение се прогнозира единствено от *Бруталност* и от директните форми на садизъм, като влиянието на психопатната личностна черта е с по-голяма тежест. Вниманието заслужава фактът, че в настоящото изследване не се открива прогностична сила на *Бруталност* по отношение на нарушаване на нормите, въпреки умерената степен на корелация (0,419**), получена на база на корелационния анализ. Този резултат може да бъде определен като по-скоро озадачаващ, тъй като с фенотипната черта *Бруталност*, К. Патрик (2010) свързва експлоатиращото поведение и проактивната агресия, които би следвало да имат известна, дори и минимална роля, при действия, нарушаващи нормите. Затова е необходимо изследваните модели да бъдат проверени върху по-голяма извадка.



Фигура 2. Структурен модел на връзките на компонентите на TriPM с компонентите на Скалата за садистични наклонности, заедно с Емпатия/просоциално поведение и нарушаване на нормите (стандартизирано решение, N=239)

Резултатите от настоящото изследване на връзките на психопатните черти и садистичните наклонности свидетелстват за наличието на умерена статистически значима връзка между разглежданите конструкти. Така, на база на събрания емпиричен материал, се установява, че фенотипната склонност на личността към невъздржано поведение и слаб самоконтрол, съчетана с неумение за предвиждане на последиците и планиране на собствените действия (*Невъздържаност* от TriPM) заема значителна роля при предсказване на нежеланото екстернализирано поведение, било то изразено в грубо нарушаване на нормите или неовладяна поведенческа реакция, водеща до влошени социални взаимоотношения. *Невъздържаността* като личностна характеристика прогнозира също така и тенденцията на личността да включва в действия, увреждащи другите, било то като активен участник, причиняващ вреда (директни форми на садистични наклонности), както и като наблюдател, изпитващ удоволствие/наслада от гледката на чуждата болка или страдание. Установените значими нива на влияние на характеристиката *Бруталност* за поява на садистични наклонности съответстват на теоретичната постановка за ядрото на психопатията – дефицит в афективната сфера, изразяващ се в липса на способност за емпатия и коравосърдечие (потвърден и от данните в настоящото изследване) и физическа

агресия и жестокост към хора и/или животни, експлоатиране на другите, както и деструктивно търсене на възбуда (Patrick, 2010) и по този начин се свързва с ключовата особеност на садизма, разбран като „извличане на удоволствие от жестокостта“ (Buckels et al., 2013).

Получените данни от апробирането на *Скалата за садистични наклонности*, потвърждаващи двуфакторната структура и свидетелстващи за приемливи нива на вътрешна съгласуваност, и потвърдените взаимовръзки между разглежданите други конструкти (психопатия и екстернализирано поведение) могат да се възприемат като основа за допълнителни изследвания в областта с цел задълбочаване на познанието в изследваната проблематика.

Литература

Калчев, П. (2010). *Скали за агресия в юношеска възраст. Част 2. Злопамятност и отмъстителност, поведение в проблемни социални ситуации, екстернализирани проблеми на развитието, емпатия, морална неангажираност*. С.: Изток-Запад.

Колева, С. (2017, под печат). Триархична мярка за психопатия: факторна структура, надеждност и валидност при български юноши. *Годишник на СУ, книга Психология, том 107*.

Buckels, E. E., Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2013). Behavioral confirmation of everyday sadism. *Psychological Science*, 24, 2201-2209.

Chabrol, H., Van Leeuwen, N., Rodgers, R., & Séjourné, N. (2009). Contributions of psychopathic, narcissistic, Machiavellian, and sadistic personality traits to juvenile delinquency. *Personality and Individual Differences*, 47, 734-739.

Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of personality: A 10-year review. *Social Psychology and Personality Compass*, 7, 199-216.

Jöreskog, K., & D. Sörbom (1993). *LISREL 8: Structural equation modelling with the SIMPLIS command language*. Chicago: Scientific Software International.

Mededovic', J., Kujacic', D., & Knezevic', G. (2012). Personality related determinants of criminal recidivism. *Psihologija*, 45, 257-274

Mokros, A., Osterheider, M., Hucker, S. J., & Nitschke, J. (2011). Psychopathy and sexual sadism. *Law and Human Behavior*, 35, 188-199.

Myers, W. C., Burket, R. C., & Husted, D. S. (2006). Sadistic personality disorder and comorbid mental illness in adolescent psychiatric inpatients. *Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law Online*, 34, 61-71.

Kirsch, L. G., & Becker, J. V. (2007). Emotional deficits in psychopathy and sexual sadism: Implications for violent and sadistic behavior. *Clinical Psychology Review*, 27, 904-922.

O'Meara, A., Davies, J., & Hammond, S. (2011). The psychometric properties and utility of the short sadistic impulse scale (SSIS). *Psychological Assessment*, 23, 523-531.

Patrick, C. J., Fowles, D. C., & R. F. Krueger. (2009). Triarchic conceptualization of psychopathy: Developmental origins of disinhibition, boldness, and meanness. *Development and Psychopathology*, 21, 913-938.

Patrick, C. (2010). *Operationalizing the Triarchic conceptualization of psychopathy: Preliminary description of brief scales for assessment of boldness, meanness, and disinhibition*. Unpublished manual: Florida State University.

Paulhus, D. L., & Jones, D. N. (2014). Measures of dark personalities. In G. J. Boyle, E. H. Saklofske, & G. Matthews (Eds.), *Measures of personality and social psychological constructs*. San Diego, CA: Academic Press.

Paulhus, D. L., & Dutton, D. (2016). Everyday Sadism. In Zeigler-Hill V., & Marcus, D.K. (Eds.), *The dark side of personality: Science and practice in social, personality, and clinical psychology*. (pp.109-120). Washington, D.C.: American Psychological Association Press.

Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556-563.

Paulhus, D. L., Jones, D. N., Klonsky, E. D., & Dutton, D. G. (2011). *Sadistic personality and its everyday correlates*. Unpublished manuscript, University of British Columbia, Vancouver.

Reidy, D. E., Zeichner, A., & Seibert, L. A. (2011). Unprovoked aggression: Effects of psychopathic traits and sadism. *Journal of Personality*, 79 , 75–100.

ОЦЕНКА НА НАРЦИСТИЧНИ ЧЕРТИ В МЛАДЕЖКА ВЪЗРАСТ: ДВУ- ИЛИ ТРИДИМЕНСИОНАЛЕН МОДЕЛ?

Пламен Калчев, проф. дпсн
Софийски университет „Св. Климент Охридски“
pkalchev@phls.uni-sofia.bg

ASSESSMENT OF NARCISSISTIC TRAITS IN YOUTH: TWO- OR THREE-DIMENSIONAL MODEL?

Plamen Kalchev, Prof., D.Sc.
Sofia University “St. Kliment Ohridski”
pkalchev@phls.uni-sofia.bg

Анализирани са данните от 6 самоописателни инструмента за оценка на нарцисични черти: (1) *Скала за нарцисично личностово разстройство*, извлечена като отделен инструмент от кратката българска версия на *Въпросника на Ф. Кулидж за личностови разстройства* (CATI, Coolidge, 1993), разработена върху българска извадка от младежи (Калчев, 1997) и юноши (Калчев, 2003); (2) *Нарцисизъм*, от *Тъмната триада–кратка форма* (SD3, Jones & Paulhus, 2014); (3) *Юношески въпросник за нарцисизъм* (Калчев, 2014), конструиран въз основа на два инструмента (CNS, Thomaes et al., 2008 и NPQC-R, Ang & Raine, 2009); (4) *Петфакторен въпросник за нарцисизъм–кратка форма* (FFNI-SF, Sherman et al., 2015); (5) *Въпросник за патологичен нарцисизъм–кратка версия* (B-PNI, Schoenleber et al., 2015); (6) *Въпросник за нарцисично възхищение и съперничество* (NARQ, Back et al., 2013). Изследването включва данни и за три кратки скали за самооценка: (1) *Самооценка* (Калчев, 2013); (2) *Себеприемане* и (3) *Овластяване на средата* (от българската версия на *Скала за психично благополучие на К. Риф*, Калчев, 2014). Изследвани са общо 405 лица в младежка възраст (студенти). 29-те субскали (компоненти на нарцисизма), заедно с 3-те скали за самооценка са подложени на общ експлораторен и конформаторен факторен анализ, като се оценени последователно три модела: дву-, три- и четиридименсионален (в последния случай с очакването скалите за самооценка да формират отделна дименсия). В заключение са тествани в сравнителен план серия от структурни модели с независими променливи скалите за самооценка, прогнозиращи нарцисичните черти. Данните показват незначими или слаби, при това противоположни ефекти. От тази гледна точка резултатите потвърждават принципната разлика на нарцисичните черти от самооценката, включително и по отношение на тяхната детерминация.

Ключови думи: нарцисични черти, самооценка, младежи, структура

Data from six self-description scales for assessing narcissistic traits are analysed: (1) *Narcissistic Personality Disorder Scale* from the short version of *The Coolidge Axis II Inventory* (CATI, Coolidge, 1993), which was developed with Bulgarian youth (Kalchev, 1997) and adolescents (Kalchev, 2003); (2) *Narcissism* from the *Short Dark Triad Scales* (SD3, Jones & Paulhus, 2014); (3) *Adolescent Narcissistic Inventory* (ANI, Kalchev, 2014), which was constructed by EFA and CFA of data from two instruments (CNS, Thomaes et al., 2008 и NPQC-R, Ang & Raine, 2009); (4) *The Five-Factor Narcissism Inventory–Short Form* (FFNI-SF, Sherman et al., 2015); (5) *The Brief Version of the Pathological Narcissism Inventory* (B-PNI, Schoenleber et al., 2015); (6) *Narcissistic Admiration and Rivalry Questionnaire* (NARQ, Back et al., 2013). The study uses additional data from three short self-esteem/self-reliance scales: (1) *Self-esteem* (Kalchev, 2013); (2) *Self-acceptance* and (3) *Environmental mastery* (from Bulgarian version of *Ryff's psychological well-being scales*, Kalchev, 2014). Data from 405 youth (undergraduate students) are collected. The 29 subscales (narcissistic components) along with the three self-esteem scales are analysed with exploratory and confirmatory factor analyses. Three models of narcissistic traits structure are tested: two-, three- and four-dimensional (in the latter case with the expectation that the self-esteem scales will form a separate dimension). Finally, series of regression models with self-esteem scales as independent variables explaining narcissistic traits are tested. Data show insignificant or weak and even opposite effects. From this perspective, results confirm the principal difference between narcissistic traits and self-esteem, which applies to their determination, too..

Keywords: narcissistic traits, self-esteem, youth, structure

ПОСТАНОВКА НА ПРОБЛЕМА

Нарцисизмът е предмет на дългогодишни изследвания в психологията. Съвременните възгледи са силно повлияни от психоаналитичните идеи, в частност в края на 60-те години на миналия век работите на Х. Кохут (1971) и О. Кернберг (1975) вдъхновяват ново разбиране за патологичния нарцисизъм. Детайлният анализ на проблема (за исторически преглед вж. напр. Chessick, 1985; Grenyer, 2013) излиза извън рамките на настоящото изследване, което ще се ограничи с представяне на някои основни параметри за анализ на нарцисизма, повлияли съществено върху разработването на съвременните инструменти за оценка: (а) *нормален и патологичен нарцисизъм*; (б) *претенциозен и уязвим нарцисизъм*; (в) дефиниция на нарцисистичните черти от позицията на *Петфакторния модел на личността* и (в) *нарцисистично възхищение и съперничество*.

Нормален и патологичен на нарцисизъм. От гледна точка на психологията на личността нарцисизмът се разглежда като черта, която не е по дефиниция патологична (Miller & Campbell, 2008). В по-широк смисъл, нарцисизъм се отнася до чувствата и отношението на човек към самия себе си, както и до начина на саморегулация. Той е в основата на нормалната здравословна самооценка, афекти и взаимоотношения (Ronningstam, 2005). Нормалният и патологичният нарцисизъм обаче отразяват адаптивна или неадаптивна личностна организация, психични потребности и регулаторни механизми, пораждащи индивидуални различия в управлението на себеутвърждаването (Pincus et al., 2009). Повечето от характеристиките, считани за основни симптоми на патологичния нарцисизъм, имат нормални, адаптивни съответствия. Например убеждението за определени права, които личността има и аргументирани очаквания (при нормалния нарцисизъм) с/у патологичното, грандоманско самодоволство и необосновани претенции (при патологичния нарцисизъм), или фантазиите, макар и крайни, за успех при нормалния нарцисизъм с/у защитната себефаворизираща функция на патологичните грандомански фантазии (Ronningstam, 2005).

Фундаменталната дисфункция, асоциирана с патологичния нарцисизъм, е свързана с интензивните потребности от валидиране и възхищение от околните, които тласкат личността към търсене на себеутвърждаващ опит. Подобни нужди и мотиви са нормален аспект на личността, но стават патологични, ако са крайни и се съчетават с увредени възможности за регулация. Нормално е човек да се бори, за да вижда себе си в позитивна светлина и да търси потвърждаващ това опит. Повечето хора могат да управляват ефективно тези потребности, търсят удовлетворение по подходящ начин, като регулират самооценката, негативните емоции и междуличностните отношения в случаите, когато преживяват разочарование. За сравнение, патологичният нарцисизъм предполага увредена способност да се управляват и да се удовлетворяват потребностите от признание и възхищение – като следствие себеутвърждаването се превръща в първостепенна цел, преследвана в почти всички ситуации, по неадаптивни начини и в неподходящ контекст (пак там).

На базата на теоретичен анализ А. Пинкър и съавтори идентифицират седем компонента на патологичния нарцисизъм: (1) *Несигурна самооценка*, (2) *Прикриване на собствените слабости*, (3) *Обезценяване*, (4) *Гняв, породен от претенциите за специално отношение*, (5) *Използване на другите*, (6) *Грандомански фантазии*, (7) *Жертващо себе си самоутвърждаване (жертвоготовност)*: преднамерени алтруистични действия в подкрепа на завишената представа за себе си. Посочените

седем компонента са емпирично разграничени в рамките на конструирания *Въпросник за патологичен нарцисизъм* (*Pathological Narcissism Inventory*, PNI, Pincus et al., 2009).

*Претенциозен*³⁹ и *уязвим нарцисизъм*. На всекидневен език нарцисизмът често се асоциира с арогантно, тщеславно и доминиращо поведение. Претенциозността – чувството за изключителност и превъзходство (грандоманията), стоящи в основата на подобно поведение отразяват една от основните дименсии на нарцисистичната личност като типична проява на неадаптивно себеутвърждаване (Pincus, 2013). Заедно с нея обаче присъства и още една, не толкова очевидна характеристика, означавана като *нарцисистична уязвимост* (Pincus et al., 2009). Разграничаването на „двете лица на нарцисизма“ се задава от психоаналитичния подход под формата на явен и прикрит нарцисизъм (Wink, 1991). Явната форма се проявява като претенциозност, преекспонирано чувство за собствена значимост и преангажираност с търсене на внимание и възхищение/признание от другите. Скрытият нарцисизъм се демонстрира като отсъствие на себеувереност и инициатива, чувство на депресия и незаинтересованост. Прикритите нарцисисти изглеждат свръхчувствителни, тревожни, плахи/боязливи и несигурни, но близкият контакт показва грандомански фантазии⁴⁰ (цит. по Wink, 1991).

Нарцисистичната уязвимост предполага преживяване на безпомощност, вътрешна празнота, ниска самооценка, срам и отразява защитна и несигурна претенциозност, прикриваща чувство на неадекватност, некомпетентност и негативен афект. Хората с уязвим нарцисизъм са описвани като сдържани, срамежливи и свръхчувствителни, чиято ниска толерантност към отсъствието на внимание от страна на околните и свръхбдителна готовност към критика или грешки ги прави социално пасивни; в крайна сметка нарцисистичната уязвимост отразява преживяването на гняв, завист, агресия, безпомощност, ниска самооценка, социално отдръпване и дори суицидни опити (Cain et al., 2008; Ronningstam, 2005; Miller et al., 2011).

Дефиниране на нарцисистичните черти според модела на Голямата петорка. От тази перспектива нарцисизмът може да бъде разбран като неадаптивни варианти на фасети (или домейни) на петфакторния модел. На базата на експертна оценка и емпирични изследвания са идентифицирани 15 (от 30-те фасети на *Голямата петорка*), асоциирани с нарцисизма (Glover et al., 2012). Тези 15 характеристики, според авторите обхващат в достатъчна степен хетерогенния характер на конструкта, включително претенциозния и уязвимия нарцисизъм. За оценка на посочените черти е конструиран *Петфакторен въпросник за нарцисизъм* (Five-Factor Narcissism Inventory, FFNI) (Glover et al., 2012)⁴¹, с 15 компонента: (1) *Реактивен гняв*, (2) *Срам*, (3)

³⁹ Английският термин *grandiose narcissism* има различни варианти за превод. В дадения контекст терминът *grandiose* би могъл да се преведе като претенция за величие, изключителност, надутост или просто като грандомания. Затова в случая пред буквалния превод *грандиозен* е предпочетен терминът *претенциозен* (или *грандомански*) *нарцисизъм*. (*Грандомански нарцисизъм* обаче директно адресира неадаптивния характер на подобна черта, докато оценката ѝ в общата популация, предполага и адаптивни равнища.)

⁴⁰ В една по-късна публикация схематично всеки от двата вида патологичен нарцисизъм се подразделя на явни и прикрити форми (Pincus, 2013, p. 96). Подобно разделяне не се съгласува с по-ранните представи за претенциозния нарцисизъм като явна, а уязвимия нарцисизъм – като прикрита форма (Wink et al., 1991). Според А. Пинкъс обаче не е коректно нарцисистичната претенциозност да се свързва изключително с явните, а уязвимостта, с прикритите форми, тъй като и в двата случая могат да се налице явни прояви (под формата на поведение, изразени нагласи и емоции) и прикрит (когниции, интимни чувства, мотиви, потребности) (Pincus et al., 2013).

⁴¹ Названието произлиза не от наличието на 5-факторна структура, а от конструирането на FFNI от позицията на Големите пет личностни фактора.

Безразличие, (4) *Потребност от възхищение* (емоционална уязвимост, свързана с крайна потребност от възхищение, чувство на вътрешна слабост, неувереност или несигурност по отношение на желано или очаквано признание), (5) *Привличане на внимание*, (6) *Авторитарност*, (7) *Търсене на възбуда*, (8) *Грандомански фантазии*, (9) *Недоверие*, (10) *Манипулативност*, (11) *Използване на другите*, (12) *Чувство за привилегированост*, (13) *Високомерие*, (14) *Липса на емпатия*, (15) *Амбициозност*.

Съдържателно FFNI предполага разграничаването на претенциозен и уязвим нарцисизъм, но факторните анализи в две независими извадки дават предимство на трифакторния модел: „Антагонизъм“ (*Използване на другите*, *Чувство на привилегированост*, *Липса на емпатия* и *Високомерие*), „Невротизъм“ (*Срам*, *Потребност от възхищение* и *Безразличие* (с обратен знак) и „Екстраверсия“ (*Авторитарност*, *Привличане на внимание*, *Амбициозност* и *Грандомански фантазии*) (Miller et al., 2016). При това скалите, асоциирани с „Антагонизъм“ корелират значимо и с претенциозния и с уязвимия нарцисизъм, т.е. задават добра основа за обща оценка на нарцисизма. За сравнение, чертите, свързани с „Екстраверсия“ корелират значимо само с претенциозния нарцисизъм, докато свързаните с „Невротизъм“ – само с уязвимия нарцисизъм. От тази гледна точка антагонистичните черти (използване на другите, претенции за права, надменност) са централни при концептуализирането на нарцисизма, като връзките на екстраверсията и невротизма с двата вида нарцисизъм са специфични (Miller et al., 2016).

Нарцистично възхищение и съперничество. Според изходното допускане доминиращата нарцистичната цел – поддържането на грандиозна представа за себе, може да бъде осъществена чрез две отделни социални стратегии: тенденцията да се постигне социалното възхищение, чрез асертивно себеутвърждаване, и тенденцията да се избягват социалните провали, чрез средствата на себезащита: антагонистично себепредпазване (Back et al., 2013). Предполага се, че посочените две стратегии активират различни афективно-мотивационни, когнитивни и поведенчески процеси, означени като *възхищение* и *съперничество*. Според модела хората се различават не само според общата тенденция да поддържат грандиозна представа за себе си, но и според склонността си да активират нарцистичното себеутвърждаване или себезащита. Същевременно, тъй като и двете стратегии обслужват обща цел – поддържането на грандиозна представа за себе си, те би трябвало да са положително корелирани, но поради различните детерминиращи ги динамични процеси, не са взаимнозаменими (Back et al., 2013).

Разбира се, себеутвърждаването и себезащитата са общи принципи, добре познати в психологията на личността и социалната психология. За нарцистичната личност обаче целта е по-различна – да се създаде и да се поддържа грандиозна представа за собствената личност (вместо умерено позитивната представа за себе си). Като следствие от прекомерния, нарцистичен еготизъм („Аз съм изключителен!“), се очаква и двете стратегии да се проявяват в крайна, преувеличена форма. Например себеутвърждаването да се съпровожда с надежда за величие, като целта е не просто човек да се чувства добре (т.е. да има висока самооценка), но и постоянно да потвърждава грандиозното си аз, чрез чувството на възхищение и уникалност („Нека другите ми се възхищават!“). (Back et al., 2013). За оценка на двете посочени нарцистични дименсии е конструиран инструмент, означен като *Въпросник за нарцистично възхищение и съперничество* (*Narcissistic Admiration and Rivalry Questionnaire*, NARQ, Back et al., 2013).

Как се съотнасят двете посочени дименсии с претенциозния и уязвимия нарцисизъм? Авторите анализират нарцистичното възхищение и съперничество в

контекста на претенциозния нарцисизъм (Back et al., 2013, p. 1014). От гледна точка на емпиричните данни и двете дименсии корелират положително с претенциозния нарцисизъм (с близки стойности), но уязвимият нарцисизъм корелира по-силно с *нарцистичното съперничество* (в рамките на регресионния модел ефектът на *нарцистично възхищение* върху претенциозен нарцисизъм е по-силен, докато този на *нарцистично съперничество* е значим само по отношение на уязвим нарцисизъм). Затова, ако се има предвид, че уязвимият нарцисизъм се характеризира със защитни реакции, несигурност, чувство на неадекватност, *нарцистичното съперничество* може да е подхранвано от защитна стратегия и да води до конфликтни социални резултати, в случаи на заплахата за егото (Back et al., 2013). От тази гледна точка по-трудно може да се прогнозира еднозначно разпределението на нарцистичното съперничество към претенциозния или уязвимия нарцисизъм.

В заключение: пред изследването се формулират две *основни задачи*:

(1) Оценка на структурата на нарцистичните черти в младежка възраст, на базата на широк кръг от показатели, като за тази цел към посочените инструменти за оценка са добавени още три (вж. *Метод*).

(2) Оценка на връзките между нарцистичните черти и самооценката, с помощта на три кратки скали (вж. *Метод*).

МЕТОД

Изследвани лица. Събрани са общо 405 протокола, от които с пълни данни по всички променливи – 351 лица. На базата на *Скала за непоследователно (случайно) отговаряне*⁴² допълнително са отстранени 11 протокола, като по този начин броя на лицата е намален до 340. Извадката включва студенти от 8 специалности от Философски и Биологически факултет и Факултет по педагогика на Софийски университет „Св. Климент Охридски“, с преобладаващо участие на жени: 257 (75,6%) и 83 мъже (24,4%), на средна възраст $X=21,11$ ($SD=4,25$).

Инструментарий. Използвани са шест скали за нарцистични черти и три скали за самооценка.

(1) *Въпросник за патологичен нарцисизъм–кратка версия* (B-PNI, Schoenleber et al. 2015). Кратката версия се формира от 28 айтема, за оценка на 7 компонента (вж. по-горе). В изследването са включени и 7 допълнителни, „резервни“ айтема, от пълната версия на инструмента (Pincus et al., 2009) (в кратката версия субскалите включват само по 4 айтема и проблемът с някои от признаците потенциално би дискредитирал формирането на показателя).

(2) *Петфакторен въпросник за нарцисизъм–кратка форма* (FFNI-SF, Sherman et al., 2015) – 60 айтема, за оценка на 15 личностни черти (вж. по-горе). (За целите на апробацията са добавени още 15 въпроса, предимно от пълната версия.) (Glover et al., 2012)⁴³.

(3) *Въпросник за нарцистично възхищение и съперничество* (NARQ; Back et al., 2013) – 18 айтема, за оценка на двете посочени компонента.

⁴² Броят на въпросите е сравнително голям (общо над 200) и това изисква контрол върху валидността на протоколите, дори в условията на анонимно изследване. *Скалата за непоследователно отговаряне* е емпирично конструирана, за целите на изследването, чрез подбор на 13 двойки айтеми, на базата на корелациите и средните стойности.

⁴³ Оценката на допълнителните айтеми от B-NPI и FFNI-SF и евентуалната замяна на някои от оригиналните признаци излиза извън рамките на настоящия анализ.

Айтемите от B-PNI, FFNI-SF и NARQ са преведени от Камелия Ханчева и Пламен Калчев – два независими варианта, дискутирани до постигане на съгласие.

(4) *Юношески въпросник за нарцисизъм* (ЮОН, Калчев, 2014). ЮОН е емпирично конструиран инструмент, чрез факторен анализ на две самоописателни скали за оценка на нарцисизма в детска възраст: NPQC-R (Ang & Raine, 2009) и CNS (Thomaes et al., 2008), върху 1166 юноши, и включва три субскали: (а) *Възхищение от себе си/чувство за превъзходство* (12 айтема); (б) *Убеденост в личните възможности за експлоатиране/манипулиране на другите* (накратко *Манипулативност*, 6 айтема) и (в) *Глад за комплименти* (4 айтема). И трите компонента съдържателно могат да се отнесат към претенциозния нарцисизъм.

(5) *Скала за нарцисично личностово разстройство*, извлечена като отделен инструмент от кратката българска версия на *Въпросника на Ф. Кулидж за личностови разстройства* (CATI, Coolidge, 1993), разработена само върху българска извадка от младежи (Калчев, 1997) и юноши (Калчев, 2003). Инструментът включва 10 айтема за оценка на 9-те симптома на нарцисичното личностово разстройство (отговорите на два от айтемите се прекодират в оценка на един симптом). Описанието на симптомите по същество не се различава от дадените в последната, актуална версия на DSM-5 (в първата секция, представяща категориалната перспектива към личностовите разстройства) (American Psychiatric Association, 2013, 669–670). Въпреки че преобладаващата част от симптомите характеризират претенциозния нарцисизъм, може да се прогнозира значима връзка и с уязвимия нарцисизъм.

(6) *Скала за нарцисизъм от Тъмната триада–кратка форма* (Short Dark Triad, SD3, Jones & Paulhus, 2014)⁴⁴. Скалата включва 9 айтема и, както посочват авторите, е ориентирана към оценка на претенциозния нарцисизъм (Jones & Paulhus, 2014, p. 3).

(7) *Себеприемане* от кратката форма на *Скалата на психично благополучие* на К. Риф, конструирана с български юноши (Калчев, 2014) (5 айтема).

(8) *Овластяване на средата*, също от кратката форма на скалата на К. Риф (Калчев, 2014) (5 айтема).

(9) *Самооценка* от *Скалата за субективно благополучие* (Калчев, 2013) (5 айтема)

Съдържателно *Себеприемане* и *Овластяване на средата* оценяват два аспекта самооценката: себехаресване и увереност в себе си (чувство за справяне и компетентност), докато в *Самооценка* присъстват айтеми и за двете характеристики.

Процедура. Изследването се провежда групово и анонимно, в аудиторията, в рамките на една сесия.

РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ

Надеждност. Вътрешна съгласуваност (α на Кронбах) на компонентите е представена в дясната колона на таблица 1. Данните за общите показатели са съответно: B-PNI Претенциозен нарцисизъм: $\alpha=0,78$; B-PNI Уязвим нарцисизъм: 0,87; FFNI-SF Претенциозен нарцисизъм: 0,91; FFNI-SF Уязвим нарцисизъм: 0,78; FFNI-SF Антагонизъм: 0,89; FFNI-SF Екстраверсия: 0,84; FFNI-SF Невротизъм: 0,87; ЮОН Общ показател: 0,90. С малки изключения стойностите могат да се определят като приемливи, с оглед на броя на формиращите ги айтеми, и съпоставими с данните от публикувани изследвания. В частност резултатите за компонентите на FFNI-SF показват стойности на α на Кронбах под 0,60 за *Високомерие* (0,53), *Потребност от*

⁴⁴ Използвана е *Тъмната триада–кратка форма*, апробирана в юношеска възраст в дисертационното изследване на Св. Колева (2016). Преводът е направен от Светлина Колева, Камелия Ханчева и Пламен Калчев.

възхищение (0,57) и Амбициозност (0,59)⁴⁵. За сравнение според резултатите на Г. Кабаджова, с друг, независим превод на FFNI-SF, в близка възрастова група, под 0,60 са данните за Арогантност (Високомерие): 0,529 и Недоверие: 0,498 (Кабаджова, 2016). Медианата на стойностите на α за 15-те компонента на FFNI-SF в настоящото и в цитираното изследване е съответно 0,75 и 0,747.

Факторен анализ. Субскалите за нарцисизъм, заедно с трите скали за самооценка са подложени на общ експлораторен факторен анализ по метода на главните оси, с ротации по Облимин и Промакс. Последователно са тествани дву-, три- и четирифакторното решение. Очакването е, че двуфакторният вариант ще разграничи претенциозния и уязвимия нарцисизъм, при трифакторното решение ще се разделят трите компонента, извлечени в структурата на FFNI-SF (антагонизъм, екстраверсия и невротизъм), а при четирифакторното решение – трите скали за самооценка ще формират отделен компонент.

Резултатите показват възможност за извличане на максимум 7 фактора (при най-либералния критерий за собствена стойност на фактора >1), но scree тестът на Кетъл свидетелства в полза на дву- или трифакторно решение. От гледна точка на съдържанието друфакторното решение може да се интерпретира като претенциозност и уязвимост, трифакторният вариант обаче не потвърждава наличието на трите очаквани латентни променливи (антагонизъм, екстраверсия и невротизъм), а при четирифакторният, последният най-малък фактор се формира от три от субскалите FFNI-SF (а не от трите скали за самооценка). Тъй като двуфакторното решение предлага най-ясна съдържателна интерпретация, изложението ще се ограничи с представяна именно на този вариант. Ротацията по Промакс показва слаба корелация между двете латентни променливи (0,114) и поради тази причина таблица 1. съдържа факторната матрица след ротацията по Варимакс (45,32% обяснена дисперсия).

Таблица 1. Факторна матрица на нарцистични личностни черти и скали за самооценка (Варимакс ротация) и стойности на α на Кронбах (N=340)

Скали	Претенциозен нарцисизъм	Уязвим нарцисизъм	α на Кронбах (n)
Нарцистично възхищение (NARQ)	0,829	-0,169	0,83 (9)
Нарцисизъм–Тъмната триада (SD3)	0,779	-0,192	0,68 (9)
Себевъзхищение/превъзходство (IOCH)	0,772	-0,277	0,87 (12)
Манипулативност (IOCH)	0,765	-0,062	0,83 (6)
Нарцистично личностово разстройство (CATI)	0,763	0,419	0,80 (10)
Авторитарност (FFNI-SF)	0,722	-0,127	0,72 (4)
Чувство за привилегированост (FFNI-SF)	0,672	0,175	0,67 (4)
Манипулативност (FFNI-SF)	0,658	-0,014	0,85 (4)
Използване на другите (B-PNI)	0,656	-0,014	0,76 (4)
Амбициозност (FFNI-SF)	0,599	-0,120	0,59 (4)
Глад за комплименти (IOCH)	0,587	0,197	0,70 (4)
Високомерие (FFNI-SF)	0,583	-0,069	0,53 (4)
Грандомански фантазии (FFNI-SF)	0,559	0,258	0,74 (4)
Нарцистично съперничество (NARQ)	0,550	0,442	0,81 (4)
Гняв (B-PNI)	0,543	0,531	0,68 (4)
Привличане на внимание (FFNI-SF)	0,537	0,065	0,77 (4)

⁴⁵ Стойностите биха могли да бъдат повишени, чрез замяна на някои от оригиналните айтеми, с включените в рамките на апробацията допълнителни признаци. На този предварителен етап обаче е предпочетен вариантът за работа с оригиналната версия на инструмента.

Грандомански фантазии (B-PNI)	0,509	0,395	0,86 (4)
Използване на другите (FFNI-SF)	0,491	0,241	0,91 (4)
<i>Реактивен гняв (FFNI)</i>	<i>0,455</i>	<i>0,385</i>	<i>0,75 (4)</i>
Търсене на възбуда (FFNI-SF)	0,421	-0,029	0,82 (4)
Липса на емпатия (FFNI-SF)	0,279	0,092	0,77 (4)
<i>Потребност от възхищение (FFNI-SF)</i>	<i>-0,119</i>	<i>0,744</i>	<i>0,57 (4)</i>
<i>Несигурна самооценка (B-PNI)</i>	<i>0,361</i>	<i>0,706</i>	<i>0,78 (4)</i>
<i>Срам (FFNI-SF)</i>	<i>0,009</i>	<i>0,658</i>	<i>0,80 (4)</i>
Себеприемане (Ryff)	0,289	-0,650	0,77 (5)
Самооценка (Калчев)	0,368	-0,648	0,79 (5)
<i>Обезценяване (B-PNI)</i>	<i>0,189</i>	<i>0,599</i>	<i>0,78 (4)</i>
<i>Прикриване на слабости (B-PNI)</i>	<i>0,091</i>	<i>0,528</i>	<i>0,75 (4)</i>
Овластяване на средата (Ryff)	0,217	-0,493	0,67 (5)
Безразличие (FFNI-SF)	0,225	-0,350	0,87 (4)
<i>Недоверие (FFNI-SF)</i>	<i>0,116</i>	<i>0,274</i>	<i>0,68 (4)</i>
Жертвоготовност (B-PNI)	0,217	0,255	0,72 (4)

Забележки:

(а) NARQ – Въпросник за нарцистично възхищение и съперничество; SD3 – Тъмната триада-кратка форма; ЮОШ – Юношеска скала за нарцисизъм; САТИ – Кратка версия на въпросник на Кулидж за личностови разстройства; FFNI-SF – Петфакторен въпросник за нарцисизъм-кратка форма; B-PNI – Патологичен въпросник за нарцисизъм – кратка версия;

(б) с получен шрифт са означени субскалите, които въз основа на емпирични или теоретични съображения могат да се определят като мерки за претенциозен нарцисизъм, с курсив – тези за уязвим нарцисизъм;

(в) в дясната колона, след стойностите на α на Кронбах, в скоби е посочен броят на айтемите, формиращ дадения показател.

Резултатите ясно показват, че факторите могат да се обозначат в съответствие с двете нарцистични дименсии⁴⁶. Някои от изключенията също биха могли да се интерпретират от тази гледна точка. Например макар да няма основание нарцистичното личностово разстройство (оценено с САТИ) да се разглежда като мярка само за претенциозния нарцисизъм, повечето от симптомите се отнасят до тази дименсия. Също така Нарцистичното съперничество се отнася към претенциозния нарцисизъм (в съответствие с изходната идея на авторите, въпреки някои от емпиричните данни (Back et al., 2013), но с близки тегла и по двата фактора, т.е. скалата не разграничава добре двете дименсии. Аналогично, въпреки очакването двете скали за Гняв (от B-PNI и FFNI-SF) да се разпределят към уязвим нарцисизъм, на практика те са с близки тегла (и със слаби дискриминиращи възможности). От променливите с по-високи тегла по втория фактор (Уязвим нарцисизъм), неочакван е резултатът за Безразличие (FFNI-SF), но с отрицателно тегло, т.е. Безразличие е подобър индикатор за ниско равнище на Уязвим нарцисизъм, отколкото за високо равнище на Претенциозен нарцисизъм.

Специален интерес представляват данните за трите скали за самооценка, разпределени еднозначно, с отрицателни тегла към Уязвим нарцисизъм. От тази гледна точка изглежда, че уязвимият нарцисизъм би могъл да се дефинира просто като ниско равнище на самооценка. Подобен извод, разбира се, е условен и опростява разбирането за същността на уязвимия нарцисизъм, като трябва да се имат предвид и значимите положителни тегла на скалите за самооценка по първия фактор. Независимо от възможните интерпретации, данните потвърждават очакването, че положителната и отрицателната самооценка изглежда са основна характеристика, разграничаваща

⁴⁶ Съдържателното разпределение на компонентите на B-PNI към претенциозен и уязвим нарцисизъм се базира на факторния анализ на пълната версия (Wright et al., 2010).

претенциозния от уязвимия нарцисизъм (Cain et al., 2008; вж. също Miller & Campbell, 2008) (връзките на нарцисистичните черти със самооценката са разгледани по-долу).

В заключение: налице са основания за дефиниране на двуменсионален модел на нарцисистичните черти, в съответствие с традиционното разграничаване на претенциозните и уязвимите форми, като три- и четирифакторното решение не водят до извличане на отделен фактор, формиран от скалите за самооценка.

Въпреки това, на следващия етап, с помощта на конфирматорен факторен анализ, върху същата извадка са тествани два конкурентни модела: двуфакторен, основан на предварителните емпирични и теоретични очаквания за разпределението на индикаторите, и трифакторен, при който скалите за самооценка формират отделен, трети фактор. Оценката на двата модела е извършена чрез LISREL 8.72, по метода на максималната вероятност, устойчив към нарушения в нормалното разпределение (Robust Maximum Likelihood), с използване на асимптотичната ковариационна матрица (Jöreskog & Sörbom, 1993). Резултатите показва възможности за подобряване на степента на съответствие на изходния модел: (а) чрез освобождаване на факторните тегла и по двете нарцисистични дименсии: на *Гняв* (от B-PNI), *Гняв* (от FFNI-SF), *Нарцисистично съперничество* (NARQ) и на *Нарцисистично личностово разстройство* (от CATI) (тези промени съответстват на резултатите от експлораторния анализ); (б) както и чрез освобождаване на ковариацията на необяснената дисперсия при три двойки емпирични индикатори: *Грандомански фантазии* от B-PNI и FFNI-SF; *Използване на другите* (B-PNI) и *Манипулативност* (FFNI-SF), както и *Самооценка* и *Себеприемане* (в двуфакторния модел), и *Липса на емпатия* (FFNI-SF) и *Използване на другите* (FFNI-SF) (в трифакторния модел)⁴⁷.

След направените модификации индексите на двата модела са:

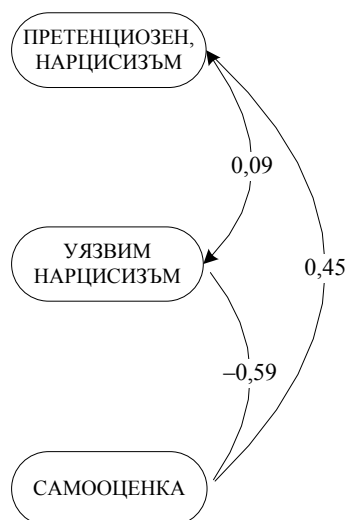
(а) двуфакторен: Satorra-Bentler $\chi^2_{(456)}=1418,43$; SRMR=0,14; RMSEA=0,079; CFI=0,94; NNFI=0,94;

(б) трифакторен: Satorra-Bentler $\chi^2_{(454)}=1217,63$; SRMR=0,12; RMSEA=0,070; CFI=0,95; NNFI=0,95.

Тъй като двата модела са производни един от друг, сравнението на база редукция в стойността на χ^2 показва по-добра степен на съответствие на трифакторния модел, т.е. подкрепя дефинирането на отделен латентен фактор *Самооценка* (заедно с *Претенциозен* и *Уязвим нарцисизъм*)⁴⁸. Останалите индекси на трифакторния модел също са по-добри и в рамките на приемливите стойности, с изключение на тази на SRMR. Фигура 1. илюстрира корелации на конструктите на латентно равнище.

⁴⁷ В термините на структурното моделиране освобождаването на ковариацията на необяснената дисперсия на двойка емпирични индикатори в случая означава, че между тях съществува по-силна връзка, отколкото латентният фактор, който те оценяват, би могъл да обясни. Съдържанието на посочените конструкти също дават основание за направените модификации.

⁴⁸ В случая сравняването на двата модела директно – чрез разликата в стойностите на $S-B\chi^2$ не е коректно, тъй като разликата, изчислена по метода на максималната вероятност, устойчив към нарушения в нормалното разпределение, не е с χ^2 разпределение. Поради тази причина сравнението се базира на формулата, описана от Т. Браун (Brown, 2015, 349-353): $T_S=170,03$ (df=2; $p<0,001$).



Фигура 1. Измервателен модел на претенциозен, уязвим нарцисизъм и самооценка (латентно равнище, N=340)

Връзки на нарцисистичните черти със самооценката. Високата самооценка означава удовлетвореност от себе си, самоуважение и чувство за собствена ценност – конструкт, който се различава от нарцисизма, предполагащ преувеличена, изкривена представа за себе си и чувство за превъзходство над останалите. Съответно нарцисизмът и самооценката до голяма степен са независими конструкти, със слаба или незначима връзка помежду си (Thomaes et al., 2008, p. 388). От друга страна, налице са данни за положителна корелация на нормалния (субклиничен) нарцисизъм с психичното здраве, което се обяснява с медиаторната роля на самооценката (Sedikides et al., 2004). Накратко, от гледна точка на настоящото изследване може да се допусне, че общият бал (формиран от претенциозен и уязвим нарцисизъм) ще корелира незначимо със самооценката, но на равнище дименсии се очакват макар и значими, но по-слаби и противоположни по знак връзки – положителни със претенциозния, и отрицателни, с уязвимия нарцисизъм. Получените корелации са представени на таблица 2.⁴⁹

Таблица 2. Корелации (r на Пирсън) на нарцисистичните черти с три скали за самооценка (N=340)

СКАЛА	Самооценка (Калчев)	Себеприемане (Ryff)	Овластяване на средата (Ryff)
Амбициозност (FFNI-SF)	0,362**	0,289**	0,386**
Високомерност (FFNI-SF)	0,287**	0,208**	0,242**
Авторитарност (FFNI-SF)	0,305**	0,233**	0,219**
Чувство за привилегированост (FFNI-SF)	0,112*	0,062	0,055
Привличане на внимание (FFNI-SF)	0,175**	0,186**	0,031
Използване на другите (FFNI-SF)	-0,072	-0,135*	-0,139*
Грандомански фантазии (FFNI-SF)	0,052	-0,024	0,014
Безразличие (FFNI-SF)	0,278**	0,210**	0,134*)
Липса на емпатия (FFNI-SF)	-0,066	-0,074	-0,093
Манипулативност (FFNI-SF)	0,133*	0,141**	0,044

⁴⁹ Корелациите са по-слаби, от получените в конформаторния анализ (фигура 1.), тъй като на латентно равнище стойностите по дефиниция са по-високи, защото не са обременени от грешките в измерването на емпиричните индикатори.

Търсене на възбуда (FFNI-SF)	0,131*	0,071	0,036
Недоверие (FFNI-SF)	-0,098	-0,236**	-0,011
Потребност от възхищение (FFNI-SF)	-0,565**	-0,494**	-0,396**
Реактивен гняв (FFNI-SF)	-0,056	-0,086	-0,057
Срам (FFNI-SF)	-0,305**	-0,315**	-0,173**
ПРЕТЕНЦИОЗЕН НАРЦИСИЗЪМ (FFNI-SF)	0,253**	0,170**	0,124*
УЯЗВИМ НАРЦИСИЗЪМ (FFNI-SF)	-0,376**	-0,418**	-0,233**
АНТАГОНИЗЪМ (FFNI-SF)	0,072	-0,015	0,006
ЕКСТРАВЕРСИЯ (FFNI-SF)	0,284**	0,214**	0,193**
НВРОТИЗЪМ ((FFNI-SF)	-0,455**	-0,402**	-0,273**
НАРЦИСИЗЪМ-ОБЩ ПОКАЗАТЕЛ (FFNI-SF)	0,086	-0,002	0,025
Използване на другите (B-PNI)	0,163**	0,121*	0,120*
Жертвоготовност (B-PNI)	0,030	0,021	-0,005
Грандомански фантазии (B-PNI)	-0,024	-0,090	-0,071
Гняв (B-PNI)	-0,095	-0,120*	-0,090
Зависима самооценка (B-PNI)	-0,272**	-0,261**	-0,222**
Прикриване на слабости (B-PNI)	-0,264**	-0,321**	-0,160**
Обезценяване (B-PNI)	-0,246**	-0,305**	-0,179**
ПРЕТЕНЦИОЗЕН НАРЦИСИЗЪМ (B-PNI)	0,074	0,014	0,013
УЯЗВИМ НАРЦИСИЗЪМ (B-PNI)	-0,288**	-0,331**	-0,213**
НАРЦИСИЗЪМ-ОБЩ ПОКАЗАТЕЛ (B-PNI)	-0,159**	-0,216**	-0,137*
Нарцистично възхищение (NARQ)	0,409**	0,373**	0,257**
Нарцистично съперничество (NARQ)	-0,104	-0,184**	-0,183**
Себевъзхищение/превъзходство (ЮСН)	0,537**	0,467**	0,356**
Убеденост в лични възм. за манипул. (ЮСН)	0,262**	0,197**	0,155**
Глад за комплименти (ЮСН)	0,136*	0,147**	-0,001
НАРЦИСИЗЪМ-ОБЩ ПОКАЗАТЕЛ (ЮСН)	0,454**	0,391**	0,272**
Нарцисизъм (SD3)	0,387**	0,327**	0,215**
Нарцистично личност разстройство (САТИ)	-0,018	-0,084	-0,098

Забележки:

- (а) за означенията вж. забележката под таблица 1.;
(б) с получен шрифт са означени субскалите, които въз основа на емпирични или теоретични съображения могат да се определят като мерки за претенциозен нарцисизъм, с курсив – тези за уязвим нарцисизъм;
(в) с главни букви са означени общите показатели.

Резултатите до голяма степен съответстват на изходните прогнози. Повечето от субскалите за претенциозен нарцисизъм корелират значимо положително с една или с повече от мерките за самооценка, докато при субскалите за уязвим нарцисизъм са налице отрицателни връзки. За сравнение общият показател за нарцисизъм на FFNI-SF (формиран от субскалите за оценка и на двете нарцистични дименсии) не се асоциира значимо с нито една от скалите за самооценка. Корелациите на общият показател за нарцисизъм по B-PNI остават отрицателни, но подобен резултат се дължи на факта, че претенциозният нарцисизъм от B-PNI не корелира значимо със самооценката (вж. таблица 2.). Характерно е също така, че мярката на *Нарцистично личностово разстройство* (от САТИ) не корелира с нито една от скалите за самооценката. При интерпретацията на подобен резултат трябва да се има предвид, че скалата е натоварена и по двете нарцистични дименсии, макар и с по-високо тегло по претенциозен нарцисизъм (вж. таблица 1.). Отсъствието на значима корелация се съгласува с представата, за принципните различия между двата конструкта – самооценката и нарцистичното личностово разстройство. В заключение: данните потвърждават, че при оценката на връзките между нарцистичните черти и

самооценката трябва да се има предвид опосредстващата роля на нарцистичните дименсии.

На следващия етап са анализирани прогностичните възможности на скалите за самооценка по отношение на нарцистичните черти, т.е. в каква степен скалите за самооценка биха могли да обяснят нарцистичните черти? От гледна точка на съдържанието на конструктите отново се прогнозираат слаби, но противоположни ефекти: положителни – върху претенциозния, и отрицателни – върху уязвимия нарцисизъм. Резултатите от серията регресионни анализи (по стъпковия метод), с независими променливи скалите за самооценка са обобщени в таблица 3.

*Таблица 3. Стандартизирани регресионни коефициенти Beta и процент обяснена дисперсия (*Adjusted R²*) за ефекти на скалите за самооценка върху нарцистични черти (N=340)*

	Самооценка (Калчев, 2013)	Себеприемане (Ryff, 2014)	% обяснена дисперсия
Претенциозен нарцисизъм (FFNI-SF)	0,253	–	6,1
<i>Уязвим нарцисизъм (FFNI-SF)</i>	<i>–0,158</i>	<i>–0,305</i>	<i>18,3</i>
<i>Уязвим нарцисизъм (B-PNI)</i>	–	<i>–0,331</i>	<i>10,7</i>
Нарцистично възхищение (NARQ)	0,291	0,165	17,5
Нарцистично съперничество (NARQ)	–	–0,184	3,1
Нарцисизъм (SD3)	0,387	–	14,7
Нарцисизъм – общ показател (ЮОН)	0,454	–	20,4

Забележки:

(а) за означенията вж. забележка под таблица 1.;

(б) с получен шрифт са означени показателите за претенциозен, с курсив, за уязвим нарцисизъм.

Данните потвърждават прогнозираните противоположни ефекти по отношение на двете нарцистични дименсии, както и очакването за относително малък процент обяснена дисперсия⁵⁰. От тази гледна точка детерминацията на нарцистичните черти се определя от други, принципно важни фактори, които не са включени в модела.

В заключение: резултатите дават основание за следните изводи: (а) експлораторният факторен анализ потвърждава двудименсионалната структура на нарцистичните черти, разграничаваща *претенциозен* и *уязвим* нарцисизъм; (б) конфирматорният анализ дава предимство на трифакторен модел, с обособяване на *самооценката* като трета дименсия. Валидирането на този резултат е предмет на бъдещо изследване; (в) връзките на нарцистичните черти и самооценката се опосредстват от вида нарцисизъм; (г) самооценката има относително слаби „обяснителни“ възможности върху нарцистичните черти, при това с противоположни ефекти; (д) едно от очевидните ограничения на изследването се определя от небалансирания характер на извадката, с преобладаващо участие на жените. От тази гледна точка увеличаването на броя на изследваните лица, вкл. балансирането на извадката по пол, би позволило да се тестват конкурентните модели при двата пола.

⁵⁰ След отчитане на връзките между предикторите, *Овластяване на средата* е с незначими ефекти и поради тази причина отсъства от таблица 3. Аналогично, поради незначимите ефекти върху *Претенциозен нарцисизъм (B-PNI)* и *Нарцистично личностово разстройство (CATI)*, данни за тях не са представени.

ЛИТЕРАТУРА

Кабаджова, Г. (2016). *Нарцисизъм и манипулативност в контекста на „тъмната триада“ – межкултурна перспектива*. Автореферат на дисертационен труд за придобиване на образователна и научна степен "Доктор". СУ „Св. Климент Охридски“.

Калчев, П. (1997). Кратка форма на въпросника на Coolidge за личностни разстройства. *Българско списание по психология*, 2, 56-76.

Калчев, П. (2003). *Тормоз и виктимизация от връстниците*. С.: Парадигма.

Калчев, П. (2013). *Субективно благополучие и взаимоотношения с родителите и връстниците в юношеска възраст*. С.: Изток-Запад.

Калчев, П. (2014). *Психично благополучие в юношеска възраст*. С.: Изток-Запад.

Колева, С. (2016) *Тъмната триада–кратка форма: факторна структура и конструктивна валидност при български юноши*. Доклад на Научна конференция по детска неврология, психиатрия и психология на детското развитие, октомври, 2016.

American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (5th. ed.). Washington, DC: Author.

Ang, R. & A. Raine (2009). Reliability, validity and invariance of the Narcissistic Personality Questionnaire for Children-Revised (NPQC-R). *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 31, 143–151.

Back, M., A. Küfner, M. Dufner, T. Gerlach, J. Rauthmann, & J. Denissen (2013). Narcissistic admiration and rivalry: Disentangling the bright and dark sides of narcissism, *Journal of Personality and Social Psychology*, 105, 1013–1037.

Brown, T. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. 2nd ed., New York: Guilford.

Cain, N., A. Pincus, & E. Ansel (2008). Narcissism at the crossroads: Phenotypic description of pathological narcissism across clinical theory, social/personality psychology, and psychiatric diagnosis. *Clinical Psychology Review*, 28, 638–656.

Chessick, R. (1985). *Psychology of the self and the treatment of narcissism*. International Psychotherapy Institute E-Books.

Coolidge, F. (1993). *The Coolidge Axis II Inventory: Manual*. Colorado Springs: University of Colorado.

Glover, N., J. Miller, D. Lynam, C., Crego, & T. Widiger (2012). The five-factor narcissism inventory: A five factor measure of narcissistic personality traits. *Journal of Personality Assessment*, 94, 500-512.

Grenyer B. (2013). Historical overview of pathological narcissism. In: J. Ogrodniczuk (ed.) *Understanding and treating pathological narcissism*. Washington, DC: American Psychological Association, 15–26.

Jones D., & D. Paulhus (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21, 28–41.

Jöreskog, K., & D. Sörbom (1993). *LISREL 8: Structural equation modelling with the SIMPLIS command language*. Chicago: Scientific Software International.

Kernberg, O. (1975). *Borderline conditions and pathological narcissism*. New York: Jason Aronson.

Kohut, H. (1971). *The analysis of the self*. New York: International Universities Press.

Miller, J., & W. Campbell (2008). Comparing clinical and social-personality conceptualizations of narcissism. *Journal of Personality*, 76, 449-476.

Miller, J., D. Lynam, J. McCain, L. Few, C. Crego, T. Widiger, & W. Campbell (2016). Thinking structurally about narcissism: An examination of the Five-Factor Narcissism Inventory and its components. *Journal of Personality Disorders*, 29, 1–18

Miller, J., B. Hoffman, E. Gaughan, B. Gentile, J. Maples, & W. Campbell (2011). Grandiose and vulnerable narcissism: A nomological network analysis. *Journal of Personality* 79, 1014-1042.:

Pincus, A. (2013). The Pathological Narcissism Inventory. In: J. Ogronczuk (Ed.) *Understanding and treating pathological narcissism*. Washington, DC: American Psychological Association, 93-110.

Pincus, A., E. Ansell, C. Pimente, N. Cain, A. Wright, & K. Levy (2009). Initial construction and validation of the Pathological Narcissism Inventory. *Psychological Assessment*, 21, 365-379.

Ronningstam, E. (2005). *Identifying and understanding the narcissistic personality*. Oxford University Press.

Schoenleber, M., M. Roche, E. Wetzel, A. Pincus, & B. Roberts (2015). Development of a brief version of the Pathological Narcissism Inventory. *Psychological Assessment*, 27, 1520-1526.

Sedikides, C., E. Rudich, A. Gregg, M. Kumashiro & C. Rusbult (2004). Are normal narcissists psychologically healthy?: Self-esteem matters. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 400-416.

Sherman, E., J. Miller, L. Few, W. Campbell, T. Widiger, C. Crego, & D. Lynam (2015). Development of a Short Form of the Five-Factor Narcissism Inventory: The FFNI-SF. *Psychological Assessment*, 27, 1110-1116

Thomaes, S., H. Stegge, B. Bushman, T. Olthof, J. Denissen (2008). Development and validation of the Childhood Narcissism Scale; *Journal of Personality Assessment*, 90, 382-391.

Wink, P. (1991). Two faces of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 590-597.

Wright, A., M. Lukowitsky, A. Pincus, & D. Conroy (2010). The higher order factor structure and gender Invariance of the Pathological Narcissism Inventory. *Assessment*, 17, 467-483.

РАЗБИРАНИЯ И ПРЕДСТАВИ ЗА РОМАНТИЧНАТА ЛЮБОВ СРЕД МЛАДИТЕ БЪЛГАРИ

**Мартин Янков, докторант по Психология
Софийски университет „Св. Климент Охридски”
marto_dd@yahoo.com**

PERCEPTIONS AND NOTIONS ABOUT ROMANTIC LOVE AMONG YOUNG BULGARIANS

**Martin Yankov, PhD student
Sofia University “St. Kliment Ohridski”
marto_dd@yahoo.com**

Статията представлява опит да бъдат изследвани разбиранията и представите за романтичната любов сред младите българи. В първата част на текста е направен литературен обзор, в който са разгледани водещите психологически теории за романтичната любов. Втората част на текста представя проведеното качествено изследване. То се състои от тридесет и седем полу-структурирани интервюта с граждани на република България на възраст от 19 до 30 години. Изследваните лица отговарят на шест въпроса, касаещи собствените им разбирания за понятията „любов” и „романтична любов”, както и за начините, по които този феномен влияе на поведението и емоциите им. Информацията от проведените интервюта е обработена чрез контент-анализ, благодарение на който са обособени няколко водещи насоки в разбирането на любовта. В края на текста е представено обсъждане на получените резултати.

Ключови думи: любов, романтична любов, нагласи към любовта

The article attempts to examine perceptions and notions about romantic love among young Bulgarians. The first part of the text consists of literature review, which examines the leading psychological theories of romantic love. The second part of the text presents a qualitative study. It consists of thirty-seven semi-structured interviews with citizens of the Republic of Bulgaria between the ages of 19 and 30. The respondents answer six questions about their own understanding of the terms "love" and "romantic love" and the behavioral and emotional effect of this phenomenon. The information from the interviews was processed by content analysis and several major trends in the understanding of love were defined. Discussion of the results is presented at the end of the article.

Key words: love, romantic love, love attitudes

ТЕОРИИ ЗА РОМАНТИЧНАТА ЛЮБОВ

Проблемът за дефинирането на понятието „романтична любов” и изследването на този феномен навлиза в модерната психология през 50-те години на XX в. Оттогава до наши дни въпросът за любовта не спира да вълнува учените по цял свят. През последните десетилетия е натрупано масивно количество емпирични данни, като бум на изследванията в тази област се регистрира не само в САЩ, но и в редица други страни, включително съседки на България като Сърбия и Турция.

Най-популярните научни теории за любовта, станали основа на множество изследвания от 70-те години до наши дни, са теорията на Рубин за любовта и харесването, теорията за шестте любовни стила на Лий и триъгълната теория за любовта на Стърнбърг.

Теория за любовта и харесването на Зик Рубин

Зик Рубин дефинира любовта като „нагласа на дадена личност към друга личност, включваща склонност към определени мисли, чувства и поведение” (Rubin, 1970, стр. 265). Рубин изтъква, че терминът „любов” е широко понятие и може да има различни измерения – майчинска любов, братска любов и т.н. и затова предлага още една дефиниция, описваща конкретно романтичната любов – „любов между неомъжени хора от противоположния пол, която би могла да доведе до брак” (Rubin, 1970, стр. 266).

Рубин се стреми да дефинира романтичната любов, като търси приликите и разликите между харесването и любовта. Според концепцията на Рубин, романтичната любов се основава на привързване, грижа и интимност. Авторът смята романтичната любов за единен цялостен конструкт, но все пак извежда три важни компонента, които го съставляват: зависимост и нужда от присъствието на другия, склонност за оказване на помощ, и ексклузивност и поглъщане (Rubin, 1970). Харесването според Рубин включва уважение към другия и високо мнение за качествата на другия.

За проверка на хипотезите си изследователят създава въпросник, известен като Скала за Любов и харесване (Loving and liking). Въпросникът се използва за разграничаване на любовта и харесването и определянето на нивата на всеки от тези два компонента. Състои от 26 айтема, половината измерват любовта, а другата половина – харесването (Rubin, 1970). От 70-те години насам този въпросник е използван в редица изследвания и резултатите в широка степен подкрепят теорията на Рубин и свидетелстват за висока валидност на метода (Graham and Christiansen, 2009). Някои по-късни автори излагат хипотезата, че харесването и любовта са отделни конструкти, но и двете са централни компоненти на романтичната любов (Graham and Christiansen, 2009), докато други смятат, че скалите на Рубин измерват по-скоро дружеската любов, която се схваща като противоположна на страстната любов (Fehr, 1994).

Теорията за шестте любовни стила на Джон Лий

Лий разработва система, при която разделя различните видове любов на основни и вторични, по подобие на основните и вторичните цветове (Lee, 1973). В своята книга „Цветовете на любовта: изследване на начините на обичане” той предлага три основни и три вторични любовни стила.

Първият основен стил е Ерос. Той представлява страстна, еротична любов (Regan, 2006). Най-честия симптом на Ерос е непосредственото и силно привличане, което обичащият изпитва към обичания. Следващият основен стил според Лий е Лудус – любов игра. Той се характеризира с липса на обвързване или дори целенасочено избягване на обвързването (Regan, 2006). Третият основен любовен тип е Сторге – приятелска любов. Лий я описва като „любов без възбуда или безразсъдство” (Lee, 1973 стр. 77). Тази любов е стабилна и продължителна и в основата ѝ стоят доверието, уважението и привързаността (Regan, 2006).

Вторичните любовни стилове в теорията на Лий представляват микс от основните, но всеки от тях съдържа и свои собствени характеристики (Lee, 1973). Първият вторичен стил е Прагма – прагматична, консуматорска любов. Прагматичният обичащ има в главата си предварително съставен списък на качествата, които трябва да притежава желаният партньор и съответно търси партньора така, както прагматичният потребител в супермаркет търси определена стока (Regan, 2006). Вторият вторичен стил е Мания – obsесивна, натраплива, собственическа любов. Хората с този стил отчаяно желаят да обичат и да бъдат обичани, имат нужда от ежедневни срещи с партньора, изпитват силно недоверие към партньора, непрекъснато изискват от

партньора да демонстрира своята привързаност (Regan, 2006). Последният стил е Агапе – алтруистична, освободена от егоизъм любов. При тази любов обичащият чувства нужда да полага грижи за партньора, без да очаква реципрочност или награда. (Regan, 2006).

Върху теорията на Лий е изграден може би най-популярният въпросник за измерване на любовта, а именно Скалата за нагласите към любовта (Love Attitude Scales) на Клайд Хендрик и Сюзън Хендрик (Hendrick & Hendrick 1986). Тя представлява опит да се провери емпирично теорията на Лий за любовните стилове. Скалата на Хендрик и Хендрик е използвана многократно в десетилетията след публикуването си и тази огромна база от емпирични резултати дава възможност на съвременните изследователи да се уверят в надеждността и валидността на въпросника (Hatfield et al., 2012).

Триъгълна теория за любовта на Робърт Стърнбърг

Според Стърнбърг любовта може да бъде разбрана в термините на три компонента – интимност, страст и ангажимент/обвързване, които той вижда като страните на един триъгълник (Sternberg, 1986). Компонентът интимност е основно емоционален и включва усещанията за близост и свързаност в любовната връзка. Компонентът страст е мотивационен и се състои от импулсите, свързани с физическото и сексуално привличане. Компонентът ангажимент/обвързване е предимно когнитивен и представлява както моментната нагласа, че човек е влюбен, така и дълготрайните намерения на личността да поеме ангажименти в любовната връзка.

Стърнбърг използва триъгълна графика за представяне на типовете любов, получаващи се при комбинация в различно съотношение на трите основните компонента. Така той извежда седем типа любов (Sternberg, 1986). Три от тях съдържат само по един компонент. Страстната любов, наречена от Стърбърг „увлечение“, се характеризира със силна страст, но и липса на обвързване и интимност. Празната любов включва решението за поемане на ангажимент връзката да се запази, но не съдържа нищо друг. Харесването осигурява единствено интимност. Следващите типове съдържат повече от един компонент. В дружеската любов, например, няма страст, но се наблюдават високи нива на обвързване и интимност. Романтичната любов съдържа интимност и страст. Нелепата любов се основава на страст и обвързване. Съвършената любов, според Стърнбърг, е най-цялостната любов, защото съдържа и трите централни компонента – страст, интимност и обвързване.

За проверка на хипотезите си, Стърнбърг създава Триъгълната скала за любовта (Triangular Love Scale) (Sternberg, 1986). Скалата съдържа общо 36 айтема и измерва трите фактора – страст, интимност, обвързване – от теорията на Стърнбърг, като всеки от тях се проверява с 12 айтема. По-късните изследвания с метода свидетелстват за висока валидност на скалата, но въпреки това редица изследователи вярват, че айтемите не са коректно разпределени в трите фактора (Graham, 2011).

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ХИПОТЕЗИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Основната задача на настоящето изследване е да прокара мост между научните теории за любовта на западните автори и разбиранията за любовта сред младите българи. За да се провери доколко понятията, за които говорят класиците, са релевантни за съвременното българско общество, е необходимо изследването да бъде проведено с качествени, а не количествени методи. Настоящата разработка цели да провери дали понятията и концепциите, присъстващи в представените популярни

теории за любовта, съответстват на нагласите и разбиранията на младите българи за понятието „любов”.

Поради световния процес на глобализация и навлизането на западни идеи в българската културна среда, авторът на настоящата разработка издига хипотезата, че ключовите понятия от представените теории ще бъдат застъпени и в разбиранията на младите българи. Допуска се, че смисловите конструкти любов и харесване от теорията на Рубин, различните модели на обичане от теорията на Лий и трите компонента на любовта – интимност, страст и обвързване – от теорията на Сърнбърг ще намерят своето отражение в разбиранията на съвременните българи за същността на романтичната любов.

МЕТОД

В изследването взеха участие 37 лица – 21 жени (приблизително 57%) и 16 мъже (43%). Всички участници в изследването бяха граждани на република България. Възрастта на изследваните лица е между 19 и 30 години, като средната възраст е 23,3 г. Инструментът на изследването бяха полу-структурирани интервюта с шест въпроса, касаещи разбиранията на изследваните лица за понятията „любов” и „романтична любов”, както и за начините, по които този феномен влияе на поведението и емоциите им.

Данните на изследваните лица бяха подложени на контент анализ от типа концептуален клъстерен анализ, създаден от И. Зиновиева и Р. Пеперманс (Zinovieva & Peregman, 2008). По същество този метод представлява съдържателен анализ на данните, откриване и формулиране на общи за данните концепти или идеи. Концептите биват типологизирани в групи и подгрупи, или иначе казано, клъстери и подклъстери и отговорите на изследваните лица биват групирани в тези клъстери и подклъстери според съдържащата се в тях идея.

Клъстерният анализ беше осъществен с помощта на трима независими експерти (докторанти по психология) и премина през няколко етапа – определяне на класификационните критерии, анализ на данните и определяне на броя на клъстерите, групиране на отговорите на изследваните лица в клъстерите.

ОПИСАНИЕ И АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

I. Първият въпрос, на който отговаряха изследваните лица, беше *„Вие лично как разбирате думата „любов“?”*. С него се целеше проверка на разбиранията на участниците за общото значение на понятието. Освен това въпросът проверяваше доколко общото название „любов” се припокрива в представите на изследваните лица с по-специфичното понятие „романтична любов”.

В клъстерния анализ се оформиха няколко основни дименсии, като отговорите на някои изследвани лица попадат в повече от една дименсия:

1. **Чувство към интимния партньор.** Според 48,6% от изследваните лица, любовта е чувство, което се изпитва по посока на друг човек, който се явява желан или реален интимен партньор. Макар някои изследвани лица да посочиха, че любовта може да бъде насочена към „място”, „книга” или „предмет”, най-голям процент от отговорите се обединяват около идеята, че любовта е насочена към човек, при това интимен партньор. *„За мен няма любов освен ако не е романтична. Поне така си го представям.”* споделя едно от изследваните лица. *„Любов, това е гаджето ми. Той е значението на тази дума.”* разказва друго. *„Любовта е може би силно привързване към някой от другия пол, вероятно, макар, че не е задължително да е от другия пол.”* коментира трето. Отговорите, събрани в тази група, могат да бъдат разделени в

няколко под-групи, дефиниращи по-прецизно същността на въпросното чувство. Според 22% от изследваните лица любовта е „желание“, насочено към друг човек. 11% от лицата смятат, че любовта се характеризира с „привързаност“ към друг човек. 16% посочват, че любовта е „грижа“ за друг човек, а 8% смятат, че любовта е „себеотрицание“ в името на друг човек.

2. Различни видове чувства. 33% от изследваните лица посочват, че според тях понятието „любов“ е общо и в него се съдържат множество „различни видове любов“. Типични изказвания от този клъстер са *„Любовта може да е помежду мъж и жена, но има и други видове на любов - семейна любов, въз... любов към това което обичаме да правим, към природата, към животните, към всичко около теб.“* и *„Любов се нарича и любовта в семейството, от майка към дете, от брат към сестра и обратното.“*

3. Преходно състояние. Според 24% от изследваните лица любовта е определено временно състояние. Тази група лица не смята, че любовта изчезва с течение на времето, а по-скоро, че любовта се променя, развива се и се превръща в нещо, което трябва да бъде наричано с друга дума, най-често „обич“ или „привързаност“. Идеята на този клъстер може да бъде илюстрирана със следните изказвания: *„Любовта е един преходен момент в съзнанието на личността. Той може да стане мотив връзката между двама души да прерасне в обич.“*, *„В началото на отношенията има само любов и когато тази любов узрее, се превръща в обич. И, да, аз ги разделям малко.“* и *„Любовта е до време. След това остава само привързаността и е по скоро свикването един с друг.“*

Останалите отговори на изследваните лица се групираха в по-малки клъстери, които също съдържат интересна информация за разбиранията на хората за понятието „любов“. 19% от лицата в настоящето изследване смятат, че любовта е „щастие“ или синоним на „нещо весело“, 16% възприемат любовта като **всеобщо явление**, чувство, което всеки човек е изживявал, 16% смятат, че любовта има **мотивираща функция** и я наричат „мотиватор за живот“, 13.4% посочват, че любовта е нещо, **към което човек се стреми и търси активно**.

II. Вторият въпрос към изследваните лица беше **„Какво представлява според Вас романтичната любов?“**. С него се целеше лицата да бъдат насочени директно към романтичната любов, като се абстрахират от другите употреби на по-общото понятие. След обработка на отговорите с клъстерен анализ, се формираха няколко основни дименсии, като отговорите на някои изследвани лица попадат в повече от една дименсия:

1. Взаимно чувство. Приблизително 38% от изследваните лица посочват, романтичната любов се характеризира с взаимни чувства между двама души. Лицата от тази група говорят за споделена, а не едностранчива любов, и когато я описват, използват пояснението „двама човека“, затова и ключовото понятие в клъстера е именно „взаимност“. Типични отговори на лица от тази групи са: *„Романтична любов е, когато двама човека са влюбени и те съответно влизат в някаква връзка.“* *„За да има наистина любов, трябва да ги има всички тези неща – романтика, нежност, доверие, които трябва да споделят двама души.“* *„Идеалът ми за романтична любов включва двама души, които са партньори в живота във всяко едно отношение.“*

2. Жестове. Близко 30% от лицата в настоящето изследване описват романтичната любов като характеризираща се с жестове, които влюбените хора правят един за друг. Изследваните лица посочват различни мотиви за проявата на тези жестове, както и различни видове жестове, но интервюираните са обединени около идеята, че романтичната любов предполага наличие на жестове. Чисто като честота на употреба,

„жест“ е втората най-използвана дума в отговорите на изследваните лица, единствено след думата „двама“. Някои по-типични примери от интервютата: *„Романтична любов е двама души да се стремят с всеки малък жест да показват на човека срещу себе си колко е значим, колко много държат на него и някак с тези малки жестове да го карат да се чувства по-щастлив.“* *„Много важни са романтичните жестове (които не трябва да се правят само по празници).“* *„Романтиката - това са тези жестове в една връзка, които човек някак си е надъхан да ги прави.“*

3. **Еквивалент на „любов“.** Над 24% от изследваните лица посочват, че не виждат разлика между понятията „любов“ и „романтична любов“, което кореспондира с анализа на отговорите от първия въпрос. За пример могат да послужат следните цитати: *„Любов и романтичната любов е едно и също нещо. Значи една любов без обич, не е любов, а е просто страст.“* *„Вижте за мен няма такава любов - какво значи романтична любов? Любовта си е любов. Значи да кажеш романтична, сексуална... то е едно и също.“*

По-малките клъстери, оформени при анализа на отговорите на този въпрос, съдържат много интересни аспекти на романтичната любов, които биха могли да дадат ценна информация за бъдещи по-мощни изследвания на темата. 21% от интервюираните казват, че романтична любов има тогава, **когато влюбените „споделят много моменти заедно“** – тези моменти могат да бъдат ежедневни или специални, но общото е, че те са винаги изживени заедно. 16% от хората в изследването казват, че романтичната любов включва **физическо или сексуално привличане**, други 16% посочват, че важен елемент на романтичната любов е **подкрепата** между двамата. 13.5% изказват мнението, че романтичната любов съществува **в началото на отношенията** и е преходен етап към „по-дълбоки, по-трайни отношения“. Проведеното качествено изследване ни помогна да открием и други, по-малко популярни виждания на хората за романтичната любов: тя е **наситена със силни емоции** (според 10% от интервюираните), изразява се в **предимно положителни чувства** (отново според 10% от хората), може да бъде **силен мотиватор** (8%), и според **различните лица включва разбирателство** (8%), **партньорство** (8%) или **привързаност** (8%).

III. За да бъде направен емоционален профил на понятието „романтична любов“ в полу-структурираното интервю беше включен въпросът **„Вие лично с какви чувства и емоции свързвате романтичната любов?“** След анализа като най-популярни бяха обособени следните отговори:

1. **Щастие.** Най-популярният отговор, присъстващ в свидетелствата на 51% от изследваните лица, е „щастие“. Интервюираните посочват, че свързват романтичната любов с щастие, че докато са влюбени, се чувстват щастливи: *„Романтичната любов за мен е свързана с щастливи емоции. Щастиято ми идва първо наум.“* *„Не мога да кажа нищо повече от щастие. В него се включват, предполагам, всички останали: трепет, радост, всички... всички по... по-дребни емоции, които съставят цялостното щастие.“*

2. **Положителни емоции.** 27% от интервюираните споделиха, че свързват любовта с цялостно положителни емоции, без да направят по-конкретно разграничаване. Тази група не включва хората, дали по-точно описание на емоциите, които свързват с романтичната любов. Типичен пример за хората от тази група е отговорът: *„Аз лично, както предполагам всеки човек, свързвам любовта с прекрасни чувства...винаги ми е доставяло удоволствие аз да карам човека, когото обичам, да се чувства прекрасно, и по същия начин винаги съм се чувствал удивително, когато някой, когото обичам ме кара да се чувствам добре“.*

3. Целият емоционален спектър. 19% от изследваните лица посочват, че свързват любовта с емоции от всички зони на емоционални спектър, и че романтичната любов може да предизвика както положителни, така и отрицателни емоции. Като типични отговори за тази група бихме могли да посочим: *„Свързвам я с радост, и надежда, и отчаяние, и болка, и еуфория и... еми в общи линии колко емоции да има?“*, *„С всякакви емоции. В даден момент е най-съкровеното нещо, в даден момент може да е най-ужасното. Реално в една връзка може да... целия спектър от емоции може да изпиташ.“* *„Свързвам я предимно с положителни, нали. Не е изключено да има нещо отрицателно, примерно някакъв лек скандал.“*

Въпросът генерира множество разнообразни отговори, които биха могли да послужат за по-прецизни бъдещи изследвания на емоционалния профил на романтичната любов. 13.5% от хората свързват любовта с **физическо или сексуално привличане**, 13.5% с **вълнение**, 10% - с личностно развитие и **емоционално израстване**, 10% със **спокойствие**, 10% с **взаимност**, 10% с **нежност**, 8% с **въдхновение**, 8% с **оптимизъм**, 8% със **повишена, крайна емоционалност**.

IV. На изследваните лица беше зададен въпросът **„Променя ли се по някакъв начин държанието (поведението) Ви, докато сте влюбен?“**. Неговата цел беше да провери начините, по които романтичната любов влияе на поведението на изследваните лица, за да могат да бъдат открити и обособени поведенческите характеристики на влюбения човек.

Приблизително 89% от интервюираните лица посочиха, че поведението им се променя, когато са влюбени и едва 11% заявиха, че поведението им остава непроменено. Изследваните лица посочиха голямо количество разнообразни начини, по които се променя поведението им. След обработка по метода клъстърен анализ бяха оформени няколко основни дименсии:

1. „Гледам по-позитивно на света“. Почти 22% от изследваните лица посочват, че докато са влюбени са по-позитивни и гледат по-оптимистично на света около себе си. В този клъстер се съдържат няколко под-клъстера: 13.5% от хората използват фразата **„слагам розовите очила“**, 8% споделят, че стават по-спокойни, по-малко изнервени и **понасят по-леко проблемите от ежедневието**, 8% посочват, че стават по-позитивно настроени към всички хора в ежедневието си. Типични примери за отговори от тази група са: *„Аз съм много раздразнителен човек и абсолютно всичко ме дразни, но докато като съм влюбена, съм толкова, някаква... изобщо не ми пука кой какво говори, кой какво прави, и съм супер положителна.“* и *„Когато си влюбен, винаги си любезен към всички, усмихваш се на всички, „всичко ти е розово“. Света около теб гледаш буквално през розови очила.“*

2. „Ставам по-енергичен“. 16% от изследваните лица споделят, че докато са влюбени са по-енергични, по-дейни и по-жизнени. Описвайки поведението си в такъв период, хората от тази група говорят за повишени нива на дейностна готовност, насочена както към обекта на любовта, така и към останалия свят. Едно от лицата споделя *„Ставам хиперактивен, обзет от щастие, хубави емоции, подскачам насам натам и искам да съм до човека, да го гушкам.“*

3. „Ставам по-безотговорен“. 11% от лицата споделят, че докато са влюбени се държат по-освободено, по-склонни са да нарушат социалните норми, обмислят в по-малка степен последствията, до които може да доведе поведението им. Типична илюстрация на този клъстер е отговорът *„Когато един човек е влюбен, той много често не обръща внимание на действията си, не е съвестен, не се интересува от последиците от нещата, които върши.“*

Измежду всички зададени въпроси, този за промяната в поведението получи най-разнородни отговори. Освен ясно обособените клъстери, описани по-горе, изследваните лица предложиха голяма палитра от разнообразни, дори противоречиви описания на това как се променя поведението им, докато са влюбени. 8% споделят, че са **по-спокойни и уравновесени**, но други 5,5% споделят, че стават **по-изнервени и притеснителни**. 8% посочват, че се държат **по-детински**, а 5,5% - **по-зряло**. 11% споделят, че поведението им се променя по различни начини, **в зависимост от партньора**. 13,5% казват, че поведението им се **променя единствено през първите месеци от връзката**, а след това отново става такова, каквото е било по-рано. 8% от хората казват, че когато са влюбени, стават **по-разсеяни** и имат проблем с концентрацията. 11% от хората свидетелстват, че когато са влюбени отделят **по-малко време за приятелите си** и това понякога поражда конфликти в приятелските среди.

V. В контекста на интервюто на изследваните лица бяха зададени допълнителни въпроси, като например как разбират понятието истинска любов, какво я отличава от неистинската и каква е ролята на любовта в днешно време. Тяхната роля беше да постави вижданията на лицата за любовта в един по-цялостен контекст. 22% посочиха, че истинската любов включва загриженост за интересите на партньора, а 16% споделиха, че неин компонент е приемането на недостатъците на партньора. 24% казаха, че неистинската любов е любов, зад която стоят материални подбуди, а 13,5% изтъкнаха, че не приемат определението „неистинска любов” и че една любов може да бъде само истинска. 27% от изследваните лица заявиха, че ролята на любовта в живота на хората не се променя с епохата и че любовта изпълнява една и съща роля във всяко време и култура, а други 20% посочиха, че според тях любовта в днешно време е доста по-материална, отколкото в предишните епохи.

ИЗВОДИ

Настоящото изследване постигна напредък в изясняването на основните идейни концепти в разбиранията и представите за романтичната любов сред младите българи. То показва, че тези разбирания са сложни, съставени от разнообразни смислови конструкции.

Освен това настоящото изследване показва, че голяма част от конструктите, с които западните автори описват любовта, имат своя еквивалент в разбиранията за любовта на младите българи. Практически и трите компонента от триъгълната теория на Сърнбърг - интимност, страст и ангажимент/обвързване – са отразени в една или друга степен във вижданията на младите българи. Техните еквиваленти в настоящето изследване се откриха с термини като привързаност, физическо привличане и партньорство. Доста термини от теорията на Рубин като нуждата от присъствието на партньора и склонността за оказване на помощ също имат своите еквиваленти в отговорите на изследваните лица. Това показва, че западните теории са в една или друга степен приложими в българска културна среда, че концептите, съдържащи се в тях, съответстват на разбиранията на младите българи.

Ценността на изследването се крие не толкова в разграничаването на най-популярните идеи в разбиранията на младите българи за любовта, колкото в извеждането на широк набор от разнообразни идеи и конструкции, способен да послужи като отправна точка на бъдещи изследвания в областта.

Литература

- Fehr, B. (1994). Prototype-based assessment of laypeople's views of love. *Personal Relationships*, 1, 309-331.
- Graham, J. M. (2011). Measuring love in romantic relationships: A meta-analysis. *Journal of Social and Personal Relationships*, 28, 748-771
- Graham, J. M., & Christiansen, K. (2009). The reliability of romantic love: A reliability generalization meta-analysis. *Personal Relationships*, 16, 49-66.
- Hatfield, E., Bensman, L., & Rapson, R. L. (2012). A brief history of social scientists' attempts to measure passionate love. *Journal of Social and Personal Relationships*, 29, 143–164.
- Hendrick, C., & Hendrick, S. (1986). A theory and method of love. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 392-402.
- Lee, J. A. (1973). *The colors of love: an exploration of the ways of loving*. Don Mills, Ontario: New Press.
- Regan, P. C. (2006). Love. In R. D. McAnulty & M. M. Burnette (Eds.), *Sex and sexuality: Vol. 2. Sexual function and dysfunction*, 87 - 113. Westport, CT: Praeger.
- Rubin, Z. (1970). Measurement of romantic love. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16, 265-273.
- Sternberg, R.J. (1986). A triangular theory of love. *Psychological Review*, 93, 119–135
- Zinovieva, I. , R. Pepermans (2008). Brussels, Belgium and the Knowledge Economy. Antwerp: Garant.

ПСИХОЛОГИЧЕСКА ПОМОЩ ПРИ ТЕРОРИСТИЧНИ АТАКИ: ИМПЛИКАЦИИ ЗА УЧИЛИЩНИТЕ КОНСУЛТАНТИ

**Теодора Стоева, доц. дпсн.
СУ “Св. Климент Охридски”
tdrstoeva@gmail.com**

PSYCHOLOGICAL TREATMENT FOR VICTIMS OF TERRORIST ATTACKS: IMPLICATIONS FOR SCHOOL COUNSELORS

**Theodora Stoeva, Assoc. Prof. D.Sc
Sofia University “St. Kliment Ohridski”
tdrstoeva@gmail.com**

В статията се третира проблемът за терористичната атака, от гледна точка на нейните психологически последици и възможните интервенции за тяхното преодоляване. Разгледани са общите и специфични психологически реакции при терористичен акт - като „Стокхолмския синдром“. Представени са кризисните интервенции в индивидуален и групов формат, като е отделено специално внимание на психологическата помощ при деца и ученици.

Ключови думи: терористична атака, психологически интервенции, „Стокхолмски синдром“

The article treats the problem of the terrorist attack, in terms of its psychological consequences and possible interventions to overcome it. The general and specific psychological reactions to a terrorist act - such as the Stockholm syndrome - have been examined. Crisis interventions are presented in individual and group format, with special attention paid to psychological assistance in children and students.

Key words: terrorist attack, psychological interventions, "Stockholm syndrome"

Тероризмът е предмет на многобройни изследвания и анализи, защото е причина за тежки сътресения и ужасяващи последствия за отделния индивид и обществото като цяло, водещо до социална и политическа дестабилизация. За съжаление терористичните актове са неотменима част от съвременния живот. Нищо в живота не може да подготви човек за ужаса на акта на тероризъм, който “ограбва” усещането му за сигурност. Етимологията на термина “терор” (от латински “страх” и “сплашване”) показва, че това е акт, насочен към всяване на ужас. Тероризмът представлява сплашване на хората по пътя на насилието. Независимо дали засягането на обекта е директно (унищожаване, разрушаване, повреждане и т.н.) или обектът е поставен в условията на опасност за такова въздействие, последиците са с невъобразим психологически ефект, наричан “синдром на последиците от насилието” (Иванова, Д., 2015). Според L. Miller (2008) тероризмът е перфектен травматичен стресор, защото комбинира елементи на: злонамереност; поразителна по своята същност вреда; и нестихващ страх за бъдещето.

Психологически портрет и реакции на терориста

Все по-често се появяват научни анализи, свързани с опита да се разкрият специфични личностни предразположения на онези, които стават терористи (Малкина-Пых, И., 2010; Поуст, Дж., 1993). Оказва се, че обща черта на много терористи е тенденцията към екстернализация и търсенето извън личността на причините на лични проблеми. Тази черта не се явява “откровено” параноялна характеристика на личността, но показва свръхсъсредоточеност върху защитата на Аза чрез използване на проекцията. Разкрита е психодинамика, граничеща с тази при нарцисистичното разстройство (Пoust, Дж., 1993). В тази връзка прояви на нарцисизъм могат да се

открит в стремежа за утвърждаване на изключителността и уникалността на собствената национална и религиозна общност в повечето терористични организации, например като Ал Кайда и Хизбула. В тази връзка Ю. Антонян (1998) заявява, че тероризмът е съставна част на човешката деструктивност, чиято причина се явява нарцисизмът. Степента на нарцисизъм определя в човека двоен мащаб в преценките и възприятията (Фром, Е., (2005). Според Е. Фром (2005) само онова има значение, което засяга единствено него, а останалият свят в емоционално отношение няма нито мирис, нито цвят и поради това човек проявява слаба способност към обективност и сериозни пропуски в преценката.

Научните анализи показват, че голяма част от терористите проявяват личностни разстройства с високо равнище на косвена агресия (Малкина-Пых, И., 2010). При повечето от тях може да се установи съчетание между истерични и експлозивни черти, високи равнища на невротизъм и фрустрация, водещи до ясно изразена асоциалност. В тази връзка според И. Малкина-Пых (2010) терористичният акт се реализира по механизма на психопатен тип самоактуализация, развиваща се по схемата:

- Високо равнище на претенции и завишена самооценка;
- Усещане за реален или мним ущърб, вината за който се приписва на обществото;
- Фрустрация;
- Опозиция на обществото;
- Желание за отмъщение и самоутвърждаване.

Психологически реакции на жертвите на терористичен акт

Страх. Терористичните актове предизвикват интензивни негативни реакции: в основата на терора лежи страхът, свързан с очакване за опасност и заплаха. В най-голяма степен страхът е свързан с опасение за физически увреждания и смърт.

Ужас. Крайната степен на страха е ужасът. За разлика от страха, който има сигнализираща за възможна надвиснала опасност функция, ужасът – констатира неизбежността на събитието. Чувството за вцепененост и обърканост са общи, а индивидът се усеща като дистанциран от всичко, наблюдаващ като зрител “театъра на действието”. Вцепеняването го предпазва от зловредното влияние на всичко, което се случва в момента.

Паника. Последствията на страха и ужаса се явяват паниката, агресията и апатията. Паниката е състояние, възникващо в резултат на дефицит на информация за плашеща или неразбираема ситуация, която се проявява в стихийни импулсивни действия (Малкина-Пых, И., 2010).

Агресия. Друг феномен, който се появява като психологическа реакция вследствие на терористичния акт, е стихийната агресия, определяна като враждебно действие, насочена към нанасяне на физическа и психическа вреда или ущърб, дори към унищожаване на други хора. В случая агресията на заложника е насочена към терориста, който е предизвикал страх, ужас и паника у хората. В основата на агресията лежи гняв и раздразнение, възникващи като резултат на фрустрация или на преживяването за непостижимост на желаното. Това състояние възниква като резултат на фрустрацията, следствие на терора.

Апатия. Всички реакции на терора – страх, ужас, паника, агресия, ако не доведат до желания резултат за освобождаване или отстраняване на терориста, водят до емоционално изтощение. Апатията е резултат на този процес, като липса на психическа и двигателна активност. Апатията може да бъде в 2 форми, като непосредствена реакция на терора или като отсрочена реакция, свързана със завършването на сложна верига на първични психологически реакции (Малкина-Пых, И., 2010).

Вина. За някои индивиди е по-лесно да приемат онова, което се случва, ако обвинят себе си по определен начин. Жертвите често преживяват вина за това, че не са защитили себе си или близките си, извършвайки определени действия за предотвратяване на случилото се. Индивидите, които имат подобни преживявания, обикновено се опитват да убедят себе си, че подобна трагедия не би им се случила.

Изоляция. Жертвите често имат преживяването, че са различни от останалите и че другите са ги изоставили. Терористичният акт е “абнормно” явление, което ужасява хората. Жертвата смята, че за другите е немислимо да е помогнат в подобна ситуация и преживяват чувство на изолираност от света.

Отложена реакция. По разказите на освободени заложници се наблюдават три типа поведение (Малкина-Пых, И., 2010). Първият тип е регресия с проява на инфантилно поведение и автоматизирано подчинение, депресия и страх. Вторият тип е демонстративна покорност, стремеж на заложника “да заслужи похвала” от похитителя. Третият тип е поведение, свързано с хаотични протестни действия, отказ за подчинение, провокиране на конфликти с похитителите. В редица случаи се наблюдава феномен, обозначаващ като “синдром на заложника”, когато след освобождаването си заложниците оценяват действията на похитителите си като правилни, “аргументирани” защитават жестокостта им. Например с “несправедливия социален ред”, оправдават действията им с аргумента, че те се борят за “социална справедливост”. В повечето случаи подобни съждения са се изказали от индивиди, които в периода на заложничество са проявявали поведение от третия тип, т.е. отличавали са се със своите протестни действия. Някои автори разглеждат подобна проява в поведението като проява на своеобразна “истерия на облекчение” (Малкина-Пых, И., 2010).

Подобен феномен на изкривено възприятие на заложниците за ситуацията е свързан с т.нар. “Стокхолмски синдром” (Strenz, J., 1993). Стокхолмският синдром представлява специфична психологическа реакция, при която жертвата изпитва необяснима симпатия към своя палач. По мнението на психолозите жертвите на терористичния акт поради страх започват всячески да съдействат на своите мъчители. В началото те правят това, за да спасят живота си, като демонстрират пълно смирение. След това се наблюдават реакции на силна емоционална привързаност към похитителя, който е заплашвал да отнеме живота им, но не го е направил, а ги е пощадил. В тази връзка усещането, което споделят заложниците, че имат, е, че след като похитителят *им е върнал* живота, те трябва да се чувстват морално задължени за щедростта му. Жертвата развива несъзнателна емпатия към извършителя, както и съпричастност към целите и идеите му.

Психолозите обясняват феномена на емоционална привързаност на жертвата към агресора със защитния механизъм на идентификация (Фройд, А., 2000). Това е доколкото идентификацията на определено равнище с друг човек ще позволи по-лесно да му се харесаме.

Психологически интервенции

Подходи на психотерапия и консултиране в ситуации на терористична атака

García-Vera, M. & Sanz, J. (2011) правят изследване, което доказва ефективността на фокусираната-към-травмата когнитивно-поведенческа терапия по модела на Ehler & Clark (2000) в ситуации на терористична атака. Основните допускания на модела са: 1) интегриране на травматичните спомени в преживяванията на индивида, което редуцира „нахлуването“ на тези спомени в съзнанието (чрез припомняне на събитието при визуализация на атаката) ; 2) модифициране на негативните оценки за травматичната ситуация (чрез стратегии на когнитивни реструктуриране); 3)

изоставяне на дисфункционалните когнитивни и поведенчески стратегии (свързани с отбягване на определени ситуации и мисли), които възпрепятстват преработката на травматичните преживявания и промяната на негативните оценки.

L. Miller (2008) предлага групов формат за провеждане на кризисните интервенции, който включва три фази:

1. *Сигурност и безопасност*. Тази фаза започва с представяне на фасилитатора на групата, както и на условията за работа в терапевтична среда, базирана на доверие, конфиденциалност и саморазкриване. Целта на тази фаза е да се осигури безопасна среда за оцелелите да отреагират интензивните си емоции след травматичното събитие.

2. *Вентилация и валидизация*. На тази фаза оцелелите вентилират и “правят преглед” на физическите, емоционалните и сензорните усещания, които са свързани с критичния инцидент. Ключови въпроси, които може да се задават от фасилитатора, са: “Къде беше, когато инцидентът се случи?”; “Кой беше с теб?”; “Какво видя, чу, помириша?”; “Как реагира тогава?”. На тази фаза членовете на групата имат възможност да осъзнаят, че и другите имат подобен на техния опит. Това е възможност те да се обучат на типични за повечето хора реакции на стресови ситуации, стимулиращи убеждението, че те не са ненормални и че другите в групата имат същите чувства. По време на тази фаза на членовете на групата се представя фактическа информация за случая, за да се разсеят всички “митове” и слухове. Полезни въпроси на тази фаза са: “Откакто се случи това събитие, какви спомени най-често те връхлитат?”; “Как това събитие повлия върху живота ти?”.

3. *Подготовка за бъдещето*. На тази фаза членовете на групата трябва да бъдат окуражени и инструктирани как да се подготвят за бъдещи негативни емоции и да идентифицират всяко критично жизнено събитие, което би им попретило да се възстановят. Целта е да бъдат идентифицирани практически и конструктивни решения за действие, чрез които те ще се справят с болезнената травма. Оцелелите трябва да идентифицират и ресурсите, и подкрепящата система, която ще улесни копинга и лечението им. Уместно е да се задават въпроси като: “След всичко, което се случи, какво мислиш, че ще се случи следващите дни и седмици?”; “Смяташ ли, че твоето семейство, приятелите ти ще продължат да бъдат под влияние на това събитие?”.

Психологически интервенции с деца и семействата им при ситуация на терористична атака

Интервенциите, насочени към родителите, в този случай трябва да са фокусирани към: подпомагане на детето да възстанови чувството си на сигурност, валидизиране на емоционалните реакции на детето, вместо тяхното обезкуражаване или минимизиране; подсилване чувството за сигурност и контрол в семейна среда, осигуряване на допълнителна подкрепа в периоди на повишен стрес. В зависимост от възрастовия фактор и отговорът на травматичното събитие децата могат да изпитват затруднение във вербализирането на своите реакции на кризисната ситуация. Индивидуалната работа с деца включва терапевтични методи, определяни като преживелищни, а именно: игрова, арттерапия, разказване на приказки и др. (Webber, J., Mascari, B., 2010). Децата трябва да бъдат включени в дейности по възпроизвеждане на спомени, като се използват методи като – рисуване, писане на есета и т.н., което има ефекта на когнитивно реструктуриране и катарзис.

D. Schecher & B. Davis (2007) предлагат следните общи препоръки при работа с деца:

- Слушане на детето по начин, който валидира онова, което е казано;
- Съдействие на детето да артикулира на равнище, което е подходящо за възрастта му, онова, което иска да изрази;

- Използване на невербални форми на комуникация, като изкуство и игрова терапия;
- Подкрепяне на здравословни отношения на привързаност с живите членове на семейството и починалите близки. Съдействие на детето да преработи емоциите, свързани със загубата на близки по един конструктивен начин на равнище, съобразено с възрастта му;
- В реалистични граници да се съдейства на детето да си представи и да прогнозира как нещата ще се подобрят за него и семейството му (техника на визуализиране на по-доброто бъдеще).

D. Schecher & B. Davis (2007) дават препоръки на терапевтите и консултантите, които работят с родителите на деца, жертва на терористични актове. Те включват следните указания:

- Нормализиране и валидиране на реакциите на родителите по отношение на тяхната собствена загуба;
- Подпомагане на родителите да осъзнаят мъчителния процес, през който преминават децата им, като се осигури акуратна информация за стреса и копинга и в какво той се отличава при възрастните и съответно при децата;
- Обезпечаване на родителите с практически стратегии за справяне с техния собствен дистрес и за подпомагане на децата им да се справят с техния;
- Окуражаване на възвръщането към нормален начин на живот, доколкото обстоятелствата го позволяват.

Juhnke, G. (2009) създава Адаптиран Семеен Дебрифинг Модел, разработен като метод за оценка и интервенция за ученици, подложени на насилие. Разработеният модел изисква два отделни формата на работа. Първият е за психологическа работа само с родителите на учениците. Вторият се отнася до съвместна работа с учениците и родителите. Този модел изисква използването на обучени професионалисти в областта на психичното здраве, които имат специфични познания по отношение на възрастовото развитие на децата.

Първата сесия се провежда с родителите. Важно е броят на родителите да бъде малък (по-малко от 12). Родителите често изразяват неудовлетвореност и гняв по отношение на неспособността им да защитят адекватно децата си от тероризма. Мнозина възприемат ситуацията като "безнадеждна" и "извън техния контрол". Поради това е наложително екипът да подпомогне родителите да се фокусират върху непосредствените нужди на децата си. На родителите трябва да се напомни, че целите на тази сесия са: а) да се запознаят с възможните симптоми, които децата им могат да проявяват; и б) да се научат да валидират и нормализират реакциите на децата си. По време на съвместното обсъждане между ученици и родители се образуват два кръга. Родителите трябва да седят зад децата си, като стимулират възприятието им за стабилност, единство и подкрепа.

Адаптираният Семеен Дебрифинг Модел включва седем стъпки за консултиране на учениците при ситуации на терористична атака

1. *Въвеждаща стъпка.* На тази стъпка се установяват правилата на участниците в групата- ученици, учители и родители.
2. *Стъпка, свързана със събиране на информация.* Акцентът се поставя върху фактите, с които отделните ученици са се сблъскали по време на терористичния акт.
3. *Стъпка, свързана с когнициите.* На учениците са задават въпроси, за това какви са били мислите им, когато е започнала атаката.
4. *Стъпка, свързана с реакцията.* Тук фокусът е върху реакциите на тероризма на всеки от участниците.
5. *Стъпка, свързана с симптомите.* На учениците се задават въпроси за физическите, когнитивни и афективни симптоми, преживени по време на насилието. Всеки от учениците отговаря пред останалите, което позволява проблема да се универсализира

и да се възприеме като общ, което води до облекчение и *нормализиране* на симптоматиката.

6. *Обучителна стъпка*. Симптомите се описват от консултанта в подходяща за възрастта форма-като нормални и очаквани. Възможни бъдещи симптоми (като появата на сънища и фантазии за атака) също се представят. Уместен въпрос към учениците, насочен към изграждане на копинг стратегии, в този случай е: „Забелязвате ли нещо в изказванията или поведението на вашите приятели, учители и родители, което ви помага да се справите с тази ситуация?“
7. *Заключителна стъпка*. Консултантът предлага на участниците да се върнат на най-болезнените теми, като се дискутират общите симптоми на реакция (стратегията на универсализиране на проблема). Препоръчват се стратегии с катарзисен ефект - като рисуване на лица, изобразяващи настоящето преживяване.

Този модел е специално разработен за ученици и е предназначен за справяне с негативните психологически и социални ефекти на терористичната атака.

* * *

Преживяването на екстремални ситуации, каквито са терористичните актове, може да бъде стресиращо за всеки индивид и изключително травмиращо, особено за децата. Физическата рехабилитация на жертвите на такива събития, независимо дали са природни или предизвикани от човека, е получила достатъчно внимание, но “управлението” на психическата травма и психологическата рехабилитация в подобни ситуации и досега си остава предизвикателство за професионалистите.

Литература

- Антонян. Ю. (1998). *Терроризм*. М.
- Иванова, Д. (2015). Психологически реакции и невербално поведение на заложници и похитители при терористични актове. *Риторика и комуникации*, бр. 15.
- Малкина-Пых, И. (2010). *Психологическая помощь в кризисных ситуациях*. М.: Эксмо.
- Поуст, Дж. (1993). Мы против них: групповая динамика политического терроризма. – В сб.: *Социальные конфликты: экспертизы, прогнозирование, технология разрешения*. Вых.: 4.: 31–32.
- Фройд, А. (2000). *Егото и защитните механизми*. София: “Лик”.
- Фром, Е. (2005). *Бягство от свободата*. София: “Захарий Стоянов”.
- Ehlers, A. & Clark, D. (2000). A cognitive model of posttraumatic stress disorder. *Behaviour research and therapy*, 38: 319–345.
- Garcia-Vera, M. & Sanz, J.(2011).Psychology applied to terrorism. In: P. Martin, F. Cheung & M.Kyrios, *The IAAP handbook of applied psychology*. Oxford: Wiley-Blackwell Publishing.
- Junke,G. (2009). *When terrorists strike: What school counselors can do*. NC: ERIC Clearinghouse on counseling and student services.
- Miller, L. (2008). *Counseling crime victims: Practical strategies for mental professionals*. N. Y.: Springer Publishing Company.
- Schecher, D. & Davis. B. (2007). Parenting in times of crisis. *Pediatric Annals*, 36, (4): 216–222.
- Strenz, J. (1993). *The Stockholm syndrome*, FBI, USA.
- Webber, J., Mascari, B. (2010). *Terrorism, trauma and tragedies*. VA: American Counseling Association Fondation.

ЧОВЕШКАТА ВЪЗРАСТ: ОТГОВОР ИЛИ ЕНИГМА

**Диана Христова, главен асистент, д-р
СУ “Св. Климент Охридски”,
dahristova@phls.uni-sofia.bg**

HUMAN AGE: ANSWER OR ENIGM

**Diana Christova, Assist. Prof., PhD,
Sofia University “St. Kl. Ohridski”,
dahristova@phls.uni-sofia.bg**

Основна цел на доклада е обсъждането на необходимостта от отчитане на многомерния характер на човешката възраст в теоретичните модели и емпиричните психологични изследвания. Като многофакторно обусловен процес, човешкото развитие изисква ясно разграничаване на измеренията на човешката възраст, отразяващи начините на индивидуална промяна във времето на живота. Проблемът се поставя в съвременния динамичен социокултурен контекст, който се характеризира с тенденция към възрастово интегрирано общество и кохортна хетерогенност в справянето с предизвикателствата на развитието.

Ключови думи: измерения, човешка възраст

The main purpose of the report is to discuss the need of taking into consideration the multidimensional character of human age in theoretical models and empirical psychological studies. As a multifaceted process, human development requires a clear differentiation of the dimensions of human age reflecting the ways of individual change during lifetime. The problem is put in the contemporary dynamic socio-cultural context characterized by a tendency towards an age-integrated society and cohort heterogeneity in coping with development challenges.

Keywords: dimension of the human age

Хронологичната възраст е необходима променлива в разнообразни емпирични изследвания. Тя спомага да се внесе ред и последователност в събраната информация и е формален маркер при измервания, които имат за цел да установят промени или различия, свързани с времевото измерение на човешкия живот. С помощта на подходящи методи за анализ на данните хронологичната възраст предлага възможност за проверка на статистически обосновано обяснение на вариацията на зависимите променливи и регистриране на “ефекти на възрастта”.

Поради невъзможността да се манипулира експериментално, хронологичната възраст неизбежно е квазинеzáвисима променлива. Тази амбивалентност на емпиричния ѝ статус поражда неотстраними трудности и ограничения при интерпретацията на данни от срезови изследвания. Нейното влияние е смесено с това на историческото време на провеждане на измерванията при лонгитюдния план, а при напречните срезове – с различията в опита на включените в изследването последователните кохорти. Лонгитюдният план често е сочен като “архетипен” за психологията на развитието, доколкото предназначението му да измерва свързаната с възрастта промяна се доближава най-плътено до предмета на областта. Резултатите от едно лонгитюдно проучване обаче са представителни единствено за проследената кохорта участници. Динамичните исторически условия задълбочават различията между поколенията и изискват актуална проверка при по-късно родени кохорти на установена в миналото възрастова динамика на наблюдавани зависими променливи.

Със съчетанието на традиционните срезове в комплексни последователни планове за събиране на данни, възможностите за разграничаване на ефектите на хронологичната възраст от тези на кохортната принадлежност и историческото време значително се разширяват. Тази емпирична иновация несъмнено обогатява

обяснителните възможности на изследванията на човешкото развитие. Независимо от напредъка, влиянието на един от трите източника на вариация: възраст, историческо време и кохорта, неизбежно остава вън от контрола на изследователите поради неподдаващия се на експериментална манипулация брой години на хората.

Възрастта променя хората.

На нивото на всекидневното съзнание този израз съдържа дълбоко вкоренено и широко разпространено убеждение с каузална конотация - на броя изминали години се приписва статусът на причина за настъпилите изменения.

Всъщност хронологичната възраст е число, което “опакова” влиянието на разнородни фактори, както и взаимодействието между тях. Тя отразява времето, необходимо, за да се прояви влиянието на *действителните* причини за развитие, но сама по себе си не е каузален фактор в процеса (Settersten & Mayer, 1997). Причините за развитие са в съдържанието, което броят преживени години „опакова”: биологично, социално, индивидуално-психологическо и т.н. За да се подчертае корелационният, а не причинно-следственият характер на връзката, в психологията на развитието промените, за които се установява значима корелация с хронологичната възраст при повечето хора, се определят като “*свързани с възрастта*” нормативни промени.

Възрастите не са каквито бяха.

В еволюционен план, възрастовата диференциация на човешкия живот отразява взаимодействието между биологичния часовник на *Homo Sapiens* и “социалния часовник” на културата в определен исторически период. Взаимодействието се осъвременява с промяната на контекста на човешкото развитие (научен и технологичен напредък, икономически просперитет/криза, изисквания, достъп и възможности за образование, здравни грижи...). При нарастващата средна продължителност на живота възрастовата диференциация се изменя - появяват се нови възрасти, задачи на развитието и стратегии за справяне с предизвикателствата на последователните периоди. Един пример е т.нар. период на *пробуждаща се зрялост* (Arnett, J., 2000), демонстриращ нов начин на преживяване и справяне с житейските преходи и задачи на развитието във времето между 18 и 25 г. Така наречената *четвърта възраст*, характеризираща се с напреднал упадък и неспособност за самостоятелно всекидневно функциониране на хората, също е относително нов исторически феномен. Диференциалната ѝ специфика и потребностите ѝ изискват изучаване с обединените усилия на изследователи от различни области, както и организиране на адекватни форми на здравна и институционална грижа.

Възрастта е понятие, което по подразбиране съдържа условност: “млад/стар” за какво, по-млад/ по-стар *от кого* (например от повечето връстници или спрямо представителите на друга референтна група). За условността на хронологичната възраст допринася и иманентната хетерохронност на човешкото развитие. Хората се променят във времето с нееднакъв темп и продължителност – както в различните области при отделния човек, така и между индивидите. С увеличаване на годините индивидуалните различия между хората нарастват и възрастовото нивелиране може да е силно подвеждащо. На всекидневно ниво то е източник на възрастови стереотипи, предразсъдъци и дискриминация. Ако отчетем например различията между двама души на 45 г. от гледна точка на индивидуална биография и опит, образователно ниво, значими взаимоотношения и роли, личност, мотивация, ценности, стил на живот и т.н.,

възможно е да се окаже, че единственото, по което си приличат, е броят изживени години.

В съвременния динамичен социокултурен контекст задачите, ролите, интересите, отговорностите и ценностите в зряла възраст са свързани “хлабаво” с хронологичната възраст. При тези условия отчетливост придобива преходът към възрастово интегрирано общество, в което избраното поприще и ангажменти са повече въпрос на личен избор, отколкото възрастово определени (Neugarten, 1996). Графикът на развитието до юношеството е в по-голяма степен възрастово нормативен, доколкото етапите на биологичното съзряване и социализацията са по-обща за повечето хора. Със старта на житейския път в ранна зряла възраст процесът на индивидуално развитие започва да зависи по-осезателно от самоопределението и уменията за саморегулация на личността.

Като многофакторно обусловен процес, изучаването на човешкото развитие изисква ясно разграничаване на измеренията на човешката възраст, отразяващи начините на индивидуална промяна във времето на живота. Ето защо в психологията на развитието е утвърдено разбирането за възрастта като многоаспектно понятие с различни измерения, които разполагат наблюдаваните индивидуални изменения в определен еволюционно-генетичен ред (а не просто по линейната ос на времето) на основата на съдържателни признаци. В това си качество, човешката възраст се определя като *възраст на развитието* (условна възраст) и най-често се подразделя на биологична, психологическа, социална и функционална (Erber, 2013). За целите на настоящето изложение ще се спрем само на същността, изследователската и прогностичната ценност на биологичната и субективната възраст (подкатегория на психологическата).

Биологичната възраст отразява индивидуалния здравен статус; определен на основата на функционални показатели за състоянието на органите и системите в отделния човешки организъм (биомаркери) и съпоставен със средните показатели за хората на съответния брой години. Самата тя е многоаспектно понятие, в което се диференцират поне 14 измерения: възраст на сърцето, на белите дробове, васкуларна възраст, неврологична възраст, възраст на мастните тъкани, на мускулите, на костите, на бъбреците, на черния дроб, на зрението, на кожата, имунологична възраст, хормонална възраст, възраст на теломерите.

Множество изследвания документират широки разминавания между хронологичната и биологичната възраст. Например американско обширно проучване проследява 954 души между 26-та и 38-та им г. в течение на 12 години, като наблюдава 18 биомаркери, показателни за функционирането на бъбреците, черния дроб, имунната система и метаболизма, нивото на холестерол, дължината на теломерите, състоянието на зъбите и т.н. (Belsky, & al., 2015). На тяхна основа се определя темпът на стареене. Макар през 20-те г. от живота обикновено тялото е в своя оптимум, биологичното стареене също е в ход. Лонгитюдното проучване регистрира, че биологичната възраст на участниците варира между 28 и 61 г. и някои стареят с нормален темп, докато при други биологичната възраст надвишава два пъти хронологичната.

Все повече емпирични изследвания обръщат внимание на стила на живот като прогностичен фактор за биологичната възраст. Така, едно интересно изследване на 6000 лица на възраст 20–84 г. показва, че при физически активните хора биологичното стареене е забавено (Tucker, 2017). Системното интензивно спортуване (30–40 мин. бягане 5 пъти седмично) може да намали биологичната възраст с 9 години, като предотврати скъсяването на теломерите като биомаркер на стареенето.

Във връзка с бързия темп на промените в нашето съвремие като източник на поколенческа хетерогенност, отчитането на кохорната принадлежност придобива все

по-голямо значение в изследователската дейност. Убедителна илюстрация е холандско кохортно-последователно изследване, което дава своеобразно потвърждение на разбирането “Възрастите не са каквито бяха”. Проучването разкрива някои обезпокоителни тенденции в процесите на стареене при съвременните поколения хора в зряла възраст (Hulsegge, & al., 2014). Началото на събиране на данните е поставено в периода 1987–1991 г. Изследването обхваща 6000 участници, чиято хронологична възраст варира между 20 и 59 г. След първоначалните измервания по-нататък лицата са проследени три пъти по показатели на метаболитното здраве (кръвно налягане, тегло, ниво на холестерол, диабет и др.), съответно след 6, 11 и 16 г. Участниците представляват 4 последователни кохорти, изследвани, когато са били на 20–29 г., 30–39 г., 40–49 г. и 50–59 г. Комплексният план на събиране на данните позволява да се диференцират ефектите на кохортата от свързаните с възрастта ефекти върху нивото на проследените биомаркери. Общото заключение от продължителното изследване е, че днешното поколение хора в зряла възраст са биологично 15 г. по-възрастни спрямо своите родители, когато са били на същата възраст. При сегашните зрели хора нараства риска от високо кръвно налягане, диабет и наднормено тегло. Мъжете над 30 г. са с 20% по-предразположени към затлъстяване в сравнение с поколението на бащите си, а при жените над 20 г. рискът се увеличава два пъти през последното десетилетие. Резултатите са изненадващи на фона на иначе оптимистичната тенденция към удължаваща се средна продължителност на живота в развитите страни. Като се има предвид, че днес водещите причини за смърт в зряла възраст в голяма степен се дължат на нездравословно поведение, изследването разкрива необходимостта от програми и ефективни мерки за следене, поддържане и подобряване на здравето на населението с оглед на ефективната превенция на стареенето.

Изследователската ценност на биологичната възраст се определя от възможността за количествена и по-надеждна оценка на отделния здравен статус в сравнение с хронологичната възраст. На нейна основа се прогнозира потенциалната продължителност на индивидуалния живот. Колкото биологично по-млад е човек, толкова по-дълго се очаква да живее. Биологичните промени подлежат на измерване и проследяване, което позволява своевременно подмладяващи интервенции, включващи насоки за подобряване на стила на живот.

Субективната възраст: *Не е важно на колко години сме, важно е на колко се чувстваме.*

За разлика от биологичната възраст, измервана от външни експерти, единствен експерт по субективната възраст е отделната личност като интерпретатор на движението си във времето и пространството на живота. Този вид условна възраст се разполага на феноменологичното ниво на личността и уникалността на преживяванията ѝ. В субективен план, човешката възраст се съдържа в най-интимните пластове на чувството ни за идентичност, което интегрира личното минало, настояще и бъдеще. Индивидуалният разказ за живота е темпорален разказ, осмислящ и хронологично подреждащ преживените и очаквани събития. По този начин, субективната възраст е иманентен аспект на темпоралното измерение на индивидуалното чувство за идентичност и е сполучливо определена от Кътлър именно като *възраст на идентичността* (Cutler, 1982). Тя отразява индивидуалната преценка на ефектите на изминалото време и се отнася до свързаните с възрастта категории и референтни групи, спрямо които човек се самоопределя и с които се идентифицира (дете, юноша, младеж..., по-млад/по-стар в сравнение с.....).

Субективната възраст е многомерен конструкт. В научната литература присъстват различни категоризации на измеренията ѝ. Например Кастенбаум и колеги (Kastenbaum, Derbin, Sabatini, & Artt, 1972) определят четири измерения: 1. На колко години човек се чувства (feel age); 2. На колко години преценява, че изглежда (look-age); 3. Като колко годишен мисли, че действа (do age); 4. Интересите му с тези на коя възрастова група/поколение съвпадат (interest age). Предмет на изследване е също желаната възраст – на каква възраст човек би искал да е, относителната възрастова идентификация – дали човек се чувства по-млад, по-стар или колкото връстниците си, както и сравненията между начина, по който той се самоопределя възрастово и начина, по който другите го определят.

Позиционирани в ядрото на аз-преживяванията, различните аспекти на субективната възраст се отразяват върху стремежа и усилията за самостоятелно насочване и управление на индивидуалния житейски път. Ето защо този вид условна възраст е в обхвата на редица изследвания, свързани със саморегулацията на личността, стратегиите и ресурсите за справяне с житейските предизвикателства и поддържането на чувството за психично благополучие.

Психологическата перспектива на житейския път предлага плодотворна изследователска рамка за изучаването на вариациите във възрастта на идентичността в зависимост от динамиката и качеството на взаимоотношенията със значимите други хора, важните житейски събития и по-широкия социален контекст. “Възрастта на идентичността не е индивидуален проект” (Schaefer & Shippee, 2010). Различните пластове на индивидуалната история на връзките между аза и света участват в оформянето ѝ. Убедителен пример е установеното в емпирични изследвания влияние на ранната семейна история върху субективното самоопределение в по-късните етапи от живота. Хроничните стресови житейски обстоятелства в детството се свързват с чувство за преждевременно състаряване в младостта (Foster, & al., 2008). Начални продължителни неблагоприятни условия като системна родителска небрежност или израстване в квартал с високо ниво на престъпност намират отражение в отслабено чувство за контрол на живота и оскъдни положителни преживявания на старта на житейския път през младостта. В резултат ефективността на психосоциалните ресурси за справяне с житейския преход към зрелостта намалява и представата за себе си като “млад” преждевременно ерозира.

Между биологичната и субективната възраст съществува връзка, която е предмет на все повече проучвания заради значимостта ѝ за човешкото здраве, благополучие и дълголетие. Подобно на ранното психично състаряване, неблагоприятните ранни преживявания имат отрицателни последици за биологичната възраст на хората. Съвременен изследване установява, че теломерите на 9-годишни деца от стабилни семейства са с 40% по-дълги от тези на децата, които преживяват множество промени в семейната структура (Mitchell, & al., 2014).

При силно травматични събития, влиянието на ранната семейна история върху възрастта на идентичността понякога се разпростира чак до средната зрялост. Преживяната загуба на майка в детството се отразява дори 50 г. по-късно, добавяйки 3 години към субективно преживяваната възраст (Schaefer, 2009). В случая е необходимо да се отчете ненормативния характер на ранната загуба. Същият ефект не се регистрира при смърт на родител, преживяна в зряла възраст, когато този вид загуба е нормативно събитие.

Запазването на възприемания контрол на живота и преживяването на положителни чувства са не само ефективни личностни ресурси за справяне със стреса, но и фактори, които съдействат за интерпретация на изживения брой години по посока на поддържане на по-млада идентичност и в късна зряла възраст (Barett, 2005). На

късния житейски етап по-ниската субективна възраст не е просто добро самочувствие, а може да се разглежда и като прогностичен фактор за продължителността на живота. Това становище се подкрепя от осемгодишно лонгитудно изследване на UCL (University College London), в което са обхванати 6489 лица на средна хронологична възраст 65,8 г. (Rippon, Steptoe, 2015). В началния етап на изследването повечето от участниците (69,6 %) споделят, че се чувстват по-млади от годините си (средна субективна възраст 56,8 г., приблизително една четвърт (25,6%) - на годините си и само малка част (4,8%) - с година по-стари от хронологичната си възраст. Осем години по-късно изследователите установяват, че през изминалия период са починали 14,3% от хората, самоопределили се като по-млади на началния етап в сравнение с 43,1% от онези, чувствали се по-стари или на годините си.

Механизмите, които обясняват връзката между субективната възраст и продължителността на живота подлежат на бъдещо задълбочено изучаване. Общо взето поддържането на тенденцията към психологическо подмладяване се свързва с по-разнообразни видове здравословно поведение, по-голяма издръжливост и запазване на чувството за контрол, цел и смисъл на живота. Хората, които се чувстват щастливи и добре приспособени в средната и късната зряла възраст не са блокирани от ограниченията, свързани с напредване на времето, а се възползват адаптивно от наличните възможности и ресурси за саморегулация и справяне.

Ако не можем да променяме хронологичната възраст, биологичната и субективната са по-пластични и податливи на своевременна превенция и подходящи интервенции, съдържащи убедителни послания за ползите от здравословния стил на живот и положителните нагласи към стареенето. Струва си да се отбележи, че е необходима и работа на обществено ниво за разясняване на щетите върху самочувствието и здравето на възрастните хора в резултат на различните форми на възрастова дискриминация.

В заключение, съвременният динамичен социокултурен контекст прави флуиден графика на ключовите роли на зрелостта и е източник на кохортни и индивидуални различия в избора на приоритети в развитието, стила на живот и начините на саморегулация и справяне. Хронологичната възраст, макар и технически необходима, е променлива с амбивалентен емпиричен статус и подвеждащи обяснителни възможности. Несъвпадението ѝ с биологичната и субективната възраст е само един пример за необходимостта от отчитане на фундаменталните принципи на психологическата перспектива към житейския път и включване на съдържателните измерения на възрастта на развитието в емпиричните изследвания. Измеренията на условната възраст предлагат възможност за изучаване на каузалните фактори в човешкото развитие, механизмите на саморегулация, справянето със стреса и поддържането на чувството за психично благополучие. Изследователската и прогностичната им стойност позволява ефективна интеграция между психологията на развитието и психологията на здравето и приложение в разработване на насоки за здравна превенция и промоция

Литература

Arnett J. Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 2000, 55 (5), 469–480.

Belsky D. W., et al. (2015). Quantification of biological aging in young adults. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 2015, 112 (30), 4104–4110.

- Cutler S. (1982). Subjective age identification. In *Research Instruments in Social Gerontology*, Eds. Mangen D., Peterson W., Minneapolis: University of Minneapolis Press, 437–62.
- Erber J. T. (2013) *Aging and Older Adulthood*, 3rd ed., Wiley-Blackwell.
- Foster H., Hagan J, Brooks-Gunn J. (2008). Growing up fast: stress exposure and subjective “weathering”. *Emerging Adulthood. Journal of Health and Social Behavior*, 49, 162–77.
- Hulsegge H., et al. (2014). Today's adult generations are less healthy than their predecessors: generation shifts in metabolic risk factors. The Doetinchem Cohort Study. *European Journal of Preventive Cardiology*, 21 (9), 1134–1144.
- Kastenbaum R., Derbin V., Sabatini P., and Artt S. (1972). ‘The ages of me’: toward personal and interpersonal definitions of functional aging. *Aging and Human Development*, 3, 197–211.
- Mitchell C., at al. (2014). Social disadvantage, genetic sensitivity, and children’s telomere length. *Proceedings of the National Academy of Science*, 111 (16), 5944–5949.
- Neugarten D. A. (Ed.). (1996). *The meanings of age: selected papers of Bernice L. Neugarten*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rippon I., Steptoe A. (2015). Feeling old vs being old: associations between self-perceived age and mortality. *Journal of American Medical Association*, 175 (2), 307–309.
- Settersten R. A., Mayer K. U. (1997). The measurement of age, age structuring, and the life course. *Annual Review of Sociology*, 23, 233–261.
- Schaefer M. H. (2009). Parental death and subjective age: indelible imprints from early in the life course? *Sociological Inquiry*, 79, 75–97.
- Schaefer M. H., Shippee, T. P. (2010). Age identity in context: stress and the subjective side of aging. *Social Psychology Quarterly*, 73 (3), 245–264.
- Tucker L. A. (2017). Physical activity and telomere length in U.S. men and women: An NHANES investigation. *Preventive Medicine*, 100, 145–151.

ПЕДАГОГИЧЕСКА ПСИХОЛОГИЯ

Редактор на секцията проф. д.пс.н. Йоана Янкулова

EDUCATIONAL PSYCHOLOGY

Section Editor Prof. Yoana Yankulova, PhD, DSc

МОТИВИРАНЕ НА УЧЕНИЦИТЕ ЧРЕЗ МЕТОДИТЕ НА ОБУЧЕНИЕ

Гл. ас. д-р Василка Баничанска
СУ „Св. Климент Охридски”
vasilka.banichanska@abv.bg

MOTIVATING STUDENTS THROUGH TEACHING METHODS

Assist. Prof. Vasilka Banichanska, PhD
Sofia University “St. Kliment Ohridski”
vasilka.banichanska@abv.bg

Резюме: Отделните компоненти на урока – цели, съдържание, методи, принципи, средства и резултати имат мотивационен потенциал. В доклада се акцентира върху мотивационните възможности на методите за преподаване и стимулиране.

Ключови думи: мотивиране, методи на преподаване и стимулиране

Abstract: The individual components of the lesson - objectives, contents, methods, principles, tools and results have motivational potential. The report focuses on motivational possibilities of teaching methods, encouraging and verifying the students' knowledge.

Keywords: motivating, teaching methods

В качеството на работна дефиниция за доклада приемаме, че мотивите за учене представляват „осъзнати вътрешни подбуди, детерминирани от насочеността към нови знания и от личната удовлетвореност от участието в познавателните дейности. Те отразяват общото положително емоционално отношение към обучението и обуславят стремежа към проникване в същността на изучаваните явления и към съвременното преодоляване на възникналите трудности“ (Янкулова, 2016, с. 261).

Мотивирането чрез *дидактическите* и *възпитателните* методи се изразява в това, че чрез умелото им прилагане учителят предизвиква интерес към учебния материал и прави ученето привлекателна дейност за учениците. От една страна мотивационен потенциал съдържа системата от методи като цяло и по-специално – *разнообразието от методи* в нея. Редувайки ги, учителят превръща преподаването в интересна за учениците дейност. Немотивиращо е рутинното, еднообразното преподаване, включващо беден репертоар от дидактически и възпитателни методи. От друга страна мотивационен потенциал съдържа *всеки педагогически метод*, ако, разбира се, е приложен с умение. По-долу се анализира мотивационният потенциал на някои от методите за преподаване и стимулиране. Припомня се накратко същността им, макар че това е известно на професионалната аудитория. Аргументът е, че статията може да се използва като учебно-помощна литература от студентите.

1. Мотивиращ потенциал на някои методи за преподаване.

а) Мотивационен потенциал на разказа, обяснението и беседата

Ще припомним, че *разказът* е метод, който въздейства върху учениците както с емоционалността на съдържанието, така и с емоционалните вербални похвати, използвани от учителя. Чрез тях „учителят възбужда чувства, развиват се емоции и се формира отношение“ (Андреев, 1987, с. 213). *Обяснението* е форма на изложение, при което преобладават рационалните аргументи. „Главното предназначение на

обяснението е да подпомогне на ученика да разбере същността на знанията...и се използва по всички учебни предмети” (пак там). **Беседата** е диалогов метод на обучение, съдържащ система от въпроси и отговори, които могат да се формулират както от учителя, така и от ученика (пак там, с. 214). Като типичен диалогов метод беседата изисква „учителят да владее изкуството да поставя въпроси, да активизира мисленето на учениците, да поставя цялостната интелектуална дейност съобразно учебната програма по съответния предмет.” Мотивационният потенциал на беседата се реализира тогава, когато вниманието на учениците се насочва „не толкова към репродуктивно-когнитивните въпроси („какво?”, „кой?”, „кога?” и пр.), а към продуктивно-когнитивните от типа „защо?”, „как?”, за да се провокира причинно-следственото мислене” (Чавдарова-Костова, С. и др., 2008, с. 210). Някои автори констатираат, че „сега най-доминиращи са конвергентните въпроси (анализ, синтез, свързване, обяснения, обобщения на факти). Тенденцията е обаче да се разшири използването на дивергентните (оригинално мислене, разнообразие на решения) и оценъчните въпроси, за да се стимулира разсъждаването върху даденостите. Тези въпроси повишават евристичните и формиращите функции на диалога в обучението” (пак там).

Мотивационният потенциал на разказа, обяснението и класическата беседа се състои в умелото съчетаване на рационални и рационални елементи при разработване на съдържанието. *При рационалното аргументиране*, присъщо на обяснението и въобще при всяко монологично изложение на съдържанието, учителят демонстрира „железната логика” на разума и предлага непротиворечива доказателствена истинност. Именно това прави както идеята, така и начините за доказване на нейната истинност, привлекателни за учениците. Следва да се отбележи, че подобен вид мотивиране е приложим при ученици от горната училищна възраст. При по-малките ученици приоритет имат *емоционалните аргументи*.

б) Мотивационен потенциал на някои интерактивни методи на обучение

Според Йоана Янкулова теоретичната основа за възникване на интерактивното обучение може да се открие в идеите на *когнитивния конструктивизъм*. „Основното допускане в когнитивния конструктивизъм е, че хората са в състояние свободно да конструират свое собствено разбиране и знание, опирайки се на вече натрупаната информация, на своите мисли, идеи, вярвания и на житейските си опитности. По този начин хората могат самостоятелно да поставят проблеми, да формулират хипотези, да експериментират с тях на практика до момента, до който вече имат достатъчно сериозни основания и вътрешна увереност да изградят и да структурират своето собствено разбиране за живота и за изучаваните от тях явления. Всичко това им позволява да се включат в продължаващо през целия живот обучение, в хода на което постоянно приобщават вътрешните си ментални структури и поведенчески модели към непрекъснато променящите се условия на външната среда”. Това може да се постигне, ако „образователната среда се превърне в най-подходящото място за извършване на важни дейности като: преподаване на новото знание и откриване на неговото уникално значение, активно когнитивно ангажиране и експериментиране, вътрешно-групови дискусии, представяне на собственото мнение и аргументиране на личната позиция, формиране на умения за логическо и критическо осмисляне на важните проблеми и на тяхната връзка с други феномени, обогатяване на личния учебен и житейски опит” (Янкулова, Й., 2014).

Типичните интерактивни методи са: (цит. по Колишев, 2013)

- **Дискусия** – разговор, в който участниците изказват собствено мнение по определен проблем с цел неговото задълбочено анализиране. Разграничават се:

Свободна дискусия – участниците разменят свободно своите собствени гледни точки по различни теоретични и практически въпроси; *Вътрешногрупова дискусия* (*дискусия по процедура 66*). Групата решава даден проблем. Решението се оповестява от говорителя на групата; *Междугрупова дискусия*. Провежда се при следните случаи: в процеса на свободната дискусия, когато се оформят две гледни точки, защитавани от различни групи (спонтанна междугрупова дискусия); при оповестяване решенията на групите при вътрешногруповите дискусии, когато са налице различни гледни точки (преднамерена междугрупова дискусия); при организиране на игра, при която две или повече групи изявяват определени житейски или научни възгледи, философски учения, научни теории и школи (игрова междугрупова дискусия); при възпроизвеждане пътя на човешкото познание, образуван от хегеловата триада *теза – антитеза – синтез*, когато едната група твърди, другата отрича, а третата синтезира противоположностите. Този вид дискусия възпроизвежда исторически известни спорове в процеса на познанието.

- **Мозъчна атака.** Методът се използва за решаването на практически проблеми с дивергентен характер (формулират се вариативни идеи). Реализира се в два етапа: *Първи етап (генериране на идеи)* – учителят поставя практическия проблем и стимулира групата да предлага идеи за неговото решаване; забранена е критиката, оценяването и обсъждането на изказаните идеи. Целта е да се освободи нестандартното мислене на участниците и да се преодолее тяхната неувереност, свързана с ориентация на поведението към одобрение от страна на социалната среда; *Втори етап (отсрочено обсъждане)* – провежда се 1 до 3 дни след първия. На него се коментират предложените идеи, открояват се техните достойнства и слабости и се взема решение. Смисълът на отсроченото обсъждане е предоставяне на възможност за „инкубация“ на решението. В *психологическата теория на творчеството* с това понятие се означава времето за съзряване на решението, време, през което личността престава да се занимава съзнателно с него, но в мисленето протичат подсъзнателни процеси, насочени към неговото намиране. Чрез отсроченото обсъждане се елиминира директното влияние, което авторът на идеята оказва върху преценката на другите за нея. Ако обсъждането на предложенията протича непосредствено след тяхното формулиране, групата за мозъчна атака съзнателно или несъзнателно попада под трудното за контролиране влияние на авторите на предложенията, които могат да въздействат с различни свои характеристики – глас, статус в групата, системата от междуличностни отношения и др. Подобно въздействие е препятствие пред обективните разсъждения;

- **Евристична (сократова) беседа.** При нея учениците самостоятелно трябва да открият решението на теоретичен или практически проблем с конвергентен характер (*има само едно вярно решение*), благодарение на насочващите въпроси и коментари на учителя. Така се постигат две важни цели на обучението: *усвоява се ново знание* и то по *самостоятелен път*. Основната тежест принадлежи на *продуктивните въпроси*, при които учениците достигат до нови за себе си отговори, въпреки че са възможни и въпроси за възпроизвеждане на стари знания (репродуктивни въпроси). Продуктивните въпроси са: за сравнение; за установяване на причинно-следствени отношения; за определяне на целта на действието или процеса; за отнасяне на конкретното към общото; за прилагане на общото към конкретното, за класификация на предмети и явления; за доказателство; за обяснения. Съдържа четири етапа: *критика, събиране на факти, индуктивни разсъждения и обобщено заключение* (Колишев, 2013, с. 85).

Общото за всички интерактивни методи е, че създават условия за провокиране мисленето на учениците, за свободно изказване на мнения и защита на собствени позиции, за преобладаване на творческото мислене пред възпроизвеждането, до теоретични обобщения се стига чрез самостоятелни разсъждения, в резултат на спор и

дискусии по предлаганите проблеми, чрез решаване на различни проблемни ситуации и др. (Колишев, 2013, с. 79 и сл.). Относно мотивирането чрез интерактивното обучение Й. Янкулова счита, че:

- Стимулира равнището на познавателната активност и мотивацията за учене на обучаващите се индивиди, които имат възможност да изпробват и да разгърнат своите когнитивни и интелектуални сили в учебния процес;

- Улеснява положителната промяна в нагласите, възприятията и емоционалното отношение на обучаващите се. Подобни промени стимулират по-диференцираното усвояване на новите знания, насърчават формирането на личен стил на мислене и действие, като водят и до значително обогатяване на учебния и житейски опит;

- При него доминира потребността от търсене и усвояване на нова информация, която текущо може да се трансформира в подходящ и годен за непосредствена употреба важен стратегически ресурс, което им помага правилно да идентифицират и своевременно да решават важните проблеми. Това се постига и на основата на самостоятелни усилия, усърдната работа, активните взаимодействия между обучители и обучаеми, както и на обратната връзка между тях;

- При интерактивното обучение учителят не е само носител на системното знание, но и активен посредник в познавателната и учебната дейност, която обикновено протича много динамично в съответната образователна среда;

- При това обучение могат да се реализират личните стремежи на участниците да усвояват нова информация и практически да я прилагат в хода на съвместната работа и интензивното междуличностно общуване. Тази тенденция се потвърждава и от емпиричните изследвания, които показват, че при постъпване на нова информация се усвоява 10% при слушане, 20% – при гледане, 40-50% – при слушане и гледане и до 90% при активно ангажиране и непосредствено участие в обучението. Това означава, че интерактивното обучение реално помага за изграждане на устойчиво разбиране за теоретичната и приложно-практическата стойност на новоусвоените знания и умения в образователната среда, като същевременно се проявява и като важна предпоставка за осъществяване на пълноценни междуличностни взаимодействия (Янкулова, 2014).

Николай Колишев резюмира, че мотивиращата същност на различните методи на преподаване се постига чрез три концентрични кръга:

- **Ценностни аспекти на знанието** – познанието като процес на достигане до истината и знанието като система от истини (каквото е съдържанието в учебните предмети в училище – В.Б.), са мощен двигател на човешкия прогрес и личното преуспяване. Към този аспект се отнасят: *знания за физическото, социалното и психическото оцеляване на човека; знание и общуване; знание и постигане на успехи.*

- **Инструментални аспекти на знанието (знанието като средство за учене през целия живот)** – ефектът от овладяването на дадено съдържание е развитието на интелекта – репродуктивно и продуктивно мислене; съобразителност и интуиция; логически операции, развитие на паметта.

- **Рефлексивни аспекти на знанието** – същността на самопознанието се изразява в познание на собствените силни и слаби страни; превръщане на недостатъците в достойнства; самоутвърждаване на личността; увереност в себе си; владееене на методи за самопознание (Колишев, 2013, с. 106 и сл.).

2. Мотивиращ потенциал на някои методи за стимулиране.

Стимулирането е типичен метод за позитивно мотивиране, защото води до чувство на удовлетворение у неговия обект (ученика). То е вид външна подкрепа на поведението му и това го стимулира да го затвърди. Разновидности на стимулирането

са вербалното и материалното стимулиране, всяко от които има мотивиращи стойности.

а) Мотивиране чрез вербално поощрение (похвала)

Похвалите от вида „Добре!”, „Доволен съм!”, „Справил си се отлично” и др. са типични похвати за поощряване, изразяващи одобрението ни към мисленето и поведението на другия. Мотивиращата им значимост обаче почива на конкретното изискване/принцип *предмет на похвалата трябва да бъдат старанието и постиженията на детето, а не неговата личност*. В този смисъл Хаим Гинът разделя полярно похвалите на *благоприятни* и *неблагоприятни*. Например благоприятна е похвалата „Благодаря ти, че изми колата!”. При нея детето ще направи реалистичния извод „Свършил съм добра работа, ценят труда ми”. Неблагоприятна би била похвалата „Ти си ангел”, направена по същия повод. Тя е *обобщаващо твърдение* за качествата на личността на детето, което не съответства на реалността; самото дете знае, че не е толкова свършено. „Подобен коментар може да прозвучи заплашително за детето и да предизвика тревогите му. То може да чувства, че далече не е чудесно и че не може да живее в съответствие с тази преценка. Пряката похвала на личността, подобно на слънчевата светлина, заслепява и буди неловкост (Гинът, 1988, 31 – 32). За подрастващи в по-горна възраст пък обобщаващите и засягащи личността като цяло похвали могат да влязат в противоречие със собствените им оценки за себе си, които по същество вече са достатъчно реалистични. Именно поради това подобна форма на похвалата може да демотивира.

б) Мотивиране чрез материални поощрения

Статусът на материалните поощрения в педагогическата наука и практика е противоречив – те получават както позитивни оценки, така и отрицания. По-долу се анализират материални поощрения, преценявани като „сполучливи практики”.

През 90-те години на XX век д-р Малкълм Уилямсън и д-р Джеймс Добсън изработват програма за работа с подрастващи в САЩ. Философската ѝ основа е затвърдяване (стимулиране) на детското поведение чрез награда, т.е. това е вид *външно мотивиране*. Тази програма се прилага в следните варианти:

Първи вариант: външно парично мотивиране при деца от 5 до 8 години в семейна среда. Технологията е следната:

- Родителите и детето заедно съставят таблица с дейности през деня. Всяка вечер се прави отчет как детето се е справило с тях. Това става, като срещу всяка извършена дейност се поставя някакъв знак, примерно червена точка (Фиг. 1.)
- За всяка изпълнена задача за деня се полагат по 2 цента. Ако са пропуснати три задачи за деня, детето не получава никакви пари.
- Родителите имат възможност да научат детето как да харчи (своеобразна *възпитателна цел* – В.Б.) – за играчка, за сладолед, за благотворителност, вкл. и за спестяване (натрупват се неизхарчени центове, които скоро се превръщат в долари). Така има възможност за по-скъпа покупка на желан от детето предмет по-късно.

МОИТЕ ЗАДАЧИ

	Ноември	14	15	16	17	18	19	20
1.	Измих си зъбите без напомняне							
2.	Оправих си стаята преди лягане							
3.	Сгънах си дрехите без напомняне							
4.	Нахраних рибките без напомняне							
5.	Изхвърлих боклука без напомняне							
6.	Слушах мама днес							
7.								
	Общо:							

Фиг. 1. Примерна таблица за дейностите, които детето трябва да извърши през деня и за които получава награда

• Списъкът от дейности не трябва да остане статичен. Всеки месец трябва да се прави нова таблица и детето само да участва в изготвянето ѝ.

Тази система на външно мотивиране получава противоречива оценка. Срещу основното възражение, че е „подкуп”, Дж. Добсън изтъква, че не се разбират нейните философски основи. „Цялото ни общество е основано на системата на стимулирането и въпреки това ние не искаме да го приложим там, където е най-необходимо: при малките деца. Ние, възрастните, работим всеки ден и в петък получаваме разплащателен чек. Нима това е подкуп от страна на работодателя? Възнаграждението придава стойност на отговорните усилия. Според мен това е главната причина за провала на комунизма в бившия СССР и Източна Европа – няма стимул за творчество и „непосилен труд”... Комунизмът и социализмът рушат мотивацията, защото наказват творчеството и усилията. Някои родители създават в дома си миниатюрни социалистически системи. Желанията и исканията на техните деца се задоволяват от „държавата” (т.е. от родителите – В.Б.) и не са свързани с прилежание или дисциплина. Те очакват от малките Джон или Рене да изпълняват задълженията си просто защото така е редно. Но повечето деца не са склонни да го правят” (Добсън, 1994, 79 – 83).

Втори вариант: външно мотивиране чрез точкуване на реализираните дейности. Вариантът е подобен на предишния, като вместо с пари, дейностите се подкрепят с точки. „Точковата система дава възможност на вашия тийнейджър да постигне дадената цел за определен период от време. Например, Маршал иска касетофон за 150 долара, но рожденият му ден е чак след 10 месеца, а джобът му е празен. Бащата е съгласен да купи апарата, ако през следващите 6 до 10 седмици момчето спечели 10 000 точки, изпълнявайки различни задачи:

- а) За оправяне на леглото и почистване на стаята сутрин.....50 т.
- б) За всеки час учене.....150 т.
- в) За всеки час работа в градината или вкъщи.....300 т.

.....
Несъгласието и неразумното поведение могат да бъдат наказани с 50 или повече точки. Особено похвалното поведение може да бъде наградено с допълнителни точки.

Ако промени намерението си относно онова, което желае да купи, точките могат да бъдат пренасочени към друга покупка (Добсън, 1994, 94 – 95).

Трети вариант: външно мотивиране за учене при „нереализирани деца” (Фиг. 2).

МОЯТА УЧЕБНА РАБОТА	
писане	
аритметика	
четене	

нова
седалка
за велосипеда

игра на
боулинг
с татко

разходка в
увеселителния
парк

Фиг. 2. Система за външно мотивиране за учене тип „подкрепа на части” при „нереализирани деца”

Според Дж. Добсън *нереализирани* са подрастващи, които имат интелектуални способности, но им липсва самодисциплина. Второто е причина за некачествено учене и слаби учебни постижения. Авторът предлага мотивиране за учене чрез „награждаване за всеки конкретен успех” или „подкрепа на части”. На ученика (в конкретния случай от втори клас) се предлага *мотивационна система*, свързана с малко на брой учебни дейности: писане, аритметика и четене. Те се „подкрепят” с наградите: нова седалка за велосипеда, игра на боулинг с татко и разходка в увеселителния парк. Същност: В присъствието на родител за *всеки 5 минути*, отделени на *писането*, ученикът оцветява една от вертикалните ивици. Когато всички ивици бъдат оцветени, той ще получи нова велосипедна седалка. За *аритметиката* за всеки десет минути занимания се оцветява една графа. Времетраенето е повече, защото дейността е „по-сложна”. След като се оцвети целият сектор, детето получава

наградата „игра на боулинг”. За **четенето** се изисква *15 минути* и най-голямата награда – разходка в Дисниленд. За да бъде още по-вълнуващо мотивирането, получаването на наградите трябва да е в различно време, по правилото „най-голямата награда – най-накрая”. Авторът обобщава резултатите от това мотивиране по следния начин: „Били бързо се увлича от вълнуващата игра. След училище той дотичва вкъщи и започва занимания с майка си. Докато преди това тя не е успявала да го накара да отвори учебника, сега той изведнъж иска да учи през цялата вечер. Той за пръв път прави безпогрешно теста по писане. Когато в клас имат аритметика, той размахва ръка, защото знае отговорите и има шанс да докаже знанията си. Четенето му се е подобрило значително и учителката го премества от групата на бавните четци. Без да иска Били открива радостта от ученето” и т.н. (Добсън, 1994, с. 75–79).

Тази система за мотивиране е използвана и при неграмотни млади престъпници от Ню Йорк. Те са се присмивали на всички опити директно да бъдат научени да четат и те са пропадали. Успешно било единствено „паричното мотивиране” на всяка успешна стъпка при научаването да четат.

Системата била успешно приложена и при затворници от Алабама, които чрез „парично мотивиране” завършили различни подготвителни курсове и овладели нови умения (пак там, с. 180). За да работят тези варианти, Дж. Добсън предлага спазването на четири основни принципа: 1) решете кое е важно за детето (ученика – В.Б.), за да го използвате като стимул; 2) документирайте споразумението; 3) наградите да се дават незабавно и 4). Не давайте наградата, ако детето не я е спечелило, това ще провали бъдещите употреби на затвърдяването (пак там, с. 93–95).

Анализираните методи за материално поощряване са типични възпитателни методи. Но, както се вижда, те имат огромно значение за външно мотивиране за учене. Именно това е причината те да бъдат приобщени към методите на обучение.

Литература

- Андреев, М. (1987). Дидактика. С., Народна просвета.
Гинът, Х. (1988). Децата, как да се отнасяме с тях. С., Наука и изкуство.
Добсън, Дж. (1994). Смелостта да възпитаващ. С., Нов човек.
Колишев, Н. (2013). Педагогически умения на учителите. Стратегии за учебно мотивиране на учениците. Книга втора. С., Захарий Стоянов.
Чавдарова-Костова, С. и др. (2008). Педагогика. С., УИ „Св. Кл. Охридски”.
Янкулова, Й. (2014). Роля на методите на преподаване върху когнитивното функциониране в интеркултурна образователна среда. Електронно научно списание Реторика и комуникации, бр. 11.
Янкулова, Й. (2016). Педагогическа психология. Второ прераб. и допълн. издание. С., Парадигма.

СТИЛ, ФОРМИРАНЕ И ПОДКРЕПА НА ВРЪЗКАТА УЧИТЕЛ-УЧЕНИК

Проф. д-р Румяна Божинова, доц. д-р Ергюл Таир, гл. ас. д-р Зорница Тоткова, доц. д-р Ева Папазова, доц. д-р Маргарита Бакрачева, гл. ас. д-р Анна Александрова-Караманова, Калина Попова

Департамент Психология, Институт за изследване на населението и човека-БАН

rumi_bojinova@mail.bg

TEACHER-STUDENT INTERACTION – STYLE, FORMATION AND SUPPORT

**Prof. Rumyana Bozhinova, PhD, Assoc. Prof. Ergyul Tair, PhD, Ass. Prof. Zornitsa Totkova, PhD, Assoc. Prof. Eva Papazova, PhD, Assoc. Prof. Margarita Bakracheva, PhD, Ass. Prof. Anna Alexandrova-Karamanova, PhD, Kalina Popova
Psychology Department, Institute for Population and Human Studies – BAS
rumi_bojinova@mail.bg**

Резюме: Докладът представя резултати от изследване върху 2535 учителя в прогимназиален и гимназиален етап на обучение от цялата страна. Анализирани са стиловете на взаимодействие учител – ученик и някои подходи на действие, предполагащи неговото формиране и подкрепа. Като предпочитан се очертава авторитетният стил. В същото време се наблюдава ограничената му подкрепа в отделни аспекти на индивидуална работа с ученика в клас и извън клас. Във всекидневната работа на учителя се подценяват потенциалните възможности, личностните особености и семейната среда на ученика.

Ключови думи: стил на общуване, връзка учител-ученик, индивидуални особености

Abstract: The authors outline the results from a study with 2535 teachers from primary and secondary stage of education across the country. The style of interaction in school environment is analyzed. The authoritative style is given key preference in responses. At the same time, it is revealed its limited support in certain aspects of the individual work with the students in the daily class and extra class work. There is underestimation of the potential abilities, personal differences and students' family environment.

Keywords: communication style, teacher-student interaction, individual differences

Въведение и теоретични предпоставки

Взаимодействието учител-ученик безспорно се приема за основен елемент от поддържането на мотивацията на учениците за учене и е значим фактор за успешното им развитие. Изследванията в областта на педагогическата психология показват, че ако учителите отделят достатъчно внимание на взаимоотношенията си с учениците, могат да повишат тяхната мотивация за учене и съответно академичните им постижения. (Eschenmann, 1991; Terry, 2008; Wiseman and Hunt, 2001). Обратно, negliжирането на тези отношения води до снижаване на успеха на учениците (Tyler and Boelter, 2008).

Установено е, че позитивното общуване между учители и ученици повлиява доброто представяне на учениците в началното, средното и висшето училище (Whitaker, 2004; Tyler and Boelter, 2008). Подчертава се, че неговия ефект е по-съществен по отношение на обучението в сравнение с отражението му върху

себевъзприемането на ученика – самооценка, самоуважение (Pajares and Miller, 1994). Позитивното общуване намалява и вероятността за ранно отпадане от училище (Whitaker, 2004).

Изследователи в областта на детските взаимоотношения (Leitao and Waugh, 2007; Pianta and Steinberg, 1992; Pianta and Stuhlman, 2004) и привързаността (Al-Yagon and Mikulincer, 2006; Howes and Spieker, 2008; Kerns et al., 2005; Murray and Greenberg, 2006) обръщат внимание върху това, че характеристики като топлина, близост и доверие са важни при формирането на позитивната връзка с учителя (Murray and Greenberg, 2000). Тази връзка е от особено значение за ученици, които са притеснителни, срамежливи, с ниско самочувствие и затруднения в общуването. Добрите отношения с учителя помагат на този тип ученици да натрупат увереност и да постигнат по-високи резултати. Според учениците учител, който показва индивидуален подход, настроен е приятелски и е подкрепящ, прави процеса на обучение по-лесен и по-малко стресиращ (Yunusa et al., 2011). Ученици, които имат позитивно изградена връзка с учителите, са по-активни в час и по-ангажирани в класната стая в сравнение с ученици, които определят връзката си с учителя като негативна (Bush et al., 2006).

Утвърдено е виждането, че учителите се отличават със специфичен индивидуален стил на взаимодействие с учениците. Има множество класификации за предпочитания и изградения стил на общуване на учителя (Герджиков, 1999). В голяма степен те са изведени на базата на концепцията на Курт Левин за трите основни стила на управление (авторитарен, демократичен и либерален стил) пренесени и в педагогическото общуване (Иванов, 2004). При *авторитарния стил* на общуване учителят се ръководи основно от собствените си виждания, нагласи, желания и оценки и не възприема ученика като пълноправен партньор в този процес. Стреми се да налага своите позиции, без да дава възможност на учениците да изразят личното си мнение, мотиви на действие, желания, потребности. Учителят с такъв стил не отчита индивидуалните особености на учениците. При *демократичния стил* на общуване учителят се стреми ученикът да се реализира в най-висока степен като субект, съобразно индивидуалните и възрастовите си способности и особености. Опознава качествата на учениците, техните мотиви, ценностни ориентации, интереси и желания, индивидуалния им опит и се съобразява с тях при осъществяване на комуникация и взаимодействие. Използва подходящи методи и похвати, чрез които създава атмосфера на доброжелателство и сътрудничество. Стимулира стремежа на ученика към активна изява като субект в педагогическото взаимодействие. При *либералния стил* целта и задачите не са ясно поставени, отсъстват указания за начините за изпълнение на работата или ако има такива, се дават формално и в минимална степен. Оценката най-често е неадекватна, противоречива и епизодична, много често липсва напълно. Изискванията към учениците са занижени и непоследователни.

В същото време съдържателно представената от много автори връзка учител-ученик подсказва ограничеността на посочения трикомпонентен модел. Смятаме, че четири-компонентния модел на Диана Баумринд, третиращ първоначално връзката родители – деца, е значително по-пълноценна основа за анализ и на връзката учител-ученик (Baumrind, 1991). Според този модел стилът на общуване може да бъде: авторитарен (висока възискателност и ниска отзивчивост); авторитетен (висока възискателност и висока отзивчивост); разрешаващ (ниска възискателност и висока отзивчивост) и пренебрегващ (ниска възискателност и ниска отзивчивост). *Авторитарният стил* включва формиране, контролиране и оценяване на поведението на децата, характеризира се с високи изисквания за зрялост, нетолериране на неподходящо поведение и изискване на пълно подчинение. Поощряват се пасивните

модели на послушание и дисциплина и често автономността на детето се ограничава чрез наказания и заплахи. *Авторитетният* стил е насочен към насърчаване на развитието на децата по ефективен и целенасочен начин. Характерни са високи нива на контрол и обгрижване, яснота в комуникацията и изисквания за зрялост. Възрастните са едновременно взискателни и отзивчиви, насърчават диалога и общуват свободно с детето. *Разрешаващият стил* предполага слаб контрол и силни отзивчивост и отдаденост. Често не се контролира поведението на детето и то самостоятелно регулира постъпките си. Отбягва се използването на наказания и липсва отговорност за формирането и промяната на детското поведение. Характерни са високи нива на обгрижване и яснота в комуникацията в съчетание с ниски нива на контрол и изисквания за зрялост. *Пренебрегващият стил* се отличава с липса на контрол, изисквания за зрялост, комуникация и обгрижване. Липсва отзивчивост и взискателност. Налице е емоционална дистанция и отсъствие на всякакви очаквания към детето. Характерни са студенина в отношенията, неодобрение и отхвърляне.

Цел, задачи и хипотези на изследването

Целта на изследването е да се проучи актуалните стилове на взаимодействие учител-ученик, насочени към стимулиране на ученето и съществени аспекти в работата на учителя, предполагащи формиране и подкрепа на тези стилове.

Задачите на изследването съответно са:

- 1) Изучаване на прилаганите от учителите стилове на взаимодействие с ученика в рамките на четири-компонентния модел, включващ авторитетен, авторитарен, разрешаващ и пренебрегващ стил;
- 2) Проучване на професионалното възприемане от страна на учителя на индивидуалните особености на ученика като значими за стимулирането му за учене;
- 3) Проследяване на нагласите на учителите за допълнителна работа с учениците за постигане на по-непосредствена и позитивна връзка с тях.

Хипотези

Предполагаме, че във връзка със стимулиране на ученето, учителите ще предпочитат определен стил на взаимодействие с учениците, ще се основават на познаването на индивидуалните особености на ученика и ще използват възможността на допълнителната работа, за да подкрепят връзката си с тях.

Методология на изследването

Изследвани лица. В изследването участват 2535 учители от всички области на страната, от които 381 (15%) мъже и 2154 (85%) жени. Учителите в прогимназиален курс са 1245 (49,1%), а 1290 са учители в гимназиален клас (50,9%). Учителите от ОУ са 860, от СОУ – 883, от професионални гимназии – 581, от езикови гимназии – 118 и от природо-математически гимназии – 93. В зависимост от населеното място: 203 лица са от столицата, 774 – от областен град, 955 – от град и 603 от село. Изследването е проведено в периода март - май 2015 г.

Метод на изследването. За целите на изследването е разработена методика, базираща се на теоретичните концепции в областта на мотивацията, психология на развитието, педагогическата психология и психология на личността. С помощта на експертно разработения метод⁵¹ се проучват вижданията на учителите за: стиловете на

⁵¹В настоящата работа е представен част от метода, отнасящ се само до конкретния доклад.

взаимодействие учител-ученик; значимите индивидуални особености на ученика от гледна точка на стимулирането му за учене; нагласите на учителите за допълнителна работа с учениците за постигане на по-непосредствена и позитивна връзка с тях.

При интерпретацията на резултатите трябва да се има предвид, че са сравнявани рангове, като ранг 1 отразява най-високото оценяване на характеристика и всички след него 2, 3 и т.н. показват по-ниското ѝ оценяване. Голяма част от представените резултати се основават на средни рангове и съответно, по-големите числа показват наличието на по-ниско равнище на оценяване на характеристиката в сравнение с числата, които са по-малки и близки до 1.

Резултати и обсъждане

Съответно на целите на изследването, на първо място са представени резултатите за предпочитания от учителя стил за взаимодействие с ученика от гледна точка на поддържане на отношения, стимулиращи ученето. На фиг. 1 са представени четирите стила на взаимодействие. Наблюдава се, че 90% от изследваните учители декларираат предпочитание към авторитетния стил на взаимодействие. Те твърдят, че учителят трябва да бъде колкото взискателен, толкова и отзивчив и подкрепящ. Все пак, трябва да се отбележи, че 10% от учителите предпочитат останалите три стила на взаимодействие, като по-определено (5%) отбелязват, че учителят трябва да бъде преди всичко отзивчив и подкрепящ и не толкова взискателен.

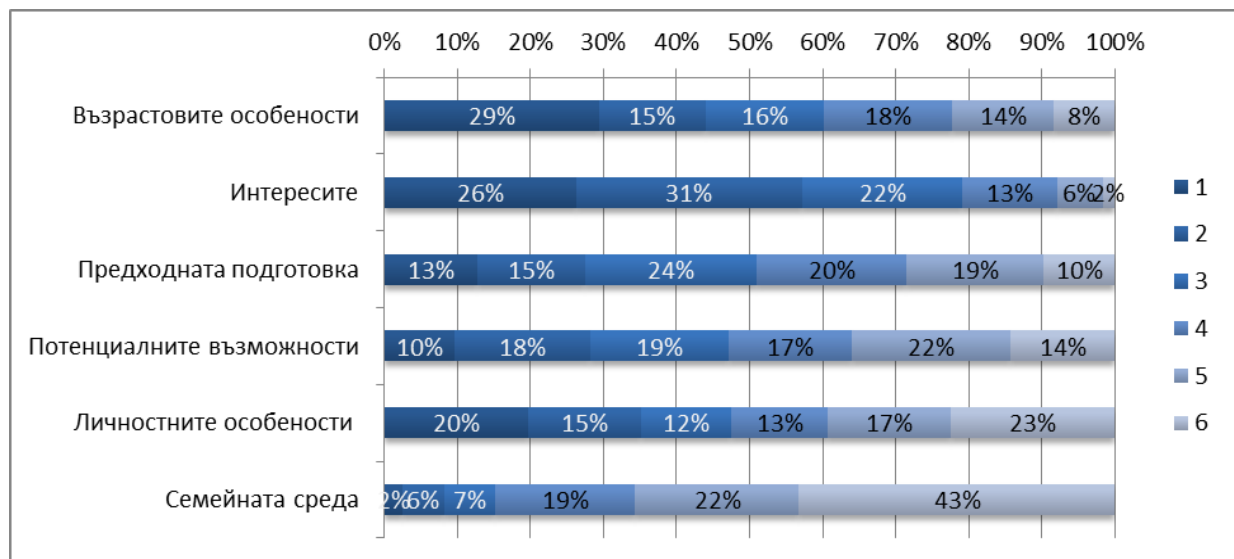


Фигура 1. Стил на общуване учител - ученик

Придържането на учителите към разбирането, че учителят трябва да бъде еднакво взискателен и подкрепящ е достатъчно обосновано в теоретичен и практически план. Изследванията показват, че този стил на взаимодействие на учителя с ученика формира цялостната нагласа на ученика към учителя и неговия предмет (Bush et al., 2006). Това предполага съществено повлияване на вътрешната и външната мотивация за учене. Прекомерната дистанцираност, авторитарност и отсъствие на взискателност не са стимулиращи за позитивното приемане на учителя и всичко свързано с него в учебния процес.

В същото време резултатите, които отразяват значими предпоставки за формирането на подобен стил на взаимодействие учител-ученик са ограничено представени. Специален интерес в тази връзка представляват резултатите за това какво

е важно да знаят учителите за отделния ученик, за да изграждат по-ефективен стил на взаимодействие с ученика. Индивидуалните характеристики, които учителите ранжират, приписвайки им определена значимост, са: *възрастовите особености, интересите, равнището на предходна подготовка, потенциалните възможности, личностните особености и семейната среда* (фиг. 2).



Фигура 2. Индивидуални особености и мотивиране на ученето

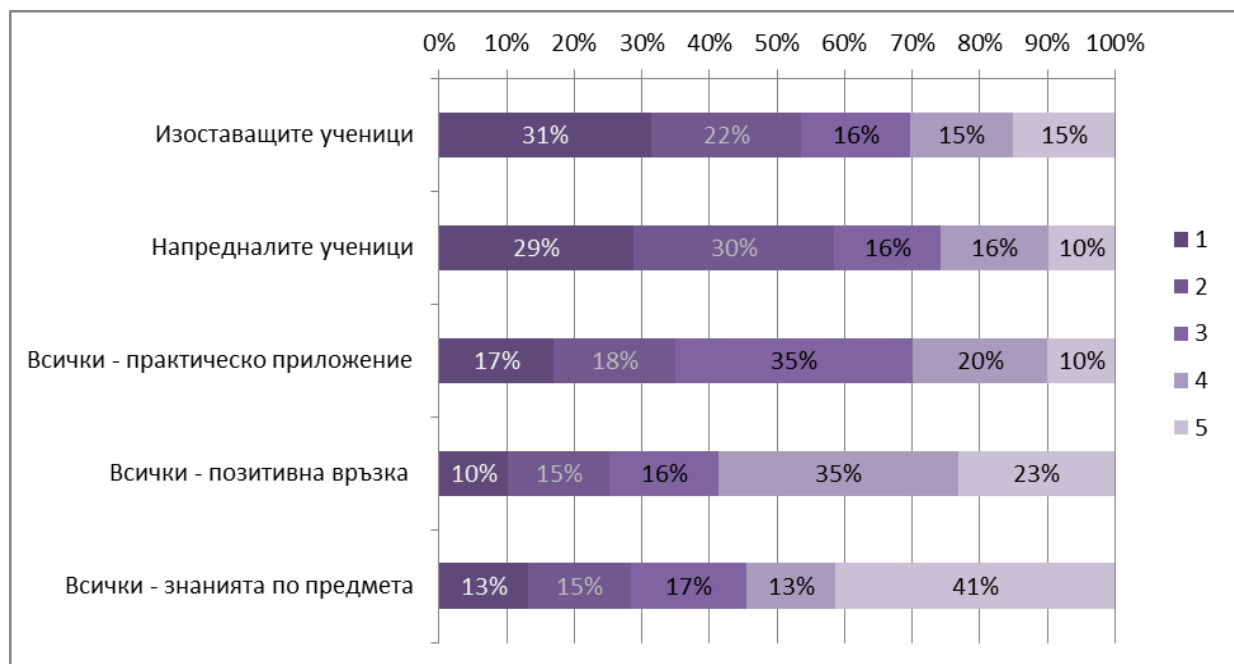
От представените резултати се вижда, че най-значими според учителите са *интересите на учениците* – 57% от тях ги ранжират на първо и второ място. В същото време *възрастовите особености* получават подобно ранжиране от 44% от учителите. Трябва да се подчертае обаче, че значимостта на останалите индивидуални особености е подценена в значителна степен. На *предходната подготовка* преимуществено е дадено трето и четвърто място (съответно 24%, 20%). *Потенциалните възможности* са поставени между четвърто и шесто (последно) място от над половината учители (53%). При *личностните особености*, независимо, че 1/5 от учителите ги поставят на първо място, то друга 1/5 ги поставя на последно място, като общо 53% ги ранжират между трето и шесто място. В края на класацията по значимост се намира *семейната среда* на ученика. Според 43% от изследваните учители, тя е най-малко важна от гледна точка мотивирането на учениците за учене. С учителите, които са я поставили на предпоследно място, този процент е 65%.

Обобщено, проследените по-горе резултати ни показват специалния фокус на учителите върху *интересите на ученика* и *възрастовите особености* от гледна точка на мотивиране на учениците за учене. Съществено е неглижирана *семейната среда*. Отбелязва се недооценяване на *потенциалните възможности на ученика*, както и на неговите *личностни особености*. Това са специфики, които по-трудно се диференцират и изискват по-голямо усилие от учителя.

Изведените тенденции реално не са в съответствие с предпочитания от учителите стил на взаимодействие с ученика. Особено впечатление прави недооценяването на познаването на потенциалните възможности и личностни особености на ученика, предполагащи създаването на усещане за значимост у ученика, приемането и подкрепата му от учителя, както и за формиране на взаимно доверие, разбиране и близост (Leitão and Waugh, 2007). Може да се приеме, че пренебрегването на семейната среда на ученика също не е в синхрон с предпочитания стил на

взаимодействие от учителите. Проследените тенденции в резултатите могат да се свържат с ниската ориентация към индивидуален подход в работата с ученика.

Проучено е също така мнението на учителите за кои ученици и в какво отношение е необходима допълнителна работа във връзка с мотивирането им за учене. Учителите ранжират в това отношение: *изоставащите ученици* - за повишаване на техния успех, *напредналите ученици* - за развиване на техните способности, *всички ученици* - за разширяване на представата им за практическото приложение на предмета и връзката му с определена професия, *за постигане на по-непосредствена и позитивна връзка* между учителя и ученика, *както и за задълбочаване на знанията им по предмета*. От представените на фиг. 3 резултати се вижда, че учителите свързват допълнителната работа преимуществено с изоставащите и напредналите ученици, насочена съответно към повишаване на успеха на първите и към развиване способностите и таланта на вторите. Преимуществено средна значимост е приписана на допълнителната работа с всички ученици за разширяване представата им за практическата приложимост на предмета и връзката му с определени професии. В същото време, голям процент от изследваните учители поставят на последно място необходимостта от допълнителна работа с всички ученици за задълбочаване на знанията им по предмета.



Фигура 3. Допълнителната работа и мотивиране на ученето

В случая специално внимание заслужава нагласата на учителите за работа с учениците за създаване на непосредствена позитивна връзка. Едва 10% от учителите придават първостепенно значение на подобна работа, а близо 60% я поставят на предпоследно и последно място (съответно 35% и 23%).

Индивидуалният подход, който учителите са склонни да прилагат, е воден основно от стремежа им да подобрят успеха и мотивацията на изоставащите ученици и да съдействат за развитието на напредналите ученици. Подценена е като цяло работата с учениците в плана на изграждане на непосредствена позитивна индивидуална връзка с тях. Тези тенденции отново свидетелстват за дефицит по отношение на търсенето от учителя на възможности за формиране на позитивна връзка с ученика, чрез която да повлияе мотивацията му за учене. Декларираната от учителите пристрастност към

авторитетния стил на взаимодействие с ученика отново е в противоречие с практическото му формиране и прилагане.

Изводи

Авторитетният стил на взаимодействие учител - ученик (висока възискателност и висока отзивчивост) е значимо предпочитан от учителите в сравнение с другите възможни стилове - авторитарен (висока възискателност и ниска отзивчивост); разрешаващ (ниска възискателност и висока отзивчивост); пренебрегващ (ниска възискателност и ниска отзивчивост).

Авторитетният стил на взаимодействие учител - ученик е ограничено подкрепян от стремежа на учителите да познават всеотрасно ученика (неговите индивидуални особености), което е от съществено значение за реализирането на стила. Подценено е познаването на предходната подготовка, потенциалните възможности, личностните особености и семейната среда на ученика.

Формирането на авторитетния стил на взаимодействие учител - ученик не намира действителна подкрепа от учителите и в осъществяваната от тях допълнителна или извънкласни форми на работа. Те подценяват реалната възможност, която дава подобна работа за постигане на непосредствена и позитивна връзка с отделния ученик.

Отношението на учителите към индивидуалните особености на ученика и смисъла на извънкласната работа дават основание да се приеме, че те оценяват високо авторитетния стил, но работят много ограничено върху неговото изграждане и прилагане.

В заключение трябва да подчертаем, че авторитетният стил на взаимодействие учител - ученик, предполагащ формиране на отношения, основани на баланс между възискателност и отзивчивост от страна на учителя, е видимо приет от учителите като високо ефективен по отношение мотивирането на учениците за учене. В същото време обаче, получените резултати за неговото изграждане и реално приложение не са убедителни. Смятаме, че преодоляването на това противоречие по пътя на подкрепа на учителите за по-сериозен индивидуален подход във взаимодействието с учениците, ще допринесе за използването на съществен резерв за повишаване академичния успех на учениците – една от централните задачи на настоящата образователната система в страната.

Литература

- Герджиков, К. (1999). Дидактическа същност на преподаването. София.
- Иванов, Ст. (2004). Професионално педагогическо общуване. Шумен.
- Al-Yagon, M., Mikulincer, M. (2006). Children's appraisal of teacher as a secure base and their socio-emotional and academic adjustment in middle childhood. *Research in Education*, 75, 1-19.
- Baumrind, D. (1991). The influence of parenting style on adolescent competence and substance use. *Journal of Early Adolescence*, 11(1), 56-95.
- Bush, S., Connell, M., Denney, R. (2006) *Ethical practice in forensic psychology: a systematic model for decision making*. New York: Oxford University Press.
- Eschenmann, K. (1991). Student perceptions of teaching style in the health occupation classroom. *Journal of Health Occupations Education*, 6 (1), 45-54.
- Howes, C., Spieker, S. (2008). Attachment relationships in the context of multiple caregivers. In J. Cassidy & P. R. Shaver (Eds.), *Handbook of attachment theory and research* (2nd ed, 671-687). New York, NY: Guilford Publications.

Kerns, K. A., Schlegelmilch, A., Morgan, T. A., Abraham, M. M. (2005). Assessing attachment in middle childhood. In: K. A. Kerns & R. A. Richardson (Eds.), *Attachment in middle childhood* (pp. 46-70). New York, NY: Guilford Press.

Leitao, N., Waugh, R. F. (2007). Teachers' views of teacher-student relationships in the primary school. Proceedings from the 37 th Annual International Educational Research Conference, Australian Association for Research in Education, Fremantle, Western Australia.

Murray, C., Greenberg, M. T. (2000). Children's relationships with teachers and bonds with school: An investigation of patterns and correlates in middle childhood. *Journal of School Psychology*, 38(5), 423-445.

Murray, C., Greenberg, M. T. (2006). Examining the importance of social relationships and social context in the lives of children with high-incidence disabilities. *The Journal of Special Education*, 39(4), 220-233.

Pajares, F., Miller, D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86, 193-203.

Pianta, R. C., Steinberg, M. (1992). Teacher-child relationships and the process of adjusting to school. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 57, 61- 80.

Pianta, R. C., Stuhlman, M. W. (2004). Teacher-child relationships and children's success in the first years of school. *School Psychology Review*, 33(3), 444 – 458.

Terry, A. (2008). More life through management. Michigan Department of Education. Tending to the Spirit/Culture. <http://www.michigan.gov/documents/3-3_107241_7.pdf> (12.12.2016)

Tyler, K., Boelter, C., (2008). Linking black middle school students' perceptions of teachers' expectations to academic engagement and efficacy. *Negro Educational Review*; Spring/Summer 2008, Vol. 59 Issue 1/2, 27.

Whitaker, T. (2004). *What Great Principals Do Differently*. Larchmont, NY: Eye On Education, Inc.

Wiseman, D., Hunt, H. (2001). *Best Practice in Motivation and Management in the Classroom*. Springfield, Illinois. Charles C. Thomas Publisher Ltd.

Yunus, M., Osman, W. S., Ishak, N. (2011) Teacher-student relationship factor affecting motivation and academic achievement in ESL classroom. procedia: *Social and Behavioral Conference of Scientific and Social Reseach, Sciences*, 2637-2641.

АРТ-ТЕРАПЕВТИЧЕН МЕТОД В СОЦИАЛНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАТА РАБОТА И КОНСУЛТИРАНЕ В БЪЛГАРИЯ

Проф. д-р Нели Бояджиева
СУ „Св. Климент Охридски”
nelybo@abv.bg

THE ART-THERAPY METHOD IN THE SOCIOPEDAGOGICAL WORK AND COUNSELING IN BULGARIA

Prof. Nely Boiadjieva, PhD
Sofia University “St. Kl. Ohridsky”

Резюме. Теорията и практиката на приложение на изкуството в педагогиката и движението за възпитанието и образованието чрез изкуство се развиват интензивно в края на 19 и началото на 20-ти век. По същото време се заражда интересът към изкуството като средство за терапия в клиничната и социалната практика. През втората половина на 20 век и началото на 21 век арт-терапевтичната работа става основна част от системите за социална помощ и подкрепа. Днес повечето от развитите страни имат собствени професионални организации и модели за приложение на арт-терапевтичния метод в консултативната работа с различни групи клиенти в социалната и педагогическата сфера. В България ситуацията е аналогична и това съобщение се прави кратък преглед на процесите днес. Описват се и се анализират възможностите за използване на арт-терапевтичния метод във всички фази на консултативния процес на основата на анализ на съществуващите теоретични и практически модели. Този метод се разглежда в парадигмата на центрирания към личността на клиента подход в консултативната психология и педагогика, развиван и прилаган в социално-педагогическата работа.

Ключови думи: консултиране и терапия, помагаш процес, социално-педагогическо консултиране, социално-педагогическа работа и рехабилитация, арт-терапия, арт-терапевтичен метод

Abstract. The theory and practice of implementation of the art in pedagogy and the education through art begins at the end of the 19-th and the first decades of the 20-th century. At the same time starts the scientific interest towards the art as tool of therapy in the clinical practice and social treatment. The second half of the century the art-therapy theory and practice turns into central part of the educational system and social help and care. Today most of the developed countries have own professional organizations and models for applying art-therapy methods in the counseling work with different groups of clients in social and pedagogical sphere. It is similar in Bulgarian situation and this paper is a short critical survey of this process nowadays. There is a description of opportunities for using the art-therapy method in all phases of counseling process. This method is viewed in its integral connection and as a part from humanistic client and personally centered approach in psychology and social pedagogy. Art-therapy is interpreted as therapy and treatment with art creative activities.

Key words: art-therapy, education, social pedagogy, social work and counseling, helping process

Увод

Навлизането на арт-терапията в образованието и помагачия процес в социално-педагогическата работа е сравнително по-ново направление от нейното развитие. То започва от преустройството на обучението по изкуствата и се проявява като елемент в педагогическото реформаторство в движението за образование и възпитание чрез изкуството от последните десетилетия на XIX век и първите десетилетия на XX век.

Експресивната и проективна функция на изкуството намира отражение в практиката на училищното възпитание и обучение в опитните училища в Германия, в новото училище във Франция и алтернативни училища на Англия и новият свят. Изучаването на детските рисунки и техните символни функции в генезиса на детското развитие стават неотменима част от научните изследвания, които се осъществяват на границата на психологията, педагогиката и теорията на изкуството. Новаторите в художествената педагогика помагат и за навлизането на изкуството не само като възпитателно, но и като терапевтично и психо-профилактично средство в образованието. Независимо че движението за образование и възпитание чрез изкуството бележи упадък към средата на XX век, създадените предпоставки и развитите методи и техники са основата, върху която през втората половина на XX век се развива практиката на арт-терапията не само в психотерапията, но и в социално-педагогическата работа и помагащите дейности.

Възпитанието чрез изкуството в широк смисъл е отдавна утвърден принцип и подход в педагогиката. Той се прилага от най-ранна възраст в педагогическото взаимодействие на всички степени и етапи на образованието. В съвременните условия той се прилага и в работата с възрастни без да се обособява самостоятелно. Подготовката на специалисти за помагащите професии – социални работници, педагози и психолози, неотменно включва и този подход, в рамките на който се прилага методът на изкуствата с арт-педагогическа и арт-терапевтична проблематика.

През последното десетилетие на XX век и първото на XXI изучаването на изкуството като средство за терапия и профилактика в социалната и педагогическата сфера става актуално. В края на този период се появяват и първите системни курсове по арт-терапия. Изкуството започва да се прилага не само при работата с децата в детската градина и в училище, но и в социалните домове и институции, в извънучилищните дейности и неформалното образование, в сферата на любимите занимания и като елемент на социо-културната анимация в свободното време.

В доклада се прави преглед на съществуващите актуални публикации на научни изследвания и практически варианти на приложение на арт-терапевтичния метод в социално-педагогическата работа и консултирането в помагащия процес. Описани са сферите на изследвания и практики за приложение на арт-терапевтичен метод в България пред последните десетилетия. Докладът е по проект на Фонд „Научни изследвания“ на СУ „Св. Кл. Охридски“ за 2017 г.

Арт-терапията в помагащия процес за социална работа и консултиране

Терминът „арт-терапия“ („art“ – изкуство, „art-therapy“- терапия чрез изкуство) е разпространен в англоезичната литература и означава най-често лечение чрез пластично изобразително творчество с цел изразяване на собственото психо-емоционално състояние. В научните обзори се твърди, че за пръв път се употребява от през 30-те години във връзка със занятията с болни от туберкулоза в санаториумите. По-късно започва да се прилага при всички видове терапевтични занимания с изкуство (музика, драма, танц и т.н.), въпреки че много специалисти смятат такова определение твърде широко и неточно. В руската литература се използва терминът “изотерапия” (“изкуство-терапия”) или “художествена терапия”, които не са тъждествени на англоезичния аналог и стесняват неговия смисъл. В българската литература се срещат и двата варианта, но понятието „арт-терапия” или „изкуство-терапия” не по-малко популярност от „арт-педагогика”, „художествено възпитание и обучение”, „образование и възпитание чрез изкуството”, „творческо възпитание и обучение” и пр.

Основното *съдържание* на арт-терапевтичните сеанси в тесния смисъл на понятието “арт”, е предлагането на разнообразни занятия с изобразителен и художествено-приложен характер (рисунки, графики, живопис, скулптура, дизайн,

малка пластика, резба, пирография, ковано желязо, линогравюра, батик, гоблиниране, мозайка, фреска, витраж, работа с кожа, тъкани и други материали). Тяхната насоченост е свързана с активизиране на общуването между водещия и участниците в терапевтичния процес. Арт-терапевтичният метод помага за по-ясно и тънко творческо изразяване и проекция на преживявания, вътрешни често недостатъчно неосъзнати състояния, проблеми и противоречия. В арт-терапията днес се включват и такива форми на творчество като кино и видео-арт, фото, инсталация, пърформанс, компютърно творчество, където визуалният канал на комуникация играе водеща роля.

Терапията чрез изобразително изкуство (арт-терапията) е сравнително нова терапевтична модалност, но произведенията на изкуството се използват в психиатричната практика с диагностична цел повече от половин век. Спектърът на приложение се прилага е широк – от деца с емоционално-поведенчески проблеми и разстройства до болни от рак. (Кич, 1998, 637). Сесиите се провеждат индивидуално или в групи нуждаещи се от помощ със специфични средства, методи и техники. Затова изкуство-терапевтът трябва да има подготовка както за терапевтично използване на различни художествени форми и стимули, така и за психотерапия. Чрез анализ на спонтанните творчески продукти от дейността (графики, рисунки или скулптури) на клиента арт-терапевтичният метод дава възможност за обективизиране и концептуализиране на вътрешната динамика и за реструктуриране на преживяването.

Многобройните начини за използване на изкуство-терапията зависят от теоретичните убеждения на терапевта и конкретните цели на терапията (Levick, 1981). Независимо от големия фактически материал, арт-терапията е повече в стадия на емпиричните обобщения. Общоприета теория, която да обяснява целителното действие на изкуството и арт-терапията не се търси. Това е свързано етапа на утвърждаване на арт-терапията и краткия срок на нейното съществуване.

Приложението на арт-терапевтичния метод за рехабилитация на лица с ограничени възможности и дефицити се осъществява чрез различни форми и техники чрез възприемане на произведения на изкуство и художествено-творчески дейности. Този вид помощ е основан на способността на човека за образно възприемане на околния свят и взаимодействие с него в символна форма. Изкуството като дейност дава възможност за експериментиране с художествени символи като заместители на реалните обекти. Арт-терапията се базира на тези качества на изкуството. За ефективната ѝ реализация трябва да се познават и изучават приложението ѝ в помагачия процес за диагностика, консултиране, терапия, корекционна работа и социална рехабилитация.

Помагащите специалисти, които използват арт-терапевтичния метод специално подбират художествени произведения, за да създадат на нуждаещите се определена естетическа среда. Те не се осведомяват за конкретните цели и начини за терапевтично въздействие. Този начин на работа е основан на свойствата на произведенията на изкуството да предизвикват у възприемачия специфични преживявания и психически състояния – радост, тъга, покой, възбуда, гняв, спокойствие и т.н. Целенасоченото изграждане на естетическата среда позволява за субекта на терапия да се създадат условия, които могат да въздействат върху личността по развиващ и компенсаторен начин, а също да се снижава и премахва болезненото напрежение.

В процеса на работа професионалистите арт-терапевти въвеждат субектите в естетическата среда. Двете страни съвместно анализират позитивните и негативните въздействия на отделните компоненти и разкриват причините за това. В хода на взаимодействието субектът на терапията /клиент/ получава възможност чрез произведенията на изкуството в смекчена форма да преживее и реагира на болезнени за него събития, за да започне да се освобождава от стереотипите на поведение и

преосмисля и трансформира тези от тях, които затрудняват социокултурната му адаптация. Това се отнася и към позитивните преживявания при контакта на субекта с изкуството. Като разкриват факторите за позитивно въздействие двете страни получават възможност да възпроизведат или в необходимите предели да усилят това въздействие. По този начин клиентът се научава по-активно да може да управлява компенсацията и изживяването на неадекватните реакции.

Заниманието с активна художествена дейност е типичен метод, основан на свойствата ѝ да поддържа индивидуалния и групов културен опит и да представя резултатите от това в интерсубективна културна форма с помощта на характерните за изкуството символични изразни средства. Ефективността на арт-терапията от такъв тип е обусловена от непосредственото участие и художествената активност на нуждаещия се от помощ в консултативния процес. Създаването на прозаични или поетични текстове помага не само за разширяване на лексическия запас на индивида и навиците за използване на езика. Това му позволява да изразява по-добре чувствата си и да осъзнае неадекватни реакции, да определи своето отношение към тях и да планира приемливи начини за преодоляването им. По същия начин заниманията с живопис, музика или танц позволяват изобразяване в културна форма представите, преживяванията и настрояванията, свързани със собствените житейски или личностни проблеми. Въздействието се основава на експресивна, катарзисна, проективна, сугестивна, комуникативна, социализираща, сублимационна, физическа и физиологическа и пресъздаваща креативна функции на изкуството. Основните функции при арт-терапията са компенсираща, развиваща, обучаваща. Те са взаимосвързани и се основават върху преместването на доминантата на активността към области, в които може да се постигне успех, достъпни са за контрол и самоконтрол и по-ефективно въздействие и взаимодействие с околните. Арт-терапията се използва самостоятелно за формиране на умения и целесъобразни за стратегиите за справяне. Този метод може да се използва и като част от етапите на процеса на консултиране.

Развитие и приложение на арт-терапевтичния метод в социалната работа

Изследвания върху изобразителното творчество на психично болните у нас им през 60-те год. на 20 в. в дисертации по медицина - Ал. Маринов (1965). В областта на изкуствознанието се проучва връзката между изкуството, патологичната образност и детската рисунка - П. Цанев (1999). В 90-те години на миналия век в педагогическите науки се разработват дисертации за приложение на изкуството във възпитанието и обучението на деца от различни етапи и степени на образование - С. Нунев (1994), Л. Ангелова (1996), О. Занков (1996), Д. Маркова (1998 и др.). В началото на 21 век методите по изобразителното изкуството започват да се насочват към арт-терапията, да проучват присъщите ѝ техники и методи в процеса на обучението, да експериментират и обобщават резултатите от това в различен тип публикации - П. Цанев (2002), Д. Маркова (2001), Пл. Легкоступ (2006, 2010), Д. Заберска (2008), Кр. Николов (2008), Бл. Папазов (2011) и др. (Виж Бояджиева, 2016).

В различни университети се подготвят докторанти с теми директно или косвено свързани с изкуството като средство за диагностика, профилактика, терапия и корекция. Очертава се тенденция на засилване на интереса към изучаването на изкуството като терапевтично средство в ОНС „доктор” във ВУ в проучвания от дисертационен тип. В тях се търсят доказателства за терапевтичните възможности на изкуството и творческите дейности. Проучва се колективната изобразителна дейност при децата с акцент върху нейните психотерапевтични възможности в процеса на възпитание в началната училищна възраст - С. Нунев (1994), процесите на социализация и ресоциализация чрез самоизява и творчество при децата от

възпитателните училища-интернати- В. Борисова (2000). Изследва се развитието на художествения изказ чрез арт-терапевтичен метод при деца от домове (А. Иванова, 2005), при деца със СОП (В. Градинарова, 2017), в развитието на художествения изказ и самоизразяването за психо-профилактика при 5-7 годишни деца в предучилищното възпитание (П. Чешмеджиева, 2009), ефективността на арт-терапията при болни в първите стадии на болестта Алцхаймер и при консултирането на членовете на семействата им (Ю. Максимова, 2008). Резултатите от опитно-експерименталната работа показват категорично позитивна промяна и доказват безспорно възможностите на арт-терапевтичния метод при работата със социално занемарени деца, при възрастни с когнитивни нарушения и на приложение на арт-терапевтични техники в консултирането при работа със семействата.

На базата на преглед на представени подходи в монографии, научни доклади и съобщения на различни форуми, в студии, статии и материали от периодиката, могат да се обособят няколко групи изследвания. В систематизиран вид се представят и разпространени подходи и направления в терапията и профилактиката чрез изкуството на основата на анализ на литературни източници и описание на изследванията върху арт-терапията в световния опит и у нас. (Т Попов, 2004, 2008; П. Марчева, 2016). Издадено е и първото учебно пособие по терапия чрез изкуство от международен екип специалисти на Източно-европейската асоциация по арт-терапия от Университетското издателство на СУ „Св. Кл. Охридски” (Терапия изкуством, 2012).

Диагностичните възможности на рисуването в изследването на личността и на детската рисунка по-специално се проучват в психологическата (Е. Алексиева, 2000), и педагогическата диагностика (Д. Маркова, 2006). Много от авторите представят отделни утвърдени методики, тестове и техники чрез рисунки в различен вид ръководства и помагала за практиката и подготовката на студенти - Ив. Башовски и Д. Маринова (2000), Д.Маркова (2001, 2006), М. Дачева (2005), в статии в педагогическия печат - Бл. Станчева (2004), П. Митева (2005), в учебни пособия (Бояджиева, Н., 2012)

Актуално направление е приложението на арт-терапията чрез изкуство (преди всичко изобразително), при работа с лица с различни проблеми в развитието и комуникацията в спектъра на специалната и/или социалната педагогика и работа -Д. Маркова (2001), Г. Вladoва (2005), П. Терзийска (2008), К. Караджова и Д. Щерева, (2009), Св. Христова и др. По-често се търсят приложение на рисуването в диагностиката и корекцията на различни нарушения при работата с деца - Д. Маркова (2001, 2006), при интелектуална недостатъчност като алтернативен подход при интелектуална недостатъчност - К. Караджова и Д. Щерева (2009). Изучава се приложението на проективни методики чрез детски рисунки за диагностика на сексуалното насилие над деца - Бл. Станчева (2004). Издават се практически ръководства по арт-терапия за работа с различен тип нуждаещи се като например по тактилна керамика за работата с глина при лица със СОП - И. Кънчев-Иванов (2007), практикуми по арт-терапия (Иванова, 2017). Проучват се възможности за възприемането на изкуството от зрително затруднените деца и техники за работа с глина - М. Цветкова (1995, 2000) (Виж Бояджиева, 2012, 168).

Представят се утвърдените видове и направления в световната практика при работа с деца и възрастни в социалната сфера и собствени опити от приложението на арт-терапията в социалната педагогическата работа и консултирането - Н. Бояджиева (1994, 2010, 2012, 2016), Ал. Иванова и Н.Бояджиева (2001), В.Борисова (2001), М. Божилова (2008), Н. Бояджиева и Ю. Максимова (2009), Т. Попов (2004, 2008, 2009), М. Борисова (2007, 2009) и др. (Виж Бояджиева, 2016). Извеждат се принципите и методите за работа с помощта на изкуството в социални центрове в търсене на „интердисциплинарни фериботи” между арт-терапията и социалната работа с деца, лишени от

родителска грижа. Някои автори описват опит на базата на различни подходи в социалната работа като хуманистичен, психоаналитичен, индивидуално-психологически, когнитивно-поведенчески, психо-синтез и др. (Бояджиева, 2010, 116).

В много публикации, в т.ч. и някои дисертации, насочени към изследване на семейството, неговото функциониране и влияние върху възпитанието и нарушенията в поведението на децата, се търсят възможности за приложение на рисувателни методи като средство преди всичко за диагностика на взаимоотношенията и за консултиране на семейството. Доказва се подобряване на семейните взаимоотношения чрез занимания с изкуство и като елемент на едно по-широко разбиране за арт-терапията - Пл. Легкоступ и Р. Кузманова (2009, 2011), Пл. Легкоступ (2006, 2010) и др.

Търсят се възможности за приложение на арт-терапията в психологичното консултиране и клиничната работа - Ж. Стойкова и А. Златева (2008), М. Божилова, (2008), Св. Димитров (2008), Д. Първанова (2008), Д. Заберска (2008), Кр. Николов, (2008), дори при кризисното интервенция (Митева, 2015). В много от изследванията се прилага интердисциплинен подход между клинична, социално-терапевтична и педагогическа работа. В тази насока се работи повече в рамките на медицинския подход при лечение на зависимости, проблеми с репродукцията, справяне с гранични случаи като анорексия, когнитивни нарушения, синдроми от аутистичния спектър, кризисната интервенция, при подпомагането на жертви, претърпели насилие, малтретиране, изтезания и др. (Виж Бояджиева, 2010, 119).

Интензивно се развиват практики на арт-терапевтична работа в центрове за работа, рехабилитация и подкрепа по отношение на работа с деца с поведенчески проблеми, трудности в комуникацията и дефицити в развитието, със специални образователни потребности, с невросоматични проблеми и заболявания, социално занемарени, деца в риск отглеждани в институции, в ситуации на изоставяне, във връзка с превенцията на отпадането от училище и др.

Обобщения и изводи

1. Научните изследвания в областта на арт-терапията и приложението ѝ стават неотменима част от проучванията в областта на педагогиката, психологията, обществените и хуманитарните науки в света. Това е нов етап на развитие, който утвърждава от края на 20 век и първото десетилетие на 21 век у нас.

2. В университетите се развиват отделни направления на арт-терапията и се търсят доказателства за ефективността ѝ. Основни постижения се представят в различен тип публикации, докладват се на научни конференции или са част от дисертационни трудове. Едновременно с това много специалисти от практиката търсят възможности за експериментиране и приложение на арт-терапевтичния метод с различен тип клиенти в помагачия процес.

3. Арт-терапията се прилага от психолози и педагози, изкуствоведи и художници (творци на изкуството) на базата на разпространени и утвърдени подходи и научни парадигми, които не са концептуализирани като цяло, но най-често се осъществяват на основата на хуманно-личностния подход.

4. Разработват се все повече дисертации в областта на арт-терапията в рамките на различни научни направления – психология, педагогика и социална работа, изкуствознание, педагогиката на изкуството, методиката на обучението по изкуства. Нови теми са приложението на изкуствата в творческо- педагогическия, в терапевтичния процес и консултирането.

5. Подходите към този тип проучвания са в зависимост от научната и образователна компетентност на авторите и насоките за приложение – в процеса на

обучението и подготовката на специалисти, в социалната практика или в монографични изследвания в т.ч. и от дисертационен тип.

6. В рамките на социалната практика се разгръщат варианти на приложение на арт-терапията в различни форми на работа в комплекси за социални услуги, школи, ателиета, приюти, центрове, кабинети, домове за работа с деца, юноши, младежи, възрастни и инвалиди, които се нуждаят от подкрепа.

7. Тези форми се развиват независимо от участието на академичните среди като центрове за подготовка на специалисти в областта на изкуство-терапията. Те се оформят като паралелни структури за професионална квалификация в областта на арт-терапията. В се съчетава професионална подготовка и се предлагат варианти за обучение в групи за личен опит.

8. Развиват се и се обособяват направленията на терапия чрез изобразителни изкуства, драма, музика, танц, художествена литература -приказки, поезия, басни, притчи, митове и други повествования. Разработват се и методи на фото- и кино-терапия (синемалогия), както и различни комбинирани форми на творческа, комплексна, музикално-двигателна или ритуална терапия.

9. Налице са някои практико-приложни разработки за приложение на арт-терапията като елемент на психодиагностиката, в консултирането и съветването, корекционно-възпитателната работа при деца със СОП, в социалната рехабилитация и в работа със специфични групи в риск, образованието, като средство за профилактика в широката социалната сфера.

10. Конкретни постижения и доказателства за ефективността от приложението на изкуство-терапията има при деца с емоционални и поведенчески проблеми и повишена агресивност, при проблеми в развитието и комуникацията (говорно, телесно и интелектуално развитие), при социално занемарени и деца отглеждани в институции, при малолетни и непълнолетни правонарушители, с девиантно поведение, във възпитателни училища и интернати, при възрастни с когнитивни нарушения, с дегенеративни заболявания, във фамилната социална работа и семейната психотерапия, както и в клиничната практика при психо-соматични проблеми и болести.

11. Перспективите са за разширяване на тази сфера на приложната функция на изкуството и художествените дейности като основно средство в превантивната педагогика, превенцията на отклоненията в поведението и психосоциалното развитие, в психодиагностиката, консултирането, терапията, корекционната работа, рехабилитацията и психопрофилактиката.

12. Съществуват реални опити за приложението на изкуствата и в клиничната и терапевтична работа освен в психиатричните отделения и при пациенти и болни – в повечето случаи деца с онкологични заболявания, в клиниките за интензивно лечение, психодиспансери, санаториуми и болнични заведения с различен тип. Богатият опит, натрупан в типичното поле на лечението чрез изкуство следва да се проучи по-систематично и цялостно и да се включи в образованието за помагащите професии не само в медицинската сфера.

13. Все още няма стандарти за обучение на специалисти арт-терапевти, които да работят с различни групи клиенти в социалната и педагогическата работа в институциите. Няма и утвърдена професия „арт-терапевт”, а различни варианти на приложение на специални умения за арт-терапевтична работа в образователни, социални, медицински, училищни и извънучилищни, културни и обществени центрове за работа с изкуства, за социална рехабилитация, в комплекси за социални услуги, на общинско равнище, в неправителствения и частния сектор на услуги и специализирана помощ.

14. Предстои разгръщането, теоретическото обосноваване и методическо осигуряване на подготовката за приложение на арт-терапевтичните техники и подходи в консултирането като елемент на психологическата и социално-педагогическата помощ и включване в подготовката на специалисти. В много висши училища по изкуствата, се предлагат вече магистърски програми по арт-терапия, които се радват на интерес сред студентите. Необходимо е иниципирането на между-университетски или между факултетски програми за подготовка на арт-терапевти за помагащите специалисти. В сферата на социално-педагогическа работа и консултиране се пилотира проект, осигуряван от академичния състав на Софийския университет, с участие на водещи специалисти от България, Русия и Европа.

Литература

Бояджиева, Н. (2010). Арт-терапията в научните изследвания и университетското образование за помагащите професии, сп. Съвременна хуманитаристика, кн.2, Бургас: БСУ

Бояджиева, Н. (2012) Арт-терапия в социално-педагогической практике и консултировании, В- Терапия искусством. Учебное пособие., Сост. и науч ред. В. Никитин, Н. Бояджиева, Л. Лебедева, И. Вачков, С.: УИ „Св. Кл. Охридски” , 156-172

Бояджиева, Н.(Съст. и науч ред.) (2015) Педагогически технологии за личностно развитие чрез художественотворчески дейности, Пловдив, УИ „П. Хилендарски”.

Бояджиева, Н. (2016) Принциът за възпитание, образование и терапия чрез изкуство в България (развитие и съвременно състояние), сп. Педагогика, кн.8, Аз Буки

Бояджиева, Н. (2010) Развитие на арт-терапията в социално-педагогическата сфера, В – Иновации в образованието, Ш.: УИ „Еп. Констатин Преславски”, 112-120

Бояджиева, Н. (2013). Развитие на идеята за възпитание и терапия чрез изкуството в университетската педагогика, ГСУ «Св. Кл. Охридски“, Т. 105,София: УИ «Св. Кл. Охридски“.

Бояджиева, Н., В. Градинарова (2017) Арт-терапевтичен подход във възпитателната при работа при деца с комуникативни проблеми, Сборник с доклади от Научна конференция с международно участие „Интердисциплинарни логопедични практики”, 04-06 ноември 2016, НБУ, Том 2, София: Издател НБУ, т.2, 101-109

Кич, Д. Л. (1998) Изкуствотерапия(art-therapy). В: Енциклопедия по психология, Под ред. Корсини, София: Наука и изкуство

Легкоступ, Пл., Р. Кузманова(2011). Изкуство и социална работа, В. Търново

Марчева, П. (2016), Артпедагогика.Училище. Арттерапия.С.: Авангард Прима

Митева, П. (2015) Кризисна интервенция. Креативни подходи. София

Практикум по арт терапия (2017).Съст. и науч. ред. Ал. Иванова,С.:Център НБУ

Терапия искусством. Учебное пособие., Сост. и науч ред. В. Никитин, Н. Бояджиева, Л. Лебедева, И. Вачков, София: УИ „Св. Климент Охридски”

Levick, M. (1981), Art therapy. In R. J. Corsini (Ed.), Handbook of innovative psychotherapies. N.Y.

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИ АНАЛИЗ НА
АКТУАЛНАТА СИТУАЦИЯ С ОБУЧЕНИЕТО НА МАЙЧИН
БЪЛГАРСКИ ЕЗУК В РЕПУБЛИКА СЪРБИЯ**

Ивана Младенов-Бочева, докторант

СУ „Св. Климент Охридски“

ivanamladenova@abv.bg

**PSYCHOLOGICAL-PEDAGOGICAL ANALYSIS OF THE
ACTUAL SITUATION ON THE EDUCATION IN NATIVE
BULGARIAN LANGUAGE IN REPUBLIC OF SERBIA**

Ivana Mladenov-Bocheva, PhD student

Sofia University “St. Kliment Ohridski”

ivanamladenova@abv.bg

Резюме: През последното десетилетие от възстановяването на обучението на майчин български език в Република Сърбия, като цяло се регистрира тенденция към увеличаване на броя на държавните училища в рамките на които се организират паралелки с този вариант на обучение. Това от своя страна показва, че малцинствената група предпочита да използва майчиния език на учениците като ключов ресурс за учене в училищата и тук ролята на училището е да подпомага тяхната образователна интеграция. В доклада е анализирана актуалната ситуация с обучението на майчин език въз основа на таблично представени данни по учебни години, с информация за броя на учениците, обхващащ целия период от неговото възстановяване. Разгледани са и мотивационните фактори за избора на това обучение, както и психолого-педагогическите му особености, с цел повишаване на неговата ефективност и утвърждаване на етническата идентичност на българите в Република Сърбия.

Ключови думи: обучение на български език, майчин език, българи в Република Сърбия, комуникация, комуникативни умения, мотивационни фактори.

Abstract: During the last decade from the recovery of the education in native Bulgarian language in Republic of Serbia a trend is under way of an increase of the number of State schools where classes with this educational variant is organized. This fact from its side shows that an increasing part of the minority group prefers to apply the student native language as a key resource for learning in the schools and here the role of the school is to help their educational integration. The actual situation of native language education covering all the period of the recovery of this education is analyzed based over table shown data for school years with information for the number of the students. The motivation factors for this education choice are considered, so as psychological-pedagogical features, targeting its effectiveness increase and ethnical identity affirmation of the Bulgarians in Republic of Serbia.

Keywords: education in bulgarian language, teacher, native language, Bulgarians in Republic of Serbia, motivation factors.

Българите в Република Сърбия са част от българската историческата диаспора и през последните повече от девет десетилетия, поради сложната политическа, икономическа и социална ситуация в която са поставени, те са изправени пред редица трудности за опазване на своите език и култура. След края на първата световна война, регионите на Босилеград и Цариград (дн. Димитровград) са откъснати от българската държава и присъединени към западната ни съседка. Популярното наименование на тези области е Западни покрайнини. Независимо от историческите превратности, тези територии и до днес са запазили своя етнически облик. Останали в рамките на чуждата държава, първоначално са отнети полагащи им се права, основното от които е използването на майчиния български език в училищното образование. Неговото възстановяване идва значително по-късно и то по времето на Втората световна война, когато в тези региони за кратко се установява

повторно българско управление и в училища автоматично се въвежда цялостно обучение на български език. И макар че то остава и след войната, в края на петдесетте години постепенно се въвежда сръбският език като основен език при обучението. След 2006 г. започва постепенно възстановяване на обучението на майчин български език (Бугарчева и др., 2005; Младенова, 2016).

Нормативно-правната уредба в Република Сърбия дава следните възможности за използване на българския език в сферата на училищното образование:

- Обучение на майчин български език;
- Двуетично обучение;
- Обучение на сръбски език, с изучаване на учебен предмет „български език и литература с елементи на национална история и култура“;
- Обучение на сръбски език, с факултативно изучаване на учебен предмет „български език и литература с елементи на национална история и култура“.

Основен обект на настоящата разработка ще бъде първият вариант, а именно обучението на майчин български език. То се провежда съобразно утвърдените сръбски учебни планове и програми и се осъществява изцяло на български език, което не изключва задължителното изучаване на сръбски език. Организирането и провеждането на обучение на български език е възможно, ако в I клас на основното образование и IX клас на средното образование има записани поне 15 ученика. Чл. 12 от Закона за основното образование и възпитание, допуска по изключение да се провежда подобно обучение и при по-малко от посочения брой ученици, желаещи да се обучават изцяло на майчин език и това се прилага.

Прегледът на фактите по отношение на развитието на обучението на майчин език на българите в Република Сърбия показва, че има дългогодишно прекъсване на традицията, но преди малко повече от десетилетие тя отново е успешно възстановена, при условие, че тогава липсват основните материални предпоставки за осъществяване на това обучение - учебници и учебни помагала. Понастоящем паралелки с обучение на български език се организират в три училища в Република Сърбия, а именно: Основното училище в град Босилеград, Гимназията в град Босилеград и Гимназията в град Димитровград. В изброените училища, в които се обучават предимно деца от българското малцинство, има паралелки с български език, в които сръбският език се изучава като учебен предмет, както и паралелки със сръбски език, където реципрочно българският език се изучава като учебен предмет. В град Босилеград има възможност да се избере обучение на майчин български език още от първи клас на основното училище и да се продължи до завършване на средно образование. В това училище, независимо на кой език са избрали да се обучават (български или сръбски), със започването на училище, децата едновременно се ограмотяват на двата езика. В град Димитровград в обхвата на основното образование децата могат да изучават български език като учебен предмет само под формата на факултативна дисциплина, което ги лишава от останалите законови възможности за употреба на майчиния език в училищното образование. Принизяването на майчиния език до нивото на избираема дисциплина от страна на училището, сериозно възпрепятства образователната интеграцията на децата от българското малцинство. В същото време, в същия град в Гимназията са създадени всички условия за пълно задоволяване на образователните нужди на децата от българското малцинство. Следователно, съществуващите разлики в прилагането на законодателството, което касае възможностите за използването на майчиния език в началното ниво на училищното образование, по-нататък оказват влияние върху

решението за избор на обучение на майчин български език, както и за неговия успех и осигуряване на качествено обучение на всички деца.

За да можем да проследим актуалната ситуация с обучението на майчин език, ще използваме таблично представените данни по учебни години, с информация за броя на учениците, обхващащи целия период от възстановяването на обучението. Данните са предоставени от страна на училищата. При техния анализ ще бъде взет предвид фактът, че системата на училищното образование е съставена от три взаимосвързани и взаимодействащи си подсистеми: предучилищните, основните и средно образователните институции. В конкретния случай, тази взаимозависимост се определя и от обстоятелството, че в тези малки населени места съществува само по една от горе изброените образователни институции и като цяло едни и същи деца, преминават последователно през трите нива на обучение.

Таблица 1.

Учебна година	Брой на учениците по класове с обучение на майчин български език в Основното училище в град Босилеград							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
2006/07	11	0	0	0	0	0	0	0
2007/08	12	11	0	0	0	0	0	0
2008/09	11	12	11	0	0	0	0	0
2009/10	13	11	12	11	0	0	0	0
2010/11	15	13	11	12	14	0	0	0
2011/12	9	15	13	11	12	14	0	0
2012/13	6	8	15	13	0	11	14	0
2013/14	0	6	8	15	0	0	11	14
2014/15	0	0	6	8	0	0	0	11
2015/16	6	0	0	6	7	0	0	0
2016/17	0	6	0	0	6	7	0	0

Таблица 2.

Учебна година	Брой на учениците по класове с обучение на майчин български език в Гимназията в град Босилеград			
	IX	X	XI	XII
2014/15	10	0	0	0
2015/16	15	10	0	0
2016/17	10	12	7	0

Таблица 3.

Учебна година	Брой на паралелките и учениците по класове с обучение на майчин български език в Гимназията в град Димитровград			
	IX	X	XI	XII
	паралеки/ученици	паралеки/ученици	паралеки/ученици	паралеки/ученици
2009/10	2/25	0	0	0
2010/11	2/29	2/25	0	0
2011/12	2/16	2/29	2/25	0
2012/13	2/34	2/16	2/29	2/25
2013/14	2/20	2/34	2/16	2/29
2014/15	2/26	2/20	2/34	2/16
2015/16	2/24	2/26	2/20	2/34
2016/17	2/21	2/24	2/26	2/20

Таблично представените данни, касаещи основното училище в град Босилеград, показват една първоначална и непрекъсната седемгодишна тенденция за организиране по една паралелка в първи клас с обучение на майчин език. Към края на този период интересът започва да спада. Причината може да бъде потърсена в невъзможността училището да обезпечи с учебници това обучение след 4-ти клас, което от своя страна е потенциален фактор с негативно влияние върху избора на такъв вариант на обучение в първи клас. Останала неудовлетворена, тази образователна потребност на първите випуски петокласници да продължат обучението си на майчин език, намира своя израз в нейното удовлетворяване на по-късен етап в гимназията, когато те се връщат към обучение на майчин български език. Този интересен феномен е видим от данните в таблица 1 и таблица 2 и показва трайна мотивация на учениците за такова обучение. Гимназията в Босилеград, по-късно в сравнение с основното училище, създава условия за въвеждане на обучение на майчин български език. Данните от таблица 2 сочат, че едва преди три години за първи път в училището функционират този тип паралелки, които не са новосформирани, а са продължение от основното училище.

Данните от таблица 3 показват, че в Гимназията в град Димитровград се регистрира устойчива тенденция за избор на обучение на майчин български език, с наличието на една общо-образователна и една профилирана паралелка във всеки випуск от 2009 година, независимо от факултативното изучаване на български език в основното училище. Според информация, взета от официалния сайт на Гимназията в град Димитровград, в началото на учебната 2016/2017 година са записани общо 15 паралелки, от които 7 с обучение на сръбски език и 8 с обучение на български език (<<http://www.cargim.edu.rs/BG/ucenici/ucenici.htm>>). Полагайки съществени усилия за удовлетворяване на нуждите на децата от българското малцинство чрез подкрепа на майчиния език и създаване на условия за гладко протичане на учебния процес на майчин език, това училище е блестящ пример за осигуряване на пълноценната им интеграция в социално-образователната среда.

Специфичното предназначение на това обучение е овладяване на книжовната форма на майчиния език на учениците, както и съхранение и развитие особеностите на тяхната етническа култура, която се различава от културния модел на мнозинството. Следователно, стимулирането на интереса към този вариант обучение е особено важен проблем, с оглед утвърждаване на етническата идентичност на българското малцинство в Република Сърбия. Мотивациите за неговия избор са свързани с действието на разнообразни фактори и те от своя страна могат да бъдат с положително и отрицателно влияние.

Мотивацията в психологическата наука се разглежда като вътрешен процес, заемащ „централно място в структурата на личността, който осигурява енергия за извършването на действия с цел постигане на предварително поставени цели“, което от своя страна определя насоката на поведението на индивида (Янкулова, 2016, с. 260). „Мотивацията за ангажиране в учебна дейност може да варира както по интензивност, така и по посока и тя е една от най-важните съставки на ефективното обучение“ (Славин, 2004, с. 394). Освен, че е силно детерминирана от когнитивни и личностни фактори, мотивацията се влияе и от взаимодействията на личността със средата (Янкулова, 2016, с.260).

Под *мотивационни фактори* за обучение на майчин език ще разбираме въздействията от конкретната социално-образователна среда, както и от страна на семейството, общността и обществото като цяло върху индивида, които предопределят неговата мотивация за участие в това обучение. Те се проявяват под формата на различни очаквания, ценности, стандарти и норми на индивида, които

могат да оказват положително или отрицателно влияние върху степента на неговата включеност и ангажираност в учебната дейност на майчин език.

Върху избора и поддържането на високи нива на мотивацията за постижения в образователния процес влияят множество фактори и по-значимите от тях са: професионални и личностни качества на учителите, учебни взаимодействия учител - ученик, процесите протичащи в класната стая, осигуреност с учебници и учебни пособия, учебно съдържание, методи на учене и преподаване, оценяването в училище, организация и условия на училищния живот, социоемоционален климат в училище и др. За разширяване обхвата на анализа на особеностите на обучението на майчин български език, в доклада ще бъде направен опит за определяне на характера на някои специфични за това обучение мотивационните фактори, както и оценяване на тяхното влияние върху образованието на майчин български език. В конкретната социално-образователна среда в Република Сърбия, мотивационните фактори се различават в зависимост от образователното ниво и по-значимите от тях могат да бъдат разделени на две групи:

Мотивационни фактори влияещи върху обучението на майчин български език в началното образование (I клас)

Възпитателна и образователна дейност в предучилищната възраст

Отсъствието на майчиния език в програмите на предучилищните детски заведения лишава малките деца от необходимите предварителни познания и умения, което на по-късен етап ще създава трудности за овладяване на учебния материал в училище. Този период от психосоциалното развитие на децата е определен от детските психолози като сензитивен спрямо социалното развитие, което означава, че пропуснатото през него, трудно може да се компенсира на по-късен етап от развитието на детето и го определят като особено подходящ за започване на „работа по мултикултурно възпитание и образование на подрастващото поколение“ (Димитров, 2010, с.218).

Възприетите езикови компетенции на учениците

Първокласниците от малцинствената общност, едва в училище за първи път изучават книжовната форма на майчиния език, тъй като преди това в семейната среда и в общността се е използвала диалектна форма на българския език. Естествено те срещат затруднения при неговото овладяване по време на обучението в училище и някои от основните причини за това са: силното въздействие на сръбската езикова среда, използване на диалектна форма на майчиния език в семейната среда и в общността, отсъствието на майчиния език от програмата на детските градини, негативното влияние на близостта между двата езика и др. За овладяване на книжовната форма на майчиния език, както и за развитие на комуникативните умения в училище, тези деца се нуждаят от особена подкрепа и насърчаване от страна на учителите. Другият съществен проблем е, че качеството на преподаването в часовете по майчин български език в училище е силно засегнато от липсата на специфични методически предписания за ефективно преподаване и активно подпомагане на първокласниците от конкретната малцинствена група за безпроблемно усвояване на важните умения за четене и писане, поради обстоятелството, че се тези деца се ограмотяват едновременно на два езика: сръбски (език на средата) и български (майчин език). За да могат да се поддържат високи нива на мотивация за учене на тези ученици, важно условие е равнището на преподаване да бъде адекватно на етапа на развитие на когнитивни им способности и в съответствие със специфичните условия на двуезичната среда. Според Славин, „нивото на преподаване е подходящо (уместно), когато урокът не е нито твърде труден, нито прекалено лесен за учениците“ (Славин, 2004, с. 352).

Проблемът за качеството на учебните програми за учебния предмет български език и литература за периода от 1941 до 2001 година, които са важен елемент за ефективно преподаване и учене на майчиния език е обстойно проучен от Пене Димитров, дългогодишен учител по български език и литература на Основното училище в град Босилеград. В направения критичен анализ, авторът очертава основните проблеми, които касаят статута на майчиния език в общественото образование на българите в Република Сърбия и в тях се съдържат практически педагогически насоки за подобряване на неговото качество (Димитров, 2002). Резултатите от едно по-ново изследване на особеностите на обучението по учебния предмет български език и литература, проведено в град Димитровград регистрират силна мотивация за изучаване на български език. Като основна причини за това се посочват, от една страна желанието за по-добро опознаване на етническата култура и от друга „привлекателността на учебния процес по български език и възможностите, които този език дава за бъдеща образователна, професионална и житейска реализация“ (Радкова и др., 2014). Участниците в образователния процес могат положително да повлияят върху повишаването на нивото на мотивация в тези условия, чрез показване на позитивно отношение към езика и културата на детето.

Професионална квалификация на началните учители

Учителите имат ключова роля за осигуряване на успешните учебни взаимодействия и работа по посока поддържане на високи нива на вътрешна мотивация за учене и постижения на учениците по време на учебния процес на майчин език. Решението за избора на обучение на майчин български език до голяма степен е повлияно от професионалните и личностни качества на началния двуезичен учител, определен да преподава в паралелките с обучение на майчин български език, неговите езикови компетенции, популярност в общността и др. Познаването и удовлетворяването на специфичните потребности на учениците от страна на учителите в паралелките с обучение на майчин български език до голяма степен зависи от познаването на културните особености на българската общност в Република Сърбия. Следователно, учителите, които не са част от общността и не познават специфичните особености на нейните представители, биха срещнали затруднения при осъществяването на ефективно общуване с учениците. За целта е необходимо методично да се работи за усъвършенстването на уменията за ефективна комуникация на учителите, провеждащи обучението на майчин език. Тези умения трябва да бъдат релевантни за условията в които се провежда обучението, за да се създава атмосфера на сътрудничество и взаимно доверие между неговите участници, които са важни предпоставки за продуктивна учебна среда. Като краен резултат се получава повишаване на нивото на мотивацията за учене, което от своя страна допринася за повишаване ефективността на образователния процес на майчин български език в Република Сърбия.

Обособените класове с обучение на майчин език

Паралелките с обучение на майчин български език са по-малки в сравнение с тези в които децата се обучават на сръбски език. Според Димитров, наличието на тези малки групи от една страна дава известни предимства, като „спокойствие, сигурност и доверие“, но крие и много рискове, като противопоставянето с другите класове. Тук ролята на училището е регулирането на взаимоотношенията между тези групи, чрез приобщаването им към училищната общност и създаване на положителен психичен климат (Димитров, 2010, с.217). Последното е предпоставка за превръщането на тези малки класове в мотивационен фактор с положително влияние върху избора на това обучение.

Влияние на семейната среда на детето

Родителите, които са част от общността, в условията на малкия град са преминавали през същата образователна система, но в училище недостатъчно са изучавали български език, докато в семейната среда и в общността предимно се използва диалектна форма на българския език. Липсата на достатъчно езикови компетенции у тези родители за активно подпомагане на своите деца в подготовката им за училище оказва негативно влияние върху мотивацията им за избор на обучение на майчин български език в началното училище. Този негативен фактор, може да се преодолее чрез осигуряването на извънкласни занимални в рамките на училището в които квалифицирани учители да подпомагат процеса на учене и самоподготовка на децата от началните класове с обучение на български език на основното училище.

Извънкласни и извънучилищни дейности

Провеждането на фестивали и отбелязване на празници, драматизации със съответния етнически реквизит, изложби, приказки, фолклор и др. свързани с българската наука и култура, осъществявани с ученици от българското малцинство в Република Сърбия, както и съвместно с деца от България ще бъде от полза за укрепване на чувството за идентичност и субективно благополучие (Димитров, 2010, с.220). Общуването с връстниците от България е изключително ценно за усъвършенстването на езиковите умения и за обогатяване на индивидуалния житейски и учебен опит на учениците, опознаването и сближаването на тези ученици с българската култура. За приобщаването на децата от етническата общност към традиционните национални ценности най-подходящ е периодът до настъпване на пубертета, според Димитров. Като основна характеристика на детското съзнание през този период от психосоциалното развитие на детето се посочва „неговата синкретичност, еквивалент на която са изкуството и неговите производни с помощта на които истината се постига от децата непосредствено и емоционално“ и според автора нейното отражение в действителността са народните приказки, театрални драматизации, ръчният художествен труд на етническата общност (Димитров, 2010, с. 220).

Мотивационни фактори влияещи върху обучението на майчин български език в прехода към средното образование (IX клас)

Желание за продължаване на обучението в българските университети

Предвид изложените по-горе данни от училищата и регистрирания като цяло засилен интерес към това обучение в прехода към средното образование, практиката показва, че над 80% от випускниците на гимназиите в Босилеград и Димитровград продължават обучението си в българските университети. Облекченията за следване на етническите българи, които осигурява българската държава, дават възможност на голямата част от тези деца да получат висше образование, независимо от ограничените финансови ресурси на родителите им. Академичната мобилност на тези ученици от българското малцинство често е свързана и с желанието им за по-нататъшна професионална реализация в България. В тази връзка, стремежът им за постигане на тази важна цел, както и потенциалните предимства и ценности, които се асоциират с българската култура, са важни мотивационни фактори за това обучение.

Мотивационни компоненти на самото обучение

Съдържанието на учебните програми, видовете учебници и учебни помагала също са важен мотивационен фактор за обучение на майчин български език. За потребностите на обучението на български език е необходимо учебниците и учебните помагала да бъдат съобразени с утвърдените план и програма за държавните училища на Република Сърбия, по които то се провежда. За тази цел

сръбските учебници трябва да се преведат на български език, да се добави законово предвидено учебно съдържание, което касае националната история и култура на малцинствената група, да се получи одобрението на компетентните сръбски институции и да се издадат учебниците в малък тираж, което многократно увеличава цената им. Затова за средния курс досега има издадени единствено 4 учебника за 9-ти клас за нуждите на паралелките с обучение на български език. Липсата на предвидените учебници налага да се използват учебници, внесени от България. Но тъй като учебните планове и програми на двете държави не съвпадат и разпределението на учебния материал по класовете е различно, това създава трудности при протичането на учебния процес и подготовката на учениците (Младенова, 2016). От друга страна, учебното съдържание от националната история и култура, което не е усвоено по време на обучение в училище, на по-късен етап, затруднява подготовка на тези ученици за кандидат-студентските изпити за българските университети, които задължително включват изпит по българска история.

Извънкласни и извънучилищни дейности

И в средното образование провеждането на фестивали, екскурзии, творчески работилници, театрални школи и др. свързани с българската наука и култура, осъществявани с ученици от българското малцинство в Република Сърбия в сътрудничество с връстници от България е от голямо значение за сближаването на тези ученици с българската култура и за разгръщане на творческия им потенциал. Това е важен фактор за утвърждаване на етническата идентичност на децата от малцинствената група и с положително влияние върху мотивацията за обучение на майчин български език.

Изведените специфични мотивационни фактори, влияещи върху обучението на майчин български език, могат да бъдат използвани за повишаване на неговата ефективност с помощта на подходящи организационни механизми за стимулиране на това обучение от страна на българските и сръбски институции. За целите на дисертационния труд в следващи публикации на докторанта по темата, ще бъде направен опит за разширяване на обхвата на теоретично изведените, специфични мотивационни фактори и установяване на тяхната значимост с помощта на психологически инструменти, след проведено емпирично изследване на терен.

Оценяването на негативните фактори, влияещи върху обучението на майчин български език показва, че най-съществено въздействие оказва липсата на учебници. При преподаването, на двуезичните учители се налага да превеждат учебния материал от сръбските учебници на български език. По този начин, тези учители биват допълнително натоварвани без материални стимули. Това създава редица трудности, както за преподаването, така и за усвояването на учебния материал, което наминаемо води до влошаване на качеството на обучение в средната образователна степен. От друга страна, невъзможността да се преподава законово предписаното учебно съдържание, което касае националната история и култура на съответната малцинствена група, поради отсъствието както на предписани стандарти, така и на учебни програми и учебни помагала, от своя страна е причина то да не се прилага в конкретния случай. По този начин учениците от българското малцинство в Република Сърбия биват лишавани още от началното училище дори от базисни познания от националната история и култура, които да бъдат заложили в програмите на някои учебни предмети като история, география, музикално и изобразително изкуство. Така този вариант на обучение бива лишаван от своята уникална възможност да формира културата на българското малцинство, което е и основен мотив за неговия избор. Липсата на тази важна образователна основа, която

съдържа в себе си системата от знания, норми и ценности на индивида свързани с неговата култура, оказва негативно влияние върху утвърждаването на етническата идентичност на децата и юношите от българското малцинство (Каменов и др., 1996).

Макар и закъснели във времето, от страна на сръбската държава са предприети действия за подобряване на качеството на обучението на майчин език, и през настоящата учебна година се стигна до частично разрешаване на този проблем. Обезпечена е по-голямата част от учебниците за обучение на майчин език за основното училище. Проблемът с липсата на учебници за обучението на майчин език продължава остро да стои в средните училища. Необходимо е да се обединят усилията на всички ведомства и съпричастни институции в България за неговото разрешаване, както и да се търси добро сътрудничество с компетентните сръбски институции. Би могло да се помисли и за прилагането на иновационни методи, като например разработката на учебници в електронен вид. Цялостно разрешаване и осигуряването на преведени учебници за всички етапи на обучение ще даде силно положително въздействие върху мотивацията за избора на това обучение.

В заключение може да се каже, че политиките в сферата на образованието могат да бъдат мощен инструмент за управление на етническото многообразие в обществото чрез утвърждаване на етническата идентичност на децата от малцинствени групи.

Литература

- Бугарчева, Е., Л. Зидарова. (ред. съст.). (2005). Българите от Западните покрайнини (1878-1975). В: Архивите говорят, том 35, София: УИ на СУ.
- Димитров, И. (2010). Етнокултурна среда и психосоциално развитие. София: УИ на СУ.
- Димитров, П. (2002). Учебните програми по български език в Република Сърбия (1941-2001). В: Български език и литература, кн.1, София: Литернет. <http://liternet.bg/publish8/pidimitrov/syrbia.htm>
- Закон о заштити права и слобода националних мањина. (ДВ, РС бр. 72/2009 г.).
- Закон о основама система образовања и васпитања. (ДВ, РС бр. 72/2009, 52/2011, 55/2013 г.).
- Закон о основном образовању и васпитању. (ДВ, РС бр. 55/2013 г.).
- Закон о националним саветима националних мањина. (ДВ, РС бр. 72/2009, 20/2014, 55/2014 г.).
- Закон о средњем образовању и васпитању. (ДВ, РС бр. 55/2013 г.).
- Закон о уџбеницима. (ДВ, РС бр. 68/2015 г.).
- Каменов, Е., М. Микеш, Ј. Клеменовић. (1996). Развијање двојезичне комуникације предшколске деце у вишекултурној средини, В: Годишњак филозофског факултета у Новом Саду, N XXIV, с. 233-238.
- Младенова, И. (2016). Правна и организациона уредба на образованието на майчин български език в държавните училища в Република Сърбия; Илиева, С., М. Р. Маркович., Й. Янкулова (ред. съст.). В: Лидерство и организационно развитие: Международна научна конференция“, София: УИ на СУ, с. 918.
- Радкова, А., Петров, А., Падешка, М., Давитков, И., (2014). Обучението по български език в град Димитровград, Република Сърбия – реалности и тенденции. В: Български език и литература, т. 56, бр. 2. София: УИ на СУ.
- Славин, Р. (2004). Педагогическа психология. София: НИ.
- Янкулова, Й. (2016). Педагогическа психология. Второ прераб. и доп. изд., София: Парадигма.

ВЛИЯНИЕ НА ПЕРЦЕПЦИИТЕ КЪМ УЧЕБНАТА СРЕДА ВЪРХУ АКАДЕМИЧНАТА МОТИВАЦИЯ

Проф. д.н. Гошо Петков, УНИБИТ, petkov_g@abv.bg
Доц. д.н. Майяна Митевска-Енчева, УНИБИТ, majana@abv.bg
Емилия Лазарова, докторант

INFLUENCE OF PERCEPTION TO LEARNING ENVIRONMENT ON ACADEMIC MOTIVATION

Georgi Petkov, SULSIT, petkov_g@abv.bg
Mayiana Mitevska-Encheva, SULSIT, majana@abv.bg
Emiliya Lazarova

Резюме: Адаптационната парадигма в изучаването на средата набляга върху особеностите на нейното възприемане, използваните стратегии за справяне със заплахите и търсенето на начини за развитие на собствените ресурси. В настоящето изследване се проследява влиянието на перцепциите към учебната среда върху академичната мотивация при 217 изследвани студенти за период февруари – март 2017 г. За разкриване на различията във начините на възприемане е приложен еднофакторен дисперсионен анализ. Променливите, които са източник на вариации в оценките са полът на изследваните лица, степента на образование и възрастта. Прилагат се психологически инструменти, разработени от български учени – Величков, Радославова, Петков. Данните са обработени с IBM SPSS Statistics 21.

Ключови думи: перцепции към средата, академична среда, демографски променливи

Abstract: Adaptation paradigm in the study of the environment emphasizes the peculiarities of its perception, the strategies used to address threats and seeking ways to develop their resources. Monitor the impact of perceptions of the learning environment on academic motivation in 217 respondents for the period February-March 2017. Disclosure differences in perception is applied ANOVA. Variables are a source of variation in the estimates are the gender of the respondents, the level of education and age. Apply psychological instruments developed by Bulgarian scientists - Velichkov, Radoslavova, Petkov. Data have been processed by means of the software SPSS-21.

Key words: perception, environment, academic motivation, demographic variables

Мотивацията е един от проблемите в психологията, които са винаги актуални. Наличието на многообразни концепции и възгледи по въпросите за човешката мотивация са свидетелство за голямата сложност на проблема. От друга страна това говори за огромното му значение, както за отделния индивид, така и за организацията и обществото като цяло.

Мотивите са фактори за въздействие върху човешкото поведение. Те са подбуди, които много често са неосъзнати от хората. Необходимо е да се отбележи, че една отделно разглеждана подбуда на човешкото поведение се определя като мотив, а взаимодействието на повече мотиви – като мотивация. Само когато има яснота по това кои мотиви определят индивидуалното поведение, могат да се направят изводи за най-подходящите въздействия, които биха довели до определено поведение.

Тя е повлияна от различни причини, но се изменя сравнително бързо по отношение на външната среда. Основният акцент се поставя на личностно ниво, но винаги се отчита и фактът, че средата също оказва влияние при формирането, стартирането и реализирането на мотивационния процес. Именно поради това в

настоящия доклад се предпоставя допускането, че университетската среда оказва съществено влияние върху мотивацията, респективно върху академичната мотивация.

Психологията на средата изучава взаимоотношенията между индивидите и условията на тяхното съществуване. Засега, както по редица други проблеми и по отношение на средата и средовите фактори няма единно схващане за нейната същност и за това, на какви равнища тя трябва да бъде описвана и изучавана.

В обзор върху състоянието на изследванията Холахан се спира само на физическата среда и влиянието и върху човешкото поведение (Brown, 2006). Под физическа среда се разбират всички параметри на външната действителност, които му оказват въздействие. Това гарантира разбирането на специфичните реакции и поведението в специфичната академична среда. Други автори предлагат по-широко разбиране за средата, според което има няколко равнища на анализ (Gottfried, 1990). Първото равнище е физическата среда, която влияе върху биологичните адаптивни процеси. Второто равнище набляга върху структурите на средата, които дават на индивида възможности за действие и постигане на своите цели. Третото равнище обобщава както активностите на индивидите, така и формата на средата, разбирани в контекста на по-широките дадености на индивида, т. е. средата се анализира не само чрез нейните конкретни параметри, но също така и като част от социалната система, която определя начина на съществуване и позицията на индивидите в нея, продиктувани от разнообразни мотиви, напр. стремежът към автономия и удовлетворение.

Обект на изследването са академичната среда и пребиваващите в нея индивиди – обучаеми и обучаващи.

Целта на проучването е да установи как обучаемите възприемат университетската среда и кои от елементите на средата активно участват при формирането и реализирането на академичната им мотивация.

Като се тръгва от общата представа, че наред с различните аспекти на средата в която индивидите пребивават, т.е. представата, която хората изграждат за тях, са и личностните предпоставки, които активно участват в регулацията на индивидуалното поведение като цяло и повлияват мотивационния процес в частност.

Представените тук резултати са част от едно по-мощно изследване, в което, разбира се, са събрани и различни демографски данни, като пол и възраст, които подпомагат анализа на изследваните процеси.

В изследването е използвана комбинация от следните основни взаимно допълващи се изследователски методи:

Метод за оценка на социалната среда⁵², който съдържа 50 признака, чрез които се описват димензиите на средата. Към дименсията на организационно и функционално състояние на средата се отнасят следните скали:

1. *Нормативна база* – наличие на предписания и правила на поведение в средата, чрез които се поддържат нейните функции.
2. *Строгост на реда* – степен, в която се санкционират отклоненията от установените норми на средата.
3. *Противоречивост* – наличие на несъвместими или конфликтни изисквания за действие.

Втората дименсия, която описва отношението на конкретната среда към по-широкия социален контекст, е представена от следните скали:

1. *Достъпност* – впечатление, че е трудно за човек да попадне в средата.

⁵² Този метод е публикуван в книгата „Оптимално функциониране на личността в социалната среда“, София, 2002.

2. *Престижност* – възприятие, че чрез пребиваването в средата се изгражда и поддържа позитивен образ за себе си.
3. *Изолираност* – присъствието в конкретната среда ограничава контакта с хора от други среди в социалното обкръжение.

Третата дименсия представя отношението на средата към индивидите в нея и включва следните скали:

1. *Натоварване* – необходимост човек да изразходва лични ресурси за постигане целите на средата.
2. *Задоволителност* – налични възможности на средата да удовлетворява потребностите на индивида.
3. *Впримченост* – оценка на индивида, че ако напусне средата ще възникнат по-неблагоприятни последствия за него, отколкото ако остане в нея.
4. *Защитеност* – възприятие на индивида, че пребиваването в средата предпазва от неблагоприятни събития и въздействия на по-широкото социално обкръжение, със следните оценки: изобщо невярно; вярно в малка степен; вярно донякъде; вярно в голяма степен; напълно вярно.

Използван е и въпросник за оценка на равнището на академична мотивация, разработен от българските учени А. Величков и М. Радославова (Radoslavova, 2002). Той дава възможност за проучване на вътрешната готовност на студентите от висшите училища за активно отношение към учебния процес. Академичната мотивация е конструкт, който описва общото мотивационно състояние, свързано с обучението по дадена специалност. Общата положителна мотивационна готовност е индикатор за качеството на преподаване в дадена специалност, а също така е и предиктор на академичната успеваемост. Академичната мотивация стимулира търсенето на допълнителна информация по изучаваните дисциплини и е съществен фактор при изграждането на специалисти с висше образование. Оценка на равнището на академична мотивация са от значение и при управлението на учебния процес и планиране и въвеждане на нови форми на обучение. Проучването на вътрешната готовност на студентите от ВУЗ за активно отношение към учебния процес е от значение в много отношения. Предлаганият въпросник подпомага и поставянето на чисто изследователски проблеми – преди всичко изучаване на факторите, които благоприятстват или пречат за формирането на висока академична мотивация, но също така проследяване на нейната динамика в течение на обучението във ВУЗ. С лека модификация на част от признаците методът може да се използва за оценка на мотивационното отношение към отделните дисциплини, изучавани във висшето училище, както и за осъществяване на сравнителни анализи. При конструирането на метода и в психометричните показатели са заложили твърдения, които отразяват активно отношение към учебния процес, вътрешна самодисциплина и стремеж към допълване и разширяване на получените знания. Формулирани са 11 твърдения, които имат съдържание, отговарящо на висока академична мотивация. Анализът на консистентната надеждност показва, че скалата е хомогенна с консистентна надеждност Алфа на Кронбах = 0.70.

На основа на вече проведените проучвания по въпроса (Чирков, 1996; Carplan, 1987; Kusurcar, 2011) се издига хипотезата за влияние между характеристиките на средата и аспектите на академичната мотивация.

В изследването взеха участие 217 студенти от редовна и задочна форма на обучение. Те се разпределят, както следва: по пол: мъже – 117; 50.4 %; жени – 100; 49.6 %; средната възраст на изследваните лица е 24 години. Данните са обработени с IBM SPSS Statistics 21.

Влиянието на учебната среда върху академичната мотивация е проучено чрез регресионен анализ (вж. табл. 1).

Таблица 1. Влияние на перцепциите за средата върху академичната мотивация

Перцепции на средата	Академична мотивация			
	R ²	Beta	T	p
	Академична мотивация – общо ниво			
Престижност	.46	.18	2.51	.013
Изолираност		-.29	-4.48	.000
Достъпност		-.24	-3.28	.001
	Слаба академична мотивация			
-	-	-	-	-
	Умерена академична мотивация			
Натоварвания	.45	.42	2.05	.045
Удовлетвореност		-.30	-2.11	.040
	Силна академична мотивация			
Достъпност	.37	-.31	-2.97	.004

Както се вижда от таблицата, върху общото ниво на академичната мотивация повлияват няколко от перцепциите на индивидите за университетската среда – престижността на средата, относителната изолираност и достъпността. Картината се променя, когато изследваните лица се разделят, според нивото им на академична мотивация, на група със слаба академична мотивация, група с умерена академична мотивация и група със силна академична мотивация. Оказва се, че лицата, чиято мотивация за учене във висшето училище е много ниска, не обръщат внимание на университетската среда в която пребивават и тя не оказва никакво влияние върху желанието им да учат. Вероятно други фактори, които обаче не са проучени в настоящото изследване и очевидно при тази група отсъстват, стартират мотивационния процес, което обяснява липсата на интерес у обучаемите към средата, която би им създала условия за получаване на академичните знания.

Не така стои въпросът с останалите две групи изследвани лица. Групата, проявяваща умерени нива на академичната мотивация се повлиява от два средови фактора. Натоварванията, които от индивидите в групата се възприемат като предизвикателство, което засилва желанието им да учат, т.е., това може да се тълкува и като желание да се преодолеят трудностите. Това разсъждение подпомага разбирането на ефекта от възприемането на втория фактор – удовлетвореността. Логично би било да се предположи, че по-високата удовлетвореност съдържа по-силен мотивационен потенциал. Хората от тази група обаче, като че ли искат да кажат, че пребивават в средата не заради удоволствието, а заради предизвикателствата, които се изправят пред тях, поради което повишаването на удовлетвореността снижава мотивацията.

Третата група, тази на индивидите с висока академична мотивация се повлияват от съвсем друг аспект на университетската среда. Достъпността на средата е тази, която привлича вниманието им. Оказва се, че колкото по-трудно се влиза в университета и по-тежки са положените изпити, толкова по-силна е мотивацията за учене.

Анализът на резултатите от изследването показва, че определени страни от университетската среда, възприети и осмислени от индивидите в нея участват в регулацията на индивидуалното поведение, като усилват или снижават мотивацията за извършване на едно или друго действие, свързано с процесите на учене. Това показва, че в управленската дейност на академичните ръководства следва да се отчита ролята на университетската среда и тя да се използва като един от лостовете за подобряване на климата в университета при опитите за подобряване на академичната успеваемост.

Освен конкретните резултати, изследването открива широки пространства за много нови изследвания в тази област.

Литература

Божович Л.И. Отношение школьников к учению как психологическая проблема (1951) // Божович Л.И. Проблемы формирования личности: Избр. психол. труды / Под ред. Д.И. Фельдштейна. Изд. 2-е, стереотип. М.: Изд-во "Ин-т практич. психологии"; Воронеж: НПО "МОДЭК", 1997. С. 55–91.

Гордеева Т.О. Мотивация учебной деятельности школьников и студентов: структура, механизмы, условия развития: Автореф. дисс. ... доктора психол. наук. М., 2013.

Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. М.: Смысл, Академия, 2006.

Гордеева Т.О., Леонтьев Д.А., Осин Е.Н. Вклад личностного потенциала в академические достижения // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 642–667.

Гордеева Т.О., Осин Е.Н. Особенности мотивации достижения и учебной мотивации студентов, демонстрирующих разные типы академических достижений (ЕГЭ, победы в олимпиадах, академическая успеваемость) // Психологические исследования, 2012. Т. 5, № 24. С. 4. URL: <http://psystudy.ru>

Гордеева Т.О., Сычев О.А., Осин Е.Н. Внутренняя и внешняя учебная мотивация студентов: их источники и влияние на психологическое благополучие // Вопросы психологии. 2013. № 1. С. 35–45.

Илиева, С.(1998), Привързаност към организацията. Психологически анализ, С.: Албатрос

Маркова А.К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте. М.: Просвещение, 1983.

Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999.

Матюхина М.В. Мотивация учения младших школьников. М.: Педагогика, 1984.

Радославова, М., Величков, А. Методи за психодиагностика, „Пандора Прим“, София, 2005

Савенков А.И. Педагогическая психология. В 2-х томах. Т. 1. М.: Академия, 2009.

Чиксентмихайи М. Поток: Психология оптимального переживания. Пер. с англ. М.: Смысл: Альпина нон-фикшн, 2011.

Чирков В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека // Вопросы психологии, 1996. № 3. С. 116–132.

Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. М.: Просвещение, 1969. Amabile T.M., Hill K.G., Hennessey B.A., Tighe E.M. The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations // Journ. of Assor A., Vansteenkiste M., Kaplan A. Identified versus introjected-approach and introjected-avoidance motivations in school and in sports: The limited benefits of self-worth strivings // Journ. of Educational Psychology, 2009. V. 101 (2). P. 482–497.

- Baumeister, R.F., Leary, M.R. (1995), The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation, *Psychological Bulletin*, 117, 497 - 529
- Brown T.A. Confirmatory factor analysis for applied research. New York: Guilford, 2006.
- Caplan, R.D. (1987), Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms, *Journal of Vocational Behavior*, 31, 248 - 267
- Cohen J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2nd Ed. Lawrence Erlbaum Associates, 1988.
- Cole, G.A. (1988), Personnel Management. Theory and Practice, London: D.P. Publications LTD.
- Deci E.L., Ryan R.M. Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains // *Canadian Psychology*, 2008. V. 49. P.14–23.
- Deci E.L., Ryan R.M., Gagne M., Leone D.R., Usunov J., Kornazheva B.P. Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country // *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2001. V. 27. P. 930–942.
- Furnham, A. (1992), Personality at Work, London and New York: Routledge
- Gottfried A.E. Academic intrinsic motivation in young elementary school children // *Journal of Educational psychology*, 1990. V. 82. P. 525–538.
- Guay F., Vallerand R.J., Blanchard C.M. On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS) // *Motivation and Emotion*, 2000. V. 24. P. 175–213.
- Harter S. A new self-report scale of intrinsic versus extrinsic orientation in the classroom: Motivational and informational components // *Developmental psychology*, 1981. V. 17. P. 300–312.
- Harter S. Effectance motivation reconsidered // *Human Development*, 1978. V. 21. P. 34–64.
- Kashdan T.B., Rose P., Fincham F.D. Curiosity and exploration: Facilitating positive subjective experiences and personal growth opportunities // *Journ. of Personality Assessment*. 2004. V. 82. P. 291–305.
- Kusurkar R., Croiset G., Kruitwagen C., ten Cate O. Validity evidence for the measurement of the strength of motivation for medical school // *Adv. in Health Sci. Educ. Theory Pract.* 2011. V. 16 (2). P. 183–195.
- Richardson M., Abraham C., Bond R. Psychological correlates of university students' academic performance: a systematic review and meta-analysis // *Psychological bulletin*. 2012. V. 138 (2). P. 353–387.
- Ryan R., Deci E. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being // *American Psychologist*. 2000. V. 55. P. 68–78.
- Ryan R.M., Connell J.P. Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains // *Journ. of Personality and Social Psychology*, 1989. V. 57. P. 749–761.
- Strenze T. Intelligence and socioeconomic success: A metaanalytic review of longitudinal research // *Intelligence*, 2007. V. 35. P. 401–426.
- Vallerand R.J., Pelletier L.G., Blais M.R., Briere N.M., Senecal C., Vallieres E.F. The Academic Motivation Scale: A measure of intrinsic, extrinsic and amotivation in education // *Educational and Psychological Measurement*, 1992. V. 52. P. 1003–1017.
- Hobfoll, S.E. (1989), Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress, *American Psychologist*, 44, 513 – 524

Kulik, C.T., Oldham, G.R., Hackman, J.R. (1987), Work design as an approach to person-environment fit, *Journal of Vocational Behavior*, 31, 278 - 296
Personality and Social Psychology, 1994. V. 66 (5). P. 950–967.

Ten Horn, L.A. (1998), Crumbling commitment; Understanding motivation and work situation in Central and Eastern Europe, in: A.G. Arnold, J.H. Andriessen, H. van der Horst (Eds), *Work Motivation in Eastern Europe*, Delft University Press.

CONCEPT OF ADAPTIVE E-LEARNING AS A POSITIVE PSYCHOLOGICAL EFFECT IN THE EDUCATIONAL PROCESS

dr Zorica Medić

Faculty of Business Economics and Entrepreneurship, Belgrade, Serbia

zorica.medic@vspep.edu.rs

dr Dušan Marković

Belgrade Business School, Belgrade, Serbia

dusanbps@gmail.com

dr Jovan Živadinović

**Faculty of Business Economics and Entrepreneurship, Belgrade,
Serbia**

jovan.zivadinovic@vspep.edu.rs

Abstract: Implementing e-learning into formal education can be observed from a multidimensional perspective because it recapitulates application of modern information and communication technologies in specific teaching purposes during the development of educative psychological processes. For the sake of achieving positive psychological effect in the teaching process the suggested method in this paper is the concept of adaptive e-learning considering it is the method that could increase the efficiency of learning, and by that improve the performances of educational system. The task of this paper is to clarify if the adaptive e-education, by applying appropriate learning styles in the classroom, can represent a motivational factor that would lead to better results of students in the classroom. The objective of this paper is to define and analyse effects of applying adaptive e-learning systems that would be used to shape teaching material in a pedagogical, methodical and educational manner in order to adapt them to students with completely different characteristics, knowledge, learning styles and their possible influence on a positive psychological effects of students and studies in the educational process. Research that was carried out during 2013 in Serbia, at which 120 students took part, was used in this paper for estimating effects of the suggested system. Results of adaptive course that refer to the analysis of the knowledge test results and analysis of marks were here analysed. Research results have showed that students are comfortable with adaptive e-learning, that they have better pass rate on exams and that a large percent of students achieve the highest mark (10).

Key words: adaptive e-learning, learning styles, psychological process.

INTRODUCTION

In today's business conditions, education represents a service activity and the most important factor of success would be satisfaction of students in educational institutions. Development of information and communication technologies (ICT) has most definitely conditioned the need to improve the learning process. They have enabled educational institutions to reform the existing relations with students by focusing them on experience, interests and expectations of each student. (Medic, Zivadinovic, 2016).

Improvement of information and communication technologies at the beginning of this century has caused changes in the educational process. New demands placed before education can be met by reviewing educational programs and applying new pedagogical

methods with the use of advantages of IT and the Internet. In that way new technologies and their application have set standards for a new way of learning – e-education. It can be said that methods and types of e-learning based on information and communication technologies are relatively known, but they are still not sufficiently applied in our country and in our conditions.

New technologies in classroom rely on innovations in the field of technological and software achievements that are used in the educational processes, and the use of technologies in a pedagogical sense increases the efficiency of educational process in an organizational, structural and material-didactical manner.

Considering that students use different methods of learning, we started from the fact that systems for e-learning (e.g. Moodle) most often don't have a built-in possibility of adapting the teaching material. Research show that a large number of e-courses ends in failure as a consequence of applying the "common concept" because the same statistical context is presented to all students.

That is why the subject of this paper is adaptive e-education that offers the possibility of adjusting educational process to students' learning styles in order to improve performances of the educational system and increase efficiency of learning.

CATEGORIES OF PSYCHOLOGICAL PROCESSES IN THE DEVELOPING ENVIRONMENT OF E-LEARNING

When we talk about the analysis of psychological processes, each form of e-learning is of indirect character, because it is carried out in specially designed environments (Virtual Learning Environment) called e-learning systems where principles of asynchronous learning and teaching are applied. Digitalization represents a new challenge both in the business world and in educational institutions and it has dramatically changed the educational process itself. Main objective is to create a favourable environment in which learning is possible by applying pedagogical principles that would be used to establish a system of e-education, e-learning and e-teaching.

Specific psychological categories which are in the core of psychological process in the development of environment for e-learning are (Keller et Suzuki, 2004):

- Application of motivational factors that would lead to better results in the classroom;
- Application of appropriate learning styles in the classroom;
- Planning and implementing principles that contribute to the development of self-regulated learning;
- Adequately taking into consideration the problem of memorizing and forgetting.

These are some of the categories of psychological processes that necessarily occur in e-learning environment and that are research subjects of this paper.

Level of interactivity in the educational process determines the quality of developed teaching programs that are being realized electronically. Interactivity in that sense demands knowing of and application of ICT as well as other scientific disciplines. In this regard, application of simulation processes is very important (Payne et al, 2009). Interactivity in the classroom includes all necessary psychological modalities from cognitive, affective and psychomotor area. Cognitive psychology of learning considers the mental process that includes memorizing, thinking, abstraction, motivation and metacognition (Merriënboer, Ayres, 2005).

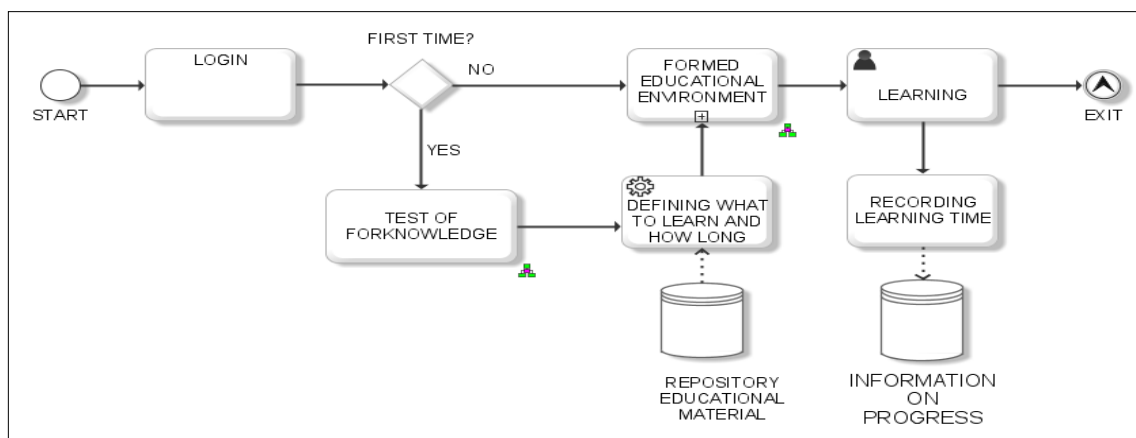
ADAPTIVE E-LEARNING CONCEPT

Adaptive approach in learning suggests psychological functioning of a person that is manifested through their adaptive abilities. Ego psychologists (Freud et al, 1976) are responsible for this approach in psychology.

We should start from the fact the students mostly have different levels of knowledge, abilities and different characteristics. Problem of e-learning courses is that the same teaching material is presented to all students (Brusilovsky, 2001). One course can meet one student's needs completely and at the same time be inadequate and difficult for some other student. Research have showed that e-learning system doesn't make good results if all student are presented with the same teaching material (Hauger, K'ock, 2007).

Modern research in the field of electronic learning have shown that what should be placed in the focus of interests is an e-learning platform oriented towards students and their expectations, motivation, learning styles, habits, needs, etc. (Burgos, Specht, 2006). Adaptive learning system is defined as adaptive if it can keep up with: activities of its participants; interprets them based on field-specific models; reveals demands and preferences in accordance with the previously perceived activities; precisely represents them in related models (Paramythis, Loidl-Reisinger, 2004).

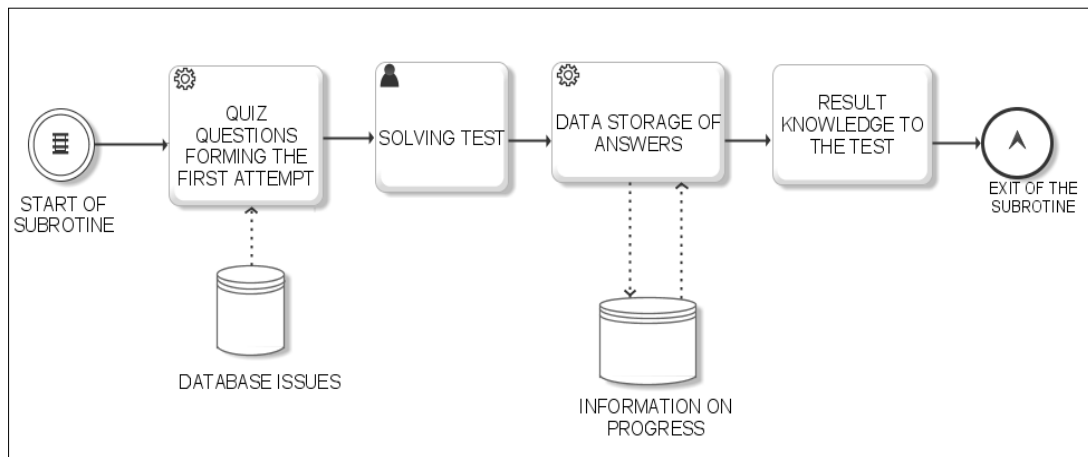
One of the possible solutions for applying adaptive learning on electronic platforms is given on pictures 1, 2 and 3.



Picture 1. Processual model of students' approach to adaptive e-learning.

Source: Authors

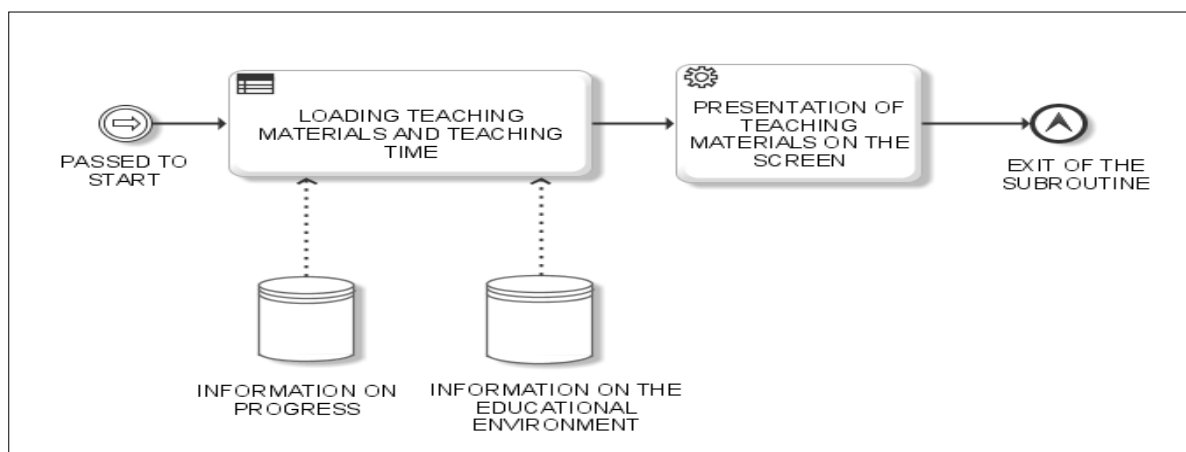
During each first-time access to electronic learning in the framework of the process of first-time testing, students' level of knowledge is checked, where based on the results obtained we determine duration of the learning process.



Picture 2. Process of student preliminary knowledge testing
Source: Authors

From a list of offered e-material, student chooses what best suits him and forms an adjustable educative environment that will constantly keep track of the student's activities during the educative process. Abiding to a given time of learning on certain courses will enable final testing of student's knowledge.

E-learning system adaptability analyses have shown that cognitive characteristics, such as learning styles, are important for successful adaptation (Alfonseca et al, 2005). Cognitive learning styles are used to create and form e-material for learning. Classification of teaching methods and activities is then made based on learning styles. Researchers suggest learning styles should represent strategies or regular mental behaviour that individuals, out of habit, apply in the learning process.



Picture 3. Process of activating adaptive educative environment. Source: Authors

INFLUENCE OF LEARNING STYLES ON ADAPTIVE MODEL

Studies that deal with the examination of learning styles in the context of electronic learning are becoming increasingly common (Wang, Huang, 2006). The way in which students observe, process information and learn the most, while achieving the best results is called learning style. A large number of so-called theories and learning styles have been developed.

By developing a learning strategy based on learning styles, we can maximize learning capacity and make learning more pleasing and efficient because we choose information sources that are easy to use and activities that are most helpful during learning.

Learning styles rely on learning models and are followed by questionnaires which are used to identify learning style of each individual.

Learning models:

1. Model of Learning Styles (Felder-Silverman model) - Index of Learning Styles
2. Fleming's VARK model - VARK Learning Style Test
3. Kolb Learning Style model - Learning Style Inventory (LSI)
4. Theory of multiple intelligences
5. Personal style inventory

Theoreticians and researchers studying e-education are considering learning styles to be an important factor in the learning process and that they should be implemented during the projection of educational process so as to make learning as efficient as possible and students' results better (Mason, Ellis, 2009).

Students that clearly belong to just one learning style cannot achieve good results if the educative process is adjusted to some other learning style or if it isn't adjusted to learning styles (Felder, Soloman, 2004).

Each approach should be chosen based on the matter being studied, experience of students, motivation, learning objectives, etc. Research show that students with a specific dimension of learning style, have difficulties mastering the learning material if the learning environment is not in accordance with their learning style.

The following things affect the efficiency of e-learning:

- cognitive styles that students use during e-learning,
- available organizational and technical possibilities,
- available resources during e-learning and
- students' workload during e-learning.

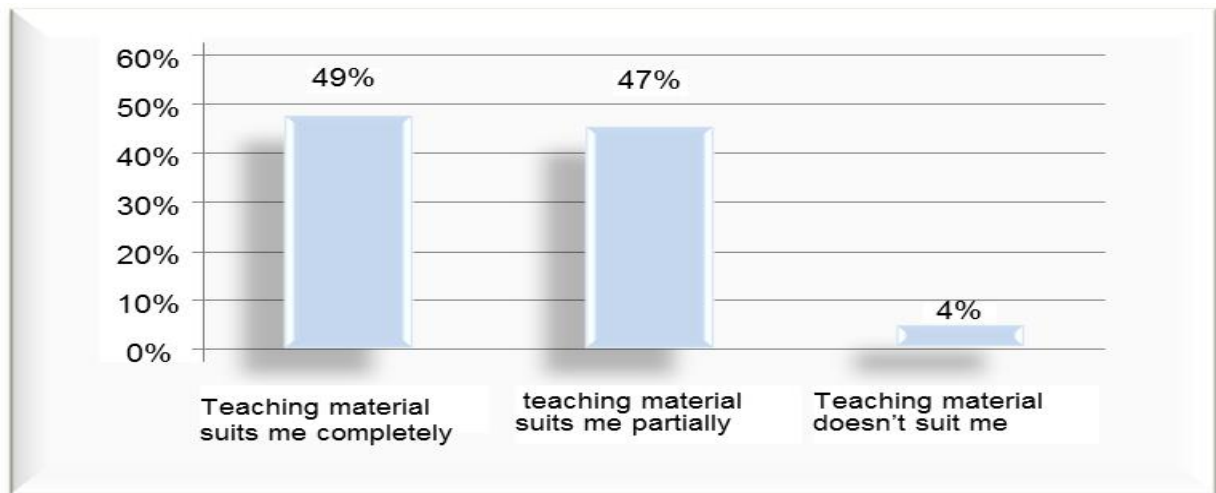
DATA ANALYSIS – EVALUATION OF OPINIONS

Research carried out so far have served as a direct incentive for writing this paper, and especially practical research that include pedagogical and social components (Seters et al, 2012).

Starting point in writing of this paper was a research carried out during 2013 in Serbia. In this research 120 students took part and they were divided into an experimental group (50 students) and control group (70 students). (Jevremovic, 2013). Comparison parameters were adaptive and non-adaptive courses (learning). Research was carried out by monitoring parallel groups that were taught by the same course teacher which enabled a precondition for equality of experimental and control group (Despotovic et al, 2009).

Learning style analysis

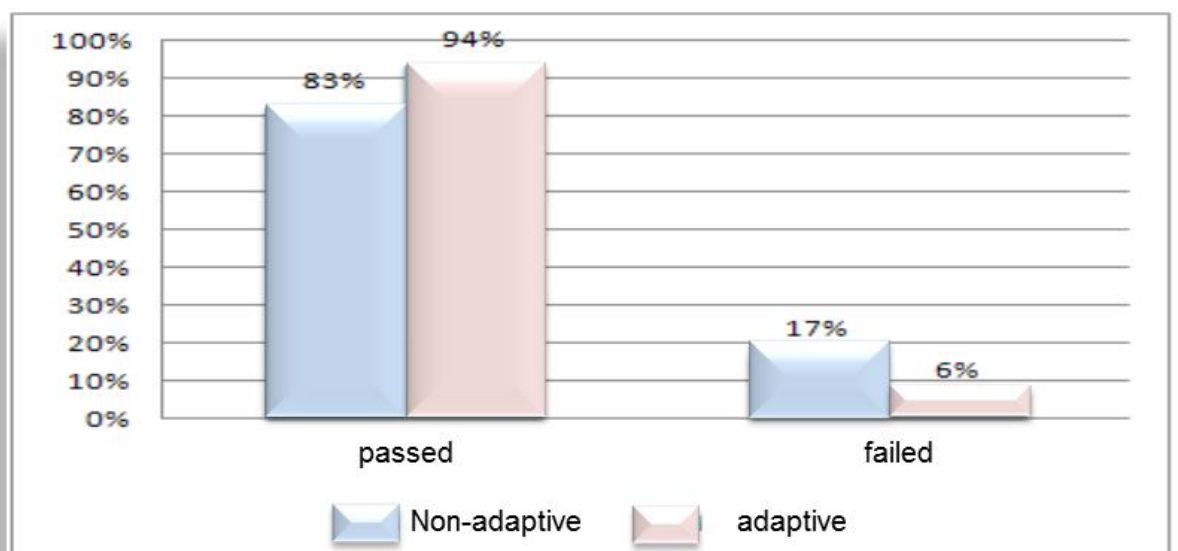
When asked if the adapted course suited their learning style, 50% of students said that the adapted course completely suited their learning style, 45% said that the adapted course suited their learning style partially, while 5% of students said that the adapted course didn't suit their learning style at all (picture 4).



Picture 4. Suitability of the adapted course in its entirety. Source: abridged (Jevremovic, 2013)

Analysis of the knowledge test results

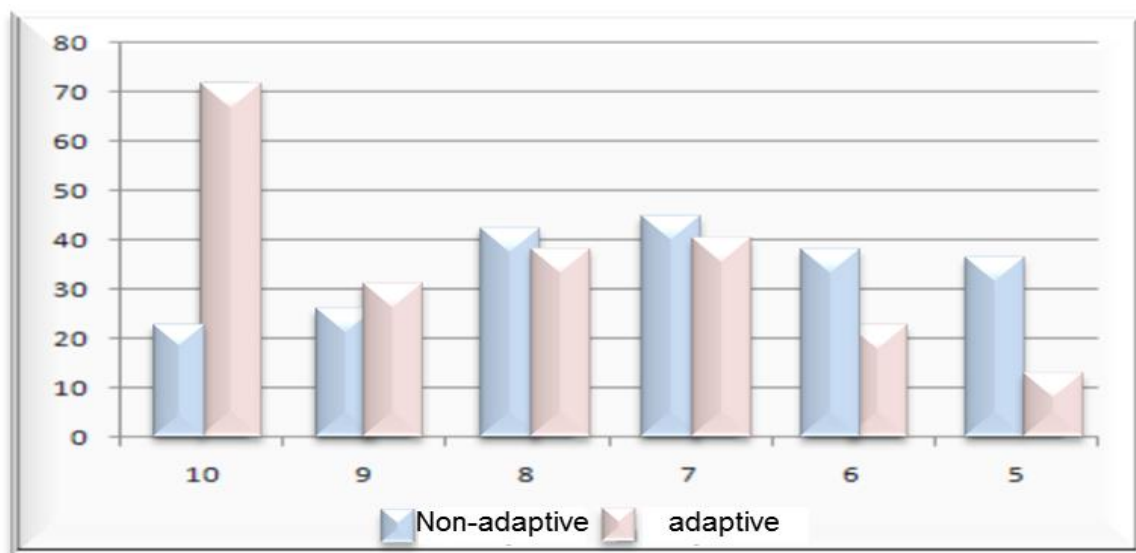
Students that took the adaptive course had an 11% better exam pass rate than the students who took non-adaptive course (picture 5).



Picture 5. Comparative analysis of students' exam pass rate – adaptive and non-adaptive course. Source: abridged (Jevremovic, 2013)

Analysis of grades

Comparative analysis of students' grades on adaptive and non-adaptive course is showed here. It can be seen that 70% of students on adaptive course got the highest mark (10) and only 20% on non-adaptive course (picture 6).



Picture 6. Comparison of grades on adaptive and non-adaptive courses.
Source: abridged (Jevremovic, 2013)

POSITIVE EFFECTS OF ADAPTIVE EDUCATION

Learning process is not merely a process of gaining knowledge, it is a complex psychological process that contains emotions and will. Teaching materials presented in adaptive electronic education are very attractive.

Students willingly learn because teaching methods are flexible and they feel relaxed. In that way, we reduce workload placed on students and improve both physical and mental health of students. It also:

- Enhances the efficiency of classes in a way that students gain perceptive knowledge that could focus their attention, provoke interest and awaken learning enthusiasm,
- Expands the range of classes (we use modern multimedia for the sharing of information and like that enrich and expand content of classes and promote modernization of education),
- Individually approaches students and accepts different learning styles,
- Encourages analytical thinking,
- Can organize learning in accordance with their own time.

CONCLUSION

Knowledge, intelligent use of information and skills with new technologies have become an imperative on the job market and a basic business request. This is why it is important to include ICT in the process of educating young people who will spend their lifetime in a direct contact with information and communication technologies, and preparation for that is necessary during their education.

Basic idea of this paper was to establish if the concept of adaptive e-learning had a positive psychological effect in the teaching process, if the successfulness of students attending courses adjusted to their learning styles was better and if the students manifested a positive attitude towards adaptive learning.

The abovementioned results show that adjustment of teaching resources and activities of electronic learning to students' learning styles has a significant influence on the final result of the learning process (picture 4).

Results presented in this paper show that students achieve better results by applying adaptive e-learning concept and that it increases their exam pass rate (picture 5), more students achieve highest marks (picture 6), and like that students' satisfaction with the teaching process increases. Students' motivation increases, creativity is being developed and knowledge is more efficiently adopted when the teaching material is simplified, important elements emphasized and teaching material rationalized.

Adaptation as a characteristic of e-learning system enables "special privileges" when learning: instead of in advance defined plans and programs of studies, adaptive system is able to recognize students' needs and adjust itself. On the other hand, advanced adaptive systems are able to develop adaptability characteristic in students which then enables students to adapt to the system.

If we want students to learn faster and in the right way it is very important for the teacher creating e-material to know cognitive styles of learning and to be able to recognize them in students because in that way we achieve compatibility between student's cognitive learning style and e-teaching.

REFERENCES

- Alfonseca, E., Carro, R., Martín, E., Ortigosa, A., & Paredes, P. (2006). *The impact of learning styles on student grouping for collaborative learning: a case study*. User Modeling and User-Adapted Interaction, 16(3-4), 377-401.
- Brusilovsky, P. (2001). Adaptive Hypermedia. User Modeling and User-Adapted Interaction, 11(1-2), 87-110.
- Burgos, D., & Specht, M. (2006). *Adaptive e-Learning Methods and IMS Learning Design: An Integrated Approach*. Paper presented at the Sixth International Conference on Advanced Learning Technologies (ICALT'06), Washington, DC, USA.
- Despotović, M, Bogdanović, Z., & Barać, D.,(2009). *Methodology for creating adaptive online courses using business intelligence*, Transactions on Advanced Research, 5(2), pp. 27-35, ISSN: 1820-4511, IPSI Beograd: Internet Research Society New York, Frankfurt, Tokyo.
- Felder, R. M., & Soloman, B. A. (2004). *Index of Learning Styles*, Preuzeto 14.aprila 2017., sa <http://www4.ncsu.edu/unity/lockers/users/f/felder/public/ILSdir/styles.htm>
- Freud, A., Hartmann, H, & Kris, E. (1976). *The Psychoanalytic Study of the Child* Volume Thirty-One, New Haven: Yale University Press.
- Hauger, D., & K'OC K, M. (2007). *State of the art of adaptivity in e-learning platforms*. Paper presented at the LWA 2007: Lernen - Wissen - Adaption, Halle, Germany.
- Jevremović, S. (2013). *Prilog razvoju modela Adaptivnog elektronskog obrazovanja*.(Doktorska disertacija). Beograd:Singidunum.
- Keller, J., & Suzuki, K. (2004). *Learner motivation and e-learning design: A multinationally validated process*. Journal of Educational Media, 29(3), 229-239.
- Mason, R. & Ellis, T.(2009). *Extending SCORM LOM, Issues in Informing Science and Information Technology*, 6, 866-874.

Merriënboer, Van J. J., & Ayres, P. (2005). Research on cognitive load theory and its design implications for e-learning. *Educational Technology Research and Development*, 53(3), 5-13.

Medić, Z., & Živadinović J. (2016). *Unapređenje poslovanja primenom big data tehnologija i poslovne inteligencije*, Peta međunarodna naučna konferencija, zapošljavanje, obrazovanje i preduzetništvo. Beograd: Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo.

Paramythis, A., & Loidl -Reisinger, S. (2004). *Adaptive Learning Environments and e-Learning Standards*. *Electronic Journal of e-Learning*, 2(1), 181–194.

Payne, A. M., Stephenson, J. E., Morris, W. B., Tempest, H. G., Mileham, A., & Griffin, D. K. (2009). *The use of an e-learning constructivist solution in workplace learning*. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 39(3), 548-553.

Seters, van J.R. M.A. Ossevoort, J. Tramper, M.J. & Goedhart. (2012.). *The influence of student characteristics on the use of adaptive e-learning material*, *Computers & Education*, 58, 942-952.

Wang, K. H., Wang, T. H., Wang, W. L., & Huang, S. C. (2006). *Learning styles and formative assessment strategy: enhancing student achievement in web-based learning*. *Journal of computer assisted learning*, 22(3), 207-217.

ENHANCING CREATIVITY THROUGH E-LEARNING

Acad. Prof. Dr. Mirjana Radović-Marković⁵³

**Faculty of Business economics and Entrepreneurship, Belgrade, Serbia
mradovic@gmail.com**

Abstract: In this research the autor tried to find the extent to which the education encourages creativity in higher education . Accordingly, author conducted a survey amongst a group of students from the Belgrade Business Schools ,Serbia. The sample consisted of 80 students from IT section. The author firstly went through the theoretical background. Then, proposed the research methodology and elaborated the methodological concerns. In the paper is concluded that creative education and training should help people to raise their creativity and logical thinking.

Keywords: Creativity, cognitive abilities ,education, e-learning

Introduction

In traditional learning systems, students are passive participants on all the education levels. Their personal creativeness is not encouraged, nor is challenged to think critically and originally. On completing the process of formal education they are capable of more or less successfully reproducing the information they learned in the course of their schooling, however, they have not learned to implement the acquired knowledge in practice .and use this knowledge as basis for creating new ideas. Considering the importance of education, it has recently become evident that the new Age is looking for new forms of education, such as creative education. In line with this, the aim of this paper was to explore methods to unleash creativity among students in higher education.

Theoretical background

In the literature creativity has been regarded as a form of knowledge creation and how it can benefit learning opportunities (Craft 2005). Creativity as a cognitive construct is multifaceted and has been represented from many perspectives as an aspect of intelligence, as problem solving ability (Ryhammar and Brolin, 1999). According to Corso and Robinson (2013) „creativity is the process of coming up with something new and different“(35 p.).Moreover, creativity and innovation have close links with knowledge and learning. Hence, creative education involves a balance between teaching knowledge and skills, and encouraging innovation (NACCCE report 1999).However,creativity is not well understood in the university environment (McWilliam 2007).Namely ,it has long been thought to be characteristic of highly gifted and noble people; however, such an argumewnt has been proved to be a wrong attitude. Although every individual has certain creative abilities, the extent to which these potentials will be developed largely depends on how much these abilities are encouraged and well treated. It is in this view that education plays a crucial role and significantly determines whether its outcome will be “passive imitators”or “active, creative contributors“(Radovic-Markovic ,2012).

Research studies have shown that creativity can be trained (Corso . and Robinson 2013).The introduction of virtual environments into higher education has the potential to bring a positive change in the learning experience and make an impact on creative thinking (Liarokapis et. al .2011). The online learning environment is quite different from a traditional classroom. At the first place ,it means that the online courses require participants to take on new and different teaching as well as learning behaviors. In addition, an e-learning content differs from other educational materials ,i.e. it can be disassembled as individual learning objects, tagged, and stored for reuse in a variety of different learning contexts (Harris, 2005). “E-learning context is very important. It is common to find educators who perceive e-learning as internet-only education that encourages a static and content-focused series of text pages on screen. Others envisage the shallow and random online messages that are typical of a social real-time chat session, and wonder how that type of communication could add any value to

⁵³ Full professor and academician

academic discourse. Some may have experienced e-learning done poorly, and extrapolate their experience into a negative impression of all e-learning.” (Demiray ,2010).

“Learning by doing” is a non-traditional approach in which students are actively engaged in experiences that will reinforce lessons and teach skills that will have a lasting impact and, thus, help them become better learners“ (Dialogue Magazine 2011,p.1). In this context, multiple perspectives take the educational experience beyond the classroom to cultivate real-world applications and to elaborate the matter in question.“Service learning, community-based learning, community action research, internships, study abroad, and similar experiences all provide opportunities for authentic learning that engage students in using their critical skills to understand and to better the world“ (Association of American Colleges & Universities 2006).

The effects of a new education strategy on fostering creativity

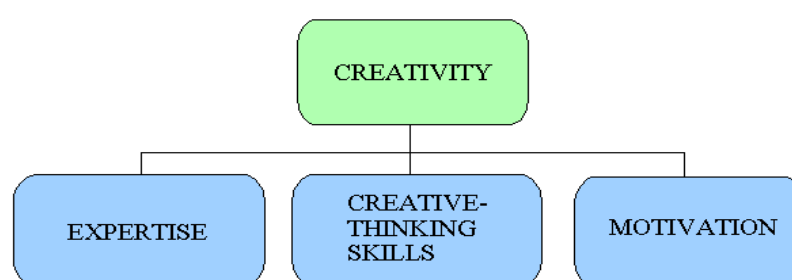
The effects of a new education strategy that focuses upon an individual and the development of his/her individuality can be viewed from a number of aspects, such as (Radovic-Markovic ,2012):

- a) cognitive aspect;
- b) behavioural aspect;
- c) integrated cognitive and behavioural aspects.

Fostering creative abilities in an individual helps develop their intellectual potentials. This can be achieved through varied modern forms of studying, such as:

- video games;
- computer simulations of real practical situations that require from the student to solve the problem or make intelligent decisions;
- including students into research and projects and having them do their individual projects;
- networking students both within and without the school community so that they should share knowledge and experience;
- continuous discussions on certain topics, meant to develop critical thinking and personal attitudes, etc.

According to Amabile, “Creativity within each of us is a function of three components: expertise, creative-thinking skills, and motivation.” (p.78)



- Expertise = knowledge.
- Creative thinking skills = how people approach problems.
- Motivation = the desire to do something.

Figure 1. Three components of creativity
Source: Amabile ,1998

The behavioural aspects should include the change in the students’ attitude to the manner of studying, as well as to the subject matter they are expected to master during the learning process. This primarily

concerns more freedom in expressing their attitudes, which is the basis for fostering individuality (Figure 2). Besides, students are expected to be more independent in studying, while the role of the teacher/lecturer is reduced to that of the coach. Namely, teachers will be expected to supervise the students' work and guide them. Thus they will help them become autonomous and self-confident which will ultimately result in the students' greater autonomy and resourcefulness when engaged in the work process.

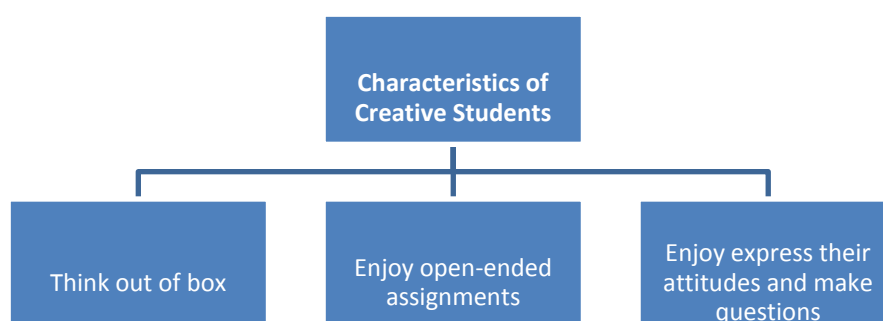


Figure 2. Characteristics of Creative Students
Source: Author

In our opinion, no impressive results can be achieved in enhancing creativity in the educational process without integrating cognitive and behavioural results. Hence new learning strategies have to observe both these aspects. Moreover, it is not only observing the strategies that matters, but also their developing and changing so that they should be geared to the needs of both the individual and the society as a whole. These changes cannot be one-sided, but should be viewed from the perspective of the student as well as from that of the teacher. The teachers will also be expected to be accomplished promoters of these changes in order that the effect of the new educational strategies be full. First of all, they will have to accept the role of a coach and be able to guide students in the desired direction, i.e., in the direction of enhancing their creativity, originality and logical reasoning. They should ensure a relaxed learning atmosphere (without stress), good communication and be always available to students (via modern technologies), show respect for every student and observe cultural, ethnic and gender differences. In order to achieve these goals, the teachers will become more creative and master more modern, multidisciplinary knowledge. These will in turn be achieved through permanent education, but also through learning together and sharing experiences in the student-teacher relation.

Enhancing creativity through e-learning:an evidence of Serbia

Serbia does not have extensive experience deploying online studies and virtual faculties. Forming an international learning network may enhance e-learning opportunities in Serbia as well as in countries that are developing or in transition (Radović Marković, 2007) Because the functionality of the technologies and the benefits of virtual learning to learners and professors have been misunderstood, the entrepreneurial process although improved in Serbia has been impacted due to the lack of awareness (Radović Marković, 2007a).

As Radović Marković and Bodroski Spariosu (2010) mention in their study, Serbia does not have broad experience deploying online education and virtual faculties. Forming an international learning network may enhance e-learning opportunities in Serbia as well as in countries that are developing or in transition. Due to the functionality of the technologies and the benefits of e-learning to students and teachers have been misunderstood, the entrepreneurial process although improved in Serbia has been impacted because of the lack of enough awareness (Radović Marković, 2007). An aggravating factor for faster development of Internet studies lies in the fact that the internet education in Serbia has a low

level of interest among students. Furthermore, most of the students cannot imagine "classroom without walls", as well as quite a different way of learning (Radović Marković, 2012). If Serbians or citizens of other nations become more familiar with the techniques, potential learners as well as educators may be able to effectively discern the pros and cons of how e-learning would enhance and improve education (Radović Marković and Bodroski Spariosu, 2010). Hopefully, recently a number of studies have been done in Serbia in order to investigate the different aspects of e-learning, especially in the field of business and entrepreneurship (e.g. see, Radovic Markovic, 2007; Radovic Markovic et al., 2009; Radović Marković and Bodroski Spariosu, 2010). Building a more inclusive distance learning environment in Serbia involves making technological choices built on flexibility and an ability to respond quickly to changes in constantly evolving technology and informational resources. Collaboration, involving teachers, mentors, and instructional designers who truly represent hard to reach learners, and a willingness to invest monies in developing a cyber-infrastructure that reaches all learners regardless of where they live will be crucial (Radović-Marković, M.2009a).

Methodology

The questionnaire is designed to investigate the concepts of "e-learning"/"distance learning" from the stand point of view of students. This Questionnaire is applied to Belgrade Business School, Serbia. The sample consisted of 80 people randomly selected. Our questionnaire contained ten questions. The majority of the students (i.e. 80.7 %) belongs to age category 20-22 years.

We conducted research in two phases- first in 2012 and second in 2016. In the first phase we considered how education can develop entrepreneurship skills but in second phase we explored whether students were encouraged to challenge themselves (to be creative) in their education process and what would be the most appropriate direction for the educational strategies to encourage creative abilities.

Feedback from students can be an excellent platform for enhancing their creativity through education.

Key findings

Below are some hints about the effectiveness of teaching behaviors and students' accomplishment of creative objectives. In this context, education should encourage students to work collaboratively and ask questions creatively about ideas and issues across a range of disciplines. As creative thinkers, they try to imagine and explore alternatives, and to think in a different manner. "Such an approach is required for a solid academic foundation and for enhancing their intelligence, including "soft skills" such as understanding, empathy and communication skills" (Markovic Radovic and Markovic 2012a ,p.2).

Most of the students considered that the quality of education could be enhanced by providing a full and appropriate curriculum for the students at the Business school built on the philosophy and practice of creative education. Namely, creative education and training should help people to raise their creativity. (Radovic Markovic 2012). Conditions of a creative learning include providing a supporting unusual idea, providing choice, utilizing creative strategies and techniques, encouraging multiple solutions, incorporating novelty, and providing constructive feedback (Drapeau, 2011, p. 30).

The findings on students perception regarding the most appropriate direction for the educational strategies to be developed in order to reach the above mentioned goal, i.e. to encourage the creativity of students show that the new educational strategies should encourage creative abilities. It is showed by regression $y = 2,4167x^3 - 10,5x^2 + 10,083x + 5$ (figure 3).

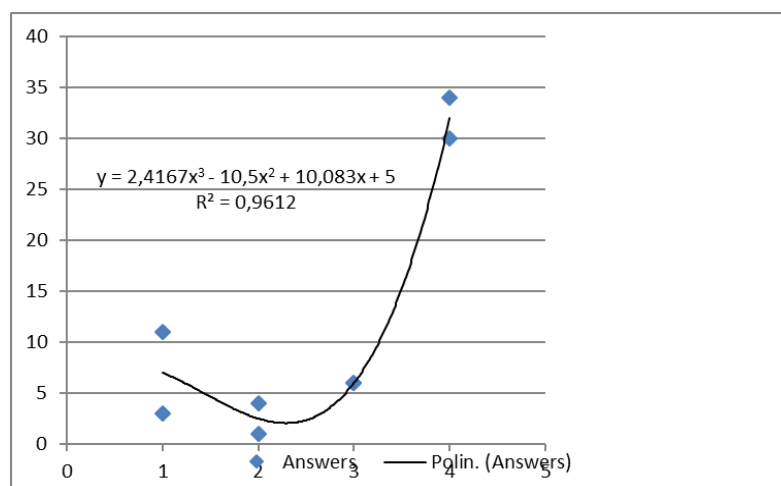


Figure 3. *In what direction the educational strategies should be developed?*
Source: Author

Our research shows that education based on freedom of learning and teaching helps to foster creativity. Accordingly, the existing education system should be redefined as well as educational programs (Radovic Markovic 2012). New technologies allow for exploration of new areas of learning and thinking. They could support creative learning and innovative teaching and foster individual potential.

Conclusion

Considering the advantages of creativity for different people at different levels, expecting widespread use of creative practices in education is a normal expectation. The creative practices in education should help learners to work on building their knowledge through defining things, which are especially important in their eyes, and in the process, strengthen their sense of self and individuality. They also involve developing students' personal qualities, including a strong sense of responsibility in self and others. In other words, according to some authors, the new education model should be based on the individual's growth.

New learning strategies and models will play an essential role in the future and encourage many of those who did not have enough ideas, courage or certain skills. In order to efficiently prepare for fast changes in society and work environment, education should provide necessary knowledge and practical skills for students. Accordingly, students have to be encouraged to creative and logical thinking and included in creation of case studies through e-learning programs in Serbia.

References

- Amabile, T. M. 1998. How to kill creativity: Keep doing what you're doing. Or, if you want to spark innovation, rethink how you motivate, reward, and assign work to people. *Harvard Business Review* (September-October): 77- 87.
- Corso ,R. and Robinson,C.H.(2013),Enhancing Creative Thinking Abilities through the use of Social Media, *International Journal of Knowledge, Innovation and Entrepreneurship* Volume 1 Nos. 1– 2, 2013, pp. 92—105.
- Craft, A. (2005). *Creativity in schools : tensions and dilemmas*. London: Routledge
- Demiray,U.(2010) , *E-learning Practices*, vol. 2, 2010
- Dialogue Magazine (2011). <http://www.dialogueonline.ca/freedom-conceptual-age-21st-century-learning-2003/2003/>
- Drapeau, P. (2011). The creative classroom. *Teachers Matter*, 13, p. 30.
- Harris, J. (2005), "E-learning strategy: repurposing content", *Chief Learning Officer*, October,pp. 24-8.

Liarokapis, F. , Doulamis, A.and Vescoukis,V.(2011), Third International Conference on Games and Virtual Worlds for Serious Applications, VS-GAMES 2011, Athens, Greece, May 4-6, 2011 IEEE 2011

McWilliam, E., & Dawson, S. (2008), Teaching for creativity: towards sustainable and replicable pedagogical practice.

National Advisory Committee on Creative and Cultural Education (NACCCE report 1999).All Our Futures:Creativity, Culture and Education

Radovic Markovic, M. (2012). Impact of Globalization on Organizational Culture, Behaviour and Gender Role. IAP, Charlotte, NC, US.

Radovic Markovic, M. and Markovic,D. (2012a). New Model of Education: Development of Individuality through the Freedom of Learning,Erudition,World Academy of Sciences and Arts.

Radovic Markovic, M. (2007), Special benefits of E-learning for women: Sample of program entrepreneurship. Achakra, Priscilla.Gender and informal Economy: Developing ,developed and transition countries, Lagos,ICEA and PRENTICECONSULT, 156-166.

Radović-Marković, M. (2007a). Women entrepreneurs and managers in Serbia. The Perspective of Women's Entrepreneurship in the Age of Globalization, 77.

Radović-Marković, M., & Spariosu-Bodroski, B. (2010). Education in Serbia: Inclusive and e-learning opportunities. Serbian Journal of Management, 5(2), 271-281.

Ryhammar, L., & Brolin, C. (1999). Creativity research: Historical considerations and main lines of development. Scandinavian Journal of Educational Research, 43(3), 259-273.

САМООЦЕНКА НА ДЕМОКРАТИЧНИЯ СТИЛ НА ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НА УЧИТЕЛЯ С УЧЕНИЦИТЕ

Доц. д-р Мария Мутафова
ЮЗУ „Неофит Рилски“, гр. Благоевград
mariamutafova@swu.bg

SELF-ASSESSMENT OF THE DEMOCRATIC STYLE OF THE TEACHER IN THE INTERACTION WITH THE STUDENTS

Assoc. Prof. Maria Mutafova, PhD
SWU “Neofit Rilski” Blagoevgrad, Bulgaria
mariamutafova@swu.bg

Резюме: За да бъде ефективен в професионалната си дейност, учителят е необходимо да реализира подходящи стилове на взаимодействие с учениците. Реализирано е изследване на 120 учители с демократичен стил на взаимодействие с ученици по модификацията на „Анкета – професиограма“ на М. Мутафова на модификация на „Анкета – професиограма“ от В. Василев на „Анкета – професиограма“ на В. А. Семиченко и П. А. Просецки, която е скалирана според степента им на изразеност по скала от 1-7 степен (1- качеството се отнася за мен в най-минимална степен - реално (това което съм аз), или идеално (това което искам да бъда); 7- качеството се отнася за мен в максимална степен - реално (това което съм аз), или идеално (това което искам да бъда)). Целта на изследването е да се проучи демократичния стил на учителите при взаимодействието им с ученици като взаимовръзка между самооценката на учителите по скалата за познавателната дейност и самооценката им по скалата за емоционално-волевата им дейност в реален и идеален план. Основната хипотеза е, че съществува взаимовръзка между общия бал на самооценката на изследваните учители в реален план „това, което съм аз“ и идеален план „това, което искам да бъда аз“, т.е. демократичен стил на взаимодействие. Реализирана е статистическа процедура линеен регресионен анализ, който демонстрира зависимост между общия бал на самооценката на изследваните учители в реален план „това, което съм аз“ и идеален план „това, което искам да бъда аз“, т.е. демократичен стил на взаимодействие. Резултатите от изследването са ценни за практиката.

Ключови думи – Самооценка, демократичен стил, взаимодействие между учители и ученици

Abstract: In order to be effective in their professional activity, the teacher needs to develop appropriate styles of interaction with students. A research with 120 teachers with a democratic style of interaction with students was conducted on the modification of “Survey - professiogram” from Orakova (the same as Mutafova) (of the modification of “Survey - professiogram” of Vasilev of “Survey - professiogram” of Semichenko and Prosecki) which is scaled according to their level of appearance on a scale from 1 to 7 (1 – the quality concerns me at minimum degree – real (what I am) or ideal (what I want to be); 7- the quality concerns me at maximum degree real (what I am) or ideal (what I want to be)). The purpose of the study is to study the democratic style of teachers in their interaction with students as a correlation between the self-assessment of teachers on the scale of cognitive activity and their self-assessment on the scale of their emotional and vocal activity in real and ideal plan. Main hypothesis is that the self-assessment of the participating teachers in real plan ("What I am") is related to the self-assessment of the participating teachers in ideal plan ("What I want to be") on the scales “Character traits and emotional-will range” and “Features of their cognitive activity”, i.e. democratic style of interaction. A linear regression analysis has been applied, which demonstrates relationship between the overall score of the self-assessment of the teachers in real plan "what I am" and the ideal plan "what I want to be," i.e. Democratic style of interaction. The results of the study are valuable to the practice.

Keywords: Self-evaluation, democratic style, interaction between teachers and students

Ефективното взаимодействие на учителите с учениците е актуален проблем за образователната практика. Демократичният стил на учителите е ефективен при взаимодействието им с учениците, като се формират устойчиви стратегии на развитие и използване на личната им компетентност (Adler, 1924; Jung, 1995; Tair, 2006; Rogers, 1965; Zografova, 2008; Stoyanova, 2010; Оракова, 2000; Пенчева, 2006; Стоянова, 2011; Мутаfoва, 2007; 2015; Mutafova, 2014; Василев, Димова и Коларова-Кънчева, 2005; Николов, 1986; Николов, Александрова и Кръстев, 2007; Янкулова, 2016).

Целта на изследването е да се проучи демократичния стил на учителите при взаимодействието им с ученици като взаимовръзка между самооценката на учителите по скалата за познавателната дейност и самооценката им по скалата за емоционално-волевата им дейност в реален и идеален план.

Основната хипотеза е, че съществува взаимовръзка между общия бал на самооценката на изследваните учители в реален план „това, което съм аз“ и идеален план „това, което искам да бъда аз“, т.е. демократичен стил на взаимодействие.

Методиката за изследване на демократичния стил на учители при взаимодействието им с ученици е модификацията на „Анкета – професиограма“ на М. Мутаfoва на модификация на „Анкета – професиограма“ от В. Василев на „Анкета – професиограма“ на В. А. Семиченко и П. А. Просецки, която е скалирана според степента им на изразеност по скала от 1-7 степен (1- качеството се отнася за мен в най-минимална степен - реално (това което съм аз), или идеално (това което искам да бъда); 7- качеството се отнася за мен в максимална степен - реално (това което съм аз), или идеално (това което искам да бъда)), нормирана за български учители (Джалдети и Василев, 1982: 206-208; Оракова, 2000: 105-107; Okoutsidou, 2016a; 2016b).

При анализа на резултатите се приложи статистическа процедура линеен регресионен анализ с програмата SPSS v.20.

Реализирано е изследване на 120 учители (31 мъже и 89 жени) учители с трудов стаж от 3 до 38 години. Изследването е проведено през месец май 2016 година (Okoutsidou, 2016a; 2016b; Mutafova & Okoutsidou, 2016).

По населено място и училище данните за изследваните лица са както следва: От гр. Добринище - 31; от гр. Перник, Софийска област, 7-мо ОУ „Г. Раковски“ - 65; гр. Бобов дол, Кюстендилска област - 24.

Реализира статистическа процедура линеен регресионен анализ, който демонстрира зависимост между общия бал самооценката на изследваните учители в реален план „това, което съм аз“ и идеален план „това, което искам да бъда аз“.

Връзката между двете променливи е правопрпорционална – с увеличаване на общия бал на самооценка на изследваните учители в реален план „това което съм аз“ (дистрактор), се увеличава и бала на самооценка на изследваните учители в идеален план „това което искам да бъда аз“ (предиктор), която се доказва от стойността на корелационния коефициент ($R=0.488$). Коефициентът на детерминация (R^2) е равен на 0.238, т.е. има зависимост (23.8%). Процентът е малък, което показва, че има и други фактори, които влияят на самооценката на изследваните лица.

Може да се приеме, че линейният регресионен модел е адекватен. Основание за това е равнището на значимост на F – критерия, означено като p (F). То има стойност $<.001$ и е по – малко от грешката $\alpha = 0.05$, въз основа на което се приема за вярна алтернативната хипотеза. Тя е, че моделът представя задоволително връзката между двете променливи и може да се приеме, че е адекватен. Регресионният коефициент „а“ (свободният член в регресионното уравнение) е равен на 29.163. Той е означен като

(Constant) и е статистически значим. Това се вижда от неговото равнище на значимост ($p(T)$), което е 0 и е по – малко от грешката $\alpha = 0.05$.

Връзката между общия бал на самооценката в реален и идеален план на учителите при взаимодействие в класна стая с учениците им по скалата „Особености на характера и емоционално-волевата сфера“ е правопрпорционална.

Анализът на резултатите от статистическата процедура регресионен анализ демонстрира висока надежност на скалите „Особености на познавателната дейност“ (Алфа на Кронбах е 0.82) и „Особености на характера и емоционално-волевата сфера“ (Алфа на Кронбах е 0.76).

Реализирана е статистическа процедура линеен регресионен анализ, който демонстрира зависимост между общия бал на самооценката на изследваните учители в реален план „това, което съм аз“ и идеален план „това, което искам да бъда аз“, т.е. демократичен стил на взаимодействие.

Основната хипотеза се потвърди, т.е. съществува взаимовръзка между общия бал на самооценката на изследваните учители в реален план „това, което съм аз“ и идеален план „това, което искам да бъда аз“, т.е. демократичен стил на взаимодействие.

Литература

Василев, В., Й.Димова, Т.Коларова-Кънчева (2005). Рефлексия и обучение. Част 1: Рефлексията – теория и практика. Пл. Макрос.

Джалдети, А. и Василев В. (1982), Въпроси на педагогическата психология. Пловдив,: Макрос.

Мутафова, М., (2007). Самопознанието в обучението на талантиливи студенти. Благоевград, УИ „Неофит Рилски“.

Мутафова, М. (2015). Въпроси на възрастовата и педагогическата психология. Благоевград: УИ „Н. Рилски“.

Николов, П., (1986). Рефлексивен подход към учебния процес. Проблеми на висшето образование, 2, С., „Народна Просвета“.

Николов, П., Александрова, Н., Кръстев, Л., (2007). Педагогическа психология, Благоевград, УИ "Неофит Рилски".

Оракова, М., (2000). Рефлексивното “Аз”. Бл., УИ "Н. Рилски".

Пенчева, Е., (2006). Психологична типология и образователна практика. С., Акад.изд. „Марин Дринов“.

Стоянова, С., (2011). Експериментална психология. Благоевград: УИ „Неофит Рилски“.

Янкулова, Й. (2016). Педагогическа психология .Второ преработено и допълнено издание. С.: Парадигма

Adler, A. (1924). The practice and theory of individual psychology. New York: Narcout, Brace.

Jung, C. G. (1995). Psihologicheski tipove. Sofia: University Press “Sv. Kliment Ohridski”.

Mutafova, M. (2014). Self-assessment of teachers and team roles of students. Saarbrücken: Lambert Academic Publishing

Mutafova, M. & Okoutsidou, M. (2016). Characteristics of Direct and Indirect Influence of Teachers during the Interaction with Students in the Classroom. Applied Psychology and Social Practise. XV International Scientific Conference, p.p. 292-298.

Okoutsidou, M. (2016a). Styles of interaction in the classroom. Abstract PhD. Blagoevgrad: SWU "Neofit Rilski".

Okoutsidou, M. (2016b). Styles of interaction in the classroom. PhD Thesis. Blagoevgrad: SWU "Neofit Rilski".

Rogers, K.R. (1965). A Theory of Therapy, Personality and Interpersonal Relationships as Developed in the Client-Centered Frame-Work - In: Lindzey G., Hall C.(Ed.) Theories of Personality. N.Y

Stoyanova, S., (2010). Emotional Intelligence-Measurement and Related Constructs. Adaptation of a questionnaire. Saarbrücken: Lambert Academic Publishing.

Tair, E. (2006). Media influence on adolescents' life: violence and Genderuality. Psychological Investigation, vol. 3, 99-109. ISSN 1311-4700.

ПОДХОДИ КЪМ УЧЕНОТО И КАРИЕРНИ ПРЕДПОЧИТАНИЯ В АКАДЕМИЧЕН КОНТЕКСТ

Проф. д. пс. н. Йоана Янкулова
СУ „Св. Климент Охридски“
jankulova@phls.uni-sofia.bg

APPROACHES TO LEARNING AND CAREER PREFERENCES IN ACADEMIC CONTEXT

Prof. Yoana Yankulova, PhD, DSc
Sofia University “St. Kliment Ohridski”
jankulova@phls.uni-sofia.bg

Резюме: В хода на проведено психологическо изследване сред студенти от различни български университети и с помощта на съответни научноизследователски инструменти (Въпросник за подходите към ученето; Въпросник за кариерни предпочитания) са регистрирани специфични особености в подходите към ученето и кариерните предпочитания на студентите по време на академичното обучение и професионалната подготовка. Въз основа на тези данни са очертани важни закономерности, които свидетелстват за доминантност на задълбоченото учене в академична среда и кариерни предпочитания, насърчаващи развитието на творческото мислене при решаването на учебните задачи.

Ключови думи: Подходи към ученето; кариерни предпочитания; академичен контекст

Abstract: During the psychological survey among students from various Bulgarian universities and through related tools (Revised Questionnaire for Approaches to learning; Questionnaire career preferences) are registered specifics in approaches to learning and career preferences of students during the academic training. Based on these data are outlined important laws, which testify to the dominance of deep learning in an academic environment and career preferences, encouraging the development of creative thinking in solving the educational tasks.

Keywords: Approaches to learning, career preferences, academic context

Съвременните изследвания на човешкото учене проучват този феномен от перспективата на обучаваните индивиди и в реален образователен контекст. В тази връзка се приема, че са важни не само постигнатите резултати, но и самият процес на усвояване и трансфер на новото знание в практиката, развитието на личността, подобряването на механизмите за саморегулация и самоконтрол. Това означава, че основните научноизследователски усилия постепенно се изместват от изучаването на учебните резултати към специфичните когнитивно-личностни и мотивационни процеси, протичащи по време на ученето, самоподготовката и саморегулацията.

Подходите към ученето се интерпретират като когнитивно-личностен конструкт, обуславящ качествено различни учебни резултати, които са в пряка връзка с първоначалните намерения, целеполагането и активната познавателна дейност с оглед успешното решаване на поставените задачи. Възможен е повърхностен подход към ученето, при който се влагат минимални усилия в обучението с цел да се постигнат максимум резултати. При задълбочения подход са налице усилия за анализиране и разбиране на вътрешните послания на учебния материал, на връзката между отделните му части, както и между тях и обективната действителност. В тази връзка са важни уменията за критическо осмисляне и за формулиране на логически обосновани заключения. Има и стратегически подход към ученето, ориентиран към постижения,

при който мотивите за постижения са водещи, както и уменията за управление на времето и работното пространство при пълна мобилизация на интелектуалния потенциал (Marton, 1988; Biggs, 1993).

Още по време на обучението в университета студентите си задават въпроси за бъдещата професионална реализация и начините за постигане на успешна кариера. Докато изучават съответната специалност, студентите формират кариерни предпочитания относно бъдещата професия. Това са устойчиви лични предпочитания, които се обуславят от общата жизнена перспектива и стратегията за развитие на личността. Те са също така резултат от пресечните взаимодействия между индивидуално-личностните и възрастовите характеристики, условията за учене и професионална подготовка, установените стандарти за кариерно израстване в съответната организация (длъжностна йерархия, характеристики на трудовата дейност, работни изисквания и др.), предлагаща желаната работа и кариера. Кариерните предпочитания не отразяват особеностите или типа професия, а възможностите на конкретната личност да развива и да проявява различни компетентности (техническа/функционална компетентност, обща управленска компетентност, автономия/независимост, сигурност/стабилност, творческо предприемачество, посветеност на кауза, чисто предизвикателство, стил на живот) (Янкулова, 2016).

За изходна теоретична основа на проведеното психологическо изследване послужи разбирането, че темата за ученето е изключително важна за студентите, които искат да постигнат високи академични резултати и успешна кариера. В тази връзка се приема, че те са готови да вложат усилия, за да придобият стабилни познания от различни научни области, както и да формират подходящи умения за преодоляване на различни трудности от учебен, професионален и житейски характер. С оглед на интереса на студентите да постигнат отлична академична подготовка и успешна кариера считаме, че те ще демонстрират кариерни предпочитания, свързани най-вече с творчество и иновации.

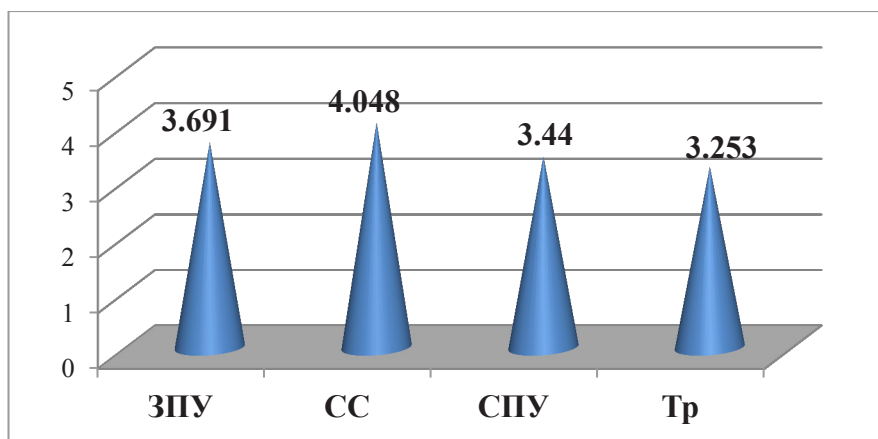
Водещата цел на проведеното емпирично изследване е ориентирана към проучването на особеностите и вариациите в подходите към ученето и кариерните предпочитания на студентите в хода на академичното обучение и професионалната подготовка. За успешното реализиране на тази цел са формулирани конкретни хипотези. На първо място допускаме, че за да постигнат по-високи академични резултати и по-голяма лична удовлетвореност от участието в учебния процес, студентите ще вложат повече усилия по посока на задълбочено и трайно разбиране и овладяване на учебния материал и по-често ще прилагат задълбочен подход към ученето. Тъй като на прага на професионалната реализация у тях все по-често се поражда въпроси за бъдещата професионална реализация и конкретните начини за постигането ѝ, на следващо място считаме, че кариерните предпочитания към творчество и иновации ще доминират. За успешно постигане на водещата цел и за адекватна проверка на издигнатите хипотези е важно да се проучат специфичните особености на подходите към ученето и кариерните предпочитания, както и техните вариации сред изследваните студенти в зависимост от влиянието на независими фактори като пол, специалност, учебен успех, университет.

В проведеното през 2014-2015 г. изследване са обхванати 475 студенти, като сред тях преобладават жените, които са 324 (68,2%), а останалите са мъже - 151 (31,8%). Студентите изучават различни специалности, обединени в големи групи. В група *Психология* има 158 души (33%); в група *Педагогически специалности* (ПМХК, НУПЧЕ, ПНУП, Социални дейности) 32 студенти (6,7%); в група *Медицински специалности* (Медицина, Фармация, Молекулярна биология, Медицинска сестра, Медицинска рехабилитация и ерготерапия, АИУТ) са обхванати общо 127 души

(26,5%); в група *Филологии* (Българска филология, Английска филология) изследваните студенти са общо 57 (11,9%); в група *Други хуманитарни специалности* (Социология, Право, Връзки с обществеността, Европеистика с фр. език, История и география, Археология, Архивистика и документалистика, История, История и философия) има 61 души (12,7%); в група *Технически специалности* (Компютърни науки, Софтуерно инженерство, Геология, Телекомуникации) попадат 44 студенти (9,2%). Разпределението на студентите по отделните университети е както следва. В *Технически университет* (ТУ), гр. София са изследвани 53 души (11,1%); в *Софийския университет „Свети Климент Охридски“* (СУ) – 326 (68,1%); *Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“* (ВСУ) – 70 души (14,6%); *Нов български университет* (НБУ) – 30 души (6,3%).

Съобразно целите и задачите на изследването са използвани „Ревизиран въпросник за подходите към ученето“ (*Revised Approaches to Studying Inventory – RASI*) (Duff, 1997) и „Въпросник за кариерни предпочитания“ (Наръчник за работещи и за безработни, търсещи кариерно развитие в сектор туризъм – BG/ 06 /B/F/PP – 166001 – Програма „Леонардо да Винчи“). Статистико-математическата обработка на събраните данни е извършена с помощта на компютърната програма SPSS, като са направени научни анализи и психологическа интерпретация на очертаните закономерности. Използвана е информация от предходни изследвания (Янкулова, 2016), когато по отношение на подходите към ученето е установена 4-факторна структура, различаваща се от 3-факторния модел на А. Дъф (Duff, 1997). Обособените фактори в български условия са „Задълбочен подход към ученето“, „Стратегически подход към ученето“, „Саморефлексия и самоподготовка“, „Тревожност“. Във връзка с проучването на кариерните предпочитания се регистрира 3-факторна структура, която съдържа фактори като «Творчество и предизвикателства», «Мениджърски и технически компетенции», «Стабилизиране на професионалните компетенции и житейската ситуация».

За да се проучат специфичните особености на подходите към ученето, са изчислени средни стойности, които показват, че най-голямо значение за изследваните студенти имат *Саморефлексия и самоподготовка* ($X=4,05$), следвани от *Задълбочен подход към ученето* ($X=3,69$), *Стратегически подход към ученето* ($X=3,44$) и *Тревожност* ($X=3,25$) (вж. граф. 1). Тези резултати илюстрират желанието на студентите внимателно да осмислят и да използват постигнатите резултати, целенасочено да действат по време на самоподготовката, по-ефективно да планират времето и ресурсите си, като целта е да имат по-успешно академично представяне и по-добра професионална реализация в бъдеще.



Граф. 1. Разпределение на отделните подходи към ученето⁵⁴ според всички изследвани лица (в средни стойности)

На базата на извършен Т-тест се установява, че *полът* на изследваните лица влияе статистически значимо върху три от подходите към ученето. Например *полът* влияе върху *Тревожност* ($F=0,103$; $p=0,002$), като *жените* показват по-високи стойности ($X=29,93$; $N=307$), отколкото *мъжете* ($X=27,83$; $N=148$). *Полът* оказва статистически значимо влияние и върху *Стратегически подход към ученето* ($F=0,765$; $p=0,006$), като *жените* ($X=24,51$; $N=315$) отново се отличават с по-високи стойности в сравнение с *мъжете* ($X=23,09$; $N=144$). *Полът* оказва влияние и върху *Саморефлексия и самоподготовка* ($F=2,579$; $p=0,000$), като *жените* ($X=37$; $N=318$) за пореден път демонстрират по-високи стойности, отколкото *мъжете* ($X=35,30$; $N=146$). Следователно независимият фактор *пол* оказва статистически значимо влияние върху равнището на тревожност, при стратегическото планиране на ученето, както и при саморефлексията и самоподготовката на студентите. Потвърждават се общоприетите очаквания, че жените се тревожат в по-голяма степен от мъжете, като същевременно демонстрират и по-добри възможности за осмисляне на постигнатите резултати и за по-внимателно планиране на личните, учебните, времевите ресурси, както и на самоподготовката.

Независимият фактор *специалност* влияе статистически значимо върху три от подходите към ученето. По-конкретно специалността влияе върху *Тревожност* ($F=3,287$; $p=0,006$), като най-високите стойности са сред студентите от *Други хуманитарни специалности* ($X=30,67$; $N=60$), следвани от *Педагогически специалности* ($X=30,65$; $N=31$), *Филологии* ($X=30,44$; $N=54$), *Медицински специалности* ($X=30,01$; $N=122$), *Технически специалности* ($X=28,55$; $N=42$) и *Психология* ($X=27,64$; $N=150$). Допълнително е направен и пост-хок тест на Тюки⁵⁵, като резултатите от него показват, че по *Тревожност* има статистически значимо различие между *Медицински специалности* и *Психология* (*Mean difference I-J*=2,368*, $p=.045$), както и между *Други хуманитарни специалности* и *Психология* (*Mean difference I-J*=3,027*, $p=.038$). Това означава, че студентите от *Други хуманитарни специалности* и *Медицински*

⁵⁴ **Легенда:** ЗПУ – задълбочен подход към ученето; СС – саморефлексия и самоподготовка; СПУ – стратегически подход към ученето; Тр - тревожност

⁵⁵ Изборът на пост-хок тест (*Post Hoc Test*) се определя от това дали получените дисперсии са хомогенни. При хомогенни дисперсии е приложен пост-хок теста на Тюки (*Tukey HSD Test*), а при нехомогенни дисперсии – пост-хок теста на Дюнет (*Dunnett T3 Test*)

специалности се тревожат много повече в сравнение с колегите им от специалност Психология, които имат по-ниски стойности.

Специалността влияе статистически значимо върху *Саморефлексия и самоподготовка* ($F=6,774$; $p=.000$), като най-високи стойности имат студентите от специалност *Психология* ($X=37,35$; $N=153$), следвани от *Медицински специалности* ($X=37,24$; $N=125$), *Педагогически специалности* ($X=36,69$; $N=32$), *Филологии* ($X=35,73$; $N=56$), *Други хуманитарни специалности* ($X=34,47$; $N=60$) и *Технически специалности* ($X=34,26$; $N=42$). След направен пост-хок тест се потвърждава, че специалността влияе върху *Саморефлексия и самоподготовка*, като е открито статистически значимо различие между *Психология* и *Други хуманитарни специалности* (*Mean difference I-J*=2,880*, $p=.000$), както и между *Психология* и *Технически специалности* (*Mean difference I-J*=3,085*, $p=.001$). Регистрирано е статистически значимо различие и между *Медицински специалности* и *Други хуманитарни специалности* (*Mean difference I-J*=2,773*, $p=.001$), както и между *Медицински специалности* и *Технически специалности* (*Mean difference I-J*=2,978*, $p=.003$). Следователно по *Саморефлексия и самоподготовка* има различие от една страна между *Технически специалности*, а от друга – *Медицински специалности* и *Психология*.

Специалността влияе статистически значимо върху *Задълбочен подход към ученето* ($F=4,761$; $p=.000$), като най-високи резултати имат студентите от специалност *Психология* ($X=19,24$; $N=155$), следвани от *Педагогически специалности* ($X=18,87$; $N=31$), *Медицински специалности* ($X=18,46$; $N=127$), *Технически специалности* ($X=17,91$; $N=43$), *Други хуманитарни специалности* ($X=17,50$; $N=60$) и *Филологии* ($X=17,44$; $N=54$). След направен пост-хок тест се оказва, че по *Задълбочен подход към ученето* има статистически значимо различие между специалност *Психология* и *Филологии* (*Mean difference I-J*=1,794*, $p=.003$), както и между *Психология* и *Други хуманитарни специалности* (*Mean difference I-J*=1,739*, $p=.003$). Следователно по *Задълбочен подход към ученето* различието е между *Филологии* и *Други хуманитарни специалности* от една страна, а от друга – *Психология*. Това означава, че специалността оказва статистически значимо влияние върху равнището на тревожност на обучаваните индивиди, върху желанието им за саморефлексия и самоподготовка, както и върху възможностите им за задълбочено учене.

Учебният успех има статистически значимо влияние върху два от подходите към ученето. По-конкретно учебният успех влияе върху *Стратегически подход към ученето* ($F=11,881$; $p=0,000$), като най-високи стойности имат изследваните лица с *успех над 5,50* ($X=25,99$; $N=85$), следвани от тези с *успех от 4,50 до 5,50* ($X=23,31$; $N=102$) и накрая е *успехът под 4,50* ($X=21,30$; $N=21$). С помощта на пост-хок теста на Тюки допълнително се регистрира, че по *Стратегически подход към ученето* има различия между *учебния успех над 5,50* и този, който е *под 4,50* (*Mean difference I-J*=4,607*, $p=.000$), както и между *успех над 5,50* и между *4,50 и 5,50* (*Mean difference I-J*=2,675*, $p=.001$). Следователно изследваните студенти с *успех над 5,50* са склонни в по-голяма степен да влагат усилия за внимателно планиране и успешно осъществяване на ученето и самоподготовката с оглед постигането на отлични резултати.

Учебният успех влияе върху *Саморефлексия и самоподготовка* ($F=9,657$; $p=0,000$), като като най-високи стойности имат изследваните лица с *успех над 5,50* ($X=37,70$; $N=84$), следвани от тези с *успех от 4,50 до 5,50* ($X=36,18$; $N=101$) и накрая е *успехът под 4,50* ($X=33,36$; $N=22$). На основата на резултатите от приложения пост-хок тест на Тюки се оказва, че по *Саморефлексия и самоподготовка* има статистически значими различия между *успех от 4,50 до 5,50* и *под 4,50* (*Mean difference I-J*=2,824*, $p=.014$), между *успех над 5,50* и *под 4,50* (*Mean difference I-J*=4,339*, $p=.000$) и между *успех над 5,50* и *успех между 4,50 и 5,50* (*Mean difference I-J*=1,514*, $p=.043$).

Следователно учебният успех над 5,50 оказва статистически значимо влияние върху стратегическото учене на студентите и склонността им към саморефлексия и самоподготовка.

След направения дисперсионен анализ се установява, че *университетът* влияе статистически значимо върху всички подходи към ученето. По-конкретно университетът влияе върху *Тревожност* ($F=0,971$; $p=0,000$), като най-високи стойности имат студентите в *СУ* ($X=30,29$; $N=313$), следвани от *ТУ* ($X=28,36$; $N=53$), *НБУ* ($X=28,14$; $N=29$) и *ВСУ* ($X=25,61$; $N=64$). От резултатите от приложения пост-хок тест на Тюки се установява, че университетът влияе върху Тревожност, като е регистрирано статистически значимо различие между *СУ* и *ВСУ* (*Mean difference I-J*=4,684*, $p=.000$). Следователно по Тревожност е налице статистически значимо различие само между *СУ* и *ВСУ*. Това показва, че студентите в *СУ* са склонни към по-голяма тревожност за разлика от колегите им във *ВСУ*.

Университетът влияе статистически значимо върху *Стратегически подход към ученето* ($F=7,305$; $p=0,000$), като най-високи резултати имат студентите от *ВСУ* ($X=26,56$; $N=64$), следвани от *НБУ* ($X=23,87$; $N=30$), *СУ* ($X=23,86$; $N=316$) и *ТУ* ($X=22,44$; $N=52$). След направен пост-хок тест на Тюки се оказва, че университетът влияе върху Стратегически подход към ученето, като е налице само едно статистически значимо различие между *ВСУ* и *СУ* (*Mean difference I-J*=2,699*, $p=.001$). Следователно по Стратегически подход към ученето има статистически значимо различие между студентите от *ТУ*, *СУ*, *НБУ* от една страна и от друга – от *ВСУ*, които са с най-високи резултати.

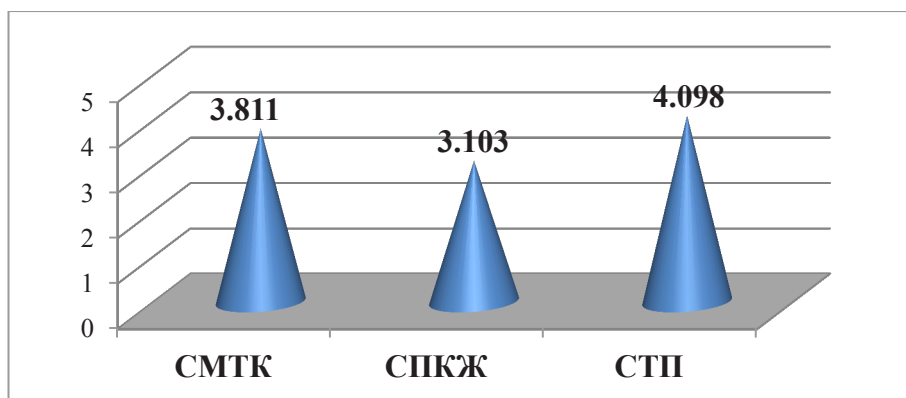
Университетът влияе статистически значимо върху *Саморефлексия и самоподготовка* ($F=9,895$; $p=0,000$), които са най-важни за студентите от *ВСУ* ($X=38,58$; $N=65$), следвани от *СУ* ($X=36,41$; $N=322$), *НБУ* ($X=36,03$; $N=30$) и *ТУ* ($X=34,08$; $N=51$). На базата на извършения пост-хок тест на Тюки се установява, че университетът влияе върху Саморефлексия и самоподготовка, като е регистрирано статистически значимо различие между *ВСУ* и *СУ* (*Mean difference I-J*=2,175*, $p=.002$). Следователно по Саморефлексия и самоподготовка студентите от *ТУ* се различават от тези в *СУ*, както и от колегите им във *ВСУ*, където има най-силни предпочитания за саморефлексия и самоподготовка.

Университетът влияе върху *Задълбочен подход към ученето* ($F=9,699$; $p=0,000$), като най-високи резултати показват студентите от *ВСУ* ($X=20,25$; $N=67$), следвани от *НБУ* ($X=18,73$; $N=30$), *СУ* ($X=18,15$; $N=32$) и *ТУ* ($X=17,83$; $N=52$). Анализът на резултатите от прилагането на пост-хок теста на Тюки показва, че университетът влияе върху Задълбочен подход към ученето, като има статистически значимо различие между *ВСУ* и *СУ* (*Mean difference I-J*=2,101*, $p=.000$), както и между *ВСУ* и *ТУ* (*Mean difference I-J*=2,427*, $p=.000$). Следователно налице е значимо различие по Задълбочен подход към ученето между *ТУ*, *СУ*, *НБУ* от една страна, а от друга – *ВСУ*, където се приписват най-високи стойности на задълбоченото учене.

В обобщение може да се посочи, че не се потвърждава напълно първоначалното ни предположение, че студентите ще вложат усилия основно в задълбоченото учене с оглед желанието им да постигнат отлични учебни резултати. Установихме, че от най-голямо значение за тях е саморефлексия и самоподготовка, следвана от задълбочен подход към ученето, стратегически подход към ученето и тревожност. Изцяло се потвърждава хипотезата за очакваното влияние на различни независими фактори (пол, възраст, специалност, учебен успех, университет) върху подходите към ученето.

На прага на професионалната реализация, жизнената насоченост на студентите може да бъде осмислена по-добре не само през призмата на техните индивидуално-личностни и когнитивни особености и академични постижения, но и с помощта на

кариерните предпочитания. От особен интерес са кариерните предпочитания на студентите относно професии, включени в категорията „емоционален труд“. Точно поради тази причина в проведеното изследване са обхванати студенти, изучаващи специалности, които попадат в тази категория (Психология, Педагогически, Медицински, Други Хуманитарни специалности), както и такива, които нямат директна обвързаност с т.нар. емоционален труд (например Технически специалности). За да се разбере повече за кариерните предпочитания на изследваните студенти са изчислени средни стойности, които показват, че най-важни за тях са Кариерни предпочитания, свързани с творчество и предизвикателства (СТП) ($X=4,10$), следвани от Кариерни предпочитания за развитие на мениджърски и технически компетенции (СМТК) ($X=3,81$) и кариерни предпочитания за стабилизиране на професионалните компетенции и житейската ситуация (СПКЖ) ($X=3,10$) (вж. граф. 2). Това отразява стремежите на студентите да творят и самостоятелно да решават предизвикателни задачи, тъй като това може да допринесе за когнитивното и индивидуално-личностното им развитие, както и за постигане на отлична професионална подготвеност.



Граф. 2. Разпределение на кариерните предпочитания⁵⁶ на всички изследвани лица (в средни стойности)

Получените резултати показват, че само независимите фактори *специалност*, *учебен успех*, *университет* оказват статистически значимо влияние единствено върху *Кариерни предпочитания за творчество и предизвикателства* ($F=3,063$; $p=,010$). Оказва се, че съобразно изучаваната *специалност* най-високи стойности имат студентите от *Педагогически специалности* ($X=30,03$; $N=26$), следвани от *Психология* ($X=29,27$; $N=149$), *Медицински специалности* ($X=28,46$; $N=116$), *Филологии* ($X=28,38$; $N=55$), *Технически специалности* ($X=27,86$; $N=40$) и *Други хуманитарни специалности* ($X=27,74$; $N=50$). След приложен пост-хок тест на Тюки се потвърждава, че по специалността във връзка с Кариерни предпочитания за творчество и предизвикателства има само едно статистически значимо различие между *Други хуманитарни специалности* и *Технически специалности* от една страна и от друга – *Педагогически специалности*. Същото е направено и по отношение на *учебния успех*, където се регистрира статистически значимо различие само между *успех под 4,50* и *успех над 5,50*. Установява се също така, че и *университетът* влияе върху кариерните

⁵⁶ **Легенда:** СМТК (кариерни предпочитания за развитие на мениджърски и технически компетенции); СПКЖ (кариерни предпочитания за стабилизиране на професионалните компетенции и житейската ситуация); СТП (кариерни предпочитания за творчество и предизвикателства)

предпочитания на студентите, като по Кариерни предпочитания за творчество и предизвикателства има статистически значимо различие между *TU* и *BCU*.

В резултат на извършените анализи и получените данни става ясно, че първоначалното ни допускане, че сред изследваните студенти ще доминират кариерните предпочитания, свързани с творчество и предизвикателства, напълно се потвърждава. Втората ни хипотеза, че ще има статистически значимо влияние на различни независими фактори върху кариерните предпочитания на студентите се потвърждава частично. Това е така, защото установихме, че само специалност, учебен успех и университет оказват статистически значимо влияние единствено върху кариерните предпочитания за творчество и предизвикателства.

В заключение може да се посочи, че изследваните студенти отделят сериозно внимание на саморефлексията и самоподготовката, като влагат и системни усилия в задълбоченото учене. Те имат кариерни предпочитания, базирани на възможностите за развитие на творческото и иновативното мислене. Подобни усилия и стремежи помагат на студентите да постигат високи учебни резултати още в хода на академичното обучение, като своевременно се подготвят и за професионалната си реализация в близко бъдеще.

Литература

Наръчник за работещи и за безработни, търсещи кариерно развитие в сектор туризъм. Как да управлявам собствените си умения – BG/ 06 /B/F/PP – 166001 – Програма „Леонардо да Винчи“.

Янкулова, Й. Емоции и саморегулация на ученето. С., Парадигма, 2016.

Biggs, J. (1993). What do inventories of students' learning processes really measure? A theoretical review and clarification. *British Journal of Educational Psychology*, 63, p. 3-19.

Duff, A. (1997). A note on the reliability and validity of a 30-item version of Entwistle & Tait's Revised Approaches to Studying Inventory. *British Journal of Educational Psychology*, 67, p. 529-539.

Marton, F. (1988). Describing and improving learning. In R. Schmeck (Ed). *Learning strategies and learning styles*. New York: Plenum, p. 53-82.

Психология на здравето

**Редактори на секцията проф. д.пс.н. Соня Карабельова,
гл. ас. д-р Елиза Иванова**

HEALTH PSYCHOLOGY

Section Editors

**Prof. Sonya Karabeliova, PhD, DSc
Chief Assisst. Prof. Eliza Ivanova, PhD**

АДАПТАЦИЯ НА ВЪПРОСНИК ЗА ЕМОЦИОНАЛНА РЕГУЛАЦИЯ (ERQ) В БЪЛГАРСКИЯ СОЦИОКУЛТУРЕН КОНТЕКСТ

Явор Василев, докторант, Софийски Университет „Св. Кл.

Охридски“, vasilev.yavor@abv.bg

ADAPTATION OF THE EMOTION REGULATION QUESTIONNAIRE (ERQ) IN BULGARIAN SOCIOCULTURAL CONTEXT

Yavor Vassilev, PhD student, Sofia University “St. Kl. Ohridski”,

vasilev.yavor@abv.bg

В съвременната психология засилен изследователски интерес представлява въпросът за това по какъв начин човек контролира емоциите, които преживява. Процесът на емоционална регулация обхваща механизмите, чрез които индивидът идентифицира, наблюдава и модифицира своите емоции. В рамките на т.нар. процесуален модел (Gross, 1998b; 2014) теоретично са разграничени няколко емоционално-регулаторни стратегии, в зависимост етапа, на който емоционалната реакция е подложена на регулация. Установено е, че прилагането на различни стратегии за регулация на емоции е свързано с различни последствия за афективното функциониране. На основата на процесуалния модел е конструиран психометричен тест (ERQ: Gross & John, 2003), който измерва склонността към прилагането на две емоционално регулаторни стратегии – преоценка на ситуацията и потискане на емоционалната експресия. Настоящият доклад представя адаптация на български вариант на въпросника сред извадка от 199 студенти на възраст между 18 и 38 г. ($X=20,35$, $SD=2,26$). Получените резултати свидетелстват за висока степен на надеждност на инструмента в рамките на българския социокултурен контекст (стойности на α на Кронбах за скалите „преоценка“ и „потискане“ съответно 0,831 и 0,727). Представени са емпирични доказателства за валидността на показателите, чрез установяване на взаимовръзки със стратегии за справяне, личностни черти, отрицателен афект и удовлетвореност от живота.

Ключови думи: емоционална регулация, когнитивна преоценка, потискане на експресията

The ways in which people assert control over their emotions fall within the focus of considerable research interest. Emotion regulation involves the mechanisms through which emotion responses are identified, monitored, and modified. Within the so-called “process model” of emotion regulation (Gross, 1998b, 2014), several groups of emotion regulation strategies are distinguished on the basis of the stage of the emotion-generative process at which they operate. Research has shown that the process of emotion regulation can lead to different affective outcomes, depending on the use of particular emotion regulation strategy. The Emotion Regulation Questionnaire (ERQ: Gross & John, 2003) is a self-report measure, designed to gauge individual differences in the chronic use of two emotion regulation strategies – cognitive reappraisal and expressive suppression. The present study reports the results of a validation of a Bulgarian version of ERQ in a sample of 199 university students aged between 18 and 38 years ($X=20,35$, $SD=2,26$). Results showed that the two scales had good internal consistency within the Bulgarian sociocultural context (Cronbach's α 's for reappraisal and suppression scores were 0,831 and 0,727 respectively). Evidence concerning the validity of the scores were demonstrated by establishing relationships with coping strategies, personality traits, negative affect, and life satisfaction.

Keywords: emotion regulation, cognitive reappraisal, expressive suppression

ТЕОРЕТИЧНИ ОСНОВИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Емоционалната регулация обхваща множество механизми, чрез които индивидът идентифицира, наблюдава и модифицира емоциите си (Thompson, 1994). Процесът на емоционална регулация е предмет на засилен изследователски интерес и това води до

разработването на обяснителни модели, които се фокусират върху различни негови аспекти (Garnefski & Kraaij, 2007; Gratz & Roemer, 2004; Phillips & Power, 2007). Един от най-влиятелните подходи към изучаването на емоционалната регулация е т.нар. процесуален модел (Gross, 1998b; 2014). Тази обяснителна схема е част от традицията на т.нар. оценъчна теория, която постулира, че емоциите възникват като резултат от когнитивен процес, чрез който индивидът определя степента, до която ситуацията е значима за неговите актуални цели, благополучие или оцеляване (Ellsworth & Scherer, 2003).

Процесуален модел на емоционалната регулация

В рамките на процесуалния модел на емоционалната регулация (Gross, 1998b; 2014) емоциите се разглеждат като транзакция между ситуацията и индивида, която е натоварена със смисъл от гледна точка на неговите актуални цели. Оценяването на ситуацията като релевантна на актуалните цели води до генерирането на емоционална реакция, чийто компоненти включват координирани промени в субективните преживявания (т.е. чувства), поведението и физиологичните процеси. Според Дж. Грос процесът на генериране на емоции се разгръща в точно определена темпорална последователност, чиято траектория започва с насочване на вниманието към даден аспект на ситуацията, преминава през оценяването на ситуацията като значима от гледна точка на актуалните цели и завършва с активирането на емоционална реакция. Емоционалната реакция, от своя страна, може да предизвика промени в ситуацията, които да послужат като основа за следващ процес на когнитивна оценка. Основният фокус на процесуалния модел попада върху механизмите, чрез които процесът на емоционална регулация оказва влияние върху динамиката на описаната траектория.

Дж. Грос (Gross, 1998b; 2014) разграничава пет групи емоционално-регулаторни стратегии в зависимост от етапа, на които те оперират – избор на ситуацията, модификация на ситуацията, пренасочване на вниманието, промяна на когнициите и модификация на емоционалната реакция. Първите четири групи стратегии оперират на ранен етап и притежават потенциала да възпрепятстват генерирането на емоционална реакция. Последната категория, от друга страна, обхваща стратегии, насочени към модифицирането на емоционалната реакция след нейното пълно генериране (напр. прием на успокоителни при състояние на интензивна тревожност).

Когнитивна преоценка и потискане на емоционалната експресия

Две емоционално-регулаторни стратегии, които се прилагат често във всекидневния живот, са предмет на подчертан изследователски интерес – когнитивна преоценка и потискане на експресията. Когнитивната преоценка е стратегия, насочена към промяна на емоционалното въздействие на ситуацията чрез придаването на друг смисъл на транзакцията, в резултат на която емоционалната реакция възниква (Gross & John, 2003). Например в резултат от прилагането на тази стратегия предстоящо интервю за работа, което е потенциален източник на тревожност, може да се прецени като възможност за придобиване на ценен опит. Когнитивната преоценка е стратегия, попадаща в категорията „когнитивна промяна“ и се прилага преди пълното възникване на емоционална реакция. Потискането на експресията, от своя страна, се състои в модифицирането на поведенческия компонент на емоционалната реакция. Прилагането на тази стратегия включва усилия, насочени към промяна на начина, по който емоциите се изразяват външно, но не и към останалите два компонента на емоционалната реакция (преживявания и физиологични процеси).

Редица изследвания свидетелстват, че афективните последствия от прилагането на двете стратегии са различни. Доказателства за това са събрани както чрез експериментални изследвания, които имат за предмет ефективността на двете стратегии на ситуационно равнище, така и чрез корелационни изследвания, които се фокусират върху това как системното прилагане на двете стратегии е свързано с други конструкти. В лабораторна среда

двете стратегии се операционализират като участниците в изследването се излагат на стимулен материал, индуциращ емоционална реакция (напр. видео клип). Изследваните лица са инструктирани да мислят за стимулния материал по начин, който да възпрепятства възникването на емоционална реакция (когнитивна преоценка), или да регулират поведението си така, че страничен наблюдател да не разбере, че изпитват емоции (потискане на експресията). В рамките на описаната експериментална парадигма се установява, че изследваните лица, които са инструктирани да потискат експресивното си поведение не се различават в интензивността, с която преживяват отрицателни емоции от контролна група, която не се ангажира в емоционална регулация (Gross, 1998a). От друга страна, изследваните лица, които регулират емоциите си чрез когнитивна преоценка, преживяват по-ниски нива на отрицателни емоции в сравнение с контролната група. Според Дж. Грос тези резултати могат да бъдат обяснени с етапа, на който процесът на емоционална регулацията оперира. Когнитивната преоценка се прилага на ранен етап и може да възпрепятства възникването на субективни преживявания, докато потискането се прилага след тяхното възникване и има за обект единствено поведенческия компонент на емоционалната реакция.

Корелационни изследвания разкриват, че по-високата склонност към когнитивна преоценка е свързана с по-високи нива на положителен афект и удовлетвореност от живота, както и с по-ниски нива отрицателен афект, депресия, тревожност и стрес (Gross & John, 2003; Spaapen et al., 2014; Wiltink et al., 2011). Завишената тенденция към потискане на експресията, от своя страна, е свързана с по-ниски нива на положителен афект и удовлетвореност от живота, както и с по-високи нива на депресия, тревожност и стрес. Срезовият дизайн на тези проучвания ограничава възможността за установяване на посоката, в която регистрираните ефекти действат. За да преодолеят тези ограничения Дж. Ларсен и колеги (Larsen, et al., 2013), използват проспективен дизайн и установяват, че високите нива на депресия предшества във времето тенденцията към потискане на експресията. На този етап обаче въпросът за механизмите, които стоят в основата на описаните взаимовръзки, остава неизяснен.

Посочените изследвания дават основание когнитивната преоценка да се разглежда като стратегия, свързана с по-оптимално психично функциониране, за разлика от потискането на експресията (John & Gross, 2004). Съществуват обаче емпирични доказателства, сочещи че степента, до която системното потискане на експресията е свързано с дезадаптивни последствия, може да варира в зависимост от културния контекст. Поддържането на положителни взаимоотношения с другите е една от основните ценности в колективистичните култури и според някои изследователи това може да насърчи потискането на отрицателни емоции в широк кръг междуличностни ситуации с цел запазване на качеството на взаимоотношенията и хармонията в рамките на дадена група (Butler et al., 2007). Установено е че, представителите на колективистични култури е по-вероятно да регулират емоциите си чрез потискане на експресията (Matsumoto, 2006; Soto et al., 2011). Тъй като стратегията „потискане на експресията“ е в по-висока степен нормативна в рамките на колективистични култури, последствията от използването ѝ е възможно да са по-малко неблагоприятни. Това предположение намира подкрепа в изследване на Х. Сото и колеги (Soto et al., 2011), които установяват, че склонността към потискане на експресията е значимо свързана с по-ниска удовлетвореност от живота и повече симптоми на депресия при американци с европейски произход, но не и при жители на Хонконг. По сходен начин положителната взаимовръзка между склонността към потискане на гневни изблици и нивата на депресия е по-силна при американци отколкото при южнокорейци (Kwon et al., 2013).

Освен особеностите на културния контекст друг модератор на ефективността на дадена стратегия е т.нар. регулаторна гъвкавост. Този конструкт обхваща множество процеси, но неговите централни характеристики се отнасят до наличието на богат репертоар от

емоционално-регулаторни стратегии и прилагането на онези, които с оглед на изискванията на ситуацията могат да повишат вероятността емоционално-регулаторните цели да бъдат постигнати (Aldao, 2013; Aldao et al., 2015; Bonanno & Burton, 2013). А. Трой и колеги (Troy et al., 2013) установяват, че способността за когнитивна преоценка е свързана с по-ниски нива на депресия при хора, преживели стресиращи житейски събития през последните 18 месеца, които в малка степен подлежат на контрол. Когато обаче източникът на стрес е контролируем, по-високата способност за когнитивна преоценка е свързана с по-високи нива на депресия. В опит да обяснят тези резултати изследователите посочват, че когато стресовата ситуация е във висока степен контролируема, използването на когнитивна преоценка за сметка на стратегии, насочени към промяна на ситуацията, е възможно да води до дезадаптивни последствия. Резултатите от това изследване поставят под съмнение схващането, че използването на когнитивна преоценка за регулация на отрицателни емоции е свързано непременно с ефективно постигане на регулаторните цели.

Цел и хипотези на настоящото изследване

Настоящото изследване има за цел конструирането на българска версия на въпросника за емоционална регулация (Emotion Regulation Questionnaire; ERQ) разработен от Дж. Грос и О. Джон (Gross & John, 2003). Инструментът е предназначен за изследване на индивидуалните различия в прилагането на стратегиите „когнитивна преоценка“ и „потискане на експресията“. На проверка е подложена структурата на инструмента, както и степента на надеждност и валидност на формиращите я скали.

Конвергентната валидност на скалите е изследвана чрез установяване на взаимовръзки със сходни в концептуално отношение конструкти – стратегиите за справяне „позитивна реинтерпретация“ и „вентилиране на емоции“. Позитивната реинтерпретация е стратегия за справяне, която се състои в преоценка на стресовата ситуация в положителна светлина (Carver et al., 1989). Подобно на когнитивната преоценка позитивната реинтерпретация има потенциала да доведе до редуциране на нивата отрицателен афект чрез придаване на друг смисъл на ситуацията, но освен това включва и стремеж към извличане на полза и постигане на личностен растеж в резултат от преживения стрес. Освен това, за разлика от положителната реинтерпретация, когнитивната преоценка може да включва интерпретирането на ситуацията в отрицателна светлина. Въпреки очертаните различия се очаква положителна взаимовръзка между двата конструкта. Вентилирането на емоции се разглежда като потенциално дезадаптивна стратегия за справяне, която се състои в насочване на фокуса на вниманието към отрицателните емоции и тяхното изразяване (Carver et al., 1989). Очаква се отрицателна взаимовръзка между този конструкт и склонността към потискане на емоционалната експресия.

В съответствие с подхода, възприет в редица други проучвания (Balzarotti et al, 2010; Cabello et al, 2013; Gross & John, 2003), дискриминантната валидност на въпросника за емоционална регулация (ERQ) е изследвана чрез установяване на взаимовръзки с личностните черти по модела „Големите пет“. Според Дж. Грос и О. Джон (Gross & John, 2003) в съдържателно отношение глобалните дименсии на личността са с по-широк обхват в сравнение с двата конструкта, които въпросникът за емоционална регулация (ERQ) е предназначен да измерва. С оглед на разликата в равнището на абстрактност между стратегиите за регулация на емоции, от една страна, и личностните черти, от друга, се очакват слаби взаимовръзки помежду им.

Конкурентната валидност на скалите, формиращи въпросника за емоционална регулация (ERQ), е оценена чрез установяване на взаимовръзки с нивата на депресия, тревожност, стрес и степента на удовлетвореност от живота. С оглед на резултатите от предходни изследвания се очаква нивата на депресия, тревожност и стрес да корелират отрицателно със системното

прилагане на когнитивна преоценка и положително със склонността към потискане на експресията. Предвижда се по-високата удовлетвореност от живота да е свързана с по-висока склонност към когнитивна преоценка и по-ниска склонност към потискане на експресията.

МЕТОД

Изследвани лица

Изследването е проведено сред студенти – бакалаври по Психология в СУ „Св. Климент Охридски“. Пет протокола са изключени от всички по-нататъшни анализи поради голям обем липсващи данни, в резултат на което извадката е редуцирана до 199 души. Изследваните лица са на възраст между 18 и 38 години ($X=20,35$, $SD=2,26$; четирима души не са посочили). Преобладаващата част от извадката са жени (69,7%), като двама от участниците не са посочили пола си.

Инструментариум

Въпросник за емоционална регулация (ERQ) (Gross & John, 2003). Инструментът се състои от десет твърдения и оценява степента, до която стратегиите „когнитивна преоценка“ и „потискане на експресията“ се използват за регулация на отрицателни и положителни емоции. Форматът за отговори е седем-степенна Ликъртова скала за съгласие. Българският вариант на въпросника е реализиран чрез процедура на обратен превод от два независими екипа от психолози.

Личностни черти по модела „Големите пет“ (mini-IPIP) (Donnellan et al., 2006). Инструментът е адаптиран за българската социокултурна среда (Karabeliova et al., 2016). Това е кратък въпросник, предназначен за измерване на нивата на невротизъм, екстраверсия, добросъвестност (целенасоченост), сътрудничество и откритост към нов опит. Форматът за отговори е пет-степенна Ликъртова скала, чрез която респондентите посочват в каква степен 20 твърдения се отнасят до тях. В настоящото изследване стойностите на коефициента на вътрешна съгласуваност са $\alpha=0,68$ за „невротизъм“, $\alpha=0,73$ за „екстраверсия“, $\alpha=0,64$ за „добросъвестност“, $\alpha=0,72$ за „сътрудничество“ и $\alpha=0,72$ за „откритост към нов опит“.

Въпросник за предпочитани стратегии за справяне със стрес (COPE) (Carver et al., 1989). За оценка на склонността към прилагане на позитивна реинтерпретация и вентилиране на емоции са използвани две от скалите на въпросника. Всяка от тях се състои от четири айтема, които се оценяват чрез пет-степенна Ликъртова скала за честота. В настоящото изследване двете скали демонстрират приемливо равнище на вътрешна съгласуваност – $\alpha=0,79$ за „позитивна реинтерпретация“ и $\alpha=0,71$ за „вентилиране на емоции“.

Скала за измерване на равнищата на депресивни симптоми, тревожност и стрес (DASS) (Lovibond & Lovibond, 1995) Инструментът е адаптиран за българския социокултурен контекст от С. Карабелioва и съавтори (2016). Въпросникът се състои от 21 твърдения, предназначени за оценка на устойчивата тенденция към преживяване на депресивни симптоми, тревожност и стрес. Форматът за отговори е пет-степенна Ликъртова скала за честота. Коефициентът на вътрешна съгласуваност е с приемливи стойности за всяка от трите скали – $\alpha=0,73$ за „депресивни симптоми“, $\alpha=0,73$ за „тревожност“ и $\alpha=0,79$ за „стрес“.

Скала за удовлетвореност от живота (SWLS) (Diener et al., 1985). Инструментът е предназначен за измерване на степента, до която индивидът оценява своята актуална житейска ситуация като съответстваща на субективен идеал. Скалата се състои от пет айтема, които респондентите оценяват чрез пет-степенна Ликъртова скала за съгласие. В настоящото изследване скалата демонстрира високо равнище на вътрешна съгласуваност ($\alpha=0,83$).

РЕЗУЛТАТИ

Анализ на липсващите данни

С оглед на сравнително малкия размер на извадката за стандартите на изследванията, които имат за цел валидирането на психометрични инструменти, е взето решение случаите с малък брой липсващи данни по тестовите айтеми да не бъдат изключени от по-нататъшните анализи. Използваната батерия от тестове включва общо 59 айтема, като при 39 (64,4%) от тях са налице липсващи данни. На равнище отделни айтеми делът на липсващите данни спрямо броя на респондентите варира от 0,5% (1 наблюдение) до 2,5% (5 наблюдения). За да се установи тенденцията в липсващите данни е използван тест на Литъл, който е приложен върху всички променливи в изследването. Анализът свидетелства, че данните липсват изцяло на случаен принцип ($\chi^2(523)=526,6$, $p>0,05$), т.е. вероятността при някой от респондентите да се наблюдават липсващи данни по дадена променлива не е функция на стойностите на останалите променливи (Howell, 2007; Schlomer et al., 2010).

Резултатът от теста на Литъл позволява на случаите с липсващи данни да бъдат приписани стойности. В настоящото изследване това е направено за тестовите айтеми, но не и за пола и възрастта на изследваните лица. За целта е използван т.нар. ЕМ-алгоритъм (Expectation Maximization Algorithm), за който е известно, че превъзхожда редица други подходи към проблема (напр. заместване със средна стойност, множествена регресия) (Howell, 2007; Schlomer et al., 2010). При прилагането на процедурата на основата на наличните данни се изчисляват очаквани популационни параметри за всяка от променливите, с помощта на които впоследствие се определят стойностите, с които липсващите данни да бъдат заменени. Този метод е предпочетен с оглед на основния фокус на изследването, който е установяването на структурата и надеждността на скалите на ERQ, тъй като процедурата е особено подходяща, когато последващите анализи на данните не изискват тестиране на статистическа значимост (Schlomer et al., 2010).

Анализ на структурата на въпросника за емоционална регулация (ERQ)

Структурата на въпросника е изследвана чрез експлораторен факторен анализ по метода на главните компоненти. На факторизация е подложена матрицата на Пиърсиновите корелации между айтемите. Мярката на Кайзер-Майер-Олкин е с приемлива стойност и показва адекватността на извадката за анализа (КМО=0,751). За всички айтеми стойностите на коефициента на общност надвишават препоръчителния минимум от 0,3. Критерият на Кайзер свидетелства за двукомпонентен модел – два от извлечените компоненти са със собствени стойности по-големи от 1, възпроизвеждащи в съвкупност 55,5% от дисперсията. Диаграмата-сипей (scree plot) също свидетелства за наличието на двукомпонентна структура.

За да се установи колко от извлечените компоненти да бъдат подложени на ротация, е приложен също и паралелен анализ (Horn, 1965) с помощта синтакс файл за програмата SPSS, разработен от Б. О'Конър (O'Connor, 2000). Някои автори определят паралелния анализ като един от най-надеждните методи за постигането на тази цел, тъй като резултатите от сравнителни-симулационни изследвания сочат, че той превъзхожда по точност традиционните подходи към проблема (Ledesma & Valero-Mora, 2007; Thompson, 2004). В таблица 1 са представени собствените стойности на първите три компонента, изчислени на основата на оригиналните данни, както и собствените стойности на първите три компонента, изчислени на основата на 10 000 паралелни матрици с данни. При прилагането на паралелен анализ се запазват само компонентите с наблюдавани собствени стойности по-високи от съответните им симулирани собствени стойности. Получените резултати са консистентни с критерия на Кайзер и диаграмата-сипей и свидетелстват за наличието на двукомпонентна структура.

Таблица 1. Паралелен анализ: наблюдавани и симулирани собствени стойности

Номер на компонента	Наблюдавана собствена стойност	Симулирана собствена стойност
1	3,347	1,467
2	2,207	1,324
3	0,957	1,223

Забележка: Коефициентите в последната колона кореспондират с 95-ия перцентил от разпределението на 10 000 симулирани собствени стойности.

Двукомпонентното решение е подложено на скосена и ортогонална ротация съответно по методите Промакс и Варимакс с цел опростяване на неговата структура. След прилагането на скосена ротация се установява слаба, отрицателна корелация между компонентите ($r=-0,024$). Поради изключително малкия дял на споделена дисперсия между двата компонента ($r^2<0,001$) е предпочетено решение с ортогонална ротация. Този подход е в съответствие с насоките, предложени от Б. Табахник и Л. Фидел (Tabachnick & Fidell, 2013), които препоръчват използването на скосена ротация в случаите, при които абсолютната стойност на корелацията между компонентите надвишава $|r|=0,32$ (т.е. приблизително 10% споделена дисперсия). В настоящото изследване прилагането на двата типа ротация води до генерирането на модели, които не се различават от гледна точка на съдържанието на техните компоненти.

В таблица 2 е представена компонентната структура на българския вариант на въпросника за емоционална регулация (ERQ).

Таблица 2. Компонентна структура на въпросника за емоционална регулация (ERQ), установена чрез анализ на главните компоненти с Варимакс ротация (N=199)

Номер на айтема	Твърдение	Факторно тегло		h ²
		Когнитивна преоценка	Потискане на експресията	
7	Когато искам да изпитам повече положителни емоции, променям начина, по който мисля за ситуацията.	0,834	-	0,699
10	Когато искам да изпитам по-малко отрицателни емоции, променям начина, по който мисля за ситуацията	0,819	-	0,672
3	Когато искам да изпитам по-малко отрицателни емоции (като тъга или гняв), променям това, за което си мисля.	0,778	-	0,607
1	Когато искам да изпитам повече положителни емоции (като радост или весело настроение), променям това, за което си мисля.	0,738	-	0,556
8	Контролирам емоциите си като променям начина, по който мисля за ситуацията, в която съм.	0,731	-	0,538
5	Когато съм в стресова ситуация, подтиквам себе си да мисля за нея по начин, който ми помага да остана спокоен/-йна.	0,611	-	0,405
6	Контролирам емоциите си като не ги показвам.	-	0,847	0,721
2	Сдържам емоциите си.	-	0,773	0,604
9	Когато изпитвам отрицателни емоции, се старая да не ги показвам.	-	0,668	0,475
4	Когато изпитвам положителни емоции, внимавам да не ги показвам.	-	0,647	0,454
Собствена стойност (процент на обяснена дисперсия)		3,35 (33,5%)	2,2 (22%)	-
Средна стойност на показателя (стандартно отклонение)		3,55 (1,28)	4,95 (1,18)	-

Забележка: Факторните тегла с абсолютна стойност по-малка от 0,181 не са представени; h² - коефициент на общност.

Получените резултати разкриват наличието на проста структура – всеки от айтемите получава високо факторно тегло само по един от двата компонента. Моделът възпроизвежда оригиналната структура на въпросника. Първият компонент обяснява 33,5% от дисперсията и обединява айтемите, предназначени за измерване на индивидуалните различия в прилагането на стратегията „когнитивна преоценка“. Айтемите, предназначени за оценка на склонността към потискане на експресията, се групират във втория фактор, обясняващ 22% от дисперсията. След установяването на структурата на въпросника за двата компонента са изчислени показатели чрез осредняване на сумата на стойностите по формиращите ги айтеми.

Надеждност и сравнения по пол

Надеждността на двете скали е оценена чрез коефициента на вътрешна съгласуваност. Стойността на коефициента за скалата „когнитивна преоценка“ е $\alpha=0,831$, което свидетелства за висока степен на надеждност. Средното равнище на интеркорелации на айтемите, формиращи скалата е $r_{\text{mean}}=0,454$. За скалата „потискане на експресията“ е изчислена стойност на $\alpha=0,727$, която показва приемливо ниво на надеждност и е възможно да отразява влиянието на сравнително малкия брой айтеми. Средното равнище на интеркорелации на айтемите, формиращи скалата е $r_{\text{mean}}=0,399$.

Наличието на различия по пол в системното прилагане на двете емоционално-регулаторни стратегии е проверено чрез т-тест за независими извадки. Анализите са проведени върху 195 наблюдения, при които е налице информация за пола на изследваните лица. Установява се, че при прилагането на стратегията „когнитивна преоценка“ мъжете ($X=4,74$, $SD=1,39$) и жените ($X=5,07$, $SD=1,09$) не се различават значимо ($t(193)=-1,857$, $p>0,05$). По скалата „потискане на експресията“ също не се установяват значими различия в средните стойности на мъжете ($X=3,64$, $SD=1,23$) и жените ($X=5,07$, $SD=1,09$) ($t(193)=0,692$, $p>0,05$).

Валидност

В таблица 3 са представени взаимовръзките между двете стратегии за регулация на емоции и останалите изследвани конструкти. Резултатите се обсъждат подробно в следващата секция на доклада.

Таблица 3. Взаимовръзки на стратегиите за регулация на емоции със стратегиите за справяне, личностните черти, отрицателен афект и удовлетвореност от живота (N=199)

	Позитивна реинтерпретация	Вентилиране на емоциите	Екстраверсия	Сътрудничество	Целенасоченост	Невротизъм	Откритост към опит	Депресия	Тревожност	Стрес	Удовлетвореност от живота
Когнитивна преоценка	0,478**	0,088	0,119*	0,233**	0,272**	-0,191*	0,005	-0,413**	-0,175*	-0,148*	0,335**
Потискане на експресията	-0,255**	-0,387**	-0,209**	-0,235**	-0,221**	0,204*	-0,086	0,251**	0,066	0,106	-0,226**

Забележка: Статистически значимите корелации са представени с по-тъмен шрифт; * $p<0,05$; ** $p<0,005$.

ДИСКУСИЯ

В настоящото изследване са подложени на проверка структурата и психометричните характеристики на въпросника за емоционална регулация (ERQ) в българския социокултурен контекст. Чрез експлораторен факторен анализ е потвърдена оригиналната структура на

въпросника. Получените резултати свидетелстват, че когнитивната преоценка и потискането на експресията са два независими механизма, чрез които се осъществява процесът на емоционална регулация. Системното прилагане на една от двете стратегии не може да се използва за прогнозиране на склонността към прилагане на другата. Данни, разкриващи липсата на взаимовръзка между двата конструкта, са получени както при валидирането на оригиналната версия на инструмента в САЩ (Gross & John, 2003), така и в рамките на други култури (Balzarott et al, 2010, Cabello et al, 2013; Eldeleklioglu & Eroglu, 2015; Liu & Tu, 2015). По отношение на надеждността на двете скали, формиращи структурата на въпросника за емоционална регулация (ERQ), се установява високо равнище на вътрешна съгласуваност.

Настоящото изследване успява да репликира резултати, получени в предходни проучвания, отнасящи се до липсата на полови различия в системното прилагане на стратегията „когнитивна преоценка“ (Cabello et al, 2013; Gross & John, 2003). Установява се, че мъжете и жените са склонни в еднаква степен да регулират емоциите чрез придаване на друг смисъл на ситуацията. От друга страна, липсата на значими различия по пол по скалата „потискане на експресията“ не съответства на резултатите от предходни изследвания, които сочат, че мъжете е по-вероятно да потискат поведенческия компонент на емоциите си (Cabello et al, 2013; Gross & John, 2003). В западните култури тенденцията към изразяване на отрицателни и положителни емоции съответно чрез плач и усмихване е по-силно изразена при жените отколкото при мъжете (Fischer & LaFrance, 2015). Тези полови различия се разглеждат като детерминирани от влиянието на полово-ролеви стереотипи. Мъжете е по-вероятно да съгласуват емоционално-експресивното си поведение спрямо възприемана социална норма, според която изразяването на емоции, които се интерпретират от околните като признак на уязвимост (напр. страх или тъга), е нежелателно. Дж. Грос и О. Джон (Gross & John, 2003) посочват, че тази тенденция вероятно се формира в процеса на социализация в резултат от прилагането на различни родителски стилове спрямо двата пола, тъй като родителите е по-вероятно да възпитават по-силен контрол върху емоциите при момчетата отколкото при момичетата. Въпросът за половите различия в склонността към потискане на емоционалната експресия е необходимо да се адресира в бъдещи изследвания, за да се установи дали получените резултати отразяват особености на българския социокултурен контекст или специфики на извадката.

Установява се умерена положителна корелация между склонността към когнитивна преоценка и прилагането на позитивна реинтерпретация като стратегия за справяне със стрес. Склонността към потискане на емоционалната експресия, от своя страна, корелира умерено и отрицателно със склонността към вентилиране на емоции. Тези резултати се разглеждат като доказателство за конвергентната валидност на скалите.

В съответствие с направените предвиждания, корелациите между скалите на въпросника за емоционална регулация (ERQ) и личностните черти по модела „Големите пет“ са слаби, като някои от тях не достигат статистическа значимост. Тези резултати са източник на подкрепа за дискриминантната валидност на инструмента. Особен интерес представляват взаимовръзките на стратегиите за емоционална регулация с нивата на екстраверсия и невротизъм, тъй като тези две личностни дименсии имат най-голямо отношение към афективното функциониране. В множество изследвания се установява че, по-високите нива на екстраверсия са свързани с тенденция към положителни емоционални преживявания, докато нивата на невротизъм корелират положително с нивата на отрицателен афект (Shiota et al., 2006; Watson & Clark, 1984; 1992; 1997).

Получените в настоящото изследване резултати сочат, че респондентите с високи нива на екстраверсия е по-вероятно да регулират емоциите си чрез преоценка на ситуацията и е по-малко вероятно да потискат емоционално-експресивното си поведение. От своя страна,

високите нива на невротизъм кореспондират с по-ниска тенденция към когнитивна преоценка и с по-висока склонност към потискане на експресията. Възможно е взаимовръзките на тези две личностни черти с нивата на положителен и отрицателен афект да са опосредствани от особености на процеса на емоционална регулация. В межкултурно изследване се установява, че възприеманата способност за регулиране на емоции е медиатор на взаимовръзките между невротизъм и екстраверсия, от една страна, и нивата на психично благополучие, от друга, както в индивидуалистичен, така и в колективистичен културен контекст (Kim & Tocker, 2014). Възможно е афективните особености на хората с високи нива екстраверсия и невротизъм до известна степен да бъдат обяснени с прилагането на различни стратегии за регулация на емоции. Това предположение намира частична подкрепа в изследване, проведено в Китай, което установява, че хората с по-високи нива на невротизъм е по-малко вероятно да регулират емоциите си чрез преоценка на ситуацията, като тази тенденция от своя страна е свързана с по-високи нива на отрицателен афект (Wang et al., 2009). Изследователите установяват също така, че по-високата склонност към когнитивна преоценка е медиатор на положителната взаимовръзка между нивата на екстраверсия и нивата на положителен афект.

Що се отнася до конкурентната валидност на скалите получените резултати частично съответстват на направените предвиждания. Както бе предположено, склонността към когнитивна преоценка е отрицателно свързана с депресивните симптоми, нивата на тревожност и стрес и е положително свързана с удовлетвореността от живота. Също така в съответствие с издигнатите хипотези за респондентите, които по-често регулират емоциите си чрез потискане на експресията, са характерни по-високи нива на депресия и по-ниска степен на удовлетвореност от живота. От друга страна, липсата на значими взаимовръзки между системното потискане на експресията и нивата на тревожност и стрес е в противоречие с резултатите от предходни изследвания. Както бе посочено, съществува межкултурна вариация в степента, до която системното прилагане на тази стратегия е свързано с неблагоприятни последствия и е възможно установеното в настоящото проучване несъответствие с емпирични данни от специализираната литература да отразява особености на българската социокултурна среда. Резултатите, подкрепящи конвергентната и дискриминантната валидност на скалите, имат по-висока доказателствена стойност и поради това частичната подкрепа за конкурентната валидност на скалата не подставя под съмнение нейната интерпретация като индикатор за склонността към потискане на експресията.

В заключение може бъде посочено, че въпросникът за емоционална регулация (ERQ) демонстрира много добри психометрични качества в българския социокултурен контекст. Трябва да се отбележи обаче, че за настоящото изследване са характерни някои методологични ограничения. Малкият размер на извадката и преобладаващият дял на жените не позволяват да се провери наличието на потенциални различия в структурата и психометричните качества на въпросника за емоционална регулация (ERQ), обусловени от пола на респондентите. Също така е необходимо да се провери в каква степен получените резултати се генерализират в извадки, които са по-хетерогенни по възраст и образователен статус. Това може да позволи да се изследват и възрастовите специфики на емоционалната регулация. Получените в настоящото изследване данни имат предварителен характер и е необходимо посочените ограничения да бъдат адресирани в бъдещи проучвания.

Литература

- Карабельова, С., Поборникова, Г., Консулова, Д. (2016). Ефекти на кариерните ориентации от модела на „Големите шест“ върху депресивните симптоми, тревожността и стреса. *Лидерство и организационно развитие*. София: Университетско издателство „Св. Кл. Охридски“, 1155-1164. http://press-su.com/public_ftp/incoming/62/992/BookPapers_LOD_2016.pdf
- Aldao, A. (2013). The future of emotion regulation research: Capturing context. *Perspectives on Psychological Science*, 8(2), 155-172.
- Aldao, A., Sheppes, G., & Gross, J. J. (2015). Emotion regulation flexibility. *Cognitive Therapy and Research*, 39(3), 263-278.
- Balzarotti, S., John, O. P., & Gross, J. J. (2010). An Italian adaptation of the emotion regulation questionnaire. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Bonanno, G. A., & Burton, C. L. (2013). Regulatory flexibility: An individual differences perspective on coping and emotion regulation. *Perspectives on Psychological Science*, 8(6), 591-612.
- Butler, E. A., Lee, T. L., & Gross, J. J. (2007). Emotion regulation and culture: are the social consequences of emotion suppression culture-specific?. *Emotion*, 7(1), 30.
- Cabello, R., Salguero, J. M., Fernández-Berrocal, P., & Gross, J. J. (2013). A spanish adaptation of the emotion regulation questionnaire. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of personality and social psychology*, 56(2), 267.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., & Lucas, R. E. (2006). The mini-IPIP scales: tiny-yet-effective measures of the Big Five factors of personality. *Psychological assessment*, 18(2), 192.
- Ellsworth, P. C., & Scherer, K. R. (2003). Appraisal processes in emotion. In R. J Davidson, K. R. Scherer, & H. H. Goldsmith (Eds.), *Handbook of affective sciences* (pp. 572–595). New York, NY: Oxford University Press.
- Fischer, A., & LaFrance, M. (2015). What drives the smile and the tear: Why women are more emotionally expressive than men. *Emotion Review*, 7(1), 22-29.
- Garnefski, N., & Kraaij, V. (2007). The cognitive emotion regulation questionnaire. *European Journal of Psychological Assessment*, 23(3), 141-149.
- Gratz, K. L., & Roemer, L. (2004). Multidimensional assessment of emotion regulation and dysregulation: Development, factor structure, and initial validation of the difficulties in emotion regulation scale. *Journal of psychopathology and behavioral assessment*, 26(1), 41-54.
- Gross, J. J. (1998a). Antecedent- and response-focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 224–237
- Gross, J. J. (1998b). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of general psychology*, 2(3), 271.
- Gross, J. J. (2014). Emotion regulation: Conceptual and empirical foundations. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (2nd ed., pp. 3–20). New York: The Guilford Press.
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of personality and social psychology*, 85(2), 348.
- Horn, J. L. (1965). A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*, 30(2), 179-185.

Howell, D. C. (2007). The treatment of missing data. *The Sage handbook of social science methodology*, 208-224.

John, O. P., & Gross, J. J. (2004). Healthy and unhealthy emotion regulation: Personality processes, individual differences, and life span development. *Journal of personality*, 72(6), 1301-1334.

Karabeliova, S., Petrov, D., Milanov, M., & Ivanova, E. (2016) Personality Traits and Risky Health Behaviour. In P. Kalchev (Ed.), *Psychological Problems of Development* (pp. 155-183). Sofia: St. Kliment Ohridsky University Press.

Kim, M. Y., & Tocker, Y. (2014). Emotion Regulation as a Pathway Through Which Personality Affects Psychological Well-being: A Preliminary Study in Korea and the United States. *감성과학*, 17(1), 63-70.

Kwon, H., Yoon, K. L., Joormann, J., & Kwon, J. H. (2013). Cultural and gender differences in emotion regulation: Relation to depression. *Cognition & emotion*, 27(5), 769-782.

Larsen, J. K., Vermulst, A. A., Geenen, R., Van Middendorp, H., English, T., Gross, J. J. & Engels, R. C. (2013). Emotion regulation in adolescence: A prospective study of expressive suppression and depressive symptoms. *The Journal of Early Adolescence*, 33(2), 184-200.

Ledesma, R. D., & Valero-Mora, P. (2007). Determining the number of factors to retain in EFA: An easy-to-use computer program for carrying out parallel analysis. *Practical assessment, research & evaluation*, 12(2), 1-11.

Liu, W., Chen, L., & Tu, X. (2015). Chinese adaptation of Emotion Regulation Questionnaire for Children and Adolescents (ERQ-CCA): A psychometric evaluation in Chinese children. *International Journal of Psychology*.

Lovibond, S. H., & Lovibond, P. F. (1995). *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales*. Sydney: Psychology Foundation

Matsumoto, D. (2006). Are cultural differences in emotion regulation mediated by personality traits?. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(4), 421-437.

O'Connor, B. P. (2000). SPSS and SAS programs for determining the number of components using parallel analysis and Velicer's MAP test. *Behavior Research Methods*, 32(3), 396-402.

Phillips, K. F. V., & Power, M. J. (2007). A new self-report measure of emotion regulation in adolescents: The Regulation of Emotions Questionnaire. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 14(2), 145-156.

Schlomer, G. L., Bauman, S., & Card, N. A. (2010). Best practices for missing data management in counseling psychology. *Journal of Counseling psychology*, 57(1), 1.

Shiota, M. N., Keltner, D., & John, O. P. (2006). Positive emotion dispositions differentially associated with Big Five personality and attachment style. *The Journal of Positive Psychology*, 1(2), 61-71.

Soto, J. A., Perez, C. R., Kim, Y. H., Lee, E. A., & Minnick, M. R. (2011). Is expressive suppression always associated with poorer psychological functioning? A cross-cultural comparison between European Americans and Hong Kong Chinese. *Emotion*, 11(6), 1450.

Spaapen, D. L., Waters, F., Brummer, L., Stopa, L., & Bucks, R. S. (2014). The Emotion Regulation Questionnaire: Validation of the ERQ-9 in two community samples. *Psychological Assessment*, 26(1), 46.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson.

Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications*. American Psychological Association.

Thompson, R. A. (1994). Emotion regulation: A theme in search of definition. *Monographs of the society for research in child development*, 59(2-3), 25-52.

Troy, A. S., Shallcross, A. J., & Mauss, I. B. (2013). A person-by-situation approach to emotion regulation: Cognitive reappraisal can either help or hurt, depending on the context. *Psychological science*, 24(12), 2505-2514.

Wang, L., Shi, Z., & Li, H. (2009). Neuroticism, extraversion, emotion regulation, negative affect and positive affect: The mediating roles of reappraisal and suppression. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(2), 193-194.

Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: the disposition to experience aversive emotional states. *Psychological bulletin*, 96(3), 465.

Watson, D., & Clark, L. A. (1992). On traits and temperament: General and specific factors of emotional experience and their relation to the five-factor model. *Journal of personality*, 60(2), 441-476.

Watson, D., & Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of Personality Psychology* (pp. 767–793). New York: Guilford

Wiltink, J., Glaesmer, H., Canterino, M., Wölfling, K., Knebel, A., Kessler, H., & Beutel, M. E. (2011). Regulation of emotions in the community: suppression and reappraisal strategies and its psychometric properties. *GMS Psycho-Social-Medicine*, 8.

РЕКОНСТРУИРАНЕ НА НАРУШЕНАТА ИДЕНТИЧНОСТ СЛЕД ОНКОЛОГИЧНА ДИАГНОЗА

**доц. д-р Биляна Великова-Цонкова,
Университет „Проф. д-р Асен Златаров“, Бургас, bvelikova@yahoo.com**

RECONSTRUCTION OF THE SPOILED IDENTITY AFTER CANCER DIAGNOSIS

**Assoc. Prof. Bilyana Velikova, PhD,
“Prof. Dr. Assen Zlatarov” University, Burgas, bvelikova@yahoo.com**

Докладът дискутира проблематизираната личностна идентичност в следствие на онкологична диагноза. Животозастрашаващото заболяване разделя личността от миналото от тази от бъдещето, личността преди и след, което оказва влияние върху всички бъдещи проекции на Аз-а. Ракът води след себе си промяна в себеусещането, Аз-образа и самооценката, но добавяйки към ролевия репертоар нова социална роля, тази на боледуващия човек. В термините на Ъ. Гофман, дискредитираната от стигмата на болестта социална идентичност представлява реална заплаха за себевъзприятието на индивида и поставя под въпрос ресурсите му за справяне с травматичния жизнен опит. Интегрирането на последния към личната история предполага продължителен процес на неговото осмисляне и концептуализиране.

Предоговарянето на идентичността активира процес на преоценка на съществуващите отношения с близките хора, тъй като промяната в себевъзприятието и възприемането на новата реалност във взаимоотношенията, налага промяна в изпълнението на привичните социални роли на индивида, включително партньорските и семейните роли.

Текстът се фокусира върху процесите на реконструиране на нарушената идентичност в контекста на социалните интеракции и значението, което има свързването със здравите и онкоболни други за осмисляне и интегриране на своето ново Аз.

Ключови думи: личностна идентичност, онкологична диагноза, концептуализация

The report discusses problematize personal identity due to a diagnosis of cancer. The life-threatening illness split in two the personality, the personality before and after the cancer, in such a way that it influences all future projects of the Self. Cancer is related to changes in self-perceptions and self-esteem, adding to the role repertoire of the personality a new one – the social role of a patient.

According to E. Goffman’s theory about social stigma, cancer associated stigma can discredited the social identity of the patient. The spoiled social identity can be real threat to self-perceptions, questioning personal resources for coping with the traumatic life experience. The integration of the cancer experience with the personal history suggests a deep process of rationalization and conceptualization.

Renegotiation of identity activates a reassessment process of the existing relationships with others. The change in self-perceptions and the perception of the new reality in the relationships leads to the change in the performance of habitual social roles, including partner roles and family roles.

The text focuses on the reconstruction process of the devalued identity in the context of social interactions. In the process the others, the healthy persons and the cancer patients, can help to rationalize and integrate the new Self.

Keywords: personal identity, oncological diagnosis, conceptualization

ВЪВЕДЕНИЕ

Диагностицирането с онкологично заболяване е неочакван и силно стресогенен епизод в живота на човек, който поставя под съмнение неговото възприятие за света, за смисъла на живота, за случващото се, представата за себе си и за отношенията с другите хора. Високата

психологична цена на онкологичната диагноза се съизмерва с кризисно жизнено събитие, което слага своя отпечатък върху физическото, психично и социално функциониране на индивида. Неочакваното настъпване на събитието, което многократно надвишава личните ресурси за справяне, рязката случайна промяна на курса на жизнения път, съпроводена с интензивни негативни емоции, формират травматичен опит, който индивидът трябва да подреди в своята жизнена история.

Дълбоките личностни процеси, през които преминава човек с поставена онкодиагноза насочват към търсене на нова идентичност, съвместявайки в нея елементите на старото и новото Аз. Този когнитивен процес на концептуализиране на нови елементи и формиране на актуализирана идентичност след срещата с болестта е важен компонент на психологичното функциониране на оцеляващия индивид. Подреждайки отново себе си, човек възстановява контрола над живота си и своето бъдеще. Усещането за контрол е важен компонент на адаптацията към новата жизнена перспектива.

Съществена роля за реализиране на този процес имат личните психологични ресурси, но също така и социалната подкрепа от значимите други. Другите се явяват важен фактор, стимулиращ и медиращ процеса на реконструиране на личностната идентичност след травматичен опит, включвайки се чрез социалната подкрепа, която предлагат или не предлагат на своя близък болен.

Не може да остане пренебрегната и перспективата, съгласно която ракът все още се асоциира със стигма, която оставя своя отпечатък върху възприятията и отношението на другите спрямо онкоболния човек, но и върху разбирането за себе си в променената жизнена реалност. Стигмата е сериозно препятствие пред нуждата от формиране на нова позитивна идентичност. В същото време, травматичния опит, съпътстващ диагнозата носи потенциал за сериозно личностно израстване чрез промяна на наличните когнитивни схеми на личността.

КОНЦЕПТУАЛИЗИРАНЕ НА ОЦЕЛЯВАНЕТО СЛЕД ПРИКЛЮЧВАНЕ НА АКТИВНОТО ЛЕЧЕНИЕ

Ако разглеждаме предизвикателството на онкологичната диагноза в континуума „здраве – болест“, то ракът винаги белязва психичното функциониране на човека, който го е преживял. В рамката на личността след диагнозата трябва да се впише когнитивно и емоционално временния или дългосрочен статус на онкоболен.

Търсенето на смисъл в травматичното преживяване на болестта се определя като процес, чрез който човек осмисля живота си, съвместявайки в едно своята лична история, себеусещане и поведение с информацията, постъпваща от външния свят (Andsager & Powers, 2001 cited by Christ et al., 2015). Приемането на новата реалност е сложен и дълбоко личностен процес, изпълнен със страхове, очаквания, несигурност, а също така и необходимост от своевременно вземане на правилните решения. Придаването на смисъл е когнитивен и емоционален процес, централен за формирането на съвместяваща с новата жизнена перспектива идентичност. Ангажирането с нея включва двупосочни интеракции между индивида и социума.

Възстановяването на здравния статус след приключване на активно лечение се обозначава като период на оцеляване. Някои изследователи диференцират няколко последователни етапа без ясно очертани граници, през които преминава пациента след приключване на активното лечение и влизане в периода на оцеляване. Концептуализирането на този процес включва завръщане, ранен етап на оцеляване и дългосрочно оцеляване (Stanton, Rowland & Ganz, 2015).

Първият етап на завръщането е белязан от промяната в статуса от раково болен към човек с история на онкологично заболяване. Той се характеризира със загуба на установената рутина от процедури, медицинска грижа, следвани от завръщане към или промяна в

обичайните социални роли в дома и извън него, редуциране на социалната подкрепа, и редуциране на физическите и психологически ефекти на диагнозата и лечението. Това е етапът в който онкоболните хора започват да търсят смисъла на случилото се с тях, на заболяването им, и влиянието и върху тях самите.

Особено болезнен е този процес в прехода от млада към зряла възраст. В термините на Е. Ериксън основните задачи, пред които е изправен младия зрял човек са свързани със създаването на доверителни интимни отношения, намиране на своето място в света, стартиране на кариера (Ериксън, 1996). Всички те е много вероятно да бъдат сериозно проблематизирани при неочакваната среща с болестта.

Вторият етап, на ранното оцеляване продължава от няколко месеца до около пет години след поставяне на диагнозата. Характеризира се с редуциране на физическите симптоми, свързани с лечението и възстановяване на психичното функциониране. Въпреки перспективата за възобновяване на обичайния ритъм на живот, според данни от изследвания на Андерсън и колеги, бившите раково болни често преживяват кризисни периоди на прекъсване на нормалното функциониране поради доминиращият страх от рецидив (Andersen et al., 1989 cited by Stanton, Rowland & Ganz, 2015).

Преходът към дългосрочното оцеляване бележи преминаването на петата година след диагнозата като очакванията са, че повечето онкологично диагностицирани хора ще възстановят обичайното си качество на живот. За съжаление въпреки изминалото време от приключване на лечението, дългосрочните токсични последствия на терапиите продължават да влияят върху тялото и душата на пациентите (Burkett & Cleeland, 2007; Foster et al., 2009; Mols et al., 2005; Syrjala, Martin, & Lee, 2012; Weaver et al., 2012 cited by Stanton, Rowland & Ganz, 2015), като така затрудняват процеса на интеграция на жизнената криза в рамките на личната история на индивида.

ОНКОЛОГИЧНА ДИАГНОЗА, СОЦИАЛНА ИДЕНТИЧНОСТ И ПСИХОЛОГИЧЕСКО СТИГМАТИЗИРАНЕ

Проблематизираният процес на реконструкция на разбирането за себе си и вписването на онкологичния опит в личната история допълнително се затруднява от влиянието, което оказва стигмата, асоциирана с болестта. Все още не рядко онкологичната болест се заклемява от социума като смъртоносна присъда. В основата на този фатализъм стои убедеността, вярването, че ракът винаги завършва с летален изход. Това е и една от причините за недостатъчната ефективност на скрининговите програми. (Hall et. Al., 2008 цит. по Knapp, 2014:5). Диагностицирането с рак автоматично „класифицира” човек към категорията на хората, определяни единствено чрез болестта им, правейки ги невидими, дори мъртви, преди да са умрели. Хора, белязани от смъртта (Серван-Шрайбер, 2009:32), различни от останалите.

Дори нещо повече, в много култури и общества стигмата и мълчанието, нежеланието да се комуникира по темата са толкова силно представени, че се избягва дори самото споменаване или откритото говорене за болестта. Стигмата, страхът, и мълчанието около рака са бариери, които оказват съществено влияние върху преминаването през болестта и качеството на живот на засегнатите (<https://www.livestrong.org>).

Не бива да се пренебрегват данни от някои изследвания по темата, които свидетелстват по посока на това, че онкодиагнозата не поставя човек автоматично в свръхобобщена стигматизирана категория. Стигматизацията на рака се определя в голяма степен от потенциалната заплаха, която представлява диагнозата за идентичността на пациента, за неговото себеусещане и възприятие (Knapp et al, 2014: 2).

Фактори, като вид на онкологичното заболяване, възможности за овладяването му, видимост на поразения орган или система в тялото, както и вероятността ракът да окаже

неблагоприятно въздействие върху способностите на човек да достигне своите цели или да функционира в обществото, се оказват от ключово значение за силата и степента на стигматизирането на болестта (Knapp, et al, 2014: 2-7). За много раково болни хора, но не за всички, болестта е централна сила при възприятието на Аз-а (Fife & Wright, 2000 цит. по Knapp, Marziliano & Moyer, 2014:2).

В по-широк контекст, съгласно теорията на Ъ. Гофман, стигмата дискредитира социалната идентичност на индивида и активира специфични психични процеси, в отговор на заплахата спрямо нея (Knapp, Marziliano & Moyer, 2014:1).

В основата си процесът на психологическо стигматизиране представлява когнитивно обозначаване на даден човек като носител на негативна характеристика, която е злепоставяща го по начин, че доминира възгледите на другите за него.... „Да бъдеш стигматизиран означава да носиш морално петно върху себе си, което по силата на предразсъдъчното мислене те прави различен от „нормалното мнозинство“....Хората под стигма са дефинирани като аутсайдери, отчуждени от нормите на социален живот, приеман от мнозинството.....стигматизирането е инструмент за създаване на предразсъдъчна враждебност към „различните хора“; те са маргинализирани, поставени на социална дистанция и застрашени от реални прояви на дискриминационни поведения” (Градев, 2010, с. 12). Дискриминиращото отношение резултира в загуба на статус, отхвърляне или изолация Ling & Phelan, 2006 cited by Beckjord et al).

Проф. Дончо Градев изследвайки и анализирайки социалната стигма, в различните и разновидности, защитава тезата, че „всяка стигма, дори и най-слабо проявената, може да повлияе върху реализацията на жизнените планове на индивида” (Градев, 2010, с. 15).

В по-тесния контекст на онкологичното заболяване, влиянието на стигмата, асоциирана с него се определя от степента на заплахата за личността на стигматизиращия статус, в който е поставена, както и от личните и ресурси за справяне. В степента, в която се интернализира членството в стигматизираната група ще се променя негативно и себеусещането на индивида.

В пряка връзка със стигматизацията на рака е усещането за непълноценност в следствие от промяната в тялото и функциите, които то изпълнява, които от своя страна рефлектират върху Аз-образа и самооценката на онкоболния човек.

Диагностицирането с тежко заболяване, каквото е онкологичното, провокира необходимостта от промяна и преосмисляне на установената представа за себе си и собственото тяло. Способността да се осмисли и интегрира увредената част от собственото тяло към Аз-образа допринася за успешното концептуализиране на цялостния процес на боледуване и вписването му към личната история.

Възприятието на собственото тяло е важен проблем – представата за себе си и влиянието, което оказваме върху другите, в голяма степен се определят от културни влияния и околните, но винаги включва много силен личен компонент. Онкологичната терапия и промените в тялото в следствие от нея кореспондират със значим психичен стрес, чувство за огорчение, тъга, гняв, обвинение към злата съдба. Много хора вярват, че са обречени на самота заради грозотата на осакатеното им тяло. Помощта от страна на специалист би помогнала да се приеме мисълта за промените във физическия облик и да се преодолее желанието за самоизолация. Участието в групи за взаимопомощ би послужило като източник на ценна подкрепа за възвръщане доверието в собственото тяло, независимо от променената му форма.

Процесът на психосоциална адаптация се усложнява заради временната или трайна промяна в социалния статус, породена от онкологичното заболяване. Едно от последствията от злокачествените заболявания е частичната или пълна загуба на утвърдени умения и възможности за социална активност, понякога само временни, понякога необратими, което води до сериозни сътресения в себеоценката на човек. Продължителното лечение,

ограничените способности водят до временни или трайни загуби на социални функции, което застрашава упражняването на част от ролите в ролевия репертоар на личността. Тази временна ограниченост или загуба се преживяват тежко, особено ако тя касае промяна или отказване от важни житейски планове като създаване на семейство и собствено поколение, грижа за децата, професионална реализация. Всички тези аспекти на оцеляването след онкологична диагноза оставят своя отпечатък върху процесите на реконструкция на представата за себе си и цялостния идентитет на личността.

ДА „РЕКОНСТРУИРАШ“ ЗНАНИЕТО ЗА СЕБЕ СИ – ДА ПРЕНАРЕДИШ ПАРЧЕТАТА ЛИЧНА ИСТОРИЯ В НОВА КОНЦЕПТУАЛНА СХЕМА

Реконструкцията на идентичността след онкодиагноза включва процеси от различни нива на индивидуалното функциониране, такива като осмисляне и приемане на неблагоприятните физически промени, предоговаряне на личната идентичност, но също така и биографична работа (Mathieson & Stam, 1995:283).

Разказването на болестта често се описва като опит да се осмисли преживяното, дори когато то е несвързано или противоречиво, а метафоричното и репрезентативното преобладават. Реалистичният език на разказа отразява тази дуалност между болестта и разказването и. Разказите се зараждат в дискурса на съответния контекст и разговор. Последният не винаги е разказ, а често отразява моментната реалност на ежедневието. А те се превръщат в разказ тогава, когато станат част от търсенето на личностната идентичност. От многото истории, които разказваме това са тези, които са *нашите* истории, не само онези, които са за нас, а тези, които чрез нас придобиват най-голямо значение за това кои сме, кои сме били и накъде отиваме.

За онкологично болните тези истории имат специфичен смисъл и значение. Предефинирането им през страданията и болката, свързани с травматичния опит на онкодиагнозата, както и разказването на тази тяхна история е от изключително значение, защото те са повече от „лична история“, те са механизъм за приписване на смисъл, но не на болестта, а на живота (Mathieson & Stam, 1995:283).

Според Корбин и Щраус, животозастрашаващото заболяване има потенциала да раздели личността от сегашния момент от тази от миналото и да повлияе, а дори и да разруши всички образи на Аз-а, проектирани в бъдещето. Ракът носи със себе си разрушителен опит както за самия пациент, така и за неговите близки хора (Corbin & Strauss, 1987 cited by Iannarini, 2014:28). С осмисляне на диагнозата стартира процес на преоценка на съществуващите отношения, особено с близките до тях хора.

Диагнозата променя фамилната система правейки я дисфункционална за неопределен период от време. Връщането към нормалния ход на ежедневието и установяването на здравословен баланс със средата предполага взаимодействие и общуване със значимите други. Комуникацията е необходимо условие за оказване и получаване на социална подкрепа. В същото време болестта променя моделите и регулярността на междуличностните отношения с близките хора, което в крайна сметка може да се превърне в бариера пред комуникационните процеси, така нужни за да придадат нов смисъл на личната история.

Третият компонент в реконструкцията на разрушената идентичност е т.нар. биографична работа. „Биографичната работа“ е предимно интрапсихичен процес, при който човек се опитва да възстанови и реконструира своя Аз в светлината на новата траектория, която поемат идентичността и бъдещите планове (Bury, 1982; Corbin & Strauss, 1987 cited by Mathieson & Stam, 1995:289). Онкологичните пациенти трябва да се ангажират в биографичната работа, за да интегрират диагнозата, лечението и оцеляването си към предишните си Аз-концепти, което вероятно ще доведе до ново или актуализирано знание за себе си и за нормата.

Новодиагностицираните пациенти не се интересуват толкова от своето бъдеще, колкото концентрират вниманието и усилията към лечението.

И въпреки това, кумулативният ефект на промените, произтичащи от болестта водят до осъзнаване от страна на пациента на своята собствена необратима трансформация след срещата с рака. Разказите на пациентите, в частта която се отнася до биографичната работа са доказателство, че онкодиагнозата рedefинира социалното пространство, разрушава интимните отношения и като цяло реорганизира „географията“ на социалното им функциониране (Mathieson & Stam, 1995:300).

ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ЛИЧНОСТНО ИЗРАСТВАНЕ СЛЕД ОНКОДИАГНОЗА

Важен аспект на рedefинирането на идентичността след онкодиагноза е възможността за личностно израстване след травматичния опит на животозастрашаващото заболяване. Идеята за позитивна промяна в личността в следствие на травматичен опит не е нова в психологията. Откриване на смисъл в тежните жизнени събития е отличителна черта на много култури и религии (Calhoun & Tedeschi, 2006). През призмата на екзистенциализма например, Виктор Франкъл се опитва да обясни смисъла на живота и смъртта на хора, преминали през ада на нацистките концлагери. Едва през последните години изследователите насочват своето внимание към научното изследване на този интраличностен процес и резултатът от него.

Тедеси и колеги определят личностното развитие в следствие на травматичен опит като формиране на нови когнитивни схеми и копинг стратегии (Tedeschi & Calhoun, 1995; Tedeschi, Park & Calhoun, 1998 cited by Widows et al., 2005: 266).

В своя дисертационен тезис Талман прави обстоен анализ на изследванията по проблема (Tallman, 2011). Той обобщава, че посттравматичното развитие на личността се концептуализира като многодименсионален конструкт, който включва промени в жизнените цели и вярвания, създаване на жизнени истории, и помъдряване. Други променливи, които оказват влияние върху резултата са личностните ресурси, копинг процесите и социалната подкрепа (Tallman, 2011:16).

Според Кордова например, онкопациентите никога напълно не излизат от травматичния си статус, до колкото нямат гаранции и сигурност за пълно излекуване. Екзистенциалната криза, свързана с несигурността на живота след онкодиагноза предполага създаване на условия за преосмисляне на религиозните и духовни вярвания на човек, и светогледа му като цяло. Идентифицирани са пет житейски области на позитивна промяна в резултат на онкодиагноза, които могат да бъдат емпирично изследвани и сравнявани при различните пациентит: подобрени междуличностни отношения, по-висока ценност, придавана на живота, усещане за повишен личностен контрол, духовност, промяна в ценностните ориентации и приоритети (Tallman, 2011: 2-3).

Съгласно дискутирания в работата на Талман модел на Шефер и Муус от 1992 г., две групи фактори, личностни и фактори на средата оказват влияние върху жизнените кризи и последствията за индивида от тях. Те кореспондират с процеса на оценка на ситуацията и стратегиите за справяне с нея, и по този начин повлияват върху възможните позитивни последствия за личността от нея. В този ред на мисли, Шефер и Муус диференцират три възможни пътя за развитие на личностната промяна: повишаване на социалните ресурси чрез позитивна промяна в междуличностните отношения, повишаване на психичните ресурси чрез когнитивно диференциране, по-добро разбиране за собствената личност, развиване на емпатия, алтруизъм и зрялост, както и формиране и развитие на умения за справяне с травматичния личностен опит (Tallman, 2011: 27-28).

Обобщавайки теоретичното проучване, Телман заключава, че повечето модели разглеждат личностния растеж след травматично преживяване като общ конструкт без да се конкретизират областите на позитивна промяна (Tallman, 2011: 40).

РЕКОНСТРУИРАНЕ НА ИДЕНТИЧНОСТТА В КОНТЕКСТА НА СОЦИАЛНИТЕ ИНТЕРАКЦИИ

Важен аспект на разглежданата тематика е ролята на другите и междуличностните отношения за процеса на реконструиране на собствената идентичност след онкодиагноза. Справянето с болестта и интегрирането на преживения травматичен опит в личната история налага онкоболните да се свързват със здрави хора (Zebrack, 2011 cited by Iannarino, 2014). Изследвания по темата показват, че за младите онкоболни хора е огромно предизвикателство да продължат да поддържат отношения с други хора, тъй като болестта налага промяна и предефиниция на съществуващите такива. Проблемите във взаимоотношенията, с които най-често се сблъскват общувайки с партньор, приятели, семейство, връстници, медицински специалисти са избягване, алиенация, дискомфорт и фрустрация (Iannarino, 2014:29). В същото време взаимоотношенията с други онкологични пациенти се посочват като значими за оздравителния процес, парадокс, с който трябва да се справят хората, диагностицирани с рак.

Подобни тенденции се откриват и в сферата на интимните отношения. Те търпят сериозна промяна, особено при по-младите пациенти. Общуването в партньорската двойка е изправена пред сериозно изпитание с промените, които налага срещата с болестта. Инвалидизацията, предизвикана от последствията от рака или неговото лечение, проблемите в сексуалността и фертилитета, осакатяването на тялото, са само част от болезнените проблеми, темите-табу, които затрудняват процеса на междуличностно взаимодействие с най-близките. Тези предизвикателства пред личността респективно оказват неблагоприятно въздействие забавяйки процеса на осмисляне и реинтеграция на личния опит от травматичната ситуация.

Партньорът от друга страна също е подложен на сериозен стрес, което е възможно да рефлектира върху решението му да инвестира във връзката (Bleyer, 2007; Miller, 2012 cited by Iannarino, 2014:44). Като цяло диагностицираните с рак хора съобщават за несигурност по отношение на собственото или на партньора си желание да продължат отношенията си след болестта, поради нежелание или невъзможност да инвестират в грижата един към друг (Miller, 2012; Kent et al., 2012 cited by Iannarino, 2014:44).

В този ред на мисли трябва да кажем, че приемането на травматичния опит в условията на инвалидизираща личността болест изисква адекватното отношение към себе си и собствената ефективност, ориентацията към приемане на променените индивидуални възможности, преосмисляне и самореализация в новите жизненни условия. Нужно е актуализиране на възприятието за себе си, което да се основава на реалистична преценка на собствената личност, както и привнасяне смисъл в новата жизнена ситуация, силно рестриктивна по отношение на бъдещото целеполагане. Именно поради тези причини, за да се реализира ефективно процеса на адаптиране към промените трябва да структурира личността след символичната смърт и оцеляването от болестта. Единствено възможно е да се случи чрез мобилизация на наличните индивидуални ресурси за справяне, но и чрез подкрепата от специалисти, които умеят да общуват с раково болните хора и техните семейства, да ги изслушват, да дават съвети, когато е необходимо, но и да запазват мълчание в нужния момент (Dishkova, 2015a; Dishkova, 2015b).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подкрепящите междуличностни отношения са от критично значение за интегриране на опита, свързан с кризисното жизнено събитие и формирането на актуализирано себеусещане и

възприятие. Социалната подкрепа е един от механизмите, чрез които онкологичните пациенти биха могли успешно да реконструират разрушените от болестта жизнени перспективи, атрибутирайки смисъл на травматичния опит и така да се адаптират към променената реалност. Не рядко алиенацията на хората, преживели рак е всъщност тенденция на процес на самоизолиране поради страх от отхвърляне. Всичко това обосновава потребността от създаване на пространство, където да е възможно свободното изразяване на себе си, собствените преживявания и страхове, очаквания и ревизирани надежди за бъдещето. Пространство, в което да се открие възможност за валидизиране на травматичния опит от срещата с болестта и така да се даде шанс за потвърждение на живота, който продължава след нея.

ЛИТЕРАТУРА

- Градев, Д. (2010). Стигма и личностна биография. София: Изток-Запад
- Ериксън, Е. (1996). Идентичност: Младост и криза. София: Наука и Изкуство
- Серван-Шрайбер, Д. (2009). Антирак. Как да избегнети (или победите като мен) рака. София: Изток-Запад
- Christ, G., Messner, C. & L. Behar (Editors). (2015). Handbook of oncology Social work: Psychosocial care for people with cancer. Oxford: Oxford University Press
- Diskova, M. (2015a). Some aspects of social work with cancer patients. Материали V Международной научно-практической конференции „Психология человека в условиях здоровья и болезни”. с. 38-43, Тамбов
- Diskova, M. (2015b). Some aspects of social work with cancer patient's families, relatives and friends. Материали V Международной научно-практической конференции „Психология человека в условиях здоровья и болезни”. с. 44-49, Тамбов
- LIVESTRONG Organization; <<https://www.livestrong.org>>; (April 2017)
- Iannarino, N. Th. “Social Support in Young Adult Cancer Survivors and Their Close Social Network Members”. Theses and Dissertations--Communication. Paper 27. 2014 http://uknowledge.uky.edu/comm_etds/27; (March 2017)
- Knapp, S., A. Marzillano, A. Moyer. “Identity threat and stigma in cancer patients”. In *Health Psychology Open*. 2014, July – December, 1-10. <DOI: 10.1177/2055102914552281>; (April 2016)
- Mathieson, C., H. Stam. (1995). Renegotiating identity: cancer narratives. In *Sociology of Health and Illness*, 17 (3), pp. 283-306
- Neal, C., Beckjord, E., Rechis, R., Schaeffer, J., Berno, D & Duchover, Y, Cancer Stigma and Silence Around the World: A LIVESTRONG REPORT
- Stanton, A., Rowland, J. & Ganz, P. (2015). Life after diagnosis and treatment of cancer in adulthood. *American Psychologist*, 70 (2), pp.159-174
- Tallman, B. “Anticipating posttraumatic growth from cancer: a patient and collateral perspective”. PhD (Doctor of Philosophy) thesis, University of Iowa. 2011. <<http://ir.uiowa.edu/etd/1184>>; (March 2016)
- Widows, M., Jacobsen, P., Booth-Jones, M., & K. Fields. “Prediction of posttraumatic growth following bone marrow transplantation for cancer”. 2005. *Health Psychology*, 24 (3), 266-27, <DOI: 10.1037/0278-6133.24.3.266>; (April 2016)

ВЪЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВИ НА ОНКОПСИХОТЕРАПИЯТА В ПРОЦЕСА НА АКТИВНО ЛЕЧЕНИЕ НА ПАЦИЕНТ С ЛИЧНОСТЕН ПРОФИЛ „ТИП С”

Александър Георгиев,
докторант, Софийски университет „Св. Климент Охридски”,
martalex@abv.bg

POTENTIALITIES AND LIMITATIONS OF ONCO – PSYCHOTHERAPY IN THE PROCESS OF ACTIVELY TREATING A PATIENT WITH PERSONALITY STRUCTURE TYPE "C"

Aleksandar Georgiev,
PhD student, Sofia University “St. Kliment Ohridski”, martalex@abv.bg

Множество значими изследвания през последните две десетилетия излагат данни, потвърждаващи връзката между онкологичните заболявания и психологичните фактори. Досега са известни много рискови и малко етиологични фактори за раковите заболявания. В качеството на „психологично канцерогенни“ са описани лични травмиращи жизнени събития, трудности във връзките със загубения обект и обусловени от това страхове, нарушения в способностите за изразяване на емоциите, трудности в преодоляването на конфликти, персистиращи състояния на отчаяние, безнадеждност, и др. Тези емоционални състояния привеждат в действие редица физиологични процеси, които потискат естествените защитни механизми на организма и създават условия за възникването на тумори. Онкологичноболните обикновено се отнасят към психологическия тип, склонен да се свързва с определени обекти (човек, работа, семейство) за сметка на развитието на своята индивидуалност. Изследванията показват, че предиспозицията към ракови заболявания се свързва с личностовия тип „С“, характеризиращ се с „емоционална незрялост; затрудненост в изразяването на гнева; ригидност и конвенционалност на емоциите; песимистични преживявания и прогноза за безнадеждност; отричането и изтласкването са преобладаващи защитни механизми. Хората от този тип като цяло проявяват тревожно-депресивна нагласа, обикновено не споделят своите неприятни преживявания, задържат, потискат и натрупват отрицателни емоции, особено гняв, което води до отслабване на естествените противоракови механизми на организма. По този начин личностовият тип „С“ повишава автоагресивните тенденции, достигащи до автодеструкция. Психотерапията при пациенти с онкологични заболявания е ориентирана към облекчаването на процеса на лечение, постигането на по-добро качество на живот, запазване на чувството за смисъл, близост и достойнство. Психоонкологът подпомага пациента да се вслуша в своите потребности, защото има шанс да се промени, развие и израсте. Целта, към която трябва да се стреми, е да постигне личностно израстване чрез преодоляване на изпитанията. Настоящият доклад проследява случая на пациент с личностна структура тип „С“, страдащ от онкологично заболяване в процес на аналитична онкопсихотерапия.

Ключови думи: онкологични заболявания, „психологически канцерогени“, личностна структура тип „С“, качество на живот, онкопсихотерапия

Multiple major studies over the past two decades show data, confirming the link between oncological diseases and psychological factors. Variety of risky and a few etiological factors causing cancer have been known so far. As a "psychological carcinogenic" have been described personal traumatic life events, difficulties in relationships with the lost object and determined by this fears, impaired abilities of expressing emotions, difficulties in overcoming conflicts, persistent states of despair, hopelessness, etc. These emotional states triggers a number of physiological processes, that suppress the

natural immune mechanisms of the organism and create conditions for tumors occurrence. Oncology patients pertain to the psychological type tend to be associated with certain objects (person, work, family) at an expense of the development of their personality. Studies have shown that the predisposition to cancer has been associated with the personality type "C", characterized by "emotional immature"; particular difficulty in expressing anger; rigidity and conventionality of emotions; pessimistic experiences and forecasting of hopelessness; denial and expulsion are dominant defensive mechanisms. People of this type generally exhibit anxiety-depressive attitudes, typically do not share their unpleasant experiences, retain, suppress and accumulate negative emotions, especially anger, which leads to a weakening of the natural anticancer mechanisms of the body. Thus personality type "C" increases self-aggressive trends reaching self-destruction. Psychotherapy in patients with cancer is aimed at easing the process of treatment, achieving a better quality of life, maintaining a sense of meaning, intimacy and dignity. Psycho-oncologist help patients to listen to their needs, because there is a chance to change, evolve and grow. Objective which should aim is to achieve personal growth by overcoming the trials. This report studies the case of a patient with a personality structure type "C", suffering a cancer disease under ongoing analytical onco-psychotherapy.

Keywords: oncological diseases, "psychological carcinogenic", personality structure type "C", quality of life, onco-psychotherapy

Множество значими изследвания през последните две десетилетия излагат данни, потвърждаващи връзката между онкологичните заболявания и психологичните фактори, като установяват три основни закономерности. Първата е, че началото на болестта съвпада по време със значими травмиращи събития в живота на индивида; втората е, че лечението на онкологичното заболяване е стресогенно, и третата – че личностните модели за справяне по време на лечението повлияват не само качеството на живот на пациента, но и прогнозата (Holland, 2002, 2006). Досега са известни много рискови и малко етиологични фактори за раковите заболявания. В качеството на „психологично канцерогенни“ са описани лични травмиращи жизнени събития, трудности във връзките със загубения обект и обусловени от това страхове, нарушения в способностите за изразяване на емоциите, трудности в преодоляването на конфликти, персистиращи състояния на отчаяние, безнадеждност, и др. (Малкина-Пых, Германовна, 2005, 887).

Често онкологичните заболявания свидетелстват за това, че през живота си индивидът е имал неразрешени проблеми, които са се засилвали или усложнявали от серия стресови ситуации, случили се в периода от шест месеца до година и половина преди възникването на рака. Типичната реакция на онкоболните на тези проблеми и стрес се характеризира с усещания за безпомощност и отказ от борба. Тези емоционални състояния привеждат в действие редица физиологични процеси, които потискат естествените защитни механизми на организма и създават условия за възникването на тумори. Онкологичноболните обикновено се отнасят към психологическия тип, склонен да се свързва с определени обекти (човек, работа, семейство) за сметка на развитието на своята индивидуалност. Така, когато тези обекти или роли биват заплашени от някаква опасност или загубени, такива пациенти се оказват напълно сами, което обаче не е по силите им за справяне, тъй като нямат опит с такива ситуации (Тарейн, 2008, 170).

Във връзка с тази емоционална предиспозиция на раковите заболявания Ц. Цонев и П. Петкова пишат: „модерните изследвания откриват феномените на скрития дефицит – неумението да се разтоварват агресивно-деструктивните афекти. Още от детска възраст и родителското поведение те не са се научили да отреагират негативните емоции и затова те остават дълбоко потиснати, скрити и дори неприявени дълбоко в тялото, а на повърхността на експресията и поведението са меки, топли и добри хора... Това неумение води до непрекъснато увеличаване на телесното напрежение и преживяване на емоциите на езика на тялото – с

телесно напрежение, блокиране и дезорганизация на фини телесни структури“ (Цонев, Петкова, Цонев Р., 2005, 6-7).

Бенсън предлага важна психодинамична интерпретация на онкологичните заболявания. Според него външните стимули активират несъзнавани психични конфликти, в резултат на което възниква тревожна реакция, която от своя страна задейства защитните механизми. От тях „изтласкването и отричането водят до разтоварване чрез соматичния канал и до соматична регресия, най-тежката форма на която е ракът“ (Николкова, Маринов, 2002, 413).

Следвайки психодинамичните предположения за формирането на соматичния симптом по механизма на невротичния, е допустимо той да бъде разглеждан като вид алтернативна форма на психичното разстройство. В подкрепа на подобна хипотеза следва да се вземе предвид любопитният факт, че честотата на онкологичните заболявания при шизофренноболни и лица с други психиатрични диагнози е необичайно ниска, въпреки че фактори като бедност, социална изолация и нисък социален статус се определят като рискови за злокачествени образувания. Според някои автори това е така, вероятно защото тези хора не оценяват адекватно стресовите ситуации или са неспособни да изпитват нормалните емоции и чувства, свързани със загубата и раздялата (Rosch, 1996, 36).

Психосоматичната медицина разглежда онкологичните заболявания основно като резултат от стреса. Смята се, че „физиологичната връзка между психосоциалните фактори и туморите може да се открие в непосредственото влияние на ЦНС върху хормоналната система и имунологичните реакции. От значение за възникването на неоплазмите са не само силата и продължителността на стреса, справянето с проблема, а и оценката на собственото поведение и перспективата за бъдещето“ (Николкова, Маринов, 2002, 413). Стресът може да редуцира броя на лимфоцитите и да инхибира Т-клетъчната активност, цитотоксичната функция на макрофагите, активността на естествените клетки-убийци (NK-лимфоцити) и хуморалния имунитет особено в случаите, когато е невъзможно справянето със стресора. По този начин „влиянието на психосоциалните фактори върху нервната и имунната система довежда до многобройни промени, чиито кумулативен израз е повишената податливост на онкологични заболявания (Вл. Иванов, 1999, 145).

Тези и други въпроси ни отвеждат към следващата посока на изследване психологичните компоненти в патогенезата на онкологичните заболявания – така наречената „предразположена към рак личност“. Изследванията показват, че предиспозицията към ракови заболявания се свързва с личностовия тип „С“, характеризиращ се с „емоционална незрялост; затрудненост в изразяването на гнева; ригидност и конвенционалност на емоциите; песимистични преживявания и прогноза за безнадеждност; отричането и изтласкването са преобладаващи защитни механизми“ (Св. Николкова, Маринов, 2002, 414).

Хората от този тип като цяло проявяват тревожно-депресивна нагласа, обикновено не споделят своите неприятни преживявания, задържат, потискат и натрупват отрицателни емоции, особено гняв, което води до отслабване на естествените противоракови механизми на организма. Болните с добра преживяемост по правило имат по-борбен дух, по-агресивни са и имат по-слабо изразени супресивни тенденции. За тези хора единствената възможност е да потиснат тези чувства и „да ги върнат в тялото“. Така то се превръща в своеобразен „контейнер“ на „отровните“ негативни емоции, които започват да го рушат. По този начин личностовият тип С повишава автоагресивните тенденции, достигащи до автодеструкция (Вл. Иванов, 1999, 146).

Някои автори като Левинсън и Бемис предполагат, че личността не е свързана с началото на онкологичното заболяване, а с неговото прогресиране и оцеляването (Sanderman, Ranchor, 1997, 369). Множество са изследванията по този въпрос, както и противоречията в тях. Може би най-значими в практически план са изследванията на влиянието на промяната на

личностовите черти върху хода на болестта. В клиничната практика личността тип С често е фокус на интервенции. На базата на наложеното твърдение, че лицата с онкологични заболявания демонстрират такива личностови черти, се предполага, че тяхното модифициране може да бъде от полза за пациента. Изследване на Маркиоро върху жени с рак на гърдата, подложени на психологични интервенции, сравнени с контролна група със стандартен медицински режим, показва, че качеството на живот при експерименталната група се подобрява (Marchiogo, 1996). Важно е и друго подобно изследване на Шпигел и Блум върху жени, подложени на ежеседмични групови психотерапевтични сесии, сравнени с неповлияна психологическа група жени, които демонстрират значимо по-висока преживяемост, като най-голямо значение за този резултат се отдава на възможността на тези жени да изразяват своите емоции (Тарейн, 2008, 178). В сърцето на предположенията за психологичните причини за онкологичните заболявания е и често наблюдаваният и коментиран феномен още от древността, а именно загубата на важна емоционална връзка преди първите забелязани симптоми на болестта (Greenberg, R., Dattore, 1981, 35). Може да се допусне, че не загубата сама по себе си, а нейното взаимодействие с характеристиките на личността би могло да доведе до развитието на онкологично заболяване, и по този начин тя не би могла да бъде стриктно отделена като самостоятелен патогенетичен фактор (Тарейн, 2008, 179).

Необходимо е психиатри и психолози да обединят своите усилия и да работят съвместно в осигуряване на психологически грижи като част от медицинския модел на лечение. Психотерапията при пациенти с онкологични заболявания е ориентирана към облекчаването на процеса на лечение, постигането на по-добро качество на живот, запазване на чувството за смисъл, близост и достойнство. Психоонкологът подпомага пациента да се вслуша в своите потребности, защото има шанс да се промени, развие и израсте. Целта, към която трябва да се стреми, е да постигне личностно израстване чрез преодоляване на изпитанията (Ганева, 2013, 34-35). Настоящият доклад проследява случая на пациент с личностна структура тип „С“, страдащ от онкологично заболяване в процес на аналитична онкопсихотерапия.

За улеснение, пациентът ще е представен под номера на досието (SF-04), заведено в Консултативния Онкологичен Център (КОЦ) София – град, по време на своето лечение, включващо освен конвенционалните медицински форми на терапия, но и онкопсихотерапия от аналитичен вид, в духа на съвременния комплексен подход на интервенция към онкологичните заболявания. Пациентът е жена на 47 г, омъжена, с дъщеря на 23г. Страда от рак на дебелото черво с метастази в черния дроб. Заболяването е диагностицирано преди 1г. и 2 месеца от времето на първата ни среща. Претърпява две хирургически интервенции. Наследствена обусловеност на заболяването /баща ѝ е починал преди 10 дни от времето на постъпването ѝ в центъра от същото заболяване/. Обръща се към екипа от психолози, ситуиран в КОЦ по препоръка на лекуващия лекар – онколог. Заявката е свързана със завишена тревожност по отношение на прогресирането на заболяването и отключване на депресивна симптоматика, вследствие на липса на резултат от проведената последна терапия. На първата ни среща е заведен случая, снета е анамнеза и подробен психологически статус⁵⁷. Уточнена е формата на предоставяне на помощ – стартиране на индивидуална психотерапия, веднъж седмично. Проведени са 13 терапевтични сесии за около 4 месеца, след което терапията приключва.

⁵⁷ Психомоторно спокойна, ориентирана, критична, апсихотична. Вниманиe – без нарушения. Памет - норма. Не се констатира интелектуален дефицит. Адекватен мисловен процес, без нарушения по съдържание и форма. Емоционално нестабилна, депресивна симптоматика /мрачни, песимистични мисли, плачливост, негативистични нагласи, анхедония/. Нисък фрустрационен толеранс. Високо изразени нива на тревожност.

В началото на срещите, кризисната интервенция се явява основния инструмент на работа, предвид емоционалната нестабилност на пациента, високите нива на тревожност, които на моменти ескалират до панически състояния. Пациентката изключително емоционално натоварва заболяването си. Споделя, че изчерпва цялата и психична енергия. Страхува се от агресивното прогресиране на тумора в черния дроб, пряко застрашаващ живота ѝ. Въпреки неблагоприятната прогноза успява да поддържа надежда. Вярва, че съществува лек за състоянието ѝ, твърдо е решена да го намери, независимо от обстоятелствата. Изявява склонност по „залитания“ към алтернативни лечения и нетрадиционни методи. Готова е да вложи много средства, дори за минимален ефект. Трудно осъзнава, че стресогенността на ситуацията я поставя в позиция на „лесна плячка“ за користи псевдолечители, гарантиращи магически въздействия.

В историята на пациентката, прави впечатление устойчивото присъствие на насилието във всичките му форми. Появява се образът на един садистичен баща, който оставя траен отпечатък в целия ѝ живот. Той е страдал от същото заболяване (рак на черния дроб) и е починал няколко дни преди тя да се обърне за психологическа помощ. Трудно говори за своето детство, процесът е белязан от мощни съпротиви, зад които седи реален травматизъм. Описва картина, изпъстрена с насилие от физически и емоционален характер, което е търпяла от страна на баща си. Осъзнава централната роля на своята майка в цялата семейна драма – въпреки садистичното отношение на бащата към всички тя е поддържала авторитета му, прикривала безумията с надеждата за промяна. С гняв се връща към безумните ѝ, нагли опити да преиначава фактите и спомените с вяра, че времето ще заличи и излекува раните. За цялото си детство си спомня само една ситуация, в която се е наранила и баща ѝ се грижи за нея, видимо притеснен и изплашен. Това като че ли е единствената положителна емоция, която ѝ е засвидетелствал за всичките тези години. Пациентката много се колебае дали въобще някога той я е обичал. Разкрива, че макар да не го показва, смъртта на баща ѝ оставя ясен отпечатък в съзнанието ѝ по отношение на нещо, което е останало незавършено, прошка, която не е била дадена и приета. Спомените, във връзка с него, непрекъснато се завръщат, нахлуват в главата ѝ, създават напрежение. От една страна тя иска да му прости, насилва се да питае топли чувства към него, но с болка признава, че не се получава.

При пациенти с личностна структура тип „С“ (предразположена към онкологични заболявания), често се откриват тенденции, при които субектът е подложен на някакъв натиск или изискване, поставено от външната среда, които той пасивно понася, или на които безусловно се подчинява, против своята воля. В изследване⁵⁸ на пациенти с онкологични заболявания с ТАТ, героят често понася някакво насилие върху себе си. В разказите, обаче, не се наблюдават елементи на агресивност или открито противопоставяне на чуждата воля.

Пациентката споменава, че никога досега не е говорила за отношенията със своя баща. Стаявала е негативизма, не е намирала сили да изведе тези мрачни съдържания от себе си, да еспресираща тази дълбока болка, която не спира да я тормози. Темата за бащата присъства устойчиво в дискурса, като се наблюдава тенденция за ескалация на гнева и омразата в началото, прокрадва се идеята за „заслужената болест“ и „закъснялата смърт“, докато в определен момент, фокусът постепенно се измества към отсъствие на емоция: „Сега няма болка, няма гняв, няма вина, но няма и ...прошка“.

По отношение на своята майка, пациентката е по – пестелива в дискурса. Обрисова образ на загриженост, топлина, свързаност, „остров на утеха“, където винаги може да се подслони. Осегаемо се усеща упрека към нея за проявеното търпение, за ненужния толеранс към

⁵⁸ Психологическо тестиране с ТАТ на пациенти с онкологични заболявания по програма на АПОЗ (Асоциация на Пациенти с Онкологични Заболявания)

„демоничния баща” в името на запазване цялостта на семейството, тази уродлива форма на „повърхностна общоприетост”. В опит да вникне в нейната мотивация, пациентката стига до извода, че нелека й индивидуална история стои в основата на този „предопределен, нещастен живот”. Останала без баща на едва четиридесет дни, тя се е превърнала в пречка при новия брак на своята майка. Изпратена за отглеждане при бабата и дядото, живее с усещането, че никой не я е искал. Неслучайно се омъжва още почти дете и до старините си не смее да се противопостави на садистичния си съпруг, който използва нейната безпомощност и безизходица. Нейна отличителна черта е незабележимостта, добродушността, по – скоро, води своите корени от пасивността, нерешителността да поеме някакъв контрол в своя живот. Моделът на прекомерната близост се пренася и в отношенията с дъщерята на пациентката. Ситуацията отново се повтаря, един женски свят, в който няма място за друг. Този друг е или заплашителен, или тотално неприсъстващ. Направа се асоциацията за Мъжа като за нещо излишно, нещо, което създава проблеми.

Обикновено, в живота на онкоболните пациенти се наблюдава серия от обекти на заместване, с които те влизат в едни затворени, дуални взаимоотношения на сливане и веднага щом връзката бъде прекъсната, се ориентират към друга такава. Това показва характерната за тях трудност или отказ да се приеме загубата и сепарацията. Отличително в поведението на личностната структура тип „С” е да се бори за запазването на обекта като се опитва да компенсира, отрича, замества или репарира загубата. Извън интензивната връзка, в която пребивава, обикновено липсват странични взаимоотношения и интереси.

Често, в срещите ни става дума за несполучливия брак на пациентката. Набързо сключен, спорно подходящ партньор, поява на дете, липса на готовност за родителстване допълват пейзажа. Съпругът никога не влиза в ролята на глава на семейството. Грижи се само за себе си. За семейството се грижи пациентката, грижи се включително и за съпруга. Решават да се разделят. „Раздялата”, всъщност, е фиктивна, продължават да живеят в едно жилище поради лоши финансови възможности, но разделени. Завинаги! Най – много я тормози безотговорното му отношение към дъщеря им. Този баща е класически пример за понятието „неприсъстващ”. Той никога не успява да излезе от ролята на обгрижван.

Типичен елемент за връзките, които изгражда онкологичният пациент е присъствието на една активна и една пасивна позиция, изградена обикновено на базата на грижата и зависимостта, наподобяваща отношението родител-дете, където ролите на двамата членове могат да бъдат разменени. Това са връзки, при които субектът разпознава себе си в другия; в тях обектът е отражение на Аза и Азът на обекта. Онкоболният демонстрира история на и тенденция към сливане с определен значим обект (родител, партньор, дете, професия или друго) и склонност към самопожертвователност с цел запазване на връзката с този обект (Тарейн, 2011). Бащата не се явява като разделящ интензивна връзка между майка и дете. Липсва сепарация. Крайният резултат от подобна семейна структура изглежда е, че детето не се разделя по адекватен начин от майчината фигура, което затруднява неговата индивидуална диференциация. Впоследствие, фузията с другия се явява съсредоточие на неговата идентификация и поддържането на връзката с него се превръща в гарант за Аза. По-късно този механизъм се прехвърля към различни обекти от реалността (работа, партньор, дете и др.), които поемат функцията на този друг в качеството му на носител на идентификацията на субекта; обекти, чрез които старата фузия се реактуализира. Оттук, разтрогването на състоянието на сливане съвпада с непоносимото и разпада на интегритета на Аза.

Допуска се предположението, че при липса на сепарация и сливане с обекта, неговата загуба се преживява като „ампутация” на част от Аза. Психосоматичната идея, се състои в това, че заболяването представлява соматичен отговор и форма на решение на даден конфликт, така че да бъде запазено психо-телесното равновесие на индивида. По този начин

загубата и канцерогенезата могат да бъдат свързани. Ако приемем идеята, че злокачественият процес е форма на отговор на организма на определено нараняване на неговата цялост, то би следвало този репаративен акт да е съсредоточен в определена прицелна точка в тялото, където символично се помещава тази увреда (Тарейн, 2011). Пациентката демонстрира анални характерови черти (натраплива структура) и е била склонна да реагира със смущения във функцията на червата при определени емоционални конфликти в своята история. Първоначалната локализация на рака е в дебелото черво.

В последните срещи, поради неумолимия ход на заболяването, в душевния свят на пациента, позитивният дух и оптимистичното настроение бяха детронирани, нагнездва се дълбоко отчаяние. Поставя се въпросът за смъртта като централен в работата ни. Пациентката споделя, че каквото и да я очаква отвъд, се надява да бъде по-добро, допуска че може да е лошо, но най-вече се притеснява от това да няма нищо. Изправя се пред тоталната кастрация, пред която човек усеща единствено безсилие. Дава си сметка, че цялото ѝ поведение в последните месеци, белязано от увереност и оптимизъм, е отчаяна реакция на защита пред една невъзможност, невъзможност от нарцистичен характер, недопускаща, че в крайна сметка, всичко това може да се случи на нея, отрицание на един императивен абсолют, за който няма сензитивност. Остава усещане за приближаващ край, край на тази безконечна драма.

Може да се обобщи, че злокачественият процес изглежда възниква в една определена констелация от личностови, биологични и социално-психологични фактори, които представляват болестотворен агент в своята съвкупност. Ролята на личността оказва осезаемо влияние както по отношение на възникването на онкологичните заболявания, така и в процеса на лечението им.

ЛИТЕРАТУРА

- Ганева, З. (2013). Още нещо за рака на гърдата, Елестра
- Гродек, Г. (2000). Болестта като символ, Лик
- Иванов, Вл. (1999). Практическа психосоматична медицина, Знание
- Карвасарский, Б. Д. (2000). Психотерапевтическая энциклопедия, Питер
- Малкина-Пых, Германовна И. (2005). Психосоматика: Справочник практического психолога, Ескимо, М.
- Николкова, Св. и Маринов, П. (2002). Психиатрия, психология и психотерапия, Университетско издателство медицина, София
- Смулевич, А. Б. (2000). Психосоматические расстройства, МИА
- Тарейн, М. (2011). Влияние на емоционалните преживявания върху генезиса и локализацията на онкологичните заболявания, дисертация Софийския университет Св. Климент Охридски, Философски факултет, Социална, трудова и педагогическа
- Тарейн, М. (2008). Психосоматика и онкологични заболявания – научни възгледи и противоречия, Годишник на Софийския университет Св. Климент Охридски, Философски факултет, Книга Психология, том 100
- Тарейн, М. (2010). Соматични репрезентации на връзката с обекта, сп. Клинична психология, бр. 4
- Тарейн, М. (2011). Соматичната болест като алтернатива на психичното разстройство, сп. Психосоматична медицина
- Цонев, Ц., Петкова, П., Цонев Р. (2005). Психосоматичен подход при онкологично болните, Психосоматична медицина, Vol. XIII
- Alexander, Fr. (1962). The Development of Psychosomatic Medicine, Psychosomatic Medicine, Vol. XXIV

Bessis, F. (2006). Rencontre avec le cancer, rencontre avec le psychanalyste, Le COQ – HERON, 180, p. 17-23

Claude, J., Pierre, M., Herzberg, R., Groupe de Psycho-oncologie(GPO) (2007). Facteurs psychologiques et risque du cancer du sein : résultats d'une étude cas-témoins, Revue française de psychosomatique, 31, p. 155-171

Consoli, S. (2013). Personnalité et maladies somatiques ; Les personnalités pathologiques Pages 256 – 263

Eckhard, F. (2005). L'accompagnement des malades cancéreux. Un défi pour la psychothérapie, *Études*, Tome 405, p. 485-495

Greenberg, R., Dattore, P. (1981). The Relationship Between Dependency and the Development of Cancer, Psychosomatic Medicine, Vol. 43

Holland, J. (2002). History of Psycho-Oncology: Overcoming Attitudinal and Conceptual Barriers, Psychosomatic Medicine

Lillberg, K. (2003). Psychological Stress, Personality and Risk of Breast Cancer, Academic Dissertation, Department of Public Health, University of Helsinki

Othman, A., Akrouf R., Thabet-Kamoun Jihene, B., Ketata, W., Siala-Kamoun, M. (2006). Psychogénèse du cancer, L'information psychiatrique 8, Volume 82, p. 683-688

Reich, M. (2009). Cancer et image du corps : identité, représentation et symbolique, L'information psychiatrique, Volume 85

Rosch, P. (1996). Stress and Cancer: Disorders of Communication, Control and Civilization, Handbook of Stress, Medicine and Health, CRC Press. Inc

Salamin, V. (2012). L'Ouverture émotionnelle de patientes souffrant de symptômes somatoformes, L'ouverture émotionnelle, p. 151 – 169

Sanderman, R., Ranchor, A. (1997). The Predictor Status of Personality Variables: Etiological Significance and their Role in the Course of Disease, European Journal of Personality, Vol.11

ВЗАИМОВРЪЗКА МЕЖДУ САМООЦЕНКАТА И ОПТИМИЗМА. РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ ДВЕ ПОКОЛЕНИЯ

**д-р Мария Караиванова, СУ „Св. Климент Охридски“,
Европейско Висше Училище по Икономика и Мениджмънт, e-mail:
mariya_karaivanova@yahoo.com**

RELATIONSHIP BETWEEN SELF-ESTEEM AND OPTIMISM. DIFFERENCES BETWEEN TWO GENERATIONS

**Mariya Karaivanova, Ph.D., Sofia University “St. Kliment Ohridski”,
European Higher School of Economics and Management, e-mail:
mariya_karaivanova@yahoo.com**

Настоящото изследване разглежда взаимовръзката между самооценката и оптимизма, като прави сравнение между две поколения в България. Самооценката е разгледана като двукомпонентна структура - състояща се от компонент, основаващ се на похвалите и порицанията, които получаваме от другите или нашия социален образ, и компонент, основаващ се на личната ни история от успехи и неуспехи в миналото или нашето чувство за собствена компетентност. Скалата е използвана за пръв път при българска извадка от респонденти. Потвърждава се връзката между двата конструкта - положителната корелация и при двете поколения респонденти е силна, като по-ясно изразена е при младото поколение. Високата самооценка е от ключово значение за оптимистичната нагласа за бъдещето. При сравнението между двете поколения се установи тревожната тенденция на намаляващи нива на оптимизъм и по-ниска самооценка сред младите хора от поколението "Милениум".

Ключови думи: оптимизъм, самооценка, поколение "Милениум"

The present article examines the relationship between self-esteem and optimism by comparing two generations in Bulgaria. Self-esteem is viewed as a two-component structure - consisting of a component based on the praise and criticism we receive from others or our social image, and a component based on our personal history of successes and failures in the past or our feeling of self-competence. The scale is used for the first time in a Bulgarian sample of respondents. The relationship between the two constructs is confirmed - the positive correlation for both generations of respondents is strong but it is more strongly expressed with the young generation. High self-esteem is key for an optimistic attitude towards the future. When comparing the two generations an alarming trend was found that optimism and self-esteem levels are decreasing among Millennials.

Keywords: optimism, self-esteem, Millennial generation

ВЪВЕДЕНИЕ

Изследванията в няколко държави върху съвременното поколение млади хора (поколението "Милениум" или родените в периода 1980-1995 г.) показват, че при тях се увеличава рязко индивидуализма и фокуса върху себе си и собствените потребности в сравнение с предходни поколения (Twenge, 2006; Байчинска и Гарванова, 2006; Папазова и Гарванова, 2008). Друго забележително откритие са нарастващите нива на самочувствие (Glass, 2007; Twenge & Campbell, 2008; Gentile et al., 2010). Туендж и Кемпбъл използват двукомпонентна скала за измерване на самочувствието и откриват нарастване на единия от компонентите му - самоодобрение - при младите хора между 1975 и 2006, което същевременно е съпроводено от намаляване на нивата на другия компонент на самочувствието - преценката за собствената компетентност (Twenge &

Campbell, 2008). Самоодобрението се основава на социалната стойност, която приписваме на себе си, докато преценката на собствените компетентности представлява обективната самооценка, преживяването на себе си като субект на действието, който може да предизвика желаните резултати чрез своите способности и ефективни действия (Tafarodi & Swann, 2001). Преценката на собствената компетентност се оформя от личната история на успехи и неуспехи на индивида, докато самоодобрението се оформя на база оценките (похвали и порицания), дадени от другите. Така според Туендж и Кемпбъл при съвременните млади хора се наблюдава нарастване на значението на оценката, която получават от социалната среда, но намаляване на значението на обективните им способности като фактор за формиране на самооценката.

В същото време изследванията показват, че нарастват психологическите проблеми като тревожност и депресивна симптоматика при подрастващите (Twenge et al., 2010). Нещо повече, докато в миналото депресията се е смятала за по-характерна за средна възраст, днес за поколението Милениум тя се проявява много често през юношеството и ранната зрялост (Twenge, 2006). Ако самочувствието действително се повишава, както е демонстрирано в изследванията на Туендж, възниква въпросът защо тревожността и депресивната симптоматика сред младите хора също се увеличават, имайки предвид че както самочувствието, така и оптимизмът биват научени от минали преживявания, свързани с успех или неуспех (Scheier et al., 1994). Затова и един от източниците на бъдещите очаквания и в частност на оптимизма е самооценката (Scheier & Carver, 1993). Високото самочувствие се свързва с оптимизъм за бъдещето и регулира проявата на симптоми на тревожност и депресивност (Heinonen et al., 2005). Нарастването на самоодобрението, което не е съпроводено от паралелно нарастване на преценката на собствените компетентности, би могла да бъде една от причините за нарастващия процент на депресиите и безпомощността сред младите хора, докладвани от Туендж.

Откритието, че сред младите хора все по-често срещани са депресивните симптоми и негативните очаквания за бъдещето е изненадващо, имайки предвид, че за ранна зряла възраст характерен е оптимизмът, тъй като в този период от житейското развитие всички перспективи и възможности са отворени за индивида (Ериксън, 1996).

Изследването "Глобално проучване на талантите" на шведската компания Universum е проведено с представителна извадка от български студенти за пръв път през 2016 г. Данните са събрани сред 5500 студента от 44 университета в България на средна възраст 22.4 години и показват ниски нива на самочувствие сред българските респонденти в сравнение с респондентите от другите държави, например руснаци и румънци (Universum, 2016). Възниква въпросът дали при българските млади хора не се наблюдава обратната тенденция - намаляване на самочувствието в сравнение с американското поколение "Милениум". Свързано ли е самочувствието с оптимизма и ако да, по какъв начин? Има ли различия между младите и по-възрастните респонденти?

Признаците за успешно разрешаване на психо-социалните кризи по време на юношеството и ранната зрялост са избор на перспектива за бъдещето, развитие на положително отношение към себе си и на адекватна самооценка (Ериксън, 1996). Изследванията сочат, че съвременните млади хора очевидно срещат трудности при разрешаването на тези психо-социални кризи по положителен начин. В резултат на това те имат ниска самооценка и чувство на безперспективност за бъдещето. Затова по-детайлното изследване на взаимовръзката между оптимизма за бъдещето и самооценката е от ключово значение.

Имайки предвид тези многобройни открития е очевидно, че младите хора от поколението "Милениум" имат своите специфични характеристики, които ги отличават от предишните поколения. Тяхното по-нататъшно изучаване би довело до по-доброто им разбиране.

Целта на настоящата статия е да провери взаимовръзката между оптимизма и самочувствието при респонденти от поколението "Милениум" и такива от предходното поколение, като ще бъде направено сравнение между двете поколения, а самочувствието ще бъде измерено със скала, измерваща неговите два компонента - самоодобрение и преценка на собствената компетентност.

ХИПОТЕЗИ

На основата на откритията от гореспоменатите изследвания бяха издигнати следните хипотези.

X1: При младите хора нивата на оптимизъм са по-високи.

X2: Между самочувствието и оптимизма се наблюдава положителна взаимовръзка - по-високото самочувствие се свързва с по-високи нива на оптимизъм и при двете поколения респонденти.

X3: При по-възрастното поколение преценката за собствена компетентност се свързва с по-високи нива на оптимизъм, докато връзката между самоодобрието и оптимизма е по-ясно изразена при по-младото поколение.

ИНСТРУМЕНТИ ЗА ИЗМЕРВАНЕ НА КОНСТРУКТИТЕ

Скала "Оптимизъм"

Оптимизмът е генерално очакване за положителни резултати и за преобладаването на положителни събития в живота на индивида (Радославова и Величков, 2005). Очакванията за бъдещето, и в частност оптимизма са важна резултативна променлива, защото определят в значителна степен психологическото благополучие на индивида и начина, по който той/тя се справя със стреса (Scheier et al., 1994). Скалата, използвана за настоящото изследване се състои от 10 айтема, които респондентите оценяват на 5-степенна скала Ликъртов тип, варираща от *1=Изобщо не съм съгласен* до *5=Напълно съм съгласен* (Радославова и Величков, 2005). Примерни айтеми са *"Убеден/а съм, че лошите неща не продължават дълго"* и *"Когато си мисля за миналото, обикновено си спомням за хубавите неща"*.

Скала "Самооценка"

За да се изследва по-детайлно самооценката на българските респонденти от поколението "Милениум" и нейната връзка с оптимизма, за целите на настоящото изследване беше избрана методиката на Р. Тафароди и У. Суан, тъй като това е единственият инструмент, който разграничава самооценка, основана на собствените компетентности и такава, основана на социалния имидж (Tafarodi & Swann, 2001). Цялата скала се състои от две подскали от по 8 айтема, измерващи всеки един от двата компонента. Примерен айтем от скалата, отнасяща се до самооценка на компетентностите, е: *"Много съм ефективен/а във всички дейности, които извършвам"*. Примерен айтем от скалата за самоодобрието е: *"Имам негативно отношение към себе си"*. Скалата се използва за пръв път сред български респонденти. Затова беше направен прав и обратен превод на всички айтеми от двама независими преводачи.

Извадка

Участниците в извадката не са равномерно разпределени по пол. От 321 респонденти 91 са мъже и 228 са жени. Двама респонденти не са посочили пол. Съотношението мъже:жени е 29%:71%, т.е. неравномерно в полза на жените.

От 321 респонденти 21% (66) имат средно общо образование, 10% (33) имат средно специално образование и 69% (221) имат висше образование. Едно лице не е посочило степента си на образование. Следователно, мнозинството респонденти имат висше образование.

На въпроса относно формата на заетост 62% (200) от респондентите казват, че са заети на пълно работно време, 13% (43) – на непълно работно време, 2% (5) работят на смени, 5% (17) имат собствен бизнес, 17% (54) са безработни, а 1% (2) не са отговорили на въпроса. Мнозинството респонденти са заети на пълно работно време. Другите форми на заетост като непълно работно време или работа на смени не са много популярни сред респондентите. Голям процент от респондентите са безработни - 17%.

Тъй като една от целите на изследването е да се опишат ценностите и нагласите на младите хора, извадката беше разделена на две поколения. Хората до 35 години включително представляват по-младото поколение, наричано още и поколението „Милениум“ (хората родени между 1980 и 2000) (Ng et al., 2010). В извадката поколението „Милениум“ също е представено от хората, родени между 1980 година (на 35 години в момента на събиране на данните) и 1995 година (през 1995 година е родено най-младото лице, попълнило въпросника). Предшестващото ги поколение е представено от хората над 35 години до 64 години, на колкото е най-възрастният респондент. Това разделение на респондентите по критерия "година на раждане" беше приложено, тъй като годината на раждане обуславя израстването през различни периоди и формирането на ценностни ориентации при различни социални, икономически и политически условия. Респондентите до 35 години са 64% (204) от извадката, докато респондентите над 35 години са 36% (117).

РЕЗУЛТАТИ

В Таблица 1 е представена описателната статистика за използваните инструменти за измерване - брой айтеми, коефициент Алфа на Кронбах, средна стойност и стандартно отклонение.

Таблица 1 - Описателна статистика за скалите за цялата извадка (N=321)

Скала	Брой айтеми	α на Кронбах	Средна стойност (N=321)	Стандартно отклонение (N=321)
Оптимизъм	10	0,84	38,8	6,12
Обща самооценка	16	0,84	53,0	9,18
Самоодобрение	8	0,80	27,6	5,53
Преценка за собствена компетентност	8	0,73	25,42	3,75

Скалите "Оптимизъм", "Самооценка" , както и подскалата "Самоодобрение" имат висока вътрешна консистентност (над 0,80) според класификацията на Табахник и Фидел (Tabachnick & Fidell, 2001). Подскалата "Преценка на собствената компетентност" има коефициент Алфа на Кронбах 0,73, което означава вътрешна консистентност, подходяща за изследователски цели. И четирите скали, използвани в изследването, са надеждни инструменти за измерване на конструктите.

С цел проверка на хипотезите бяха проведени поредица от статистически анализи с програма SPSS, версия 22.0.0.0.

За да се провери има ли различия между двете поколения по отношение на оптимизма и другите измервани конструкти, беше проведен Т-тест за независими извадки. Този вид статистически анализ се прилага, когато сравняваме две независими групи от респонденти, разделени по даден критерий – в нашия случай по поколение.

Т-тестовите за независими извадки потвърдиха, че има статистически значими разлики между двете поколения. Резултатите от Т-тестовите за независими извадки са представени в Таблица 2.

Таблица 2 - Т-тест за различията между поколението „Милениум“ и предходното поколение по отношение на оптимизма и самооценката

Скала	Средна стойност	Станд. Отклонение	Т стойност	Степени на свобода	р
Оптимизъм					
Поколение "Милениум"	38,17	6,34	-2,335	294	0,020
Предходно поколение	39,90	5,43			
Обща самооценка					
Поколение "Милениум"	52,24	8,64	-2,059	285	0,040
Предходно поколение	54,60	10,06			
Самоодобрение					
Поколение "Милениум"	26,86	5,23	-3,085	297	0,002
Предходно поколение	28,91	5,84			
Преценка на собствените компетентности					
Поколение "Милениум"	25,42	3,68	-0,002	301	0,998
Предходно поколение	25,42	3,95			

От получените резултати става ясно, че поколението "Милениум" показва по-ниски нива на оптимизъм в сравнение с предходното поколение като този резултат е статистически значим при $p < 0,05$. Въпреки че разликата в средните стойности е малка, тя отчетливо показва, че младите хора гледат по-песимистично на бъдещето. Това отхвърля хипотеза 1.

За да се провери каква е взаимовръзката между изследваните конструкти (хипотези 2 и 3), бяха извършени корелационни анализи по отделно за всяко от двете поколения. Резултатите са представени в таблици 3 и 4.

Таблица 3 - Корелации между оптимизма и самочувствието при поколението "Милениум" (N=204)

Коефициент на Пиърсън	Оптимизъм	Обща самооценка	Самоодобрение	Преценка за собствена компетентност
Оптимизъм	1	0,471**	0,472**	0,334**
Обща самооценка	0,471**	1	0,891**	0,813**
Самоодобрение	0,472**	0,891**	1	0,517**
Преценка за собствена компетентност	0,334**	0,813**	0,517**	1

** Корелацията е значима при ниво на значимост $p < 0,01$ (двустранна).

Таблица 4 - Корелации между оптимизма и самочувствието при предходното поколение (N=117)

Коефициент на Пиърсън	Оптимизъм	Обща самооценка	Самоодобрение	Преценка за собствената компетентност
Оптимизъм	1	0,356**	0,241*	0,341**
Обща самооценка	0,356**	1	0,929**	0,853**
Самоодобрение	0,241*	0,929**	1	0,634**
Преценка за собствена компетентност	0,341**	0,853**	0,634**	1

** Корелацията е значима при ниво на значимост $p < 0,01$ (двустранна).

* Корелацията е значима при ниво на значимост $p < 0,05$ (двустранна).

Резултатите потвърждават хипотеза 2 - между самочувствието и оптимизма съществува положителна взаимовръзка и при двете поколения. При поколението "Милениум" корелацията е силна ($r=0,471^{**}$), докато при предходното поколение тя е умерена ($r=0,356^{**}$). И за двете поколения е валиден изводът, че колкото по-високо самочувствие имат респондентите, толкова по-положително настроени са те към бъдещето.

По-нататък бяха разгледани по-подробно взаимовръзките между всеки от двата компонента на общата самооценка - самоодобрение и преценка за собствена компетентност - и оптимизма. Очакванията, че оптимизмът е по-силно свързан с преценката за собствена компетентност, отколкото със самоодобрието, се потвърдиха за по-възрастното поколение. При това поколение корелацията между оптимизма и самоодобрието е слаба ($r=0,241$), а корелацията между оптимизма и преценката за собствена компетентност е умерена ($r=0,341$). Това означава, че при хората от по-възрастното поколение се увеличават положителните очаквания от бъдещето, когато те оценяват себе си като справящи се с предизвикателствата и способни. Положителният образ за себе си също има значение за това да се чувстват оптимистични, но то е по-слабо изразено. Точно обратното важи за хората от поколението "Милениум". При тях корелацията между оптимизма и чувството за собствена компетентност е умерена ($r=0,334$), докато корелацията между оптимизма и самоодобрието е силна ($r=0,472$). Положителната оценка от другите и положителния социален образ, който са си създали, имат по-голямо значение за това да се чувстват оптимистични за бъдещето, отколкото способностите и личностната им ефективност. Тези резултати потвърждават хипотеза 3.

ДИСКУСИЯ

Обезпокоителни са намаляващите нива на оптимизъм сред младите хора, потвърдени както в национално представително изследване, така и в настоящото. Младите хора все по-малко са убедени, че могат да се справят с проблемите си и все по-малко вярват в добрия изход от трудностите.

В настоящото изследване се потвърди, че високата самооценка води до положителни очаквания за бъдещето. Колкото по-уверен е човек в собствените си способности, толкова по-оптимистични очаквания има. Тревожна тенденция е обаче установеното намаляване на общата самооценка сред по-младото поколение в изследването. Сред младите хора намалява самоодобрението като компонент на самооценката, основаващ се на похвалите и порицанията, които получаваме от околните. Същевременно самоодобрението при тази група респонденти силно корелира с оптимизма и това може да е едно от обясненията за тяхната склонност към депресивни състояния и песимизъм. Този компонент на самочувствието не е толкова силно свързан с оптимизма при по-възрастното поколение - при тях от по-голямо значение е компонента на самооценката, основаващ се на историята им от успехи и неуспехи в миналото. Колкото по-високо оценяват те собствената си способност за справяне с проблемите, толкова по-оптимистични се чувстват.

Като основен извод от настоящото изследване може да се подчертае откритието, че както самочувствието, така и оптимизма намаляват сред младото поколение в България. Това довежда до невъзможност да се постигне интегритет в психо-социалното развитие през този житейски етап, чиито белези според Ериксън са именно адекватната самооценка и чувството за перспектива за бъдещето.

ЛИТЕРАТУРА

Байчинска, К., Гарванова, М. (2006). Ценности и ценностна криза в прехода към демократично общество в България. *Българско списание по психология*, (2), 54-69.

Ериксън, Е. (1996). Идентичност, младост и криза. София: "Наука и изкуство".

Папазова, Е., Гарванова, М. (2008). Основни индивидуални ценности при български студенти - сравнителен анализ. *Психологични изследвания*, (2), 7-16.

Пижев, Д., "Служители от следващо поколение", *В. Кантал*, 29.07.2016; <http://www.karieri.bg/management/2803191_slujiteli_ot_sledvashto_pokolenie>;(16.08.2016).

Радославова, М., Величков, А. (2005). Методи за психодиагностика. София: Пандора Прим.

Gentile, B., Campbell, K. W., Twenge, J. M. (2010). Birth Cohort Differences in Self-esteem, 1988-2008: A cross-temporal meta-analysis. *Review of General Psychology*, vol. 14, (3), 261-268.

Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and Commercial Training*, vol. 39, (2), 98-103.

Heinonen, K., Räikkönen, K., Keltikangas-Järvinen. (2005). Self-esteem in early and late adolescence predicts dispositional optimism-pessimism in adulthood: a 21-year longitudinal study. *Personality and Individual Differences*, 39, 511-521.

Ng, E., Schweitzer, L., Lyons, S. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, vol. 25, (2), 281-292.

Scheier, M. F., Carver, C. S. (1993). On the power of positive thinking: The benefits of being optimistic. *Current Directions in Psychological Science*, 2, 26-30.

Scheier, M. F., Carver, C. S., Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the life orientation test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.

Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2001). Using multivariate statistics. London: Allyn & Bacon.

Tafarodi, R. W., Swann, W. B. (2001). Two-dimensional self-esteem: theory and measurement. *Personality and Individual Differences*, 31 (5), 653-673.

Twenge, J. M. (2006). *Generation me: Why today's young Americans are more confident, assertive, entitled and more miserable than ever before*. New York: Free Press.

Twenge, J. M., Campbell, S. M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 862-873.

Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., Lance, C.E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.

ДИСТРЕСЪТ КАТО ФАКТОР ЗА ПОЯВА И РАЗВИТИЕ НА ОНКОЛОГИЧНИ ЗАБОЛЯВАНИЯ

**Анастасия Манлихерова,
докторант, Софийски Университет „Св. Климент Охридски“,
anastasiamanliher@gmail.com**

DISTRESS AS A FACTOR FOR THE EMERGENCE AND THE DEVELOPMENT OF ONCOLOGICAL DISEASES

**Anastasia Manliherova, PhD student, Sofia University
“St. Kliment Ohridski”, anastasiamanliher@gmail.com**

Целта на това проучване е да проследи доколко продължителният емоционален дистрес или преживяна силна травма могат да доведат до появата и развитието на онкологично заболяване. В доклада се представят данни от полуструктурирани дълбочинни интервюта с десет онкоболни, 9 жени и 1 мъж, на възраст от 38 до 81 години (средна възраст на респондентите: 60 години), с различна локализация на туморните образувания и в различен стадий на заболяването. Получените данни от контент анализа показват връзка между силно емоционално преживяване или продължителен период на дистрес и поява и развитие на раково заболяване. Резултатите от проучването могат да бъдат полезни за консултантската практика с раково болни.

Ключови думи: дистрес; травматично изживяване; онкологични заболявания.

The aim of this study is to investigate how prolonged intense emotional distress or experienced severe trauma can lead to cancer. The report is built on a series of semi-structured interviews with 10 participants, 9 women and 1 man, between 38 and 81 years old (middle age of respondents: 60) with oncological diseases with different localization of tumor formations and in different stages of the disease. The common findings in content analysis shows a link between their own hard emotional experience or prolonged period of distress and the emergence and development of cancer disease. The results from this study could be useful in the counselor practice with people with cancer disease.

Keywords: distress; traumatic experience; oncological diseases.

ТЕОРЕТИЧНА РАМКА НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

През последното десетилетие онкологичните заболявания заемат първо място в данните на Световната здравна организация за най-широко разпространени живото-застрашаващи болести. Освен обективни фактори, дискутирани като основни причинители на това заболяване като повишена радиация, тютюнопушене, продължително излагане на слънце и генетична обусловеност, темата за продължителния дистрес като фактор, който може да повлияе върху появата на това заболяване привлича все по-голямо внимание сред научната общност. Настоящият доклад търси връзката между продължителния и силен стрес или предшестващо емоционално травматично преживяване и появата на раково заболяване.

Въпреки че в научните среди доскоро се приема, че теорията за влиянието на стреса върху появата и развитието на онкологични заболявания е недостатъчно изучена, вече са установени достатъчно емпирични доказателства, които показват връзка между дистрес и изявата на заболяването. Разглеждайки връзката между стрес и появата на такава сериозна животозастрашаваща болест, каквато е ракът, в настоящия доклад се има предвид не кратковременния или акутен стрес, който хората изживяват в редица ситуации във всекидневието, а продължителният дистрес, както и хроничният стрес. Според Л. Кoen хроничният стрес „прави тялото по-гостоприемно към рака“ (цит. по Heid, 2014). Редица изследвания установяват, че

той влияе върху появата на рак като променя биохимичните процеси в човешкото тяло и дори влияе върху структурата на ДНК (Маноилов, 1982; Lu, 2014; Tilan & Kitlinska, 2010).

Стресът, дистресът и травматичните преживявания са неизбежна част от човешкия живот. Отговорът на стреса, способността за справяне с него и начинът, по който той се възприема зависи от характеристиките на личността. Изследванията сочат, че съществува зависимост между личностните характеристики и здравословното състояние, като в различните случаи тя не е еднакво измерима, а индивидуална (Sklar & Anisman, 1981; Ганева, 2013). В подобни изследвания се търси именно връзката между относително стабилните личностни черти, справянето с негативния стрес и здравните резултати (Vollrath, 2006).

В редица проучвания се установява, че „специфични клъстери от личностни черти може да предразполагат към конкретни болести” (Морисън и Бенет, 2013, с. 399). М. Фридман и Н. Розенман обособяват клъстери от личностни черти и търсят тяхната взаимовръзка със склонността към определен тип заболяемост. Изследователите очертават четири типа личности, представляващи многоизмерни конструкти, комбиниращи действията и емоциите. Сред четирите типа е и личност от тип С, който свързва определени личностни черти с предразположеността към развиване на онкологични заболявания (цит. по Морисън и Бенет, 2013). През 1985 г. Айзенк и Гросарт-Матисек правят проучвания върху типовете личности, склонни към ракови заболявания и описват тази група като „тип 1” (цит. по Ogden, 2007). Типичните характеристики, които са изведени са:

- Склонност към потискане на собствените емоции;
- Неспособност за справяне с междуличностния стрес, което води до чувство на безнадеждност, безпомощност, а на финала и до депресия.

Четири години по-късно, през 1989 г. Айзенк и Гросарт-Матисен правят широкомащабно проучване сред населението на бивша Югославия и публикуват доказателства, че личностният тип „склонен към рак” увеличава индивидуалния риск от поява на заболяването 120 пъти (пак там). Това изследване е критикувано от много автори днес. Критиците му изтъкват доводи за неподходящи анализи, недостатъчност на методологическите детайли и практическа невъзможност на други изследователи да повторят резултатите в изследването на онкологичните заболявания (Морисън и Бенет, 2013).

Други двама учени - Темошок и Фокс провеждат 15-годишно проследяване на жени с рак на гърдата и събират солидни резултати, показващи връзката между пасивния и безпомощен стил на справяне и лошата прогноза на болестта. Те описват личността от тип С като притежаваща следните характеристики:

- сътрудническа и угаждаща;
- подчиняваща се и пасивна;
- стоическа;
- несебеутвърждаваща се и саможертвена;
- склонна да потиска и изтласква отрицателните емоции, особено гнева.” (цит. по Alberly & Munafo, 2007).

На базата на така изведените личностни типове, може да се допусне, че неспособността за справяне със стресиращи и травматизиращи обстоятелства в живота може да е фактор, който да има своето значение за развитието на раково заболяване.

МЕТОД

За целта на настоящото изследване е използвано полуструктурирано интервю. То е базирано на рамка от предварително замислени въпроси, които могат да се допълват в хода на интервюто, в зависимост от отговорите на изследваните лица за постигне на необходимата за целите на интервюто информация. Методът на полуструктурираното интервю е избран с цел да се провери доколко преживените силно травматични ситуации в живота имат отношение към появата и развитието на онкологичното заболяване и какъв е отговора при дистрес.

Интервютата са проведени в периода 2015 – 2016 г. с 10 респондента – 9 жени и 1 мъж от гр. София. Изследваните лица са с различна локализация на туморните образувания и в различен стадий на заболяването към момента на провеждане на интервюто. Средната възраст на респондентите е 60 години, като най-младият е на 38 години, а най-възрастният на 81 години към момента на интервюто.

Интервюто включва въпроси за генетичната обусловеност за поява на раково заболяване, за субективното възприемане на стрес, справяне в стресови ситуации и страх от разболяване от рак.

В хода на интервютата са задавани и въпроси, свързани с начина на живот на респондентите, които се отнасят до грижата им за здравето, като например пушене, употреба на алкохол, хранителни навици и физическа активност. Тези въпроси целят да извлекат информация за фактори, които могат да повлияят за появата на онкологично заболяване, за каквито често се посочват тютюнопушенето или нездравословното хранене.

РЕЗУЛТАТИ

Резултатите са изведени на базата на контент анализ, като поради ограничения обем на доклада са представени само най-основните резултати, които очертават следната картина.

Получените резултати за генетичната обремененост показват, че едва при двама от респондентите има установена фамилна обремененост за появата на раково заболяване, което обаче е ограничено до предходното поколение. В такъв аспект може да се направи заключението, че генетичният фактор не е единствената причина за заболяването.

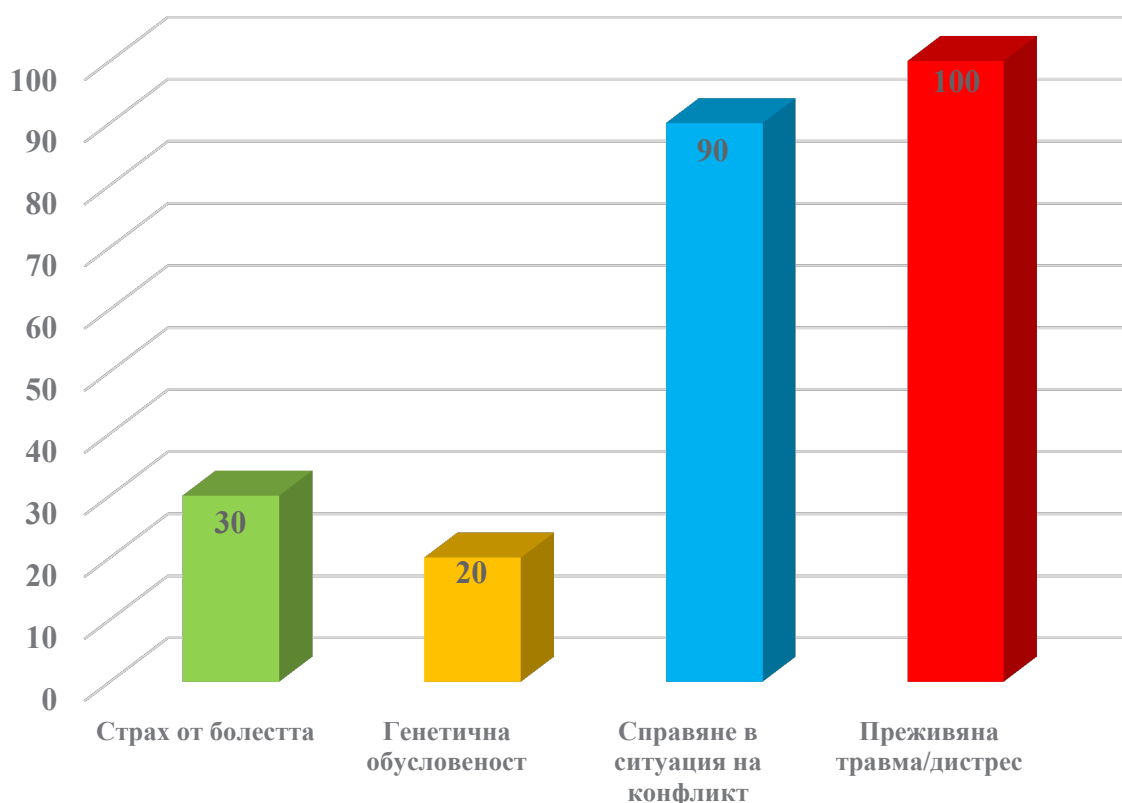
Всички респонденти споделят, че са преживели и все още преживяват силен и продължителен стрес. За 70% от интервюираните това е силно травматично преживяване, което ги е наранило дълбоко емоционално. От изследваните лица 20% декларира, че са преживели хроничен стрес преди да научат за диагнозата си.

По отношение на начина, по който изследваните лица реагират в ситуации с високо равнище на стрес и в конфликтни ситуации от всекидневието, се установява, че по-голяма част от интервюираните са склонни да премълчават и да отстъпват, с изключение на един от респондентите, който споделя, че винаги реагира на момента и изразява ясно емоциите си. В този смисъл можем да заключим, че респондентите до голяма степен покриват описаните от Айзенк и Гросарт-Матисен, а по-късно и от Темошок и Фокс черти на личността от типа С, а именно склонност към угаждане, саможертва, потискане на собствените емоции, стоицизъм (цит. по Морисън и Бенет, 2013).

Данните от проведените интервюта показват, че страхът от разболяване от рак, когато близък (роднина, приятел) се е разболял от онкологично заболяване, и вследствие на това е починал, се проявява при повечето от респондентите. Загубата

на близък (роднина, приятел) се преживява много тежко и поражда сериозни притеснения и страх за собственото здраве. В този смисъл страхът от заболяване от рак играе ролята на много силен мотив за провеждане на ежемесечни медицински изследвания.

Въз основа на обобщените данни могат да бъдат обособени четири фактора, които допринасят за развиването на раково заболяване: генетична обусловеност за поява на раково заболяване; субективно възприемане на стрес; справяне в стресова ситуация; страх от разболяване от рак. Данните са представени на фигура 1.



Фиг. 1. Разпределение на факторите, които допринасят за развитие на раково заболяване (в %).

Както се вижда и в фигура 1, доминиращият фактор е преживяна силна травматична ситуация или хроничен дистрес, следван от реакции на потискане и премълчаване се наблюдават. Страхът от развитие на подобна болест се признава индиректно от 30% от изследваните лица, а едва при 20% съществува генетична обусловеност.

В обобщение на четирите изложени тенденции, изводът е, че дистресът и силните травматични преживявания, предшестващи, а в някои случаи съпътстващи и появата на заболяването са най-общата характеристика, която се наблюдава при всички интервюирани.

ДИСКУСИЯ

На базата на получените резултати от проведените интервюта се установява, че при всички респонденти преживеният дистрес, травма или поредица от травматични изживявания допринасят за проява на онкологични заболявания. Това дава основание хипотезата, че дистресът и травмиращите преживявания могат да отключат процеси в човешкото тяло, водещи до появата и развитието на злокачествени туморни образувания, да бъде потвърдена.

От друга страна, респондентите проявяват много от личностните черти, характерни за описания личностен тип С, склонен към развитие на ракови заболявания.

Едно от основните ограничения на стоящото проучване е свързано с малкия брой интервюирани и в този смисъл, за по-голяма прецизност за потвърждаване на хипотезата, че дистресът и силни травматични емоционални преживявания влияят върху появата на рака, в бъдеще може да се направи по-задълбочено лонгитудно изследване. Смятаме също така, че респондентите трябва да бъдат балансирани по пол.

Използваният качествен метод на полуструктурирано интервю дава гъвкавост и възможност за събиране на повече и по-детайлна информация, по-лесен е за реализация, но е по-труден и в известна степен субективен при анализа на данните.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение, настоящото изследване отваря въпроса за една малко проучвана все още сфера в психосоматиката, а именно ролята на силните негативни емоционални преживявания, пораждащи дистрес, при отключването и развитието на дегенеративни процеси в човешкия организъм, застрашаващи неговото съществуване. Това е нова перспектива за все по-развиващата се психоонкология и за психологията на здравето, да търсят на по-дълбоко психо-емоционално ниво причините за заболяванията и е благодатно поле за нови проучвания в тази посока.

От направеното проучване, става ясно, че изследваните лица с ракови заболявания покриват личностите характеристики на личностен тип С, изведен от изследователите, като силно предразположен към развитието на ракови заболявания.

Основният извод е, че всички респондентите са преживели и са подложени на силен дистрес и на едно или серия от травмиращи преживявания, през които са преминали или все още преживяват. В този смисъл се установя връзка между дистреса и травмата и появата на раковото заболяване.

БИБЛИОГРАФИЯ

- Ганева, З. (2013). *Още нещо за рака на гърдата*. София: Елестра.
- Маноилов, К. (1982). *Наръчник по онкология*. София: Медицина и физкултура, стр. 12.
- Морисън, В. и Бенет, М. (2013). *Въведение в здравната психология*. София: Изток-Запад.
- Albery, I. P. & Munafo, M. (2007). *Key concepts in health psychology*. Los Angeles: California: SAGE Publications Ltd., p. 123.
- Heid, M. (2014). *How stress affects cancer risk*.
<<https://www.mdanderson.org/publications/focused-on-health/december-2014/how-stress-affects-cancer-risk.html.html>>, последно посещение 4 април 2017.

- Lu, S. (2014). *How chronic stress is harming our DNA*.
<<http://www.apa.org/monitor/2014/10/chronic-stress.aspx>> последно посещение 5 апрел 2017.
- Ogden, J. (2007). *Health psychology - a textbook*. England: Open University Press, McGraw-Hill House, p. 327.
- Sklar, L. S. & Anisman, H. (1981). *Stress and cancer*.
<<http://psycnet.apa.org/journals/bul/89/3/369/>>, последно посещение 5 апрел 2017.
- Tilan, J. & Kitlinska, J. (2010). *Sympathetic Neurotransmitters and Tumor Angiogenesis—Link between Stress and Cancer Progression*,
<<https://www.hindawi.com/journals/jo/2010/539706/abs/>>, последно посещение 4 апрел 2017.
- Vollrath, M. (2006). *Handbook of Personality and Health*. England: John Wiley and Sons, p. 137.

ВЗАИМОВРЪЗКА НА УСПЕХА И ЩАСТИЕТО С НЕЗАВИСИМОТО И ВЗАИМОЗАВИСИМО КОНСТРУИРАНЕ НА АЗ-А

**Емануела Паунова-Маркова,
докторант, Софийски Университет „Св. Климент Охридски“,
emanuela.paunova@gmail.com**

THE LINK BETWEEN SUCCESS AND HAPPINESS WITH INDEPENDENT AND INTERDEPENDENT SELF-CONSTRUAL

**Emanuela Paunova-Markova,
PhD student, Sofia University “St. Kliment Ohridski”,
emanuela.paunova@gmail.com**

Изследвани са корелатите на конструирането на аз-а със щастието и успеха, като са наблюдавани големи различия. В изследването се включиха 686 българоговорящи участници на възраст между 18 и 73 години. Като цяло, както независимото, така и взаимозависимото конструиране на аз-а са позитивно свързани с щастието. Въпреки това, взаимовръзката с независимото конструиране на аз-а е по-силна. Взаимозависимото конструиране е позитивно, макар и много слабо, свързано с удовлетвореността от живота и не е свързано със субективното благополучие. Независимото конструиране обаче е позитивно свързано и с двете. Наблюдават се различия и при взаимовръзката с ориентациите към щастието. Субективният успех (както текущ, така и общ) е позитивно свързан единствено с независимото конструиране. Загрижеността за успеха на другите е в по-силна позитивна връзка с взаимозависимото конструиране. Материалният успех не е свързан с нито един от типовете конструиране.

Ключови думи: конструиране на аз-а, субективен успех, щастие, субективно благополучие

The correlates of self-construal with happiness and success were studied and major differences were observed. A total of 686 Bulgarian speaking participants aged between 18 and 73 years took part in the study. Overall, both independent and interdependent self-construals are positively linked to happiness. However, the link with independence is stronger. Interdependent self-construal is positively even though very weakly linked to life satisfaction and not linked to subjective well-being. Independent self-construal is positively linked with both. Differences in the link with orientations to happiness were also observed. Subjective success (both current and global) is positively linked only to independent self-construal. Concern for others' success is in a stronger positive link with interdependence. Material success is not linked to either type of self-construal.

Keywords: self-construal, subjective success, happiness, subjective well-being

Изведени са два типа конструиране на аз-а – независимо и взаимозависимо. Това са независими дименсии, универсални и налични у всеки човек, но в различна степен (Markus & Kitayama, 1991). Хората с взаимозависимо конструиране имат по-гъвкав и динамичен аз, отчитащ социалния контекст и включващ в себе си значимите други. Те ценят хармонията в отношенията, вписването в общността и изпълняването на очакваните роли и задължения. При независимото конструиране аз-ът е стабилен, отделен от социалния контекст и останалите хора. Независимо конструираните хора ценят автономията, личната изява и асертивността, да се отличават, да „открият себе си“ и своите уникални атрибути.

Маркърс и Китаяма (Markus & Kitayama, 1991) представят теорията за независимото и взаимозависимото конструиране на аз-а. След това предсказването и обясняването на културните различия чрез конструирането на аз-а става популярно (Levine et al., 2003).

Конструирането на аз-а би могло да повлияе или дори детерминира човешкото функциониране в неговите три основни аспекта: когнитии, емоции и мотивация (Markus & Kitayama, 1991). Поради това, то играе важна роля и дефинира различия при два основни стремежа в човешкия живот – към успех и към щастие.

Успехът изглежда е универсален концепт, съществуващ във всяка култура. Въпреки това, неговото значение варира сред тях (Fyans, Salili, Maehr, & Desai, 1983). Така, тъй като успехът бива универсално ценен, а едновременно с това съдържа различни значения, изследването на субективния успех изглежда е по-подходяща възможност, отколкото приемането на обективни мерки. Например Аркин, Колдиц и Колдиц (Arkin, Kolditz and Kolditz, 1983) предпочитат да оценяват успеха, използвайки самооценъчни методики, с цел да уловят огромното разнообразие от индивидуални различия при субективните дефиниции.

Щастието и субективното благополучие често са използвани като синоними, но щастието е по-общ концепт и неговата дефиниция е по-флуидна, а субективното благополучие е по-специфичен и лесен начин за дефиниране на този концепт. За субективното благополучие се приема, че е съставено от различни компоненти – удовлетвореност от живота (когнитивен компонент) и позитивни и негативни чувства (афективен компонент). Компонентите дават едно общо разбиране за благополучието, когато биват измерени едновременно. Счита се, че нито един от тях, сам по себе си, не представлява същинското щастие (Diener, 1984; Diener, 2000; Diener et al., 2009). Освен това, въпреки че щастието изглежда универсално желано до една или друга степен (Layous, Lee, Choi, & Lyubomirsky, 2013), хората се стремят към него по различни начини. Тези различни начини са концептуализирани като „ориентации към щастието“, като са разграничени три основни ориентации – хедонистична, смислова и към включеност (Peterson et al., 2005).

Конструирането на аз-а определя различия в преследването и постигането на успеха и щастието. При взаимозависимото конструиране аз-ът по-често е свързан с целите и успехите на значимите други, докато при независимото личните цели и успехи са по-важни (Markus & Kitayama, 1991). Взаимозависимото конструиране е свързано с по-ниска успешност (Downie et al., 2006) и щастие (Sheldon & Hoon, 2007), докато независимото конструиране е позитивно свързано с удовлетвореността от живота (Piña-Watson et al., 2014; Cheng et al., 2011). В различните култури има и различни норми за идеалното афективно състояние – там, където щастието е ценено по-високо, биват и докладвани по-високи нива на щастие (Diener et al., 2000; Sims et al., 2015). Щастието и успехът са по-желани и ценени в индивидуалистичните култури и хората с независимо конструиране на аз-а (Markus & Kitayama, 2010).

ИНСТРУМЕНТИ

Скалата измерваща независимото и взаимозависимото конструиране на аз-а (Lu & Gilmour, 2007) е преведена и адаптирана за български условия от Паунова-Маркова (2017).

Ориентациите към щастието са измерени чрез инструмент (Peterson et al., 2005), преведен от Господинова и Зиновиева (2011). Позитивният и негативният афект са измерени чрез скала за емоционален баланс (Watson et al., 1988), преведена от Таир и екип (2011), а удовлетвореността от живота чрез скалата на Динер и екип (Diener et. al., 1985), преведена от Байчинска (1995).

Субективен текущ успех е измерен чрез единичен айтем, адаптиран от Шелдън и Елиът (Sheldon & Elliot, 1998). Респондентите оценяват колко успешни са в постигането на своите цели около месец назад. Субективен общ успех е измерен чрез единичен айтем, създаден от Паунова-Маркова (2017). Участниците оценяват своя успех в живота като цяло. Материален успех е измерван чрез единичен айтем, адаптиран от предходен инструмент на Гарванова

(2011). За измерване загриженост за успеха на другите е адаптирана субскала „Социална загриженост” от методиката „Въпросник за училищна мотивация” (McInerney & Ali, 2006).

ИЗВАДКА И ПРОЦЕДУРА

Участниците са общо 686 души (158 мъже и 506 жени), попадащи във възрастовия диапазон 18-73 години. По-големият процент са от български етнос, високо образовани и живеят в столицата, но има и представителство от останалите големи градове и по-малките населени места. Участниците са от най-разнообразни професионални области.

Данните са събирани чрез въпросник на хартиен носител или електронен в Гугъл форми, като участието бе доброволно, анонимно и безвъзмездно.

РЕЗУЛТАТИ И ДИСКУСИЯ

За откриването на взаимовръзките между конструирането на аз-а и успеха и щастието бяха проведени корелационни анализи. Субективното благополучие бе изчислено чрез сумиране на удовлетвореността от живота и настоящия позитивен ефект, изваждайки настоящия негативен такъв (Sheldon & Hoon, 2007).

Загрижеността за успеха на другите има слаба, но значима корелация и с двата типа конструиране на аз-а. Въпреки това, взаимовръзката с взаимозависимото конструиране ($r=0,315$) е по-силна от тази с независимото ($r=0,243$). Субективният текущ ($r=0,104$) и общ успех ($r=0,105$) корелират много слабо само с независимото конструиране на аз-а. Материалният успех не е свързан с нито един от типовете конструиране на аз-а.

Табл. 1: Корелации между успеха и двата типа конструиране на аз-а ($N=686$)

	Независимо конструиране	Взаимозависимо конструиране
Загриженост за успеха на другите	<i>Спиърман корелация</i> 0,243**	<i>Спиърман корелация</i> 0,315**
Текущ субективен успех	<i>Пиърсън корелация</i> 0,104**	<i>Пиърсън корелация</i> -0,013
Общ субективен успех	<i>Пиърсън корелация</i> 0,105**	<i>Пиърсън корелация</i> 0,044
Материален успех	<i>Пиърсън корелация</i> 0,005	<i>Пиърсън корелация</i> 0,009

** Корелацията е значима при ниво 0,01

Резултати от предишни изследвания (Markus & Kitayama, 2010), сочещи че субективният успех е позитивно свързан с независимото конструиране на аз-а, се потвърждават в настоящото изследване, макар и наблюдаваната връзка да е много слаба. Въпреки това, взаимозависимото конструиране на аз-а изглежда, че не е свързано със субективния успех, докато предишните изследвания и теорията показват, че би трябвало да има негативна връзка (Downie et al., 2006). Това вероятно означава, че взаимозависимото конструиране на аз-а не възпрепятства успеха, но независимото конструиране има известна роля в неговото подпомагане.

В евро-американските култури, където независимото конструиране на аз-а е по-изразено, културата сама по себе си предава идеите, че индивидуалните постижения, човек да бъде и да се чувства успешен, както и стремежът към майсторство и контрол, са важни и желани (Markus & Kitayama, 2010). Така, хората следват тези „послания“ като водещи в своя живот и поради това докладват по-високи нива на самочувствие, стремеж към постижения и субективен успех.

Предходни данни говорят за по-силна позитивна връзка между загрижеността за успеха на другите и взаимозависимото конструиране на аз-а, отколкото с независимото (Chang et al., 2004; Kim & Sharkey, 1995; Markus & Kitayama, 1991). Тъй като значимите други са включени в аз-а на хората с доминиращо взаимозависимо конструиране на аз-а, логично е успехът на тези значими други да бъде по-важен за тях, отколкото за хората с доминиращо независимо конструиране на аз-а. Така, при хората с доминиращо взаимозависимо конструиране, при които вписването в групата и груповата хармония са високо ценени и при които значимите други са включени в представата за себе си, има по-високо ниво на грижа за и по-високо допринасяне към стремежите и общия успех на приятелите, семейството и другите значими хора. От друга страна, подобна загриженост за успеха на значимите други е налична също и при хората с доминиращо независимо конструиране на аз-а, само че не в същата степен. Ким и Шаркий (Kim and Sharkey, 1995) представят възможно обяснение за това чрез идеята, че да си подпомагащ и допринасящ за целите, нуждите и желанията на другите често е необходимо условие за реализирането на личните цели, нужди и желания.

Това, което изглежда много вероятно от нашите данни е, че конструирането на аз-а не е свързано с това дали даден човек е беден или богат. Материалният успех е специфичен аспект на успеха и не се наблюдава връзка между него и конструирането на аз-а. Възможна причина е, че вероятно други личностни характеристики са важни тук. Възможно е и други ситуационни фактори, отделно от личността, да определят материалния успех в България.

Взаимозависимото конструиране на аз-а има слаба позитивна връзка с всички типове ориентации към щастието ($r = 0,280$ до $r = 0,370$), много слаба позитивна корелация с удовлетвореността от живота ($r = 0,106$), но не и със субективното благополучие. Независимото конструиране на аз-а има значима слаба до умерена позитивна корелация с всички типове ориентации към щастието ($r = 0,366$ до $r = 0,514$). Значимата му позитивна корелация с удовлетвореността от живота ($r = 0,181$) е също много слаба, но за разлика от взаимозависимото конструиране, при независимото се наблюдава слаба корелация със субективното благополучие ($r = 0,212$).

Табл. 2: Пийърсън корелации между щастието и конструирането на аз-а ($N=686$)

	Независимо конструиране	Взаимозависимо конструиране
Ориентация към смисъл	0,366**	0,370**
Хедонистична ориентация	0,514**	0,280**
Ориентация към включеност	0,400**	0,287**
Удовлетвореност от живота	0,181**	0,106**
Субективно благополучие	0,212**	0,047

** Корелацията е значима при ниво 0,01

Не в съответствие с очакванията за негативна връзка, базирани на предходни изследвания (Markus & Kitayama, 2010; Piña-Watson et al., 2014; Chang, Chang, & Sanna, 2012; Sheldon & Hoon, 2007) взаимозависимото конструиране на аз-а има позитивна, макар и много слаба връзка с удовлетвореността от живота и не е свързано със субективното благополучие.

Независимото конструиране на аз-а обаче е положително свързано и с двата конструкта и неговата връзка с удовлетвореността от живота е по-силна от тази между удовлетвореността от живота и взаимозависимото конструиране. Независимото конструиране на аз-а също е по-силно свързано с ориентациите към щастие, в сравнение с взаимозависимото.

Ориентацията към смисъл има по-силна позитивна връзка с взаимозависимото конструиране на аз-а, отколкото с независимото, но разликата е сравнително слаба ($r = 0,366$ сравнено с $r = 0,370$). Разликите при връзките между конструирането на аз-а и другите две ориентации към щастieto – хедонистичната и към включеност, е доста по-голяма. Докато връзката с независимото конструиране на аз-а е слаба, то тази с взаимозависимото е умерена. Освен това, докато при взаимозависимото конструиране на аз-а корелациите с хедонистичната ориентация ($r = 0,280$) и тази към включеност ($r = 0,287$) са близки, то при независимото конструиране корелацията с хедонистичната ориентация ($r = 0,514$) е значително по-голяма от тази с ориентацията към включеност ($r = 0,400$).

Ако разгледаме йерархично ориентациите към щастие и за двата типа конструиране на аз-а, взаимозависимото конструиране на аз-а е най-силно свързано с ориентацията към смисъл, докато независимото конструиране на аз-а корелира най-силно с хедонистичната ориентация, което допълнително подкрепя, че ориентацията към смисъл е с по-голямо значение при взаимозависимото конструиране на аз-а, отколкото при независимото.

След като независимото конструиране на аз-а се характеризира с ценене на автономията, уникалност, отстояване на правата и излагане на собствените гледни точки, а взаимозависимото – с ценене на свързаността с другите, групова хармония, вписване в групата, зачитане интересите на другите и подкрепяне целите на околните (Markus & Kitayama, 1991), беше очаквано да се открие позитивна взаимовръзка между взаимозависимото конструиране на аз-а и смисловата ориентация към щастие, тъй като основен аспект на тази ориентация е службата към другите или някаква висша цел, обикновено свързана с обществото и човечеството (Peterson et. al., 2005).

Настоящото изследване показва, че и независимото и взаимозависимото конструиране на аз-а са позитивно свързани с щастieto. Въпреки това, взаимовръзката на щастieto с независимото конструиране е по-силна, което е консистентно с теорията и резултатите от предишни изследвания, показващи, че щастieto е по-търсено и ценено по-високо в индивидуалистичните култури и хората с високи стойности по независимост (Markus & Kitayama, 2010; Piña-Watson et al., 2014; Chang, Chang, & Sanna, 2012; Sheldon & Hoon, 2007; Klug & Maier, 2014).

Проверено бе дали независимото и взаимозависимото конструиране на аз-а разкриват значими разлики в тяхната връзка с успеха и щастieto. Като заключение би могло да се каже, че такива разлики съществуват, както и че независимото конструиране е по-силно свързано с успеха и щастieto, отколкото взаимозависимото конструиране, като връзката е положителна.

ЛИТЕРАТУРА

Байчинска, К. (1995). Психосоциални измерения на процеса на демократизация. *Българско списание по психология*, 3, 56-60.

Гарванова, М. (2011). Основни жизнени цели, удовлетвореност от живота и ценностна криза при български студенти (сравнителен подход). *VI национален конгрес по психология* (77–84). София: Българско списание по психология.

Господинова, П., & Зиновиева, И. (2011). Смесова и хедонистична ориентация на служителите. *VI национален конгрес по психология* (529–535). София: Българско списание по психология.

Паунова-Маркова, Е. (2017). *Успех и щастие при независимо и взаимозависимо конструиране на аз-а*. Докторска дисертация, СУ „Св. Климент Охридски“.

Таир, Е., Димитрова, Р., Chasiois, A., Bender, M., van de Viejver, F. (2011). Мотивационна конгруентност и субективно благополучие при представители на мнозинството и турското малцинство в България. *VI национален конгрес по психология* (417-421). София: Българско списание по психология.

Arkin, R. M., Kolditz, T. A., & Kolditz, K. K. (1983). Attributions of the test-anxious student. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 9(2), 271–280.

Chang, L., Arkin, R., Leong, F., Chan, D., & Leung, K. (2004). Subjective overachievement in American and Chinese college students. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(2), 152–173.

Cheng, C., Jose, P., Sheldon, K., Singelis, T., Cheung, M., Tiliouine, H., ... Sims, C. (2011). Sociocultural differences in self-construal and subjective well-being: a test of four cultural models. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42(5), 832–855.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.

Diener, E. (2000). Subjective well-being. The science of happiness and a proposal for a national index. *The American Psychologist*, 55(1), 34–43.

Diener, E., Emmons, R., Larsen, J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.

Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2009). The Evolving Concept of Subjective Well-Being: The Multifaceted Nature of Happiness. In E. Diener (Ed.), *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener* (pp. 67–100). Springer.

Diener, E., Scollon, C., Oishi, S., Dzokoto, V., & Suh, E. (2000). Positivity and the construction of life satisfaction judgments: Global happiness is not the sum of its parts. *Journal of Happiness Studies*, 1, 159–176.

Downie, M., Koestner, R., Horberg, E., & Haga, S. (2006). Exploring the relation of independent and interdependent self-construals to why and how people pursue personal goals. *The Journal of Social Psychology*, 146(5), 517–531.

Fyans, L. J., Salili, F., Maehr, M. L., & Desai, K. A. (1983). A cross-cultural exploration into the meaning of achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 1000–1013.

Kim, M., & Sharkey, W. (1995). Independent and interdependent construals of self: Explaining cultural patterns of interpersonal communication in multi-cultural organizational settings. *Communication Quarterly*, 43(1), 20–38.

Klug, H. J. P., & Maier, G. W. (2014). Linking goal progress and subjective well-being: A meta-analysis. *Journal of Happiness Studies*, 1–29.

Layous, K., Lee, H., Choi, I., & Lyubomirsky, S. (2013). Culture Matters When Designing a Successful Happiness-Increasing Activity: A Comparison of the United States and South Korea. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(8), 1294–1303.

Levine, T. R., Bresnahan, M. J., Park, H. S., Lapinski, M. K., Wittenbaum, G. M., Shearman, S. M., ... Ohashi, R. (2003). Self-construal scales lack validity. *Human Communication Research*, 29(2), 210–252.

Lu, L., & Gilmour, R. (2007). Developing a new measure of independent and interdependent views of the self. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 249–257.

Markus, H., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 2, 224–253.

Markus, H., & Kitayama, S. (2010). Cultures and selves: A cycle of mutual constitution. *Perspectives on Psychological Science*, 5(4), 420–430.

McInerney, D. M., & Ali, J. (2006). Multidimensional and hierarchical assessment of school motivation: Cross-cultural validation. *Educational Psychology*, 26(6), 717–734.

Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6(1), 25–41.

Piña-Watson, B., Jimenez, N., & Ojeda, L. (2014). Self-construal, career decision self-efficacy, and perceived barriers predict Mexican American women's life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 62(3), 210–223.

Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1998). Not all personal goals are personal: comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(5), 546–557.

Sheldon, K., & Hoon, T. (2007). The multiple determination of well-being: Independent effects of positive traits, needs, goals, selves, social supports, and cultural contexts. *Journal of Happiness Studies*, 8(4), 565–592.

Sims, T., Tsai, J., Jiang, D., Wang, Y., Fung, H., & Zhang, X. (2015). Wanting to maximize the positive and minimize the negative: Implications for mixed affective experience in american and chinese contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(2), 292–315.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070.

КОРЕЛАТИ НА КОНСТРУИРАНЕТО НА АЗ-А С ХАРАКТЕРИСТИКИТЕ НА КОНКРЕТЕН УСПЕХ

**Емануела Паунова-Маркова,
докторант, Софийски Университет „Св. Климент Охридски“,
emanuela.paunova@gmail.com**

CORRELATES OF SELF-CONSTRUAL WITH THE CHARACTERISTICS OF A CONCRETE SUCCESS

**Emanuela Paunova-Markova,
PhD student, Sofia University “St. Kliment Ohridski”,
emanuela.paunova@gmail.com**

Взаимовръзката между конструирането на аз-а и различните характеристики на скорошна успешно постигната цел са изследвани сред извадка от 686 възрастни участници, които говорят български език. Извършените корелационни анализи показват наличието на различия за независимото и взаимозависимото конструиране. Някои характеристики на целта корелират значимо и с двата типа конструиране, но връзката им с единия от тях е по-силна. Например, наличието на автономни причини е присъщо за всички хора, независимо от докладваните нива на конструиране на аз-а, но тази взаимовръзка е по-изразена при независимото конструиране; обратното важи за наличието на релационни причини. Други характеристики на целта са свързани единствено с единия тип конструиране на аз-а. Например вътрешните, глобални и стабилни атрибуции корелират единствено с независимото конструиране на аз-а, докато наличието на групова цел или включеността на другите в преследването на целта корелират единствено с взаимозависимото конструиране на аз-а.

Ключови думи: конструиране на аз-а, субективен успех, конкретен успех, характеристики на целта

The link between self-construal and the different characteristics of a recent successfully attained goal was studied among 686 Bulgarian speaking adults. The correlation analyses reveal differences for independence and interdependence. Some goal characteristics correlate significantly with both self-construals, however, the link with one of them is stronger. For instance, having autonomous reasons is evident in people regardless of their levels of self-construal, but the link is more prominent in independent self-construal; the opposite is true about relational reasons, and etc. Other goal characteristics are only linked to either independence or interdependence. For instance, internal, global, and stable attributions correlate only with independent self-construal, whereas group goal and inclusion of others in the goal correlate only with interdependent self-construal.

Keywords: self-construal, subjective success, concrete success, goal characteristics

Конструктът за независимото и взаимозависимо конструиране на аз-а е въведен от Маркъс и Китаяма. Те твърдят, че различното конструиране на аз-а определя множество различия в когнитивните, емоционални и мотивационни процеси (Markus & Kitayama, 1991). Конструктът бързо бива разпознат като важен и става изключително изследван и популярен (Kim & Raja, 2003; Lu & Gilmour, 2007).

Двата типа конструиране на аз-а са независими дименсии, универсални и налични у всеки човек, но в различна степен (Markus & Kitayama, 1991). Хората с взаимозависимо конструиране имат по-гъвкав и динамичен аз, отчитащ социалния контекст и включващ в себе си значимите други. Те ценят хармонията в отношенията, вписването в общността и

изпълняването на очакваните роли и задължения. При независимото конструиране аз-ът е стабилен, отделен от социалния контекст и останалите хора. Независимо конструираните хора ценят автономията, личната изява и асертивността, това да се отличават, да „открият себе си“ и своите уникални атрибути.

Когато се изучава и измерва успеха, най-често бива разглеждан обективния успех като например ниво на доходите, училищен или академичен успех, ниво в организационната йерархия и т.н. (Pan & Zhou, 2013; Dyke & Murphy, 2006; Rowlands, 1994). Успехът е универсален концепт, който съществува във всяка култура, но неговото значение варира (Fyans, Salili, Maehr, & Desai, 1983). Поради това е необходимо и изследването на субективния, а не само на обективния успех.

Един от начините за изследване на успеха е през целите и стремежите, тъй като те опосредстват взаимодействието индивид – среда (Little, 1983; Locke and Latham, 1994; Emmons, 1989; Emmons & Kaiser, 1996). Различни характеристики на целите биват изследвани: ниво на абстрактност на целта, автономна и контролирана мотивация, конгруентност, трудност, усилия, отдаденост, важност, постижимост, съответствие с личните ценности, идеали и интереси и др. (Emmons & Kaiser, 1996; Locke & Latham, 1994; Locke & Latham, 2002; Sheldon & Elliot, 1998; Gaudreau, Carraro, & Miranda, 2012).

Литературата разкрива, че конструирането на аз-а определя множество различия в поставянето, преследването и успешното постигане на цели. При взаимозависимото конструиране аз-ът по-често е свързан с целите и успехите на значимите други, докато при независимото личните цели и успехи са по-важни (Markus & Kitayama, 1991). Съответно, при взаимозависимото конструиране би имало допринасяне за успеха на другите в по-голяма степен. За разлика от взаимозависимите, независимите не синхронизират своите цели с груповите такива и са склонни да полагат по-малко усилия за целите на групата (Täuber & Sassenberg, 2012). При независимото конструиране личните избори биват ценени по-високо, докато при взаимозависимото хората са по-склонни да харесват избори, които другите са направили за тях, както и те самите да правят избори за другите хора (Pöhlmann, Carranza, Hannover, & Iyengar, 2007).

Независимото конструиране е свързано със самостоятелно поставяне на цели, докато взаимозависимото – с участие на значимите други в поставянето на целите (Hunt, 2015). Освен това хората с независимо конструиране по-често докладват, че преследват дадени цели заради причини свързани с интерес към и удоволствие от дейността, или убеденост, че целта е важна, докато тези с взаимозависимо конструиране по-често докладват причини, свързани с дълг и очаквания към другите (Downie, Koestner, Horberg, & Haga, 2006). Конструирането на аз-а определя и различия в значимостта и благоприятния ефект от контакта с близките за успешното постигане на целите (Gore, 2013). Стремежите на хората и разбирането за това какво е успех се определят и от културата (Ryan et al., 1999; Chang et al., 2004).

ИНСТРУМЕНТИ

Скалата измерваща независимото и взаимозависимото конструиране на аз-а (Lu & Gilmour, 2007) е преведена и адаптирана за български условия от Паунова-Маркова (2017).

За измерване на субективния конкретен успех и неговите характеристики е съставен въпросник чрез комбиниране на инструменти от предишни изследвания, както и новоразработени такива Паунова-Маркова (2017). Участниците са помолени да опишат накратко със свои думи един свой голям успех от последната година и да оценят различни характеристики, свързани с този успех като например причините за поставянето на целта, какъв резултат са очаквали в началото и т.н. Повечето твърдения са оценявани по 7-степенна ликовска скала.

ИЗВАДКА

686 души на възраст 18-73 години от разнообразни професионални области участваха в изследването доброволно, анонимно и безвъзмездно. Преобладават жените (73,8%), спрямо мъжете (23,0%). Повечето са с висше образование – 53,6% имат магистърска, 20,6% – бакалавърска и 5,1% – докторска степен. 13,1% са завършили средно и 4,5% – полувисше образование. Няма участници, завършили единствено основно образование. 65,9% живеят в столица, 20% в голям град, 9,2% в малък град и 1,7% на село. Почти всички участници, посочили етническа принадлежност, се определят като българи, а няколко души – като турци.

РЕЗУЛТАТИ И ДИСКУСИЯ

За откриването на взаимовръзките между конструирането на аз-а и характеристиките на конкретен успех бяха проведени корелационни анализи.

Характеристиките, които корелират значимо и позитивно с двата типа конструиране на аз-а, но по-силно с независимото конструиране на аз-а са: автономни лични причини ($r = 0,293$ сравнено с $r = 0,181$), интегрираност на целта ($r = 0,139$ сравнено с $r = 0,109$) и очакван резултат ($r = 0,228$ сравнено с $r = 0,126$).

Табл. 1: Корелации между характеристиките на конкретен скорошен успех и двата типа конструиране на аз-а ($N=686$)

	Независимо конструиране	Взаимозависимо конструиране
Автономни релационни причини	Спиърман корелация 0,153**	Спиърман корелация 0,350**
Контролирани релационни причини	Спиърман корелация 0,078*	Спиърман корелация 0,351**
Автономни лични причини	Спиърман корелация 0,293**	Спиърман корелация 0,181**
Контролирани лични причини	Спиърман корелация 0,102**	Спиърман корелация 0,349**
Конфликт с другите цели	Спиърман корелация -0,063	Спиърман корелация 0,088*
Интегрираност на целта	Спиърман корелация 0,139**	Спиърман корелация 0,109**
Очакван резултат	Пирсън корелация 0,228**	Пирсън корелация 0,126**
Вътрешни атрибуции	Спиърман корелация 0,127**	Спиърман корелация -0,046
Стабилни атрибуции	Спиърман корелация 0,107**	Спиърман корелация 0,063
Глобални атрибуции	Спиърман корелация 0,114**	Спиърман корелация 0,065
Възприета социална подкрепа	Пирсън корелация 0,074*	Пирсън корелация 0,152**
Поставяне на целта заедно с други	Спиърман корелация -0,095**	Спиърман корелация 0,108**
Групова цел	Спиърман корелация -0,064	Спиърман корелация 0,092**
Включеност на други в целта	Спиърман корелация -0,047	Спиърман корелация 0,160**
Реален контакт със значимите други	Спиърман корелация 0,180**	Спиърман корелация 0,274**
Контакт със значимите други да научат	Спиърман корелация 0,189**	Спиърман корелация 0,345**

* Корелацията е значима при ниво 0,05

** Корелацията е значима при ниво 0,01

Характеристиките, които корелират значимо и позитивно с двата типа конструиране на аз-а, но по-силно с взаимозависимото конструиране на аз-а са: автономни релационни причини ($r = 0,350$ сравнено с $r = 0,153$), контролирани релационни причини ($r = 0,351$ сравнено с $r = 0,078$), контролирани лични причини ($r = 0,349$ сравнено с $r = 0,102$), възприета социална подкрепа ($r = 0,152$ сравнено с $r = 0,074$), реален контакт със значимите други ($r = 0,274$ сравнено с $r = 0,180$) и контакт със значимите други, за да научат ($r = 0,345$ сравнено с $r = 0,189$).

Атрибуциите за успеха корелират значимо и позитивно, но много слабо единствено с независимото конструиране на аз-а. Ранжирано спрямо силата на връзката, на първо място стоят вътрешните атрибуции ($r = 0,127$), следвани от глобалните атрибуции ($r = 0,114$) и стабилните атрибуции ($r = 0,107$).

Включеността на други в целта корелира значимо само с взаимозависимото конструиране на аз-а ($r = 0,160$), като взаимовръзката е позитивна. Конфликтът с други цели корелира значимо само с взаимозависимото конструиране, като корелацията е много слаба позитивна ($r = 0,088$). Много подобни са резултатите за груповата цел – има значима много слаба корелация с взаимозависимото конструиране на аз-а ($r = 0,092$).

Поставянето на целта с други хора има значима положителна корелация с взаимозависимото конструиране на аз-а ($r = 0,108$) и негативна значима корелация с независимото конструиране ($r = -0,095$).

И двата типа конструиране на аз-а са свързани с повечето от характеристиките на текущия успех. Въпреки това, повечето взаимовръзки са много слаби, няколко връзки са слаби и няма наблюдавани умерени или силни връзки.

На база предходни изследвания (Downie, Koestner, Horberg, & Haga, 2006) бе очаквано автономните и лични причини да бъдат свързани позитивно с двата типа конструиране на аз-а, като връзката с независимото конструиране е биде по-силна. Действително, автономните причини са по-силно свързани с независимото конструиране. Освен това, ако сравним при независимото конструиране автономните лични причини с контролираните лични причини или автономните релационни причини с контролираните релационни причини, става видно, че връзката с автономните причини е по-силна от тази с контролираните. Същото е валидно за личните причини – ако сравним за независимото конструиране автономните лични причини с автономните релационни причини или контролираните лични с контролираните релационни причини, корелацията и в двата случая е по-висока при личните причини. Така, наличието на причини, които са свързани с реален интерес и удоволствие от дейността или с лична убеденост, че целта е важна, е характерно и за двата типа конструиране на аз-а, но е по-често срещано при независимото такова.

Беше очаквано на база натрупани данни (Van Horen et al., 2008; Kim & Sharkey, 1995; Downie, Koestner, Horberg, & Haga, 2006), че контролираните и релационните причини ще бъдат позитивно свързани с двата типа конструиране на аз-а, но връзката с взаимозависимото конструиране ще бъде по-силна. Това очакване също се потвърждава. Контролираните релационни причини корелират по-силно с взаимозависимото конструиране. Освен това, сравнявайки за взаимозависимото конструиране на аз-а автономните лични с контролираните лични или автономните релационни с контролираните релационни причини, е видно, че връзката с контролираните причини е по-силна от тази с автономните. Същото е вярно за релационните причини – ако сравним за взаимозависимото конструиране на аз-а автономните лични причини с автономните релационни причини или контролираните лични с контролираните релационни причини, и в двата случая корелацията е по-висока за релационните причини. Така, наличието на причини, които са свързани с правене на нещо важно за близък човек, с обстоятелствата или със задължението и дълга, е характерно и за двата типа конструиране на аз-а, но е по-често срещано за взаимозависимото.

Има данни, че конструирането на аз-а може да е свързано с приписването на негативни или позитивни очаквани резултати със стремежите на даден човек (Chang et al., 2012). Нашите резултати показват, че при независимото конструиране на аз-а, очакванията за успешен резултат са по-високи отколкото при взаимозависимото конструиране.

Очакването, че ще има повече вътрешни, глобални и стабилни атрибуции (Aldridge & Islam, 2012; Chang et al., 2004) при независимото конструиране на аз-а, сравнено с взаимозависимото, бе само отчасти потвърдено от получените резултати. Гореописаните атрибуции са наистина позитивно свързани с независимото конструиране на аз-а, макар и корелациите да са много слаби. Същевременно с това няма връзка между атрибукциите и взаимозависимото конструиране. Поради тази причина, не бихме могли да заключим, че хората с високо взаимозависимо конструиране на аз-а имат по-скромни атрибуции. Вместо това, взаимозависимото конструиране не изглежда, че определя атрибукциите за успех, докато независимото го определя, но в малка степен.

Консистентно с очакванията (Downie et al., 2006; Gore and Cross, 2010), взаимовръзката между конструирането на аз-а и интегрираността на целите е наистина по-силна при независимото конструиране, сравнено с взаимозависимото, като връзката е положителна. И двата типа конструиране на аз-а се свързват със споделянето на голям конкретен успех, който е интегриран с мрежа от други важни цели. Въпреки това, конкретната успешно постигната цел, допринася в по-малка степен за успеха на другите важни цели при взаимозависимото конструиране, в сравнение с независимото. Предполага се, че хората с взаимозависимо конструиране на аз-а ще имат по-малко интегрирани една с друга цели, тъй като техните цели произхождат от множество разнообразни източници – биват поставени от други хора, поставени с цел служба на другите или обслужване на различните роли, които взаимозависимите хора са включили в своя аз (Downie et al., 2006). Също така кохерентността между целите е по-малко важна за хората с доминиращо взаимозависимо конструиране.

Конфликтът с другите цели се очаква да има по-силна позитивна връзка с взаимозависимото конструиране, отколкото с независимото (Downie et al., 2006; Heine & Lehman, 1997, 1999). Наблюдаваните взаимовръзки между конструирането на аз-а и конфликта с другите цели са консистентни с очакванията само в известна степен. Независимото конструиране на аз-а изглежда не е свързано с конфликта между споделяната успешно постигната цел и други важни за респондентите цели, докато по-високите резултати по взаимозависимо конструиране на аз-а, се свързват със слабо повишение в конфликта между споделяната цел и другите важни цели.

Конгруентно с резултатите от предишни изследвания (Chua, Carbonneau, Milyavskaya, & Koestner, 2015), възприетата социална подкрепа е значимо и позитивно свързана с двата типа конструиране на аз-а. И двете корелации са много слаби. Въпреки това, връзката с взаимозависимото конструиране на аз-а е по-силна от тази с независимото. Освен това, корелацията с последното е много близка до 0 и въпреки че е значима, връзката би могла да се определи като почти несъществуваща. Следователно може да се заключи, че взаимозависимото конструиране на аз-а, или определянето на аз-а като по-гъвкав и взаимосвързан с другите и контекста, се свързва с възприемането на другите като по-подкрепящи и допринасящи за личния успех.

В съответствие с данни от предишни изследвания, контактът със значимите други има позитивна взаимовръзка с двата типа конструиране на аз-а, като тази с взаимозависимото е по-силна (Cross et al., 2002, цит. по Gore & Cross, 2010). Това е валидно както за контакта със значимите други сам по себе си, така и за този с цел споделяне за успеха. Техните корелации с независимото конструиране на аз-а се определят като много слаби, докато корелациите с взаимозависимото конструиране на аз-а – като слаби. Разликата в коефициентите е по-голяма

при контакта със значимите други с цел да узнаят за успеха. Това означава, че хората с доминиращо взаимозависимо конструиране на аз-а не само прекарват повече време в комуникация с хората, които считат за близки, но също говорят за своите успехи с близките си в по-голяма степен, отколкото тези с доминиращо независимо конструиране. Различни фактори биха могли да бъдат причина за това – ако хората с по-изразено взаимозависимо конструиране на аз-а се чувстват щастливи поради успехите на своите приятели и семейство, те от своя страна биха искали да споделят своите успехи, за да зарадват близките си. Или тяхната успешно постигната цел може да бъде поставена поради причини, свързани с техните значими други, или дори определена от тях, което логично води до заключението, че тези хора, в качеството им на заинтересована страна, ще бъдат информирани за успеха. Възможно е и успехът да носи позитивни емоции за хората с доминиращо взаимозависимо конструиране (или поне в по-голяма степен) само след като приятелите и семейството им са припознали постигнатата цел като успех.

Очакването, че поставянето на целта с други хора вместо самостоятелно, ще има по-силна позитивна връзка с взаимозависимото конструиране, базирано на данни от предишни изследвания (Hunt, 2015; Kim & Sharkey, 1995), се потвърждава частично от получените от нас резултати, тъй като идентифицираната корелация с взаимозависимото конструиране е позитивна, макар и много слаба, докато връзката с независимото конструиране е негативна (и отново много слаба). Това означава, че се наблюдава известна тенденция, взаимозависимите хора да поставят целите си заедно с други хора, за разлика от независимите, при които е по-характерно изцяло самостоятелното целеполагане.

Очакваше се, че при взаимозависимото конструиране на аз-а ще се наблюдава по-висока степен на включване на други хора в целта (Weisz et al., 1984), както и повече споделени групови цели (Downie, et al., 2006; Markus & Kitayama, 1991; Weisz et al. 1984), отколкото при независимото. Маркърс и Китаяма (Markus & Kitayama, 1991) твърдят, че независимото конструиране на аз-а се свързва с по-висок приоритет на личните цели, докато взаимозависимото е свързано с по-висок приоритет на груповите цели. Това се потвърждава частично от получените от нас резултати, тъй като се идентифицира слаба, позитивна взаимовръзка само с взаимозависимото конструиране на аз-а и липса на връзка с независимото. С други думи, колкото по-висок резултат има човек по взаимозависимо конструиране на аз-а, толкова по-голям е шансът той или тя да споделят групова, вместо индивидуална цел, и че ще има други хора, включени до голяма степен в целта. Резултатите по независимото конструиране на аз-а нямат отношение към груповата цел или включването на други хора в целта. Това допълнително подкрепя данните от предишни изследвания, според които двата типа конструиране на аз-а са отделни дименсии, които могат да имат различни корелати, и че тяхното едновременно изследване като две дименсии е по-информативно.

ЛИТЕРАТУРА

Паунова-Маркова, Е. (2017). *Успех и щастие при независимо и взаимозависимо конструиране на аз-а*. Докторска дисертация, СУ „Св. Климент Охридски“.

Aldridge, L. J., & Islam, M. R. (2012). Cultural differences in athlete attributions for success and failure: The sports pages revisited. *International Journal of Psychology*, 47(1), 67–75.

Chang, E. C., Chang, R., & Sanna, L. J. (2012). A test of the usefulness of perfectionism theory across cultures: Does perfectionism in the US and Japan predict depressive symptoms across time? *Cognitive Therapy and Research*, 36, 1–14.

Chang, L., Arkin, R. M., Leong, F. T., Chan, D. K. S., & Leung, K. (2004). Subjective Overachievement in American and Chinese College Students. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(2), 152–173.

- Chua, S. N., Carbonneau, N., Milyavskaya, M., & Koestner, R. (2015). Beyond the self in self-control: The role of relational interdependent self-construal in goal pursuit. *Journal of Social and Personal Relationships*, 32(3), 330–343.
- Downie, M., Koestner, R., Horberg, E., & Haga, S. (2006). Exploring the relation of independent and interdependent self-construals to why and how people pursue personal goals. *The Journal of Social Psychology*, 146(5), 517–531.
- Dyke, L., & Murphy, S. (2006). How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men. *Sex Roles*, 55(5–6), 357–371.
- Emmons, R. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(5), 1058–1068.
- Emmons, R., & Kaiser, H. (1996). Goal orientation and emotional well-being: Linking goals and affect through the self. In: Martin, L., Tesser, A. (Eds.), *Striving and Feeling: Interactions Among Goals, Affect, and Self-regulation* (79-98). Mahwah (NJ): Lawrence Erlbaum Associates. Retrieved at <https://books.google.bg/>
- Fyans, L. J., Salili, F., Maehr, M. L., & Desai, K. A. (1983). A cross-cultural exploration into the meaning of achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 1000-1013.
- Gaudreau, P., Carraro, N., & Miranda, D. (2012). From goal motivation to goal progress: the mediating role of coping in the Self-Concordance Model. *Anxiety, Stress & Coping*, 25(5), 507–528.
- Gore, J. S. (2013). The influence of close others in daily goal pursuit. *Journal of Social and Personal Relationships*, 31(1), 71–92.
- Gore, J. S., & Cross, S. E. (2010). Relational Self-construal Moderates the Link between Goal Coherence and Well-being. *Self and Identity*, 9(1), 41–61.
- Heine, S. J., & Lehman, D. R. (1997). Culture, dissonance, and self-affirmation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 389–400.
- Heine, S. J., & Lehman, D. R. (1999). Culture, self-discrepancies, and self-satisfaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 915–925.
- Hunt, S. (2015). *Examining the effects of self-set vs. socially-set academic goals and self-construal on course enjoyment*. Undergraduate Honors Theses. Paper 25. Retrieved at http://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1025&context=psychK_uht
- Kim, M. S., & Raja, N. S. (2003). When validity testing lacks validity: Comment on Levine et al. *Human Communication Research*, 29(2), 275–290.
- Kim, M., & Sharkey, W. (1995). Independent and interdependent construals of self: Explaining cultural patterns of interpersonal communication in multi-cultural organizational settings. *Communication Quarterly*, 43(1), 20–38.
- Little, B. R. (1983). Personal Projects: A Rationale and Method for Investigation. *Environment and Behavior*, 15(3), 273–309.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. A 35-year odyssey. *The American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1994). Goal setting theory. In Harold F. O’Neil, Jr., & Michael Drillings (Eds.), *Motivation: Theory and research* (13-29). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lu, L., & Gilmour, R. (2007). Developing a new measure of independent and interdependent views of the self. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 249–257.
- Markus, H., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*.
- Pan, J., & Zhou, W. (2013). Can success lead to happiness? the moderators between career success and happiness. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51(1), 63–80.
- Pöhlmann, C., Carranza, E., Hannover, B., & Iyengar, S. S. (2007). Repercussions of self-construal for self-relevant and other-relevant choice. *Social Cognition*, 25(2), 284–305.

Rowlands, M. (1994). The material culture of success ideals and life cycles in Cameroon. In *Consumption and Identity* (pp. 106–119).

Ryan, R. M., Chirkov, V. I., Little, T. D., Sheldon, K. M., Timoshina, E., & Deci, E. L. (1999). The American Dream in Russia: Extrinsic Aspirations and Well-Being in Two Cultures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(12), 1509–1524.

Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1998). Not all personal goals are personal: comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(5), 546–557.

Täuber, S., & Sassenberg, K. (2012). Newcomer conformity: How self-construal affects the alignment of cognition and behaviour with group goals in novel groups. *Social Psychology*, 43, 138–147.

Van Horen, F., Pohlmann, C., Koeppen, K., & Hannover, B. (2008). Importance of personal goals in people with independent versus interdependent selves. *Social Psychology*, 39(4), 213–221.

Weisz, J. R., Rothbaum, F. M., & Blackburn, T. C. (1984). Standing out and standing in: The psychology of control in America and Japan. *American Psychologist*, 39(9), 955–969.

ПСИХОСОЦИАЛНИ ДЕТЕРМИНАНТИ НА ХАЗАРТНОТО ПОВЕДЕНИЕ В ЮНОШЕСКА ВЪЗРАСТ

доц. д-р Даниел Петров, daniellp@phls.uni-sofia.bg

проф. д.пс.н Соня Карабельова, karabeluov@phls.uni-sofia.bg

гл.ас. д-р Елиза Иванова, elizaxivanova@gmail.com

Биляна Бъзовска, докторант, buzovskabilqna@gmail.com

Явор Василев, докторант, vasilev.yavor@abv.bg

Софийски Университет „Св. Климент Охридски“

PSYCHOSOCIAL DETERMINANTS OF GAMBLING BEHAVIOUR IN ADOLESCENCE

Assoc. Prof. Daniel Petrov, PhD, daniellp@phls.uni-sofia.bg

Prof. Sonya Karabeliova, PhD, DSc, karabeluov@phls.uni-sofia.bg

Eliza Ivanova, PhD, elizaxivanova@gmail.com

Bilyana Buzovska, PhD student, buzovskabilqna@gmail.com

Yavor Vassilev, PhD student, vasilev.yavor@abv.bg

Sofia University “St. Kliment Ohridski”

Актуалната социоекономическа ситуация и агресивна реклама на хазартните игри в България, въпреки съществуващите законови ограничения, създават риск за здравето и благополучието на юношите. Настоящото изследване има за цел да проучи психосоциалните фактори, детерминиращи нагласите към хазартно поведение. Проучването е проведено върху извадка от 230 ученици между 14 и 19 годишна възраст ($X=16,6$; $SD=1,095$) от Северозападна България. Получените резултати показват, че най-предпочитаната форма на хазарт сред юношите е закупуването на лотарийни билети за изтриване, участието в тиражи на спортния тотализатор и различни лотарии, залагането на ези-тура, на спортни състезания и на карти. Въпреки, че играят с малки суми пари, 15,4% от респондентите попадат в рисковата група, а 15,9% могат да бъдат класифицирани като проблемни играчи. Установява се, че рискът от зависимо хазартно поведение е по-голям при момчетата, учениците от по-горните класове и от семейства с ниски доходи. Доминантни характеристики в личностния профил на юношите са търсенето на усещания, екстраверсията и слабата целенасоченост, както и високите нива на тревожност, депресивност и стрес. Игрите на късмета се превръщат в отрицателно подкрепление, което укрепва нагласите към рисково хазартно поведение, а то от своя страна може кратковременно да понижи равнището на стрес и негативните емоции. Получените данни актуализират потребността от психосоциални, информационни и здравно-образователни дейности за юношите, които не покриват критериите за разстройство, но попадат в риск през важен за формирането им етап от живота.

Ключови думи: хазартно поведение в юношеска възраст, психосоциални рискови фактори, емоционално състояние и здраве

The present socioeconomic situation and aggressive advertising of gambling in Bulgaria, despite the existing legislative requirements, create risks for the health and well-being of adolescents. The present research is aimed at studying the psychosocial factors determining gambling behaviour attitudes. The study was carried out with a sample of 230 students between ages 14 and 19 ($X=16.6$; $SD=1.095$) from the North-western part of Bulgaria. The results indicated that the most preferred form of gambling among

adolescents was buying lottery scratch cards, participating in the sports totalizer and other forms of lottery, coin tossing, and placing bets on sports events and card games. Even though they bet with small amounts of money, 15.4% of the respondents fell into the group at risk, and another 15.9% were already problematic gamblers. The risk of problematic gambling behaviour was higher for boys, senior students, and those from families with lower income. Dominant characteristics of the personality profile of adolescents are sensation-seeking, extraversion, and low conscientiousness, as well as high levels of anxiety, depressive affect, and stress. Games of chance turn into a negative reinforcement which stabilises attitudes towards risky gambling behaviour and in turn the latter could temporarily decrease stress levels and negative emotions. The results from the study call for psychosocial, informational, and health-educational activities for adolescents, who don't meet the criteria for a disorder, but who are at risk and especially during this important forming period of their lives.

Keywords: gambling behaviour in adolescence, psychosocial risk factors, emotional factors, emotional state and health

ВЪВЕДЕНИЕ

Психологическите изследвания показват високата практическа полза от основани на научни доказателства програми за превенция, за разлика от обичайните образователни програми, които често подценяват възрастовите, мотивационните и личностни различия при тенденцията за поемането на риск и включването в проблемно хазартно поведение.

Хазартът представлява обмен на пари (най-често) в резултат на дадено събитие, което до голяма степен, ако не единствено, се определя от случайността. Хазартът може да бъде разглеждан като игри и залози. При игрите резултатът почти винаги зависи от случайността. Добри примери са покер машините (електронни игрални автомати, лото или скреч карти на късмета). Тук могат да бъдат включени още реални игри с карти като блекджек и покер. При залагането победата или загубата зависи от изхода на бъдещо събитие. Примери за този вид хазарт са конни надбягвания или залози, свързани със спортни игри. Хазартът може да бъде разглеждан и през перспективата на изходящия резултат на хазартното събитие, като той може да бъде: непрекъснат – където резултатът е известен непосредствено след събитието (покер машини); и непродължителен – налице е много по-дълъг период от време между реализирането на залога и крайния резултат (повечето лотарийни игри). Именно непрекъснатата форма на хазарт е причина за проблемното поведение при по-голямата част от комарджиите.

Проблемният хазарт се характеризира с преживяването на затруднения при ограничаването на прекараното време или вложените пари в хазартни игри, което води до сериозни последствия, касаещи самия човек, други хора или обществото (A Guide to Problem Gambling, 2008). Хората с проблемно хазартно поведение могат да бъдат на различна възраст или пол и да принадлежат на всяка една социална класа, да притежават различно образователно равнище или културен произход.

Изследванията показват, че лицата с хазартни навици от по-младите възрастови групи са изложени на по-голям риск, в сравнение с останалите хора, като най-вероятно формата на непрекъснат хазарт е причината за възникването на трудности (Nielsen Report, 2007).

Един от начините за разбиране на причината за развиване на проблемно хазартно поведение е чрез Модела на пътеките (Blaszczynski, 2002; Blaszczynski & Nower, 2004).

1. Поведенчески обусловено проблемно хазартно поведение:

В този случай поведението произтича най-вече от лоша преценка и вземане на решения, обвързани с цикли на прекомерен хазарт и възвръщането на загуби, което често води до депресия и тревожност. Младите представители от мъжки пол могат най-често да попаднат в подобна ситуация. В този случай може да помогне получаване на по-висока информираност за реалните последици от хазарта

2. Емоционално уязвимо проблемно хазартно поведение

Предварително съществуващи психологически проблеми като депресия, тревожност и личностни разстройства, понякога съчетани с неблагоприятни събития в живота (включително насилие) могат да доведат до хазартни навици като начин за бягство от реалността. В описаната ситуация могат да попаднат повечето представители на младежката възраст. Тук може да присъства и злоупотреба с упойващи вещества. Трябва да се вземе под внимание нуждата от среща със специализиран консултант.

3. Импулсивно проблемно хазартно поведение

Въпреки наличието на дебат относно тази група, тя отразява предимно неврологична или неврохимична дисфункция. Нейните представители имат проблем с употребата на упойващи вещества, търсенето на силни усещания и дори криминални прояви. В училище, достъпът до информация може да бъде осъществен главно чрез групата на връстниците и по този начин лицата с проблемно хазартно поведение да приемат външно консултиране (пак там).

Настоящото изследването цели да идентифицира моделите на хазартно поведение при юношите между 14 и 19 годишна възраст и взаимовръзките на тези модели с демографските фактори, личностните черти, нивата на стрес, тревожност и депресия.

МЕТОДОЛОГИЯ

Описание на извадката

Проучването е проведено сред ученици от гр. Видин и гр. Враца върху извадка от 230 участника между 14 до 19 годишна възраст. Респондентите попълниха въпросника на хартиен носител, доброволно и без ограничение във времето за изпълнение. Изследваните лица бяха запознати предварително с научноизследователския и анонимен характер на проучването. Средната възраст на учениците е 16,6 години, като най-голямата част от изследваните лица са на 17 години. Момчетата са две трети – 60,4%, докато момичета са 31,3%. Респондентите, които не са дали отговор, са 8,2 %. За целите на сравнителните анализи респондентите са разпределени в две възрастови групи 89 лица(14-16 години) и 121 лица(17-19 години). Според класа изследваните лица са в пет групи, като най-много са изследваните лица от 10-ти клас (40%), следвани от тези в 11-ти (17,8%), 9-ти (15,2%) и 12-ти (12,2%) клас, най-малко са от 8-ми клас (5,7%). Броят на изследваните ученици от двата града е приблизително еднакъв: 120 души от гр. Видин и 110 – от гр. Враца. Най-голямата част от респондентите споделят, че материалното състояние на семейството им е нормално, следвани от тези, които смятат състоянието си за много добро. Твърде малко са тези, които споделят, че живеят трудно и едва свързват двата края.

Инструментарий

Тестовата карта включва следните въпросници и скали:

1. *Ревизирана версия за юноши на скрининга Саут Оукс* (South Oaks Gambling Screen-Revised for Adolescents, SOGS-RA, Winters, Stinchfield, & Fulkerson, 1993; Petrov, Karabeliova, & Vasilev, 2016). Идентифицира проблемното и патологично хазартно поведение, както и лицата, които са в риск от развитие на подобна проблематика в бъдеще. Въпросникът съдържа общо 28 въпроса с различна скала за оценка, свързани с честотата на участие в различни хазартни игри през последните 12 месеца, сумите, които се залагат, участието на родителите в различни хазартни игри и др.

2. *Въпросник за измерване на личностните черти по модела на „Големите пет“* на Донелан и колеги (Donnellan et al., 2006; Karabeliova et al., 2016). Данните за надеждността и валидността на инструмента са много добри. Въпросникът включва 20 твърдения с петстепенна скала за оценка и извежда петте базисни измерения на личността – „Екстраверсия“

($\alpha=0,79$), „Невротизъм“ ($\alpha=0,71$), „Откритост към нов опит“ ($\alpha=0,74$), „Насоченост към другите“ ($\alpha=0,73$) и „Добросъвестност“ ($\alpha=0,71$).

3. *Кратка скала за търсене на усещания (Brief Sensation Seeking Scale, BSSS)* (Hoyle et al., 2002). Търсенето на усещания се определя като личностна черта, свързана с търсенето на разнообразни, нови, комплексни и интензивни преживявания и усещания и поемането на физически, социални, правни и финансови рискове заради самата тръпка. Скалата включва осем твърдения и е с висока надеждност ($\alpha=0,86$) (Петров, 2014).

4. *Въпросник за депресивни симптоми, равнище на тревожност и стрес (DASS-21)* (Lovibond & Lovibond, 1995). Въпросникът за депресивни симптоми, равнище на тревожност и стрес (DASS-21) е самооценъчен инструмент, който съдържа 21 твърдения с четиристепенна скала за оценка. Въз основа на резултатите се извеждат три скали, които се отнасят до три негативни емоционални състояния: „Депресивни симптоми“ ($\alpha=0,73$), „Тревожност“ ($\alpha=0,79$) и „Стрес“ ($\alpha=0,71$).

РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ

В таблица 1 е представено разпределение на изследваните лица според най-голямата сума пари, похарчена еднократно за хазарт през последната една година. Събраните данни свидетелстват за висока степен на вариация в максималния залог, с който изследваните лица са участвали в хазартни игри през последната година. Едва 2,2% от респондентите заявяват, че не са играли хазарт през този период. При малко над две трети от изследваните юноши максималната сума, похарчена за хазартни игри, е сравнително малка – до десет лева. Въпреки това, тези данни са обезпокоителни, доколкото количеството пари, което се залага, е по-малко надежден индикатор за наличието на проблемно хазартно поведение в тази възраст, в сравнение с редица други фактори, свързани най-вече с невъзможността хазартното поведение да се контролира. Наблюдението, че по-голямата част от изследваните лица участват в хазартни игри със сравнително малки суми пари, може да се обясни с ограничения финансов ресурс, с който юношите обикновено разполагат. Приблизително една трета от изследваните лица, споделят, че максималната сума, която са похарчили за хазарт еднократно през последната една година, е по-голяма от десет лева, като при 11,2% от респондентите тя надвишава сто лева. Значителен дял от учениците в гимназиална възраст в градовете Видин и Враца, играят хазарт, въпреки съществуващото законово ограничение за участие на малолетни и непълнолетни в този тип игри.

Табл. 1. Разпределение на изследваните лица според най-голямата сума пари, похарчена за хазартни игри през последните 12 месеца ($N=226$).

	0 лв.	До 2 лв.	Между 2 и 5 лв.	Между 5 и 10 лв.	Между 10 и 20 лв.	Между 20 и 50 лв.	Между 50 и 100 лв.	Над 100 лв.
Максимална сума пари	2,2%	32,6%	18,3%	13,8%	4,5%	12,9%	4,9%	11,2%

В таблица 2 е представено разпределение на изследваните лица според честотата, с която са участвали в десет вида хазартни игри през последната една година. Делът на изследваните лица, които заявяват, че са играли хазарт всеки ден варира според конкретния вид игра: от 0,4% (залагане на зарове) до 9,2% (лотарийни билети за изтриване). Сравнително по-голям е делът на респондентите, които заявяват, че са взели участие в хазартни игри ежеседмично, като в тези случаи отново залагането на зарове е най-слабо предпочитаната игра (0,9%), а изтриването на лотарийни билети – най-предпочитаната (10,9%).

Табл. 2. Разпределение на изследваните лица според честотата на участие в различни видове хазартни игри.

Вид хазартна игра	Честота на участие през последните 12 месеца					
	Никога	По-малко от веднъж месечно	Всеки месец	Всека седмица	Всеки ден	Общо
Игра на карти за пари (N=229)	65,1	22,6%	5,2%	4,4%	1,5%	100%
Залагане на състезания с животни (N=230)	83,5%	7,8%	3%	3,9%	1,7%	100%
Залагане на спортни състезания (N=230)	56,1%	18,7%	9,1%	7,6%	8,3%	100%
Залагане на зарове (N=229)	79,5%	16,6%	2,6%	0,9%	0,4%	100%
Участие в лотарии (N=230)	39,1%	39,6%	11,3%	6,1%	3,9%	100%
Залагане на тото (N=229)	37,6%	45,9%	9,6%	3,9%	3,1%	100%
Залагане на ротативки (N=227)	84,6%	6,2%	2,2%	4%	3,1%	100%
Лотарийни билети за изтриване (N=229)	12,7%	43,2%	24%	10,9%	9,2%	100%
Залагане на ези-тура (N=230)	53,5%	29,6%	7,8%	6,2%	3,9%	100%
Хазартни игри в интернет (N=230)	71,3%	13,9%	3,9%	3,9%	6,5%	100%

Забележка: N – брой изследвани лица, отговорили на въпроса.

Делът на респондентите, които споделят, че са играли хазарт всеки месец варира между 2,6 и 24%, като сред тази част от извадката залагането на зарове и изтриването на лотарийни билети са съответно най-малко популярната и най-популярната хазартна игра. Изследваните лица, които са участвали в хазартни сравнително рядко – по-малко от веднъж месечно – са относително най-голямата група играещи хазарт. Техният дял варира от 6,2% (залагане на ротативки) до 45,9% (залагане на тото).

Закупуването на лотарийни билети за изтриване е най-предпочитаната форма на хазарт сред изследваната извадка, като 87,3% от респондентите заявяват, че са залагали по този начин през последната една година. Голяма част от изследваните лица, които са участвали в повече от един вид хазартна игра през последната една година, са залагали по-често на лотарийни билети, отколкото на който и да било друг вид хазартна игра. На второ място по-популярност се нарежда участието в тиражи на спортния тотализатор, като 62,4% от юношите споделят, че са играли този вид игра с различна честота през последната една година. Сред най-предпочитаните хазартни игри според броя на изследваните лица, които заявяват, че са участвали в тях през последната една година с различна честота, са участието в лотарии (60,9%), залагането на ези-тура (56,5%), залагането на спортни състезания (43,9%) и залагането на карти (34,9%).

По отношение на излагането на хазартно поведение в рамките на семейната среда, 47,8% от респондентите заявяват, че някой в семейството им играе хазарт, а 7% от изследваните лица не знаят дали някой в семейството им играе хазарт. Останалите 45,2% споделят, че никой в семейството им не участва в хазартни игри. От респондентите, които са били изложени на хазартно поведение в рамките на своето семейство, 28,3% заявяват, че майка им участва в хазартни игри, 27,4% споделят, че баща им участва в хазартни игри. В останалите 44,3% от случаите в хазартни игри са участвали и двамата родители. Делът на респондентите, които считат, че член на тяхното семейство играе твърде много хазартни игри е 5,3%, докато 2,2% от изследваните лица не могат да дадат категоричен отговор на този въпрос. От респондентите, които определят участието в хазартни игри на член на тяхното семейство като прекомерно, 10% имат предвид своя баща, 20% - своята майка, 60% - и двамата родители, а 10% - друг член на семейството. 15,4% от изследваните лица са категоризирани като рискови за развитие на зависимост от хазарт (три или четири признака), докато при 15,9% от изследваните лица е налице проблемно хазартно поведение.

Различия в зависимост от демографските признаци на респондентите

За проверка на значимите различия в риска от развитие на проблемно хазартно поведение в зависимост от изследваните демографски признаци са проведени еднофакторни дисперсионни анализи. Резултатите са представени в таблица 3.

Табл. 3. Значими резултати от дисперсионни анализи според демографските характеристики

Източник на вариация	пол		клас		възраст		материално състояние на семейството	
	F	p	F	p	F	p	F	p
Променливи								
Риск от хазарт	12,237	0,001	5,707	0,018	16,626	0,000	3,53	0,016

Установява се, полът има диференциращ ефект върху риска от хазартна зависимост ($F_{(1, 209)}=12,24$; $p=0,001$). Момчетата ($x=2,01$; $SD=2,93$) имат значимо по-висок риск от хазартно поведение от момичетата ($x=0,7$; $SD=1,75$). Въпреки че резултатите като цяло и на момчетата, са ниски по отношение на риска, все пак се установява тенденция за превес на мъжете по отношение на проблемния и патологичен хазарт, която се констатира и от множество други изследователи (Ellenbogen, Derevensky, & Gupta, 2007; Olason, Sigurdardottir, & Smari, 2006). Вероятно една от причините за това са полово-ролевите стереотипи, според които мъжете следва да бъдат състезателни, да се доказват, да поемат рискове, да преуспяват и пр., които точно мъжете в по-голяма степен откриват при играта на хазарт, както се установява в настоящото изследване. Вълечеността на мъжете в хазартни игри е по-висока от тази на жените (Chantal, Vallerand, & Vallieres, 2001), което може да се разглежда като начин за мъжете да утвърждават половите стереотипи, чрез участието си в игри на късмета.

Класът също диференцира значимо риска от хазартно поведение ($F_{(1, 205)}=16,63$; $p<0,001$). Според класа, в който са учениците, взели участие в изследването, са обединени в две групи: от 8 до 10 клас и от 11 до 12 клас (фиг. 1). Съответно сравненията на база клас са направени между тези две групи. По-малките гимназисти са изложени на значимо по-нисък риск от проблемно хазартно поведение от по-големите. Индексът за рисково хазартно поведение не е висок дори и за по-големите ученици, но въпреки това се очертава тенденцията с нарастване на класа в училище, да се увеличава риска от проблемен хазарт.



Фиг. 1. Значими различия в нивата на риска от проблемно хазартно поведение според класа (по средни стойности)

Възрастта също има значим диференциращ ефект върху риска от развитие на проблемен хазарт ($F_{(1, 206)}=5,7$; $p<0,05$), като рискът е по-висок при групата на 17-19 годишните, за разлика от групата на 14-16 годишните. Въпреки относително ниските стойности по индекса, показващи липса на проблеми с хазартните игри, все пак се установява тенденцията с нарастване на възрастта да се увеличават нивата на индекса, т.е. да се повишава опасността от развитие на проблемно хазартно поведение. Респондентите на възраст до 16 години ($x=0,95$;

SD=1,67) имат значимо по-ниски стойности по индекс хазарт от тези между 17 и 19 години ($x=1,80$; $SD=3$). В настоящото изследване, се констатира тенденцията по-големите ученици да са изложени на по-висок риск от развитие на проблемно хазартно поведение, което устойчиво показва, че в последните години на гимназията, учениците навлизат в по-рисков етап по отношение на хазарта. Вероятно това се дължи на потребността им да си набавят повече парични средства, с цел материални придобивки или забавления и в стремежа си да се вписват по-добре с връстниците си. Респондентите, които са оценили материалното състояние на семейството си като изключително лошо демонстрират най-силна въвлеченост в хазартните игри ($x=5,25$), следвани от тези, които „живеят трудно“ ($x=2,78$). Най-малък риск по отношение на проблемното хазартно поведение се наблюдава при юношите, които определят материалното състояние на семейството си като „нормално“ ($x=1,39$) и „много добро“ ($x=1,61$).

Личностни черти, емоционални състояния и хазартно поведение

Резултатите от анализа показват още, че съществуват статистически значими умерена по своята сила и положителна по своята посока взаимовръзка между индекса на хазартно поведение и тревожността ($r = 0,434$; $p \leq 0,01$), както и слаби такива със състоянията на депресия ($r = 0,277$; $p \leq 0,01$) и стрес ($r = 0,164$; $p \leq 0,05$). Негативните емоционални състояния и тяхната саморегулация са от голямо значение в програмите за превенция, тъй като се свързват с по-голям риск от проблемно и патологично хазартно поведение. Изследователският интерес е насочен и към определяне на взаимовръзката между личностните характеристики, изследвани с помощта на модела на Големите пет. Резултатите от анализите са представени в таблица 4.

Табл. 4. Коефициенти на корелация между мотивация за хазартно поведение и личностните измерения

Личностно измерение	Индекс за хазартно поведение
Екстраверсия	0,142*
Целенасоченост	-0,138*
Насоченост към другите	-0,090
Невротизъм	-0,054
Откритост към нов опит	-0,024
Търсене на усещания	0,156

*Резултатите са статистически значими при $p \leq 0,05$;

**Резултатите са статистически значими при $p \leq 0,01$

Установява се положителна слаба корелационна връзка между измерението Екстраверсия и индекса за хазартно поведение ($r = 0,142$; $p \leq 0,05$). Регистрира се отрицателна слаба корелационна връзка между измерението Целенасоченост и индекса за хазартно поведение ($r = -0,138$; $p \leq 0,05$). Личностната черта Търсене на усещания показва слаба положителна корелация с индекса за рисково хазартно поведение. Погледната през призмата на хазартните игри, тя играе ключова роля за предприемане или поддържане на подобен тип рискови занимания заради удоволствието от преодоляване на наложени забрани, нетърпимост към скуката и търсене на нови вълнуващи преживявания. Обобщено може да се каже, че търсенето на силните усещания и предизвикателствата насочва юношите към хазартните игри, които са привлекателни не само заради поетия риск, но и заради конкретното им съдържание и ефект.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведеното проучване позволи да се изведат някои основни тенденции в хазартното поведение при юношите от Враца и Видин, без да претендира за представителност. Направените анализи и изводите от тях дават възможност за създаване на програми за обучение сред учениците, които могат да повишат хазартната им култура и да допринесат за превенция на младите хора от хазартна зависимост. Значителен дял от респондентите между 16 и 19 годишна възраст от Видин и Враца играят хазарт, въпреки съществуващото законово ограничение за участие на малолетни и непълнолетни в този тип игри. По-голямата част от изследваните лица участват в хазартни игри с относително малки суми пари. Най-предпочитаната форма на хазарт сред изследваната извадка е закупуването на лотарийни билети за изтриване, следвана от участието в тиражи на спортния тотализатор, участието в лотарии, залагането на ези-тура, залагането на спортни състезания и залагането на карти. Приблизително половината от респондентите заявяват, че член на семейството им играе хазарт. Рисковите характеристики в личностния профил на юношите са търсенето на усещания, екстраверсията и слабата целенасоченост, както и високите нива на тревожност, депресивност и стрес. Игрите на късмета се превръщат в отрицателно подкрепление, което укрепва хазартното поведение чрез премахване или намаляване на стреса, тревожността и депресивността. Концептуализацията на хазартното поведение като континуум потвърждава необходимостта от разработването на информационни, здравно-образователни и превантивни дейности за юношите и осигуряването на помощ за групи, които не покриват критериите за клинично разстройство, но попадат в риск през важен етап от психосоциалното си развитие.

ЛИТЕРАТУРА

Петров, Д. (2014) Българска адаптация на кратка скала за търсене на усещания (BSSS). *Годишник на Софийския университет „Св. Климент Охридски“*, кн. Психология, том 105, 67-85.

AC Nielsen Report (2007). Prevalence of Gambling and Problem Gambling in NSW

A Guide to Problem Gambling: Children and Young People (2008). Responsible Gambling Fund, State of Victoria

Blaszczynski, A.P. (2002). Pathways to pathological gambling: identifying typologies, *Electronic Journal of Gambling Issues*, <http://www.camh.net/egambling/archive/pdf/EJGI-issue1/EJGI-issue1-feature.pdf>

Blaszczynski, A.P. & Nower, L. (2004). The pathways model as harm minimisation for youth gamblers in educational settings, *Child and Adolescent Social Work Journal*, 21(1), pp.25-45.

Chantal, Y., Vallerand, R., & Vallieres, E. (2001). Motivation and gambling involvement. *The Journal of Social Psychology*, 135(6), 755-763.

Hoyle, R. H., Stephenson, M. T., Palmgreen, P., Lorch, E, Donohew R. L. (2002). Reliability and validity of a brief measure of sensation seeking. *Personality and Individual Differences*, 32, 401–414.

Karaveliova, S., Petrov, D., Milanov, M., Ivanova, E. (2016). Personality traits and risky health behavior. In: Plamen Kalchev (Ed.) *Psychological Problems of Development*, pp. 155-183, Sofia: St. Kliment Ohridski University Press.

Lovibond, S.H. & Lovibond, P.F. (1995). *Manual for the Depression Anxiety & Stress Scales. (2nd Ed.)* Sydney: Psychology Foundation

Olason, D., Sigurdardottir, K., & Smari, J. (2006). Prevalence estimates of gambling participation and problem gambling among 16–18-year-old students in Iceland: A comparison of the SOGS-RA and DSM-IV-MR-J. *Journal of Gambling Studies*, 22(1), 23-39.

Petrov, D., Karabeliova, S., Vasilev, Y. (2016). Personality, negative emotional states and self-determination of gambling involvement. *The European Health Psychologist*, vol. 18, p. 996.

Ellenbogen, S., Derevensky, J., & Gupta, R. (2007), Gender differences among adolescents with gambling-related problems. *Journal of Gambling Studies*, 23, 133-143.

Donnellan, M., Oswald, F., Baird, B., Lucas, R. (2006) The Mini-IPIP Scales: Tiny-Yet-Effective Measures of the Big Five Factors of Personality. *Psychological Assessment*, Vol. 18, No. 2, 192–203.

Winters, K. C., Stinchfield, R. D., & Fulkerson, J. (1993). Patterns and characteristics of adolescent gambling. *Journal of Gambling Studies*, 9(4), 371-386.

Проучването е част от работата по научноизследователски проект „Психосоциални фактори, свързани с хазартното поведение в юношеска възраст“, №1893/2017 г., ФНИ-СУ, с ръководител доц. д-р Даниел Петров

ЕМПИРИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ НА ВЗАИМОВРЪЗКИТЕ НА СКАЛА ЗА ОРТОРЕКСИЯ НЕРВОЗА С МОДЕЛИТЕ НА ХРАНИТЕЛНО ПОВЕДЕНИЕ, НАГЛАСИ КЪМ ХРАНЕНОТО И ЛИЧНОСТНИТЕ ЧЕРТИ И БЛАГОПОЛУЧИЕТО

Ивета Пилева,

докторант, Софийски Университет „Св. Климент Охридски“,

ivpileva@gmail.com

проф. д.пс.н Соня Карабельова,

Софийски Университет „Св. Климент Охридски“,

karabeluov@phls.uni-sofia.bg

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF OBSESSIVE HEALTHY EATING ATTITUDES (ORTHOOREXIA NERVOSA) IN BULGARIAN SOCIO-CULTURAL CONTEXT

Iveta Pileva,

PhD student, Sofia University “St. Kliment Ohridski”, ivpileva@gmail.com

Prof. Sonya Karabeliova, PhD, DSc,

Sofia University “St. Kliment Ohridski”, karabeluov@phls.uni-sofia.bg

Целта на настоящето изследване е да проследи взаимовръзките на обесивните нагласи към здравословно хранене (Орторексия нервоза) с личностните черти и хранителните модели в българския социокултурен контекст. Изследването е проведено върху извадка от 298 души на възраст от 14 до 61 г. ($X=24,07$; $SD=8,47$), от които 204 жени и 92 мъже. За целта на проучването са използвани въпросници, които измерват обесивните нагласи към здравословно хранене (Орторексия нервоза - ORTHO-15), нагласите към храненето (EAT-26), моделите на хранително поведение (EBMQ) и личностни черти по модела на „Големите пет“ (Mini-IPIP). Установява се, че респондентите между 14 и 21 годишна възраст, жените и несемейните имат по-силно изявени обесивни нагласи към здравословното хранене („Орторексия нервоза“). Получените резултати показват положителни взаимозависимости на обесивните нагласи към здравословно хранене („Орторексия нервоза“) с ниско-масления модел на хранене, емоционалния тип хранене и прецизното планиране на храненията, както и с личностните черти „Невротизъм“, „Съзнателност (целенасоченост)“ и „Откритост към нов опит“. Регистрирани са отрицателни корелации на „Орторексия нервоза“ с консумацията на нездравословни храни и културно-обусловения модел на хранително поведение. Настоящото проучване има значим принос на теоретично и емпирично равнище за изясняване на понятието орторексия нервоза в български социокултурен контекст. Получените резултати дават полезна информация могат да бъдат прилагани в терапевтичната клинична практика и в бъдещи изследвания.

Ключови думи: Орторексия нервоза, нагласи към храненето, модели на хранително поведение, личностни черти

Abstract: The aim of the present study is to examine the relationship of obsessive healthy eating attitudes (*Orthorexia Nervosa*) with personality traits and eating behavior models in Bulgarian socio-cultural context. The study covers a sample of 298 subjects aged 14-61 years ($X=24,07$; $SD=8,47$), 204 women and 92 men. The methodology used includes several questionnaires measuring obsessive healthy eating attitudes (*Orthorexia Nervosa* - ORTHO-15), *The Eating Attitudes Test* (EAT-26), *Eating Behaviour*

Models Questionnaire (EBMQ) and personality traits, following the model of BIG-5 (Mini-IPIP). The results demonstrate that subjects aged 14-21 years, women and single ones have higher scores on the obsessive healthy eating attitudes scale (*Orthorexia Nervosa*). There is also a positive relationship between obsessive healthy eating attitudes and low-fat eating, emotional eating and precise meal planning, as well as neuroticism, conscientiousness and openness. A negative relationship is registered between *Orthorexia Nervosa* and unhealthy foods consumption and culture-specific eating behavior models. The present has a significant theoretical and empirical impact on clarifying the emerging phenomenon of *Orthorexia Nervosa* in Bulgarian socio-cultural context. The results obtained give useful information that can be applied in therapeutic clinical practice and future studies.

Keywords: *Orthorexia nervosa*, Healthy Eating Attitudes, Eating Behaviour Models, Personality Traits

УВОД

Понастоящем темата за здравословните хранителни навици е изключително актуална у нас и на Запад. Показват се много на брой новини и популярни научни публикации, както и научни трудове, които представят разнообразна, често противоречаща си, информация относно правилните и здравословни хранителни навици (Kamer et. al., 2012). Обръщането на внимание на здравословна, добре балансирана диета е със сигурност желан навик, който има положителен ефект върху общото здравословно състояние. И все пак, obsесията с дадена хранителна идеология може да стане опасна (Janas-Kozin et. Al., 2012). В съществуващата литература, информацията за obsесивните нагласи към здравословно хранене, наричана още Орторексия Невроза (ОН) е оскъдна (Donini et al., 2004). Терминът за първи път се използва в САЩ от Братман и Найт (Bratman & Knight, 2000) за да опише нездравословни практики и нагласи към здравословното хранене.

Орторексия нервоза все още не се счита за диагностична категория и отделен синдром според DSM-5, но въпреки това орторексичното поведение може да доведе до съществени ограничения в ежедневието, като дълбоко повлиява качеството на живот. От тази гледна точка, е важно хората, които страдат от ОН да бъдат идентифицирани. За тази цел, е разработен въпросник, т.нар. тест OTRHO-15 (Donini et al., 2004; Donini et al., 2005), който понастоящем е най-използваното средство за измерване на obsесивните нагласи към здравословни храни и хранене.

Наличието на орторексично поведение варира значително в различните държави и в различните популации в рамките на една държава. В някои италиански изследвания, преобладаването на маниакалната obsесия за здравословно хранене варира от 6.9% (Donini et al., 2005) до 57.6% (Ramacciotti et al., 2011) за общата популация, както и 28% сред жените атлети и 30% сред мъжете атлети (Segura-Garcia et al., 2012). В общата популация в Италия, преобладаването на орторексичното поведение е по-високо сред мъжете, за разлика от жените (11.3% срещу 3.9% съответно) (Donini et al., 2005). Турските изследвания откриват, че преобладаването на орторексичното поведение е 45.5% сред местни лекари (Bagci, Camur & Guler, 2007), 56.4% сред артисти (Aksoydan & Camci, 2009) и 43.6% сред студенти по медицина (Fidan et al., 2010). При изследването на Фидан (Fidan et al., 2010), преобладаването на орторексичното поведение е по-високо сред турските студенти по медицина от мъжки пол, в сравнение с жените студентки по медицина. В Испания, преобладаването на орторексичното поведение за сега не е известно, въпреки, че е изчислено, че разпространението му варира 0.5-1% (Zamora et al., 2005). Едно унгарско изследване (Varga & Mate, 2010) демонстрира, че 56.9% от университетските студенти имат склонност към орторексично поведение. Сред изследванията, проведени извън Европа, американските изследвания докладват, че честотата на разпространение на маниакалната obsесия със здравословни храни е 82% сред студентите в университет (McInerney-Ernst, 2011) и 69% сред тези в колеж (Shah, 2012). Също така, при едно

изследване в Австрия, се установява, че 12.8% от жените диетолози имат орторексични симптоми (Kinzl et al., 2006).

Данни относно разпространението на орторексия нервоза в България не са налични и няма проведени изследвания за установяване на взаимовръзките ѝ със свързани конструкти и феномени. Целта на настоящето изследване е да установи наличието на значими взаимовръзки между обесивните нагласи към здравословно хранене (ОН) с моделите на хранително поведение, нагласи към храненето, личностните черти и благополучието сред мъже и жени на възраст от 14 до 61 години. Това е първият научен опит за емпирично изследване на орторексия в България. Данните от него ще могат да послужат като референтна точка за последващите изследвания върху орторексията, което може да маркира началото на превантивното ѝ лечение. Изследването е част от по-голям проект, част от докторска дисертация на тема „Нагласи към храненето, модели на хранително поведение и благополучие.

МЕТОД

Инструменти

Методиката е съставена от четири въпросника. Първият от тях е въпросника за обесивни нагласи към здравословно хранене (Орторексия нервоза - ORTHO-15) на Донини и колеги (Donini et al., 2005). Той включва 15 твърдения с четири степенна лъкъртова скала. Следващия използван въпросник е пълната версия на въпросника за моделите на хранително поведение (Eating Behaviour Patterns Questionnaire) на Уилямс и Кристенсен (Williams & Christensen, 2010), включващ шест скали, описващи основни модели на хранително поведение. Той съдържа 51 твърдения и шест подскали, като скалата за оценка е пет-степенна лъкъртова скала. Подскалите са както следва: ниско-маслено хранене, консумация на нездравословни храни, емоционално хранене, планиране на храненето, пропускане на хранения и културно-обусловени хранителни поведения. Друг използван въпросник е кратката версия на въпросник за измерване на личностните черти от Голямата петорка на Рамщед и Джон (Rammstedt & John, 2007). Той съдържа пет скали, измерващи екстраверсия, кооперативност, добросъвестност, невротизъм и отвореност към нов опит. Използван е и теста за нагласите към храненето (EAT-26).

Процедура

Въпросниците за настоящото изследване са раздадени на хартиен носител на студенти от хуманитарни науки от СУ „Св. Климент Охридски”, както и на случайно подбрани желаещи в изследваната възрастова група. Всички върнати въпросници са кодирани, запазени и анализирани с помощта на програмата SPSS.

Изследвани лица

Изследването е проведено в края на 2016г. върху извадка от 298 души - 92 мъже и 204 жени, на възраст от 14г. до 61г. ($X=24,07$; $SD=8,47$). За целите на проучването, респондентите са групирани в две възрастови групи: 14-21 г. ($N=179$) и 22-61 г. ($N=117$).

Преобладават респонденти със средно и средно специално образование ($N=189$), а тези с висше образование са 107 д. По отношение на семейния статус по-голямата част от изследваните лица са необвързани или разведени ($N=215$) и по-малко са тези, които са женени/омъжени или живеят с партньор на семейни начала ($N=81$). По-голямата част от участниците заявяват, че нямат деца ($N=244$), а тези с деца са малцинство ($N=52$). Според местоживеенето си 88 от изследваните лица заявяват, че са от провинцията, а 207 д. – от столицата. Приблизително равен е броят на заетите ($N=142$) и тези, които не работят в момента ($N=153$).

По отношение на начина на живот са събрани данни за индекса за телесна маса (BMI), честотата и продължителността на спортуване, пушенето и пиенето. Според класификацията

на теглото, най-голям брой респонденти попадат в групата с нормално тегло (N=168), следвани от групата с поднормено тегло (N=65) и групата с наднормено тегло (N=61). Най-голям е броят на изследваните лица, които спортуват 1-2 пъти в седмицата (N=134), следвани от тези, които спортуват 3-4 пъти в седмицата (N=67). Най малко са хората, които спортуват всеки ден (N=35) и тези, които никога не спортуват (N=54). По отношение на продължителността на спортуване, приблизително равен е броят на изследваните, които спортуват до 30 минути (N=107) и един час (N=110) на ден, а най-малко са тези, които спортуват над един час на ден (N=79). По-голямата част от изследваните лица заявяват, че не пушат (N=199), а по-малко са пушачи (N=99). По отношение на консумацията на алкохол 142 от участниците заявяват, че консумират алкохол, а 156 се самоопределят като въздържатели.

РЕЗУЛТАТИ

Междугрупови сравнения на ORTHO-15 по пол, възраст, семейно положение и деца

За откриване на статистически значими различия е използван Т-тест за независими извадки. Данните са представени в таблица 1. Установява се статистически значима разлика между мъжете и жените по отношение на общата скала „Орторексия нервоза“, като жените имат по-високи равнища по скалата в сравнение с мъжете (Таблица 1). Резултатите предполагат, че жените са в по-голяма степен ангажирани с когнитивни и поведенични свързани със здравословни практики на хранене за разлика от мъжете.

Таблица 1. Значими различия по скала „Орторексия нервоза“ в зависимост от пола, възрастта, семейното положение и деца

Признак		Брой ИЛ	X	SD	t	p
Пол	жени	204	2,459	0,382	2,823	0,000
	мъже	92	2,326	0,351		
Възраст	14-21г.	179	2,457	0,389	2,210	<0,05
	22-61г.	117	2,358	0,351		
Семеен статус	несемейни	215	2,445	0,395	2,024	0,043
	семейни	81	2,345	0,316		
Брой деца в семейството	няма	244	2,454	0,385	3,633	0,000
	едно и повече	52	2,248	0,284		

Установява се статистически значима разлика между възрастова група 14-21 г. и 22-61 г. на общата скала за „Орторексия нервоза“. По-младите респонденти имат значително по-високи равнища по скалата за орторексия нервоза в сравнение с по-възрастните. Така получените резултати демонстрират по-висока ангажираност на хората на възраст между 14 и 21 г. по отношение на здравословното хранене, в сравнение с тези на възраст 22-61 г.

Констатира се статистически значима разлика между семейните и несемейните респонденти по общата скала за орторексия нервоза. Групата на несемейните е със

статистически значими по-високи равнища по скалата за орторексия нервоза, сравнение с групата на семейните. Така получените резултати предполагат, че наличието на маниакална ангажираност със здравословно хранене е по-разпространена сред несемейните и разведените за разлика от изследваните лица, които са женени или живеят на семейни начала с партньорите си.

Установява се статистически значима разлика между двете групи по общата скала за орторексия нервоза. Изследваните лица без деца са със статистически значими по-високи равнища по скалата за орторексия нервоза, сравнение с групата на семейните. Допуска се, че наличието на маниакална ангажираност със здравословно хранене е по-разпространена сред хората, които нямат деца, за разлика от изследваните лица, които имат едно или повече деца.

При направените междугрупови анализи не се установяват статистически значими различия по скалата за орторексия нервоза в зависимост от образованието, работния статус и местоживеенето на изследваните лица. Не са установени и значими разлики по общия резултат за орторексия нервоза между пушачи и непушачи, както и между хората, които консумират алкохол и тези, които не консумират алкохол.

За установяване на статистически значими различия по отношение на честотата и продължителността на спортуване на изследваните лица е проведен еднофакторен дисперсионен анализ за независими извадки (One-Way ANOVA between-subjects) (вж. табл. 2).

Таблица 2. Различия в Индекса за телесна маса в зависимост от честота и продължителността на спортуване

Променлива		
Източник на вариация	F	p
Честота на спортуване	8,187	<0,001
Продължителност на спортуване	4,175	

Резултатите сочат, че честотата на спорта е диференциращ фактор по отношение на общия резултат за орторексия нервоза ($F(289)=8,187$; $p<0,001$). Резултатът от пост-хок тестовете показва, че хората, които спортуват 3-4 пъти в седмицата ($X=2,561$; $SD=0,377$) имат значително по-високи резултати от тези, които никога не спортуват ($X=2,267$; $SD=0,387$).

Честотата на спортуване е диференциращ фактор по отношение на орторексия нервоза и при други две от групите ($F(289)=8,187$; $p<0,05$). Резултатът от пост-хок тестовете показва, че хората, които спортуват всеки ден ($X=2,542$; $SD=0,420$) имат значително по-високи резултати от тези, които никога не спортуват ($x=2,267$; $SD=0,387$). Допуска се, че наличието на маниакална ангажираност със здравословно хранене е по-разпространена сред хората, които спортуват няколко пъти в седмицата и всеки ден, за разлика от изследваните лица, които не спортуват изобщо.

Продължителността на спортуване е диференциращ фактор по отношение на резултатите от скалата за орторексия нервоза ($F(289)=4,175$; $p<0,001$). Резултатът от пост-хок тестовете показва, че хората, които спортуват над един час за една тренировка, имат значително по-високи равнища на маниакална обсебесия със здравословно хранене ($X=2,475$; $SD=0,417$), за разлика от тези, които спортуват до 30 минути на тренировка ($X=2,335$; $SD=0,357$).

Установява се, че индексът телесна маса (BMI Index) не е диференциращ фактор по отношение на общия резултат от скалата за орторексия нервоза.

Значими взаимовръзки между скалата за орторексия нервоза, въпросника за модели на хранително поведение, въпросника за нагласи към храненето, личностните черти и благополучието.

За целите на изследването и установяване на значими взаимовръзки е проведен корелационен анализ на данните. Корелационният анализ между общата скала за орторексия нервоза и скалата за ниско-маслено хранене от въпросника за модели на хранително поведение показва статистически значима положителна корелация между двете скали ($r=0,623$; $p<0,001$) (Таблица 3). Корелацията е с умерена сила. Наблюдават се слаби, положителни взаимовръзки между орторексия нервоза и скалата за емоционално хранене ($r=0,128$; $p<0,05$) и скалата за планиране на храненията ($r=0,343$; $p<0,001$), както и слаби, отрицателни корелации между орторексия нервоза и консумацията на нездравословни храни ($r=0,228$; $p<0,001$) и скалата за културно-обусловени хранителни модели ($r=-,253$; $p<0,001$).

Проведен е и корелационен анализ между орторексия нервоза, подскалите на въпросника за нагласи към храненето (EAT-26) и общия резултат от него. Установява се статистически значима положителна корелация между общия резултат за орторексия нервоза и общата скала на въпросника за нагласи към храненето ($r=0,620$; $p<0,001$). Корелацията е с умерена сила. Корелацията между орторексия нервоза и подскалите на въпросника за нагласи към храненето е статистически значима и положителна, но слаба.

За целите на изследването и установяване на значими взаимовръзки е проведен корелационен анализ между общия резултат за орторексия нервоза и личностните черти. Анализът установява статистически значима положителна взаимовръзка между орторексия нервоза и скалата за Целенасоченост ($r=0,180$; $p<0,01$), скалата за Невротизъм ($r=0,121$; $p<0,05$) и скалата за Отвореност към нов опит ($r=0,116$; $p<0,05$) (Таблица 5). Всички значими взаимовръзки са слаби по сила. Не се установяват статистически значими взаимовръзки между орторексия нервоза и Екстраверсията и Сътудничесството.

По отношение на батерията от тестове, свързани с благополучието, установява се статистически значима положителна корелация между орторексия нервоза и скалата за Психологическо благополучие ($r=0,163$; $p<0,01$), както и статистически значима, отрицателна корелация между орторексия нервоза и емоциите ($r=-0,120$; $p<0,05$). Не се установява значима взаимовръзка между орторексия нервоза и скалите за самооценка, субективно благополучие и щастие.

ДИСКУСИЯ

Целта на настоящето изследване е да установи наличието на значими взаимовръзки между обесивните нагласи към здравословно хранене (орторексия нервоза) с моделите на хранително поведение, нагласи към храненето, личностните черти и благополучието сред мъже и жени на възраст от 14 до 61 години. Изследването е част от по-голям проект, част от докторска дисертация на тема „Нагласи към храненето, модели на хранително поведение и благополучие“, като темата на настоящето изследване е избрана, тъй като липсват данни, свързани с обесивните нагласи към здравословно хранене за българска популация.

Установяват се положителни взаимовръзки между обесивните нагласи за здравословно хранене и емоционалното хранене и планиране на храненията както и отрицателни корелации с консумацията на нездравословни храни. Установява се още положителна, значима взаимовръзка между обесивните нагласи към здравословно хранене и общата скала за нагласи към храненето (EAT). По отношение на личностните черти, има данни за значима положителна, слаба взаимовръзка между орторексия нервоза и целенасочеността, невротизма и отвореността към нов опит. Същите резултати се получава и при две американски изследвания, проведени от Мъкинърни-Ернст (McInerney-Ernst, 2011) и Шах (Shah, 2012), докато резултатите ни не са последователни с резултатите от друго изследване, проведено от Варга и Мате (Varga & Mate, 2009). Според унгарското проучване (Varga & Mate, 2009), симптомите на ОН корелират положително с нарушения в храненето.

Не се откриват значими корелации между обесивните нагласи към здравословно хранене и индекса телесна маса (BMI), което е последователно с изследванията на Мъкинърн-Ернст (McInerney-Ernst, 2011) и Шах (Shah, 2012).

По отношение на благополучието, установява се статистически значима положителна корелация между орторексия нервоза и скалата за психологическо благополучие, както и статистически значима, отрицателна корелация между орторексия нервоза и емоциите. Установените взаимовръзки са слаби по сила и поради това не следва да бъдат дискутирани.

Настоящото изследване установява, че хората на възраст 14-21 години, респондентите от женски пол, несемейните и тези без деца са в по-голяма степен ангажирани с когнитивни и поведения свързани с обесивни нагласи към здравословни храни и хранене за разлика от респондентите на възраст 22-61 години, мъжете, семейните и хората с деца. Също така, хората, които спортуват по-редовно имат значително по-високи резултати за орторексия нервоза от тези, които не спортуват. Едно друго изследване (Vandereycken, 2011) показва, че ОН поведението е сравнително често срещано сред по-млади пациенти, предимно жени на професионалисти, специализиращи в хранителните разстройства. Според същото проучване, 67% от специалистите по хранителни разстройства казват, че са наблюдавали феномена на орторексията в клиничната си практика и 69% вярват, че разстройството има нужда от по-голямо внимание в тяхната област. Тези открития подкрепят идеята, че запознатостта с обесивните нагласи към здравословното хранене разширява познанията и дава нови насоки за клиничната психология. За това и се препоръчват бъдещи изследвания върху темата. По наше мнение, бъдещите изследвания трябва по-подробно да изследват психометричните качества, включително факторната структура на ORTHO-15, както в близки, така и в различни популации.

ЛИТЕРАТУРА

Национален Център по Опазване на Общественото здраве. (2006). *Препоръки за здравословно хранене на населението в България 18-65 години*. София

Aksoydan E, Camci N (2009) Prevalence of orthorexia nervosa among Turkish performance artists. *Eat Weight Disord* 14(1):33–37

American Psychiatric Association (2000) *Diagnostic and statistical: manual of mental disorders DSM-IV-TR (text revision)*, 4th edn. American Psychiatric Press, Washington, DC

Arusog˘lu G, Kabakc˘ı E, Ko˘ksal G, Merdol TK (2008) Orthorexia nervosa and adaptation of ORTO-11 into Turkish. *Turk Psikiyatri Derg* 19(3):283–291

Alvarenga MS, Martins MC, Sato KS, Vargas SV, Philippi ST, Scagliusi FB (2012) Orthorexia nervosa behavior in a sample of Brazilian dietitians assessed by the Portuguese version of ORTO-15. *Eat Weight Disord* 17(1):e29–e35

Bag˘ci Bosi AT, Camur D, Gu˘ler C (2007) Prevalence of orthorexia nervosa in resident medical doctors in the faculty of medicine (Ankara, Turkey). *Appetite* 49(3):661–766

Bratman S, Knight D (2000) *Health food junkies. Orthorexia nervosa: overcoming the obsession with healthful eating*. Broadway Books, New York

Brummett, B. H., Babyak, M. A., Williams, R. B., Barefoot, J. C., Costa, P. T., & Siegler, I. C. (2006). NEO personality domains and gender predict levels and trends in body mass index over 14 years during midlife. *Journal of Research in Personality*, 40(3), 222-236.

Catalina Zamora ML, Bote Bonaechea B, Garcı́a Sánchez F, Rı́os Rial B (2005) Ortorexia nerviosa. Un nuevo trastorno de la conducta alimentaria? *Actas Esp Psiquiatr* 33(1):66–68

Donini LM, Marsili D, Graziani MP, Imbriale M, Cannella C (2004) Orthorexia nervosa: a preliminary study with a proposal for diagnosis and an attempt to measure the dimension of the phenomenon. *Eat Weight Disord* 9(2):151–157

- Donini LM, Marsili D, Graziani MP, Imbriale M, Cannella C (2005) Orthorexia nervosa: validation of a diagnosis questionnaire. *Eat Weight Disord* 10:e28–e32
- Fidan T, Ertekin V, Isikay S, Kirpinar I (2010) Prevalence of orthorexia among medical students in Erzurum, Turkey. *Compr Psychiatry* 51(1):49–54
- Garner DM, Olmsted MP, Bohr Y, Garfinkel PE (1982) The eating attitudes test: psychometric features and clinical correlates. *Psychol Med* 12(4):871–878
- Janas-Kozik M, Zejda J, Stochel M, Brożek G, Janas A, Jelonek I. *Ortoreksja – nowe rozpoznanie?* *Psychiatr. Pol.* 2012; 46(3): 441–450.
- Kamer B, Wąsowicz W, Pyziak K, Kamer-Bartosinska A, Gromadzińska J, Pasowska R. *Role of selenium and zinc in the pathogenesis of food allergy in infants and young children.* *Arch. Med. Sci.* 2012; 8(6): 1083–1088.
- Kinzl JF, Hauer K, Traweger C, Kiefer I (2006) Orthorexia nervosa in dieticians. *Psychother Psychosom* 75(6):395–396
- McInerney-Ernst EM (2011) Orthorexia nervosa: real construct or newest social trend? Dissertation, University of Missouri- Kansas City
- Piedmont, R. L. (1998). The revised NEO Personality Inventory. *Clinical and research applications*. New York: Plenum Press.
- Ramacciotti CE, Perrone P, Coli E, Burgalassi A, Conversano C, Massimetti G, Dell’Osso L (2011) Orthorexia nervosa in the general population: a preliminary screening using a self-administered questionnaire (ORTO-15). *Eat Weight Disord* 16(2):e127– e130
- Segura-García C, Papaïanni MC, Caglioti F, Procopio L, Nistico CG, Bombardiere L, Ammendolia A, Rizza P, De Fazio P, Capranica L (2012) Orthorexia nervosa: a frequent eating disordered behavior in athletes. *Eat Weight Disord* 17(4):e226–e233
- Rammstedt, B. & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41, 203-212.
- Shah SM (2012) Orthorexia nervosa: healthy eating or eating disorder? Master Thesis, Eastern Illinois University
- USDA, Center for Nutrition Policy and Promotion. (2010). *Dietary Guidelines for Americans 7th Edition*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Varga M, Ma’te’ G (2009) Eating disturbances in orthorexia nervosa. In: XIII annual meeting of the European Association for Consultation Liaison Psychiatry and Psychosomatics (EACLPP), XXVIII European Conference on Psychosomatic Research (ECPR): A selection of the best abstracts submitted. *J Psychosom Res* 68:672–673
- Vandereycken W (2011) Media hype, diagnostic fad or genuine disorder? Professionals’ opinions about night eating syndrome, orthorexia, muscle dysmorphia, and emetophobia. *Eat Disord* 19(2):145–155
- Williams, D.P., & Christensen, N.K (2010). Diabetes stepping up to the Plate Handout SODA-3, Vanderbilt University of Medicine. SODA Questionnaire.
[http:// extension.usu.edu/healthissues/files/uploads/Stepping%20up%20to%20the%20 plate%20new/DM%20Elective%20SODA%20Handout%200308.pdf](http://extension.usu.edu/healthissues/files/uploads/Stepping%20up%20to%20the%20plate%20new/DM%20Elective%20SODA%20Handout%200308.pdf)

НОВИТЕ ТЕНДЕНЦИИ НА ЖИВОТ КАТО ГЛАВНА ПРЕДПОСТАВКА ЗА РАЗПРОСТРАНЕНИЕ НА ЗАТЛЪСТЯВАНЕТО И РЕДУЦИРАНЕТО НА ДВИЖЕНИЕТО НА СЪВРЕМЕННИЯ ЧОВЕК

**Цветелина Хаджиева,
докторант, ЮЗУ „Неофит Рилски”, Благоевград,
cveti_hadjieva@swu.bg**

NEW TRENDS OF LIFE AS A MAIN PREMISE OF THE SPREAD OF OBESITY AND REDUCTION OF MOVEMENT OF MODERN HUMAN BEING

**Tsvetelina Hadjieva,
PhD student, SWU "Neofit Rilski", Blagoevgrad, cveti_hadjieva@swu.bg**

В настоящата статия се разглежда проблемът за частичното и пълно отсъствие на физическата активност в живота на съвременния човек, като главна причина за тенденциозното разпространение на затлъстяването в световен мащаб. Отбелязани са основните предпоставки за неговото развитие и здравословните проблеми, които протичат в човешкия организъм в следствие на него. Отражена е взаимовръзката между поведенческите фактори и затлъстяването. Приведени са определения за затлъстяването и физическата активност от автори от близкото минало и настояще. Обсъдено е изследване на връзката между страха и глада.

Ключови думи: физическа активност, затлъстяване, поведенчески фактори

This article examines the problem of partial and full lack of physical activity in the life of the modern human being, as the main reason for the tendency towards the worldwide spread of obesity. The main prerequisites for its development are pointed out, as well as the health problems that occur in the human body as a result of it. The relationship between behavioural factors and obesity is described. Some definitions of obesity and physical activity by authors from the past and present are compared. A study of the relationship between fear and hunger has been discussed.

Keywords: physical activity, obesity, behavioural factors

През 2015 г., по време на Европейския конгрес по затлъстяване, проведен в Прага, е прогнозирано, че ако не се вземат своевременни мерки незабавно, населението на повечето европейски страни ще бъде застрашено от драстично увеличение на наднорменото тегло и затлъстяването до 2030 г. (Benkimoun, 2015). Също така Световната Здравна Организация, допуска, че нивата на затлъстяване във всички възрасти в Европа ще се повишат през следващите 15 години (World Health Organization, 2016a).

С течение на времето, с напредъка на технологичния прогрес и налагането на свързани с него нови стандарти и модели на поведение, става все по-актуален въпросът, свързан със затлъстяването и редуцирането на движението на съвременния човек, който е все по-ангажиран и напрегнат в опита си да отговори на променящите се социални изисквания. В резултат на това се появи хиподинамията (обездвижването) на човека, заемайки фундаментално място в почти всички сфери от неговия живот.

Увеличава се естеството на професиите, които налагат дълго прекарване в седнало положение и работа с компютър, където двигателната активност е снижена до минимум. Интелектуалното развитие взема превес и е за сметка на физическата активност. Това е

достатъчно основателен и съществен повод за равностетка, която отразява загубата на баланс между психика и физиология.

Човек е единна, неразривно свързана цялост от тяло и душа, и за да функционира в единство и взаимозависимост трябва да бъде в конструктивен баланс, който изисква рационално и отговорно отношение спрямо физическото и психическото здраве.

Затлъстяването като мащабен световен проблем се дефинира от Световната Здравна Организация (СЗО) като “неестествено или прекалено натрупване на мазнини, което може да влоши здравето” (World Health Organization, 2016b, p.1). СЗО докладва още, че броят на смъртни случаи на хора с наднормено тегло или затлъстяване в световен мащаб е много по-висок от този на хора с поднормено тегло. В света броят на хората с наднормено тегло е много по-голям за разлика от броя на хората с поднормено тегло ("World Health Organization", 2016b).

В България положението също е изключително сериозно - от наднормено тегло страдат около 63% от мъжете и 46% от жените в икономически активна възраст, а от затлъстяване - между 17 и 19% (World Health Organization, 2016a).

Приета от Световната Здравна Асамблея през 2004 г. "Глобална стратегия по отношение на храненето, физическата активност и здравето" описва действията, необходими за поддържане на здравословно хранене и редовна физическа активност - диети и модели на физическа активност (World Health Organization, 2016b).

По данни от СЗО промени в диетата и физическите модели на активност често са резултат от екологични и обществени промени, свързани с развитие и липса на поддържащи политики в сектори като здравеопазване, селско стопанство, транспорт, градското планиране, околната среда, хранително-вкусовата промишленост, дистрибуцията, маркетинга и образованието. При наличие на физическо и психическо здраве съществуват два основни фактора, които могат да доведат до редуциране на теглото – намалено хранене с по-нискокалорична храна и интензивни физически упражнения, които ускоряват честотата на пулса. Физическата активност се определя като всяко движение на тялото, произведено от скелетните мускули, което изисква разход на енергия. Липсата на физическа активност е идентифицирана като четвъртия водещ рисков фактор за глобалната смъртност (6% от смъртните случаи в световен мащаб). Освен това, липсата на физическа активност се отдава като основна причина за приблизително 21-25% от случаите на рак на гърдата и рак на дебелото черво, 27% на диабет и приблизително 30% на исхемична болест на сърцето. За децата и младите хора, физическата активност включва индивидуални и колективни игри, спорт, домакинска работа, развлечения, физкултурно образование или планирани упражнения, в контекста на дейностите на семейството, училището и общността (World Health Organization, 2016a).

Обзорът при проследяването на хранителните навици показва, че през последните няколко десетилетия енергийният прием от храна на глава от населението се е повишил колосално с тенденция увеличаването да продължи и в бъдеще. Преди всичко това количествено изменение се съпътства с качествени промени в храненето – консумират се повече мазнини и захари, а по-малко въглехидрати и фибри (Stefanov, 2009).

Още 1963 г. С. М. Джуард установява затлъстяването като първостепенен проблем на американското население (in Craighed & Nemeroff, 2008, p. 337). Други автори - Л. Ълман и Л. Краснър отразяват твърдението, че преяждането може да символизира прогресивното самоубийство, докато от друга страна Ари Киев предлага, че затлъстяването може да бъде в следствие от депресия (in Craighed & Nemeroff, 2008, p. 337).

А. Стънкард и Дж. Собал предлагат битово - социален поглед върху причините за затлъстяването, а той е, че хората от ниските социални прослойки са по-податливи

на затлъстяване, за разлика от тези от средната класа, които пък от своя страна проявяват склонност към наднормено тегло, докато по-богатите хора имат финансовата възможност да си позволят консумацията на по-качествени и здравословни храни (Sobal & Stunkard, 1989). В днешно време тази взаимозависимост между битово-социалните фактори и затлъстяването е по-слабо изразена, като следствие на глобализационния процес в съвременното общество (Blakemore & Froguel, 2008, p.54).

Основен фактор за разпространението на затлъстяването е продължителното поддържане на положителен енергиен баланс вследствие на повишен енергиен прием и понижен енергоразход или комбинация от двете (Blakemore & Froguel, 2008). От друга страна консумацията на храна се изразява като функция на физиологичен сигнал (глад) и привлекателна храна. Установено е, че преяждането при затлъстели хора почти изцяло се провокира от неустоимия изкусителен вид на храната, увеличената зависимост от автомобилите и индустриалното производство (Nestle & Jacobson, 2000).

Морис Фишбейн акцентува, че затлъстелите хора ядат независимо от състоянието на апетита им, „за да преодолеят страха или социалната си неприспособимост” (in Craighed & Nemeroff, 2008, p.337).

В медицинската практика е прието използването на единен метод за определяне степента на затлъстяване – т.нар. **индекс на телесната маса** (ИТМ), който представлява телесното тегло в килограми разделено на ръста в метри на квадрат ($\text{ИТМ} = \text{кг}/\text{м}^2$). За различните раси критерият на ИТМ леко варира, като за европейската раса се приема за норма границата от 18,5 до 25 ИТМ. Това обикновено е общ показател, който изпълнява ориентировъчна функция, тъй като отчита дали телесният състав (общо телесно тегло) е в норма или не, но не измерва процента мазнини в тялото, както и мускулната маса, които варират при различните хора (Blakemore & Froguel, 2008).

Установяването на трайна физическата активност се изразява в здравословни ползи, които водят до укрепване и активизиране на цялостното функциониране на организма. Като СЗО подчертава, че терминът физическа активност не трябва да се бърка с упражнение. Упражнение е подкатегория на физическа активност, което е планирано, структурирано, повтарящо се и целенасочено, т. е. подобряването или поддържането на един или повече компоненти на физическата годност се изразява като основна цел. Физическата активност включва упражнения, както и други дейности, които включват движение на тялото и се извършват като част от игра, работа, активен спорт, домакинска работа и развлекателни дейности. Физическата активност също се свързва с психологическите ползи, които младите хора могат да получат за подобряване на самоконтрола спрямо симптомите на тревожност и депресия. По същия начин, участието във физическа дейност може да помогне за социалното развитие на младите хора, чрез осигуряване на възможности за себеизразяване, изграждане на самочувствие, социално взаимодействие и интеграция. Чрез физическата активност младите хора могат по-лесно да приемат определено здравословно поведение (например избягване на цигари, алкохол и употреба на наркотици) и да демонстрират по-високи академични постижения в училище и университета (World Health Organization, 2016a).

Движението е задължително условие за поддържане нормалната структура и функциите на повечето системи и органи в тялото на човек, като липсата му съответно води до патологични изменения в тях. То е също така и едно безспорно доказателство за уникалната и неизменна способност на човека посредством волята и усилията целенасочено да променя формата на тялото си чрез упражнения (Blakemore & Froguel, 2008).

Проведено изследване от С. Шахтър установява връзката между страха и глада. Страхът обикновено освобождава глюкоза в черния дроб, което по принцип обуславя факта, че

по време на криза организмът не се нуждае от храна, но в един експеримент това се оборва - уплашени затлъстели студенти, които били с пълен стомах и въпреки това отново яли повече, когато часовникът в лабораторията грешно отразил стандартното време за вечеря (18:00 ч.), отколкото изследвани лица, които нямали техния проблем. Затлъстелите хора имат високо равнище на засищане и за да почувстват задоволяване от храната, те ядат, дори когато не са гладни. Свръхчувствителността към стимулите от средата е причина да ядат, без да изпитват реална физиологична нужда от глад. При тези хора се отчита много висок праг на чувствителна и емоционална болка. Шахтър установява, че студенти с наднормено тегло поглъщат повече храна, отколкото в същност се нуждаят, защото не отразяват вътрешните сигнали: те ядат повече при благоприятни ситуации, но, когато процесът на хранене е затруднен, например през тръба, макар и недоволни, те поглъщат толкова, колкото им е необходимо, което сочи, че те в същност се нуждаят от по-малко количество храна, отколкото в действителност приемат (Schachter, 1968).

Апестатът (в основата на мозъка, контролиращ апетита) по начало е генетично заложен в различна степен у хората, също и унаследяването на повече мастни клетки, т.е. генетичната предразположеност към затлъстяване. Алвин Идън допуска, че теглото на децата корелира с теглото на техните родители като е установено, че децата на затлъстял родител са шест пъти, а на двама такива – 13 пъти по-предразположени към затлъстяване, въпреки че родителското влияние може да обясни този факт, колкото и наследствеността (in Craighed & Nemeroff, 2008, pp. 337-338).

Затлъстяването неоспоримо има и наследствен компонент. Обособяването на генетичните въздействия в известна степен е трудно, тъй като в много голям брой от случаите генотипът се повлиява от въздействието на външни фактори. Приведени са случаи (in Blakemore & Froguel, 2008), онагледяващи определени семейства и дори етноси, които са значително по-податливи на затлъстяване, но е трудно да се заяви категорично, че то е 100% унаследено, понеже тези групи хора проявяват идентични хранителни и двигателни навици. Изследвания, направени сред големи групи хора с широки вариации в ИТМ и количеството мастна тъкан, както и сред еднородни близнаци, установяват, че от 40 до 70% от индивидуалните различия са генетично предопределени. От изследванията става ясно още, че генетичните фактори повлияват основно енергийния прием и в по-малка степен енергоразхода и усвояването на хранителните вещества. Въпреки постигнатия научен напредък в това отношение все още е трудно да се потвърди със сигурност дали е генетично наследство затлъстяването (in Blakemore & Froguel, 2008).

Скуката, самотата, фрустрацията, чувството за отхвърляне и не достатъчна обич, рекламите, които непрекъснато презентират нови храни, наложените съвременни стандарти за ново отношение към храненето, лъскавите и примамливи опаковки на храната, технологичният прогрес, който налага удобство и снижаване на движението допринасят за злоупотребата с храна. Обикновено пълните хора саботират усилията на друг човек да редуцира теглото си, от ревност към успеха му да постигне стройна фигура, там където по начало те са се провалили. Затлъстелите съпрузи избягват домакинската работа и секса, намирайки емоционална стабилност и сигурност в своята отпуснатост и слабохарактерност, където се чувстват спокойни и недосегаеми (in Craighed & Nemeroff, 2008, p.338).

Така приемът на големи количества храна, с които се идентифицират страдащите от затлъстяване се обуславя и от апетита. Апетитът по начало е желанието да се яде при възникване на физиологичната потребност глад. Когато е налице едва ли не постоянен апетит за ядене, както е при тези хора, това всъщност е нереален глад, като проявление на изграден вече навик и усвоен модел на възпитание. Веднъж свикнали да преяждат, хората губят реална

преценка за количеството храна, което поемат и достатъчното количество храна не ги удовлетворява. Само със силна воля и непреклонно постоянство човек може да пренастрои функционирането на апетита си на по-ниско равнище, консумирайки по-малко количество храна. От изключително значение е създаването на рационални и здравословни хранителни навици още от ранна детска възраст от страна на родителите. Храненето е процес, който се възпитава и съответно - към който се привиква. Тъпченето на децата до пубертета създава навик за цял живот. Клетката има памет, която се възпроизвежда в съответния хранителен навик (Pashova, 2014, pp. 10-55). Дж. Майър и Т. Дж. Харис изследват пълни бебета, които ядат идентично количество или дори по-малко от слабите, но са с по-ниска двигателна активност - слабите бебета се движат три пъти повече от дебелите (in Craighed & Nemeroff, 2008, p.338).

Затлъстяването е хронично метаболитно нарушение със сериозни здравни последици, чийто интензитет достига застрашаващо разпространение. Независимо, че до определена степен развитието му е генетично обусловено, главно място в неговата етимология се отдава на поведенческите фактори, и преди всичко на хранителните навици и двигателната активност. Оптималното синхронизиране на тези фактори, открояващи се със изключителна значимост, би могло да внесе равновесие във физическото и психическото здраве на човек, което от своя страна също ще доведе до по-висока ефективност при справянето му с ежедневните дейности и ще редуцира нивата на тревожност, стрес и депресия.

Настоящата статия има за цел да покаже значимостта на взаимовръзката между липсата на достатъчна физическа активност като следствие на разпространението на затлъстяването в световен мащаб. В нея се изтъква сериозността на този проблем като предпоставка за нарушаване баланса на живот на съвременния човек, заедно с промените в околната среда и поведенческите фактори. Обзорът при проследяване на затлъстяването има за цел да се посочи жизнената необходимост от физическа активност за подобряване качеството на живот и здравето на човек в психологичен и физиологичен аспект.

ЛИТЕРАТУРА

Benkimoun, P. (2015). Une épidémie massive d'obésité menace l'Europe [A massive epidemic of obesity threatens Europe]. *Le Monde*, 07.05.2015. Retrieved in February 2017, from http://www.lemonde.fr/sante/article/2015/05/07/une-epidemie-massive-d-obesite-menace-l-europe_4629280_1651302.html

Blakemore, A., & Froguel, P. (2008). Is obesity our genetic legacy? *Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, 93(11 Suppl 1), S51-56. DOI: 10.1210/jc.2008-1676

Craighed, W. E., & Nemeroff, C. B. (Eds.). (2008). *Enciklopedia po psihologia I povedencheska nauka* [Encyclopedia of Psychology and Behavioral Science]. Sofia: Nauka I izkustvo.

Nestle, M., & Jacobson, M. (2000). *Halting the obesity epidemic: A public health policy approach*. *Public Health Report*, 115(1), 12-24. DOI:10.1093/phr/115.1.12

Pashova, M. (2014). *Po-zdravi bebета* [More healthy babies]. Sofia: Siela.

Sobal, J., & Stunkard, A. (1989). Socioeconomic status and obesity: A review of the literature. *Psychological Bulletin*, 105(2), 260-275. DOI:10.1037/0033-2909.105.2.260

Schachter, S. (1968). Obesity and eating. *Science*, 161, 751 – 756.

Stefanov, T. (2009). *Zatlastyavane – epidemiyata na XX vek* [Obesity – 21st century epidemic]. *BB-team*. Retrieved in February 2017, from <http://www.bb-team.org/articles/3477_zatlastyavane-epidemiyata-na-hhi-vek>

World Health Organization. (2016a). *Global strategy on diet, physical activity and health. Physical activity*. Retrieved in February 2017, from <<http://www.who.int/dietphysicalactivity/pa/en/>>.

World Health Organization. (2016b). *Media centre. Obesity and overweight. Fact sheet*. Retrieved in February 2017, from <<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/en/>>

ИЗПОЗЛВАНЕ НА ИНТЕРНЕТ И КИБЕРТОРМОЗ СРЕД БЪЛГАРИТЕ НАД 18-ГОДИШНА ВЪЗРАСТ

Мария Чубриева,
докторант, Софийски Университет „Св. Климент Охридски“,
maria.chubrieva@gmail.com
проф. Соня Карабельова, д.пс.н.,
Софийски Университет „Св. Климент Охридски“,
karabeluov@phls.uni-sofia.bg

USING THE INTERNET AND EXPERIENCING CYBERBULLYING AMONG BULGARIAN ADULTS

Mariya Chubrieva,
PhD student, Sofia University “St. Kliment Ohridski”,
maria.chubrieva@gmail.com
Prof. Sonya Karabeliova, PhD, DSc,
Sofia University “St. Kliment Ohridski”, karabeluov@phls.uni-sofia.bg

Тормозът в интернет-пространството кибертормоза и различните му подформи е изключително актуална и социално-значима тема. Въпреки това тя все още не е добре проучена. Медиите в световен мащаб обръщат все по-голямо внимание на този феномен сред подрастващите, но как стоят нещата сред хората над 18 години? Предмет на настоящото изследване са използването на интернет и сблъскването с кибертормоза сред пълнолетни българи (N=190). Резултатите показват, че всекидневната употреба на електронни устройства е неотменна част от живота на съвременния българин, като мобилните телефони заемат първо място (82,6%). Най-разпространената интернет-активност е пребиваването в социалните виртуални мрежи като Facebook. Сблъскването с феномена на кибертормоз също не е новост за българина. Изненадващо обаче е, че кибер-шпионирането (cyberstalking) е една от най-честите подкатегории на виртуалния тормоз, с която са се сблъскали 38% от изследваните лица. Последствията от кибертормоза в различните му подформи върху психичното здраве тепърва започват да се изследват. В този смисъл темата за кибертормоза представлява предизвикателство пред различните направления на съвременната психология и психотерапията в теоретичен, методологически и емпиричен план както и по отношение на първичната, вторичната и третичната превенцията.

Ключови думи: Кибертормоз, Интернет, междуполови различия

Cyberbullying and its sub-forms is a topic of importance for the modern society. This topic however is still under-researched. The media talks about it worldwide, but the focus is mostly on the cyberbullying among young children and teenagers. But what about the adults? Using the Internet and experiencing cyberbullying among bulgarian adults are the two subjects of our current research (N=190). The results show that using different sorts of electronic devices is a part of the daily life in Bulgaria, whereat the cell phone takes the first place (82,6%). Social networking, such as Facebook, is the most popular online-activity. Experiencing cyberbullying is also not something new for the Bulgarians. It is interesting, that cyberstalking is reported to be one of the most frequently experienced sub-form of cyberbullying (by 38% of the participants). The consequences of the cyberbullying for our mental health and well-being are now being studied. In that matter the topic presents a big theoretical, methodological and empirical challenge to the modern psychology and psychotherapy.

Keywords: Cyberbullying, Internet, Gender differences

ТЕОРЕТИЧНА РАМКА

*„Sticks and Stones can break my bones,
but how can Pixels hurt me?“
(Cassidy 2009, стр. 382)*

Медиите обръщат все по-голямо внимание на темата за тормоза в интернет. Още през 2010 г. швейцарско предаване „10 от 10“ обръща внимание на сериозните ефекти от все по-разпространяващия се феномен на кибертормоза. Оттогава досега медиите отразяват предимно екстремните случаи, когато случващото се във виртуалния свят води до отнемане на човешки живот (напр. самоубийствата на канадската ученичка Анна Тод и на трима ученика от Велокобритания през 2012 г., списание *Stuttgarter Nachrichten*). Въпреки актуалността на проблема, изследването и изобщо разбирането на феномена „кибертормоз“ и неговите последствия върху психиката все още са в началната си фаза.

Въпреки че досега няма единна дефиниция за кибертормоза, приета в научните среди, негова основна отличителна характеристика е, че той се осъществява във виртуалното пространство (т.е. в интернет и присъщите му информационни и телекомуникационни структури). Много автори обръщат внимание на характеристиките и дефинициите на тормоза лице-в-лице, за да операционализират кибертормоза. Тези характеристики са: умишленост на действията, повтарящ се характер на действията, дисбаланс на силите между позициите на тормозещия и тормозения, като последните винаги са в неизгодно положение (напр. Hinduja & Patchin, 2009, стр. 5; Smith et al., 2008, стр. 323; Riebel, 2008, стр. 510). Изследователите подчертават използването на информационните технологии като медиатор като единствен отличителен белег на кибертормоза.

От друга страна, много автори обръщат внимание на разликите между тормоза в класическия смисъл и кибертормоза. Менесини и Ноцентини смятат, че е трудно на кибертормоза да се припише характеристиката на враждебна умисъл, тъй като притежава индиректен характер (Menesini & Nocentini 2009, стр. 230). В този смисъл те разглеждат кибертормоза като качествено различен феномен. Освен това няма единно мнение по отношение на другите две неотменими за традиционния тормоз характеристики, а именно: дисбаланс в позициите на агресор и жертва и продължителност във времето на акта на тормоз. Тези два белега на класическия тормоз могат да варират, когато се отнасят до кибертормоза. Въпросът за дисбаланса на силите в интернет-пространството не е толкова лесен за операционализиране. Хиндуджа и Патчин пишат по този повод следното: *„... типът сила, използван в кибер-пространството, е аморфичен и често дифузен. Докато при традиционния тормоз тя може да е физическа (телосложение) или социална (популярност), онлайн-силата може да се позовава единствено по отношение на притежанието на определен вид съдържание (информация, снимки или видео), които могат да се използват за нанасяне на вреда“*

(Hinduja & Patchin, 2009, стр. 18).⁵⁹

Други автори приемат, че дисбалансът в силите на тормозещия и тормозения се изразява и дължи най-вече на анонимността (Winter & Leneway, 2008, стр. 1). Много често актът на тормоз в интернет-пространството се свързва с прикриване на идентичността на извършителя. Типичен пример за подобна анонимност е създаването на „втори“ профил в някоя социална виртуална мрежа, от който жертвата бива тормозена. Скрит зад анонимността, извършителят е в позицията на сила.

Третият критерии, който е налице при традиционните форми на тормоз и трябва да бъде разискан и по отношение на кибертормоза, е повтаряемостта на нападките. В интернет-пространството не само броят на повторенията е важен, но и доколко актът на тормоз е виден (напр. еднократно качване на компрометираща снимка или видео в WhatsApp-група). Освен това повтаряемостта, която при класическите форми на тормоз е от един вършител или група, във виртуалното пространство може да се подеме незабелязано и от други хора. В този смисъл атаките може да са повтарящи се без инициатора ги човек да продължава да бъде замесен (Slonje & Smith 2010, стр. 250; Dooley et al. 2009, стр.183; Hinduja & Patchin 2009, стр. 18).

В заключение може да се каже, че по отношение на дисбаланса в силите кибертормозът е свързан по-скоро със силата на познанията в областта на технологията и анонимността за разлика от тормоза лице-в-лице, където от значение е физическата сила и психическа доминантност. Във връзка с критерия за повтаряемост при кибертормоза той не винаги е свързан с инициатора (индивид или група) за разлика от традиционния тормоз. Като цяло, тормозът в реалния и виртуалния свят са подобни феномени, като при кибертормоза медиатор са модерните информационни и електронни технологии с техните отличителни особености (напр. анонимност).

До този момент в специализираната научна литература (Fawzi 2009; Hinduja & Patchin 2009; Kowalski, Limber & Agatston 2008; Riebel 2008; Robertz 2010; Willard 2004, 2005) са диференцирани следните форми на кибертормоз:

- Кибертормоз (cyber-harassment) – действия от страна на отделен индивид или група, които се възприемат от жертвата като вредящи и дразнещи. Във виртуалното пространство по директен начин⁶⁰ (напр. чрез съобщение или в чат) жертвата става обект на подигравки, бива обиждана или заплашвана;
- Сексуален кибертормоз (sexual cyber-harassment) – това е вид тормоз, фокусиращ се върху пола на жертвата. Като сексуален тормоз могат да се определят сексистки изказвания, засрамващи действия или сексуални намеци, изказвания със скрит или явен подтекст, изпращане на снимки или видеа със сексуално съдържание, както и нежелани опити за сближаване;
- Уронване на имиджа – умишлено се разпространяват в интернет-пространството информации за жертвата (напр. чрез електронна поща, SMS, чат, в социална мрежа), представящи я в негативна светлина и уронващи имиджа ѝ;
- Предателство (outing) – лична и интимна информация за жертвата, споделена в атмосфера на доверие, се публикува в интернет. Предателството и уронването на имиджа като форми на кибертормоза са изключително сходни.

⁵⁹ Свободен превод от английски: „the type of power being exerted in cyberspace is somewhat amorphous and often shifting. While power in traditional bullying might be physical (stature) or social (wit or popularity), online power may simply stem from proficiency with or the knowledge or possession of some content (information, pictures, or video) that can be used to inflict harm.“ (Hinduja & Patchin, 2009, стр. 18).

⁶⁰ Комуникацията във виртуалното пространство по дефиниция е индиректна в сравнение с комуникацията лице-в-лице. Използването на електронни устройства представлява медиатор. В случая под „директен начин“ се има предвид, че насилникът не прибегва към субтилни и прикрити действия (напр. уронване на авторитета), а осъществява контакт (по електронен път) директно с жертвата.

Единствената разлика е, че при предателството информацията произлиза директно от жертвата. Пример за предателство е препращане на имейл, написан от жертвата на трето лице, без нейното съгласие;

- Маскиране (impersonalisation) - представяне за някой друг в интернет-пространството с цел увреждане на имидж;

- Изхвърляне (exclusion) - изхвърляне от интернет-група или форум;

- Happy slapping⁶¹ - заснемане (снимки или видео-материал) на ситуации, в които върху жертвата се упражнява физическо или вербално насилие и постването на материала в интернет. Въпреки на пръв поглед названието да е безобидно, съществуват случаи, при които жертвата изпада в безсъзнание или бива изнасилена (Robertz, 2010, стр. 75). Двамата изследователи Стефген и Кьониг (Steffgen & König, 2001, стр. 1) определят този вид тормоз като връзка между кибертормоза и традиционните форми на тормоз;

- Застрашаване чрез трето лице (cyberbullying by proxy; Aftab, 2000) – информация за жертвата се предоставя на трето лице или от група хора, които представляват потенциална заплаха за жертвата (Robertz, 2010, стр. 75);

- Кибер-шпиониране (cyber-stalking) – тайно шпиониране и преследване на жертвата по електронен път (Finn und Banach 2000, стр. 789; Kowalski, Limber & Agatston 2008, стр. 50).

По отношение на последствията от кибертормоза върху психиката трябва да се направи разграничение между непосредствените и тези, разгръщащи се във времето. Според едно изследване⁶² на немската Асоциация срещу кибертормоз (Bündnis gegen Cybermobbing) от 2013 г. 43% от изследваните лица реагират ядосано при непосредствен сблъсък с феномена на тормоз в интернет-пространството. Други 36% се чувстват уплашени. Тези интензивни чувства могат да имат кратък ефект и да отминат бързо, но доста често оставят емоционални следи и занапред. Идентифицирането на каузална връзка между кибертормоза и развитието на депресивни или тревожни разстройства или суицидни действия например е изключително трудно от изследователска гледна точка. Една от причините за това е, че кибертормозът и тормозът в традиционните му форми често вървят ръка за ръка. Друга причина е липсата на валидни изследователски инструменти, с чиято помощ може да се задълбочат познанията за феномена на кибертормоз и последствията му върху психиката.

Темата за изследването на кибертормоза е сравнително нова и поради това представлява интересно предизвикателство в теоретичен, методологически и емпиричен план за модерната психология в световен мащаб. Интересен е и въпросът, в каква степен този феномен е част от българската социокултурна среда и в какви форми се проявява той. Проучване по инициатива на УНИЦЕФ от 2007г.-2009 г. показва, че почти една четвърт от децата между 10 и 14 годишна възраст са били жертва на тормоз във виртуалното пространство през последната учебна година. Но как стои въпросът сред българите над 18 годишна възраст? Настоящият труд има за цел да представи данните от пилотно онлайн-изследване, проведено през февруари 2017 г. и фокусирано върху въпросите за използването на интернет и сблъскването с кибертормоза в България сред хора над 18 годишна възраст.

⁶¹ Happy slapping – буквален превод от английски: приятелско напляскване.

⁶² http://www.raonline.ch/pages/edu/it/eduit_cyberG1302.html

МЕТОД

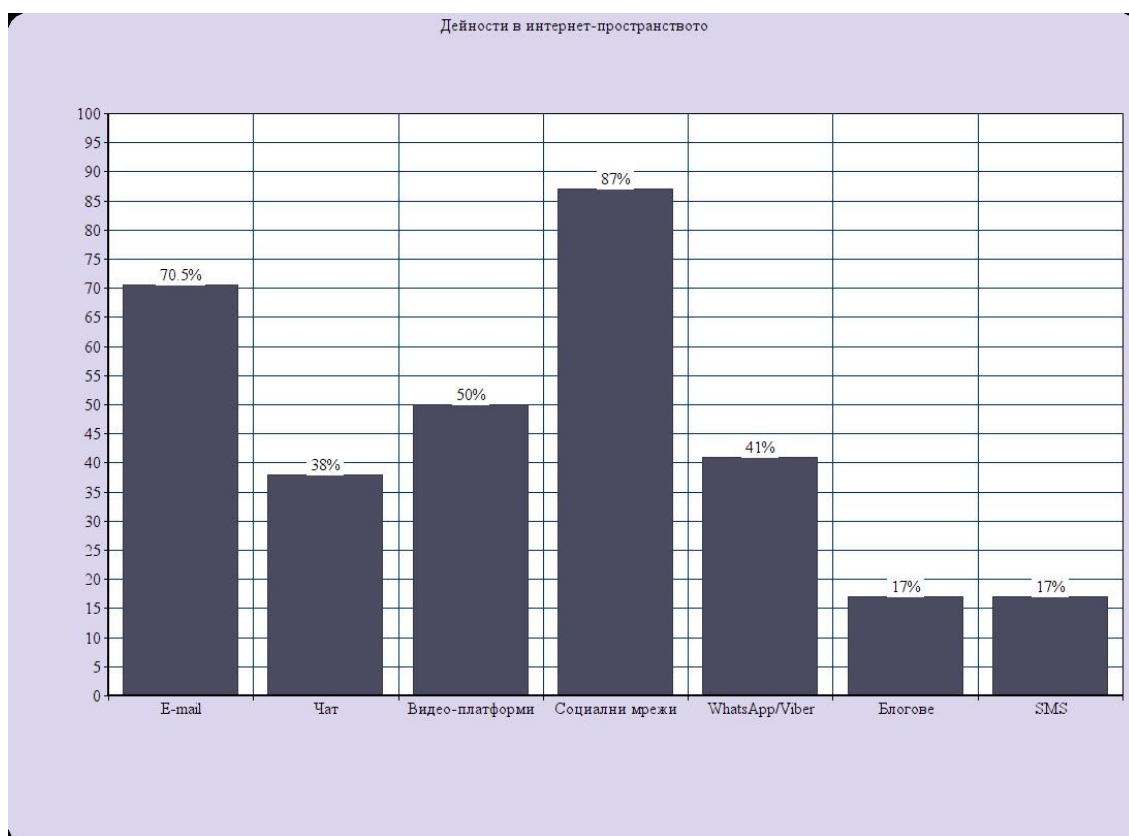
За целта на проучването бе съставен въпросник, състоящ се от демографска част (7 въпроса), 10 айтема, събиращи информация за използването на интернет във всекидневието и 14 въпроса, свързани с тормоза в интернет.

Респонденти

Изследваната извадка се състои от 188 души между 18 и 61 годишна възраст ($X=30,6$; $SD=10,7$). От тях 22,3% мъже ($N=43$) и 77,7% жени ($N=147$). Най-голям процент от изследваните лица живеят в София (55%), други 42% в голям град и най-малка част на село (3%). От респондентите 69% определят своя икономически статус като „нормален“, 11% като „много добър“, 17% са в затруднено положение, а 4% отбелязват икономическото си положение като „много трудно“.

РЕЗУЛТАТИ

По отношение на използването на интернет и електронни устройства за достъп резултатите показват, че 96,5% от изследваните лица използват интернет по няколко пъти дневно. Едва 3% „влизат в интернет“ един път дневно. Мобилният телефон е най-разпространеното устройство за достъп до виртуалното пространство (82,6%), на следващото място е лаптоп (68%), настолен компютър (37%) и таблет (17%). Времето, прекарано в интернет, се използва за работа с имейл, чат, социални виртуални мрежи като Фейсбук, Инстаграм или Туитър, видео-платформи като Ютюб, блогове (вж. графика 1).



Графика 1. Дейности в интернет-пространството.

Както се вижда от графика 1, социалните виртуални мрежи са една от най-разпространените дейности, с които човек уплътнява времето си в интернет. От респондентите, потребители на Фейсбук, 87% заявяват, че го използват многократно всеки ден, 11% поне един път дневно. Това превръща Фейсбук във водещата социална виртуална мрежа сред изследваните лица в сравнение с Туитър или Инстаграм (около 10% от респондентите са редовни потребители).

По отношение на кибертормоза изследваните лица бяха запитани колко често през последните три месеца са били жертва на някоя от следните ситуации в интернет-пространството: нагрубяване, обиждане, заплаха, разпространяване на неверни слухове, кражба на идентичност, уронване на имиджа, изхвърляне (exclusion), кавга, шпиониране или сексуален тормоз. От получените резултати прави впечатление, че шпионирането в интернет е един от най-разпространените видове кибертормоз заедно с кавгите в интернет - 38% от изследваните лица. Нагрубяването и обиждането остават на второ и трето място с 35,5% и 20%, следвани от разпространяването на слухове (19%) и изхвърлянето от групи или чатове (17%). При някои от видовете кибертормоз се установяват полови различия. Жените много по-често са жертва на сексуален тормоз в интернет-пространството от мъжете ($t(167)=2,09$; $p<0,001$; жени: $M=1,3$, $SD=0,6$; мъже: $M=1,0$, $SD=0,2$). Представителите на мъжкия пол пък много по-често биват обиждани ($t(168)=1,709$; $p<0,01$; жени: $M=1,2$, $SD=0,7$; мъже: $M=1,6$, $SD=1,1$).

ДИСКУСИЯ

Настоящият доклад разглежда тормоза в интернет-пространството и го представя като комплексен феномен, който в известна степен е подобен на тормоза в традиционните му форми, но също така се различава от него. Невъзможността снимки или коментари да бъдат премахнати от виртуалното пространство, огромната публичност и присъствието на кибертормоза, дори когато човек е у дома представляват няколко характеристики, които качествено го отличават от класическите видове тормоз. Именно тези характеристики могат да доведат до множество и тежки психически последици за засегнатите.

В медийното пространство все повече се говори и пише по темата за тормоза в интернет-пространството сред децата и тийнейджърите, тъй като те в най-голяма степен са и потребители на интернет, но това важи и за хората над 18 годишна възраст.

Настоящата статия има за цел да покаже каква е тенденцията в България именно при хората над 18-годишна възраст. Подобно на световните тенденции, интернет се използва многократно всеки ден, като прекараното време в социалните виртуални мрежи е най-голямо⁶³. По данни на Washington Post именно социалните мрежи и най-вече Фейсбук са мястото, където най-често потребителите се сблъскват с феномена кибертормоз. Това се дължи на редица фактори, сред които възможността за постване на снимки и коментари и тяхната публичност. Това твърдение е валидно и за пълнолетните - 87% от изследваните лица в настоящото изследване прекарват голяма част от времето в интернет именно във Фейсбук.

По отношение на феномена кибертормоз изненадващо голям процент от запитаните споделят, че се чувстват преследвани или шпионирани (38%), като не се наблюдават значими междуполови разлики. Не всички форми на кибертормоз, предмет на настоящото изследване, са извършвани в социалните виртуални мрежи. Въпреки това можем да приемем, че големият процент на кибер-шпионирането се извършва именно там. Характерът на Фейсбук или Инстаграм предполага публично споделяне на

63 <http://www.internetlivestats.com/>

лична информация и по този начин предоставя безпроблемно материал и възможност за т.нар. кибер-шпиони (cyberstalker).

По отношение на други форми на кибертормоза обаче се установяват междуполови различия. Най-драстичната разлика е в сблъскването със сексуален кибертормоз. Констатира се, че 16% от жените и 3% от мъжете посочват, че са били жертва на сексуален тормоз във виртуалното пространство. Съотношението на броя мъже и жени отговаря на тенденцията, която редица изследвания във връзка със сексуалния тормоз на работното място изтъкват⁶⁴. Въпреки това трябва да се каже, че е вероятно мъжете и жените да имат различно разбиране за това какво точно е сексуален тормоз (в или извън интернет-пространството) (Rotundo et al., 2001). Например, шегите със сексуален подтекст могат се възприемат от представителите на женския пол като обидни, докато мъжете да не ги свързват с негативно преживяване и да не се чувстват лично засегнати. Освен това темата за сексуалния тормоз спрямо жени се обсъжда много по-често в медиите, което прави говоренето за нея много по-приемливо в социално отношение. Сексуалният тормоз спрямо представителите на мъжкия пол все още е тема табу. Чувството на срам сред мъжете, станали жертва на този тип тормоз във виртуалното пространство, може да ги възпрепятства да споделят тези негативни преживявания. Това са възможни хипотези, които могат да обяснят ниския процент мъже-жертви на сексуален кибертормоз и голямата междуполова разлика в това отношение.

В заключение може да се каже, че темата за кибертормоза в различните му форми е изключително актуална и интересна. Въпреки това тя все още не е добре проучена. Последствията от кибертормоза върху психичното здраве тепърва започват да се изследват, а с това и създаването на превантивни програми. В този смисъл темата за тормоза във виртуалния свят представлява предизвикателство за различните направления на съвременната психология и като цяло за психотерапията.

ЛИТЕРАТУРА

Aftab, P. (2000). *The Parent's Guide to Protecting Your Children in Cyberspace*. Columbus, OH: McGraw-Hill.

Cassidy, W., Jackson, M. & Brown, K. N. (2009). Sticks and stones can break my bones, but how can Pixels hurt me? URL: <http://spi.sagepub.com/content/30/4/383.short> [последно влизане на 23.03.2017].

Dooley, J. J., Pyzalski, J., & Cross, D. S. (2009). Cyberbullying versus Face-to-Face Bullying: A Theoretical and Conceptual Review. *Journal of Psychology*, 217(4), стр. 182-188.

Fawzi, N. (2009). Cyber-Mobbing. Ursachen und Auswirkungen von Mobbing im Internet. Baden-Baden.

Finn, J. & Mary B. (2000). Victimization Online: The Downside of Seeking Human Services for Women on the Internet. *Cyber Psychology and Behavior*, 3, стр. 785-796.

Hinduja, S. & Patchin J. (2009). *Bullying Beyond the Schoolyard - Preventing and Responding to Cyberbullying*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Hinduja, S. & Patchin J. (2010). Bullying, Cyberbullying, and Suicide. *Archives of Suicide Research*, 14 (3), стр. 206-221.

Kowalski, R. M. & Limber S. (2007). Electronic Bullying Among Middle School Students. *Journal of Adolescent Health*, 41, стр. 22-30.

64 <http://www.aware.org.sg/training/wsh-site/14-statistics/>

Kowalski, R. M., Limber S. & Agatston, P. (2008). Cyber Bullying: Bullying in the Digital Age. Malden, MA: Blackwell Publishing. Ergebnisbericht der Online-Studie „Cyberbullying bei Schülerinnen und Schülern“ .

Menesini E. & Nocentini A. (2009). Cyberbullying definition and measurement: some critical considerations. In *Zeitschrift für Psychologie/Journal of Psychology*. 217, стр. 230–232.

Riebel, J. (2008). Spotten, Schimpfen, Schlagen Gewalt unter Schülern – Bullying und Cyberbullying. Landau.

Robertz, F. J. (2010). Jugendgewalt 2.0: über Cyberbullying und Happy Slapping. In: Frank J. Robertz und Ruben Wickenhäuser: Orte der Wirklichkeit. Über Gefahren in medialen Lebenswelten Jugendlicher. Berlin [u.a.]: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, стр. 71-78.

Rotundo, M., Nguyen, D. & Sackett, P. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86 (5). стр. 914-922.

Slonje, R. & Smith, P.K. (2008). Cyberbullying: Another main type of bullying? *Scandinavian Journal of Psychology*, 2008, Vol. 49, стр. 147-154.

Smith, P. K., Mahdavi J., Fisher M., Russel S. & Tippett N. (2008). Cyberbullying: Its Nature and Impact in Secondary School Pupils. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, Vol. 49, стр. 376-385.

Steffgen, G. & König, A. (2009). Cyber Bullying - The Role of traditional Bullying and Empathy. In: Bartolomeo Sapio, Leslie Haddon, Enid Mante-Meijer, Leopoldina Fortunati, Tomaz Turk und Eugène Loos (Hrsg.): The Good, The Bad and The Challenging: The User and the Future of Information and Communication Technologies: Conference Proceedings (Volume II), стр. 1041-1047.

Willard, N.(2004). Educator's Guide to Cyberbullying - Addressing the Harm Caused by Online Social Cruelty.

URL: <http://csriu.org/documents/documents/educatorsguide.pdf>, [последно влизане на 23.03.2017].

Willard, N.(2005). Cyberbullying and Cyberthreats. Washington: Center for Safe and Responsible Use of the Internet.

Willard, N.(2006). Cyberbullying and Cyberthreats: Responding to the Challenge of Online Social Cruelty, Threats, and Distress. Eugene: Center for Safe and Responsible Internet Use

Winter, R. E., & Leneway, R. J. (2008). Cyberbullying—Terror in the classroom: What can be done?

URL: <http://www.chaminade.org/cyberbullying.htm> [последно влизане на 01.06.2016].

URL:<http://www.stuttgarter-nachrichten.de/thema/Cybermobbing> [последно влизане на 23.03.2017].

URL:http://www.raonline.ch/pages/edu/it/eduit_cyberG1302.html [последно влизане на 23.03.2017].

**BEYOND PHYSICAL BENEFITS OF HEALTHY
NUTRITION AND PHYSICAL ACTIVITY –
RELATIONSHIPS WITH PSYCHOLOGICAL WELL-BEING**

**Eliza Ivanova, Chief Assistant Professor, PhD, Sofia University
“St. Kl. Ohridski”, elizaxivanova@gmail.com**

**НАДСКАЧАНЕ НА ФИЗИЧЕСКИТЕ ПОЛЗИ ОТ
ЗДРАВΟΣЛОВНОТО ХРАНЕНЕ И ФИЗИЧЕСКАТА АКТИВНОСТ –
ВРЪЗКИ С ПСИХОЛОГИЧЕСКОТО БЛАГОПОЛУЧИЕ**

**Елиза Иванова, главен асистент, д-р, Софийски Университет
„Св. Кл. Охридски“, elizaxivanova@gmail.com**

The present article is focused on part of a larger study on the relationships between physical activity and healthy eating. The aim of the paper is to analyse the structure of the applied questionnaires measuring the two health behaviours, and to establish whether their practice is positively associated with psychological well-being. There were 133 participants in the study, most of whom were university students (84% - up to 25 years). Questionnaires for physical activity and healthy eating based on the WHO recommendations were used, as well as a short version of Ryff's psychological well-being scales, adapted for Bulgarian context. Correlational analysis showed that healthy eating was positively associated with personal growth and environmental mastery as aspects of psychological well-being. Moderate physical activity correlated positively with personal growth. On the other hand, the practice of intensive physical activity was associated with increased levels of environmental mastery, personal growth, purpose in life, and self-acceptance. Regression analysis indicated a similar relationship – intensive physical activity had effects on self-acceptance and the feeling of purpose in life; healthy eating had effect on environmental mastery; and personal growth had the most salient relationship with the three health behaviours. Spending one's free time seating and continuous Internet use were inversely associated with well-being. The results lead us towards implications for the connections between physical activity and healthy eating with well-being, which can be applied in practice and in planning interventions, with the most prominent psychological benefit being that of vigorous intensity physical activity.

Keywords: physical activity, healthy eating, well-being

Настоящата статия се фокусира върху част от по-голямо изследване на връзките между физическата активност и здравословното хранене. Целта на разработката е да се провери структурата на използваните въпросници, измерващи двете здравни поведения и да се установи дали практикуването им е свързано положително с психологическото благополучие. В изследването са включени 133 участника, повечето от които са студенти (84% - до 25 годишна възраст). Използвани са въпросници за физическа активност и здравословно хранене, базирани на препоръките на СЗО, както и кратка версия на въпросника за психологическо благополучие на К. Риф, адаптирана за български условия. Резултатите от корелационен анализ показват, че здравословното хранене се

свързва положително с личностното израстване и овладяването на средата като аспекти на психологическото благополучие. Умерената физическа активност корелира положително с личностно израстване. От друга страна, практикуването на интензивна физическа активност се асоциира с повишени нива на овладяване на средата, личностно израстване, цел в живота и себеприемане. Регресионният анализ потвърждава същата тенденция – интензивната активност има ефекти върху себеприемането и усещането за цел в живота; здравословното хранене има ефект върху справянето със средата; и личностното израстване в най-голяма степен се свързва с трите изследвани здравни поведения. Прекарването на свободното време в седнало положение и продължителната интернет употреба се свързват негативно с благополучието. Изследването дава възможност да се изведат насоки за връзките на физическата активност и здравословното хранене с благополучието, които да бъдат приложени в практиката и при планиране на интервенции, като най-отчетливи за психичното функциониране са ползите от интензивната активност.

Ключови думи: физическа активност, здравословно хранене, благополучие

INTRODUCTION

Physical activity and healthy eating behaviour are linked to not only physical health benefits, but also to improve psychological functioning. Trying to understand better the relationships between these life sustaining behaviours and well-being is necessary in order to apply these mechanisms to stimulate people to be more active and to eat healthily.

Physical activity

Regular physical activity has positive results with regard to cardiorespiratory health, diabetes and obesity, bone structure and osteoporosis, breast and colon cancer, functional health, and prevention of falls (WHO, 2010). Apart from the physiological and physical benefits of being active, there is extensive research focused on the psychological correlates of physical activity.

Some of the positive associations of physical activity are with improved mood (e.g. Steptoe et al., 1993; Hall et al., 2002), reduced depression (e.g. McDonald & Hodgdon, 1991), anxiety (Dunn et al., 2001), and stress (e.g. Aldana et al., 1996). Exercise has protective functions against negative emotional states and stimulates mental vigour and exhilaration (Steptoe et al., 1993). Immediate effects of exercise are short-term and they concern mood modification (feeling better after a workout). Long-term benefits of exercise are related to changes in the way of life and the body of the individual reflecting on fitness and health. Long-term changes might also be associated with increased body satisfaction and self-esteem (King et al., 1992) as a result of physical fitness and weight control which are achieved through regular exercise.

There are various explanations of the connection between physical activity and the psychological state of the individual. The physiological one underlines the fact that physical activity leads to the release of endorphins, which act as opioids, and it also leads to an increase of the levels of noradrenaline, which mobilises the brain and body. From a psychological standpoint the association of physical activity with better psychological functioning, may be understood in terms of increased confidence, self-esteem, social activity, and self-efficacy which all correlate with physical activity. Social contacts and social support, on the other hand, may lead to decreased depression levels (Ogden, 2007).

As far as the intention of the individual is concerned physical activity could be differentiated from exercise. Physical activity is a movement of the bodily muscles which leads to the expenditure of energy and it relates to any kind of work, playing games,

movement in space, and so on. Exercise incorporates planned, structured and repeated movements with the purpose of improving or maintaining physical fitness (Ogden, 2007).

It is also important for the sake of interpreting results from research on physical activity and exercise to differentiate between various types of intensity. The World Health Organisation distinguishes moderate from vigorous physical activity and offers guidelines for health benefits with recommended duration according to activity intensity (WHO, 2010). Frequency is also an important characteristic of physical activity – in order to be beneficial to the psychological and physical health of the individual, it has to be frequent and regular.

Research shows that the positive effects of physical activity on well-being are found regardless of age. In general physical activity is related to more positive affect and satisfaction with life, in other words, to subjective well-being (Ekkekakis et al., 2011; Netz et al., 2005; Penedo et al., 2005). Nevertheless, age might be a factor for different levels of improved well-being.

In childhood there is a strong relation between physical activity and well-being, which changes in adolescence, since in that period, both decline (Hyde et al., 2013). As far as emerging adulthood is concerned Hyde et al. (2011) found that the more active emerging adults were (even more than what was typical for them), the more pleasant feelings they experienced. Adults and older adults could also enhance their well-being by physical activity, and more precisely being active was associated with more positive affect and greater self-efficacy (Hyde et al., 2013). Hassmen et al. (2000) similarly found that people who exercised more frequently scored lower on negative affect scales and higher on positive affect.

It has to be addressed that in a lot of the studies, there was no possibility for a causal conclusion regarding the relationship between well-being and physical activity, due to the nature of the research and the applied methodologies.

In a study comparing female athletes and non-athletes in college, it was found that those who practiced sports had fewer eating disorder symptoms and less disturbance of their body image (DiBartolo & Shaffer, 2002). In other words, people who exercise regularly have fewer problematic attitudes towards eating and are more satisfied with their bodies, regardless of their actual body size. Females who practiced sports also showed increased emotional well-being compared to those who did not.

Connections between exercise and eating behaviours

There is an association between excessive exercise and anorexia for people with obsessive-compulsive tendencies and with high neuroticism (Fox, 1999). There is evidence that exercise reduces appetite in the short-term – up to an hour (Blundell & King, 1998). Fox states that there is not necessarily a connection between energy expenditure and following energy intake, which attests that exercise is an effective instrument for weight control. Hunger after exercise is likely to be directed at carbohydrates and protein due to depleted energy and synthesis of muscle, and not at fat. Therefore, it could be argued that people who exercise are more likely to follow a diet helping them to manage their weight. Should people succeed in keeping this relationship working, it would reflect positively on their exercise self-efficacy and well-being. Another association between exercise and diet is that people who have undergone a weight-loss diet tend to keep the results if they adopt regular exercise routine afterwards. Increased self-esteem and perception of control, derived from exercise, might help in the self-regulation process of the individual in the management of food intake (Biddle & Fox, 1998).

Eating behaviour

Psychological states and mental health can influence eating behaviours. For example depression, anxiety or unhappiness may lead to eating unhealthy foods, or to unhealthy eating patterns in the pursuit of feeling better (Polivy & Herman, 2005). On the other hand, the intake of food might also influence the psychological state of the individual. The type of food

one eats has consequences on the way one feels – if they eat too much, they might not feel good and might not be willing to move or go out. Restricting one's food intake might also result in negative states like irritation or fatigue. Therefore, it could be indicated that there is a relationship between eating behaviours and well-being. According to Polivy and Herman (2005) there are consequences of the way a person chooses to eat on mental health which may establish either healthy or unhealthy eating behaviours. Eating healthy foods may lead someone to feel better about themselves but eating unhealthy foods may lead someone to experience positive emotions, too, and thus reinforce such eating patterns. It should be considered that healthy eating requires effort and consciousness and therefore might have some psychological costs in attempting to maintain it.

Nowadays, food is consumed for much more than life sustenance – it has been charged with so many meanings – self-esteem, ritualisation, image, lifestyle, culture, religious beliefs, value, self-efficacy, etc. Nutritional characteristics of food are considered in the broad context of its meaning. People tend to make social distinctions and connections based on food, as well as use it as means of aesthetic expression through preparation and composition of meals showcased online, for example (Rozin, 2005). Those tendencies in food consumption are driven by the specifics of the modern developed world: abundance of food; easy access to food without much energy expenditure; great food variety; mass-production of high-calorie foods with modified-ingredients content. In the contemporary developed world food risks are not so much direct, but rather shifted in time, such as certain foods being connected with negative long-term health effects – heart disease, cancer, obesity and so on. Rozin (2005) points out that people are also prone to accept research findings as general truths and transform them into unyielding facts without considering probability, or other sources of information. That is the reason why people might be quick to categorise a certain type of food or eating practice as “bad” or “good” and disregard any contradicting information. This might be one of the explanations why people rely on food beliefs they have and are reluctant to change their minds and incorporate dietary guidelines contrasting their own.

The easy access to food without the costs of energy expenditure nowadays lead to easy overconsumption and gaining excess fat. This tendency combined with the ideal of a slim body is a source of uncertainties and body dissatisfaction. So there are contrasting tendencies creating internal conflicts for people regarding eating and food.

Healthy eating is a vague concept with varying meanings attached to it by everyone. It could be viewed as the behaviours and foods improving mental and physical health, but this again leaves room for speculation and interpretations. The present study is founded on the definitions and guidelines of the WHO for a healthy diet (WHO, 2015), which posit that a healthy diet should protect against malnutrition and noncommunicable diseases. More specifically it entails consuming fruits and vegetables daily, legumes, nuts, and whole grains, decreased amounts of free sugars, saturated fats, and salt. It is recommended that most fat intake comes from unsaturated fats, and that people drink abundant quantities of water.

Psychological well-being

Well-being is considered to be one of the major sources of positive health and optimal personal growth, or flourishing (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). To flourish means to live within the realms of optimal functioning, which incorporates thriving, generativity, positive affect, personal growth and resilience (Keyes, 2002). Psychological well-being is defined by the eudaimonic tradition in approaching well-being, which accentuates on existential challenges in life and the realisation of the individual's potential.

Psychological well-being is based on the following premises (Ryff & Singer, 2008). Firstly, leading a life of achieving goals and creating future plans which drive a person forward and give them a direction and meaning are important aspects of well-being. Secondly, having quality relationships with people is a universal human need and a source of well-being.

Positive relationships resulting in social support help adaptation in changing and challenging situations and improve health. Also, giving and receiving love are important aspects of well-being. In the third place, having a sense of personal value and worth, which is connected with self-acceptance and self-respect, is another prerequisite for well-being. Finally, experiencing mastery in different life situations through self-efficacy and the perception of control over life events, is another important factor of well-being.

Ryff (Ryff & Singer, 2008), who refers to positive health as engaged living which incorporates not only the positive, but also the negative experiences in life, has created a theoretical multidimensional model of psychological well-being (Ryff, 1989). The model includes six different criteria for defining well-being: self-acceptance, environmental mastery, positive relations, purpose in life, personal growth, and autonomy.

OBJECTIVES

The main objectives of the research were studying the relationships between healthy eating and physical activity, and psychological well-being. The aim was to establish which aspects of well-being are associated with these health practices.

METHOD

Participants

A total of 133 Bulgarian participants completed the study, aged 18-54 but most were university students ($M=23$; $SD=6.5$; 84% - up to 25 years). Women were 56% and men – 44%. Most participants currently lived in Sofia (76%), only 9% in other large Bulgarian cities, and 15% - in small towns. BMI of participants was calculated on the basis of their reported weight and height and afterwards categories were formed, associated with the BMI ranges for adults (CDC, 2015). As far as male participants were concerned, 67% of them were of normal healthy weight (BMI between 18.5 and 24.9), 3% were underweight (BMI<18.5), 26% were overweight (BMI between 25 and 29.9), and 1% were obese with BMI of 30 and above. Regarding female participants – 64% were of healthy weight, and considerable 26% were underweight, while 7% were overweight and 3% - obese. There was a tendency among participants for more women to have been underweight and more men - overweight.

Measures

The study was conducted by means of a battery of questionnaires.

A *healthy eating behaviour* questionnaire was constructed on the basis of the WHO guidelines for a healthy diet (WHO, 2015). According to the guidelines a healthy diet includes: fruits and vegetables daily; legumes, nuts, and whole grains; limited consumption of added sugars in foods and drinks; limited intake of saturated fats and preference for unsaturated fats, as well as, avoiding trans fats; limited consumption of salt. There are concrete guidelines about the relative quantities of those foods and nutrients, or their absolute quantities as part of the daily diet, but it was decided that the items in the questionnaire should not include such information, since it would be hard for people to decide without prior preparation and therefore might be more sound to inquire about tendencies in their eating behaviours and not about specific quantities or percentages. This decision was made with the aim to minimise subjective distortion of the answers. The questionnaire was composed of 10 items, based on the WHO guidelines (e.g. “I eat fruits every day”, “I consume primarily unsaturated fats.”) and a seven-point answer scale was adapted to it (1 – “Never or almost never”; 7-“Always or almost always”). The higher the total score, the healthier the diet is.

The measure of *physical activity* was a questionnaire based on the WHO guidelines for physical activity (WHO, 2010, 2017) and the Global Physical Activity Questionnaire (GPAQ) (WHO, 2017). The guidelines posit that an adult should do at least 150 min. moderate-intensity physical activity, or 75 min. high-intensity physical activity a week (or a

combination of the two). For additional health benefits, one can double those times. The questionnaire used in the study is made up of four themes: exercising with moderate intensity, exercising with vigorous intensity, moderate-intensity daily physical activity, and vigorous-intensity daily physical activity. Exercise is differentiated from daily physical activity by being specially practiced with the purpose of improving one's fitness in their leisure time, as a form of sport. Every theme consists of three questions: "Do you practice ..." (yes/no answer); "How many days of the week?" (number of days); "For how long?" (minutes). There are explanations of the different types of physical activity and examples included in the first question, so that participants understand what each type of activity includes. For an activity to be taken into consideration, it has to be done for at least 10 min. at once and this is included in the questions. There are 12 questions in total. The times people spend doing moderate-intensity physical activity are added together (daily chores and exercise) and so are the times of vigorous-intensity physical activity (daily chores and exercise).

Psychological well-being was measured with a short version of the Ryff Scales of Psychological Well-Being, adapted for Bulgarian conditions (Silgidgyan, Karabeliova, & Zankova, 2008). The questionnaire consists of 18 items with a six-point Likert scale ranging from 1 – "Strongly disagree" to 6 – "Strongly agree". The six dimensions of psychological well-being are Autonomy, Environmental Mastery, Personal Growth, Positive Relations with Others, Purpose in Life, and Self-Acceptance.

There were additional questions about height, weight, and demographics of the participants, as well as about their estimation of daily Internet use for leisure and total sitting time on weekdays and on weekends.

RESULTS

The data from the study were analysed with the SPSS software, version 22.

Healthy eating

The results from the descriptive analysis run on the items of the healthy eating questionnaire are presented in Table 1. The highest mean scores were of the items relating to fruit and especially to vegetable consumption, showing that participants often ate them and that was the most prominent healthful aspect of their diets.

Table 1. Results from descriptive analysis of the healthy eating questionnaire

		N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1.	Fruits	133	1.00	7.00	5.0075	1.55941
2.	Vegetables	133	2.00	7.00	5.3684	1.35106
3.	Legumes, whole grains	132	1.00	7.00	4.5985	1.35838
4.	Limit added sugar	133	1.00	7.00	4.1654	1.84301
5.	Limit fat	132	1.00	7.00	4.0227	1.67818
6.	Unsaturated fats	132	1.00	7.00	4.3788	1.54094
7.	Less saturated fats*	133	1.00	7.00	3.0451	1.58049
8.	Less trans fats*	133	1.00	7.00	4.7519	1.52458
9.	Less fried foods*	133	1.00	7.00	4.3684	1.52491
10.	Less salt	133	1.00	7.00	3.9023	2.01082

Note. *Items are reversed and their original wording in the questionnaire is the opposite of what is indicated (e.g. 7. "I mainly consume saturated fats"). The results in the table are adapted to the reversed version of the item.

On average participants tried to limit food with hydrogenated fats and consumed legumes and whole grains ranging from sometimes, to often. Then, respondents sometimes limited fried foods, relied mainly on unsaturated fats, limited sugar and total fat intake. On average from rarely to sometimes people used less salt consciously with their food. What they practiced the least as far as the healthy diet guidelines were concerned was limiting saturated fats, which represent a major source of fat for them. This result indicates that people still have trouble accepting and integrating information about the negative consequences of saturated fats on health and are not very likely to restrict themselves from them.

After running reliability analysis, it was established that the questionnaire had high internal consistency ($\alpha=.801$) and the corrected item-total correlations ranged from $R=.219$ (for “limit saturated fat”) to $R=.641$ (for “avoid fried food”) as it can be traced in Table 2. Cronbach’s alpha would not increase dramatically if any item were to be removed from the questionnaire. The only exception was the “saturated fat” item, but if it were removed, alpha would increase by .007 which is not a considerable difference. Therefore, it was decided that all items should be included in the total score for healthy eating, but it should be kept in mind that as far as respondents were concerned, even those who tried to eat healthily, did not pay much attention to avoiding saturated fats.

Table 2. Item-total statistics from reliability analysis of the healthy eating questionnaire

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Fruits	.589	.767
2. Vegetables	.482	.780
3. Legumes, whole grains	.403	.788
4. Limit added sugar	.623	.760
5. Limit fat	.595	.765
6. Unsaturated fats	.420	.786
7. Less saturated fats*	.219	.808
8. Less trans fats*	.409	.787
9. Less fried foods*	.641	.761
10. Less salt	.382	.795

Note. *Items are reversed and their original wording in the questionnaire is the opposite of what is indicated (e.g. 7. “I mainly consume saturated fats”). The results in the table are adapted to the reversed version of the item.

Another aspect of healthy eating that had a weaker correlation with the whole scale was limiting of salt intake ($R=.382$). Salt is not considered to be so much of a food as a flavouring agent, and therefore, might be easily overlooked when it comes to eating healthily.

As it can be observed from Table 2, the behaviours most associated with healthy eating were avoiding fried foods, limiting foods and drinks with added sugar, limiting fat intake, and eating fruits. There is an ostensible domination of eating behaviours of avoidance and restriction, and not so many of positive food choices as far as the strongest correlations with the scale are concerned.

The total score for healthy eating is the sum of all the scores of all items. Higher score indicates healthier eating patterns. The average healthy eating score for the sample was $M=43.74$ ($SD=9.59$) with $min=19$ and $max=65$. This mean score was a little higher than the mean for the scale and so it indicated that as a whole respondents had intermediately healthy eating patterns.

After carrying out a t-test in order to establish the effects of gender on healthy eating, we found that there were no significant differences ($t(128)=-1.47$; $p>.05$) between men ($M=42.3$; $SD=8.6$) and women ($M=44.8$; $SD=10.2$).

Physical activity

The total scores for physical activity were based on the weekly duration of daily activity and exercise for the two types of intensity: moderate and vigorous. So, in the end, there were two indicators: moderate-intensity physical activity and vigorous-intensity physical activity for a typical week (Table 3.).

Table 3. Descriptive statistics of moderate- and vigorous-intensity physical activity (PA)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Moderate-intensity PA	133	.00	2880.00	564.6541	496.75923
Vigorous-intensity PA	133	.00	1350.00	133.3835	194.51722

The mean duration of weekly physical activity exceeded the minimum in the WHO guidelines for both moderate- (75 min.) and vigorous-intensity (150 min.), but it should be noted that the standard deviations of both were large enough to indicate considerable discrepancies between participants. Of course this information is too generalised and a single conclusion cannot be derived from it - different groups have to be addressed and the combination of moderate and vigorous physical activity should also be analysed.

T-tests showed that there were no gender differences in moderate-intensity physical activity ($t(131)=-.78$; $p>.05$), but there were in vigorous-intensity physical activity ($t(90)=2.72$; $p=.008$). Men were more prone to practice vigorous physical activity ($M=187$; $SD=233$) than women ($M=92$; $SD=147$).

Psychological well-being

Descriptive analysis of the psychological well-being scales are presented in Table 4. The highest mean score was registered for Self-Acceptance ($M=13.9$; $SD=3.72$), followed by Personal Growth ($M=13.8$; $SD=2.94$), Positive Relations ($M=13.7$; $SD=3.54$), Purpose in Life ($M=13.6$; $SD=3.28$), Environmental Mastery ($M=13$; $SD=3.12$), and the lowest – for Autonomy ($M=11.5$; $SD=3.75$).

Table 4. Descriptive statistics of the well-being scales

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Autonomy	133	3.00	18.00	11.5338	3.75288
Environmental Mastery	133	4.00	18.00	13.0075	3.12249
Personal Growth	133	3.00	18.00	13.7669	2.94106
Positive Relations	132	5.00	18.00	13.7273	3.54489
Purpose in Life	133	5.00	18.00	13.6391	3.28066
Self-Acceptance	133	3.00	18.00	13.9398	3.71883

It could be argued that due to the predominantly younger age of participants, they still had not achieved high levels of Autonomy, because it is an aspect of well-being which traditionally increases as a person progresses through life (Ryff & Keys, 1995). Autonomy is associated with self-determination and independency, being able to withstand social pressure and to follow one's own standards, which improve with age. Environmental Mastery is another dimension of well-being which is supposed to increase with time, and even though its mean score was higher than that of Autonomy, it was still second to last, compared to the

other mean scores of the well-being scales, and thus confirmed the age dynamic established by Ryff. Environmental mastery is presented through a feeling of competency and ability to cope with the environment in which one functions, being able to manage complex tasks, and create conditions for one's needs and skills. The most pronounced aspect of well-being among participants was Self-Acceptance, which is synonymous with having a positive attitude towards oneself, acknowledging and accepting the various sides of oneself – both the positive and the negative.

Relationships between healthy eating, physical activity and psychological well-being

In order to study the relationships between the two health behaviours and well-being, correlation analysis was carried out (Table 5). Autonomy was the aspect of well-being which did not correlate with any of the behaviours, which indicated that following one's own standards did not associate with physical activity, healthy eating, or sitting time. Autonomy was also the well-being dimension with lowest mean score in the sample. Positive Relations with people did not correlate with healthy eating and physical activity. Despite the fact that the relationship between physical activity and eating, on the one hand, and social support, on the other, is frequently addressed, having fulfilling relationships did not associate with any of those behaviours in the sample of participants. And even though Positive Relations did not correlate with sitting time on weekdays, it did correlate inversely with sitting time on weekends ($r = -.24$).

Table 5. Correlations between healthy eating, physical activity, sitting time, and well-being

	Autonomy	Environ- mental Mastery	Personal Growth	Positive Relations	Purpose in Life	Self- Acceptance
Healthy Eating	.003	.244**	.302**	.158	.116	.188*
Vigorous PA	.130	.211*	.266**	.075	.212*	.217*
Moderate PA	-.007	.116	.173*	.151	-.006	.112
Sitting weekdays	-.007	.025	-.027	.035	.162	-.073
Sitting weekends	-.054	-.289**	-.331**	-.242**	-.141	-.374**

Note. * $p < .05$; ** $p < .01$.

Spending more time sitting on weekends was also inversely correlated with Environmental Mastery ($r = -.29$), Personal Growth ($r = -.33$), and Self-Acceptance ($r = -.37$). So, being inactive and sedentary in one's free time is an indicator of decreased well-being: decreased sense of control over the surroundings, decreased feeling of personal development, and decreased acceptance of one's characteristics, present, and past. Healthy eating was positively associated with Personal Growth ($r = .3$), Environmental Mastery ($r = .24$), and Self-Acceptance ($r = .19$). Which means that people who adhere to a healthier diet, also feel that they have more control over their surroundings, they feel they continue developing, and accept themselves more, and vice versa. Vigorous-intensity physical activity similarly was positively associated with Personal Growth ($r = .27$), Environmental Mastery ($r = .21$), and Self-Acceptance ($r = .22$), but also with Purpose in Life ($r = .21$). Moderate-intensity physical activity only correlated with Personal Growth ($r = .17$) from the well-being scales and the correlation was weak. Physical activity, irrespective of its intensity and healthy eating were related to self-improvement in the direction of releasing one's potential. This aspect of psychological well-being was in the strongest relationship with the studied health behaviours.

Correlation analysis was also applied in order to find out the relationships between prolonged Internet use and the studied health behaviours (Table. 6). We measured the time

people dedicated to the Internet for leisure, in order to eliminate the aspect of it being used by someone to meet the requirements of their work. It was interesting to see how voluntary Internet use in one's free time was related to health behaviours. It was not registered that Internet use correlated significantly with any type of physical activity and with sitting on weekdays. Nevertheless, it was found to correlate inversely with healthy eating ($r = -.25$), indicating that heavy Internet users had more unhealthy eating patterns.

Table 6. Correlations between Internet use and healthy eating, physical activity, and sitting time

	Healthy Eating	Mod. PA	Vig. PA	Sitting weekdays	Sitting weekends
Internet Use for leisure (daily hours)	-.252**	-.138	-.099	.015	.272**

Note. * $p < .05$; ** $p < .01$.

There was a significant correlation between Internet use and sitting time on weekends ($r = .27$). It could be interpreted that people who tend to use the Internet for longer periods of time also tend to spend more time sitting in their free time. This is a commensurate relationship since longer Internet use generally requires one to be more sedentary.

The relationships of Internet use for leisure with the psychological well-being scales are presented in Table 7. There were two significant inverse correlations between the duration of Internet use, on the one hand, and Environmental Mastery ($r = -.2$) and Self-Acceptance ($r = -.19$), on the other.

Table 7. Correlations between Internet use and well-being

	Auto-nomy	Env. Mastery	Pers. Growth	Posit. Relat.	Purpose in Life	Self-Accept.
Internet Use for leisure (daily hours)	-.030	-.203*	-.106	-.013	-.142	-.188*

Note. * $p < .05$; ** $p < .01$.

The heavier the user, the lower levels of feeling of control over their surroundings they had, and the less prone they were to accept various aspects of themselves and their lives. So prolonged Internet use in one's free time was related to decreased well-being, worse-quality eating, and more sedentary time on weekends.

In order to study the effects of the healthy eating and physical activity on well-being, *multiple regression* analyses with forced entry were carried out, the results from which are presented in Figure 1. Six regression models were tested with the six dimensions of psychological well-being as dependent variables and healthy eating, moderate-intensity, and vigorous-intensity physical activity as predictors. Based on the results from the correlation analysis, it was expected not to establish significant effects of the health behaviours on Autonomy and Positive Relations.

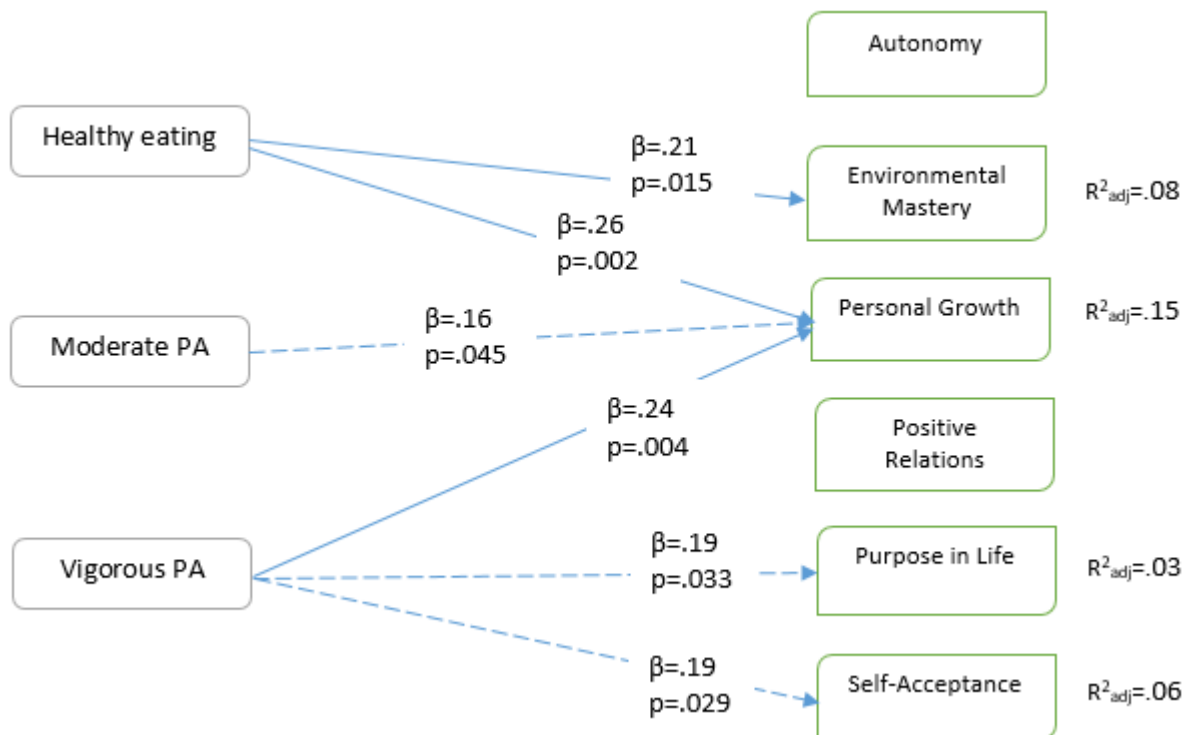


Figure 1. Significant results from regression analyses predicting psychological well-being from healthy eating and physical activity

Healthy diet and physical activity had the strongest effects on Personal Growth as a dimension of psychological well-being. This model was the only one in which all three predictors were significant, with healthy eating and vigorous physical activity being more dominant than moderate physical activity. The variance explained by the model was 15% ($p < .001$). The other three models had only one significant predictor of the dependent variable. Healthy eating had significant effect on Environmental Mastery, while physical activity did not. Still the model was significant and explained around 8% of the variance in Environmental Mastery ($R^2_{adj} = .08$, $p = .003$). Vigorous-intensity physical activity had weaker but still significant effects on Purpose in Life and Self-Acceptance, being the only significant predictor in the models. Interestingly, the model with dependent variable Purpose in Life was not significant ($p = .098$), but there was a significant effect of vigorous physical activity on the dependent variable and the percentage of explained variance was merely 3%. Similar to what was found in correlation analysis, vigorous-intensity physical activity was the only health behaviour associated with feeling that one had meaning and purpose in their existence, so we could argue that higher intensity level of physical activity has additional psychological benefits for the individual. Vigorous physical activity also predicted significantly Self-Acceptance. The model was significant and accounted for 6% of the variance in the dependent variable ($R^2_{adj} = .06$, $p = .012$).

DISCUSSION

The healthy eating questionnaire which was based on the WHO recommendations for a healthy diet showed good internal structure despite the fact that participants did not relate saturated fat to unhealthy eating. Maybe in the public consciousness a healthy diet is perceived as having to do more with weight control, while consuming animal products (which fall into the category of saturated fats) are not specifically regarded as harmful. In general people are more focused on the amount of fat in the food and not so much on the nature of fat

(saturated vs. unsaturated). This proves to be the trickiest aspect of eating healthy to integrate, since it would mean avoiding animal products altogether, which is not something many people are willing to do. Or as Rozin (2005) discussed, people are quick to categorise certain foods as good or bad for them and disregard contrasting information. This might also be stimulated by the latest fads in dieting, some of which are reviving saturated fat. As a whole the sample declared relatively moderate healthy eating patterns. And even though women had slightly higher mean score for healthy eating than men the difference was not significant, and so gender could not be identified as a differentiating factor for healthy eating.

As far as physical activity is concerned, we registered large variations in self-reports for its weekly duration. It was found that gender differentiated significantly vigorous-intensity physical activity – men spent more time practicing high-intensity physical activity compared to women. But this tendency was not found for moderate physical activity. Women were prone to walk, and practice low-intensity physical activity, but they were considerably less prone to engage in high-intensity activities. This result is in line with the stereotype that men practice heavier physical activity than women do. Nevertheless, this stereotype might be traced to hormonal differences between the sexes, accounting for one's predisposition and capacity to perform physical activity to a certain intensity.

Correlation analysis showed that Autonomy and Positive Relations as psychological well-being scales were not associated with healthy eating, physical activity, or sitting time on weekdays. But sitting time on weekends correlated significantly and inversely with Positive Relations. It could be assumed that given the nature of contemporary work and city life, people spend a lot of time sitting (at a desk at work, or at the university, or studying in a seated position), which can be viewed as being forced to sit due to cultural conventions. Therefore, it is not surprising that not only does not being sedentary on weekdays correlate with Positive Relations, but it also does not correlate with any aspect of well-being, because it is somehow a factor of the environment people function in. On the other hand, people do have considerable power over the way they spend their free time, more specifically their weekends, so if people choose not to be active then, it is not surprising that is connected with their well-being levels. Spending more time being inactive on weekends was associated with decreased Positive Relations. People who choose to be sedentary in their leisure time usually do not engage in social pursuits face-to-face, and vice versa – being physically active is associated to a certain degree with having better relationships with others and being able to make compromises for their sake. Sitting time on weekends was also inversely associated with Environmental Mastery, Personal Growth, and Self-Acceptance. We could argue that being sedentary is symbolic of being stagnated and it is in a negative association with the psychological functioning of the individual. Longer Internet use for leisure was related to sedentary behaviour on weekends, which supports the previous interpretations, that being sedentary means limiting the direct interactions with other people, and while they may be substituted by online communication or other passive activities, the face-to-face contact accompanied with movement in space and time might be missing.

Moderate physical activity had a significant relationship with Personal Growth, as did vigorous physical activity, and healthy eating. All of these health behaviours are connected to a certain degree with the feeling that one is improving, developing oneself, working towards releasing one's true potential. Healthy eating also had positive associations with Environmental Mastery and Self-Acceptance – feeling of control over the surroundings and ability to accept one's strengths and weaknesses. Vigorous physical activity was associated with Environmental Mastery, Self-Acceptance, and Purpose in Life. In other words, vigorous physical activity also correlated with finding meaning and direction in life.

The relationship between Internet use in the spare time and less healthy food patterns could hypothetically be explained with more limited time for food preparation, due to it being

dedicated to the Internet, probably resulting in people becoming more negligent of one's food intake.

Regression analyses attested that healthy eating, moderate, and vigorous physical activity have the most pronounced effects on the well-being dimension Personal Growth. So practicing the three health behaviours was associated with a heightened sense of developing one's potential. Healthy eating was a predictor of Environmental Mastery, which can be interpreted as a connection between trying to eat consciously and responsibly and thus improving one's feeling of control and management over the surroundings. Vigorous-intensity physical activity was a significant predictor of Purpose in Life and Self-Acceptance, despite the low explanatory power, it had associations with the sense of meaning and direction and improved attitude towards oneself. Supposedly, high-intensity physical activity, because it is hard to carry out, might also be more fulfilling and therefore, might reflect more positively on such aspects of psychological functioning as the way an individual views oneself and finds meaning in everyday functioning. It has to be pointed out that even though the discussed predictors of well-being were significant, they accounted for a small part of the variance in the mentioned well-being dimensions. This could be interpreted in a way that their effects were accompanied by other factors, but they certainly attributed to well-being, even if their explanatory power was not very strong.

This study is a part of a larger research on relationships between physical activity and healthy eating, including transfer cognitions and single behaviour cognitions that is still in the process of being conducted. Therefore, this paper is focused on the relationships between the behaviours and well-being as a starting point of the analysis. Healthy eating patterns proved to be associated with improved psychological well-being, and so did vigorous-intensity physical activity. Moderate-intensity physical activity was less related to psychological well-being – only to the dimension Personal Growth. There were no significant correlations between the three health behaviours. The results lead us towards implications for the connections between physical activity and healthy eating with well-being, which can be applied in practice and in planning interventions and they will be extended in the next stage of the research.

REFERENCES

- Aldana, S. G., Sutton, L. D., Jacobson, B. H., & Quirk, M. G. (1996). Relationships between leisure time physical activity and perceived stress. *Perceptual and Motor Skills*, 82, 315-321.
- Biddle, S.J.H. & Fox, K.R. (1998). Motivation for physical activity and weight management. *Int. J. Obesity*, 22 (2), S39– 47.
- Blundell, J.E., King, N.A. (1998). Effects of exercise on appetite control: loose coupling between energy expenditure and energy intake. *Int. J. Obesity*, 22 (2), S22–9.
- Centers for Disease Control and Prevention (2015). About adult BMI. <https://www.cdc.gov/healthyweight/assessing/bmi/adult_bmi/>, (visited on 23.05.2017).
- DiBartolo, P. M. & Shaffer, C. (2002). A comparison of female college athletes and nonathletes: Eating disorder symptomatology and psychological well-being. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 24, 33-41.
- Dunn, A.L., Trivedi, M. H., & O'Neal, H.A. (2001). Physical activity dose-response effects on outcomes of depression and anxiety. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 33(6), S587-S597.
- Ekkekakis, P., Parfitt, G., & Petruzzello, S. J. (2011). The pleasure and displeasure people feel when they exercise at different intensities. *Sports Medicine*, 41(8), 641–671.
- Fox, K. (1999). The influence of physical activity on mental well-being. *Public Health Nutrition*, 2(3a), 411–418.
- Hall, E.E., Ekkekakis, P. & Petruzzello, S.J. (2002). The affective beneficence of vigorous exercise, *British Journal of Health Psychology*, 7: 47–66.
- Hassmen, P., Koivula, N, & Uutela, A. (2000). Physical exercise and psychological well-being: A population study in Finland. *Preventive Medicine*, 30, 17–25.

- Hyde, A. L., Conroy, D. E., Pincus, A. L., & Ram, N. (2011). Unpacking the feel-good effect of free-time physical activity: Between- and within-person associations with pleasant-activated feeling states. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 33(6), 884–902.
- Hyde, A. L., Maher, J. P., & Elavsky, S. (2013). Enhancing our understanding of physical activity and wellbeing with a lifespan perspective. *International Journal of Wellbeing*, 3(1), 98-115.
- Keyes, C. (2002). The mental health continuum: from languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Research*, 43(June), 207-222 .
- King, A.C., Blair, S.N., Bild, D.E. et al. (1992). Determinants of physical activity and interventions in adults. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 24: S221–S37.
- McDonald, D.G. and Hodgdon, J.A. (1991) *Psychological Effects of Aerobic Fitness Training: Research A=and Theory*. New York: Springer.
- Netz, Y., Wu, M. J., Becker, B. J., & Tenenbaum, G. (2005). Physical activity and psychological well-being in advanced age: A meta-analysis of intervention studies. *Psychology and Aging*, 20(2), 272.
- Ogden, J. (2007). *Health Psychology: a textbook*
- Penedo, F. J. & Dahn, J. R. (2005). Exercise and well-being: A review of mental and physical health benefits associated with physical activity. *Current Opinion in Psychiatry*, 18(2), 189–193.
- Polivy, J. & Herman, C.P. (2005). Mental health and eating behaviours. A bidirectional relation. *Canadian Journal of Public Health*, July-August, S43-S46.
- Rozin, P. (2005). The meaning of food in our lives: A cross-cultural perspective on eating and well-being. *Journal of Nutrition Education and Behavior*, 37 (2), S107-S112.
- Ryff, C. & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13–39.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, K. & Keys, C.L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719-727.
- Salmon, P (2001). Effects of physical exercise on anxiety, depression and sensitivity to stress - A unifying theory. *Clinical Psychology Review*, Vol.21, 1, pp.33-61.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Silgidgyan, H., Karabeliova, S., & Zankova, E. (2008). Empirical meeting of two traditions in the study of psychological health. *Bulgarian Journal of Psychology, Fifth National Congress on Psychology*. Sofia: East-West.
- Stephens, A., Kearsley, N., & Walters, N. (1993). Acute mood responses to maximal and submaximal exercise in active and inactive men. *Psychology and Health*, 8: 89–99.
- World Health Organisation (2010). Global recommendations on physical activity for health. <<http://www.who.int/dietphysicalactivity/publications/9789241599979/en/>>, (visited on 23.05.2017).
- World Health Organisation (2015). Healthy diet. <<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs394/en/>>, (visited on 23.05.2017).
- World Health Organisation (2017). Global physical activity surveillance - Global Physical Activity Questionnaire.< <http://www.who.int/chp/steps/GPAQ/en/>>, (visited on 23.05.2017).
- World Health Organisation (2017). Physical activity. <<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs385/en/>>, (visited on 23.05.2017).

СОЦИАЛНА И ЮРИДИЧЕСКА ПСИХОЛОГИЯ

Редактори на секцията
гл. ас. д-р Милен Миланов,
гл.ас. д-р Николай Димитров

SOCIAL AND FORENSIC PSYCHOLOGY

Section Editors
Chief Assisst. Prof. Milen Milanov, PhD
Chief Assisst. Prof. Nikolay Dimitrov, PhD

FAMILY AND KIN RELATIONS AS VIEWED BY YOUNG AND HIGHLY EDUCATED IN MENA COUNTRIES

**Lilyana Angelova, Expert, Human Resources,
Headquareter, MERSEN Corp., Paris, France,
Irina Zinovieva, Professor, Dr. Habil., Sofia University
“St. Kl. Ohridski”, Bulgaria, zinovieva@phls.uni-sofia.bg**

There have been some attempts to study the Arab family but they remain largely sporadic. Research usually focuses only on one specific community in a given country in a particular timeframe, which makes observing tendencies on a Middle East and North Africa (MENA) level extremely difficult. In addition, research by Arab psychologists have not been translated and have remained unnoticed by the Western psychological thought. The object of the present study is the traditional family values in the MENA and their perceptions by young and highly educated people. The Georgas Family Values Questionnaire was filled in by 120 persons of Arab origin, aged 20 to 40, with predominantly higher education. Perceptions of family values and family and kin relations were compared on the basis of gender, age, place of residence size, living in home country or in Europe. Results reveal several inter-group differences and support the findings by other researchers of some shift from the traditional values among the more educated part of the population.

Keywords: MENA countries, family values, family and kin relations, gender differences.

Family Roles and Relationships in Middle East and North Africa (MENA)

For Arabs, the family lies at the core of society — in political, economic, social, and religious terms. Persons inherit their social class, religious affiliation and orientations from the family. All members cooperate to secure its livelihood and improve its standing in the community. Traditionally men are expected to provide financially for their families and to protect them, thus ensuring their survival in sometimes difficult circumstances. On the other hand, women are supposed to bear and raise children, run the household, provide emotional support and preserve family relations, thus ensuring family cohesion. Finally, children are to honor and respect their parents and grow up to fulfill adult roles (which include marriage).

The father bears all economic responsibility for his wife and family. Although cultural norms assign family power to him, it is his wife who actually exercises power over the children as he spends most of his time outside the house (Mohsen, 1985: 58-59). The mother is entrusted with raising and disciplining children, though she may often use the father as a scare or threat. The father traditionally maintained his hold over authority and responsibility mainly because he owned family property and provided the family's livelihood. However, recent changes in family structures: the employment of women, children seeking education and work in the cities have contributed to the democratization of husband-wife and father-children relationships. Increasingly, fathers are tending to relinquish their grip over family life and to share authority and responsibility with other family members. Yet the family remains hierarchical in structure (Barakat, 1985: 32).

Traditional Islam envisages man's and woman's role as complementary. In effect, men and women lived in two different social worlds - the former exercising complete authority within the larger society, the latter affirming her position through marriage and bearing children (Nelson, 1974). Patriarchal culture defines the social value of women in relation to children (Hatem, 1987: 293). Women are judged socially by whether or not they bear children, especially sons.

Anthropological and historical studies of Arab women reveal that they can and have played powerful roles within the family by arranging marriages, managing familial property, controlling the use and spread of important information affecting a household's status and

reputation, and allocating the distribution of goods and resources in households (Singerman, 1994; Petry, 1991; Davis, 1983; Altorki, 1977). Despite norms of seclusion, Arab women maintain often large networks extending well into the community (Joseph, 1983). Joseph's research (1978) suggests also that Muslim women may do much of the work of maintaining ties with kin and family friends since men do not have the free time to constantly entertain guests or to go visiting.

Although women have widened their horizon through the possibility to study and travel abroad as well as they have gained confidence and financial independence through their access to employment, there has been little change in their position and role in the family. They still owe respect and obedience to their husbands, they still bear the main responsibility for raising children and there has been little change regarding their domestic responsibilities (Cohen-Mor, 2013; Rugh, 1985: 288; Mohsen, 1985: 71). However, what is new, is their increased financial contribution to the family.

In general, the hierarchical structure of the Arab family traditionally requires the young to obey the old and adhere to their expectations. Thus, underlying the parent-child relationship is a paradigm of submission to authority. The child is expected to obey parental orders under all circumstances. Besides unconditional obedience, the child must honor and respect parents at all times, and always strive to please them and win their satisfaction. According to Sharabi, 1975, children realize that they are loved and consequently experience guilt feelings whenever they annoy or fail to do their duties, toward their parents. According to Barakat, 1985, their main commitment in later life is usually to the family (sometimes at the expense of society or of their own personal interests).

Family-kin relationships

Family-kin relationships are strong. The assistance of kin in need, business partnerships among relatives, the practice of endogamy as well as the traditional visits of relatives, have contributed to their preservation. In MENA the family has traditionally constituted a person's reservoir of economic security and social support. Given the lack or inadequacy of government programs for unemployment compensation, health insurance, and retirement benefits, most people must look to their families for those assurances. Assistance of kin in illness, child care, financial need, search for employment, or personal and business problems is wide-spread.

In addition, business relationships among relatives are very strong. In a context of not well-functioning state institutions, in which one cannot rely on the state to protect or reinforce his rights, individuals prefer doing business with people whom they know and trust and therefore doing business with members of their kin is their natural choice. Thus, family members often work together in the same businesses, help each other find work, own shops or land together, lend each other money, and share other economic resources.

Traditionally, in the region, marriage has been seen as a union between two families rather than an individual choice. It has been used to create relationships between two families or strengthen the relationships within the kinship group. One of the practices which reinforce family-kin relationships is endogamy. Endogamy refers to a cultural preference to marry within the kin group, and therefore one's own religious, ethnic, and national group. The advantages of endogamy lie not only in the retention of family wealth and property within the kinship group, but in the strengthening of kinship solidarity (Alamuddin and Starr, 1980: 34-39). The most widely-spread type of endogamy has been the bint 'amm marriage: that is, marrying one's father's brother's daughter (Khuri, 1970: 597-618).

Kinship links entail an elaborate system of reciprocal relationships, many of which are activated in informal visiting and in sporadic exchanges of favors. They are ritually expressed and reinforced on special occasions (naming ceremony, marriage, illness, death) where the participation of network members is mandatory. In addition, mutual visits provide occasions

in which relatives and friends can develop, maintain, and demonstrate their solidarity. For men, apart from casual meetings, such occasions arise in the course of the Islamic calendar (especially, the Ramadan and Haj feasts). For women, formal visits or *wu'u* represents the most important process of social interaction with people not belonging to their own household. On these occasions and during the casual visits they carry out the role of brokers of vital information affecting the continuation of established family relations and the creation of new networks through marriage (Altorky, 1977).

Studies carried out in the 80-es and 90-es indicate that the nuclear family has maintained its traditional strong contact with relatives and therefore societal, economic and political changes have had very little effect on family-kin ties. However, more recent studies are necessary in order to verify if the tendencies described above have persisted. Our study inscribes itself into this framework.

Instrument and procedure

The Family Values Questionnaire was developed by Georgas (1999) on the basis of what have been determined as two traditional values related to extended family roles in agricultural societies. It was initially designed to measure the influence of modernization and urbanization on family values, as well as on the attitudes and behaviors of urban and rural Greeks. The questionnaire contains 18 questions corresponding to the two values: hierarchical roles of mother and father (7 items) and relationship with family and kin (11 items).

In the current study we used the original scale with 18 items. A seven-point scale was employed from strongly disagree to strongly agree. The English language version of the questionnaire was translated into literary Arab language, which is understood by all people living in the MENA region. In cross-cultural research three types of translations are common: close translation, adaptation, and assembly (Van de Vijver and Leung, 1997; Harkness, van de Vijver & Mohler, 2003). We used adaptation in order to make sure that we measure the same underlying construct as the English version of the instrument.

A Syrian Arab-speaking person translated the questionnaire from English into literary Arab language. The translation was checked by an Egyptian Arab-speaking person. Then, the consolidated Arab version of the questionnaire was translated by another Syrian Arab-speaking person back to English. Corrections were done and the final version was once again checked by the Egyptian Arab-speaking person. By involving three different persons from two different MENA countries in the translation, we tried to minimize the influence of the local Arab dialect on the translation of the questionnaire. This literary Arab version of the questionnaire was then filled by all respondents.

The questionnaire was published online using Google Survey and send out as a link to respondents from different countries. The answers were collected online using the same tool.

Sample

The sample consisted of 120 individuals from 8 countries. Almost all of them are with university education and between the age of 20 and 40. Most of them were living abroad as the study was carried out. The sample ranges from less than 15 individuals from Algeria, Egypt, Iraq, Jordan, Lebanon, the Palestinian territories and Tunis to 74 individuals from Syria. The characteristics of the sample: age, education and current residence are specific and do not permit generalization as to the rest of the population in their country of origin. The responses of those educated young people living predominantly abroad should tend to represent the leading edge of changes in terms of attitudes and values (Inglehart, 1997). That is why they were chosen as a sample in this study, which is interested in the current

perceptions and attitudes regarding traditional Arab family values by the young and most educated.

Aware of the dangers of making conclusions from this sample regarding the whole population of the MENA region, we will discuss only the general patterns and tendencies which emerge and will evoke the necessity of conducting further and more country-focused studies.

Results

As can be seen from the table 1, the two original subscales have good Cronbach's Alphas, which means high internal reliability.

Table 1. Descriptive statistics for the Family Values Scale – number of items, mean, standard deviation, Cronbach's Alpha coefficient

Scale	Number of items	Mean	SD	Cronbach's Alpha
Hierarchical Roles Parents	7	29.4423	9.09692	.809
Relationship with Family and Kin	11	63.3462	14.68225	.953

Independent Samples T-tests have been performed on the two subscales in order to identify any potential gender differences on the perception of the traditional family values (table 2). While no differences have been detected on the Hierarchical Roles Parents subscale according to gender, we found a statistically significant difference between the perception of men and women on the Relationship with Family and Kin subscale. As a whole, women scored higher on the Relationship with Family and Kin subscale, where their group mean was 67.1 compared to the group mean of 60.8 for the male respondents.

Table 2 – Independent Samples T-test results on Family Values Scale according to gender

Scale	Group mean	SD for the group	T value	df	Sig. (2-tailed)
<i>Hierarchical Roles Parents</i>					
Male	29.6613	9.45385	.297	102	.767
Female	29.1190	8.64532			
<i>Relationship with Family and Kin</i>					
Male	60.7903	17.69518	-2.197	102	.030
Female	67.1190	7.15747			

We first ran Independent Samples T-tests for respondents living in their country of origin and for those living abroad (table 3). Then, we repeated the Independent Samples T-tests on the two subscales so as to check if there is any difference in the answers of respondents living in their country of origin and those living in Europe (table 4). In both cases we identified statistically significant differences between the answers of the two groups of respondents on the Hierarchical Roles Parents subscale with the respondents residing in their country of origin scoring higher on this subscale. No statistically significant differences were observed between the same two groups on the Relationship with Family and Kin subscale.

Table 3. Independent Samples T-test results for Family Values Scale according to the current place of residence (living in own country or abroad)

Scale	Group mean	SD for the group	T value	Df	Sig. (2-tailed)
<i>Hierarchical Roles Parents</i>					
Residence in country of origin	34.2105	9.50192	2.734	97	.007
Residence abroad	28.0625	8.64540			
<i>Relationship with Family and Kin</i>					
Residence in country of origin	63.6842	15.26089	.221	97	.826
Residence abroad	62.8375	14.95516			

Table 4. Independent Samples T-test results for Family Values Scale according to the current place of residence (living in own country or in Europe)

Scale	Group mean	SD for the group	T value	Sig. (2-tailed)
<i>Hierarchical Roles Parents</i>				
Residence in country of origin	34.2105	9.50192	2.905	.005
Residence in Europe	27.8387	7.99630		
<i>Relationship with Family and Kin</i>				
Residence in country of origin	63.6842	15.26089	.171	.864
Residence in Europe	63.0484	13.81070		

We used a one way ANOVA analysis to verify whether there are any differences on the two subscales with regards to the family status of the respondents: single and living alone, single and living with their parents or married (table 6). No statistically significant differences were observed.

Table 6. One way ANOVA results for Family Values Scale according to the family status of the respondent (single and living alone/single and living with parents/married)

Scale	Group mean	SD for the group	F	Sig. (2-tailed)
<i>Hierarchical Roles Parents</i>				
Sing. and living alone	29.4318	9.89338	.975	.381
Sing. and living with parents	32.2143	6.79568		
Married	28.1622	9.25417		
<i>Relationship with Family and Kin</i>				
Sing. and living alone	61.6977	15.01037	2.065	.133
Sing. and living with parents	70.3571	4.37839		
Married	61.3158	17.33939		

We also performed a one way ANOVA analysis in order to check whether respondents who come from a village, town/city or the capital in their country of origin (table 7) respond differently on the Hierarchical Roles Parents and Relationship with Family and Kin subscales. There wasn't a big difference between the group means for those three groups and that detected difference was not statistically significant.

Table 7. One way ANOVA results for Family Values Scale according to type of settlement of origin (village/town or city/capital)

Scale	Group mean	SD for the group	F	Sig. (2-tailed)
<i>Hierarchical Roles Parents</i>				
Village	26.6786	9.26984	2.298	.106
Town/City	31.1957	8.97557		
Capital	28.4583	8.82181		
<i>Relationship with Family and Kin</i>				
Village	63.5926	16.53030	.125	.882
Town/City	63.3404	14.96848		
Capital	61.6667	13.83652		

Finally, we analyzed the responses on seven items of interest of the Family Values Scale and compared the male and female responses on them using Independent Samples T-tests (table 8).

Table 8. Independent Samples T-test results for responses on individual items of the Family Values Scale according to gender

Scale	Group mean	SD for the group	T value	Sig. (2-tailed)
<i>The father should be the head of the family</i>				
Male	5.1563	1.91252	-1.212	.228
Female	5.6190	1.93747		
<i>The father should be the breadwinner</i>				
Male	5.1094	1.82676	-.883	.379
Female	5.4286	1.80977		
<i>The father should handle the money in the house</i>				
Male	3.4762	1.89955	2.040	.044
Female	2.7381	1.68291		
<i>The mother's place is at home</i>				
Male	2.9531	1.74055	1.282	.203
Female	2.5000	1.83795		
<i>The mother should be the go-between the father and the children</i>				
Male	3.7031	2.12827	1.141	.257
Female	3.2143	2.20350		
<i>The mother should accept the decision of the father</i>				
Male	4.5397	1.85634	2.028	.045
Female	3.7857	1.88104		
<i>Children should obey their parents</i>				
Male	5.3125	1.95890	-1.324	.188
Female	5.7857	1.52277		

As it can be seen from the table above, 74 % of the respondents, who answered this question, agree that the father should be the head of the family. According to the Independent Samples T-test on gender, which we performed, there is no statistically significant difference between the answers of male and female respondents. Similar are the results on the question

whether the father should be the breadwinner of the family: 75 % of the respondents agree with this. Again, no statistically significant difference on gender was observed.

On the other hand, 55 % of the respondents disagree with the statement that the father should handle the money in the house (against 24 % who agree). There is a statistically significant difference between male and female responses on this question with male respondents scoring higher on this item, which means that they are more inclined to think that the father should handle the money in the house. Regarding whether the mother's place is in the home, 71 % of the respondents do not agree with that with no statistically significant difference between male and female responses. In addition, 53.8 % of the participants who answered this question of the survey do not consider that the mother should be the go-between the father and the children. There is no statistically significant difference between the responses on a gender basis.

We got a bit more nuanced answers regarding the question if the mother should accept the decisions of the father: 52 % of the respondents replied "yes", 32 % - "no", and 15 % - did not have a categorical answer. There is a small but statistically significant gender difference between the answers with male respondents scoring higher on this item, which means that they tend to agree more that the mother should accept the decisions of the father.

Finally, according to 76,4 % of the respondents, children should obey their parents. There is no statistically significant difference between male and female respondents.

Discussion

Statistically significant differences have been identified in the responses on the Hierarchical Roles Parents subscale according to the current country of residence of the participants in our survey. Respondents who live in their country of origin scored higher on this subscale than respondents living abroad, in general, or in Europe, in particular, with a difference of the group means of about 6 points. This result can suggest that respondents living abroad/ in Europe tend to adhere less to the traditional principle of a hierarchical position of parents in the family, which on the other hand could be considered as a sign of family change. This finding is not surprising having in mind that living abroad brings people into daily contact with different ways of living and thus with different family values and models. However, additional research is needed in order to verify if the current country of residence is a defining factor in the acceptance and adoption of traditional family values by young Arabs.

In addition, we observed a statistically significant difference in the answers of male and female respondents on the Relationship with Family and Kin subscale, with female respondents scoring higher on this subscale (with a group mean of 67.1 against a group mean of 60.8 for male participants). Does this mean that for Arab women the traditional family and kin relationships are more important than for Arab men? Again, further research is necessary to check this finding.

In order to explore more deeply the adherence to the traditional family values, we analyzed the responses on seven items of interest of the Family Values Scale, for which on the basis of family literature one may expect to observe a mind shift. In addition, we compared the results of male and female respondents on those items so as to see if there are any statistically significant differences based on gender. For the majority of our respondents the father remains the undisputed head of the family and he is the one who assures its financial subsistence. In addition, children are still supposed to obey their parents. There is no statistically significant difference in the responses of male and female participants on the three questions, which means that they endorse to an equal extent these traditional Arab family roles.

More than half of the respondents (55 %) disagree that the father should handle the money in the house. This result confirms the family literature affirmation that despite the apparent huge power of the father in the family, it is the mother who is responsible for running the household and managing the family budget. However, it is very interesting that there is a statistically significant difference between the responses of male and female participants in the survey. Male participants have a higher score on this item, which could suggest that for them the man should have a bigger role in managing the family budget.

Although the majority of respondents (52 %) still believe that the mother should accept the decisions of the father, a third of them disagree with this principle (32 %). The slight but statistically significant difference between the answers of male and female participants in the survey suggests that men are more inclined to hold on to the traditional power of the father.

Furthermore, the majority of male and female respondents do not consider that the mother's place is in the home (71 %) and that the mother should be the go-between the father and the children (53.8 %). These responses may indicate that there is a mind shift taking place in both men and women, who now accept that women could be active professionally, although the main financial provider of the family remains the father. In addition, this result can be a sign of a change in the perception of father-children relationships, which may be becoming more direct.

We got similar results regarding the family status of the respondents. Whether they are single and living alone, single and living with parents or married does not seem to be related to the degree to which they adopt traditional family values. Also, participants in our survey, who come from a village, town/city or the capital in their country of origin, do not seem to have different views on family roles and relationships. Surprisingly as it may seem, this result suggests that there is no dichotomy capital-countryside with regards to the degree of adherence to traditional Arab family values.

Conclusion

With this article, we would like to provide a first glimpse in the perceptions and attitudes of the young generation in the Middle East and North Africa regarding traditional family values. The results of our study confirm the observation that families in the Middle East and North Africa have been changing in recent decades due to cultural, economic, political and social changes in their respective countries.

We observed some signs of deviation from the traditional values, which could be considered as a sign of family change. As already mentioned, however, the characteristics of the sample: age, education and current residence are specific and do not permit generalization as to the rest of the population in their country of origin. The responses of those educated young people living predominantly abroad should tend to represent the leading edge of changes in terms of attitudes and values. In addition, the sample of this research has been relatively small and cannot be deemed representative for the entire MENA region.

References

- Alamuddin N., P. Starr (1980). *Critical Bonds: Marriage among the Lebanese Druze*. Delmar, N.Y.: Caravan Books
- Altorki S. (1977). Family organization and women's power in urban Saudi Arabia. *Journal of anthropological research*, Vol. 33 (3), pp. 277-287
- Barakat H. (1985). The Arab family and the challenge of social transformation. in Elizabeth Fernea, ed., *Women and the Family in the Middle East* (Austin: University of Texas Press, , pp. 27-48
- Cohen-Mor D. (2013). *Fathers and Sons in the Arab Middle East*. Palgrave Macmillan.

Davis S. (1983). *Patience and power: Women's lives in a Moroccan village*. Cambridge, MA: Schenkman Publishing Co.

Georgas J. (1999). Family as a context variable in cross-cultural psychology. In J. Adamopoulos and Y. Kashima (eds.), *Social psychology and cultural context*, pp. 163–175. Beverly Hills, CA: Sage

Harkness J., F. van de Vijver, P. Mohler (2003). *Cross-cultural survey methods*. New York: Wiley

Hatem M. (1987). Toward the Study of the Psychodynamics of Mothering and Gender in Egyptian Families. *International Journal of Middle East Studies*, Vol. 19 (3)

Inglehart R. (1997). *Modernization and postmodernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies*. Princeton, NJ: Princeton University Press

Joseph S. (1978). The neighborhood street in Lebanon. In Lois Beck and Nikki Keddie (eds.), *Women in the Muslim world*, pp. 541-558. Cambridge, MA: Harvard University Press

Joseph S. (1983) Working class women's networks in a sectarian state: a political paradox. *American Ethnologist*, Vol. 10(1), pp. 1-23

Khuri F. (1970). Parallel Cousin Marriage Reconsidered: A Middle Eastern Practice That Nullifies the Effects of Marriage on the Intensity of Family Relationships. *Man*, 5(4), New Series, 597-618

Mohsen S. (1985), New images, old reflections: Working middle class women in Egypt, In E. Fernea, (ed.), *Women and the family in the Middle East*. Austin: University of Texas Press

Nelson C. (1974). *Public and Private Politics: Women in the Middle Eastern World*. *American Ethnologist*, Vol. 1, No. 3, pp. 551-563

Petry C. (1991), Class solidarity versus gender gain: Women as custodians of property in later medieval Egypt. In Nikki R., Keddie and B. Baron (eds.). *Women in Middle Eastern history*. pp. 122-142. New Haven: Yale University Press

Rugh A. (1985), Women and Work: Strategies and Choices in a Lower-Class Quarter of Cairo. In Elizabeth Fernea (ed.), *Women and the Family in the Middle East*. Austin: University of Texas Press

Sharabi H. (1975), *Introduction to the study of Arab society* (in Arabic). Jerusalem: Dar Salah Eddin, 1975

Singerman D. (1994), Where has all the power gone? Women and politics in popular quarters of Cairo. In Fatma M. Gocek and Shiva Balaghi (eds.), *Restructuring gender in the Middle East*, pp.174-200. New York: Columbia University Press

Van de Vijver F., K. Leung (1997). *Methods and data analyses for crosscultural research*. Newbury Park, CA: Sage

ОСИНОВЯВАНЕТО – СТИГМА В БЪЛГАРИЯ

Атанас Атанасов

Благородна Бунева, bouneva@abv.bg

ADOPTION: A STIGMA IN BULGARIA

Atanas Atanasov

Blagorodna Buneva, bouneva@abv.bg

Резюме: Докладът „Осиновяването – стигма в България“ е посветен на проблем, по който все още се пише твърде плахо и спорадично, а хората предпочитат да не говорят за него. В настоящата разработка се възприема разбирането, че информираността по проблемите на осиновяването ще смъкне булото на скептицизма по отношение на осиновяванията в нашата страна. Разглеждат се психологически и правни аспекти, свързани с осиновяването. Застъпва се тезата, че законовата регламентация на института на осиновяването в България подкрепя стигматизацията на осиновителите и техните деца. Представени са два случая – на осиновен и осиновител.

Ключови думи: осиновяване, осиновени, осиновители

Abstract: The Adoption: A Bulgaria report is dedicated to an issue on which it is still being written too timidly and sporadically and people prefer not to talk about it. This paper assumes the understanding that bringing awareness to adoption issues will bring down the veil of skepticism regarding adoptions in our country. Psychological and legal aspects of adoption are discussed herein. It is argued that the legal regulations of the institution of adoption in Bulgaria supports the stigma of adoptive parents and their children. Two cases are presented herein: of an adoptee and of an adopter.

Keywords: adoption, adopted children, adoptive parents

В съвременния свят осиновяването е процес, който се развива чрез разширяването на идеите за значението на семейството и алтернативите за неговото създаване. Водещ е принципът, че всяко дете има право да расте в семейна среда, както и всеки възрастен има право на лична реализация в отглеждането на дете. Официално, в публичното пространство, осиновяването се приема за изключително хуманен институт на правото, с голямо лично и обществено значение. То едновременно осигурява родителска грижа и семейна среда за отглеждане на детето, и удовлетворява естествения стремеж на човека към майчинство и бащинство.

От друга страна, обаче нагласите по отношение на осиновяването далеч не са толкова еднозначни. И това е така, защото в българското общество все още битува разбирането, че то в значителна степен излиза от рамките на „нормалния“ начин на създаване на семейство. Биологичното семейство е това което се приема за „реално“, а осиновителната връзка е по скоро фиктивна. Тя създава едно изкуствено, социално родство, което дори или може би именно със своята духовна същност не може да се приравни на кръвната връзка. Има значение и фактът, че обичайно зад решението за осиновяване стои дълъг път на болка, разочарование, срам, страх, неувереност и чувство за непълноценност. Семейството преминава през сложни психични процеси, които моделират широк кръг особености на неговото социално поведение.

Представите на всеки човек за добро и зло, за правилно и неправилно, за допустимо и недопустимо са свързани в голяма степен с представите, вярванията и нагласите на семейството, в което е възпитаван, но и на обществото, в което живее. В културата на древните общества противоречивото понятие „стигма“ означава „петно“, „клеймо“. Елините например жигосвали роби и престъпници, за да бъдат разпознавани

и избягвани, особено на публични места. По-късно, след разпространението на християнството, думата добива религиозен смисъл. В християнските текстове stigma са самите рани на Спасителя от разпъването на кръст, а също и раните, които чудотворно се появяват у вярващи, подобно на раните Христови. В наше време терминът се използва преобладаващо в оригиналния вариант и носи смисъла на неприета от общността различност. Стигматизацията може да бъде по линия на различни характеристики като пол, възраст, религиозна и етническа принадлежност, здравословно състояние, сексуална ориентация и т.н. Обединените от уличаващия белег са категоризирани в отделна група, която обичайно е дискриминирана и от която „нормалните“ се разграничават категорично.

Стигматизирането разбира се в голяма степен е свързано именно с развитата в рамките на онтогенезата способност за категоризация и с желанието на хората да се ориентират в реалността, респ. да имат ако не полезно, то поне безопасно за себе си и за близките си поведение. По тази причина ако е възможно се включват в групите на „нормалните“, „правилните“, „вписаните“ и се изолират от всички, които не попадат в тези категории поради едни или други обстоятелства.

Следва да посочим, обаче, че за разлика от отношението към други недолюбвани общности – роми, бежанци, хомосексуалисти и т.н., което често е отхвърлящо по един недвусмислен начин, отношението към осиновителите и осиновените е по-скоро нееднозначно. В българската народопсихология осиновителският акт заема особено място, свързано с некохерентни, често амбивалентни мисли и чувства. Поради специфичния му обхват отношението към осиновяването е в изключително широки рамки понякога стигащи до опит за обединение на напълно противоположни тези.

В исторически план могат да се изведат различни мотиви поради които се пристъпва към осиновяване. Най-често става въпрос за липса на рождени деца, смъртност на родените в семейството деца, желание на осиновителите да имат наследници на които да оставят имуществото си, както и необходимост на възрастните осиновители да осигурят старините си покрай осиновеното дете. Такива аргументи напр. са споменати от именития български етнограф и изследовател на културното явление „осиновяване“ Димитър Маринов (Маринов, 1984), който живее и работи през втората половина на XIX в. Въпреки, че безплодието на жената се смятало за голямо Божие наказание, а „яловата“ жена според народните поверия носи нещастие на къщата и селището (по Гоев, 1992), все пак на отглеждането на дете в бездетно семейство се гледа положително.

Към предоставяне на детето за осиновяване от друга страна се пристъпва най-често поради високата смъртност при раждане или смърт на майката в по-късен момент. Тъй като в народните представи детето без баща е „половин сираче“, а детето без майка „пълно сираче“ при смърт на майката обичайно се търси друго семейство, което да отгледа осиротялото дете.

Съвсем друго е отношението към децата родени извън законен брак и без баща. „Копилето“ се счита за голямо зло не само за къщата, в която се е родило, но и за цялото село. В която къща се роди копице, от тази къща бяга късметът и тя запустява, а в селото идва болест, суша, градушка и други злополуки (Анчев, 1996). В българската история и традиция такива деца по-често са били изоставяни, за да умрат или убивани отколкото осиновявани.

В българския език като синоним на „осиновен“ все още на места се употребява понятието „храненик“. То произлиза от храна и отразява единствено основната потребност – необходимостта детето да бъде „изхранено“. Нуждата от топлина, емоционална свързаност, принадлежност и т.н. не намират израз в понятието. В българските съновници срещу думата „храненик“ намираме тълкувания като

„неблагодарност, зло, отлагане на започнатото“ (Божкова, 2014). Самото актуално понятие „осиновен“ означава „някой, който не е син, но е превърнат в такъв“. Остава усещането за нещо неистинско, за някаква имитация. На повечето европейски езици - английски, немски, френски, италиански, испански и други за осиновяване се използват все позитивни думи и значения, чийто етимологичен смисъл е „отглеждам дете с грижата на родител“.

В „Осиновяването“ Д. Божкова (2014) цитира народната песен „Дюлбер Дамянка“, която е с изключително показателен текст: „...нани, нани, пусто хранениче, да си харно, дома би останало, да си жално, майка би имало...“.

Стигматизацията на осиновените и осиновителите е свързана разбира се не само с народопсихологията, но и с честите неблагоприятия при отглеждането на осиновени деца произхождащи от естеството на взаимоотношението „травмиран родител - травмирано дете“. Загубата на биологичен родител, както и невъзможността на двойката да се сдобие със собствено дете са травмиращи обстоятелства, които оставят трайна следа във функционирането и нерядко водят до дезадаптация.

Терминът „неблагополучни събития в детството“ добива популярност през последните години и е свързан с няколко понятия утвърдени в англоезичната научна литература. Поради голямата клинична и изследователска значимост неблагоприятните събития в детството са включени в десетата ревизия на МКБ, където е въведена диагностичната категория Z61, която от своя страна разграничава десет отделни субкатегории (Z 61.0–Z 61.9). Сред неблагоприятните събития в детството се включват смърт или раздяла с родител, психична болест или криминални прояви на родителите, насилие, бедност и др. Ефектите асоциирани с описаните неблагоприятия вариат с повишен риск от развитие на психични разстройства до увеличена смъртност поради соматични заболявания. Изследванията установяват връзка между раздялата с родител поради смърт или отделяне от родителите в ранно детство и възникването на психопатология в зряла възраст. Позитивна корелация се установява за целия спектър от психопатология – от депресия и тревожни разстройства до личностови разстройства.

Наред с това едно от малкото общоприети сред специалистите от различните направления тези е, че опитът от отношенията със значимите фигури в ранното детство водещ до формиране на привързаност е с основополагащо значение за развитието на детето. Първите дни и месеци от живота на човека са сензитивен период за качеството на връзките, които ще се създадат между различните мозъчни системи и ще определят начина на функционирането им. От ключово значение са кърменето, галенето, носенето, лицевата експресия, които регулират афекта като намаляват негативните емоции и усилват позитивните (Матанова, 2015). Деца, които в първите месеци от живота си не са получили необходимата грижа впоследствие демонстрират трудности във вътрепсихичното и междуличностното функциониране. Разбира се следва да се направи уговорката, че не винаги и не всички трудности в детството преципитират състояния от областта на психопатологията.

Правната регламентация на института на осиновяването също отразява нееднозначното отношение към това явление. Сентенцията на римското право „*adoption naturam imitatur*“ („осиновяването имитира природата“) най-точно отразява схващането, че биологичният произход е нормалния източник на отношения между родители и деца, а осиновяването се явява имитация.

Следва да се посочи, че най-позитивния към осиновяването и съответно най-свободен режим е обичайно правния, практикуван в България до Освобождението. Историческите сведения от периода на Възраждането очертават осиновяването като събитие, в което взема участие цялата общност, като се спазват определени ритуали. Децата обикновено се осиновяват в роднинския кръг, но това не е задължително

условие. Ако се спази ритуалът на предаване на детето, най-често с участието на местния свещеник, то става законен наследник на осиновителите наравно с родените в семейството деца (Цанева, Кирилова, Николова, 2010).

До приемането на исляма арабите осиновявали деца, като им давали своето име, наподобявайки кръвно родство. Те оставяли имущество както на биологичните, така и на осиновените си деца. Ислямът посредством шариатското право забранява осиновяването, като предизвикващо насилствено изменение на идентичността. Посочената позиция е основана на необходимостта да се съхрани спомена за биологичните родители и да се подсигури кръвната линия. Дори когато детето е с неизвестен баща то не приема името на човека, който го е отгледал. Ислямът изменя и други традиции – възпитаниците не могат да наследяват своите приемни родители и могат да сключват брак с техните биологични деца. Възможно е обаче, приживе отглежданият да задели до една трета от имуществото си за детето, което е отгледал.

Основна причина за забраната на осиновяването в мюсюлманската културна традиция е, че ислямът го разглежда като фалшификация на естествения порядък. Въпреки това да се отгледа чуждо дете, което е сираче или е с неизвестен баща, се явява достойна постъпка за всеки правоверен. Шариата познава института на Кафала, което означава опекунство над малолетен лишен от бащина закрила. Задължително условие при легализация на опеката е да се съхрани името – не собственото, а бащиното и спомена за рождените родители.

Актуалната правна регламентация на института на осиновяването също значително допринася за стигматизирането на осиновените деца и техните родители. Това се случва посредством въвеждането на рестриктивна осиновителна политика основана на абсолютен държавен контрол не само върху съдебната процедура по осиновяване, но и върху целия процес.

Наистина съгласно разпоредбата на чл.7 от Конвенцията за правата на детето, приета от ООН през 1989г. и ратифицирана от Великото Народно Събрание през 1991г., детето има право да познава и да бъде отглеждано от своите родители, но само „доколкото това е възможно”. За дете лишено временно или постоянно от своята семейна среда или на което с оглед неговия висш интерес не може да се позволи да остане в тази среда Конвенцията предвижда „даване за отглеждане”, Кафала по ислямското право или осиновяване. Възможността за осиновяване, обаче е сериозно ограничена от въведената в България след 2003г. административна и съдебна процедура.

Семейният кодекс, обнародван в Държавен вестник 47 от 23.06.2009 г., влязъл в сила от 01.10.2009 г. урежда по нов начин условията за допускане на осиновяването, регистрите за осиновявани и осиновяващи при пълно осиновяване, административните и съдебни процедури. На теория новостите са свързани с идеята за облекчаване на осиновяването и съкращаване на сроковете за извършването му, като едновременно с това се осигурява и пълноценна защита на интереса на осиновявания. На практика, обаче, осиновяването се затруднява, тъй като абсолютно се елиминира възможността на осиновителите да влияят върху процеса и да проявяват активност в защита на личните си интереси.

От епохата на обичайното право, през Закона за припознаване на незаконородени деца, за узаконяването и осиновяването им (1889г.) и Закона за извънбрачните деца и осиновяването (1940) до Семейния кодекс от 1985г. инициативата за избор на дете е на осиновителите. Т.е. от Възраждането до началото на новото хилядолетие биологичните родители търсят подходящо семейство за своето дете, а желаещите да осиновят търсят дете, което да приемат в семейството си. С изменението на СК от 2003г. и с новия Семейен кодекс от 2009г. тази инициатива напълно се отнема и вписаните в регистрите

за пълно осиновяване кандидат-осиновители чакат да бъдат избрани от съветите по осиновяване към РДСП без да могат да влияят на избора. До 2003г. осиновяването можеше да се осъществи след личен контакт между кандидат-осиновителите и биологичните родители и съответно даване на декларация за съгласие за пълно осиновяване от последните в полза на конкретните кандидати. Законът не изискваше и не предполагаше каквото и да е институционално посредничество между биологичните родители и осиновителите, с изключение на случаите на деца настанени в институция. Понастоящем такива контакти са абсолютно забранени и се третираат като опит за трафик на хора по смисъла на Наказателния кодекс.

Наред с това в началото на 2010 г., правителството ни прие Национална стратегия „Визия за деинституционализация на децата в България”, която напълно променя философията на грижите за децата, като поставя акцент върху ранната превенция на изоставяне на дете в институция, ранната интервенция, подкрепа на семействата и осигуряването на семейна или близка до семейната среда за изоставени деца. Това на пръв поглед е промяна с оглед най-добрия интерес на детето, но всъщност води до неоправдан акцент върху реинтеграцията в биологичното семейство за сметка на осиновяванията. Следва да се има предвид, че успешните реинтеграции на деца в биологичните им семейства са многократно по-редки от успешните вписвания в осиновителски семейства.

Друга мярка за закрила, която дава възможността на детето да расте под грижите на семейство е „приемната грижа”. Това е социална услуга за деца и семейства, която се предоставя по утвърдени критерии и стандарти, регламентирани в съответните закони и подзаконовни нормативни актове. В приемно семейство детето се настанява съгласно договор по чл.27 от Закона за закрила на детето, а съпрузите или лицето от приемното семейство не са носители на родителски права и задължения. Съобразно предвиденото в чл. 4 ал.1 ЗЗД до настаняване в приемно семейство се стига, ако детето не може да остане в биологичното си семейство и не е налице възможност за осиновяване. На практика обаче, приемната грижа често замества осиновяването като мярка за закрила.

Международното осиновяване предлага предимството на постоянното семейство на дете, за което не може да бъде намерено подходящо семейство в неговата държава по произход. Необходимостта от гарантиране на по-голяма сигурност в областта на закрилата на децата в контекста на международното осиновяване, намира израз в съставената на 29 май 1993 г. Хагската конвенция за защита на децата и сътрудничество в областта на международните осиновявания. Хагската конвенцията е глобално международно споразумение, приета през 1993 г. първоначално от 66 страни, а понастоящем прилагаща се в повече от 81 държави. Основна цел е да осигури защита на децата, рождените родители и осиновителите в процеса на международно осиновяване и да предотврати трафика на деца, и други злоупотреби. Този международен акт всъщност е начало на междуправителственото признаване на международното осиновяване.

Изискването към присъединилите се държави да предприемат „подходящи мерки”, които да дадат възможност на детето да остане под грижите на своето семейство по произход, обаче по съществото си блокира широката възможност за осиновяване. Под претекст, че изпълняват изискванията на международното законодателство на практика всички държави целенасочено ограничават международните осиновявания, като оставят милиони изоставени деца без родителска грижа.

Според акредитираните организации, които посредничат при международни осиновявания липсата на законови срокове за процедурите по международните

осиновявания са главната пречка за затлачването им в България. По тази причина се е случвало в определени периоди над 2200 деца да чакат напразно да бъдат осиновени от чужденци, тъй като поредна година Министерство на правосъдието не ги вписва в своя регистър. Тук обаче няма законово нарушение, тъй като в Семейния кодекс няма конкретни срокове за това.

Както е известно, международните осиновявания на български деца намаляват драстично. Прилаганата от Министерството на правосъдието политика в последните години ограничи международните осиновявания до 200-300 на година. В европейските държави те са рядкост и ЕС стимулира намаляването им за сметка на националните осиновявания. Официално причината, поради която се иска от българските институции да намалят броя им, са многото скандали, свързани с корупция и нелегални осиновявания / каквото и да значи това/ през последните години. Заради спецификата на проблема у нас - много изоставени деца от ромски произход, които повечето българи отказват да вземат – преди няколко години Министерството на правосъдието отправи питане към ЕК дали може да се въведе нов вътрешноевропейски критерий при международните осиновявания, но ясна позиция засега няма.

Описание на случай: Н. посещава консултации с психолог, насочена от социални служители към Отдел за закрила на детето. Тя е на 44 години, омъжена за мъж с 16 години по-възрастен от нея. След шест неуспешни опита за инвитро решават да осиновят дете. Н. споделя, че това е било най-трудното решение, което са взели със съпруга ѝ, през съвместния им живот. Те решават да го запазят в тайна и го споделят само с родителите на Н.

Научавайки, че трябва да преминат обучение за кандидат-осиновители и да бъдат одобрени за осиновители, Н. и съпругът ѝ изпитват чувство на срам и възприемат процедурата като позор за себе си. Не могат да повярват, че някой ще ги учи да бъдат родители. „Няма нищо лошо човек да придобие родителски умения, но нека това да се случва по собствено желание, а не по задължение. Някой да го учи и след това да проверява компетентностите му. Почувствах се още веднъж, като второ качество човек. Веднъж, защото не мога да имам собствено дете и още веднъж, защото някой ще трябва да ме одобри за родител“ – споделя Н с психолога.

След дълга и мъчителна процедура съпрузите осиновяват В. Момичето е на 3г. и 6 месеца, когато влиза в дома им. Всички техни приятели са изненадани от факта, че са осиновили дете. Семейството е подложено на укор и нежелани съвети от близки и познати. Едни правят забележки, че детето играе само в ъгъла и не обръща внимание на гостите, други изказват мнения за цвета на кожата му, трети им казват, че им е късно за отглеждане и възпитание на дете. В новия си дом В. е неспокойна. Тя има агресивно поведение, спрямо върволицата от гости. В детската градина, често изпада в конфликтни ситуации. Учителите от детското заведение споделят за аутистични елементи в поведението по отношение на самодостатъчност и самостоятелна игра. Детето не търси другите деца и възрастните за съвместна дейност, а само при нужда от помощ. Учителките го определят като неконтролируемо. Те съветват родителите да се консултират с психолог, считат, че и съпрузите и детето имат нужда от терапевтична намеса.

Според направената диагностична оценка при В. вероятно се касае за сензорна дезинтеграция, вследствие емоционална депривация свързана с институционалното отглеждане. Наред с това се наблюдава и закъсняло развитие на общата и фината моторика и корелиращите нарушения на когнитивните процеси – внимание, памет, мислене, както и на езиковото функциониране.

Н. Започва лична терапия, разглеждайки болката от невъзможността да има деца по биологичен път. Тя трябва да приеме много неща – трудностите и

предизвикателствата, които са неизменна част от живота след осиновяването плюс многото стереотипи и предразсъдъци, които често идват като съвети и мнения от най-близките хора. Според нея в България не е лесно да си родител, осиновил дете. Все още това е трудна мисия, на която обаче, Н. има желание да се посвети.

Описание на втори случай: И.П. е момче на 15 години. Осиновен на 2 години и 6 месеца. Това е второто дете, което се показва на семейството по време на процедурата за осиновяване. И.П. е осиновен по настояване на бащата. Майка му споделя: „Не ми трепна нищо, но послушах съпруга си“. Два месеца след осиновяването детето е записано на детска градина. В детското заведение момчето се адаптира трудно, често изпада в конфликтни ситуации, хапе и удря децата. Постоянно е обект на етикетиране и квалифициране от страна на педагозите и помощния персонал. Според родителите детето им се чувства неприето и отхвърлено, както от децата, така и от екипа на детското заведение. Родителите считат, че осиновените деца в техния град са белязани и отхвърлени от обществото. В разговор с психолог споделят различни ситуации, за да докажат твърденията си. След година и половина на детето е поставена диагноза ХАДВ, лека умствена изостаналост и разстройство на експресивната реч. Родителите са принудени да преместят детето в детска градина за деца със специални образователни потребности в близък областен град, тъй като масовата детска градина отказва да го обучава. Няма възможност да го водят и взимат всеки ден и момчето е оставено на седмична грижа. Така на 4-годишна възраст И.П. се оказва отново под опеката на институция.

Поради изоставането в развитието си И.П. е отложен с една година и започва първи клас на 8-годишна възраст в масово училище в родния си град. Отдел „Закрила на детето“ към ДСП издава направление на местния Център за обществена подкрепа за работа с детето и семейството му. С детето започват да работят психолог, ресурсен учител и логопед.

По време на сесиите И.П. се движи постоянно и търси най-различни играчки, които след секунди пуска на земята. Психологът среща огромни затруднения да задържи вниманието му в определена дейност. В една от сесиите, след много усилия успява да го включи в ролева игра, в която И.П. споделя, че идва от друга планета. Майка му го оставила тук, за да си построи къща, но едни хора го откраднали и му предоставили тяхната къща. Ролевата игра продължава около 5-8 минути, след което И.П. е отведен при логопеда на ЦОП. В сесията остава майката на момчето – Л.П. Жената е силно разтревожена от случилото се на първия учебен ден. Споделя, че когато влиза в класната стая със сина си госпожата заповядва на И.П. да седне на един стол, до вратата. По този начин тя отделя детето от другите деца, които са седнали по нормален начин в класната стая, а родителите са прави зад тях. По време на тържеството госпожата не включва детето в организираните занимания. И.П. се опитва да се включи, но тя не му предоставя такава възможност, при което детето започва да нарушава грубо дисциплината и родителите на другите деца започват да протестират. И.П. и майка му си тръгват преждевременно от тържеството за първия учебен ден.

Опитите на психолога на ЦОП да организира среща с класния ръководител на детето, остават безуспешни. Безуспешни остават и опитите на екипа на ЦОП да извикат бащата на консултация. Въпреки многобройните консултации семейството не успява да постави граници и правила на детето и неговото поведение става все по – дезадаптивно. Наред с това майката спира предписаното медикаментозно лечение, твърдейки, че детето спи много. През цялата учебна година И.П. е обект на постоянна вербална и физическа агресия от съучениците си. Често се налага детето да търпи подигравки от рода на: „Ти си осиновен“, „Ти си циганин“ и т.н.

В края на учебната година е организирана среща по искане на заместник-директора на училището в ЦОП, с цел изготвяне на нов план за работа с детето и семейството му. На срещата присъстват майката на детето, специалистите от Ресурсния център, екипа по случая в ЦОП, заместник-директора на училището, в което учи И.П. Не се изготвя подходящ план за работа с детето, тъй като училищните власти се опитват да наложат мнението си, че детето трябва да премине на индивидуална форма на обучение. Екипът на ЦОП се противопоставя през цялото време на това предложение и в крайна сметка не се стига до конкретни решения. През следващата учебна година И.П. преминава на индивидуална форма на обучение с решение на педагогически съвет на училището.

Състоянието на детето се влошава. Срещите в ЦОП намаляват, тъй като родителите му нямат време да го водят. Втори и трети клас детето се обучава в индивидуална форма на обучение, която изисква постоянен надзор на детето въкъщи. В четвърти клас по съвет на училището майката на И.П. решава да го премести в помощно училище в близък областен град. Екипът на ЦОП спира работата по случая, тъй като преместването на детето в ПУ е в разрез с правилата на центъра.

Когато И.П. навършва 10 години умира баща му. Грижите, възпитанието и отглеждането на момчето стават непосилни за майка му. И.П. има проблемно поведение - удря баба си, чупи прозорци на съседи, изнудва майка си за пари и т.н. Притисната от близки, роднини и познати, година по-късно Л.П. решава, че ще разсинови сина си. Настанява го в Кризисен център и завежда дело за разсиновяване. Исковата молба за прекратяване на осиновяването, обаче е отхвърлена от съда.

Четири години по-късно И.П. е изключително агресивен, спрямо околните. Не посещава учебното заведение, тъй като от там настояват да му бъде направена пълна диагностика в психиатрична клиника и да му бъдат изписани подходящи лекарства. Майка му отново е колеблива в решението си за отглеждането и възпитанието му.

Този доклад е резултат от дългогодишна работа с осиновители и техните деца. Много от тях крият осиновяването, тъй като го приемат като алтернатива на раждане на дете. Срещнат се дори осиновители, които отричат осиновяването, променят адресите си, местоработата си, приятелите си и създават митове около децата си. Обичайно осиновители не са готови да декларират открито специфичните си преживявания, свързани с осиновяването. Според тях обществото ни не е готово да ги приеме без да ги „сочи с пръст“. Осиновяването е стигма и все още е тема „табу“, при споменаването на която хората се чувстват неудобно. Осиновяваните дете са постоянен обект на проучване, обучение, оценяване и други процедури, които някои от тях приемат за унижаващи. Различните институции от сътрудници в осиновяването се превръщат в насилник, „съдник“ и оценител. За да се постигне по-толерантно и цивилизовано отношение към осиновяването, правната регламентация на института трябва да се либерализира, а отношението на обществото да стане по-балансирано.

Литература

- Анчев А. (1996), Пълен български съновник, ИК „Труд“, С.
Божкова Д. (2014), Осиновяването, ИК „КХ“, С.
Маринов Д. (1984), Събрани съчинения, Наука и изкуство, С.
Матанова В. (2015), Привързаност – там и тогава, тук и сега, ИК Стено, Варна
Цанева Е., А.Кирилова, В.Николова (2010), Осиновяването в българската културна традиция, БАН, С.

РЕГУЛАТИВНИ ФУНКЦИИ НА МОНОТЕИСТИЧНИТЕ РЕЛИГИОЗНИ СИСТЕМИ

**Калоян Атанасов, докторант
Софийски Университет „Св. Климент Охридски“,
kaloqnatanasov@abv.bg**

REGULATIVE FUNCTIONS OF MONOTHEISTIC RELIGIOUS SYSTEMS

**Kaloyan Atanasov, PhD Student
Sofia University “St. Kliment Ohridski”, kaloqnatanasov@abv.bg**

Резюме: В съвременното западно общество, съществен елемент на монотеистичните религиозни системи като проявление на религиозното, се явява абсолютната капитулация на човека пред силата, намираща се извън предела на човека и неговата способност за знание и разбиране, която в съчетание с доминиращите колективни представи за универсална значимост и приложимост предпоставя нищо друго освен конфликтност и насилие. Целта на настоящия доклад, посредством теоретичен анализ насочен към изследване на полагането на монотеизма в историческата действителност, е извеждане на регулативните функции на монотеистичните религиозни феномени, които детерминират не само индивидуалното, но и колективното мислене и поведение.

Ключови думи: религия, монотеизъм, насилие.

Abstract: An essential element of monotheistic religious systems as a manifestation of "The religious" in the contemporary Western society is the absolute capitulation of the man before a power located outside his limits and capacity for knowledge and understanding. That power combined with the dominant collective perceptions for universal significance and applicability implies nothing but conflict and violence. Through theoretical analysis focused on studying the laying of monotheism in historical reality, this paper aims to bring out the regulatory functions of monotheistic religious phenomena which determine not only the individual but also collective thinking and behavior.

Keywords: religion, monotheism, violence

1. УВОД

Религиозното, като други изначални категории на опита, предпоставя едновременното съществуване както на индивидуални преживявания, така и на надличностни реалности. Целта на настоящия доклад, изхождайки от критическия психологически подход, се състои в извеждането на тези надличностни регулативни функции на религиозното и неговите проявления като монотеистичните религиозни системи, които в хода на историята детерминират не само индивидуалното, но и колективното мислене и поведение. Въпреки считаното за необходимо преминаване от индивидуално към общностно ниво в психичната регулация, оставаме с ясното разбиране, че една религия на колектива не може да няма отношение към специфичните особености на личната вяра – все пак ако не съществуваха вярващи, нямаше да е състоятелно да се анализира връзката между обществото и религията като цяло. В този смисъл, индивидуалното духовно търсене е вътрешно пътуване – една по-скоро психологическа драма, обичайно свързана с обредността, доктрината, съзерцанието и изследването на дълбините на психичния живот. Друг е въпросът, че традиционната западна психология, със своите универсални претенции за научност, е ориентирана единствено към индивидуалното ниво на проявление на психичните регулатори на мисленето и поведението. Парадоксалното в случая е, че преобладаващата емпирично ориентирана насоченост към индивидуалните религиозни преживявания на един „обобщен и абстрактен“ западен индивид, остава сляпа именно за специфичните културни и религиозни особености на отделния човек. По тази

причина, критическата психология предлага един диаметрално противоположен на традиционната позиция подход – не от абстрактния човешки индивид към неговата културна принадлежност, а точно обратното – от достоверно знание за съдържанието на съответните културни и религиозни представи, към конкретната етническа личност (Георгиев, 2014)⁶⁵. Още Емил Дюркем, именитият френски социолог, смята, че реалността на индивида произтича от социалния ред, към който той принадлежи, а общността или социалното е реалност, която трябва да се възприема *sui generis* (Дюркем, 1914). В този смисъл, би било неуместно да се опитваме да изолираме социалното от индивида, тъй като това ще означава да отделим цялото от една съставна част, комплексното от по-опростеното. Въобще, явна е необходимостта религиозните феномени да се разглеждат от различни ъгли, за да бъдат схванати ако не в пълнотата си, то поне в сложността си (Градев, 2013). В същото време, всяко изследване на регулативните функции на религиозните явления трябва да е наясно и с границите на възможното познание. С оглед на това е важно да се отбележи, че въпреки че настоящият подход не само не изключва, но и в известна степен се базира на основания зададени *a priori*, той не претендира за крайната, абсолютната истина, а по-скоро се връща към едно „загубено” познание, което не поставя фокус върху индивидуалните религиозни преживявания.

Друг характерен проблем на западната научна мисъл, особено през последните години, е неспособността да се изолира религиозното от актуалната за времето си социално-политическа конюнктура и последвалата невъзможност да се достигне до неговата същност. Има изследователи, които претендират, че са го направили, но техният обхват е изключително ограничен само до специфичните проявления на религиозното. Всъщност, религиозните феномени няма как да бъдат разбрани извън рамките на своята „история”, т.е. извън културния и социално-икономически контекст. По думите на Мирча Елиаде, „няма такова нещо като „чист” религиозен факт извън историята, тъй като не съществува човешки факт, който в същото време да не е и исторически” (Елиаде, 1969). Приемането на историчността на религиозните преживявания не означава, че е възможно тяхното редуциране до нерелигиозни форми на мислене и поведение. В този смисъл, това, че религиозният факт е винаги исторически факт, не предполага неговото свеждане до политическата, социалната или икономическата история (Елиаде, 1969). Всичко това красноречиво говори, че просто не е достатъчно и дори изрядно от научна гледна точка, да се разбере смисъла и посланието на конкретното религиозно явление в определена култура; критическият психологически подход възприема за наложително и анализирането на неговото историческо развитие, както и цялостното влияние, което оказва върху културата. Тук идва и фундаменталният проблем за западния човек, когато му се налага да се сблъска със собствената си историчност. Осъзнаването на всеобщата историческа обусловеност просто не кореспондира с неговата претенция за универсалност. Конфронтацията с историчността води до разбирането, че не е възможно да се достигне до генезиса на религията, т.е. и до нейната същност. Според Мирча Елиаде, „фактът, че даден мит или ритуал е винаги исторически обусловен, не оправдава самото съществуване на такъв мит или ритуал” (Елиаде, 1969). С други думи, историчността на религиозното преживяване не ни показва какво в крайна сметка е религиозното преживяване само по себе си. То може да се разбере само чрез конкретните проявления, които винаги са исторически обусловени. Но отново, изучаването на феномените *a posteriori* на религиозното, т.е. конкретните религиозните системи, не предоставя отговор на въпроса: каква е същността на религиозното? В случая, полагането на монотеизма в

⁶⁵ Виж по-подробно: Георгиев Л. (2014). Критическа психология на политиката и историята.

историческата действителност, включително неговото възникване, развитие и специфични особености, ни разкрива само една страна от множеството възможни проявления на религиозното като категория на опита. Тъй като монотеистичните религиозни нагласи са доминиращи в западния мироглед и неминуемо са оказали изключително влияние върху формирането на съвременната социално-психологическа конюнктура, е важно да се проследят различните религиозни вариации и механизмите, чрез които те регулират не само индивидуалното, но и общностното мислене и поведение.

2. МОНОТЕИСТИЧНИ РЕЛИГИОЗНИ СИСТЕМИ

Понятието монотеизъм само по себе си означава, че единичността и уникалността са фундаментални характеристики на Бог. Исторически монотеизмът възниква като резултат от дълъг и сложен процес в Близкия изток. За зрелия политеизъм е характерна тенденцията към подчиняването на различните богове на един върховен Бог, който е възприеман като могъщ монарх и велик господар. През късната Античност обаче, единното астрономическо схващане за космоса води до осъзнаването, че в света действа една висша сила и различните божества са само нейни проявления (Градев, 2013). В хода на историята, монотеизмът не е финалният продукт на една постепенна еволюция, а по-скоро възниква като мигновена революция, която се състои в радикално скъсване с традиционната религия и съвършено ново начало: няма никакъв друг бог освен Единния Бог. Той си присвоява монопола върху абсолютната истина. Другите богове не просто са по-нисши, те въобще не съществуват: политеизмът не се възприема като алтернативна религия, а като анти-религия, вредна за общността и човека (Градев, 2013).

Монотеизмът коренно променя схващането за отношението между Бог, света и човека. Той скъсва симбиозата между божественото и космоса. Политеистичните божества изразяват вселената в цялата ѝ многоликост и се превъплъщават във всякакви обекти. При монотеизмът Единният Бог обхваща и е причина за всичко съществуващо. Бог е единствен член на своя Божествен клас, без никаква възможна референция или аналогия. Бог не се помества в обичайните и ежедневни представи, а неговата абсолютност надхвърля всеки опит за определяне и локализиране. Човекът е наясно единствено с неговата трансцендентност. Парадоксалното в случая е, че опитвайки да докосне това екзистенциално измерение простиращо се отвъд „простия“ земен живот, човек така и не може да добие опит за тази трансцендентна реалност освен чрез земни, физически проявления (Армстронг, 2002). По този начин, за монотеизма единният истински бог остава извън човешката способност за знание и разбиране.

Юдейството, християнството, ислямът: трите авраамови монотеизма поставят това теологично ядро в центъра на своето учение и религиозна практика, като всяка от тези традиции го интерпретира разбира се по свой начин. Историческият успех на монотеистичната вяра се дължи на съдържащото се в това ядро откровение: тя изправя човека пред Бог, за когото си струва да се живее и дори умре – Бог, който обещава вечния живот. Въпреки претенцията за универсалност на трите големи монотеистични религии, претенция, която се поставя както в сферата на познанието, така и във всекидневните представи като цяло, един критически психологически подход не може да възприема тези проявления на религиозното като „еманация“ в развитието на религията (Георгиев, 2013). Такъв тип интерпретация се явява идеологически обременен и в този смисъл е несъстоятелен. Напротив, споделяйки разбиранията на видни изследователи на религиозните явления като Дюркем, Елиаде, Фройд и Юнг, според които анимистичните представи, тотемно-култовите представи и представите за магията, стоят в основата на всяко едно бъдещо религиозно преживяване, бих допълнил

и че споменатите религиозни представи като проявления на религиозното, са далеч по-изчистени и способни за по-задълбочен и свободен досег със свещеното.

2.1. Възникване на монотеизма и полагане на Юдаизма в историческата действителност

Първият известен монотеизъм в историята е този на фараона Ехнатон (XIV век пр. Хр). За разлика от предшествениците си, за които това е било немислимо, този фараон провъзгласил, че съществува единствено слънчевият Бог Атон и тъй като всички останали божества били само измислица, забранил техните култове и наредил изображенията им да бъдат унищожени. Това е първият случай на типичното за монотеизма „иконоборство“ (Градев, 2013). В храмовете останал само слънчевия диск на Атон. В крайна сметка, опитът на Ехнатон да замени многото египетски божества с единствения бог Атон не надживял неговото царуване. След кончината му създаденото от него било разрушено, а старият порядък и разбирания били бързо възстановени. Това обаче остава първият и може би най-чист случай на монотеистична религия в историята на човечеството; едно по-дълбоко проникване в историческите и психологическите условия на нейното възникване, доколкото ограничените сведения от този период позволяват, със сигурност би било изключително полезно за разбирането на религиозните феномени като цяло. В богатото си творчество, Зигмунд Фройд отделя специално внимание на появата на юдейската религия и монотеизма в книгата си „Мойсей и монотеизма“.

Скоро след споменатите събития монотеизмът се свързал завинаги с еврейския народ, който под предводителството на Мойсей, високопоставен служител в двора на фараона, напуснал Египет, за да се установи след дълго и мъчително странстване из пустинята в Палестина. Фройд смята, че юдейският монотеизъм произлиза именно от монотеистичния епизод в историята на Египет. Мойсей дава на избрана част от евреите друга, по-висока представа за Бог, внушава идеята за едно божество, покриващо целия свят, колкото всемогъщо, толкова и вселюбящо, враг на всички ритуали и магии, поставящо пред човека като висша цел праведния живот в името на истината (Фройд, 1939). Въпреки наличието на няколко съществени разлики между религията на Ехнатон и религията на Мойсей, налице са и поразителни сходства, като най-очевидното е, че и двете са форми на строг монотеизъм. В много отношения юдейският монотеизъм е по-строг от египетския. Абстрахирайки се от името на бога, най-съществената разлика се открива в това, че юдейската религия напълно се отдалечава от слънцепоклонничеството, което е било така характерно за египетската (Фройд, 1939).

Юдаизмът се основава на вяра в Тората, предоставена му от Бога, както и на ученията в Тората, разработени от вещи мъдреци, с цел да се придаде святост на човешкото поведение и да се напътства общението с Бога. Една от най-важните черти на Юдаизма може да бъде открита в неговата тъждественост като религиозна вяра и житейска практика, предполагаща онази екзистенциална цялостност както в индивидуалното, така и изобщо в съществуването на общността (Георгиев, 2013). Едновременността в представата за лично и общностно битие произлиза от съществуващата в еврейските религиозни преживявания триада: Един Бог – Един Народ – Една религия. Всъщност, за евреина няма по-значима ценност от тази да обичаш народа на Израел, да спомагаш за благополучието и просперитета на всички евреи. Това предполага едно трайно колективно усещане за богоизбраност на еврейския народ, съпътствано с очаквания за второто идване на Месията, който ще даде ход на действителната история и ще спре безвремието на „скитника евреин“.

2.2. Регулативни функции на християнските религиозни системи

Християнската религия не възниква като отражение на страха на човека пред непознатите природни стихии и сили, нито с развитието на знанието се отделя от

митологията, анимизма и магията. Християнската религия като „вечен завет” между бога и човека не е измислена, не е продукт на човешкия разум, а е съобщена, дадена на човека от Бога. В нея Бог се открива, явява се на човека, предава му своето Откровение и затова тя се разглежда като Бого-явление, Бого-знание, Бого-мъдрост. Още в началото обаче, Църквата отнема възможността на човека да „консумира” този завет и да общува пряко с Бог върху основата на любовта и състраданието. В хода на християнската история Църквата създава страховит политически ред, в който профанното и илюзорното съществуват чрез подчинението, експанзията и идеята за универсалност (Георгиев, 2013). По този начин, християнският човек остава неспособен да сакрализира светското и така той става несвободен и обременен в самото си религиозно преживяване. Всъщност, християнският Запад разглежда човека като изцяло зависим от милостта на Бога или най-малкото на Църквата като изключителен и санкциониращ от името на Бога земен инструмент за спасението на човека. За разлика от него, на Изток например, където основно място заема вярата в самоосвобождаването, човек се явява единствената причина за по-висшето си развитие и усъвършенстване. Според християнските разбирания човекът е по-скоро малък, незначителен, изначално греховен. Той се стреми да умилостиви една велика сила чрез страх, покаяние, обети, покорство, самоунижение, добродетелен живот и славословия. Великата сила се възприема като абсолютно свършена и локализирана извън единствената реалност (Ото, 1923). По този въпрос Юнг казва: „Ако изменим малко тази формулировка и вместо Бог положим друга величина, например света или парите, ще получим пълния образ на един западен човек – старателен, боязлив, смирен, самоунищожаващ се, предприемчив, алчно и ожесточено сграбчващ богатата на този свят като имущества, здраве, знание, техническо майсторство, обществено благополучие, политическа власт, завоевания и т.н” (Юнг, 1967).

Основният лайтмотив в християнското разбиране за човека е свързан с неговата недовършеност. Стремещт към прогрес и познание, всички негови търсения на нещо, което го превишава, трансцендентно и недостижимо, показват, че той, останал единствено със собствената си греховна същност, се чувства недостатъчен и неудовлетворен от себе си (Тодорова, 2016). Този стремеж към по-пълно познание на Бога в действителност илюстрира човешкото желание за единение с божественото. Той се превръща в цел и смисъл на неговия живот. За постигането му е абсолютно наложително изоставянето на всичко, което не води към добродетелите. Цялата ценностна система ориентирана около материалното благополучие на човека, трябва да се преоткрие. От фундаментално значение за това е и изходният, началният етап на развитието, защото ако идеята за безграничния прогрес от една страна се основава на понятието на безпределността на Бога, то от друга – по отношение на личността, тя тръгва от констатацията за състоянието на нравствения и духовен упадък, който е внесъл грехът в човешката природа, както и от потребността на душата да се възвърне към първоначалното си достойнство и съвършенство, загубени при грехопадението на Адам (Тодорова, 2016). Човек чувства себе си като “грешник”, доколкото е лишил себе си от всичко добро, и само божията милост или благодат могат да възвърнат това, което единствено го прави човек. След първичното грехопадение, дистанцията между човешката и Божествената природа придобива трагични мащаби. Човек се ориентира единствено към поддържането на автономна дистанцираност от Бога и дава на греха собствено съществуване и живот. Неизбежното следствие от това са неограничените възможности за изява на делата ръководени от греха. Загубата на връзката с Бог води до обезличаването на човека и неговия живот. Отчужденият от Бога губи автентичността си и става неспособен да удовлетворява екзистенциалните нужди на съществуването си, включително да достигне до истината за собствената си личност и

обществото, в което функционира. Грехът като фундаментална същност на човека намира опора в безсъзнателното и инстинктите, които регулират неговото битие. Според Росица Тодорова, „това е духовна смърт, защото грехът се превръща в непрекъсната верига от свързани помежду си психични актове, при която навичките пораждаат постоянно повтарящи се и нарастващи неправилни и лишени от нравственост деяния и постъпки, обуславящи и стимулиращи греховното поведение” (Тодорова, 2016)⁶⁶. Въпреки това, и след първичното грехопадение, човекът сам по себе си, си остава организирана и жива структура, имаща разум и душа, най-малкото, защото именно Бог я е сътворил по този начин, по негов образ и подобие. В този смисъл, човек реално продължава да съществува, да реализира различни по характер активности. Обаче движението и животът му са сведени до по-низше биологично ниво. Жизнените сили, с които човек е надарен и в известна степен са духовни, задебеляват, остават в плен на материалното и вместо да се развиват и усъвършенстват като „духовни сетива”, те се свеждат до елементарни психични и телесни биологични дадености (Тодорова, 2016). Това отчуждение от собствените сили не само оставя човека в робска зависимост от бог, но го прави и лош по природа. Той се лишава от вярата в близкото му обкръжение, в общността му, както и в самия себе си, лишава се от опита на собствената любов, на собствения разум. В резултат “свещеното” се отделя от “земното” (Фром, 1950). Човек влиза в екзистенцията си без любов, а в тази част от неговия живот, която е отдадена на религията, той чувства себе си като грешник и се опитва да си върне изгубената човечност, в съприкосновение с Бог. Едновременно той се старее да заслужи прошка, показвайки собствената си безпомощност и незначителност. По такъв начин, се оказва, че именно опита да се измоли прошка прераства в негов грях (Фром, 1950).

Голяма част от изброените типични особености свързани с преодоляването на изначалната греховност на човека в християнската религия като проявление на религиозното, са състоятелни предимно за западното християнство и властта на Римокатолическата църква, което, не без основание, проф. Георгиев нарича „подменено християнство“. Подмяната на първоначалните християнски принципи съвпада с постепенната промяна на християнството, което от религия на бедните и скромни земеделци, занаятчии и роби, се превръща в религия на управниците на Римската империя. За разлика от авторитарните схващания за света, така характерни за католицизма и протестантството, православното християнство, въпреки опосредстваната от православната църква възможност за пряк контакт с Бога, се придържа към хуманистичните учения. Православието, по подобие на някои течения в Юдаизма, поставя акцент върху мистицизма на християнския живот. Богопознанието, единението с Христа, съединението между човешкото и божественото (Георгиев, 2013). В източноправославния свят ударението пада върху обожествяването на човешкия живот най-вече с идеята за превръщане на светското битие в свещено чрез ритуалите, а не върху драматичното перманентно пречистване от вменения изначален грях в католицизма (Еърхарт, 2006). По този въпрос Ерих Фром пише: „Мистиците били дълбоко въодушевени от силата на човека, неговото подобие с бог, тази идея, че бог се нуждае от човека, както и човека – от бога; те разбирали, че човека е направен по образ божи, в смисъл на фундаментално равенство на бога и човека” (Фром, 1950)⁶⁷. С други думи, не страх и покорство, а любов и утвърждение на персоналните човешки сили лежат в основата на мистичния опит. Бог не се явява символ на властта си над простосмъртните, а на характерната способност за човешкото самоуправление.

⁶⁶ Виж по-подробно: Тодорова Р. (2015). Стадии в развитието на религиозната вяра и формиране на личността.

⁶⁷ Виж по-подробно: Фром Е. (1950). Психоанализа и религия

Всъщност, разминаванията между доктрините на католицизма и източноевропейския православен свят датират още от източно-западната схизма през 1054 г. Те се състоят в тази фундаментална разлика – католицизма категорично отхвърля идеята за „човечността“ на Христос и застъпва тази за равенството между Отец и син, от които съвместно произлиза Светият дух; според православието Бог Отец е първопричина над Бог син, а Светият Дух произлиза от Отца и чрез него Отец слиза в Сина първо чрез Дева Мария, а после при свещената река Йордан чрез кръстителя Йоан: „Духът не би могъл да произхожда от Сина, в който слиза от Отца“ (Габеров, 2011).

За разлика от възгледите на Католическата Църква, тези на Православната включват един образ на Христос, който е далеч по-близо до тъждествеността както с природното, така и с човешкото. Това само по себе си предполага съвършено различно отнасяне към действителността не само на нивото на личността, но и на общностно ниво (Георгиев, 2013). Което от своя страна пък, се изразява в потребността на православните християни от едно мистично единение и съпреживяване на Божественото, а не в тоталната власт в релацията Бог-Човек на Католическата Църква и произлизащата от нея претенция за универсалност. Така, православно християнство като проявление на религиозното предпоставя съществено различни механизми на регулиране на мисленето и поведението както на отделния индивид, така и на колектива.

Протестантството, като третата деноминация на християнството и друго специфично проявление на религиозното, възниква като бунт насочен не толкова срещу принципите на християнската религия, а по скоро като желание за реформа в Римокатолическата църква. Негодуванието е насочено към духовните практики, които започват да наподобяват на „търговски сделки“, прикрити зад „светостта“ на Църквата, която се отдалечава от автентичните християнски ценности, целяйки да съхрани светските идеали за сметка на истински свещеното. Така, видни протестантски революционери като Мартин Лутер и Жан Калвин, заклеят индиректното общуване с Бог посредством Църквата като поставят акцент върху индивидуалните религиозни преживявания и вярата на отделния човек, която се превръща в личен въпрос между самия вярващ и Бог (Еърхарт, 2006). Именно това индивидуалистично отношение към Бога се явява и психологическата подготовка за развитие на индивидуалистичния характер на светската активност на човека. Ерих Фром в книгата си „Бягство от свободата“⁶⁸ акцентира върху отрицателния аспект на свободата в доктрините на Лутер и Калвин, които я определят за фундаменталното зло начало у човека и неговата най-съществена проява на безсилие. Лутер приема съществуването на вродено зло начало в човешката природа, което предизвиква желание за злини и изключва възможността за добрини поради самия характер на човека, който има зла и порочна природа (Фром, 1992). По тази причина, Протестантството, което събаря някои от утвърдените и изключително устойчиви във времето стени на Католическата църква, веднага започва да изпитва деструктивното и схизматично действие на индивидуалното откровение. Човекът се изправя пред своя вътрешен опит без защитата и ръководството на догмата и ритуала. Една от основните идеи на Лутеровото учение е тази за греховността на човешката природа, която е напълно лишена от свободен избор на правилния път. Според Лутер човекът няма „свободна воля“, той е пленник, роб и слуга или на волята на Бога, или на волята на Сатаната. Вярата в Бог се явява единствената му надежда за спасение. Щом бъде удостоен от Божията милост при приемане на вярата, човек променя природата си, тъй като чрез вярата се съединява с Христос и Христовата правда заема мястото на собствената му правда, която е загубил поради

⁶⁸ Виж по-подробно: Фром Е. (1941). Бягство от Свободата

греха на Адам (Фром, 1992). Според Лутер, сигурността се постига чрез преодоляване изолацията на индивида, чрез превръщането му в инструмент на 'непреодолима външна сила. За Лутер такава сила е Бог и той търси сигурността в безпрекословното подчинение. Фром смята: „В психологически план, неговата концепция за вярата означава: ако се подчинявате безпрекословно, ако приемате личната си малоценност, всемогъщият Бог може да пожелае да ви обича и да ви спаси. Ако се отречете от собственото си Аз с всичките свои недостатъци и съмнения до пълно обезличаване, вие се избавяте от чувството за нищожност и можете да бъдете надарен със славата Божия” (Фром, 1992). Лутер освобождава хората от властта на Църквата, но в същото време ги принуждава да се подчинят на още по-тиранична власт - на Бога, изискващ безпрекословно подчинение и пълно обезличаване като главни условия за спасението. По същия начин, според Калвин, личността не бива да мисли, че контролира собствените си съдбини и пълновластно е поела кормилото на живота си. Затова нито разумът, нито волята на човека, не трябва да взимат връх в разсъждения и действия му. Напротив, всички хора принадлежат единствено и само на Бог и затова трябва да живеят и умират за него.

Възгледите на Лутер и Калвин напълно кореспондират с убеждението, че ще бъдеш обичан, при условие че напълно се самоотричаш - решение, което има много общо с принципа за абсолютно подчинение на държавата и на „лидера". Това, заедно с предложената възможност за индивидуално разбиране на Библията и християнската религия като цяло, полагат основите на съвременните идеологически конструкти – фашизъм, нацизъм, комунизъм, демокрация и др. С други думи, различните духовни реалности на конкретните проявления на религиозното като християнството в трите си измерения – католицизъм, православие и протестантство, предполагат и различни механизми за регулиране както на индивидуалното, така и на общностното мислене и поведение. Докато католическото и протестантското направление представят една картина на по-скоро теистично и авторитарно мислене, то православният свят все още се крепи към хуманистичните си християнски разбирания, които предполагат една по-интимна връзка с божественото, в която бог се явява символ на силата на самия човек, реализираща се в неговия живот.

2.3. Регулативни функции на Исляма

Третата голяма монотеистична религия Ислямът е уникален сред най-разпространените световни религии със своето изначално взаимодействие с държавата. В голяма част от мюсюлманските страни е налице теократичен модел на управление, в който се наблюдава не само обединение на държавната и религиозната власт, а и относително стабилно превъзходство на религиозните закони, които регулират индивидуалното и общностно мислене. В този смисъл, унаследените западни колективни представи за отделяне на църква от държава не са състоятелни за ислямските религиозни и културни традиции. Тенденциите свързани с теокрациите в мюсюлманския свят произтичат от първия от петте стълба на Исляма (единобожието, *шахада*)⁶⁹, според който „Няма друг Бог, освен Аллах и Мохамед е неговият пророк на земята”. Това единство на религия и политика се корени в двойствения живот на Мохамед, детайлно описан в свещената книга на мюсюлманите – коранът. Той е представен не само като религиозен водач, но и като силен политически лидер. Всъщност, именно благодарение на политическите му ходове, той трансформира анархията характерна за политеистичните племена населявали по това време Арабския

⁶⁹ Петте стълба на Исляма – Единобожието (шахада): „Няма друг Бог, освен Аллах и Мохамед е неговият пророк на земята”; Молитвите (селям) – петкратни молитви на ден; Постенето (саум) – през м. Рамазан; Милостиня (зекят) – даване на милостиня на бедните и на джамията; Поклонение (хадж) – посещение на светите места в Мека и Медина.

полуостров, в лоялност към ислямската общност – Уммата⁷⁰. Мюсюлманската умма е пазител и носител на Божието послание и цели изграждането на едно ислямско общество посредством разпространяването на посланието на Исляма. Политическото благоденствие на мюсюлманската общност е от първостепенно значение за всеки вярващ. Самият Мохамед проповядвал, че ислямът е не само религия, но и пълно подчинение към една свещена политическа идеология и вечните, непроменими закони на Аллах (Бек, 2015). По този начин Ислямът обединява духовните и темпоралните аспекти на живота, които са в основата на функционирането на социалните институции, както и взаимоотношението на отделния индивид със себеподобните и Бог (Esposito, 2015).

За ислямския човек е характерна склонност към деиндивидуализация, която е априорно предопределена и се корени в изначално заложената двойственост на Исляма. Тя е вследствие на описания в Корана, едновременно присъстващ като трансцедентна реалност и иманентна същност, един единствен Бог (Георгиев, 2014). От една страна Аллах е представен като абсолютен, а от друга, като Бог, който пряко регулира и контролира колективните и индивидуалните екзистенции. Тази априорно заложена двойственост провокира драматизъм, изразяващ се в несигурност и съмнение в индивидуалните психични преживявания на мюсюлманския човек. Това поражда чувство на страх или т.нар. специфичен страхов синдром от един теологически противоречив Бог- трансцедентен и иманентен (Георгиев, 2014). В отговор на това, мюсюлманинът формира ценностна система и светоглед, в които предаността и лоялността към Бог и ислямската общност заемат централно място. Страхът се преодолява само чрез отказване от собствената идентичност и пълно себеотдаване на колектива. Прилагането на религиозния идеал за ислямската общност обаче се оказва непосилна задача в несъвършената и трагична историческа действителност. Тази невъзможност е предпоставка за изкривяване на смисъла заложен в свещените писания и редефинирането на деструктивното поведение като личностно и социално приемливо.

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ислямът, по подобие на Юдаизма и Християнството, е еманация на монотеистичните религиозни разбирания и вярата в единия Бог, който съществува преди, извън и над света. Всички негови творения му дължат благодарност и почит за своето съществуване. В политеизма светът не е разделен от божественото: космосът е цялото, необходимият ред, който съдържа в себе си всичко съществуващо – богове, хора, неща. За разлика от него, при големите монотеистични религии връзката между Бог и космос е разкъсана, между тях има непреодолима за обикновения човек бездна, която единствено бог може да прескочи. В Юдаизмът, Християнството и Исляма, Единият Бог е създател и покровител на света, чието съществуване зависи само от него и няма смисъл и стойност сам по себе си. Заемащ трансцедентна позиция спрямо света, Бог същевременно пряко участва в делата на простосмъртните, като ги управлява със своя закон, поддържа реда и дава стойност и място на абсолютно всяко нещо (Градев, 2013). Истината за монотеистичния Бог е възвестена най-напред устно от неговия пророк или пратеник, който разкрива и разпространява божии слова, а впоследствие неговите откровения се записват и увековечават в свещена книга. Хората, които безусловно приемат и следват божии закони, формират общността на верните. Бог подкрепя и стимулира техните усилия да следват праведния път и им дава необходимата нравствена и душевна сила за това. Монотеистичната вяра е израз на

⁷⁰ Умма (букв. община, общност) – Религиозната община на мюсюлманите. Единството на общността е единство на вярващите в единствения Бог, тази вяра и правият път към Аллах са фундаментът на общината.

споделени от цялата общност религиозни и морални ценности, тя е опорна точка, критерий за разграничаването между справедливо и несправедливо, добро и зло, истинско и грешно, свещено и профанно. В същото време, истинският свят, към който препраща монотеизмът, е другият, отвъдният свят, който ще се открие за хората в последния ден, когато Бог като върховен съдия ще възнагради с вечно блаженство своите верни и ще накаже съгрешилите според далата и мислите им (Градев, 2013). По отношение на настоящият живот, може да се приеме, че някои интерпретации на свещените текстове на трите големи монотеистични религии, водят до мълчаливото насърчаване на насилие посредством намаляване на признателността на техните последователи към ценността на съществуването тук и сега, издигайки статута на живот в отвъдното като по този начин дискредитират това, което обикновено се счита за рационално мислене за съхраняване на настоящия живот (Harris, 2005). Често Ислямът, Юдаизмът и Християнството постулират абстрактни и далечни идеали, почти нямащи връзка с реалния живот на реалните хора. За такива идеали като “живот след смъртта” или “бъдещето на човечеството”, може да се пожертва живота и щастието на хората, живеещи тук и сега; предполагаемите цели оправдават всякакви средства и стават символи, в името на които религиозните или светски “елити” разполагат с живота на другите хора (Фром, 1950).

Литература

- Армстронг К. (2002), ИСЛЯМЪТ. Кратка История. Прозорец.
Бек Г. (2015), Всичко е заради Исляма. МаК
Габеров И. (2011), Митология на успеха. Аксиомите на Последния. GABEROFF
Георгиев Л. (2014), Критическа Психология на Политиката и Историята. СУ „Св. Климент Охридски”
Градев В. (2013), Това не е религия. Фондация „Комунитас”
Дюркем Е. (1998), Елементарни форми на религиозния живот. София С. А.
Елиаде М. (2000), Търсенето. История и смисъл на религията
Елиаде М. (2012), Трактат по история на религиите
Ото Р. (2013), Идеята за святото. СУ „Св. Климент Охридски”
Ремонд Р. (2006), Религия и общество в Европа. Лик
Тодорова Р. (2015), Стадий в развитието на религиозната вяра и формиране на личността
Фройд З. (1939), Мойсей и Монотеизма
Фройд З. (1994), Психология на религията. Евразия
Фром Е. (1941), Бягство от Свободата
Фром Е. (1950), Психоанализа и религия
Юнг К. (1938), Психология и Религия
Юнг К. (2015), Психология на западната религия. Лече Артис
Юнг К. (2014), Психология на източната религия. Лече Артис
Esposito J. (2015), Islam and Political Violence. Prince Alwaleed Bin Talal Center for Muslim-Christian Understanding Georgetown University.
Harris S. (2005), The End of Faith. New York Times.
Moñivas J. (2007), Science and religion in the sociology of Emile Durkheim. European Journal of Science and Theology
Wallis W. (1914), Durkheim's View of Religion. Journal of Religious Psychology, including its Anthropological and Sociological Aspects.
Segal R. (2007), Jung and Levy-Bruhl. Journal of Analytical Psychology.
Sen A. (2006), Identity and Violence: The Illusion of Destiny.

ПОСТМОДЕРНИСТИЧНИЯТ ПОДХОД В НАУЧНОТО РАЗБИРАНЕ ЗА КРИМИНАЛНОТО ПОВЕДЕНИЕ

Проф. д-р Калин Гайдаров

Нов български университет, kgaydarov@nbu.bg

Резюме: Постмодернизмът в социалните науки има специфично място от гледна точка на неговите обяснителни възможности. Това в още по-голяма степен важи за криминологията. Опитите за изграждане на постмодернистични теории тук обаче не са така мащабни, както в други научни области. Една от съществените причини е дълбоката диспропорция между драматичната социална същност на криминалното поведение и характерния есенцистично-авангардистки анализ на учените. Това е съпроводено и със задълбаване в периферни пространства на криминалното поведение. Така постмодернистичният подход в научното разбиране на криминалното поведение изисква един обективен поглед към неговия потенциал през призмата не просто на научната алтернатива, а на навлизането в същността на изследвания предмет.

Ключови думи: криминално поведение, постмодернизъм, структурализъм, социалност, психично

Postmodernism in social sciences has a specific place in terms of its explanatory capabilities. This is even truer for criminal psychology. However, attempts to build postmodernist theories here are not as large as in other areas of science. One of the major reasons is the deep disparity between the dramatic social essence of criminal behavior and the characteristic essayist-avant-garde analysis of scientists. This is accompanied by the deepening of criminal behavior in peripheral areas. Thus, the postmodernist approach to the scientific understanding of criminal behavior requires an objective view of its potential through the prism of not merely the scientific alternative but of entering the essence of the subject under study.

Key words: criminal behavior, postmodernism, structuralism, sociality, psychic

Актуалност

Криминалната психология като наука има вече натрупана история и мащабно настояще. Това е така не само в световен мащаб, но и у нас. Една от актуалните тенденции в научното развитие в тази област е интегрирането на отделните науки, които изследват престъпността. Така се увеличават значително възможностите на науката да дава решения на мащабните социални проблеми.

Съвременните общества се намират в сложен водовъртеж от проблеми, като един от основните е проблемът с престъпността. Развитието на икономиката и политиката непрекъснато се сблъскват с необходимостта от решително противопоставяне на ежедневната и организираната престъпност, като особено много натежава корупцията. Ние имаме идеите на създателите на криминологията – Чезаре Бекариа и Чезаре Ломброзо, които успяха със своя интелект и индивидуална смелост да поставят солидни научни основи на изучаването на престъпността като социален и индивидуален феномен (Айдаров, 2010; Станков, 2003; Шестаков, 2006). Влиянието на техните идеи е толкова голямо, че дори и днес учените продължават да задълбочават и конкретизират криминологичното познание в посоките, поставени от тях. Това обаче не е достатъчно. Развитието на изследванията в тази област трябва да изпреварва динамиката на престъпността с нейните извънредни мащаби. За тези мащаби илюстративни са следните данни. В периода 1982-2006 г. разходите за справяне с престъпността в САЩ са нараснали както следва: полицейска дейност – 420%, юридическа дейност – 503%, пенитенциарна дейност – 660% (Kury, 2012). Пак същият автор посочва, че разходите за издръжка на затворниците в Германия за 2008 г. се равняват на 1 976 475 000 евро (Kury, 2012).

Една от посоките за повишаване на ефективността на научните изследвания на престъпността, в която се върви в последните десетилетия, е включването на алтернативни на традиционните научни парадигми. Така се стигна до развиването на

постмодерничния подход в науките за престъпността (Milovanovic, 2000). Възловият момент от методологическа гледна точка тук е, че постмодернизмът има съвсем друга среда на произход и приложение, което е отразено в спецификата на научен анализ, научната лексика и метода. Получава се сериозен сблъсък между свръхсубективното, почти солипсистично на моменти мислене, и тежката индивидуална и социална драма на престъплението.

Основни постмодернистични подходи

Ресторативният подход акцентира върху включването на жертвата в процеса на изследване на престъплението и определяне на наказанието на престъпника. Така, вместо обществото да се ограничава с налагането държавната принуда чрез наказанието за извършеното престъпление, постигната по утвърдения процесуален и материален ред от институционализираните субекти, се фокусира върху взаимната реципрочност, достигаща до приближаване на позициите на жертвата и престъпника (*Sherman & Strang, 2007*). Разбира се, това не става толкова просто и съществена роля в този процес играят свързаните личности, като семейство, локална общност или специалисти в съответните на тази активност области, като психолози, социални работници, педагози, доброволци и пр.

Освен пряката задача да се постигне съгласие за вида и размера на наказанието между всички включени в процеса личности, този подход разчита и на последващата превенция на бъдещи криминални действия от страна на извършителя. Това се постига на личностно-психологическо ниво, като субектът на престъплението разбира вредата, която е нанесъл на жертвата чрез нейните споделени преживявания, и създавайки психологическа връзка с личността на жертвата, той не би си позволил да бъде отново толкова лош, причинявайки същите или по-тежки страдания. Едновременно с това се обръща сериозно внимание на дейността на подкрепящите, социализиращите и медиращите субекти, като се търси тяхното участие в процедурите, което ги прави значително по-мощни и въздействащи, а и обвързващи много хора в една своеобразна мрежа (Gade, 2013).

Възможно е наказанието, наложено по този начин, да включва задължения извършителят да възмезди жертвата със собствен труд или финанси, или като допринася по някакъв друг начин за нейното възстановяване и бъдещо функциониране.

От особено значение за тази конструкция е включването и ангажирането с цялостния процес на обществеността в различните и форми – като местна власт, значими личности, нестопански сдружения, академични и научни екипи, спортни деятели, учители и възпитатели, представители на църквата, хора на изкуството и др. От криминологична гледна точка този подход намалява риска от рецидив при извършителя и така би трябвало да оптимизира цялостната превенция на престъпността. Ангажирането на общественици в такива програми дава възможност за изграждане на социални мрежи, които да кондиционират непрекъснато правонарушителя, така че той да се чувства зависим от сключения договор и от другите хора, включени в мрежата.

Кои са проблемните области при този подход? Първо, трябва да има консолидираност на обществото, което да е в състояние да реализира тези дейности и да има позитивна нагласа към такива ресоциализиращи практики. Второ, трябва да има добре работеща правораздавателна система, която да е удовлетворила очакванията за социална справедливост на гражданите. Трето, трябва да има поносимост и отзивчивост към такива практики в общественото пространство и сред юристите. Четвърто, основната цел на всяко наказание – поправянето на криминалната личност, е трудно да се реализира в този модел, понеже, макар и под реалния натиск на обществеността, престъпникът би си останал същия, ако не преживее дълбока житейска

промяна, която да предизвика у него социален катарзис. Това обаче може да стане чрез радикална промяна на средата и активността, а не чрез управление на интерперсонални транзакции.

Критичният подход се базира върху разбирането, че престъпността е резултат на дълбоки разделения и противоречия в обществата, които се проектират в индивидуалните поведения (Russel, 1997). От една страна социалното разделение води до криминализиране на онези деяния, които съответстват на доктрината на истаблишмента. Освен в материално-правен, този принцип се прилага и в процесуално-правен аспект. Така се получава ситуация, при която притежателите на властта определят както номиналната структура на престъпността, така и механизмите за нейното разследване и наказване, а и самите реални юридически процедури. От другата страна се намират останалите граждани на обществото, които не могат да влияят върху създаването на правната доктрина, нито върху процедурите по правоприлагане, но същевременно са обект на тези дейности.

Като оценяваме критичния заряд на този подход, все пак трябва да отбележим, че има общочовешки ценности, които са надкласови и не зависят от гледната точка на властимащите, а следователно – има и престъпления, които са относими към човечеството като цяло, а не към някои от неговите по-конкретни измерения, като исторически момент, политическа или класова система, структура на обществото и т.н. От тази гледна точка няма как престъпленията да се виждат само като продукт на кодифицираната воля на притежаващите власт. По-скоро тази конструкция може да работи на ниво процесуално право, където е възможно да се упражнява натиск върху магистрати или пък самите магистрати да изглеждат по някакъв начин сервилни. Като продължение на този модел се появява идеята за т.нар. „социално правосъдие“, което пледира за еднаква сила на закона върху всички членове на обществото, но това е отдавна известно стремление на гражданите, учените и магистратите.

В последно време има нова линия на развитие на тази парадигма, която набляга на правата на различните, като небалансирани по отношение на преобладаващите в дадено общество етноси, религии или сексуални ориентации. Това се нарича „трансформативно право“, което е призвано да промени взаимните нагласи на неразбиране, неприемане и враждебност, въплътени, според представителите на това течение, в законодателната и правоприлагащата практика (Barak, 2003). Общата идея е, че като се постигне взаимно разбиране и социално-психологическо легитимиране на различността, това неизбежно ще промени криминалната картина, както по отношение на наказателното кодифициране на определени поведения, така и по отношение на правораздаването. Възниква обаче въпросът какво става с престъпленията, които нямат общо с различността, омразата към други етноси или религии или ксенофобията въобще, как ще бъдат обяснявани те и каква би била наказателноправната политика към такива извършители. С други думи, тук, макар да се тръгва от друга платформа, стигаме до същата идея, която се пропагандира от ресторативния подход, – взаимно помирение и психологизиране на наказанията.

Позитивният подход в разбирането на престъпността възниква в последното десетилетие по идея на Natti Ronel (Ronel & Elisha, 2011). В основата на този подход стои разбирането, че е необходимо да се промени акцентът в научните изследвания в областта, като се заложи, подобно на позитивната психология, на анализ и инвентаризиране на практиките, които препятстват реализирането на криминални деяния чрез развиване на позитивния социален и психологичен потенциал на личността. «Целта е да се фокусира върху позитивните характеристики, процеси и въздействия в индивидуалния живот по отношение на криминологията и да се демонстрира тяхната значимост и принос...» (Ronel & Elisha, 2011).

Един от основните механизми, на които се позовава позитивният подход, е т.нар. „индивидуален ризилянс“. Това е вътрешната способност на индивида, чрез емоционален баланс и психологична консистентност, да изгражда устойчивост към рисковите фактори на средата и да не изпада в състояние на тежък стрес или депресия. Напротив, такъв индивид може, в състояние на социална и лична криза, да развие определени потенциали и така да не пропада в пространството на индивидуалната и социална деструкция. Същевременно, протективните фактори не са само вътрешни, защото е много трудно сам да си свръхустойчив и да противостоиш на мащабни външни тенденции на разпад. Затова се обръща внимание и на социалната среда и нейните възможности да създава благоприятна просоциални условия и да неутрализира или да забранява негативните антисоциални тенденции. Развиването на това съчетание в полза на оптимизиране на социалното и психично благополучие на индивида, се нарича салутогенезис, в противовес на традиционния патогенезис (Ronel & Elisha, 2011). Позитивните резултати от такъв мениджмънт, особено, когато се отнася до сериозни проблеми в социалното функциониране на личността, обикновено се свързват с т.нар. постравматичен растеж (Ronel & Elisha, 2011). Той има различни измерения - промяна в ценностната система, в целеполагането, в жизнената перспектива или по-конкретно - вяра в Бога, създаване на здрави интерперсонални контакти, благотворителни дейности и пр.

В по-широк план става дума за „социология на приемането“ (Ronel & Elisha, 2011), където, вместо технология на изключване на криминалните личности, те биват приобщавани към обществените ценности чрез проявяване на разбиране, хуманност и подкрепа. Извън институционалната политика, социалното включване на криминалните индивиди може да става и в междуличностен план, чрез преживяване на катарзис при възникване на изключително афилиативен контакт и жертвоготовност от страна на значим друг човек, напр. родител, дете, приятел/ка, длъжностно лице и пр.

Обръща се внимание и на още един специфичен психологически механизъм, какъвто е (ре)интегративният срам (Ronel & Elisha, 2011). Това понятие се свежда от Braithwaite (1989) и представлява вътреиндивидуален психологически механизъм, който може да бъде подпомогнат от външно въздействие. Така индивидът преодолява своята криминалност, като изпитва срам от постъпките си и това го променя психологически по посока на социална реинтеграция.

Като цяло, този подход е част от една по-глобална философска концепция за индивидуалното социално поведение, изразявана обикновено като „миротворческа личност“ (Barak, 2003).

Културалният подход придобива сериозен мащаб през последното десетилетие на 20-ти век, като най-значими са трудовете на Ferrell & Sanders и Redhead. Техните идеи са насочени към свързване и взаимно проникване на процесите в културата и в криминалната действителност, като особено място тук заемат мас-медиите. Преди тях Hebdige, Hall & Jefferson, Clarke и др. акцентират на символизма и социалния стил при разпространението на субкултурните значения и идентичност (вж. Ferrell, 1999).

Нещо повече, културалният подход залага в много голяма степен на идеите на постмодернизма и неговия интелектуален проект, който разделя формата от съдържанието и издига именно формата, представлявана от стилове, интерпретации и ексцентризъм и солипсизъм във владетел на социалното пространство. Така криминалното поведение може да бъде разглеждано като специфична форма на социалност, без да се натоварва със същностната за това поведение обществена и индивидуална деструкция. Това може да е един вид легитимация на криминалното, което, вместо да бъде осъждано морално и институционално, придобива статус на социална действителност под формата на различност.

От тази гледна точка изследването на престъпността се превръща в интелектуален процес на описание на специфичните стилове, ритуали, вярвания и самоидентичности на криминалните типове и структури. Така се появява образът на престъплението в медийното публично пространство, без неговата социална същност, а само като естетика и преживяване, емоции и взаимоотношения. По този начин криминалното престава да бъде проблем на обществото, а е сценарий и сюжет на филм или вълнуващ разказ в медия. В най-добрия случай става въпрос за паралелен свят, който може да бъде разглеждан, харесван или отхвърлян, но само в полето на индивидуалната емоция, но не и на социалното осъждане (Helfgott, 2015).

При културалния подход анализите много наподобяват символния интеракционизъм, при който естественият социален смисъл на взаимоотношенията и на индивидуалното и групово поведение се заменя с когнитивната и емоционална интерпретация от страна на реципиента. Но така е очевидно, че престъплението се отделя от неговата еднозначна социална разрушителост и може да бъде интерпретирано всякак.

При това отношение към престъплението постепенно може да се стигне, чрез софистициране, до социално неутрално разбиране на криминалното пространство, което даже може да бъде допълнено на индивидуално-психично ниво със сантимент или дори емпатия. Очевидно е, че такъв подход е алтернативен не само в научно отношение, но и в социален план. Престъпността в крайна сметка не е продукт на интелектуални еквилибристики, а е, за съжаление, страшна социална действителност, и затова решението е в социални действия, а не в съзерцателно-емоционално-интерпретативна медитация.

Терминът **зелена криминология** е въведен от М. Lynch през 1990 г. и след това е доразвит в монографията «Корпоративна престъпност, корпоративно насилие» от N. Frank и M. Lynch през 1992 г.

Walters (2007) дава следното определение на зелената криминология: „това е един „чадър“, под който се обсъждат и изследват проблеми, свързани с вредите, нанасяни на неживата и живата природа“. В годините след 2000 г. беше направено силно диференциране вътре в рамките на това пространство, като вече се говори за т.нар. кафява, бяла и зелена криминология (вж. Brisman, 2015). Кафявата криминология се занимава с проблемите на урбанизацията и свързаните с това замърсявания на въздуха, изхвърляне на вредни емисии във въздуха, натрупването на непреработени боклуци и др. под. Бялата криминология се занимава с негативното влияние върху живота на хората на новите технологии и някои екстремални лабораторни практики, като експерименти с животни, клониране на човешки органи, ГМО и т.н. Зелената криминология се занимава с разрушаването на дивата природа, на природните резервати и естествените хабитати.

Развитието на екологията доведе и до ново виждане, при което към тези три подотрасли, се добавиха още три: червено-зелен, синьо-зелен и сиво-зелен (вж. Brisman, 2015). Първият дял има за предмет изследването на влиянието на икономическия натиск върху цялостното обществено развитие и, в частност, - върху безсмисленото изчерпване на природните богатства. Вторият дял е фокусиран върху увреждането на климата и следващите от това проблеми с живота на земята, а третият дял е насочен към неразумното използване природните източници на вода, в резултат на което хората от огромни части от света нямат прясна питейна вода.

От съществено значение за развитието на този подход е съчетаването на идеите и усилията на т.нар. екологично правосъдие, от една страна, с тези на движението за права на животните – от друга. Това би довело до разрастване на потенциала на изследванията, като би увеличило силно обществения резонанс на получените

результати. Тук основно роля имат институциите, които трябва да създадат необходимата регулация по опазване на природната среда, както и да гарантират неизбежността на наказването на всички виновници за действително нанесени щети на живата и неживата природа.

Зеленият подход има едно съществено ограничение и то е свързано с твърде фокусирания предмет. Така единствените относими теми винаги са свързани с престъпленията против околната среда. Това безспорно е съществена проблематика, но извън периметъра на учените остават редица други значими аспекти на престъпността в обществото.

Теорията на хаоса в изучаването на престъпността се прилага в последно време, за да се постави акцент върху несистемната същност на това поведение. Хаос-теорията ни информира, че нито едно състояние не може да се разглежда като нормално, естествено и неизбежно състояние на социалния живот, към който се стремят всички индивиди и системи. За да може една система да е здрава, се изисква изискват елементи на неподреденост, неустойчивост и нелинеарност (Arrigo & Williams, 1999). Адаптацията към променящите се социални условия изисква флексибилност. Хомеостатичните или равновесни условия, постигнати чрез следствата на социалния контрол, отхвърлят изборите, а така се отхвърля и възможността за растеж.

Нелинеарната динамика променя ортодоксалната теза, че трябва да се търси универсалната истина и универсалните закони. Тя набляга на вътрешните характеристики на промяната, вариацията, непредвидимостта и разликата в поведението на физичните и социалните системи.

Със средствата на тихото наказание, което е меко, но повтарящо се, частно и самостоятелно, но систематично прилагано за дълъг период от време, държавата постепенно постига господство над психиката и евентуално – постига контрол върху поведението на индивида. Чрез системата за регулация (болници, съдилища, училища) те поддържат тези ексцеси в предварително зададени граници (Arrigo & Williams, 1999).

Изхождайки от тези разбирания привържениците на този подход, тълкуват престъпността като необходимият елемент на нелинеарност и случайност в социалната система. Проблемът е в това, че те оставят хаоса да съществува в собствената си обвивка, без да му дават критична оценка и без да поставят в цялостния контекст на социалната вселена.

Литература

- Айдаров Й. (2010), *Криминология*. С., Сиела
- Шестаков Д. (2006), *Криминология*. СПб: Юридический центр Пресс.
- Станков Б. (2003), *Криминология: теоретични основи*. В., ВСУ
- Arrigo B., C. Williams (1999), Chaos Theory and the Social Control Thesis: A Post-Foucauldian Analysis of Mental Illness and Involuntary Civil Confinement. *Social Justice*, Vol. 26, No. 1
- Bajpai G. (2015), *Criminology: An Appraisal of Present Status and Future Directions*. Sagar, Gour University
- Barak G. (2003), Revisionist History, Visionary Criminology and Need-Based Justice. *Contemporary Justice Review*, 6(3), 217-225.
- Braga A., D. Weisburd (2010), Editors' Introduction: Empirical Evidence on the Relevance of Place in Criminology. *Journal Of Quantitative Criminology*, 26(1), 1-6.
- Brisman A. (2015), 'Multicolored' green criminology and climate change's achromatopsia. *Contemporary Justice Review*, 18(2), 178-196.

- Gade C. (2013), Restorative Justice and the South African Truth and Reconciliation Process. *South African Journal of Philosophy*. 32(1).
- Ferrell J. (1999), Cultural Criminology. *Annual Review Of Sociology*, 25, 395.
- Helfgott J. (2015), Criminal behavior and the copycat effect: Literature review and theoretical framework for empirical investigation. *Aggression and Violent Behavior*, vol. 22, p. 46-64.
- Jarrell M. (2012), *Communities as Victims of Environmental Crime: Lessons from the Field*. Texas A&M University-Corpus Christi
- Kury H. (2012), New Trends of Criminology and Teaching Innovation. Vilnius, EU Project "Internationalization in Sociology and Criminology Studies"
- Lynch M. (1990), The greening of criminology: A perspective on the 1990s. *Critical Criminologist* 2 (3): 1–4.
- Loeber R., B. Welsh (eds.) (2012), *The Future of Criminology*. N.Y., Oxford Univ. Press
- Oberwittler D., S. Hofer (2005), Crime and Justice in Germany: An analysis of recent trends and research. *Eur. Journ. Criminol.*, 2,
- Pemberton A. (2012), *Environmental victims and criminal justice: proceed with caution*. Universiteit van Tilburg.
- Ronel N., E. Elisha (2011), *A different perspective: Introducing positive criminology*. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*. 55 (2): 305–325.
- Russel S. (1997), *The Failure of Postmodern Criminology*. *Critical Criminology*, Vol. 8, No. 2
- Sherman L., H. Strang (2007), *Restorative Justice: the Evidence*. Smith Institute.
- Siegel L. (2013), *Criminology: theories, patterns and typologies*. Boston: Cengage Learning
- Tomison A. (2012), *The Australian Institute of Criminology: Future Directions*. Sidney, AIC
- Tourangeau W. (2015), Re-defining Environmental Harms: Green Criminology and the State of Canada's Hemp Industry. *Canadian Journal Of Criminology & Criminal Justice*, 57(4).

АВТОСЕГРЕГАЦИЯТА ПРИ ЕТНИЧЕСКИ И СЕКСУАЛНИ МАЛЦИНСТВА: ПРЕДПОСТАВКИ, МОТИВИ, ПОСЛЕДИЦИ

д-р Николай Димитров, гл. ас.

Софийски Университет „Св. Климент Охридски“, n.dimitrov@dir.bg

SELF-SEGREGATION AMONG ETHNIC AND SEXUAL MINORITIES: PRECONDITIONS, MOTIVES, CONSEQUENCES

Nikolay Dimitrov PhD, Chief Assist. Prof.

Sofia University “St. Kliment Ohridski”, n.dimitrov@dir.bg

Резюме: Сегрегацията е политика на принудително отделяне на дадена група от обществото. Тя съществува навсякъде по света и не е нов феномен. Автосегрегацията, самоотделянето, е доброволното отделяне на определена група, най-често религиозна или етническа, от останалата част от обществото в държавата, което може да доведе до невъзможност за нормална социална интеракция и да доведе до социално изключване. Автосегрегация протича и при представителите на сексуалните малцинства. Целта на настоящата работа е да направи съпоставки между предпоставките за отделянето, характерни за ромското малцинство и за представителите на ЛГБТ-общността в България, както и да се разгледат приликите и отликите между мотивите и последиците от отделянето и самоотделянето.

Ключови думи: етнос, сексуалност, ЛГБТ, сегрегация, автосегрегация

Abstract: Segregation is policy of involuntary separation and isolation of a given group from the rest of society. It exists everywhere in the world and it is not a new phenomenon. Self-segregation or self-separation is the voluntary separation of a given group – most often a religious or ethnic one – from the rest of the society in the country which may lead to impossibility a normal social interaction to occur and take place thus eventually provoke social exclusion. Sexual minorities also self-segregate. The purpose of the present article is to compare the preconditions to the separation of Roma people and LGBT minority in Bulgaria thus to examine both the similarities and dissimilarities between the motives and the outcomes of the separation and self-segregation.

Keywords: ethnicity, sexuality, LGBT, segregation, self-segregation

Сегрегацията е политика на принудително отделяне на дадена група от обществото. Най-често се свързва с расовата или етническата дискриминация (отделяне на групи по расов или етнически признак), когато малцинствената група не само бива изолирана, включително и териториално, но бива ограничавана и възможността на нейните членове да се придвижват, да работят, да бъдат сключвани смесени бракове.

Сегрегацията съществува навсякъде по света, и нито пространствената концентрация на различни групи, нито отделянето на други, са нови феномени. Основава се на социалноикономически, религиозни, образователни и езикови признаци, а някои групи сами избират да се отделят, за да защитят или укрепят социалната си идентичност.

Теорията за социалната идентичност твърди, че тя е функция на членството на индивида в социално определена група и на сравненията, които той прави с другите, извън тази група. Когато тези сравнения станат още по-ясни и релевантни, индивидът ще прояви склонност към повишаване на позитивните атрибуции за собствената си група и на негативните атрибуции, свързани с не-членовете на групата. Ето защо важен аспект на идентичността е себевъзприемането, именно като член на социално определена група. Изборът на индивида на различни социални групи и категории, към които да принадлежи и с които да се идентифицира, е основен фактор за изграждането на комплексност на социалната идентичност. От друга страна, развитието на общи

групови идентичности и позитивните контакти предпоставят развитие на по-високи нива на толерантност и взаимна подкрепа в междугруповите, от тук – и в междуиндивидуалните отношения.

Терминът, неразривно свързан със сегрегацията, е „гето“ (или район, в който е налице жилищна сегрегация). Най-общо той има смисъл на всяка физическа част от населеното място, преобладаващо заселена от някаква конкретна група хора. Това означава, че населяващата го група е възможно да бъде разглеждана като сегрегирана. Гетото се обитава от маргинализирани членове на обществото, които не отстояват своя интерес по регламентиран начин и не се съобразяват с наложените им от мнозинството правила, тъй като то е извън юрисдикцията на другите обществени институти, или поне тя е доста ограничена.

Автосегрегацията, самоотделянето (или самоотлъчването), е доброволното отделяне на определена група, най-често религиозна или етническа, от останалата част от обществото в държавата, което може да доведе до невъзможност за нормална социална интеракция и да формира социално изключване. Често незавършената автосегрегация изглежда като обща работа над колективен проект, интензивно общуване, изработване на собствен, алтернативен език и история. На този фон съвместното преживяване става крайно и окончателно условие за формирането на „доброволната сегрегация“, но самият процес започва по-рано – като групов експеримент за създаване на друга икономика, друг морал, друга култура и друг език.

Автосегрегацията може да бъде пълна (самоотделила се общност, напр. амишите в САЩ) и повече или по-малко непълна: от ниво католическо или мюсюлманско село в България, към което няма пречка да се присъединят и други жители, но като цяло – функциониращо като самостоятелна система, до ниво „работен колектив“, който се отделя от общността за извършване на някаква определена дейност, като може дори да въведе общ, субкултурен жаргон.

Естествено, и при автосегрегацията има запазени формални обменни отношения с останалата част от обществото. Основната черта на доброволната сегрегация, обаче, е в интересите и вътрегруповите връзки, които стават по-силни и по-важни, отколкото връзките с външното общество и интересите на външния свят.

Динамиката на междугруповите отношения в България е особено актуален проблем. В исторически план българското общество се е изградило като мултикултурно, като, освен българското етническо мнозинство, включва и множество етнически малцинства, сред които най-многобройни са българските турци и ромите, а широка репрезентация имат евреите и арменците. Макар и в различна степен и по различни причини, в съвременна България съществуват стереотипни представи за всички малцинства, които би могло да бъдат изведени като биполярни по оста „приемане-неприемане“ (която би могло да бъде и „допускане-недопускане“, „одобряване-неодобряване“, дори „харесване-нехаресване“), като на единия полюс обикновено са ромите, на другия – „всички останали“. Етносът се оказва най-значим фактор, диференциращ нагласите и социалните дистанции.

Зад всевъзможни обяснения (най-често – заради постигане на по-високо ниво на сигурност) – в някои държави продължава, макар и с бавни темпове, процес на сегрегация – включително и формално добронамерена – и автосегрегация на сексуалните малцинства.

Маргинализацията (социалното изключване) е поставяне в социално неравнопоставено положение. То е процесът, при който индивидите или цели общности са системно недопускани (или с блокиран достъп) до упражняването на различни свои права, възможности или ресурси, които иначе са достъпни за членовете на различни

други групи, и които са от ключово значение за интеграцията на изключените групи, като например заетост, здравеопазване, образование.

Подобни изключващи форми на дискриминация може да бъдат отнесени не само към етническите общности, но и към хората с увреждания, сексуално различните, младите хора, изобщо – всеки, различен от мнозинството или всеки, който се „отклонява“ от възприетата норма, може да се превърне в обект на социално изключване. В крайна сметка, резултатът от него е, че дадени индивиди или общности са с ограничен или блокиран достъп до пълноценно участие в икономическия, социалния и политическия живот на обществото и държавата, към която принадлежат. Освен това: „Маргиналният човек – смята Робърт Парк (Park, 1937) – е човек, чиято съдба е обречена да живее в две общества и в две, често дори несходни, а противопоставящи се култури...“ Социалната маргинализация на индивидуално ниво резултира в изключването на индивида от смислено участие в обществото.

Като се направи уговорката, че при единия случай говорим за етнос, а в другия – за повече или по-малко – голяма социална група, в която (може да) има представители на различни етноси, но изградена на база джендърна принадлежност, няма да отваряме – и без друго ирелевантния за конкретната цел – въпрос кое е „яйцето“ и кое – „кокошката“ – етносът или джендърът? В исторически план за етнос се говори много преди да започне да се говори за джендър, но – със сигурност – половата идентичност, а от там – и сексуалността, с нейната „казионна“ и „неказионните“ ѝ форми, се е появила, доста преди появата на етническата идентичност на индивида – дори пак в исторически план. Целта е да се направят съпоставки, и те са възможни, допустими и основателни, между причините за автосегрегацията при две отделни общности – ромите и хората с т.нар. „нетрадиционна сексуална ориентация“, често дефинирани като „ЛГБТ-общество“ – лесбийки, гей-мъже, бисексуални и транссексуални хора. Основанията за тях идват на база изследвания, специално проведени и обобщени в две монографии, посветени на двете групи, които предстои да излязат от печат (Димитров 2017а, Димитров 2017б):

- И при двете има – малко или много – участие на „мнозинството“ при предопределяне избора за самосегрегиране. В този смисъл – *автосегрегацията е резултат от сегрегацията*, дори – може да се каже – някакъв вид защитен механизъм, копинг-стратегия на отделените индивиди, които се събират заедно, за да създадат усещане за общност;
- От горното може да изведем и втората причина за самоизключването – то се явява и форма на *изразяване на идентичността* и при двете разгледани групи;
- Разликата идва от там, че ако при ромите един от водещите мотиви за самоотделянето, е *запазването* на идентичността, то при ЛГБТ-хората отделянето е повече стратегия за *придобиване* на идентичност;
- Ако при ромите е въпрос на „*оставане* сред свои“, то при сексуалното малцинство е въпрос на „*отиване* при свои“. По различни причини (нетолерантност от страна на мнозинството, недостатъчна сплотеност у самата общност и – не по-малко важно – по чисто финансови причини) при гей-хората в България не се наблюдава т.нар. „гетоизация“ или жилищна сегрегация. За сметка на това – при ромите това е един от основните и най-видими признаци на отделянето им.
- В този смисъл – друга разлика между двете групи е по отношение „присъствието сред свои“ – докато при ромите то е постоянно, при тях има едно „*обитаване* със своите“, то при гей-хората присъстването в общността е спорадично, то е „*временно бягство* при своите“.

- Временното *бягство от* и иначе постоянното *пребиваване вътре* в „големия социум“, от страна на ЛГБТ-хората, вероятно за много от тях е също мотивирано от защита – своеобразна *социална мимикрия*, снишаване, сливане с мнозинството. От една страна това ги затруднява в намирането и поддържането на сексуални партньорства, още повече – в поддържането на интимни партньорства и съжителство, от друга – така те плащат „цената“ на другостта, която „другост“ е – като цяло – неприемана от обществото, а в частност – има и своите открити противници. Подобна „социална мимикрия“ при ромите, като цяло, липсва, по-скоро инцидентна е и е въпрос на „българеене“ или „турчеене“ (т.нар. „преферирано етническо самосъзнание”);
- Така или иначе – и в двата случая автосегрегацията има за една от основните си цели и функции *защитата*. Понякога дори не става въпрос за защита, в смисъла на „запазване“, на „консервиране“ на традиции, ценности, идентичност, даже напротив – нерядко става въпрос за защита от чисто физическо посегателство. Особено ясно това се вижда от резултатите от една от анкетите (Димитров, 2017б), проведена сред сексуалното малцинство, в която основната полза от посещаване на практически сегрегирани места за забавление (гей-клуб, гей-бар) респондентите отчитат, че е именно защитата, а като основна слабост на българските гей-барове и гей-клубове, посочват точно уязвимостта на индивидите, особено извън тях;
- Що се касае сигурността – ако при етническото малцинство, ромите, автосегрегацията е елемент от стратегията за *усилване на чувството за сигурност*, то при гей-хората отделянето е с цел изобщо *придобиване на чувство за сигурност*;
- И двете малцинства, обаче, се обединяват, за да изразят „сила“. Но докато при ЛГБТ-хората в България обединяването е спорадично и в рамките на гей-парадите (наричани и „гей-прайд“ – от англ. ‘pride’ – гордост; като контратеза на социалната стигма), а жилищно обединяване няма, то при етническите малцинства обединяването е тъкмо жилищно. Освен това – при тях, при етническите малцинства има елемент на прагматичност – те се обособяват, за да бъдат „силни“ в отчуждаването си и в социалното си (само-) изключване, изразявано дори в противопоставяне на обществените порядки, през неплащането на данъци, битови сметки, неучастието в социалния живот.

Фрагментацията на социалния живот, обаче, е ключов проблем за българското общество. През хилядолетната история на държавата, въпреки войни, владчества и политически решения, разделяли хората по религия, класа, етнос, нацията е успяла да се запази. В динамиката на последните глобални процеси, обаче, въпросът, пред който сме изправени всички е, дали обществото ще продължи да поддържа кохерентност или нови кризи може да го разделят? В крайна сметка, налице са поне четири индикатора за намаляването на социалната кохезия в България: (1) увеличаваща се *аномия*, отслабване не само на законовото и правното регулиране, а дори на моралните и чисто традиционните норми, голяма маса от хора, включително общности, а дори и институции, не се съобразяват или – още повече – нарушават законите, бива пренебрегван принципът на солидарност и се преминава към принципа на „прецакването“, често – със сила и бруталност, искат се права, като се пренебрегват задължения, индивидуализмът и егоизмът надделяват над усещането за социална принадлежност; (2) повишаваща се индивидуална изолация; (3) увеличаваща се пропаст между доходите и благосъстоянието на социалните слоеве, а колкото по-голяма е тази

пропасть, толкова по-дестабилизирано става едно общество и (4) задълбочаващо се разделение на етнически, религиозен или сексуален принцип.

Наблюдават се притеснителни тенденции, които показват нарастваща изолация. Най-често споменаваната е „дигиталната изолация“ – заместване на реалното общуване от виртуално, предпочитане на срещите в Интернет, вместо срещите в реалността. Все повече нараства предлагането и – още повече – все повече нараства търсенето на жилища в комплекси от затворен тип. Но не само някои хора предпочитат да живеят физически „оградени“ от другите, но много други – малко или много – започват да се отделят, поведенчески и символично, от съседите си, в рамките на „незатворените“ квартали също. Мнозина предпочитат да си купят бягаща пътека, вместо да тичат в квартала, други – да пазаруват храна онлайн, вместо да отскочат до кварталната кръчма, да пуснат децата си да отидат до мола, вместо – до кварталната детска площадка... Технологията подкрепя изолацията. Телевизията е първият агент, активно променил обществото, от гледна точка на изолацията между индивидите – мнозина прекарват много повече време въщи и пред телевизора (особено с бурното навлизане на кабелната и сателитната телевизия в българския дом и наличието на над 100 канала в почти всеки предлаган пакет), отколкото с приятели и съседи. А в ерата на Интернет преживяваме комуникационна революция, която създава илюзия за близост, чийто ефект е още по-дълбока изолация.

В крайна сметка, алиенацията резултира и в оттегляне и от социалния живот, в неупражняването на ключови демократични права, като гласуването, например. На което станяхме свидетели и при първите (уж) задължителни избори в страната – президентските през есента на 2016 г., когато отново почти половината от избирателите (поне според избирателните списъци) отново не упражниха правото си (а вече и задължението си) да гласуват.

От друга страна – религията, която проповядва интеграция, също разделя. Религиозните групи имат склонност да проявяват тенденции за „отделност“ и „супериорност“, силата на вярата, дори и „към един и същи Господ“, разделя хората дори и от една и съща деноминация или конгрегация. Но религиозният плурализъм е предизвикателство пред всяко едно общество, тъй като – в крайна сметка – води до фрагментация, вместо до обединение. Още повече, че ние, българите го имаме като ясен исторически пример с Покръстването, като – практически – чисто политически акт, целящ както външнополитическа стабилност, така и хомогенизиране на нацията.

Наблюдава се и широко разпространена (макар и не винаги явно изразявана) нетолерантност и дискриминация срещу тези, чиято сексуална ориентация се отличава от сексуалността на мнозинството. Поведението на ЛГБТ-хората се стигматизира като „греховно“, „противозаконно“, „противообществено“, не по-малък проблем е, че много често хомосексуалните хора биват ограничавани дори в кариерното си развитие. А с увеличаването на „забележимостта“ им, присъствието им бива възприемано все повече и повече като заплаха за социалните порядки и обществения ред.

Литература

Димитров Н. (2017а), Автосегрегация и маргинализация при ромите в България, УИ „Св. Кл. Охридски“, С.

Димитров Н. (2017б), Гей-пространства: социални и сексуални ареали на ЛГБТ-общността, УИ „Св. Кл. Охридски“, С.

Park R. (1937), *Cultural Conflict and the Marginal Man* in Everett V Stonequist, *The Marginal Man*, Introduction, New York: Charles Scribner's Sons

НЯКОИ АСПЕКТИ НА СОЦИАЛИЗАЦИЯТА И ВЪЗПРОИЗВОДСТВОТО НА ДЖЕНДЪРНАТА КУЛТУРА

д-р Николай Димитров, гл. ас.

Софийски Университет „Св. Климент Охридски“, n.dimitrov@dir.bg

SOME ASPECTS OF SOCIALIZATION AND REPRODUCTION OF GENDER CULTURE

Nikolay Dimitrov, PhD, Chief Assist. Prof.

Sofia University “St. Kliment Ohridski”, n.dimitrov@dir.bg

Резюме: Половата и половоролевата (джендърна) социализация са част от общия процес на социализация на индивида. И ако тя се разглежда като процес на адаптация и интеграция в обществото или като саморазвитие и себеореализация на личността в социална среда, то при изучаването на половата социализация следва да се отчитат и двете тенденции. Така половата и половоролевата социализация на първо място е усвояването на социалния опит, нагласи, начини на поведение, присъщи на единия или другия пол. На второ място е формирането на полова идентичност. То включва възприемане на сходството и различията между индивида и представителите на неговия и на противоположния пол, емоционална самооценка като представител на дадения пол, себеутвърждаване като такъв. Въпреки това, личността, като се стреми към свобода и независимост, разширява личния си опит и осигурява себеореализацията си, като – докато протичат тези процеси – индивидът може в една или друга степен да се отдалечи от половия, особено – от половоролевия стереотип.

Ключови думи: пол, джендър, сексуалност, полова роля, социализация, мъжественост, женственост

Abstract: Sexual and gender socialization are part of the general process of socialization of the individual. And if it is being perceived as a process of adaptation and integration into society or as self-development and self-realization of the person in social environment, then both the tendencies shall be considered while examining gender socialization. Thus sexual and gender socialization is first and foremost internalization of social experience, attitudes, behavioral patterns intrinsic to one of the genders. Second comes forming of gender identity. It includes the perception of similarities and differences between the individual and other people of the same or of the opposite sex, and the emotional self-perception as a member of the given sex along with the self-affirmation as being such. Nevertheless while striving for freedom and independence the individual broadens their experience and assures their self-realization thus – while these processes take place – the individual may to some extent distract from their sexual and especially gender stereotype.

Keywords: sex, gender, sexuality, gender role, socialization, masculinity, femininity

В българската социална наука все още няма установени недвусмислени еквиваленти на широко използваните в западната литература термин ‘gender’ и сродното му понятие ‘sex’, макар и в английския често двете да се използват като синоними. И макар грубият превод да означава „пол“ за ‘sex’ и „род“ за ‘gender’, идеята, която стои зад тях, е по-скоро в посока използването на пола в биологичния му смисъл, докато тази за джендъра – в социалния. Именно във функцията му на изобразител на „социалния пол“, на възприетата „полова роля“ на индивида.

Двете понятия се използват за прокарване на т.нар. „хоризонтална социална полова стратификация“ (за разлика от вертикалната – класова, съсловна). И докато ‘sex’-ът е „стартовата“ позиция на индивида в обществото, получавана по рождение и предопределена от биологични фактори, то ‘gender’-ът е белег за социализация, според

половата принадлежност. Ако първото, *полът* се отнася до различните биологични характеристики, с които се раждаме, то *сексуалността* – до начина, по който тези различия придобиват смисъл, в рамките на културата. В повечето култури това става чрез отнасянето към една от двете категории: „мъж“ или „жена“. След това всяка от тях бива описвана с набор характеристики, които изглеждат взаимоизключващи се – и те са етикетирани като „мъжественост“ и „женственост“. Това не означава, че всичко е заради културата. Всъщност, макар че се раждаме с набор индивидуални физически и биологични характеристики, впоследствие те се осмислят чрез нейните категории. В този смисъл – няма нищо биологично в сексуалността, в половата идентичност, а индивидът се научава да „осмисля“ сексуалната категория, към която са го причислили другите, културата. Има някои интересни случаи, в които на хора, родени с един пол, им е била приписана „грешната“ сексуална категория – някой, роден с мъжки физиологични характеристики, да е причислен към женския пол, и обратно – и те са расли и са се развивали като представители на тази сексуална категория, въпреки биологичния си пол. Освен това – има и култури, които разпознават „трети“, или „среден пол“, който има собствени половоролеви характеристики. Например – в културата на Индия съществува цяла каста, наричани „Хиждра“, които не са нито мъже, нито жени, а са „междуполова“ категория. Те имат уважавана роля в обществото и се смята, че са около милион. Ако не друго, подобни примери показват, че идеите и нагласите ни към сексуалността са формирани от културата и обществото, в което индивидът е израсъл.

Но дори и да е възможно да има повече различни половоролеви категории, западната култура оперира най-често с две, основани на двата пола. Нещата започват да се променят, след като транссексуалните и трансполовите хора започват да подкопават това двоично разделение и да настояват да заемат легитимно място в културата – не в периферията, а в по-централните стратове на обществото. И примерът с тях показва, че разделянето на два пола и две полови роли е социално създадено, а не биологично, природно. Въпреки това, ясното и недвусмислено разграничение между два пола или две полови роли остава норма, която има своите последици.

На първо място яснотата на това разграничение функционира с цел да подчертае разликите между двата пола. На второ място – подобно разграничение омаловажава вариативността, вътре в самите полове. То размива разликите между мъжете, между различните начини да бъдеш мъж, както и разликите между жените и различните начини да бъдеш жена, и така представя, че има само един доминантен и нормален начин, по който да бъдеш женствен и само един-единствен доминантен и нормален начин да бъдеш мъжествен.

Още с раждането си човек става обект на системата, в някои общества се извършват символични родилни обреди, според пола на детето, а малко по-късно то бива поставено дори в определена хроматична среда: в зависимост от това, дали е момче или момиче, дрехите му са сини или розови, съответно различни са цветът на стените в детската стая, на детската количка, играчките му са различни и съобразени с пола. В процеса на възпитание в семейството, в системата на образованието, в културата като цяло (включително чрез книгите и медиите) в съзнанието на детето се внедряват джендърни норми, които формират определени правила а поведение и създават представи за това как трябва да изглежда „истинският мъж“ и каква трябва да бъде „истинската жена“. Всичките тези норми, веднъж създадени, продължават да се поддържат с помощта на различни социални механизми: стереотипи, медии, традиции, обичаи.

Способността ни да разпознаем някого като мъж или като жена, е основополагаща за способността ни да взаимодействаме с него. Разпознаването зависи от определени

сигнали, които ни позволяват да поставим хората в имащи смисъл за нас категории: „мъж“, „жена“. Ако не сме в състояние правилно да разберем и правилно да разчетем тези сигнали, или ако не са излъчени по разбираем за нас начин, тогава е почти невъзможно да протече каквото и да било социално взаимодействие. Така хората, които не пасват точно на типичните мъжки и женски полови роли в обществото, поставят на изпитание културната система, която зависи от яснотата на тези категории. Всъщност, ако тази яснота не бъде постигната, тогава всичко се разпада.

Ако искаме да паснем и да функционираме „нормално“, трябва да се научим както да изпращаме правилните сигнали, така и да разчитаме сигналите, които другите пращат към нас. Един от най-богатите източници за начина, по който визуалната култура се свързва с по-широките въпроси за пола, е работата на Ървинг Гофман. Книгата му от 1978 „Gender Advertisements“ (Goffman, 1979), е за това, как се изразява полът. Озаглавена „Рекламите на сексуалността“, книгата е по-малко за ефекта от рекламата върху нас, колкото за това – какво ни казва рекламата за нас самите – като личности и като общество.

Гофман смята, че няма нищо естествено в сексуалната идентичност – ние не се раждаме с нея, тя не е закодирана в гените ни. Тя е част от процес, в който се научаваме да възприемаме определени атрибути, които смятаме за подходящи на разбирането ни, от гледна точка на сексуалността и пола. Ето защо, следва да анализираме как обществото конструира категориите, на които пасваме. И за да разберем как това се случва, отново трябва да се върнем на идеята за половоролевата идентичност, джендъра.

Същността му, бидейки социален по същността си, е в това, че той не може да бъде обяснен чрез биологичния пол. Но той е съвкупност от социални и културни норми, които обществото предписва за изпълнение от хората, в зависимост именно от пола. Но не той, биологичният пол, а социокултурните норми определят в крайна сметка психичните качества, моделите на поведение, дейността, професиите на мъжете и жените. Да бъдеш мъж или жена в дадено общество означава не само да притежаваш едни или други анатомични особености, а да изпълняваш едни или други предписани джендърни роли. Социалният пол се формира от средата, културата на конкретното общество, с конкретните му джендърни стереотипи и модели на поведение. И то – още от детството.

Любопитно отклонение би могло да бъде размишлението за „джендърния заряд“ на определени думи. Например „чест“. Ако „женската чест“ е почти абсолютен синоним на запазено целомъдрие и непорочност, или на запазване на девствеността изобщо, или – в случай, че тя е вече омъжена – да остане вярна на съпруга си, то „мъжката чест“ няма почти нищо общо с девствеността или брака – тя е синоним на благородство, дълг, защита на принципите, опазване на родината и прочее. Обратно – женското безчестие, макар и винаги въпрос на морал, е и винаги обвързвано със сексуалното поведение, докато мъжкото безчестие е изцяло морална категория.

И така – джендърът е съвкупност от социални репрезентации, културна обвивка на пола – това, което мислим за пола, в границите на социокултурните ни представи. Накратко: джендърът е това, което се случва с пола в процеса на социализация на индивида.

А това, което интересува Гофман, е начинът, по който двуполовите и двусексуалните категории – тези „кодове на нормалността“ – са създадени и, което е по-важно – поддържани. Понеже тези разлики не са естествени, а изкуствено направени, всички трябва да се научат как да изпращат сигнали на другите за начина, по който искат да бъдат разбрани и социално разпознаваеми, от гледна точка на половата роля. Това има предвид Гофман под „изразяване на сексуалността“ –

процесът, чрез който индивидите изпълняват ролите, които се очаква от социалните конвенции, които ги заобикалят. От тази гледна точка половата роля, като невродена, а придобита, заучена, е интернализиране на набор от кодове.

Кодът се разбира по няколко начина. Първо – той се отнася до знаков език, който всеки владее и разбира, чрез който всички са в състояние да изразят някои по-обширни идеи. Второ – отнася се до набор правила или начини индивидът да се впише в света, един вид „правилник за поведение“. И понеже тези кодове са толкова дълбинни, че почти изглеждат естествени – е трудно дори да бъдат видени или съзнателно разпознати, докато не бъдат посочени. Това е едно от основните неща, които Гофман иска да постигне – да направи видимо невидимото, или поне – това, което е под прага на съзнателното възприятие. Като изучава междуличностното поведение, начина, по който хората общуват и взаимодействат лице в лице, той смята, че най-подходящото място да се видят ясно кодовете, е в културата, особено в една от най-концентрираните, преувеличени и изчистени форми – рекламата и, като цяло – медиите.

Той всъщност нарича рекламата „търговски“ или „рекламен реализъм“ – опитите да бъде представен светът по един „възможен начин“. И понеже рекламата обикновено се проявява в контекст, в който възприемащите са „претръпнали“ на рекламно повлияване, понеже са бомбардирани с послания, тя трябва да предаде и насочи идеята си бързо и надълбоко едновременно. Кодовете на изразяването на сексуалността отговарят и на двете условия. Те се отнасят към дълбинните аспекти на идентичността и може да бъдат предадени бързо – за миг – понеже са разпознаваеми. Така че Гофман се фокусира върху рекламите не толкова, заради влиянието или ефекта им – не защото карат реципиента да направи нещо или да купи – а защото привидната им нормалност говори много за самите реципиенти.

Всъщност, Гофман смята, че вероятно най-отрицателното нещо, което може да се каже за тези изразявания на джендъра в рекламата, е че – бидейки отражения на реалността – съвсем не изглеждат странни или особени. Всъщност – някак нормални. За да бъдат видени едни от най-дълбоките аспекти на идентичността – смята Гофман – трябва „да излезем извън себе си и да видим посланията, които ни заобикалят“. Ако индивидът успее да раздружи до най-малки детайли рекламната реалност, която го заобикаля, със същото внимание към детайла, които самите ѝ създатели влагат в нея – тогава може би ще успее да се види в нова светлина.

В съвременната литература джендърните теории вървят в три направления: социално конструиране на джендъра, джендърът, като стратификационна категория и джендърът – като културна метафора. В рамките на първото половата роля се разбира като организиран модел на социалните отношения между мъжете и жените, посредством социализацията, но и посредством съзнателно приемане на зададените от обществото норми. Като стратификационна теория джендърът „дели“ обществото, както други категории – класа, раса, възраст. Като културна метафора той е символ и играе ролята на формиращ културата фактор. Но – в крайна сметка – джендърната идентификация е съзнателно възприемане на формираните от обществото системи на половите роли и изразяването им, чрез дрехите, външността, маниерите. Конструирането на социалния пол в процеса на социализация става чрез пренасяне на формираните в културата представи за поведението на момчетата и момичетата, младежите и девоичките, мъжете и жените. Това означава да се създават такива различия между тях, които не се основават на биологични предпоставки, но се проявяват в процеса на взаимодействие с другите. Джендърната идентичност е особен вид социално обусловена себенагласа, която – както и всяка друга нагласа – има три отделни компонента:

- Когнитивен – представи за собственото си съответствие или несъответствие с един или друг модел на мъжественост или женственост;
- Емоционален – преживяване на съответствието или несъответствието;
- Поведенчески – готовност към активни действия при създаването на модела на собственото поведение.

Естествено, бидейки въпрос на социализация, възприемането на поведението на поведението идентичност се случва чрез социална категоризация (осредняване на социалното обкръжение, чрез групирането на личностите, според индивидуален за личността смисъл) и социална идентификация (включване на самия индивид в определена категория).

Освен това – джендърната идентичност се включва и в общия комплекс параметри, включени в самооценката. Бидейки основана от една страна на телесни признаци (телесен образ), а от друга – на поведенчески и характерови свойства, оценявани според степента на съответствие с нормативния стереотип за мъжественост/женственост, както и другите самооценъчни параметри, тя до голяма степен е резултат от оценката на околните.

В резултат от половата диференциация, различното отношение на околните и окончателното осъзнаване на половата принадлежност, се проявява и половата сегрегация (както и автосегрегация). Още в детството момчетата и момичетата по своя инициатива започват да избират различни игри и другари в тях, проявяват различни интереси, различни поведенчески стилове и стратегии. Но това е започнало по-рано: джендърната социализация започва още с раждането, когато родителите и другите възрастни, след като определят биологичния пол на детето, започват да го обучават в съответната полова роля – модели на поведение, ценности.

Усвояването на различните полове роли в процеса на джендърна социализация и формирането на съответната идентичност протичат хетерохронно. Половото съзряване води до отделянето на социален аспект в социалните модели на поведение на подрастващия, акцентирание на вниманието му върху проявите на мъжката или женската сексуалност. Младият човек оценява променящата си физика и психични особености, от гледна точка на съответните полове стереотипи, което води до формирането на психосексуалната идентичност. Така на този етап на джендърната социализация става активно усвояване на половата роля, като най-значима от целия поведениен репертоар. Многоаспектността на джендърната социализация предполага и наличието на много социални институти, влияещи на процеса чрез т.нар. „агенти на социализацията“, които на различни стадии на социализацията са различни, както е и различна степента на влиянието и значимостта им.

Основна роля във формирането на социалния пол имат обществените очаквания, възникващи според конкретната социокултурна матрица и намират отражение във възпитанието, като в същото време социалният изиграва по-съществена роля в индивидуалния житейски път, отколкото биологичният пол. В този смисъл личността винаги е продукт на епохата и културата в съответната локация (държава, регион).

Половата роля са нормативните предписания, свързани с принадлежността към определен биологичен пол, изпълняването на които осигурява мъжкия или женския статус. В този смисъл, по-удачно би било да се говори за „поведениен репертоар“ – набор очаквания и образци на поведение (норми) за мъже или жени. На нивото на културата те съществуват в контекста на определената система на полова символика и стереотипи за мъжествеността и женствеността.

Докато анализът на Гофман конкретно се фокусира върху изобразяването на пола, свързано с женствеността, би било погрешно да смятаме, че не казва нищо за мъжествеността. Но мъжествеността, това какво означава да бъдеш мъж, винаги се

определя във връзка с това, какво означава да бъдеш момиче или жена. Мъжествеността, в частност, се определя чрез това, което не е – чрез противоположността си – това, което културата определя като женственост. Така мъжествеността не е беззащитност. Тя е сила. Тя дори не е защита, а готовност. Не е да бъдеш като дете, а да бъдеш зрял възрастен. Не е да показваш слабост, а винаги да демонстрираш емоционален контрол. Да стоиш изправен с ръце в джобовете е типична поза, която демонстрира увереност и сила. Тя изразява спокойствие и контрол над околната среда.

Още по-силен и агресивен вариант в рекламата на тази поза е със скръстени ръце и втрещен поглед. Показва увереност и дори заплашителност, ако не и направо ясна заплаха. Рядко, почти никога, мъже не биват показвани в нестабилни, женствени пози, в абсурдни „кълчения“, характерни за женските образи. Обратно – те са изобразени мъжествено: изправени и нащрек за всичко, което може да им се изпречи на пътя – независими, самостоятелни, контролиращи ситуацията – взорът им е втрещен и по-скоро ни кара да се притесняваме да ги гледаме. Позицията на тялото показва самоувереност, уравнивесеност, самообладание. А когато не показват сила и контрол, мъжете издават спокойствие – почти невъзмутимо присъствие. Те биват изобразявани лежерно, ежедневно, земно, сякаш напълно чужди на образите на жените в рекламата. И, разбира се, с активна позиция към света – нащрек за околната действителност, контролиращи по позитивен, самоуверен и категоричен начин.

А в пози, в които е почти невъзможно да си представим мъж, жените биват показвани по глуповат и детински начин – като кокетничещи деца. Дори още по-директно – жените често биват представяни по инфантилен начин, буквално като момиченца. Понякога дори така облечени. А понякога – дори сякаш не са живи хора, а кукли, с които може да правиш, каквото си поискаш. Най-ярко това се вижда по модните ревюта. Няма значение колко странно изглежда една жена, понеже тя не е пораснала и не е станала пълноценна личност. Тя е дете. И ако отново ни се иска да смятаме, че това е само невинно представление, трябва да се запитаме – защо мъжете не биват представяни по този начин.

Някои от най-интригуващите прозрения на Гофман за сексуалността, са именно в анализа му на връзката в културата между момчетата и жените. Той твърди, че докато момчетата трябва да докажат, чрез някакъв инициационен ритуал на прехода, че са загърбили детството, жените – дори пораснали – никога не се разделят с него. Гофман се изразява ярко: „момчетата трябва да преминат през препятствия, за да възмъжеят, докато при жените развитието дори не е задължително“.

В рекламата това е изобразено по няколко начина. Първо – малките момиченца и жените биват представяни почти еднакво, с еднакви дрехи и прически, правещи едно и също, все едно жените никога не са пораснали или сякаш това, което искат, е да се върнат в детството.

Вторият начин, по който жените биват свързвани с детството, е като биват представяни по инфантилен начин. Например – само децата си смучат пръста, когато са нервни, неспокойни или се срамуват, така и жените биват показвани в подобни пози – тревожно показващи ритуализирано свързване с детството. Вариантите са много. Може да бъдат комбинирани и с някоя от ритуализираните пози на подчинение – лежащи или дори в ембрионална поза. Това става и в присъствието на мъж. Освен това – смученето на пръста може да има и напълно сексуално послание. Тези стереотипни изображения на инфантилизъм са смесени със сексуални намеци толкова често, че асоциацията изглежда повече от нормална. Отново може да се види колко неразривно свързана е тази поза с разбирането ни за женствеността, когато в нея видим мъже и се озадачим от реакцията си. И това е тезата на Гофман: само когато кодът бъде „счупен“, става видим

в друг контекст. Една от последиците от това жени да се показват по този начин е, че не само те биват приравнявани към момиченца, а че момиченца биват упорито приравнявани към зрели жени – представяни като пълнокръвни сексуални обекти, използващи познати ритуализирани кодове за зряла женственост.

С идеята, че тялото е текст, средство за общуване, че позите имат дълбоки смисли, може да стигнем до сърцевината на анализа на Гофман – това, което той нарича „ритуализация на подчинението“ и начина, по който конкретно женските тела биват използвани да покажат широката обществена идея, че това, което културата определя като женствено, е в подчинена позиция на това, което културата определя като мъжествено.

Отправната точка е наблюдението му, че жените много по-често от мъжете са показвани лежащи или прилегнали. Гофман отчита две важни неща, свързани с тази поза. Първо – казва той – в тази поза е трудно да се защитиш, ето защо ставаш зависим от това, което той нарича „благоклонност на заобикалящото“. Прилегналата поза прави жените беззащитни към възможни заплахи. Това е подчинена и безсилна позиция, изцяло зависима от безрисковостта и безопасността на околния свят, а идеята му е относително проста: това е поза, която изразява подчинение и беззащитност, като жените са предимно представяни като възползващи се. Предложението на Гофман читателят да си представи мъже в подобни пози и да види реакцията си, е много подходящо и в този случай.

Второто важно нещо, което отчита Гофман за тези изображения на женската уязвимост, е че те биват сексуализирани. Той казва, че са и „конвенционализирани експресии на достъпността за секс“. По този начин изразяването на женската сексуалност в рекламния реализъм се доближава до порнографията, като преувеличено я етикетира като подчинена, безсилна и зависима. А когато женската идентичност в културата е преобладаващо приравнявана с подобна версия на сексуалността, тогава женствеността, сама по себе си, бива определяна като подчинена, безсилна и зависима.

Погледнато от този ъгъл, разликата между женствеността и мъжествеността е очевидна и много ясна, когато мъжете присъстват в сцената. Те са активни, нащрек, готови да реагират или да действат. Жените са беззащитни и не в силата си да предизвикат каквото и да било действие или да се защитят. Те са безсилни.

Отново гледището на Гофман е, че дори и да видим обратното – важното е, че то е рядкост. Единственото място, където може да видите мъже в подобни пози, е в снимки на гей-мъже – снимки на ритуалното подчиняване, в които мъже лежат по почти същия начин, като жените в рекламните фотографии. Това, което трябва да се разбере, е че няма нищо естествено, от гледна точка на сексуалността, свързано с действието или позата, че връзката им с женствеността в мейнстрийм-културата и рекламните образи не е задължителна или биологично обусловена, а е изцяло културно обусловена.

Децата използват пола като принцип за познаване на света, понеже културата всячески настоява за това, че полът е най-важната категория в социалния живот. Следването на сексуалните стереотипи в поведението или обратно – нежеланието да бъдат следвани – зависи от процеса на усвояване им в детството. Стандартизираните представи за поведенчески модели и характерови черти, съответстващи на „мъжествеността“ и „женствеността“ оказват огромно влияние върху детската социализация и в голяма степен предопределят насоката ѝ. В джандърните изследвания под „половоролеви стереотипи“ се разбират културно формирани обобщени представи за това, как следва да се държат мъжете и жените, за техните социални роли, психични и поведенчески особености на половете. Динамиката им в дадената култура са най-ясните показатели за дълбоките вътрешни изменения на ценностно-смысловото ядро на културата, етническото съзнание и самосъзнанието на представителите ѝ.

Мартин и Халвърсън (Martin, Halverson, 1981) предполагат, че джендърната схема се състои от сценарии и планове за действие, нужни за реализацията на поведение, съответстващо на джендъра. Според тази теория, усвояването и възприемането на нагласите, свързани с изпълнението на определена полова роля, става в първичната социализация. Подобна теория съчетава чертите на две други, касаещи усвояването на половата роля: социалното научаване и когнитивното развитие. В рамките на теорията да джендърната схема се предполага, че половата диференциация и типизацията са резултат от джендърно схематизирана преработка на информацията, свързана с понятията за „мъжко“ и „женско“. Източник за подобни представи са съществуващите в социума практики за диференциране на половете. Като се ориентира по възрастните, детето се научава да избира от възможните определения на Аз само тези, които са приложими към неговия пол. Разнообразните съдържания на Аз-концепцията започват да се организират в строго определен образ и тя става полово типизирана, като възприема новата информация (включително за себе си), детето я кодира и организира, според доминиращите културни представи за женственост и мъжественост, както и за традиционните представи за мъжката и женската роля в обществото, сиреч: в рамките на зададената отвън полова схема. Така и самооценката, и поведенческите избори на детето в голяма степен се определят от съдържателния компонент на джендърната схема.

Като цяло, джендърната социализация обозначава два взаимнообвързани процеса. Първо – усвояването на социалния опит, нагласи, ценностни ориентации, поведение и дейност, присъщи на дадения пол. Второ – формиране на полово самосъзнание, включващо познаване на своето сходство и различия с представителите на своя и на другия пол, както и утвърждаване на собствения „сексуален Аз“ през общуването и в дейността. Критериите за джендърно социализирана личност са три: съдържанието на формираните нагласи, стереотипи, ценности и представи, свързани с общественото предназначение на мъжете и жените; адаптивността на личността, нормотипичното ѝ поведение и начинът на живот, според половата принадлежност; половоролевата идентичност, като част от самосъзнанието, описваща преживяването на себе си като представител на определен пол. Така джендърната социализация започва буквално с раждането, а в установяването на половоролеви качества най-голяма роля имат стереотипите, способстващи за еднозначното разбиране на възможностите на мъжествеността и женствеността. В социализацията става възпроизводството и развитието на джендърната култура на обществото.

Литература

Goffman E. (1979), Gender Advertisements. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press

Martin C., C. Halverson (1981), A Schematic Processing Model of Sex Typing and Stereotyping in Children. Child Development, 52, 1119–1134.

ДИФЕРЕНЦИРАЩИ ФАКТОРИ НА АМБИВАЛЕНТЕН СЕКСИЗЪМ В БЪЛГАРСКИ КОНТЕКСТ

д-р Милен Миланов, гл. ас.

Софийски университет „Св. Климент Охридски“, mtmilanov@phls.uni-sofia.bg

Differentiating factors of ambivalent sexism in Bulgarian context

Milen Milanov, PhD, Chief Assist. Prof.

Sofia University "St. Kliment Ohridski", mtmilanov@phls.uni-sofia.bg

Резюме: Като част от по-машабно изследване, в настоящия доклад са разгледани редица демографски фактори, които диференцират измерените нива на два основни типа сексизъм в български контекст. В две отделни проучвания са събрани данни от 958 участници. Базирайки се на Скалата за амбивалентен сексизъм на Глик и Фиске (1996), резултатите от първоначалните анализи показват, че полът, възрастта, степента на образование и семейното положение са свързани със значими различия в отношението към общоприетите полово-ролеви стереотипи в обществото. Като се има предвид липсата на емпирични данни по конкретната тема в България, направените обобщения насочват към относително стабилни модели на взаимодействие между демографски характеристики и сексизъм в извадките.

Ключови думи: доброжелателен сексизъм, враждебен сексизъм, демографски фактори

Abstract: As a part of a larger scale research, we identify a number of demographic factors that differentiate the measured levels of two main types of sexism in Bulgarian context. In two separate studies, we collect data from 958 participants. Based on Glick and Fiske's (1996) Ambivalent Sexism Inventory, the results of initial analyses show that gender, age, education level and marital status all account for significant differences in the attitudes towards the common stereotypes of gender roles in society. Given the lack of empirical data on such topic in Bulgaria, our findings reveal relatively stable patterns of interactions between demographics and sexism in our samples.

Keywords: benevolent sexism, hostile sexism, demographic factors

ТЕОРЕТИЧНА РАМКА

Макар и често дискутирана в медиите, темата за сексизма е малко изследвана на емпирично ниво в българския социокултурен контекст. Настоящият доклад е част от по-машабен проект, който разглежда два основни типа сексизъм (добронамерен и враждебен) и изследва техните възможни вариации като функция на определени демографски характеристики. Две отделни изследвания представят доказателства за наличието на значими различия в нивата на сексизъм между различните групи в извадките и показват, че полът, възрастта, нивото на образование и семейното положение могат до известна степен да диференцират отношението към общоприетите полово-ролеви стереотипи в обществото.

Сексизмът или половата дискриминация обикновено се разглежда като форма на предразсъдък спрямо противоположния пол и може да е бъде проявен както от мъжете, така и от жените. Трябва да се отбележи обаче, че по-голямата част от литературата в областта е свързана най-вече с антипатия и враждебност спрямо жените в различни аспекти на социалните интеракции в обществото. Ако се имат предвид някои от основните индикатори на предразсъдъците, като социално дистанциране (Allport, 1954; Tajfel, 1978) или негативни стереотипи (Cohen & Garcia, 2005) например, то сексизма не се вписва напълно в определенията и към него трябва да се подхожда внимателно. Поради особения си характер и най-вече, поради наличието на специфична (често и

интимна) връзка между двете противопоставящи се групи, тази конкретна форма на дискриминация определено има комплексен характер.

Глик и Фиске развиват идеята, че сексизмът всъщност е мутидименсионален конструкт включващ две различни форми на отношение спрямо противоположния пол (Glick & Fiske, 1996; Glick & Fiske, 1997). Теорията за амбивалентния сексизъм се базира на виждането, че основните аспекти на този психологически феномен не са само и непременно свързани с проявата на враждебност към жените (враждебен сексизъм). В много случаи субективно положителните нагласи на мъжете за традиционните роли на другата група се проявяват като желание да се защитава по-слабия пол, идеализация на жената или опити за романтична интимност. Въпреки привидно безобидния характер на такъв тип междугрупови интеракции може да се допусне, че те по своята същност представляват още една, не толкова очевидна форма на сексизъм, а именно доброжелателен сексизъм (Glick & Fiske, 1996). Според авторите и двете форми на сексизъм служат на индивида за да се поддържа традиционното виждане за разпределение на ролите във всяко едно общество. Идеята за амбивалентния характер на сексизма среща завидна подкрепа през последните две десетилетия (Barreto & Ellemers, 2005; Jost & Kay 2005). Въпреки това, редица автори нееднократно са изразявали своя скептицизъм относно диференцираното измерване на тези две подтипа на общия конструкт (Petrocelli, 2002). За да се отдалечим от подобен тип дискусия, в настоящия доклад ще се фокусираме предимно върху демографските характеристики на извадките, с цел да установим дали те биха били свързани с диспозиционални различия в нивата на проявен враждебен и добронамерен сексизъм в българския социокултурен контекст.

Крос и Мадсон (1997) представят доказателства в подкрепа на идеята, че жените имат по-взаимозависим Аз-образ, отколкото мъжете. Според авторите и двата пола се стремят към близки отношения с другата група, но „жените по-често от мъжете включват тези взаимоотношения в собствения си Аз-образ” (Cross & Madson, 1997, стр. 51). Ето защо, се очакват различията в афинитета на мъжете и жените спрямо външни за тях групи да се характеризират с различни нагласи за социалните отношения. В зависимост от това дали ежедневните контакти се определят като независими и отделени от другите или като тясно свързани с други значими за тях индивиди от противоположния пол, то може да се очаква, че жените ще имат по-високи нива на доброжелателен сексизъм от мъжете. От друга страна, идеята за враждебния сексизъм като цяло е концептуално базирана на проявените негативни нагласи спрямо жените във всяка една култура. Без да се съгласяваме напълно с едно такова виждане, можем все пак да предположим, че този тип дискриминационно отношение ще е значително по силно при мъжете.

Саймън и Браун (2002) изказват предположението, че членовете на групи с по-нисък статус повишават своята положителна идентификация с групата, като засилват чувството си за сходство с останалите членове (Simon & Brown, 2002). В този смисъл, хората от групи с по-нисък образователен статус ще са по-склонни да възприемат тяхната група като по-хомогенна, отколкото членовете на групи с по-висок такъв. Като се има предвид, че силната групова идентификация се характеризира с високи нива на предразсъдъци спрямо външни групи, може да се предвиди, че хората с по-ниско образование ще са по-сексистки настроени от тези с по-високо образователно ниво. В подкрепа на тази идея Глик, Мария и Кастро (2002) установяват че образователно равнище корелира негативно с враждебните и доброжелателни сексистки нагласи в извадка от 1003 изследвани лица. (Glick, Maria & Castro, 2002).

Въпреки липсата на ясни емпирични доказателства за връзката между разглежданите два типа сексизъм с други демографски характеристики, може да се

очаква, че концептуалната близост на този конструкт с предразсъдъците и дискриминацията като цяло ще е предпоставка за наличието на различия, основаващи се на разнообразието в демографията на всяко едно общество. От тази гледна точка, променливи като възраст, семейно положение или материален статус също представляват интерес за авторите на настоящето изследване.

МЕТОД

Инструментарий

За измерване нивата на враждебен и доброжелателен сексизъм е използвана Скалата за амбивалентен сексизъм (Ambivalent Sexism Inventory) на Глик и Фиске (1996). Инструментът включва 22 твърдения и е конструиран да оценява две на пръв поглед противоположни нагласи, които принципно са предразсъдъчни по природа. Първият компонент, враждебен сексизъм, е свързан с негативни мнения относно жените. Примерни айтеми са („Жените се стремят да придобият власт чрез контрол над мъжете.“ и „Жените се засягат прекалено лесно.“). Вторият компонент, доброжелателен сексизъм, се отнася до субективно изразено положително отношението към жените, което обаче е стереотипизиращо и в известна степен снизходително. Примерни айтеми са („Жените трябва да бъдат ухажвани и защитавани от мъжете“ и „Добрата жена трябва да бъде поставяна на пиедестал от мъжа до нея.“). Скалата е адаптирана за българската социокултурна среда от Миланов и Карабелъова (2010).

Процедура и изследвани лица

Емпиричните данни са събрани чрез специално конструирана методика с помощта на студентите от втори курс от специалност Психология на СУ. Участието е доброволно и анонимно, като въпросите са предоставени на хартиен носител заедно с други широко използвани инструменти за измерване на предразсъдъци, ориентация към социално доминиране и патриотизъм. Първото изследване включва общо 481 изследвани лица на възраст от 16 до 85 години. От тях 162 са мъже (33,7%) и 319 жени (67,3%). Средната възраст на респондентите е 28,4 години ($SD = 13,24$). Във второто изследване участие вземат 477 лица на възраст от 16 до 86 години. От тях 187 мъже (39,2%) и 290 жени (60,8%). Средната възраст е 31,4 години ($SD = 15,06$).

РЕЗУЛТАТИ

Резултатите от експлораторни факторни анализи с промакс ротация потвърждават двукомпонентната структура на Скалата за амбивалентен сексизъм (Glick & Fiske, 1996) и в двете извадки. За да се изследва ефектът, който демографските характеристики имат върху типовете сексизъм, са приложени серии от т-тестове за независими извадки и еднофакторни дисперсионни анализи.

Изследване 1

Резултатите от направените Т-тестове за независими извадки с пола като независима променлива показват, че жените ($M=3,14$; $N=162$) имат по-високи нива на доброжелателен сексизъм от мъжете ($M=2,93$; $N=319$); $t(479)=3,586$; $p<0,001$. Мъжете от своя страна ($M=3,49$) имат по-високи стойности по скалата за враждебен сексизъм от жените ($M=3,12$); $t(479)=6,803$; $p<0,001$. Що се отнася до нивата на общ сексизъм, то тук средните стойности на мъжете ($M=3,21$) отново са значимо по-високи от тези на жените в извадката ($M=3,13$); $t(479)=2,176$; $p=0,03$.

Резултатите от направените Т-тестове за независими извадки със степента на образование като независима променлива показват, че изследваните лица с по висока образователна степен ($M=3,15$; $N=177$) имат по-високи нива на доброжелателен сексизъм от участниците със средно и по-ниско ниво на образование ($M=3,02$; $N=304$);

$t(479)=2,21$; $p=0,027$. Статистически значими различия по скалата за враждебен сексизъм не се откриват, $p=0,27$.

За да се изследва диференциращият ефект на семеното положение спрямо нивата на проявен сексизъм отново е използван Т-тест за независими извадки. Резултатите показват, че несемейните ($M=3,01$; $N=324$) имат по-ниски нива на доброжелателен сексизъм от семейните участници и участниците, които живеят с партньор ($M=3,18$; $N=157$); $t(479)=2,956$; $p<0,01$. Несемейните от друга страна ($M=3,30$) имат по-високи стойности по скалата за враждебен сексизъм от останалите участници ($M=3,13$); $t(479)=2,89$; $p<0,01$. Статистически значими различия в общите нива на сексизъм не са открити, $p=0,98$.

С цел да се установи дали разликите във възрастта ще са свързани със статистически различия в нивата на сексизъм, участниците са разделени на три възрастови групи: до 20 години ($N=194$), от 21 до 40 години ($N=187$) и над 40 години ($N=100$). Направените еднофакторни дисперсионни анализи показват, че възрастта се явява диференциращ фактор както по отношение на враждебния сексизъм $F(2,478)=7,876$; $p<0,001$, така и по отношение на доброжелателния сексизъм. $F(2,478)=4,393$; $p=0,013$. Резултатите от проведените LSD пост-хок тестове разкриват, че изследваните лица над 40 годишна възраст ($M=3,05$) имат по-ниски нива на враждебен сексизъм както от изследваните лица на възраст между 21 и 40 години ($M=3,34$; $p<0,001$), така и от участниците до 21 годишна възраст ($M=3,25$; $p=0,01$).

Моделът на взаимодействие при доброжелателния сексизъм е различен. Изследваните лица над 40 годишна възраст ($M=3,0$) имат по-високи нива на доброжелателен сексизъм както от изследваните лица на възраст между 21 и 40 години ($M=3,06$; $p=0,03$), така и от участниците до 21 годишна възраст ($M=3,22$; $p<0,01$). Други статистически значими резултати не са открити.

Изследване 2

Резултатите от направените Т-тестове за независими извадки с пола като независима променлива показват, че мъжете ($M=3,41$; $N=187$) имат по-високи стойности по скалата за враждебен сексизъм от жените ($M=3,06$; $N=290$); $t(475)=6,849$; $p<0,001$. Средните стойности на мъжете ($M=3,22$) са значимо по-високи от тези на жените и по общата скала за сексизъм ($M=3,07$); $t(475)=4,07$; $p<0,001$.

Резултатите от направените Т-тестове за независими извадки със степента на образование като независима променлива показват, че изследваните лица с по висока образователна степен ($M=3,27$; $N=177$) имат по-високи нива на доброжелателен сексизъм от участниците със средно и по-ниско ниво на образование ($M=3,11$; $N=304$); $t(475)=2,21$; $p=0,01$. Статистически значими различия по скалата за доброжелателен сексизъм не се откриват, $p=0,23$.

За да се изследва диференциращият ефект на семейното положение спрямо нивата на проявен сексизъм отново е използван Т-тест за независими извадки. Резултатите показват, че несемейните ($M=3,0$; $N=276$) имат по-ниски нива на доброжелателен сексизъм от семейните участници и участниците, които живеят с партньор ($M=3,14$; $N=201$); $t(475)=2,543$; $p=0,011$. Несемейните от друга страна ($M=3,26$) имат по-високи стойности по скалата за враждебен сексизъм от останалите участници ($M=3,11$); $t(475)=2,826$; $p<0,01$. Статистически значими различия в общите нива на сексизъм не бяха открити, $p=0,81$.

С цел да се установи дали разликите във възрастта ще са свързани със статистически различия в нивата на сексизъм, участниците са разделени на три възрастови групи: до 20 години ($N=165$), от 21 до 40 години ($N=176$) и над 40 години ($N=136$). Направените еднофакторни дисперсионни анализи отново показват, че възрастта се явява диференциращ фактор както по отношение на враждебния сексизъм

$F(2,474)=9,7$; $p<0,001$, така и по отношение на доброжелателния сексизъм. $F(2,474)=5,1$; $p<0,01$. Резултатите от проведените LSD пост-хок тестове разкриват, че изследваните лица над 40 годишна възраст ($M=3,02$) отново имат по-ниски нива на враждебен сексизъм както от изследваните лица на възраст между 21 и 40 години ($M=3,23$; $p<0,01$), така и от участниците до 21 годишна възраст ($M=3,31$; $p<0,01$).

Моделът на взаимодействие при доброжелателния сексизъм отново е различен от този при враждебния. Изследваните лица над 40 годишна възраст ($M=3,12$) имат по-високи нива на доброжелателен сексизъм от изследваните лица на възраст до 21 ($M=2,95$; $p<0,05$). Изненадващо, участниците до 21 годишна възраст ($M=2,95$) също така регистрират по-високи нива на доброжелателен сексизъм и от групата на възраст между 21 и 40 години ($M=3,12$; $p<0,01$). Други статистически значими резултати не са открити.

ДИСКУСИЯ

Теоретичната рамка на това проучване се основава на разграничението между два основни типа сексизъм и очакваното им взаимодействие с различни демографски характеристики. Анализите на данните показват, че враждебният и доброжелателният сексизъм са валидни конструкти, които варират самостоятелно като функция на определени базови фактори, които не са пряко и непременно свързани с характера на контакта между групите.

Използвайки Скалата за амбивалентен сексизъм на Глик и Фиске (1996), резултатите от две независими изследвания показват, че полът, възрастта, степента на образование и семейното положение са свързани със значими различия в отношението към общоприетите полово-ролеви стереотипи. Настоящата емпирична разработка интегрира няколко различни идеи за междугруповите отношения и показва, че всеки един от дискутираните видове сексизъм се диференцира от диспозиционни разлики в демографията на българското общество. Описаният модел на различия в нивата на враждебен и доброжелателен сексизъм е сравнително идентичен в двете извадки и отчита базовите популационни характеристики, които диференцират дискриминативното отношение към противоположния пол. Получените резултати помагат за внасяне на по-голяма яснота в литературата, занимаваща се с предразсъдъците като цяло и показват стойността на демографски фокусиран подход към един от основните аспекти на този комплексен феномен.

Литература:

- Allport G. W. (1954), *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Barreto M., N. Ellemers (2005), The burden of benevolent sexism: How it contributes to the maintenance of gender inequalities. *European Journal of Social Psychology*, 35, 633-642.
- Cross S., L. Madson (1997), Models of the self: Self-construals and gender. *Psychological Bulletin*, 122, 5-37.
- Cohen G., J. Garcia (2005), I am Us: Negative stereotypes as collective threats. *Journal of Personality and Social Psychology* 89 (4), 566–582.
- Glick P., S. Fiske (1996), The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491–512.
- Glick P., S. Fiske (1997), Hostile and benevolent sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 119–135.
- Glick P., L. Maria, R. Castro (2005), Education and catholic religiosity as predictors of hostile and benevolent sexism toward women and men. *Sex Roles* 47, 433.

Jost J., A. Kay (2005), Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes: Consequences for specific and diffuse forms of system justification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 498-509.

Petrocelli J. (2002), Ambivalent sexism inventory: Where is the ambivalence. *American Psychologist*, 57, (6/7), 443-464.

Simon B., R. Brown (1987), Perceived intragroup homogeneity in minority-majority contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 703-711.

Tajfel H. (1978), *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.

МЕТОДИКА ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ПРЕДСТАВИ СПРЯМО ОБЩЕСТВЕНИ ЛИДЕРИ

**д-р Илина Начева, гл. ас., ИИНЧ-БАН
Проф. д-р Антоанета Христова, ИИНЧ-БАН**

A METHODOLOGY FOR INVESTIGATION OF SOCIAL REPRESENTATIONS TOWARDS PUBLIC LEADERS

**Ilina Nacheva, PhD, Chief Assist. Prof., IPHS-BAS
Prof. Antoaneta Hristova, PhD, IPHS-BAS**

Резюме: Представена е авторска методика за изследване на публичния образ на обществени лидери. В процеса на изработка са приложени смесени методи. За разлика от традиционните проучвания на обществените нагласи, предложеният подход е базиран на принципите на когнитивната семантика и отчита семантичното съдържание на социалните представи. Методиката е предназначена за изследване в дълбочина на представите спрямо конкретни фигури от актуалния обществен и политически живот в България и би намерила практическо приложения в областта на политическия имидж.

Ключови думи: лидерство, смесени методи, социални представи

Abstract: The report presents a methodology for investigation of the public image of social leaders. Mixed methods were applied in the process of development of the tool. Unlike traditional polls on public opinion, the proposed approach is based on the principles of cognitive semantics and aims to gather deeper information about the content of social representations. The purpose of the methodology is to allow in-depth investigation of the representations of concrete figures from the current social and political life in Bulgaria and will find application in the field of political image.

Keywords: Leadership, Mixed methods, Social representations

Лидерството традиционно е значима тема в областта на социалната (и в частност на политическата) психология. В съвременния свят обаче тя придобива нови мащаби и измерения поради факта, че достъпът до големи обеми от информация и възможностите за интензивни комуникации способстват за развитието на далеч по-разнообразни и комплексни социални представи и нагласи спрямо обществените лидери. Теориите за социалните когнитивни представи предоставят обяснителен модел и възможности за изследване на тези представи в дълбочина, а съвременните школи в политическата психология подчертават тяхната обвързаност с конкретните исторически и културни контексти. В този смисъл традиционно провежданите в България измервания на социалните нагласи спрямо обществени лидери могат да бъдат развити и допълнени успешно с помощта на методики, основани на принципите на когнитивната семантика и прототипните теории.

Традиции и практики в измерването на социални нагласи

Интересът към обществените нагласи и представи спрямо политически обекти има сравнително дълга история и се свързва с три основни изследователски подхода: функционален, поведенчески и когнитивен. В началото си проучванията на общественото мнение си поставят за цел да изброяват различията в мненията по даден въпрос. През 20-те години на XX в. фокусът се пренасочва върху опитите за „измерване“ на доминиращите нагласи. Стандартизираните въпросници доминират напълно социалните изследвания⁷¹.

⁷¹За първите проучвания на общественото мнение в САЩ 1824 чрез вдигане на ръка и записване в книга вж. Gobo (2014), p. 4-5.

През 1932 г. Ликерт разширява сложността на възможностите за отговор като предлага пет степени (Напълно одобрявам/Одобрявам/ Не мога да преценя/ Не одобрявам/ Напълно не одобрявам) или дори седем степени. Това позволява по-голяма гъвкавост при събирането на информация и практически допринася съществено за утвърждаване на доминиращата роля на структурираните въпросници. След средата на XX в. интересът към по-дълбоките семантични структури на понятията и особено към взаимовръзката между когниции и афект дава път на нов подход в измерването – Семантичният диференциал на Чарлз Осгууд (1957), чрез който се прави опит да се измерва „значение“ на понятия. Методът се базира на двуполюсни скали от бинарни прилагателни с определена стойност. Има данни, че в оригиналния си вид, семантичният диференциал е труден за прилагане при определени групи респонденти (например, лица с по-ниско образование).

Към момента скалите по модела на Ликерт продължават да доминират в изследванията на социални нагласи спрямо обществени лидери, като паралелно с тях се въвеждат и по-съвременни варианти. Пример за това е широко използваната методика на „емоционален термометър“⁷², при която респондентите посочват степен, съответстваща на общото им афективно отношение към даден обект. В същото време развитието на когнитивната семантика провокира изследователите да насочат вниманието си към търсене на нови методи за изследване на социалните когниции и да усъвършенстват съществуващите подходи.

Принос на теориите за централните характеристики на семантичните категории

В литературата, посветена на изследване на понятията, се открояват няколко тенденции, които имат потенциала да обяснят спецификите на представи и понятия от областта на политическата психология. Сред тях са възгледите на социалните конструктористи, че „термините, с които разбираме света са социални артефакти, продукти на исторически локализиран обмен между хората“ (Gergen, 1985), а също и че върху семантиката на думите оказва влияние факторът *историчност* – разбран като преходност, неустойчивост на политическият контекст (Gergen, 1973). В същото време когнитивно-информационният подход развива арсенал от методи, които позволяват разкриване на семантичното съдържание на понятията, като особено подходящ за приложение в конкретния случай е прототипният модел (Goldstone, Kersten, 2003). Теориите за радиалния характер на категориите допълват идеите за комплексния характер на когнитивните структури. Изследванията на Лейкоф (Lakoff, 1987, 2002) доказват съществуването на редица прототипни ефекти (например градации по членство и централност), които са приложими по отношение на социални обекти и понятия, свързани с политическата сфера.

Приложение на смесените методи в съвременната социална психология

В стремежа си към по-голяма прецизност съвременните изследователи все по-често се насочват към комбиниране на традиционните „количествени“ и „качествени“ подходи. Под названието „смесени методи“ се развива широк кръг от способности за социални изследвания, свързани както със събирането на данни, така и с анализа им (Bryman, A. (2008); Gobo, G. (2008)). Тази тенденция се отнася и до съвременните изследвания на лидерството в областта на политическата психология (вж. Начева, 2016).

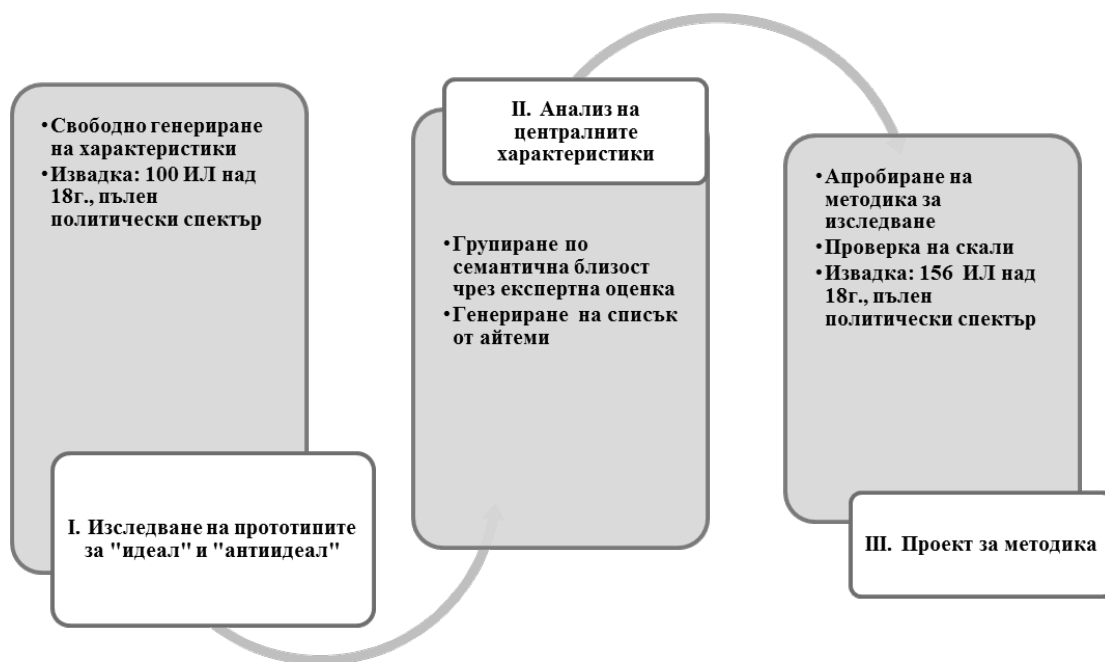
⁷²Техника за измерване на афективна реакция спрямо определен стимул с помощта на скала. Създадена е изключително за целите на проучване на нагласите спрямо политически обекти. Въпроси с такъв формат са част от Националните изборни изследвания в САЩ (American National Election Study/ ANES) от 1964г. За подробен анализ на метода вж. Lupton, Robert N. and William G. Jacoby (2016).

По отношение на създаването на методики, използването на смесени изследователски дизайни намира специални аргументи. Например, Кресуел и колеги (Creswell et al. (2011), p. 62), базирайки се отчасти на идеите на Браймън, отбелязват, че при разработването на инструменти качествените изследвания се използват за разработването на „въпросник и на айтеми от скала например, така че да бъдат използвани по-добри езикови формулировки или да бъдат генерирани по-разбираеми затворени алтернативи“. Според тях качествените изследвания успешно се използват за генериране на хипотези, а количествените – за тяхната проверка в рамките на един и същ проект. Авторите препоръчват шест типа дизайни, включващи смесени методи, като се базират на „най-често използваното в практиката“ (пак там, p. 69-70). Настоящото изследване съответства на „Експлораторно-последователен дизайн.“⁷³ Основна цел на експлораторния дизайн е да генерализира качествените открития, като се допуска, че експлораторният подход се налага от някоя от следните причини: (1) липсват измерители или инструменти за измерване; (2) променливите не са ясни; (3) липсва водеща рамка или теория. Този дизайн е особено подходящ за употреба, когато изследователят трябва да разработи и тества нов инструмент или да се идентифицират значими променливи, които да се изследват количествено, но които не са предварително известни... също, за изследване на феномените в дълбочина и за измерване на въздействието на техните дименсии (Creswell, (1999); Creswell et al.(2003)).

Дизайн и разработване на предлаганата методика

Изследването е проведено в три последователни етапа (фиг. 1), като в първата фаза са събрани и анализирани данни относно семантичното съдържание на прототипите за „идеал“ и „антиидеал“ за обществен/политически лидер. Извлечени са централни характеристики на категорията, които са групирани в семантични гнезда на базата на семантична близост на изброявани характеристики и поведения. Представеният тук проект съдържа модуль, свързан с поведенчески характеристики на лидерството. Модульт включва списък от 24 айтема, подбрани на базата на експертна оценка и честота на проява в автентично генерираните текстове от първия етап. В последната си фаза изследването включва апробиране на методиката и статистически анализ на получените резултати.

⁷³ Този дизайн използва последователни във времето операции. Започва с (и приоритизира) събирането и анализа на качествени данни в първата си фаза. На база на резултатите, изследователят провежда втора, количествена фаза, за да провери и да генерализира първоначалните си открития. Следва интерпретация на това как количествените данни надграждат първоначално извлеченото чрез качествено изследване.



Фиг. 1: Изследователски етапи

Аргументите за подбор на представеният тук изследователски дизайн, който прилага смесени изследователски методи, са следните:

- Темата на изследването потенциално засяга семантичните измерения на понятията „социален/политически лидер“ на различни нива – микро и мезо (изследване на субективните представи и на репрезентациите, доминиращи в определени групи /напр. определени типове избиратели/ за тези лидери).
- Изследването има за цел дълбинно проучване на съдържанието на представите, което включва когнитивните и афективните компоненти. Тяхното съдържание може да бъде достъпно чрез качествени методи. В същото време изследването е насочено към темата за лидерството, което само по себе си е колективен/социален конструкт и проучването му само на ниво индивид би поставило сериозни въпроси относно възможността изводите да се генерализират.
- За да се гарантира по-добра ефективност по отношение на приложния аспект на изследването, комбинирането на методи дава възможност за взаимно допълване на събраните данни и евентуалното преодоляване на ограниченията на чисто количествения или чисто качествен подход.
- Смесените методи дават възможност за надграждане и допълнителна проверка на резултатите. В случая данни, придобити чрез качествено изследване в първия етап, търсят своето потвърждение/ отхвърляне чрез количествени методи във третия етап на изследването. По този начин се постига разширяване на обхвата и на получените изводи от първичното изследване.

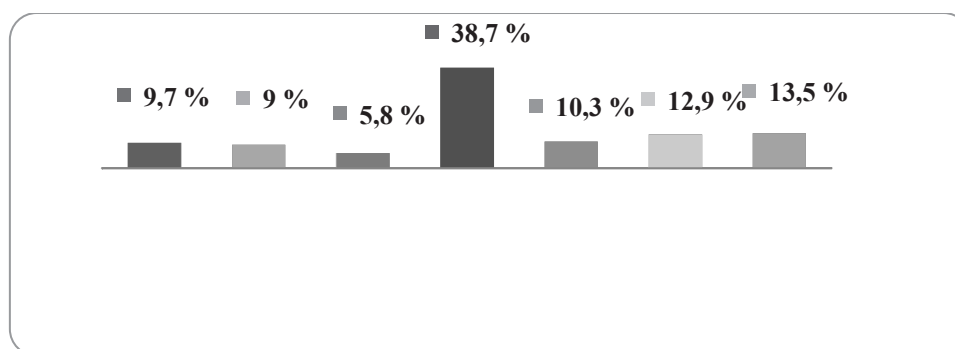
Изследвани лица

Анализът по показатели за надеждност и факторно разпределение е извършен по данни от прилагане на методиката за поведенчески аспекти на лидерството при 156 изследвани лица, разпределени равномерно по пол (51,9% жени и 48,1 % мъже). Тъй като изследователските цели са свързани с проучване на представи спрямо реални обществени и политически лидери, в извадката са включени лица, които са придобили право на глас и участие в национални избори и референдуми (т.е. лица над 18г.). Възрастовото разпределение обхваща три групи: 18-34 г. (35,9%), 35-59 г. (37,8%) и лица над 60г. (26,3%). Преобладават лицата със средно образование: основно образование (1,3%), средно образование (54,5%), висше образование (44,2%).

Анализът е проведен в периода 29.10.2016г. – 04.11.2016 г., непосредствено преди първи тур на изборите за Президент на Република България (6.11.2016г.), а като стимулен материал са използвани реални кандидати в изборната кампания. С цел да се подсигури интереса и информираността на участниците в изследването спрямо обектите на нагласа, бяха подбрани четири политически лица с високи шансове за победа според актуалните проучвания на социологическите агенции⁷⁴. Т.е. финалният анализ обхваща 624 профила на кандидат-президенти.

Изследваните лица са оценявали политическите фигури, съотнасяйки 24 твърдения в отговор на въпрос: „Доколко изброените поведенчески характери се отнасят до кандидат-президент... според Вас?“. Оценката е извършена по петстепенна скала, варираща от „категорично се отнася“ до „категорично не се отнася“.

С цел да се избегне въздействието на доминиращи характеристики, типични за представите и/или лексиката една или друга част от политическия спектър, в извадката са включени лица, които по скала за самоопределяне на собствените си политически възгледи представляват пълния спектър от идеологически възгледи.



Графика 1: Процентно разпределение: „Къде бихте разположили собствените си политически възгледи в скалата?“

Резултати

След проверка за извадкова адекватност (табл. 1), е проведен факторен анализ.

Табл. 1: Тест на Кайзер-Майер-Олкин и тест на Бартлет

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.917
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3016.801
	df	276
	Sig.	.000

Извършено е факториране по главните оси с предварително зададен брой на факторите – три основни фактора, според очакванията на съставителите въз основа на предходните етапи от изследването. Приложена е Варимакс ротация с предварително зададеното ниво на факторните тегла 0,4. Общата обяснена вариация от трите фактора е 61%. Надеждността на цялата скала е 0,94.

⁷⁴Обобщени данни от социологическите рейтинги са публикувани в рубрика „Социологически проучвания“ в следната статия:

[https://bg.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%81%D0%BA%D0%B8_%D0%B8%D0%B7%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%B8_%D0%B2_%D0%91%D1%8A%D0%BB%D0%B3%D0%B0%D1%80%D0%B8%D1%8F_\(2016\)#.D0.A1.D0.BE.D1.86.D0.B8.D0.BE.D0.BB.D0.BE.D0.B3.D0.B8.D1.87.D0.B5.D1.81.D0.BA.D0.B8_.D0.BF.D1.80.D0.BE.D1.83.D1.87.D0.B2.D0.B0.D0.BD.D0.B8.D1.8F](https://bg.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%81%D0%BA%D0%B8_%D0%B8%D0%B7%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%B8_%D0%B2_%D0%91%D1%8A%D0%BB%D0%B3%D0%B0%D1%80%D0%B8%D1%8F_(2016)#.D0.A1.D0.BE.D1.86.D0.B8.D0.BE.D0.BB.D0.BE.D0.B3.D0.B8.D1.87.D0.B5.D1.81.D0.BA.D0.B8_.D0.BF.D1.80.D0.BE.D1.83.D1.87.D0.B2.D0.B0.D0.BD.D0.B8.D1.8F)

Табл. 2: Ротирана факторна матрица

Ротирана факторна матрица			
	Фактори		
	1	2	3
Има ясни приоритети	,829		
Стои зад думите си	,779		
Има бързи реакции	,769		
Решава проблеми	,699		,471
Добре комуникира с медиите	,676		
Има чувство за справедливост	,676		,410
Балансира между партийни и държавни интереси	,601		
Не променя убежденията си	,586		
Изпълнява обещанията си	,583		,524
Има връзка с избирателите	,542		,504
Обслужва бизнес интереси		,801	
Обслужва групировки		,798	
Защитава чужди (небългарски) интереси		,789	
Има чувство за безнаказаност		,787	
Гони лично благоденствие		,728	
Допуска завои в политиката си		,720	
Говори много, без да върши нищо		,675	
Не мисли за последствията от действията си		,636	
Защитава социално слабите			,748
Пренебрегва личните си интереси			,669
Хората се идентифицират с него			,650
Служи на обществото	,500		,634
Не търси лични облаги			,462
Владее чужди езици			

Първи фактор включва общо десет характеристики, сред които: „има ясни приоритети“, „стои зад думите си“, „има бързи реакции“, „има чувство за справедливост“, „решава проблеми“. Факторът **„Политическа активност и последователност“** обяснява 43,13% от извадката. Измереният коефициент на надеждност Алфа на Кронбах на този фактор е 0,93. Една от възможните причини за високата стойност е, че скалата съдържа по-голям брой айтеми от необходимото.

Втори фактор, „Ориентация към националното и защита на обществен интерес“, включва осем характеристики като: „обслужва бизнес интереси“, „има чувство за безнаказаност“, „обслужва групировки“, „защитава чужди (небългарски) интереси“, „гони лично благоденствие“. Факторът обяснява 13,37 % от вариацията. Измереният от нас коефициент на надеждност Алфа на Кронбах на този фактор е 0,91.

В трети фактор „Ориентация към другите“, попадат пет характеристики: „защитава социално слабите“, „пренебрегва личните си интереси“, „хората се идентифицират с него“, „служи на обществото“, „не търси лични облаги“. Факторът обяснява 4,31% от извадката. Надеждността на този фактор Алфа на Кронбах е 0,84.

Дискусия

Резултатите показват добри параметри на представената методика за изследване на социални представи спрямо публични лидери. В нея се включват три фактора – „Политическа активност и последователност“, „Ориентация към националното и защита на обществен интерес“, и „Ориентация към другите“, като след анализа остават 23 твърдения за оценка на лидерските фигури.

Преобладаващият брой айтеми са с факторно тегло над 0,6 и при трите фактора, което е показател за висока надеждност. Част от променливите по абсолютно факторно тегло попадат в първи фактор, но същевременно имат високи тегла и в трети. Считаме,

че по смисъла на формулировките си все пак тези твърдения е по-обосновано да бъдат включени в първи фактор. Променливата „владее чужди езици“ има факторно тегло под 0,4 и не попада в нито един от трите фактора.

Данните подсказват също, че личността на политика оказва влияние върху факторната матрица (в нашия случай след поредица от анализи бе установено, че при една от оценяваните политически фигури тенденцията е айтемите да се групират не в три, а в четири фактора). Този факт не променя информацията относно семантичното съдържание на доминиращите представи спрямо съответната личност, а по-скоро говори за по-висока значимост и афективна натовареност на определени айтеми, съотнесени към конкретната фигура и подсказва, че предложеният инструмент е чувствителен към оценяваните стимули.

От съдържанието на айтемите е видно, че предложената методика дава възможност за извличане на по-детайлна информация в сравнение с познати до момента подходи от типа на „класическия“ рейтинг на доверие или на „емоционален термометър“. Трите фактора дават интересна алтернатива на други модели за изследване на социални стереотипи, утвърдени в световната литература, като например този на Лий и Фиск (Lee & Fiske, 2006), основаващ се на дименсиите „топлота-компетентност“.

Благодарности: Благодарност към Програма за подпомагане на младите учени в БАН, с чиято подкрепа се осъществява проект „Създаване на методика за изследване на социални представи спрямо обществени лидери“.

Литература:

Начева, Илина Д. (2016). Лидерството през фокуса на политическата психология: Съвременни подходи. В: Психологични изследвания. 2/2016. стр. 85-97. София. Издателство на БАН.

Bryman, Alan (2008). 'Of methods and methodology. In: Qualitative Research in Organizations and Management. 3(2). pp. 159-168.

Creswell, J. W. (1999). Mixed-method research: Introduction and application. In G. J. Cizek (Ed.), Handbook of educational policy. pp. 455-472. San Diego, CA: Academic Press.

Creswell, J. W., Plano Clark, V. L., Gutmann, M. L., & Hanson, W. E. (2003). Advanced mixed methods research designs. In: A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds.), Handbook of mixed methods in social and behavioral research . pp. 209-240. Thousand Oaks, CA: Sage.

Creswell, John W. and Plano Clark, Vicki L. (2011). Choosing a Mixed Methods Design. In: Creswell, J.W. and Plano Clark, V.L. Designing and Conducting MixedMethods Research. Thousand Oaks: Sage. /second edition/. Chap. 3, pp. 53–106.

Gergen, K. (1973). Social Psychology as History. In: Journal of Personality and Social Psychology, 26, pp. 179-209

Gergen, K. (1985). Social Constructionist Inquiry: Context and Implications. In: The Social Construction of the Person /ed. K. Gergen, K. Davis/. pp. 3-19. New York. Springer-Verlag

Gobo, Giampietro (2008). Method or methodology? Locating ethnography in the methodological landscape. In: Gobo, G., Doing Ethnography, London: Sage, chap. 2, pp. 15-31.

Gobo, Giampietro (2014). Surveying the survey: back to the past. In: Gobo, G. And Mauceri, S., Constructing Survey Data. An interactional approach. London: Sage, chap. 1, pp. 3-14

Goldstone, R.L., Kersten, A. (2003). Concepts and Categorization. In: Comprehensive Handbook of Psychology, Vol. 4 /ed. A. F. Healy, R. W. Proctor/. pp. 599-621. New Jersey. Wiley

Lakoff, G. (1987). Women, Fire and Dangerous Things. Chicago. University of Chicago Press

Lakoff, G. (2002). Moral Politics: How Liberals and Conservatives Think. Chicago University of Chicago Press.

Lee, T. L., & Fiske, S. T. (2006). Not an outgroup, not yet an ingroup: Immigrants in the stereotype content model. International Journal of Intercultural Relations, 2006, 30, 751-768

Lupton, Robert N. and William G. Jacoby (2016). „*The Reliability of the ANES Feeling Thermometers: An Optimistic Assessment*“. Paper presented at the 2016 Annual Meetings of the Southern Political Science Association.

<<http://polisci.msu.edu/jacoby/research/therms/2016%20SPSA/Lupton-Jacoby,%202016%20SPSA%20Paper.pdf>> (Дата на достъп: 1.05.2017)

Osgood, C. E., G. J. Suci, and P. H. Tannenbaum. (1957). *The Measurement of Meaning*. Urbana, IL: University of Illinois Press.

НЕВЕРБАЛНИ ПРОЯВЛЕНИЯ НА ВЛАСТ И ДОМИНИРАНЕ

д-р Донка Петрова, гл. ас.

Софийски университет „Св. Климент Охридски“, d.petrova@phls.uni-sofia.bg

NONVERBAL EXPRESSIONS OF POWER AND DOMINANCE

Donka Petrova, Ph.D, Chief Assist. Prof.

Sofia University “St. Kliment Ohridski”, d.petrova@phls.uni-sofia.bg

Резюме: Властта и доминирането в междуличностната комуникация са изразявани по множество различни начини, повечето от които не са словесни – като лицеви изражения, поза и движения; контрол върху по-голяма територия; допир; вокализация и управление на цялостния контекст. Фокусът на доклада пада именно върху тези проявления, както и върху няколко водещи невербални принципа на властта и доминирането. Основната цел на материала е да представи различните начини на показване на сила и контрол в общуването, както и на слабост и подчинение, които в своеобразен тандем участват в процеса на договаряне и установяване на взаимоотношенията в диада или група.

Ключови думи: невербална комуникация, доминиране, власт

Abstract: Power and dominance in interpersonal communication have many different expressions, most of which are nonverbal – like facial expressions, posture and movement; control over larger territory, touch and haptics; vocalization and management of contextual cues. The focus of the current material falls on these expressions as well as on the leading nonverbal principles of power and dominance. Its main goal is to present the different ways of demonstrating power and control as well as weakness and submission which work usually in tandem in the process of negotiating and establishing relationships in both dyads and larger groups.

Keywords: nonverbal communication, dominance, power

Една от множеството комплексни функции, които невербалната комуникация изпълнява в нашия живот, може да се опише като „договаряне на взаимоотношенията“ (Hargie & Dickson, 2004) – или кой от общуващите в каква позиция влиза – на доминиране, опит за такова, показване на подчинение, одобрение, харесване, подкрепа. Както при всички бозайници, и при хората интеракциите в група предполагат множество различни сигнали, показващи силна (доминираща) позиция – или заявка, опит за такава – или пък слаба (подчинена) такава. Предимно по невербални канали участниците в общуването установяват, поддържат или променят тези си позиции. Доминирането и налагането се постигат много по-често чрез невербални сигнали, не чрез експлицитно заявяване на доминация или изискване на подчинение – нещо повече, експлицитното заявяване, непридружено от съответните невербални сигнали, няма да постигне реален ефект. Убеждаването, оказването на влияние са също предпоставка за постигане на повече контрол, макар и по по-меки и често неусетни начини и макар те да имат очевидно своите вербални измерения, при тях отново значението на невербалните сигнали е голямо.

Понятието за доминиране в интерперсоналната комуникация се дефинира по различни начини в зависимост от конкретната научна дисциплина или парадигма – така от гледна точка на психологията на личността може да се говори за доминиране като личностна черта, която е относително стабилна и е свързана с развити социални умения като умението да се подема инициатива, да се действа асертивно, комуникативни умения, експресивност (по Burgoon & Dunbar, 2006). Социалната психология, от своя страна, разглежда доминирането като социална характеристика, не толкова личностна,

и то такава, която се определя на интерперсонално ниво – тоест, спрямо друг социален актьор. В този смисъл то се изразява на поведенческо равнище (пак там). Доминирането е свързано с понятието за власт, без те да са изцяло припокриващи се. Настоящият материал се спира именно върху поведенческите и невербалните изражения на доминирането, не толкова върху по-широката тема за властта.

Доминирането може да се дефинира като „отношенческо, поведенческо и интеракционно състояние, което отразява реалното постигане на влияние или контрол върху друг човек чрез комуникационни действия“ (Burgoon & Johnson, 1998). Каналите и формите на невербална комуникация, чрез които то се проявява, са многообразни, като основни примери са посочени в следващите редове:

В кинесиката⁷⁵: изправена поза, енергични жестове (понякога и заплашителни), разнообразни лицеви изражения, бързи движения, поза, заемаща повече място в пространството (разперени ръце, ръце на кръста), повече кимания и движения с главата, директен очен контакт с комуникационния партньор, понякога – дори втрещаване с цел създаване на усещането за заплаха (Guerrero & Floyd, 2006). Като цяло това са високо експресивни и експанзивни невербални форми, които предполагат по-голям разход на енергия и могат да се приемат и като показател за наличието на такава (Burgoon & Dunbar, 2006).

В комуникацията чрез допир: доминиращите партньори в комуникацията си позволяват повече и по-чест физически допир с другите, което при статусни различия е нересипрочно – другата страна не може да отвърне със същото (например, ако висшестоящ потупа по рамото свой подчинен) (пак там).

Невербална вокализация: говорене по-силно, крещене (като заплаха), използване на заплашителен тон, прекъсване на другите, говорене по-дълго, вземане на думата по-често (Guerrero & Floyd, 2006).

В този контекст може да се добави, че не само думите, как и кога човек заговаря, имат отношение към доминирането; мълчанието също може да има такава. Чрез преднамерено мълчание може да се излъчва дори заплаха или да се провокира у другия фрустрация, която да го тласне към загуба на самоконтрол или опити да омилостиви мълчания (гневен или сърдещ се) партньор в общуването (Burgoon & Dunbar, 2006).

Различни контекстуални фактори, както и външният вид могат да допринасят за постигането на ефект на доминиране: например, облекло, показващо висок статус или сигнализиращо принадлежност към дадена група, която се приема като заплашителна; определени аксесоари, артефакти (татуировки, пиърсинг, носене на оръжие); също така – осъществяване на интеракциите в среда, която показва силата и влиянието на даден комуникационен партньор (Burgoon & Dunbar, 2006).

В следващите няколко абзаца са разгледани няколко водещи принципа, свързани с доминирането, обединяващи различни невербални сигнали. Тези принципи могат да се приложат както за анализ на вече съществуващи отношенчески структури, така и тенденциозно да се прилагат при опити за позициониране на индивида в доминираща позиция спрямо дадена група (Guerrero & Floyd, 2006).

Принципът на управление на пространството: Хората с повече власт разполагат с по-голямо пространство – за своите бюра, кабинети, стаи, като те също така имат и по-голям контрол върху това пространство. Например в организационния контекст носителите на най-голяма власт имат и най-големи кабинети; обикновено сами вземат решения относно интериора на тези кабинети и ги ползват самостоятелно, като често имат допълнителна възможност за конфиденциалност и контрол кой и кога

⁷⁵ „Кинесиката изследва „езика на тялото“ в тесен смисъл – изражение, поглед, зеница, жест, поза“ (Руменчев, 2006, с. 414). Тя включва формите на невербална комуникация, предполагащи телесно движение или мускулна контракция.

може да влиза при тях (включително чрез специален режим на достъп – след покана/уговорка, през секретари, охрана и др.). Доминиращите индивиди обикновено физически заемат повече място в пространството – чрез по-експанзивни пози, жестове. Този принцип е свързан и с начина на ползване на пространството: например, в едно семейно жилище е нужно да се реши кой какво пространство ще ползва – стаи, шкафове, долапи – как ще бъде подредено, какви картини или плакати ще има по стените (Guerrero & Floyd, 2006). Всички тези решения не са тривиални в същността си, а нерядко отразяват именно степента на влияние на отделните членове – или липсата на такова. Спорове кой член на семейството коя стая да ползва или кой ще избере цвета и шарките на тапетите отразяват често подлежащи борби за надмощие и доминиране.

Принципът на централността и визуалното доминиране: Хората с повече власт и влияние заемат обикновено централни позиции: начело на масата, например. Това са позиции, които не само правят самите тях по-видими, но и им дават видимост и очен контакт с всички присъстващи. Според Екслейн, Елисън и Лонг (1975) носителите на власт гледат повече другите докато говорят, докато тези в подчинени позиции гледат повече другия докато слушат (като знак на зачитане). От своята централна позиция властните индивиди могат да упражняват по-лесно визуално доминиране (да мониторираат поведението на другите) и да регулират разговорите (като дават думата или прекъсват, например) (Exline, Ellyson & Long, 1975).

Принципът на издигнатостта: Заемането на по-високи позиции (физически) корелира с възприетия за повече власт и влияние (Guerrero & Floyd, 2006). Този принцип лесно се наблюдава в организациите и институциите (където кабинетите на ръководните кадри са на горните етажи). Съдиите в съдебните зали на много места заемат по-издигната позиция спрямо останалите. Преподавателите често са изправени, докато изнасят своите лекции (или са на подиум) – отново положение, при което са над седналите и което позволява по-лесно постигане на контрол. В тази връзка може да се каже, че всичко, което увеличава или подчертава разликата във височината и поставя едната страна в по-издигната позиция, е невербален код за повече власт и влияние, поне в конкретната ситуация. Това може да бъде подиум, катедра, по-висок стол. В миналото, когато значението на визуалните послания е било още по-голямо заради преобладаващата сред масите неграмотност, тронове на царските особи са били не само по-големи, но и често поставени върху специални високи подиуми, за да се постигне още по-силно внушението за издигнатост на монарха, за специален статус над този на поданиците. Позата също може да допринесе за подобен ефект – по-уверените или доминиращи хора обикновено стоят по-изправени, с вдигната глава. Гледането на някого от високо се приема за доминиращо поведение, а търсенето на диалог, усещане за равнопоставеност предполага очите на партньорите в общуването да са на едно ниво. В тази връзка в общуването между възрастни и деца когато възрастният говори от позицията на по-високия си ръст и гледа детето отгоре, това създава по-скоро ефекта на контролиране, налагане или назидание; навеждане или приклякане на възрастния, което ще го доведе в позиция очите му да са на едно ниво с детето, от друга страна, създава усещане за равнопоставеност и търсене на общ език, излизане от модела на комуникация между по-силен и по-слаб. Друг извод, който може да се направи тук, е, че по-високите хора по-лесно биват възприемани и като по-доминиращи (Burgoon & Dunbar, 2006).

Принципът на прерогатива: Често проявление на достъпа до повече власт и високите заемани позиции е прерогативът да се нарушават правилата и социалните норми. Обратното важи при по-ниски или слаби позиции, както и в началото на дадени взаимоотношения: хората по-скоро се придържат към приетите норми, включително свързаните с невербалната комуникация. Нарушаването на нормите може да е по

различни начини: прекъсване на другите, неспазване на определен код за облекло, закъснения. Доминиращите индивиди в дадена структура могат да си позволят да нарушават писани или неписани правила, без това да води до санкции за тях. Това не се отнася за тези в подчинена позиция, от които се очаква да спазват социалните и групови норми стриктно, особено в комуникацията с по-висшестоящите. Ето защо в такава интеракция висшестоящият може да е облечен по-скоро неформално, да си позволява да потупва подчинения по рамото, да преминава на „ти“, да използва разнообразни лицеви изражения, докато подчиненият не може да си позволи подобно поведение без последици и от него се очаква да е облечен според формалните изисквания, да говори на „Вие“, да не си позволява физически контакт с ръководителя (извън формално ръкостискане) и да има сдържани маниери и лицеви изражения. Наблюдението отстрани на поведението на дори напълно непознати хора или нова за нас група може да ни даде ясни индикатори за разпределението на властта в съответната група.

В партньорските взаимоотношения този принцип обаче може да покаже тревожна тенденция към властови дисбаланс. Такива взаимоотношения предполагат равнопоставеност, но ако единият партньор си позволява често да нарушава някои правила на общуването (като да се появява навреме за срещи, да предупреждава, ако се отменят), това може да е показател, че той се чувства в по-доминираща позиция и същевременно, по-слабо емоционално въвлечен. В резултат на това балансът в отношенията се нарушава и партньорът, който се чувства по-слаб, се съобразява все повече и се притеснява да повдига за дискусия проблемите във връзката (Hargie & Dickson, 2004).

Принципът на интеракционния контрол: Хората с повече власт се стремят да контролират комуникацията. Те могат да дават и отнемат думата, да решават кой въобще може да говори и какви теми да се обсъждат, могат да прекъсват другите и да сменят темите. Според Джон Капела (1985) „Властта може да се постига и чрез преднамерено контролиране на собствената и на другите способност да представят информация“. Характерно е за лидерите да говорят повече от останалите членове на групата, но проучвания сочат, че хора, които говорят повече от 60 % от времето често са възприемани като натрапчиви или досадни (Cappella, 1985).

В контекста на партньорските отношения упражняването на подобен контрол е тревожен индикатор за опити за контролиране на партньора, които лесно се пренасят и спрямо много други неща. Сменяйки темата и отказвайки определени теми да се дискутират, доминиращият партньор поставя другия в още по-слаба позиция, затваря вратата за диалог и търсене на съвместни решения и налага своята версия за връзката (и дали в нея има или няма проблем) на другия. в този контекст може да се добави и налагането на ограничения с кого и кога партньорът може да общува – сериозен ранен индикатор за ситуации на домашно насилие, който в същото време често не се разпознава като такъв и се нормализира от другата страна заради своята субтилност.

Установяването на доминираща позиция е комбинация от различни сигнали и невербални кодове, но също така е свързана и функционира в своеобразен тандем с показването, сигнализирането на подчинена позиция – това е двустранен процес, в което е и същността на договарянето на взаимоотношенията.

Невербалните послания за подчинение и по-слаба позиция в голяма степен могат да се опишат като противоположни на гореописаните сигнали за доминиране. Накратко някои от основните са (по Burgoon & Dunbar, 2006): затворена и защитна поза, свити рамене, приведена стойка, заемане на по-малко пространство, сведени надолу поглед и глава, колеблива походка, пестеливи лицеви изражения, по-малко жестове (всички описани до тук могат да се категоризират като инхибирани поведения), по-висок (в

смисъл на писклив) глас или говорене тихо и колебливо, следване на приети правила и норми, по-често поглеждане към висшестоящите, особено докато говорят, по-често усмихване към тях, заемане на по-периферни или по-ниски (физически) позиции (по-нисък стол, малко столче, по-малко бюро), следване на тона, зададен от висшестоящите. Отново дори физическите характеристики или облекло могат да допринесат за създаване на възприятие за слабост или подчиненост – например, по-скоро детински и бебешки черти се свързват с по-слаба йерархична позиция; облекло и аксесоари, които могат да се приемат като показващи незрялост, имат подобен ефект. Ниският ръст, физическата немощ също са фактори, които могат да затруднят влизането в доминираща роля в общуването.

В заключение може да се каже, че невербалните проявления на доминиране и подчинение са универсални форми на комуникация, които могат да ни дадат ценна информация за отношенията в дадена група и нейната вътрешна йерархия, както и могат да се ползват целенасочено за постигане на повече влияние и контрол.

Литература:

Руменчев В. (2006). Невербална комуникация в публичната реч и деловото общуване. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“.

Burgoon, J., N. Dunbar (2006), “Nonverbal Expressions of Dominance and Power in Human Relationships. file:///C:/Users/User/Downloads/BurgoonDunbar_Nonverbal%20Expressions%20of%20Dominance%20and%20Power%20in%20Human%20Relationships-final%20.doc.pdf (последно посещение на 22.05.2017).

Burgoon, J., M. Johnson, P. Koch (1998), The Nature and Measurement of Interpersonal Dominance. In: *Communication Monographs*, 65, 308–335.

Cappella J. (1985), Controlling the Floor in Conversation. In A. W. Siegman & S. Feldstein (Eds.), *Multichannel integrations of nonverbal behavior* (pp. 69–103). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Hargie O., D. Dickson (2004), *Skilled Interpersonal Communication*. 4th Ed. London: Rutledge.

Guerrero L., K. Floyd (2006), *Nonverbal Communication in Close Relationships*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

DETERMINANTS OF THE INDIVIDUAL BEHAVIOR IN COLLECTIVE ORGANIZATIONS: BETWEEN CULTURE AND BIOLOGY

Georgi Stoyanov, student
Sofia University “St. Kliment Ohridski“, georgi.stojanow@gmail.com
Mariya Ivanova, student
Friedrich-Alexander University, Erlangen-Nürnberg,
mariya.v.ivanova@fau.de

ДЕТЕРМИНАНТИ НА ПОВЕДЕНИЕТО НА ИНДИВИДА В СОЦИУМА: МЕЖДУ КУЛТУРА И БИОЛОГИЯ

Георги Стоянов, студент
Софийски университет „Св. Климент Охридски“,
georgi.stojanow@gmail.com
Мария Иванова, студент
университет „Фридрих Александер“, Ерлаген-Нюрнберг,
mariya.v.ivanova@fau.de

Abstract: Cross-cultural neuropsychology studies the interaction between cultural and biological determinants, as they make an impact on the individual's behavior in different socio-cultural environment. The researchers are inquiring whether culture determines the neurobiological processes or the neurobiological processes are the basis of the creation of a certain type of culture. The report has the objective to view the contemporary theoretical basis and empirical method of research in cross-cultural neuropsychology and to present up to date scientific data from empirical research. The history, development, discoveries and perspectives in this field are being reviewed. The report discusses the interaction between culture and biology through the paradigm of the latest crosscultural researches. The report also targets presenting culture and biology as two different variables, which interact between each other, operationilizing the two variables and investigate the association not only between these, but als the potential covariates, using empirical researches for interpreting the latest discoveries. Based on the empirical researches, the potential new hypotheses, which can be tested in future researches, have been postulated. Finally, the culture is viewed as a part of the theory of interaction between genes and environment and attention is paid to this type of theoretical framework. Some of the main notions in this field are not only gene – envirimnt interection, but als ethnicity, language, race and neuropszchological/ cognitive prosess. **Keywords:** culture, environment, neuropsychology, empirical researches.

Keywords: culture, environment, neuropsychology, contemporary research.

Резюме: Кроскултурната невропсихология изследва взаимодействието между културните и биологичните детерминанти, повлияващи поведението в различна социо-културна среда. Учените си задават въпроса дали културата детерминира невробиологичните процеси или те са основа за изграждането на определена тип култура. Някои от основополагащите понятия в тази област на психологията са култура, етнос, език и раса. Настоящата разработка разглежда съвременните теоретични основи и емпирични методи за изследване в кроскултурната невропсихология и предоставя актуални данни от емпиричните изследвания в областта. Разглеждат се историята, развитието, откритията и перспективите пред това научно поле. Дискутира се и взаимодействието между култура и биология през призмата на последните емпиричните крос-културни изследвания. Докладът има за цел да представи и културата, и биологията като две променливи, взаимодействащи помежду си, да операционализира тези променливи и чрез емпирични изследвания да разгледа актуалните открития и потенциални нови хипотези, които може да бъдат постулирани в бъдещи изследвания. Културата се разглежда и като част от теорията за взаимодействие между ген и среда и се обръща внимание на този вид теоретична рамка.

Ключови думи: култура, среда, невропсихология, съвременни изследвания

In the last few decades, cross-cultural psychology arose as the most advanced way to study and explain human behaviors, affects and cognitions in different cultures. The current study focuses on the review of the achievements in this field and the advancement of a new psychological discipline – the cultural neuroscience.

There are a number of differences in the behavior of people that have been observed in different cultural groups. Several types of emotion-related behavior differences have been observed (such as the interpreting of social cues and facial expressions), also, differences in cognitive perception, differences in the understanding of the self and differences even in the way people mentalize (create theories of the mind). Facts like the one that Chinese and American children behave differently in regard to physical contact with the mother – with Chinese children preferring more contact, while Canadian children/ones need less time to feel convenient with strangers (Chen et al. 1998) – leads scientists to believe that there could be a different observable difference in the neural structures of the brain of other children. The cultural neuroscientific approach is the one that examines whether there are any differences and what precisely they might be. Another way to define cultural neuroscience is as a ‘an emerging interdisciplinary field focused on investigating the multidirectional interactions between culture, mind, genes and the brain’ (Chiao and Ambady, 2007).

Human behavior is determined by brain activity. Since brain circuits change with time and this affects behavior, it is understandable that brain activity differences are noticed in different cultures. Cultural neuroscience examines precisely this field of psychology – how culture interacts with biology and how together they shape the observable behavior and what neural activity underpins these behavioral differences. Culture is viewed as a shared environment of institutions, beliefs, norms of the participants in a group culture. Another way to define it is as a specific way of living in a group (Wong et al. 2000). A definition by Hofstede (1994, p.1) states that culture is ‘the collective programming of the mind which distinguishes the members of one category of people from another’.

In its development so far cultural neuroscience has been suffering from the fact that research is mainly done in North America and East Asia, because the fMRIs that are being used are expensive and require experts, that are not available in every country. The field needs to start experimenting with groups of people that include wider variety of populations and cultures (African, Arabic, Hispanic etc.).

Human behavior is determined by brain activity. Since brain circuits change with time and that affects behavior, it is comprehensible that brain activity differences are noticed in different cultures. Cultural neuroscience examines precisely this field of psychology – how culture interacts with biology and together they shape the observed behavior and what neural underpinnings define these behaviors. Culture is viewed as a shared environment of institutions, beliefs, norms of the participants in a group culture. Another way to define it is as a specific way of living in a group (Wong et al. 2000). In its development so far cultural neuroscience suffers from the fact that the researches are done mainly in North America and East Asia, because the fMRIs that are being used are expensive and require experienced experts, who are not available in every country. The field needs to start experimenting with groups of people that include more variety of populations and cultures (African, Arabic, Hispanic etc.).

Theoretical framework

Cultural neuroscience integrates methods from cultural psychology, social/cognitive/affective neuroscience, and population genotyping and investigates the relation between genes, mind and brain structure. Joan Y. Chiao (Joan Y. Chiao, et.al., 2010) illustrates this association as interaction between the mentioned fields. The human behavior, according to cultural neuroscience can be manipulated through cultural values, brain function

and genes. These three level build the explanation if gene-environment interaction and provide interpretation about the health behavior and different distribution of diseases among different cultures. Otmann (Otmann, R., 1996) defined this interaction as “a different effect of an environmental exposure on disease risk in people with different genotypes,” or, alternatively, “a different effect of a genotype on disease risk in persons with different environmental exposures” (Otmann, R., 1996, p.1). That means, the scientists try to explain why some people get sick and some not and find more plausible evidences how the different factors as cultural values, beliefs and genes influence human behavior and how it can be manipulated to reach better health outcomes in the future. In this paper we are going to describe the methods of cultural neuroscience and review the actual researches in the field. For this purpose it has been considered the biopsychosocial model (Engel, George, L., 1977) as explanation and discuss the influence of biology, psychology and culture on people behavior and health. Cultural neuroscience uses different methods to postulate and examine hypotheses in this field and provide better understanding of interrelationship between this three pillar of biopsychosocial model in context of cultural neuroscience.

Methods of cultural neuroscience (Joan Y. Chiao, et.al., 2010)

The methods will be illustrated in three categories:

1. Cultural psychology
2. Cognitive neuroscience
3. Neurogenetic

Cultural psychology (Behavioral and information-processing level) measures cultural traits via **behavior survey** – the term culture has to be operationalized. As we already mentioned culture can be defined in different ways and one of the most popular theory in this field is from Hofstede. The scientists try to investigate the different values in the different socialcultural environment. For this purpose most of them use questionnaires like self-rate scales. It is well known, that the people from different culture have different types of response bias (Dolnicar, S. & Grun, B. (2007)). This bias has influence on the results and the conclusion could be not valid. That should be kept in mind, when we are going to examine the field of cultural neuroscience and focused not only on what the people report, but also on what they do in social situation. Measurement of culture is complex task and should not do only with behavior survey and verbal task. For better result has to be pay attention to **situation sampling** (Joan Y. Chiao, et.al., 2010) and what the different stimuli mean in different cultures. The people internalized the own culture, traditions, language and they interpretate the surrounding environment through the own point of view. Because of these reasons it would be helpful, when the stimuli can be evaluated by individuals of the target population and determined, whether the stimuli are associated with the same meaning. For example the individuals can be asked to describe the significance of marriage or their concept for health, even more abstracts idea as understanding of numbers or shapes. The stimuli should be free of cultural influence, if it is possible. In spite of the understanding, that the culture is stable self – conceptualization there is intergroup variability. In this place we have to note, that not all individuals from one culture interpretate the same stimuli in the same way. There is individual variability as know as **cultural priming** (Joan Y. Chiao, et.al., 2010) and individual can switch between different orientation and these orientations can coexist. There are some studies that prove the effect of cultural priming and the reason, that dynamic approaches in the future can be implemented, has been given. These approaches could have a contribution about understanding of multiculturalism and dynamics within a culturally diversified population. All these methods should be put in use, when the cross-cultural study are conducted. In this manner the culture could be investigated, operationalized and measured and these have essential meaning about the results and its interpretation.

Furthermore, these methods can be combined with method from cognitive neuroscience (Gosche, T. , 2013). and investigate the depending the neuronal system level of culture. Such methods are fMRI, PET, TMS, MEG, ERP, lesion studies, that are described in next chapter. These methods have the goal to investigate and explain where the function as memory, attention, language accusation are implemented in the brain.

For this purpose has to be study the activity of the brain both metabolic (regional cerebral blood flow, blood oxygen level, glucose consumption) and neural signaling (Electrical currents, release of neurotransmitters. In order to study the metabolism methods such as functional magnetic resonance imaging (fMRI) and positron emission topography (PET) are used and to gain better understanding of neuronal signaling scientists use transcranial magnetic stimulation (TMS), magnetoencephalography (MEG), event-related potentials (ERP). Moreover, Neurogenetic/Molecular genetic (molecular level) provides information about the polymorphism across the human genome and investigate neuroendocrine system. Polymorphism across the human genome describe differences in allele frequencies among individual within in one population and between different cultural groups. For example, 5-HTTLPR serotonin transport gene, that have two variation S-short and L-long. The study of genes variation could be useful to determined the genetic predisposition to diseases and explain the different in incidence and health behaviour in different cultural group (Chiao & Blizinsky, 2009).

Experimental study of culture and biology

Through usage of these methods not only the biological reason for human behaviour could be studied, but also the environmental factor in the context of culture and psychological state. Furthermore what has to be examined is the interaction between them and the direction of association. It is well known, that there are a number of differences in the behavior of people, which arose in different cultural groups. There have been observed emotion-related behavior differences (such as interpreting social cues and facial expressions), differences in the cognitive perception, differences of the understanding of the self and differences even in the way people mentalize (create theories of the mind). Facts like the one that Chinese and American children behave differently as far as it goes to the physical contact with the mother with Chinese children preferring more contact, while the Canadian need less time to feel convenient with strangers (Chen et al. 1998) inclines the scientists to believe that there could be a different observable difference in the neural structures of the brain. The cultural neuroscientific approach is the one that examines are there differences and what precisely they are. Another way to define cultural neuroscience is as a 'an emerging interdisciplinary field focused on investigating the multidirectional interactions between culture, mind, genes and the brain' (Chiao and Ambady, 2007).

Human behavior is determined by brain activity. Since brain circuits change with time and that affects behavior, it is comprehensible that brain activity differences are noticed in different cultures. Cultural neuroscience examines precisely this field of psychology – how culture interacts with biology and together they shape the observed behavior and what neural underpinnings define these behaviors. Culture is viewed as a shared environment of institutions, beliefs, norms of the participants in a group culture. Another way to define it is as a specific way of living in a group (Wong et al. 2000). In its development so far cultural neuroscience suffers from the fact that the researches are done mainly in North America and East Asia, because the fMRIs that are being used are expensive and require experienced experts, who are not available in every country. The field needs to start experimenting with groups of people that include more variety of populations and cultures (African, Arabic, Hispanic etc.). There are two directions of interaction in cultural neuroscience. One of them is the influence of culture on gene and the other is the influence of genes and biology on

culture. In this paper we are going to review the experimental studies in the field and discuss its validity and future perspective.

Culture shapes brain

In the past the brain was associated only with biological and neuronal function, but in the last ten years the scientist postulated the hypothesis, that the experience in the sociocultural environment can cause functional and structural changes in brain's architecture (Han & Northoff, 2008). It has been supposed, that culture can influence neuronal activity and determinate behavior and cognitive process. Most of the researches have been done in East Asia and North America and therefore it is difficult to make general conclusion across the all cultures, and a critical view can be gained and awake interest in this topic. For example, culture values and believes in North America and Japan are quite different. The Americans are encouraged to be independent and assertive in comparison to the Japanese, who are cooperative and rely heavily on other members in their social group. There are some studies, which provide information that the differences can be observed also in neuronal activity (Freeman, Rule, Adams, & Ambady, 2009). The cultural influence can be noticed in another domain of information processing such emotion recognition and face processing, memory and language (Rule, Nicholas, O., et.al., 2013) The studies in the field of cultural neuroscience are based mostly on opposite East-West and there is lack of data in some countries. For that reason we have to be careful, when we interpret data and generalize its external validity.

The influence of genes and biology on culture

We have to pay careful attention to the findings of cultural neuropsychology, because the observed differences between groups do not directly infer causal relationships between culture and the functional organization of the brain. Contemporary studies of cultural neuroscience address this issue (Han, S., & Ma, Y. 2014). For example some studies examined whether the brain activity of affective and cognitive processes is associated with a specific cultural value across individuals. Using the cognitive priming method, some researchers found that based on priming with different values, brains changed their activity across groups with regards to the self-face recognition, empathy and reward.

What we can infer from these findings is that the human brain possesses the ability to change across different cultural values and domains. It is proposed that it is due to the inherent ability of the human brain to weaken and develop new neuronal circuits and exchange experience with the culture's values and interactions that the brain reacts accordingly (Han, S., & Ma, Y. 2014). Therefore, it could be examined how cognitive and social-recognition areas of the brain develop and are affected in their development within a/cultural environment. What should be noted further, however, is the basic fact that we do not have a complete understanding of how genes and other biological factors may contribute in this brain-culture interaction.

Studies have shown how there are individual differences within the same cultural group. In a study on the neural basis of the self, (Chiao et al. 2009) the researchers found that there appear to be different cultural dimensions. For example, for millenia there has been a different approach to the view of the self, as East Asians have a more collectivistic and context-oriented selves, while Caucasian-Americans have an individualistic general self descriptions. However, the researchers found that there appeared to be no difference in the neural activation across groups of people with the same self-construal style. In other words, people who espouse individualistic cultural values in East Asia and in North America have the same medial prefrontal cortex response to general self-descriptions and people who espouse collectivistic values in both groups have the same neural response to contextual self-descriptions. The researchers conclude that due to different environmental requirements and generation-dependent tasks, there might be dynamic components of culture. This dynamic

aspect of culture and how it could have an adaptive effect for on individuals should be examined in the future.

What makes even bigger impact on the view that genes might play a considerable role in the culture-brain relationship is the study, performed by Chiao & Blizinsky (2009). The researchers examine the correlation between a specific short (S) allele of the serotonin transporter gene SLC6A4 and the individualistic-collectivistic values of different cultures across the globe. This gene regulates the serotonergic neurotransmission, and individuals with the S allele of the 5-HTTLPR produce significantly less 5-HTT mRNA and protein than individuals with the long (L) allele. Evidence from behavioral genetics demonstrates that the S allele positively correlated with negative emotions (heightened anxiety, fear conditioning, attentional bias to negative information, increased amygdala activation and increased risk of depression). This gene appears to be much more prevalent in Eastern countries, especially those in East Asia (70-80 % of the total population) compared to Europe (40-50%). The researchers noticed that instead of more mood disorders and negative affects being prevalent in East Asia relative to Western populations, it's quite the opposite: the epidemiological studies show less prevalence. The authors propose the hypothesis that collectivistic values reduce the prevalence of mood disorders and negative affects and they found consistent evidence for this hypothesis. The hypothesis is influenced by the culture-gene coevolutionary theory, which states that cultural traits have evolved and are adaptive. In this case, the culture seems to be a collective, adaptive 'antipathogen' to the areas, threatened with a high concentration of the S-allele.

Another research performed by Luo & Han (2014) confirmed the association between another gene, the oxytocin receptor gene polymorphism (OXTR rs53576), and the individualistic and collectivistic values of cultures. Research had shown that the A allele of the gene is associated with deficits in emotional and social empathy, positive affect, self-esteem, emotional support-seeking, prosocial temperament, maternal sensitivity and trust behavior. Similar to the S-allele in Chiao and Blizinsky's study, the (A) A one/A-allele carriers are in higher concentration in East Asia (85-90% of the population) and lower in Europe (45-50%). The results showed a similar correlation between the higher concentration of the A-allele across populations and nations with collectivistic cultures. Also, a mediation analysis confirmed that the mediative role of values in the lower prevalence of mental-health disorders in higher-risk populations.

What becomes clear from these findings is the strong correlations between genetic variety and cultural values. These are still relatively few studies to draw any major conclusions from, but the work done by cultural psychologists and neuroscientists points to the adaptive role of culture, as stated by the culture-gene coevolutionary theory. This brings up the opportunity to develop more and more sophisticated methods of examining the implicit effect of genetic makeup on shared values, behaviors in different populations. There are still some difficulties in approaching the subject, but the evidence and methodology have been collected and examined actively in the last two decades. One approach that allows us to examine the different causes of cultural differences in brain activation is defined by Ambady and Bharucha (2009) as 'source analysis'. The three main sources of cultural universalities and differences are: genetic makeup, cultural learning (which happens because of the brain's plasticity) and the similarity and/or the differences between cultural environments. It is suspected that there are also interactions between these causes, which makes it difficult to examine the exact influence of each factor individually. Common brain activation across all cultures, according to the authors, should be innate as long as there is a proper environment to trigger the reaction. Variations, then, could be explained as a of learning processes. For example children who play the piano have increased white brain matter, compared to non-musicians, as well as increased myelination. Other cross-cultural studies with bilingual

children and immigrants also showed different neural basis of their cognitive and affective processing. Varieties in a culture itself also prove to be creating different wiring and brain activation. For example, dyslexia appears to have different brain-activity correlation in two groups of children, who read in English and in Chinese, due to the different orthographies of the languages. This is one possible categorical distinction between genetic and cultural influence on the functioning of the human brain.

Results

What becomes clear from these findings is the strong correlation between genetic variety and cultural values. These are still relatively few studies to draw any major conclusions, but the work done by cultural psychologists and neuroscientists points to the adaptive role of culture, as stated by the culture-gene coevolutionary theory. This brings up the opportunity to develop more and more sophisticated methods of examining the implicit effect of genetic makeup in the shared values, behaviors in different populations.

There are still some difficulties in approaching the subject, but the evidence and methodology is being produced actively in the last two decades. One approach that allows us to examine the different causes of cultural differences in brain activation is defined by Ambady and Bharucha (2009) as 'source analysis'. The three main sources of cultural universalities and differences are genetic makeup, cultural learning (which happens because of the brain plasticity) and the similarity and/or the difference between cultural environments. It is suspected that there are also interactions between these causes, which makes it difficult to examine the exact influence of each factor individually. Common brain activation across all cultures, according to the authors, should be innate, as long as there is a proper environment to trigger the reaction. Variations then could be explained either by the result of learning processes. For example children who play the piano have increased white brain matter, compared to nonmusicians, as well as increased myelination.

Other cross-cultural studies with bilingual children and immigrants also showed different neural basis of their cognitive and affective processing. Varieties in the culture itself also prove to be creating different wiring and brain activation. For example dyslexia appears to have different brain activity correlation in two groups of children, who read in English and in Chinese, due to orthographies of the languages. This is one possible categorical distinction between genetic and cultural influence on the functioning of the human brain.

Discussion

Summary

Prior theoretical review confirms that culture and biology have effect on mental health. However, some research in the past have neglected the exploration of the effect of both culture and biology on human behavior, health and cognitive performance, has gained another point of view in the last two decades (Hyde W. Luke, 2015). Drawing on biopsychosocial model, our theoretical review examines the association between culture, biology and psychology. Based on examples we suggest, that there is relationship between culture and biology and both have influence on people behavior and people's functioning in the society. Despite this unclarity the research results could have some theoretical and practical implementation.

Theoretical implementation

Cultural neuroscience has the opportunity to become one of the major fields in cross-cultural examinations. The methods and theoretical frameworks are both designed to be universally adjustable and very case specific. If there is enough funding in the future and the appropriate conditions for broad and worldwide scientific researches, then we could happen to experience the flourishing of this psychological discipline.

The triad in the biopsychosocial theory of the interaction of culture, brain plasticity and development and genetic makeup seems to promise a much better and exact understanding of the reason why people act the way they act in a more precise way than the current studies have shown.

Practical implementation

The finding of cultural neuroscience has not only theoretical contribution to the science, but also practical input for economics. Nowadays there are a lot of multicultural companies, the people are more mobile and they can travel and work around the world. This gives us the reason to suppose that interaction between people with different cultural and social background has risen. The international teams often work together and they have to use the cognitive abilities to pursue their goals, they have to stay motivated, to find purpose and be healthy. The finding of cultural neuroscience can contribute in all these domains. If science can find what the people need, how they act in social situation, about their values and the reason, about their motivation as well their type of information processing, the economies can put this knowledge in practice and design the work environment in this way to be useful for the members from different cultures. Their health behavior and their job performance can be improved, in order to develop new strategies and that could have not only economical benefits, but also be significant for society. Moreover, the cultural neuroscience can contribute to education in multicultural environment, to second language acquisition and to psychological support in clinical settings.

Future perspectives

Cultural neuroscience is new interdisciplinary field and more scientists have to conduct future research to find the effect of culture, psychology and biology/genes on human behavior and to provide better explanation about it. Future studies might attempt to shed more light on the mechanism that drive the gene-environment/ biology-culture interaction. In addition to the psychological and biological mechanisms discussed earlier, regarding the biopsychosocial model, it might be of interest to explore different definitions of culture and try in the future to provide more experimental data, which will expand the validity of the results and theories. In this way we could study the real culture, not only partial cultural stereotypes (Martínez Mateo, M., et.al., 2014)

Finally, we note, that these review could be not complete and we have not for purpose to describe all experiments in this field. Our purpose is to raise attention to this topic and to consider it as a perspective in contemporary psychology.

Acknowledgment

The authors contributed equally, and their names are listed in reversed alphabetical order. Mariya Ventsislavova Ivanova is scholarships holder of Free State of Bavaria (BAYHOST) for graduates from Central-, Eastern- and Southeastern Europe. The objective of the scholarship program is to support scientific cooperation and academic exchange between Bavaria and Central-, Eastern- and Southeastern Europe. The authors declare no conflict of interests.

References

- Ambady N., J. Bharucha (2009), Culture and the brain. *Current Directions in Psychological Science*, 18(6), 342-345.
- Engel G. (1977), The need for a new medical model: a challenge for biomedicine. *Science*, 196:129-136.
- Chen X., P. Hastings, K. Rubin, H. Chen, G. Cen, S. Stewart (1998). Childrearing attitudes and behavioral inhibition in Chinese and Canadian toddlers: a cross-cultural study. *Developmental psychology*, 34(4), 677.

Chiao J., R. Ahmad, R., Hariri, T., Harada, Y. Mano, N. Sadato, T. Parrish, T. Iidaka, (2010), Theory and methods in cultural neuroscience. *Soc Cogn Affect Neurosci*, 5 (2-3): 356-361. doi: 10.1093/scan/nsq063

Chiao J., N. Ambady (2007), Cultural neuroscience: Parsing universality and diversity across levels of analysis. In S. Kitayama & D. Cohen (Eds.), *Handbook of cultural psychology*. New York: Guilford Press.

Chiao J., K. Blizinsky (2009), Culture–gene coevolution of individualism-collectivism and the serotonin transporter gene. *Proceedings of the Royal Society of London B: Biological Sciences*, rspb20091650.

Chiao J., T. Harada, H. Komeda, Z. Li, Y. Mano, D. Saito, T. Iidaka (2009), Neural basis of individualistic and collectivistic views of self. *Human brain mapping*, 30(9), 2813-2820.)

Dolnicar S., B. Grun (2007), Cross-cultural differences in survey response patterns. *International Marketing Review*, 24 (2), 127-143.

Gosche T. (2013), VL Kognitionspsychologie: Denken, Problemlösen, Sprache Methoden der, Kognitiven Neurowissenschaft: Kurze Einführung in die funktionelle Bildgebung, TU Dresden, Fachrichtung Psychologie, https://tudresden.de/mn/psychologie/allgpsy/ressourcen/dateien/lehre/lehreveranstaltungen/goschke_lehre/ss2013/folder-2013-04-15-9955666685/VL04BildgebendeVerfahren.pdf?lang=en, Accessed 28. Apr .2017.

Han S., Y. Ma (2014), Cultural differences in human brain activity: A quantitative metaanalysis. *NeuroImage*, 99, 293-300.

Hyde L. et al. (2015), Cultural neuroscience: new directions as the field matures. What do cultural neuroscience finding mean? *Culture and Brain*, v.3, p.75-92. 2015.

Hofstede G. (1994), Business cultures (cover story). *UNESCO courier*, 47(4), 12.

Luo S., S. Han (2014), The association between an oxytocin receptor gene polymorphism and cultural orientations. *Culture and Brain*, 2(1), 89-107.

Martínez Mateo M., M. Cabanis, N. de Loebell, S. Krach (2012), Concerns about cultural neurosciences: A critical analysis. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 36(1), 152–161.

Rule N., J. Freeman, J. Moran, J. Gabrieli, R. Adams, N. Ambady (2010), Voting behavior is reflected in amygdala response across cultures. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 5(2-3), 349–355. <http://doi.org/10.1093/scan/nsp046>

Ottman R. (1996). Gene–Environment Interaction: Definitions and Study Designs. *Preventive Medicine*, 25(6), 764–770.

Wong T., T. Strickland, E. Fletcher-Janzen, A. Ardila, C. Reynolds (2000), Theoretical and practical issues in the neuropsychological assessment and treatment of culturally dissimilar patients. In *Handbook of cross-cultural neuropsychology* (pp. 3-18). Springer US.

МОДЕЛ НА ПРЕСТЪПЛЕНИЕ И ОСОБЕНОСТИ СЕКСУАЛНИЯ НАСИЛНИК НА ДЕЦА

Любка Христова

Институт по психология-MBP, lju@mail.bg

MODEL OF CRIME AND CHARACTERISTICS OF SEXUAL CHILD MOLESTER

Lyubka Hristova

Institute of Psychology-Ministry of Interior, lju@mail.bg

Резюме: Сексуалната злоупотреба с деца е тема, която буди широк обществен дебат и изисква особено внимание от страна на институциите и гражданското общество. Правоохранителните и правораздавателните органи, преследващи този тип престъпления се нуждаят от типология, която да употребяват и която да им помогне по пътя на идентифицирането и осъждането на насилника. При много от престъпленията, доказателствата биха били повече, ако разследващите са запознати с видовете насилници на деца, психологията и поведенческите характеристики на този тип престъпници. В доклада ще бъдат представени данни от проучване на досиета и изследване на лишени от свобода.

Ключови думи: Модел на престъпление, сексуален насилник на деца

Abstract: Sexual abuse of children is a subject that raises broad public debate and requires particular attention by institutions and civil society. Law enforcement and investigators pursuing this type of crime need typology to use and to help them along the path of identification and conviction of the abuser. In many of crimes, the evidence would have been more than are available if investigators knew more types of abusers of children, psychology and behavioral characteristics of this type of criminals. The report will be presented to a survey of records and research of prisoners.

Keywords: model of crime, sexual child molester

Сексуалната злоупотреба с деца е форма на насилие над деца, при която възрастен или по-възрастен юноша използва деца за сексуална стимулация. Формите на сексуално малтретиране на деца включват склоняване доброволно или насила на дете да участва в сексуални действия (независимо от резултата), неприлично излагане на гениталиите на дете, извършване на действителен сексуален контакт с дете, физически контакт с гениталиите на дете (с изключение, когато е в не-сексуален контекст, като например медицинско изследване или преглед), гледане на гениталиите на дете без физически контакт (с изключение на случаи с несексуален контекст, като например медицински прегледи), или чрез използване на дете за производство на детска порнография.

В рамките на закона, сексуалната злоупотреба с деца е общ термин, който описва наказателни и граждански нарушения, в който един възрастен участва в сексуални действия с непълнолетен или експлоатира малки деца с цел сексуално удовлетворение. В доклад на Американската психиатрична асоциация се посочва, че "децата не могат да оценят и възприемат сексуалната активност при възрастните", и осъжда всяко сексуално действие от страна на възрастен спрямо дете: "Един възрастен, който се занимава със сексуални действия с дете, е извършител на наказателен и неморален акт, който никога не може да се счита за нормално или социално приемливо поведение."

Терминът *еротика педофилия* е въведен през 1886 г. от виенския психиатър Рихард фон Крафт-Ебинг в неговия труд *Psychopathia Sexualis*. Терминът се появява като аспект при разглеждането съдебната психиатрия и сексуалните престъпления срещу деца. Крафт-Ebing обръща внимание на факторите довеждащи до сексуалната

злоупотреба с деца и ги разделя в психопатологични и не-психопатологични хипотези. През 1908 г., на Конференция по невроанатомия, Огюст Форел предлага да се направи разграничение между случайни сексуални злоупотреби с деца, дължащите се на органични, мозъчни заболявания и сексуалната злоупотреба, която се дължи на преференциално сексуално желание към деца.

Трябва да се подчертае, че някои извършители на сексуални престъпления с деца не отговарят на диагностичните стандарти за педофилия. Термините „педофил” и „извършител на изнасилване или блудство с дете” трябва да се разглеждат като различни понятия. Те описват различни, но припокриващи се популации насилници на деца. Някои педофили не задоволяват физически влечението си към деца, защото го считат за нередно, защото се боят от последствията за себе си, или пък защото са способни да получат задоволително сексуално удовлетворение от връзка с младежи в следпубертетна възраст или с възрастни. Някои извършители, от друга страна, може да не са принципно привлечени от деца в предпубертетна възраст; поведението им може да е резултат от голямо разнообразие от други фактори, като липса на достъпен адекватен сексуален партньор, желание за нараняване родителите на детето, алкохолна или наркотична интоксикация, неврологично разстройство, финансово обвързани с порнографски цели и др. В строго поведенчески контекст думата „педофилия” е използвана за означаване на самата сексуална злоупотреба с малолетно дете, нарича се още „педофилно поведение”.

Международната класификация на болестите (МКБ), определя педофилията като "разстройство на личността и поведението на възрастен", което се характеризира със сексуални предпочитания към деца преди пубертета или в началото на пубертетната възраст. Терминът разполага с набор от определения, както в психиатрията, психологията и закононото прилагане, така и при използването му в обществени дискусии и разговорния език. Диагнозата може да се прави въз основа на наличието на *фантазии* или *сексуални нужди*, дори ако те никога не са били предприети като реални действия. От друга страна, действията за удовлетворяване на сексуалните нужди могат да не включват реализиране на сексуален акт с дете, и понякога може да се ограничават до (както и да включва разбира се) воайорство, фрютьорство, мастурбация при детска порнография и др.

Очевидна е нуждата от типология и разграничение. Типология на видовете насилници на деца и техните престъпления винаги е била основана на базата на данни, заимствани от терапевти и криминолози. Типологиите обикновено се създават на базата на данни от похитителя, получени след неговото задържане и осъждане; малко се знае за поведението на тези лица преди извършването на престъпленията. Когато става дума за насилници на деца, точно това поведение *преди* извършване на престъплението, е от голяма важност за разбирането на причините и факторите, които са оказали влияние и са послужили като катализатор за проявата на сексуално насилие на деца. Dietz (1983) разделя сексуалните престъпници на две категории: *ситуационни* и *преференциални* (предпочитащи). Тази концепция е от съществено практическо значение за правораздавателните органи и се използва от ФБР. След натрупване на дългогодишен опит в работата с най-разнообразни случаи, Robert Hazelwood и Ann Burgess (2006) предлагат типология, която е разширение на тази на Dietz. В тази класификация се ползват лесно разбираеми изрази, като основна цел е детските насилници да бъдат идентифицирани. От друга страна ще насочва вниманието, към това какви доказателства да се търсят, съществуват ли други жертви, за да може един насилник да бъде заловен и осъден.

Ситуационният насилник на деца няма истински сексуални предпочитания към деца, но желанието за секс с деца се случва поради най-разнообразни, понякога

комплексни причини. Най-често това са лица с нисък социален статус. За този тип насилник на деца, сексът с дете може да е от “един път в живота” до постоянна практика. Колкото по-дълготрайна е тази практика, толкова по-трудно е да бъде направена разликата с преференциалния тип. Ситуативният насилник има по-малък брой различни жертви, но други уязвими лица като възрастни хора, болни, инвалиди, също могат да станат тяхна жертва. Например, насилник, който малтретира сексуално деца в детска градина може да смени работата си и да започне да насилва хора в дом за възрастни.

Преференциалните сексуални насилници имат предпочитания само към деца. Техните фантазии и еротични представи са свързани и фокусирани върху деца. Причините тези лица да правят секс с деца не са ситуационен стрес или несигурност, а че те са сексуално привлечени от деца и предпочитат деца за сексуални партньори. Те може да притежават най-разнообразни характерови особености и качества, но се ангажират с лесно предсказуемо сексуално поведение. Тези предвидими сексуални действия се наричат “сексуален ритуал” и се изпълняват дори когато това би довело до евентуалното им идентифициране и залавяне. Въпреки, че са по-рядко срещани, тези насилници имат по-многобройни жертви. Проблемът при много от тях не е просто в същността на сексуалното им желание, а в количеството – те изпитват нужда от чести и повтарящи се сексуални действия с деца. Обикновено имат предпочитания относно пола и възрастта на жертвите. В този случай, представителите са предимно с висок социален статус. Предпочитаните жертви са момченца. Категорията се отличава с най-малко три открояващи се поведенчески характеристики представени в таблицата по-долу.

Преференциални сексуални насилници на деца

	Седуктивен	Интровертен	Садистичен
Основни характеристики	Сексуално привличане към деца; колекциониране на детска порнография и еротика	Сексуално привличане към деца; колекциониране на детска порнография и еротика	Сексуално привличане към деца; колекциониране на детска порнография и еротика
Мотивация	Идентификация	Страх от комуникация	Нужда да причинява болка
Избор на жертва	Възраст и пол на жертвата	Непознати жертви на крехка възраст	Възраст и пол на жертвата
Метод на действие	Процес на съблазняване	Невербален сексуален контакт	Принуда или сила

Седуктивен – това са насилниците, които „съблазняват“ своите жертви, обръщат им специално внимание, обграждат ги с любов и подаряват подаръци. Този тип педофили ухажват жертвите си, като постепенно превъзможват и пречупват сексуалните им бариери. Често пъти, жертвите стигат до момента, в който са съгласни да разменят „сексуални услуги“ срещу внимание, подаръци или пари. Те имат по няколко жертви, които едновременно обграждат с „любов“, това поведение е познато като „детски секс обръч“. Това може да са деца от един и същи клас в училище, от един и същи кръжок или квартал. Най-силното преимущество на този тип е умението му да се идентифицира с децата, да се сближава с тях. Той знае как да говори с деца, но по-важното е, че знае как да слуша децата. Възрастта, статуса и неговият авторитет са важни за процеса на

съблазняване. Жертвите са избирани и набеязвани внимателно - обикновено това са проблемни, negliжирани от родителите, емоционално наранени или малтретирани деца. Големият проблем на педофила не е как да си набавя и намира деца, а как да се освободи от тях, когато станат прекалено „възрастни“. Това трябва да се случи без да се издава „тайната“. Най-често, издаването се случва, когато педофила иска да прекрати връзката. Този тип сексуален насилник на деца си служи с физическа сила и заплахи, за да избегне идентификация и да предотврати заминаването на жертвата, преди той да е поискал да „скъсат“.

Интровертния сексуален насилник също е привлечен от деца, но няма нужните качества, необходими за да съблзни жертвите. Поради тази причина, той рядко се ангажира с вербална комуникация и насилва предимно непознати и много малки деца. Той отговаря напълно на стереотипната представа за насилник на деца - стои в близост до игрища, наблюдавайки как децата играят, въвличайки ги в краткотрайни сексуални действия. Честа практика е да се разголява пред деца или да прави неприлични телефонни обаждания на деца, не е изключено да ползва услугите на детски проститутки. Невъзможността за намиране на достъп до деца, може да доведе до брак с жена, за да се родят деца, които да малтретира от най-ранна възраст. Този тип се приближава до концепцията за ситуационния неадекватен насилник, с разликата, че той има предпочитания към деца и този негов избор го прави по-предсказуем.

Садистичният насилник на деца удовлетворява своите сексуални потребности само чрез физическо или психическо малтретиране на жертвите. Възбудата идва от резултатът, който се постига чрез нанесените травми и причиненото страдание. Достъпът до децата се осигурява насилствено, чрез заплахи или примамване. В сравнение с другите преференциални насилници, този най-често отвлеча и убива жертвите си. В повечето случаи садистите са психопати, с деформирано нравствено и правно съзнание. Някои от тях са нарцистична личностна организация, с преувеличена самовлюбеност, експлоатиране на другите и липса на съчувствие към чуждата болка и страдание (Sue, Sue & Sue, 2003). Характерните черти на садистичните насилници сочат, че те са организиран тип престъпници, с добре развита фантазия, способни да чакат идеалната възможност, за да извършат ритуала си. Действат сами, интелигентни, мотивирани, инвестиращи много време в подготовката на престъпленията си. Нивото на рецидивизъм сред този тип детски насилници е най-високо, още повече, че те не се разкайват и не изпитват вина за стореното. Този тип насилници не са често срещани, но поради притежаваните характеристики, представляват най-голямото предизвикателство за представителите на закона. В някои случаи седуктивните насилници стават садистични. Не е ясно дали те са били садисти от самото начало или нещо е отключило и предизвикало това поведение.

С оглед на диференцирането на преференциалните от ситуативните насилници на деца се извеждат четири основни характеристики на педофилите. Това са:

- Дългосрочно и устойчиво поведение
- Деца, като предпочитани сексуални обекти
- Добре развити и установени техники за достъп до деца
- Сексуални фантазии, фокусирани върху деца

В практиката съществуват и се прилагат обобщени социално-демографски характеристики за преференциалния насилник на деца. Тези особености, обаче сами по себе си нищо не означават и трябва да бъдат разгледани в констелация с много други черти на личността и поведението. Всеки конкретен случай, изисква детайлен анализ, който насочва към евентуалните профилни характеристики на педофила. Тъй като педофилите изпитват сексуално влечение към деца, те срещат трудности в установяването на сексуален контакт с възрастни, затова, те не сключват бракове.

Някои от тях, обаче, действително се женят като камуфлаж на социо-демографския статус. Ако се оженят, педофилите обикновено си избират за съпруга или силна и доминираща жена или слаба и пасивна, изглеждаща по детски съпруга. Ще се свържат с жена, която няма много големи сексуални очаквания и нужди. Съпругата на педофила може и да не подозира, че той е такъв, но знае, че той има “проблем”, свързан със секса. Тъй като тя, може да се обвинява за това, или пък защото сексуалният живот на хората е неудобна тема, съпругата може да не желае да сподели това с разследващите. Понякога, педофилите се женят, заради удобството или за прикритие.

В някои случаи, педофилите имат предишни арести за насилие над деца или други престъпления, а също и регистрации свързани с представяне за полицейски служител, измами, нарушения на закона за детската застотост или други нарушения, които будят подозрения.

В допълнение към сексуалните действия (от интернет-съблазняване до реални сексуални контакти) с деца, с които се ангажира, педофилът обикновено се движи в обкръжението на по-млади от него хора. Той често се занимава с дейности и професии, които предполагат контакти с деца. Интернет средата се използва за активна комуникация и организиране на различни форуми, конкурси и др. На фона на прекомерния интерес към контакти с деца, педофилът контрастира с ограничени контакти с хора на неговата възраст. Тъй като не може да сподели най-важната част от своя живот (сексуалният интерес към деца), има ограничен брой възрастни приятели, като често това са други педофили, с които освен, че може да сподели за интимните си преживявания, обменя материали с детска порнография, дори и контакти на деца.

Едни от най-важните и специфични характеристики на преференциалните насилници на деца, са техните строги изисквания и предпочитания за възрастта и пола на жертвите. Изведена е закономерност, че колкото по-големи на възраст са предпочитаните деца, толкова по-важен е пола. Педофил, който е сексуално привлечен от тийнейджъри, почти винаги има специфични изисквания относно пола. Естествено, за един педофил е по-важно как изглежда и как се държи детето, отколкото реалната му възраст. Всъщност това как изглежда детето, а не как се държи, е по-важно за интровертния насилник.

Педофилът има изграден метод за достъп до деца, като някои от тях могат да наблюдават група деца и след кратък период от време да набележат жертвата си. Често пъти те избират negliжирано, малтретираното дете, с проблеми в семейството. Това умение се придобива с нарастването на педофилски опит. По принцип, педофилите се отъждествяват и се разбират много по-добре с деца, отколкото с хора на тяхната възраст – именно това ги прави толкова успешни съблазнители на деца. Те знаят как да *слушат и разбират* децата. Всъщност децата започват сами да ги търсят и да предпочитат тяхната „интересна” компания. Споделянето и сближаването се укрепва и посредством демонстрираните от педофила, интереси и познания в области, които са присъщи за деца. Темата за секса, естествено е любопитна за подрастващите и става основна мишена за комуникация. Педофилът показва сексуално ориентирани материали на своите жертви, което е част от процеса на съблазняване, чрез който се постига *отслабване на задръжките*. Педофилите могат да предизвикват или позволяват на децата да се обаждат на секс телефони, или да им изпращат порно материали и списания по интернет, като част от този процес.

Голяма част от педофилите са увлечени по детска порнография. Те колекционират и разменят подобни материали, както децата разменят картинки и игри. Наличието на детска порнография само по себе си трябва да се разглежда като извършен престъпен акт. Индивид, който разглежда детска порнография или я разпространява, участва в престъпление, което е било извършено срещу едно дете, като експлоатира детето,

независимо от това дали е присъствал на мястото на извършване на престъплението (заснемането на порнографския материал). Много детски насилници правят своя собствена детска порнография, водят записки за незаконните си сексуални действия, така че да могат да ги преживяват отново и отново. Някои от колекционерите и ползвателите на детска порнография, никога не са осъществявали реални сексуални действия спрямо дете. В такива случаи, трябва да се подчертае, че както при всички подобни фетиши или атрибути, винаги съществува потенциал за ескалация. Налице е опасност от достигане на точка, в която фантазиите няма да са достатъчни и педофилът ще почувства нужда да осъществи своите желания с истинско дете.

Посочените по-горе класификации и типологии на сексуалните насилници на деца са изключително полезни и имат пряко приложение в експертната дейност на криминалните психолози при изготвянето на профили на неизвестни извършители на подобен тип престъпления, провеждането на интервюта и полиграфски изследвания с цел проверка на съпричастност към престъпния акт или пък изготвяне на портрет на личността на основен заподозрян или обвинен в извършването на подобен тип престъпление. Тези приложни аспекти на концепциите относно личността на насилника на деца обаче се нуждаят от разширяване и допълнения за българската популация. За целта през периода януари месец – април месец, 2017 година бе направено изследване на територията на няколко български затвори. Обект на изследване лишени от свобода, които изтърпяват присъди за престъпления по чл. 149, 150 и 152 и съответните алинеи, които могат да бъдат отнесени към сексуално насилие спрямо деца. Първият етап от проучването на практика представлява съдържателен анализ на досиетата на лишените от свобода. След това се проведеха интервюта с лишените от свобода и попълване на личностни въпросници. Основните въпроси са свързани с определяне на характеристики на модела на престъплението, извеждане на основни характеристики на извършителя и жертвата и съответно извеждане на тенденции и връзки между тях. Бяха установени общо 48 сексуални насилници на малолетни и непълнолетни, които излежават присъди на територията на Централен софийски затвор, Кремиковци, Казичене, Бобов дол и Пазарджик. Предвид начина на извършване на престъпление и особеностите на извършителя преобладават (около 85%) ситуативните насилници, действали като цяло импулсивно и неорганизирано. Това са ниско образовани, неграмотни мъже, чиято възраст варира в широки граници – между 20 и 50 години, с временна трудова заетост, ако въобще работят се занимават с нискоквалифициран труд. Произлизат от многодетни семейства, в които възпитанието на децата е било negliжирано. Като цяло липсва адекватен родителски модел за подражание. Бащата, често има криминални прояви и злоупотребява с алкохол, агресивен и склонен към насилие както към децата, така и към майката. Принципно подобен тип фамилни особености обременяват нормалната социализация и развитие на индивида и са в основата на формирането на криминалната личност. Един от най-базовите механизми в процеса на индивидуализацията на всеки човек са идентификацията и научаване чрез подражание. В този смисъл не е изненада, че за почти всички осъдени има данни, че употребяват алкохол и имат противообществени прояви. Голяма част от тях са от ромски произход, което усложнява в известен смисъл осъзнаване на чувството за вина и степента на правонарушението предвид културалните и народопсихологически особености на етноса. Въпреки това често признават за извършеното деяние по време на процеса, като основен мотив за това е не разкаянието, а предвиденото намаляване на присъдата. Това са нагонни индивиди, които са с примитивна личностна структура, които са насочени към удовлетворяване на непосредствени и първични потребности, без да се съобразяват особеностите и изискванията на средата. Социалната и емоционалната незрялост им пречи да предвиждат последствията от постъпките и на

фона на егоцентрични нагласи са способни да извършат редица престъпления в широк спектър. Почти всички имат предишни присъди за престъпления срещу собствеността, а около една пета са извършвали предишни сексуални престъпления. Жертвите са момичета в предпубертетна и пубертетна възраст, които са от същия етнос. Почти всички насилници имат семейства и сексуални контакти с партньорки на тяхната възраст, което е още един показател, че не могат да бъдат отнесени към преференциалните насилници на деца. За съжаление често в затвора този тип насилници могат да продължат неадекватния сексуален модел, като започнат да удовлетворяват сексуалните си нужди осъществявайки контакти, често насилствени с други затворници. Или пък предвид липсата на финансова подкрепа от вън, започват да извършват различни услуги, в това число и сексуални в затворническата общност.

Към изследваните ситуативни насилници се очерта и една по-специфична група сексуални насилници на деца. Това са младежи, които са действали в група и често могат се различават диагонално от описаните по-горе примитивни типажки. Характерно и водещо за тях е, че са извършили престъплението изцяло под въздействието на референтната група и употребата на алкохол, на фона на относително организирани социални ангажменти. Много от тях имат основно и средно образование, постоянна трудова заетост или ако нямат то е защото по-време на престъплението са прекалено млади и нямат социален и трудов опит, но като цяло произлизат от нормални семейства и са формирали приемливо целеполагане, свързано с личностно развитие и достигане на социална самостоятелност. Сред тях има извършители, които няма причина да се очаква от тях да проявят престъпно поведение, но имайки определени дефицити в морално ценностната ориентация лесно се подават на натиска на компанията. Жертвата, често е момиче в предпубертетна или пубертетна възраст, което случайно е набелязано. Повечето от извършителите не я познават или я познават бегло. Първоначално общуването започва по неупореден повод като някои от младежите заговаря момичето с въпроси свързани с това колко е часа, има ли огънче. Постепенно с добронамерен и леко закачлив тон дистанцията се скъсява. Момичето е поканено да се позабавлява, с уверения, че нищо лошо няма да ѝ се случи. Този сценарий, макар да не е предварително обмислен и планиран е често срещан при ситуативните групови сексуални насилници. След като жертвата е отведена в място, където може да бъде контролирана изцяло действията на извършителите задебеляват и се стига до крайности. Често на жертвата се дава алкохол, който допълнително снижава съпротивителните ѝ възможности и отслабва контрола над поведението. Този тип извършители изпитват чувство за вина за извършения престъпен акт и се опитват да редуцират тези вътрешни конфликти и интерпретират случилото се външнообвинително, като стечение на обстоятелствата, приписвайки голяма част от отговорността на жертвата. В следствие на тези рационализации считат, че наказанието им е завишено.

От голямо значение за психологичния анализ на дадено насилствено престъпление е проучването на навиците, стила на живот, социалната и семейната среда на жертвата. По този начин се изгражда хипотеза за възможните пресечни точки и връзки между нея и нападателя. Всички тези данни предоставят изводи за нивото на риск на жертвата (Стойчев, 2005).

Деца от гледна точка на техните съпротивителни възможности са изключително уязвима категория жертви. Те са физически по-слаби, психически по-неиздръжливи, внушаеми и несамостоятелни в сравнение с възрастните. Ето защо лесно могат да бъдат сломени техните съпротиви, посредством поведенчески манипулации. Утвърдено е схващането, че жертвата е важен фактор, влияещ върху престъплението и съществува реална необходимост да бъде изучавана нейната личност, взаимоотношения с нападателя и ситуацията на самото престъпление.

Необходимо е да се отбележи, че огромен брой деца, жертви на сексуално посегателство не споделят за случилото се. Причините поради, които те не съобщават са главно изпитваните от тях срам, чувството за вина и страх. Те се опасяват, че узнаването за случилото се от родители, приятели и близки, ще засили тези преживявания. Самообвинението и вината могат да бъдат резултат и да се дължат на внушени манипулации от страна на насилника, а също и от отправени заплахи. Възможно е, той да заплашва своите жертви и да контролира поведението им, тъй като притежава компрометиращи техни снимки. Страхът да не споделят, се засилва и от принципно доминантната и агресивна фигура на насилника, която формира у детето очакване за отмъщение.

Интервютата с деца-жертви трябва да се провеждат с изключително внимание, за да се избегне повторното травмиращо влияние – даването на свидетелски показания в съда, пред непознати хора и особено в присъствието на насилника. Такива ситуации могат да имат дори по-стресогенен ефект от самото преживяно насилие. Ето защо, правоохранителните и праворазследващите органи, преследващи този тип престъпления се нуждаят по-задълбочено познаване на особеностите на сексуалните насилници на деца и техните методи на действие. При много от престъпленията, доказателствата са много повече, отколкото са предоставени и те биха били на разположение, ако разследващите знаеха повече и са по-запознати с различните категории насилници на деца, психологията и поведенческите характеристики на този тип престъпници.

Литература:

- Дъглас Д., М. Олшейкър (1999), *Пътуване в мрака*. С. ЛИК
- Йорданов Р. (2001), Сексуалната злоупотреба с деца. Закрила на детето и общия век - сборник. Горекс Прес
- Куташ И. (1998), *Виктимология. Енциклопедия психология*. С., Наука и изкуство
- Милев В., Р. Милев (1994), *Психопатология*. С. Балкан прес
- Славчев А. (2002), *Насилие, физическо малтретиране и сексуална злоупотреба с детето*. С., Дидакта Консулт
- Станков Б. (2006), *Психология на престъплението*. С., АЛБАТРОС
- Стойчев Н. (2005), *Психологично профилиране на извършители на убийство*. С., Парадигма
- Уиникът Д. (2008), *Антисоциалната тенденция. Антисоциалното поведение – теория и терапия - сборник*. Център за психологична подкрепа
- Douglas J., M. Olshaker (1996), *Mind hunter: Inside the FBI's elite serial crime unit*. NY, Pocket Star Books
- Groth N., J. Birnbaum (1979), *Men who rape: the psychology of the offender*. NY, Plenum Press
- Hazelwood R., A. Burgess (1999), *Practical aspects of rape investigation: a multidisciplinary approach*. CRC Press LLC
- Hazelwood R., S. Michaud (2001), *Dark dreams: sexual violence, homicide and the criminal mind*. NY, St. Martin's Press
- Shetky D., A. Green (1988), *Childs Sexual Abuse: A Handbook for Health Care and Legal Professionals*, New York, Burner/Mazel
- Sue D., D. Sue, S. Sue (2003), *Understanding Abnormal Behavior*. Houghton Mifflin Company

НАГЛАСИ КЪМ ЛЮБОВНИТЕ ВРЪЗКИ СРЕД МЛАДИТЕ БЪЛГАРИ

Мартин Янков, докторант по Психология, Софийски Университет
„Св. Климент Охридски”
marto_dd@yahoo.com

ATTITUDES TOWARDS ROMANTIC RELATIONSHIPS AMONG YOUNG BULGARIANS

Martin Yankov, PhD student, Sofia University “St. Kliment Ohridski”
marto_dd@yahoo.com

Представеното изследване разглежда разбиранията и нагласите на младите българи към любовните връзки. Настоящото качествено изследване се състои от тридесет и седем полуструктурирани интервюта с граждани на република България на възраст от 19 до 30 години. Изследваните лица отговарят на седем въпроса, свързани с любовните връзки. Въпросите засягат личните разбирания на изследваните лица за любовните връзки, различните етапи в развитието на този тип връзки, позитивите и негативите, съпътстващи любовните връзки, и факторите, които имат централно значение за тези връзки. Информацията от проведените интервюта е обработена чрез контент-анализ, благодарение на който са обособени няколко водещи насоки в разбиранията за любовните връзки.

Ключови думи: любовни връзки, романтични връзки, междуличностни взаимоотношения

The present work explores perceptions and attitudes of young Bulgarians towards romantic relationships. The conducted research is qualitative and consists of thirty-seven semi-structured interviews with citizens of the Republic of Bulgaria between the ages of 19 and 30. The respondents answer seven questions related to romantic relationships. The questions concern personal attitudes of the respondents toward romantic relationships, the different stages of development of this type of relationships, positive and negative experiences surrounding romantic relationships and factors that have crucial importance to these relationships. The information from the interviews was processed by content analysis, some major trends in the understanding of romantic relationships were identified and are presented in the paper.

Key words: romantic relationships, love, interpersonal relations

ТЕОРИИ ЗА РОМАНТИЧНИТЕ ВРЪЗКИ

През последните години се наблюдава засилен интерес от страна на изследователите по отношение на любовта и романтичните връзки. Съществуват множество теоретични перспективи, опитващи се да изяснят същността на този феномен. В настоящата статия ще бъдат представени най-значимите социалнопсихологически теории за романтичните връзки - теорията за социалния обмен, теория за равностойността и инвестиционния модел на Русбълт. В допълнение ще бъде разгледана теорията за състрадателната и страстната любов на Илейн Хетфийлд.

Теория за социалния обмен

Психолозите Тибаут и Кели (Thibault & Kelley, 1959) предлагат теорията за социалния обмен, която гласи, че мотивация за оставане в дадена романтична връзка е следствие от осъществения от личността анализ на *разходите* и *възнагражденията*.

В своите взаимоотношения хората печелят *възнаграждения* (като например вниманието на партньора, секс, подаръци и т.н.) и плащат определени *разходи* (дават пари за подаръци, използват ресурса си от време и т.н.). Ценността на всеки разход и всяко възнаграждение е субективна и се определяна от отделната личност. Докато някои хора имат желание да отделят възможно най-много време за своя партньор в ранните етапи на връзката и считат споделеното време за възнаграждение, то други

ценят личното си пространство и гледат на споделеното време като на разход – инвестиция в бъдещите отношения.

Третото ключово понятие в тази теория са *алтернативните решения*. Отказът от възнагражденията, които би доставила друга връзка, могат да се отчетат от личността като разход в настоящата връзка. Алтернативните решения се отнасят до факта, че хората имат варианти и възможности, различни от настоящия им партньор, и ако смятат тези алтернативи за по-възнаграждаващи и по-малко „скъпи“ от настоящите им отношения с даден човек, има голяма вероятност те да прекратят актуалната си връзка. И обратно, при липсата на по-добри решения хората ще запазят настоящата си връзка, дори тя сама по себе си да не е удовлетворяваща.

Може да се приведе следният пример за илюстрация: в съпругеска двойка жената отказва да инициира сексуални отношения със своя съпруг, от което мъжът е силно фрустриран, защото е приел, че сексът е очаквана „награда“ в отношенията със съпругата му. В този аспект на връзката неговите стандарти и очаквания вече не се потвърждават. Затова той може да започне да обмисля алтернативни решения. Ако фрустрираният мъж срещне очарователна, атрактивна, достъпна жена, може да реши да се разведе със съпругата си. Но ако няма достъпни алтернативни връзки за него, той би бил по-склонен да остане в брака си.

В обобщение, ТибAUT и Кели (Thibaut & Kelley, 1959) отбелязват, че въвеждането на алтернативите предполага, че наградите и загубите във връзката не могат да бъдат преценени изолирано, а връзката следва да се разглежда в контекста на останалите достъпни алтернативни връзки и на потенциалните награди и загуби. Някои хора остават в безперспективни връзки просто защото нищо по-добро не е достъпно за тях.

Теория за равностойността

Тази теория стъпва върху допускането на теорията за социалния обмен, че романтичните връзки могат да бъдат разглеждани като икономически модели (загуби, рискове, ползи и т.н), но в допълнение отчита желанието на хората за равнопоставеност във връзките. Теорията гласи, че ако единият партньор получава повече възнаграждения от другия, и двамата ще се чувстват неудовлетворени. В резултат презадоволените партньори ще се чувстват виновни, а незадоволените – ядосани, измамани и неудовлетворени.

Уолстър (Walster et al., 1978) прави разграничение между неравните нива на разходи или възнаграждения между партньорите, които могат да се изравнят с времето или да бъдат възприемани по различен начин (например ако единият партньор има по-големи разходи във връзката, но те са съчетани и с по-големи награди – например единият партньор полага повече грижи за чистотата в дома, но и получава повече подаръци за усилията си) и ситуацията на дисбаланс на възнагражденията, при която единият партньор има по-големи разходи, но не получава по-големи възнаграждения. В такава ситуация единият партньор е ошетен и това се отразява негативно и на двамата.

Инвестиционен модел на Русбълт

Инвестиционният модел на Русбълт допълва теорията за равностойността, като отчита важността на три фактора. Моделът включва загубите/наградите от връзката, както и оценката на алтернативите, разгледани по-горе, но освен това добавя и инвестицията, която партньорите вече са вложили на по-ранен етап в своите отношения. Според Русбълт (Rusbult, 1980, цит. по Московичи, 2006, с. 223) „инвестицията се състои от всички психологически или материални средства, които сме вложили във връзката и които ще бъдат загубени, ако връзката се прекъсне.” Русбълт допълва, че по-големите инвестиции са индикатор за по-голяма ангажираност във връзката.

Изложените социални теории могат да послужат като добър обяснителен модел на отношенията между хората, но въпреки това техния икономически профил създава ограничения в използването им за обяснение на процесите в любовните връзки. Затова в настоящата разработка ще бъде представена още един модел – теорията на Хетфийлд за състрадателната и страстната любов.

Теорията за състрадателната и страстната любов на Илейн Хетфийлд

Като разглеждат романтичните връзки от емоционална перспектива, Хетфийлд и Рапсън (Hatfield & Rapson, 1993) достигат до заключението, че в романтичните взаимоотношения може да се наблюдават два типа любов – състрадателна и страстна.

Състрадателната любов се характеризира с взаимно уважение, привързаност и доверие. Тя се базира на споделено уважение между партньорите, което се развива и засилва във времето (Hatfield & Rapson, 1993).

Страстната любов от своя страна се характеризира със силни емоции, сексуално привличане и тревожност. Когато тези силни емоции са взаимни, човек се чувства въодушевен и удовлетворен. Несподелената любов поражда усещане за безпомощност и отчаяние (Hatfield & Rapson, 1993). Хетфийлд и Рапсън смятат, че страстната любов е преходна и обикновено трае между шест и тридесет месеца. Изследователите излагат убеждението, че страстната любов се появява когато културата на обществото поощрява влюбването, когато човекът намери в реалността съответствие на предварителните си представи за идеалната любов, и когато човек изпитва засилена психологическа възбуда в присъствието на друг човек.

В идеалния случай страстната любов преминава в състрадателна, която е много по-продължителна. Следователно страстната любов като феномен по-широко застъпена сред романтичните връзки, при които партньорите са заедно от по-малък период от време (между шест и тридесет месеца), а състрадателната любов може да се наблюдава при по-продължителни любовни връзки. Според Хетфийлд повечето хора желаят връзка, която комбинира сигурността и стабилността на състрадателната любов със силната емоционална интензивност на страстната любов, но авторката смята, че подобни случаи са рядкост (Hatfield & Rapson, 1993).

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ХИПОТЕЗИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Основната задача на настоящето изследване е да провери дали моделите от представените популярни теории съответстват на разбиранията и възприятията за романтични връзки сред младите българи.

За да се провери доколко понятията, за които говорят теоретиките, са адекватни на разбиранията сред съвременното българско общество, е необходимо изследването да бъде проведено с качествени, а не количествени методи. Настоящата разработка цели да провери дали понятията и концепциите, присъстващи в описаните популярни теории за любовните връзки, съответстват на разбиранията на младите българи днес. Интересен е също така въпросът доколко емоциите и субективните нагласи към любовта като феномен повлияват на поведението на хората в любовна връзка.

Поради световния процес на глобализация в съвременното общество, авторът на настоящата разработка издига хипотезата, че ключовите елементи от представените теории ще бъдат застъпени и в разбиранията на младите българи. Интервюираните лица ще бъдат попитани за позитивите и негативите, които им носят романтичните връзки, за етапите на развитие на романтичните връзки, които са наблюдавали в своя опит, за това какво смятат за важно за една връзка и каква според тях е ролята на любовта в една романтична връзка. Допуска се, че смисловите конструкти възнаграждение и разход от теорията за социалния обмен, както и концепциите за стремеж към равностойност и анализ на инвестициите ще намерят отражение в

разбиранията на съвременните българи за същността на романтичната любов. Едновременно с това се предполага, че теорията на Хетфийлд за различните видове романтична любов и начините, по които любовният стил се отразява на връзката, ще даде важна допълнителна перспектива в анализа на същността на романтичните връзки, която липсва на социалните теории.

МЕТОД

В изследването взеха участие 37 лица – 21 жени (приблизително 57%) и 16 мъже (43%). Всички участници в изследването бяха граждани на Република България. Възрастта на изследваните лица е между 19 и 30 години, като средната възраст е 23,3 г. Инструментът на изследването бяха полу-структурирани интервюта с шест въпроса, обхващащи разбиранията на изследваните лица за любовните връзки, различните етапи в развитието на този тип връзки, позитивите и негативите, съпътстващи любовните връзки, и факторите, които имат централно значение за тези връзки. Изследваните лица бяха помолени да отговорят на тези въпроси, като се позовават на личния си опит. 76% от изследваните лица посочиха, че в момента са във връзка и ще разкажат за нея, 22% посочиха, че в момента не са във връзка и ще разкажат за последната си такава връзка. Само едно изследвано лице посочи, че никога не е било във връзка и беше помолено да сподели своите представи за това как би изглеждала идеалната връзка.

Данните на изследваните лица бяха подложени на контент анализ от типа концептуален клъстерен анализ, създаден от И. Зиновиева и Р. Пеперманс (Zinovieva & Pepermans, 2008). По същество този метод представлява съдържателен анализ на данните, откриване и формулиране на общи за данните концепти или идеи. Концептите биват типологизирани в групи и подгрупи, или иначе казано, клъстери и подклъстери и отговорите на изследваните лица биват групирани в тези клъстери и подклъстери според съдържащата се в тях идея.

Клъстерният анализ беше осъществен с помощта на трима независими експерти (докторанти по психология) и премина през няколко етапа – определяне на класификационните критерии, анализ на данните и определяне на броя на клъстерите, групиране на отговорите на изследваните лица в клъстерите.

ОПИСАНИЕ И АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

I. Първият основен въпрос за романтичните връзки, на който отговаряха изследваните лица, беше **„Бихте ли ми разказали как започна тази връзка?“** с допълнение **„Като чувства и емоции.“** Неговата цел беше да изследва генезиса на любовните отношения.

В клъстерния анализ се оформиха няколко основни дименсии, като отговорите на някои изследвани лица попадат в повече от една дименсия:

1. Физическо привличане. Приблизително 32,5% от интервюираните споделят, че връзката им е започнала като физическо или сексуално привличане към партньора. Лицата от тази група разказват, че физическото привличане е това, което е стимулирало началния контакт с партньора. Това привличане е било почувствано от изследваните лица още преди осъществяване на вербален контакт с другия човек. Типични отговори на лица от тази група са: *„Веднага привлече вниманието ми. Той е това, което може да определим като универсално привлекателен човек, който нали само с появата си, заради физически черти, успява да предразположи почти всички към това да го харесат.“*, *„Запознах се на едно събиране, аз си я харесах още като я видях. Много я харесах. Там имаше и други момичета тогава, много я харесах и просто не исках друга.“* *„Тогава той дойде с един наш общ приятел. Аз много си го харесах и си казах*

„готино момче“. Анализът показва, че този отговор е разпространен в близка степен както сред мъжете, така и сред жените.

2. Бавно развитие на отношенията. 27% от изследваните лица споделят, че не са почувствали привличане към партньора си в началото, но то се е появило в хода на общуването, в някои случаи години след първоначалния контакт. Към този клъстер спада под-клъстерът „приятелство“, към който влизат отговорите на 13.5% от изследваните лица. Те споделят, че първо са изградили приятелски отношения със своя партньор, а романтичната връзка е възникнала по-късно. Типични отговори за този клъстер са: *„Първоначално започнахме като приятели. Всъщност започнахме да си говорим малко повече, да се виждаме по-често... и се получиха така нещата, че в някакъв момент имаше химия и започнахме връзка.“*, *„Ами самата ни връзка не мога да кажа, че разцъфна изведнъж, не е както се казва „Влюбих се от пръв поглед“.* *Връзката ни се разви постепенно. Започна от едно по-далечно ниво, в което просто си задавахме едни общи въпроси и постепенно след като скъсявахме дистанцията един към друг.“* и *„Започна малко наивно, по детски, пламъкът не пламна изведнъж. При някои връзки нещата стават съвсем спонтанно, при нас стана постепенно, стана бавно – имаше достатъчно време чувствата да се разпалят малко по малко.“*

3. Сходни виждания и интереси. 24% от изследваните лица споделят, че връзката им е започнала благодарение на сходни виждания или интереси. Тези лица посочват, че вербалното общуване с партньора и опознаването на личността му е довело до начало на връзката. Лицата от тази група разказват неща като: *„При първата ни среща прекарахме заедно няколко часа и през цялото време говорихме. И двамата обичахме литература, интересувахме се от творческо писане и имахме много неща, които да обсъдим.“*, *„Със сигурност външният вид си казва думата, но по-решаващи са общите интереси... и изобщо начинът, по който виждате света. Ако той съвпадне, може да продължите заедно напред, ако не съвпадне – няма да продължите.“* и *„Връзката започна с въпрос за правилен правопис и след това разговори на тема фотография, след това с фотографска изложба, след това с лек преход в планина във Витоша и след това излязохме и така стана.“*

Останалите отговори на изследваните лица се групираха в по-малки клъстери, които също съдържат интересна информация за разбиранията на хората за началния етап на романтичните връзки. 16% разказват, че началния етап на връзката се е характеризирал със **силни емоции**. 13,5% посочват, че в началото са изпитвали **любопитство** към другия човек, което ги е мотивирало да го опознаят по-добре. 21.5% от изследваните лица споделят, че са се запознали с партньора си **онлайн**.

II. На следващия етап от разговора изследваните лица бяха помолени да разкажат **как се е развила връзката им с течение на времето**. Целта на този въпрос е да се провери какви процеси протичат в една романтична връзка с течение на времето и да се открият етапите, които хората възприемат като важни в развитието на връзката.

Поради голямото разнообразие на отговорите, дадени от изследваните лица, клъстерният контент анализ би могъл да послужи само частично за систематизиране на получените данни. Точно при този въпрос, предразполагащ към споделяне на индивидуална и разнообразна информация, се усещат предимствата на качествените изследвания пред количествените с оглед на зададената цел. Отговорите на този въпрос не ни дават систематизирана количествена информация, но ни предоставят интересни качествени отговори, които биха били от полза при разработването на дизайн за бъдещи изследвания в областта.

Представяйки отговорите на този въпрос, отново ще разделим изследваните лица на групи в зависимост от настоящия статус на връзката. 18% от лицата, описващи настоящата си връзка, казват, че с времето отношенията им с партньора са се

задълбочили **„на всички нива“**. Четирима души споделят, че централен етап в развитието на връзката е било **заживяването под общ покрив**, като двама от тях посочват, че този етап е бил труден в началото. И четиримата споделят убеждението, че наансянето в общо жилище е *„променило трайно нещата“*. Четирима души казват, че след първите шест месеца **комуникацията** им с партньора се е подобрила и е станала „по-открита“, „по-честа“ и „по-искрена“. Трима човека споделят, че след първата година – година и половина, връзката им с техните партньори е станала **„по-балансирана“** и в отношенията се наблюдават **„по-малко трусове“**. Двама души споделят, че след третата година чувствата във връзката са станали **„по-улегнали“**, а **романтичните жестове – „по-редки“**. Едно изследвано лице, намиращо се в романтична връзка от две години, сподели, че за това време връзката се е развила, *„преминавайки през най-различни емоции, през най-различни беземоционални отрязъци от време, през различни преживявания, които обаче винаги се връщат към любов.“*

Интересни са и данните от осемте човека, разказващи за вече прекратена романтична връзка. Двама от тях споделят, че с времето са натрупали негативни впечатления от своя партньор, което е довело до края на връзката. Три лица казват, че са прекратили любовните си връзки около шест месеца след началото им поради **„личностни различия“**, като едното от тях говори за **„различна културна среда“**. Едно лице споделя, че краят на връзката е настъпил в резултат от различни виждания за бъдещето, а друго казва, че връзката е била разрушена след като в нея се е намесил трети човек.

III. Един от централните въпроси в интервюто беше **„Какви позитиви или негативи Ви донесе тази връзка?“**. Целта на този въпрос беше да дефинира личностните придобивки и загуби, свързани с романтичните връзки. Когато някое изследвано лице се концентрираше единствено върху позитивите, специално му беше задаван въпрос за негативите, и обратното. В крайна сметка 89% от изследваните лица започнаха да говорят най-напред за позитивите, които им е донесла връзката.

В клъстърния анализ се оформиха няколко основни дименсии, като отговорите на някои изследвани лица попадат в повече от една дименсия:

1. Личностно израстване. 40.5% от интервюираните лица, споделят, че един от позитивите, който им е донесла романтичната връзка, е личностното развитие, настъпило в резултат от нея. Към този клъстър спадат и два подклъстъра – 11% от лицата казват, че по време на връзката са израснали в емоционално отношение, а 8% - че в резултат на връзката са се развили в интелектуален план. Като илюстрация на този клъстър могат да бъдат посочени следните отговори: *„Позитиви - пораснах с този човек, ние буквално израснахме заедно, научих се на много неща, на търпение, на уважение към другия.“*, *„Позитиви - много. Освен че чисто интелектуално ме научи на много, просто защото сме толкова различни... погледът върху проблемите е много по-различен от моя и той ме обогатява в този смисъл. И емоционално, благодарение на него, се развих изключително много.“* и *„Позитиви станах по-търпелива относно неща, за които дори не съм осъзнавала колко съм нетърпелива. Станах по-приемаща другото, различното, по-свободна в самата себе си.“*

2. Липса на негативи. 24% от изследваните лица казаха, че не откриват негативи от романтичната си връзка. Лицата от тази група свидетелстват, че не могат да посочат негативи, свързани с връзката. Типични отговори от тази група са *„Реално, относно негативите не мога да посоча нищо.“* и *„А като негативи не мисля, че мога да посоча, защото не сме имали никакви сериозни спорове или проблеми.“*

3. Усещането, че си ценен/обичан. 21.5% от лицата посочват, че сред позитивите от романтичната връзка е усещането, че са ценени и обичани от някого. Примери за отговори от тази група са *„Чувствам се... обичана. Не знам, просто самото чувство да*

си обичан, да има някой до теб, да си обгрижван, да си сигурен мм, да има на кого да разчитаеш. Това е много ценно.” и „Една от причините да се задържим заедно беше, че знаеше как да ме накара да се почувствам като истински желана жена. Това беше много ценен позитив.”

Останалите отговори на изследваните лица се групираха в по-малки клъстери. 16% човека посочиха, че сред позитивите на връзката е приятното време, прекарано в компанията на партньора. „Много позитиви има, всичко е позитиви. Забавления, време, прекарано заедно, хиляди емоции, хубави, много хубави моменти, които си заслужават запомнянето.” 13,5% споделят, че сред негативите на връзката са междуличностните конфликти между партньорите и съпътстващото ги емоционално напрежение. Също така 13,5% изтъкват като негатив от връзката липсата на време за себе си и за приятелите си. 11% посочват сред позитивите на връзката усещането за сигурност, което им е дала тя, други 11% посочват като плюс подкрепата, получена от партньора – емоционална и материална.

IV. На изследваните лица беше зададен въпросът „Според Вас какво е важно за една любовна/романтична връзка?”. Този въпрос цели да даде по-детайлна представа за факторите, оказващи позитивно влияние върху романтичните връзки.

В клъстърния анализ се оформиха няколко основни дименсии, като отговорите на някои изследвани лица попадат в повече от една дименсия:

1. Доверие. Най-голям брой изследвани лица - 35% от всички интервюирани, посочиха, че доверието между двамата човека във връзката е важно за нея. Като отговори, илюстриращи този клъстер, могат да бъдат посочени: „Важно е да има доверие, най-вече, на първо място доверие в човека отсреща, защото мисля, че загуби ли се доверието, емоциите много бързо могат за преминат от позитивни към негативни и това да повлияе съответно на отношенията ви.” и „Предполагам, че основната съставка е доверието. За да се превърнете наистина в едно здраво цяло, това става само, ако вярваш на човека така, както вярваш на себе си.”

2. Подкрепа. Приблизително 24% от изследваните лица посочват, че възприемат подкрепата между партньорите като важен фактор за успеха на една романтична връзка. „Двама души, когато са заедно, те трябва да са наистина заедно. Трябва да се разбират. Подкрепят. Трябва и да са приятели. Най-важното е че трябва да са и приятели.”

3. Взаимни усилия. 21,5% от изследваните лица изказват мнението, че за една връзка са необходими взаимни усилия. Отговорите от този клъстер съдържат убеждението, че успехът на връзката е резултат от общите усилията и на двамата партньори. Типични примери за отговори от тази група са: „Трябва всеки от участниците във връзката едновременно да дава и да взема.”, „Трябва да се правят компромиси от двете страни.” „Важно е във връзката да има взаимност. Ако двама души не са си насочили мисленето в една посока, няма как да просъществува връзката им.”

Други от важните за една връзка фактори, посочени от изследваните лица, се групираха в по-малки клъстери. Сред тях бихме могли да посочим клъстерът **общи виждания за бъдещето**, присъстващ в отговорите на 16% от интервюираните, клъстерът **добра комуникация**, присъстващ в отговорите на 13,5% от изследваните лица, клъстерът **липса на опити за промяна на другия човек**, забележим в 11% от отговорите, както и клъстерът **равнопоставеност**, засегнат в 11% за отговорите.

V. На изследваните лица бяха зададени и други допълнителни въпроси, като например „Бихте ли описали какво изпитвате към Вашия партньор?”, с цел да бъде направен емоционален профил на човека във връзка, както и „Каква според Вас е

ролята на любовта в една връзка?”, с цел да се изследва конкретните възгледи за любовта като елемент на романтичната връзка.

Над 60% от хората във връзка споделят, че изпитват любов към своя партньор, 46% казват, че чувстват привързаност, 21% отговарят, че изпитват противоречиви чувства към партньора си. 24% от изследваните лица посочват, че намират разлика между понятията „обвързаност” и „романтична връзка” и изказват мнението, че не всяка любовна/интимна връзка може да бъде наречена с думата „романтична”.

Колкото до ролята на любовта, 51% от интервюираните смятат, че любовта има **централна или много важна роля** за една романтична връзка. 21,5% казват, че любовта играе ролята на „спойката, която задържа двама души заедно”. 11% смятат, че връзката не може да съществува без любов. Също така 11% са на мнението, че любовта играе поддържаща, а не централна роля в една връзка.

ИЗВОДИ

Настоящото изследване направи сериозна крачка в изясняването на основните идейни концепти в разбиранята и представите на младите българи за романтичните връзки. То показва, че тези разбираня са сложни, съставени от разнообразни смислови конструкции.

Освен това настоящото изследване показва, че голяма част от конструктите, с които западните автори описват връзки, имат своя еквивалент в разбиранята за любовта на младите българи. Изследваните лица посочиха, че романтичните връзки им носят множество позитиви и се характеризират с по-малко негативи и тук може да бъде направена връзка с теорията за възнагражденията и разходите в романтичните връзки и начина, по който те влияят на желанието на личността да остане във връзката. Редица от отговорите, които лицата дадоха на въпроса за развитието на любовните връзки във времето, могат да намерят своето обяснение чрез теорията на Хетфийлд. Едновременно с това настоящото изследване показва, че романтичните връзки са феномен, силно повлиян от субективните емоции и чувства и съответно икономическите теоретични модели не биха могли да го обяснят в пълната му дълбочина.

Ценността на изследването се крие не толкова в разграничаването на най-популярните идеи в разбиранята на младите българи за любовните връзки, колкото в извеждането на широк набор от разнообразни идеи и конструкции, способен да послужи като отправна точка на бъдещи изследвания в областта.

Литература:

- Московичи С. (2006). *Социална психология*. София: Дамян Яков.
- Hatfield E., R. Rapson (1993) *Love, sex, and intimacy: Their psychology, biology, and history*. New York: HarperCollins.
- Thibaut N., H. Kelley (1959). *The social psychology of groups*. New York Wiley
- Walster E., V. Aronson, D. Abrahams, L. Rottman (1966). Importance of physical attractiveness in dating behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4(5)
- Zinovieva I., R. Pepermans (2008). Brussels, Belgium and the Knowledge Economy. Antwerp: Garant.

КЛИНИЧНА ПСИХОЛОГИЯ

Редактори на секцията
проф. д.пс.н. Ваня Матанова
доц. д-р Румяна Крумова-Пешева

CLINICAL PSYCHOLOGY

Section Editors

Prof. Vanya Matanova, PhD, DSc
Assoc. Prof. Roumyana Krumova-Pesheva, PhD

ЗА РОЛЯТА НА АТИПИЧНАТА ЛАТЕРАЛИЗАЦИЯ В ГЕНЕЗИСА НА НЕВРОРАЗВИТИЙНАТА ПАТОЛОГИЯ

Доцент д-р Иванка Асенова
ЮЗУ „Неофит Рилски”, asenova_iva@abv.bg

ABOUT THE ROLE OF ATYPICAL LATERALIZATION IN GENESIS OF NEURODEVELOPMENTAL PATHOLOGY

Assoc. prof. Ivanka Asenova, PhD
South-West University “Neofit Rilski”, asenova_iva@abv.bg

Резюме: Статията представя резултатите от обобщения интерпретативен анализ на данните от серия собствени изследвания на връзката между нарушената церебрална латерализация и различни форми на невроразвитийна патология. Резултатите от изследването на ръкостта (чрез перформансен тест) и езиковата латерализация (чрез дихотичен тест срички „съгласен-гласен”) на групи деца със заекване на развитието, дислексия на развитието, лека степен на несиндромна интелектуална недостатъчност и ниско функциониращ аутизъм, са сравнени с тези на групи здрави контроли. Получените резултати потвърждават хипотезата, че ключов елемент в тази връзка е наличието на езиков дефицит, като осигуряват допълнителна подкрепа на теорията на Yeo et. al. за развитийната нестабилност.

Ключови думи: латерализация, развитийни нарушения, ръкост, дихотично слушане

Abstract: The article presents a summarized and interpretative analysis of the results from a set of examinations of the relationship between atypical cerebral lateralization and different types of neurodevelopmental pathology. A performance handedness test and a dichotic listening test with consonant-vowel (CV) pairs were administered to four pathological groups of children: with developmental stuttering, developmental dyslexia, non-syndrome intellectual disability, and low functioning autism, and the results were compared with those of age-matched control groups, respectively. Study's findings confirmed the hypothesis, that language deficit is a key element in the relationship between atypical cerebral lateralization and developmental disorders, and support the Developmental Instability Theory of Yeo et. al.

Keywords: lateralization, developmental disorders, handedness, dichotic listening

ВЪВЕДЕНИЕ

Церебралната латерализация е основен принцип в работата на човешкия мозък. Явно латерализирането на церебралните функции е процес, който се извършва постепенно, основно след раждането, като срокът на завършването му съвпада с окончателното съзряване на специфичните човешки корови области. Счита се, че в онтогенетичен план, с латерализацията на коровите функции завършва формирането на структурно-функционалната организация на хемисферите (за обзорен преглед виж Асенова, 2004). Тъкмо тезата, че специализацията на коровите формации от една страна, и специализацията на хемисферите от друга, е това, което превръща човешкия мозък във високо диференцирана функционална система, ражда предположението, че всяка форма на нарушаване или забавяне на този процес може да провокира смущение

(различно по вид и по степен на изразеност) в работата на цялата система (Yeo & Gangestad, 1998; Yeo et al., 1997).

През годините са проведени множество изследвания по тази проблематика, резултатите от които, макар и нееднозначни, ясно очертават един патерн на редуцирана или обратна анатомична и/или функционална хемисферна асиметрия, основно по отношение на мануалните и езиковите функции, при част от представителите на различни видове развитийна патология: дислексия (Edgar, 2006; Heim, Eulitz & Elbert, 2003; Zadina, 2006), заекване (Blood, 1985; Cimorelli-Strong, Gilbert & Frick, 1983), специфично езиково нарушение (дисфазия на развитието) (Badcock et al., 2011; Cohen, Riccio, & Hynd, 1999; Herbert et al., 2005), полиморфна дислалия (изразени артикулаторни нарушения) (Pettit & Helms, 1979; Sommers et al., 1976), обучителни трудности (Collins, Byron & Rourke, 2003), аутизъм (Escalante-Mead, Minshew, & Sweeney, 2003; Herbert et al., 2005; Knaus et al., 2010), шизофрения (Crow, 1997; Edgar et al. (2006), интелектуална недостатъчност (Paquette, Bourassa, & Peretz, 1996; Welsh, Elliott, & Simon, 2003) и др. Това провокира изследователския ни интерес и доведе до провеждането на поредица от собствени изследвания на проблема за връзката „нарушена езикова латерализация – невроразвитийна патология”, обединени от допускането, че ключов елемент в тази връзка е наличието на езиков дефицит.

Приемайки тезата за етиопатогенетично хетерогенната природа на невроразвитийните нарушения, новото в приложения изследователски подход бе диференцираното изследване на патологични извадки, съобразено с тяхното субтиповото групиране. Основната хипотеза, обединяваща тази серия от проучвания бе, че невроразвитийните патологични популации са хетерогенни по отношение на патерна на функционалните хемисферни асиметрии, а атипичната латерализация на церебралните функции, и специално на езиковите, е основен невропсихологичен фактор за появата на нарушението (или на езиков дефицит като негов основен симптом) само при определен субтип(ове) на отделните видове развитийна патология.

ИЗСЛЕДВАНИ ЛИЦА И МЕТОДИ

В продължение на няколко години, в технологично отделно организирани изследвания, резултатите от които са поотделно публикувани в специализираната литература (Андонова, Асенова, 2011; Асенова, 1997; Асенова, 2004; Асенова, 2011), в сравнителен план с типично развиващи се деца бе проучен патернът на хемисферните асиметрии при представители на четири от най-разпространените видове невроразвитийна патология, а именно:

1. *Заекване на развитието* – 82 заекващи деца в начална училищна възраст, разделени в три подгрупи според типа на заекването: с психогенен (37 деца), с органичен (21 деца) и с хередитарен тип заекване (32 деца), бяха сравнени с контролна група от 87 незаекващи, изравнена по демографски показатели с групата заекващи;

2. *Дислексия на развитието* – 66 дислексични деца, завършили II клас или учаци се в III или IV клас, обособени в три подгрупи в зависимост от вида на дислексията: с фонологичен (14 деца), с повърхностен (24 деца) и със смесен тип дислексия (28 деца), бяха сравнени с контролна група от 78 техни връстници нормални четци;

3. *Интелектуална недостатъчност* – 28 деца с лека степен на несиндромна интелектуална недостатъчност, с явни езикови и речеви нарушения и изявени трудности в огромяването, всички ученици в начален курс на помощно училище (средна възраст на групата 10г. 7м.) бяха сравнени с напълно изравнена по пол и възраст контролна група от типично развиващи се деца;

4. *Разстройство от аутистичния спектър* – 17 деца с диагноза „разстройство от аутистичния спектър“, на възраст от 5г. 7м. до 16г. 1м (средна възраст 9г. 8м.), всички

с тежко нарушено езиково развитие и интелектуален дефицит, бяха сравнени с напълно изравнена по демографски показатели контролна група. Две от децата бяха невербални, а при пет деца фразовата реч бе много слабо развита и спонтанното им речепроизводство бе основно представено от шаблонни изрази и ехолалии.

Във всички проучвания предмет на изследване бяха ръкостта и езиковата латерализация. Ръкостта се определяше чрез перформансен тест, включващ изпълнението на 10 мануални движения, като оценката бе тристепенна: леворъкост, смесена ръкост и десноръкост.

За оценка на езиковата латерализация бе използван метода на дихотичното слушане. Приложена бе собствено модифицирана версия на класическия дихотичен тест със срички от типа съгласен-гласен (с преградните съгласни Б, П, Т, Д, К, Г и гласния звук А). Изискваше се свободно възпроизвеждане на чуто, устно при всички изследвани групи и само при групата на заекващите – писмено. На всяко дете поотделно бе изчислен коефициент на асиметрия (K_{ac}), отразяващ вида и степента на хемисферната асиметрия за фонемна перцепция.

С оглед тежкия езиков дефицит при 7 от децата от аутистичната група, дихотичният тест бе приложен само на останалите 10 деца.

РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ

Резултатите от количествения и качествен анализ на данните от проведените четири самостоятелни изследвания потвърдиха издигнатите хипотези, осигурявайки емпирично доказателство на базисното допускане, че отделните видове невроразвитийна патология са хетерогенни по отношение на патерна на функционалните хемисферни асиметрии, като нарушената церебрална латерализация, в частност езиковата латерализация, може да е основен невропсихологичен фактор за появата на нарушението (или на негови основни симптоми) само при определен субтип на отделните видове невроразвитийна патология.

Максимално обобщеното и систематизирано представяне на получените резултати е следното:

1. По отношение на *заекване на развитието* – слаба или атипична латерализация на церебралните функции (смесена ръкост и редуцирана лявохемисферна или дяснохемисферна асиметрия за езикова перцепция), е налице само при херeditарния (фамилен) тип заекване.

2. По отношение на *дислексия на развитието* – при преобладаващото мнозинство и от трите дислексични групи се отчитат отклонения в патерните на хемисферните асиметрии, но ниската степен на латерализация на проучваните функции (мануални и езикови) е типично представена само при повърхностния тип.

3. По отношение на *несиндромната интелектуална недостатъчност* – при лека степен на несиндромна интелектуална недостатъчност, с коморбидно езиково и речево нарушение, типично се отчита ниска степен на латерализация на церебралните функции, и в частност на езиковите.

4. По отношение на *ниско функциониращ аутизъм* (с подчертан езиков и интелектуален дефицит) – слабата или атипична латерализация на церебралните функции (смесена ръкост и редуцирана лявохемисферна или дяснохемисферна асиметрия за езикова перцепция), е типично представена при изследваната извадка.

Пристъпвайки към цялостния интерпретативен анализ на получените в отделните изследвания резултати е важно да се отбележи, че в търсенето на обяснението на този общ, споделен феномен, някои изследователи на проблема за нарушената латерализация при развитийна патология споделят допускането, че атипичните асиметрии са отражение на общ рисков фактор, който може да бъде видян при

различни невноразвитийни дефицити (Edgar, 2006; Yeo & Gangestad, 1998; Yeo et al., 1997). Хипотезата, че провокираното от генетични, хормонални или патологични фактори неправилно формиране на типичните церебрални асиметрии може да повиши уязвимостта за развитийни нарушения, и в частност за езикови нарушения, присъства в не една теория за тяхната етиопатогенеза: в теориите на Orton (1928) и Travis (1978) за заекването и дислексията, и в по-съвременната теория на Crow (1997) за дислексията, в теорията на Annett (1985) и Geschwind & Galaburda (1987) за формирането на церебралната латералност, в теориите на Soper et al. (1986) и на McCann (1981) за аутизма. Нещо повече – тази хипотеза намира нарастваща емпирична подкрепа от съвременни проучвания, използващи най-разнообразни изследователски методи – анатомични електрофизиологични, невроизобразителни, поведенчески.

В своята съвкупност резултатите от проведените от нас изследвания на статуса на функционалните хемисферни асиметрии при представители на най-често срещаните невноразвитийни дефицити осигуряват ново потвърждение на хипотезата за връзка между атипичната церебрална латерализация и нарушеното езиково развитие и функциониране. Съществено важно е, че нарушението на езика и речта бе общ симптом за всички изследвани патологични групи деца, а при всяка от тях се установиха специфични отклонения в патерна на езиковата и/или мануална асиметрия.

Само по себе си наличието на речев/езиков дефицит при широк кръг невноразвитийни нарушения предполага известна нервна дезорганизация във функционалната езикова система, като натрупаните към момента данни, включително и тези от настоящите изследвания, свидетелстват, че тази дезорганизация при част от случаите може да е причинена от нарушаване на латерализацията на церебралните функции, и в частност на езиковите. Следователно, патернът на настоящите резултати позволява предположението, че при част от случаите на невноразвитийни нарушения, които са езикови по природа (като заекване и дислексия), или в клиничната картина на които езиковият дефицит има силно присъствие (като интелектуална недостатъчност и нискофункционаращ аутизъм), недостатъчната или атипична латерализация на езиковите функции може да е причината за формирането на една по-малко ефикасна нервна езикова система, а не на типичната латерализирана такава, която да обезпечавя езиковото процесиране. Нещо повече, резултатите позволяват допускането, че атипичната латерализация на езиковите функции може да идентифицира субтип в рамките на всеки един невноразвитийен синдром. Подобно предположение изказват само за дислексия на развитието Zadina et al. (2006), а само за аутизма Escalante-Mead, Minshew, Sweeney (2003), Fein et al. (1984), Knaus et al. (2010), Soper et al. (1986).

Една многообещаваща теория, с потенциала да даде задоволително обяснение както на предположението, че атипичните асиметрии отразяват общ рисков фактор, който може да бъде видян при много невноразвитийни условия, така и на допускането, че нарушената езикова латерализация може да идентифицира субтип в рамките на всеки един невноразвитийен синдром, е разработената от Yeo et al. (1997; 1998) теория за развитийната нестабилност (Developmental Instability – DI). Под развитийна нестабилност се разбира невъзможността на развиващия се мозък да буферира негативните последствия от генетични или свързани със социалната среда смущения. Основен постулат на тази теория е, че неуспехът на генотипа на индивида да “буферира” негативните ефекти на множество вредоносни фактори – мутации, патогени и/или токсини, може да доведе до формирането на атипичен патерн на мозъчна асиметрия.

В рамките на теорията за развитийната нестабилност е предложен двуфакторен модел на етиологията на невноразвитийните нарушения. Съгласно този модел, развитийната нестабилност се явява генетично обусловена базисна споделена (т.е. характерна за всички субекти с невноразвитийна патология) уязвимост за неточна

експресия на специфичния за човешкия вид модел на развитие на структурните и функционални мозъчни асиметрии, но уникален за всяко нарушение специфичен генетичен фактор обуславя фенотипните различия между отделните нарушения (Yeo & Gangestad, 1998; Yeo et al., 1997).

Едни бъдещи широкомащабни проучвания на връзката атипична латералност-развитийна патология, инспирирани от теорията за развитийната нестабилност и строго прилагачи подхода за субтипово групиране на изследваните патологични извадки, биха могли да дадат ключови отговори за разгадаването на все още недостатъчно ясните етиопатогенетични механизми на различните форми на развитийна патология и в частност за ролята на атипичното асиметрично развитие на церебралния кортекс в техния генезис.

ЛИТЕРАТУРА

Андонова, Й., Асенова, И. (2011). Церебрална доминантност и аутизъм. *Българско списание по психология* (Сборник научни доклади от VI Национален Конгрес по Психология), 3-4, 555-562.

Асенова, И. (1997). Проучване на хемисферната специализация при различни типове заекване чрез дихотична фонемна перцепция. Канд. дис., Бл-д.

Асенова, И. (2004). Функционална специализация на мозъка в норма и при речева патология. Ун. Изд-во „Неофит Рилски”, Благоевград.

Асенова, И., Боянова, В. (2011). Латерализирано изследване на фонемната перцепция при деца с интелектуална недостатъчност. *Българско списание по Психология*, 1-2, 162-176.

Боянова, В., Калонкина, А. (1999). Генезис на артикулаторните нарушения. В сб.: Логопедия и фониатрия (Евроинтеграция и съвременни тенденции в развитието на логопедичната и фониатрична теория и практика). Съставители: В. Боянова, В. Матанова, Д. Досков, София, Херон Прес, 216-220.

Annett, M. (1985). Left, right hand and brain: The right shift theory. Erlbaum Associate, London.

Badcock, N., Bishop, M., Hardiman, M., Barry, J. G. & Watkins, K. (2011). Co-localisation of abnormal brain structure and function in Specific Language Impairment. *Brain and Language*, 120, 310.

Blood, G. (1985). Laterality differences in child stutterers: Heterogeneity, severity levels, and statistical treatments. *JSHD*, 50, 66-72.

Cimmorell-Strong, J., Gilbert, H., & Frick, J. (1983). Dichotic speech perception; A comparison between stuttering and nonstuttering children. *J. Fluency Dis.*, 81, 1, 77-91.

Cohen, M., Riccio, C., & Hynd, G. (1999). Children with specific language impairment: Quantitative and qualitative analysis of dichotic listening performance. *Developmental Neuropsychology*, 16(2), 243-252.

Collins, D., Byron, P., & Rourke, K. (2003). Learning-disabled brains: A review of the literature. *J. of Clinical and Experimental Neuropsychology*, 25 (7), 1011-1034.

Crow, T. (1997). Schizophrenia as failure of hemispheric dominance for language. *Trends in Neurosciences*, 20, 339-343.

Edgar, J., et al. (2006). Reduced auditory M-100 asymmetry in schizophrenia and dyslexia: An application of an approach of the developmental instability for assessment of the atypical brain asymmetry. *Neuropsychologia*, 44, 289-299.

Escalante-Mead, P., Minshew, L., Sweeney, J. (2003). Abnormal brain lateralization in high-functioning autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 33 (5), 539-543.

Fein, H., Humes, M., Kaplin, E., Lucci, D., Waterhouse, L. (1984). The question of left hemisphere dysfunction in infantile autism. *Psychological Bulletin*, 95, 258-281.

- Geschwind, N., Galaburda, A. (1987). Cerebral lateralization. Cambridge, MA: MIT Press.
- Heim, S., Eulitz, C., Elbert, T. (2003). Altered hemispheric asymmetry of auditory p100m in dyslexia. *European Journal of Neuroscience*, 17, 1715-1722.
- Herbert, M., et al. (2005). Brain asymmetries in autism and developmental language disorder: a nested whole-brain analysis. *Brain*, 128, 213-226.
- Knaus, T., et al. (2010). Language laterality in autism spectrum disorder and typical controls: a functional, volumetric, and diffusion tensor MRI study. *Brain and Language*, 112 (2), 113-120.
- McCann, B. S. (1981). Hemispheric asymmetries and early infantile autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 11 (4), 401-411.
- Orton, S. (1928). A physiological theory of reading disability and stuttering in children. *New England Journal of Medicine*, 198, 1045-1052.
- Paquette, C., Bourassa, M., & Peretz, I. (1996). Left-ear advantage in pitch perception of complex tones without energy at the fundamental frequency. *Neuropsychologia*, 34, 153-157.
- Pettit, J., Helms, S. (1979). Hemispheric language dominance of language-disordered, articulation-disordered, and normal children. *Journal of Learning Disabilities*, 12 (2), 12-17.
- Sommers, R., et al. (1976). Performance of articulatory defective, minimal brain dysfunctioning and normal children on dichotic ear performance, laterality, and fine-motor skills tasks. *The Journal of Special Education*, 10 (1), 5-14.
- Soper, H., Satz, P., Ursini, D., Henry, R., Zvi, R., Schulman, M. (1986). Handedness patterns in autism suggest subtypes. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 16, 155-167.
- Travis, L. (1978). The cerebral dominance theory of stuttering 1931-1978. *JSHD*, 43, 3, 278-281.
- Yeo, R. A., Gangestad, S., Steven, W., Thoma, R., Shaw, P., Repa, K. (1997). Developmental instability and cerebral lateralization. *Neuropsychology*, 11 (4), 552-561.
- Yeo, R. A., Gangestad, S. (1998). Developmental instability and phenotypic variation in neural organization. *Advance in Psychology*, 125, 1-51.
- Welsh, T., Elliott, D., & Simon, D. (2003). Cerebral specialization and verbal-motor integration in adults with and without Down syndrome. *Brain and Language*, 84(2), 152-169.
- Zadina, J., et al. (2006). Lobar asymmetries in subtypes of dyslexic and control subjects. *Journal of child Neurology*, 21 (11), 922-931.

ТРАНСПЛАНТАЦИОННАТА ПСИХОЛОГИЯ В БЪЛГАРИЯ

Доц. Румяна Крумова-Пешева, д.пс., Д-р Харалампи Пешев

Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Военно-медицинска академия – София

THE TRANSPLANTATION PSYCHOLOGY IN BULGARIA

Assoc. Prof. Rumyana Krumova-Pesheva, PhD., D-r Haralampi Peshev

Sofia university “St. Kliment Ohridski”, Bulgaria

Military Medical Academy, Sofia, Bulgaria

Резюме: Трансплантационната психология е нова област на клиничната психология в България. Тя започва развитието си успоредно с провеждането на първите присаждания на органи и се развива успоредно с развитието на медицинските процедури. Неин основен предмет на дейност са психодиагностиката, психологичното консултиране и психотерапията на донорите и реципиентите, на техните семейства и на лекарските екипи, ангажирани с провеждането на една трансплантация.

Настоящият доклад има за цел да представи клиничния опит от работа с пациенти в трансплантационната практика, както и историята на психологичната и психотерапевтична практика в процедурата по донорството и трансплантацията на органи.

Ключови думи: трансплантационна психология, трансплантация, донорство

Abstract: Transplantation psychology is a new field of clinical psychology in Bulgaria. It began development in parallel with the conduction of the first organ transplantations and develops simultaneously with the development of medical treatments. Its main activities are psychodiagnosis, psychological counseling and psychotherapy of donors and recipients, their families and medical teams involved in carrying out a transplantation.

The purpose of this paper is to present the clinical experience of working with patients in transplantation practice and the history of psychological and psychotherapeutic practice during the procedure of organ donation and transplantation.

Key words – transplantation psychology, transplantation, donation

ВЪВЕДЕНИЕ

Трансплантационната психология е съвсем ново направление в сферата на клиничната психология в България. То се явява отделен раздел в теоретичен и практико-приложен смисъл. Възниква и се развива успоредно с възникването и развитието на медицинската практика по присаждането на органи.

Първата чернодробна трансплантация в нашата страна е осъществена през 2003г. в Университетска болница „Лозенец“ - София. Присаден е черен дроб от трупен донор на 36-годишна жена. Пациентката е с диагноза „декомпенсирана чернодробна цироза“. Физическото ѝ състояние е в терминален стадий с висок риск за живота. Самата болест се развива бързо и прогресивно и единствен шанс за оцеляване на пациентката е появата на подходящо донорство. За щастие възниква възможност навреме и трансплантацията на черен дроб от трупен донор става факт.

Психодиагностичната, консултативната и психотерапевтичната практика се реализират на всяка една стъпка от процедурата по присаждането. Те са приети с равнозначен статут на всички други клинични дейности на територията на болничната институция. По-късно са регламентирани с официален документ като основна част от целия процес по присаждането на органи.

В границите на професионалната практика по трансплантирането на органи през годините на основата на клиничния опит и наблюдение се създават и специализирани подходи и методики, които се променят, развиват и усъвършенстват и към настоящия момент.

ЦЕЛ

Цел на настоящия материал е да представи историята на трансплантационната психология в България, специализираните дейности по отношение на донори и реципиенти на живо и трупно донорство, както и развитието на психологичните и психотерапевтични процедури, насочени към тази конкретна група пациенти.

ОБСЪЖДАНЕ

Началото на професионалната работа с темата на трансплантацията и донорството на органи е свързано с конструирането на специализирани методики за психологична оценка, консултиране, проследяване и психотерапевтични интервенции. Създадени изцяло на основата на клиничната практика са следните специализирани методики:

1. Методика за психологична оценка на пациентите, очакващи трансплантация на орган.
2. Методика за проследяване на емоционалната динамика при пациентите с трансплантация на орган.
3. Методика за психотерапевтично проследяване на пациентите с трансплантация на орган.

На следващ етап е конструирана и методиката за психодиагностика на кандидатите за даряване на орган на нуждаещи се от това техни близки:

4. Методика за психологична оценка на потенциални донори на органи за трансплантация.

Насочеността на психологичната и психотерапевтична практика се реализира в три основни направления:

- към пациента в етапите на предтрансплантационния и в етапите на следтрансплантационния период,
- към семейството на пациента във всички стъпки на процедурата по присаждането,
- към персонала на болничната институция, ангажиран с осъществяването на всяка една трансплантация (Крумова-Пешева Р, 2011).

На базата на самия клиничен опит е изграден алгоритъм на психологичните дейности, който съдържа следните 12 стъпки:

1. Психологична оценка преди предстоящата процедура по трансплантация на орган.
2. Предварителна психологична работа с пациента в периода преди предстоящата трансплантация на орган.
3. Психологична работа с близките на пациента преди предстоящата трансплантация на орган.
4. Психологична работа с пациента, непосредствено преди трансплантацията на орган.
5. Психологична работа с пациента, непосредствено след трансплантацията на орган (в рамките на реанимационния престой).
6. Психологична работа със семейството на пациента, непосредствено след трансплантацията на орган.
7. Психологична работа с пациента през първия месец след трансплантацията на орган.
8. Психотерапевтична работа с пациента през първите 3 месеца след трансплантацията на орган.

9. Психотерапевтична работа с пациента през първата година след трансплантацията на орган.
10. Психотерапевтична работа с пациента в следващите години след трансплантацията на орган
11. Психологично консултиране на семейството на пациента в по-късните етапи след трансплантацията на орган при заявена потребност и желание от тяхна страна.
12. Психологична работа и консултиране на персонала – на медицинските екипи, ангажирани с грижата и отговорността за пациента през всичките етапи на процедурата по трансплантация на орган (Крумова-Пешева Р, 2011).

Моделът е обвързан с цялостните необходими психологични и психотерапевтични грижи и „съпътства“ болните във всеки период от медицинската процедура по присаждането. Той е с различно времетраене в историята на конкретния случай на трансплантация.

Психологичната оценка се извършва на основата на полуструктурирано интервю, чиито цели и задачи са в няколко насоки:

- преценка на рационалната и емоционална готовност на пациента относно предстоящата трансплантация, на неговите представи и очаквания, страхове и опасения, проекции за бъдещето и др.,
- преценка на значението на заболяването в личната история на болния, на стойността на болестта във вътрешнопсихичен аспект,
- преценка на личностните особености на пациента и на неговия емоционален и личностен потенциал за справяне с особено трудни и критични ситуации, на копинг-механизмите за контрол над стреса и тревожността, както и на толеранса му спрямо сериозна фрустрация и тревога,
- диагностика на афективното състояние на пациента към конкретния момент,
- диагностика на психотравматичните ситуации в житейската история на болния, както и на равнището и степента на справяне с тях и на психичната „преработка“ на травматизма,
- прогностика на готовността на пациента да преодолее тежката психична проблематика преди и след трансплантацията на орган, да съумее да интегрира психически новия орган.

Психологичната оценка е необходима, за да бъдат прогнозирани евентуалните емоционални и личностни кризи на пациента, както и за да могат професионалните интервенции да бъдат достатъчно адекватни и навремени. Диагностиката и прогностиката са важни и от гледна точка на стремежа да се мобилизира наличният потенциал на болния за справяне и за психична „преработка“ на травматичните моменти.

Психологичната оценка се налага и с оглед добрата практика в мултидисциплинарната екипна работа с различните медицински специалисти. Тя представя особеностите на пациента в конфиденциален вариант пред лекарския екип като го описва като личност с история и особености, със спецификите на неговата мотивация, нагласи, представи, очаквания и емоционални нужди.

При изготвяне на психологичната оценка се дават съответно препоръки към лекувания екип - какъв тип отношение е най-подходящо към конкретния пациент, какъв обем и каква точно информация е необходимо да се предостави, какво може евентуално да се очаква като поведение от пациента по време на всички стъпки от процедурата, възможни емоционални реакции и рискове и др.

В периода на очакване на присаждането психологичните интервенции са насочени към това да подпомогнат пациента да стане активен участник в лечебния

процес, да оптимизират представата му за предстоящата трансплантация, да създадат у него по-критична и по-реалистична нагласа, усещане за доверие и сигурност, чувство за подкрепяща и защитена среда.

Консултирането на близките на пациента също не е еднократен акт, а дълъг процес на интервенции. Целта е да се даде осигури специално пространство, в което семейството да може да споделя своите емоционални проблеми, страхове и опасения, да започне тяхното преодоляване, да добие увереност за предоставяне на ефективна подкрепа и грижа за болния, да стане ефективна подкрепяща среда и партньор.

В момента, непосредствено преди трансплантацията, психологичното консултиране има характера на антикризисна интервенция. Напрежението и тревожността са в сериозно повишени размери, до степен на невъзможност да се понесе и толерира такава ситуация, от която зависи животът на болния. Пациентът трудно може да контролира усещането за витална заплаха. Той често регресира към „ниските“ етапи на психичното си развитие. Психологичната работа е ориентирана към това пациентът да съумее да постигне ефективен контрол над афективното си състояние, да може да овладее свръхмерната тревожност и да намери опорите в себе си. Да бъде в състояние да изразява тревогата по значително по-зрял и приемлив за него начин.

Непосредствено след операцията преобладаващото преживяване е болката и страхът пред неизвестната перспектива. Психологичната работа е обвързана с това пациентът да открие форма на контрол върху болковото чувство, да понесе мъчителните аспекти на престоя в реанимацията. В много от случаите болните споделят тежки и повтарящи се сънища, кошмари и симптоми, близки до състоянието на посттравматично стресово разстройство (PTSD). В тези моменти психологичните интервенции са вид профилактика срещу развиване на подобен род състояния като PTSD, остра стресова реакция, панически пристъпи и други.

В първия месец след трансплантацията на орган психологичната работа е свързана с огромния страх от отхвърляне на органа. Наша цел тук е да се подпомогне пациента в преработването на тежките страхове, в редуцирането на страховете преживявания до по-поносими размери, а също и в насоката да започне приемането на това: какво е да се живее с присаден чужд орган, как става адаптацията към този орган, как болният може сам да се научи да се грижи за себе си и да следи реакциите на организма си, без да допусне възникването на чувството на паника до размери на безобектен, безпредставен ужас.

В ранните месеци след присаждането психологичната работа е насочена към преработването на чувството на несигурност и зависимост. Може да подпомогне също пациентите в добиването на повече увереност в себе си и своите възможности, към мобилизирането на личностния потенциал, към стабилизирането и оптимизирането на самооценката, към постепенното достигане на по-голяма лична автономия и отговорност за своето здраве и функциониране.

Психотерапевтичната работа в годините след реализирането на една трансплантация разглежда теми и въпроси на пациента, свързани с:

- телесния идентитет,
- сексуалния идентитет,
- променените аспекти в представата и интегрирания образ за себе си,
- изграждането на нова интимност, близост и взаимозависимост с останалите,
- нова реинтеграция и социална реадаптация.

През различните си етапи психоаналитичната психотерапия, която е провеждана с реципиентите, има своите различни характеристики и е свързана с разрешаването на

редица архаични и доста по-нататък във времето – невротични вътрешни конфликти. В практиката до момента прави впечатление протрахиращият характер на конфликтността и нейното ефективно разрешаване в късните етапи на следтрансплантационния период.

Особено важен акцент на професионалната работа е консултирането на персонала, ангажиран с провеждането на едно присаждане на орган. През всичките етапи на трансплантацията на органи персоналет изпитва интензивни и дълбоки чувства, които има потребността да сподели и преработи. Психологичното консултиране дава възможност и осигурява пространство, в което да бъдат поставени и разрешавани голям брой лични въпроси, провокирани от темата (Крумова-Пешева Р, 2011). Контрапреносните „отговори“ е важно да бъдат поставени в специална психична „територия“ с цел тяхното разглеждане и преработване в ефективен „ключ“.

По отношение на професионалните активности с кандидатите да дарят орган – потенциалните донори – насоките са:

- психологична оценка на потенциалния донор,
- психологично консултиране в предтрансплантационния период,
- психологично консултиране и психотерапия в етапите на следтрансплантационния период.

Психологичната оценка, конструирана на основата на клиничния материал с потенциалните донори, включва проследяване и анализ на различни параметри като:

- описание на особеностите на кандидатите за донорство на орган,
- изследване на равнищата на мотивацията,
- изследване процесите на взимане на решението за даряване на орган,
- изследване на взаимоотношенията „донор-реципиент“,
- други (Крумова-Пешева Р., 2011).

Отношението и нагласата към предстоящата трансплантация в почти всички случаи се характеризира с липсата на реалистичност и критичност при кандидатите. Общото очакване е хирургичната интервенция да бъде чудодееен похват, чрез който се гарантира спасяването на реципиента. Мисленето в перспективи и алтернативи е блокирано. Потенциалните донори показват стремеж към избягване на застрашаващи факти и информации. Техните страхове за близкия човек са изключително интензивни. Пациентите в повечето случаи се стремят да добият само най-обща информираност. Психичната им реалност е ограничена във факта на операцията – кога ще се случи, колко време ще продължи, какъв ще бъде изходът от нея и т.н. Тестирането на реалността е нарушено, а критичността е редуцирана. Избягването на съществени информации е защитен психичен феномен, предпазващ от страховете и болката.

Нагласата и отношението на кандидатите за донорство към болничната институция са също доста важен фактор, който има значение за снижаването на тревожността и за физическото и психично стабилизиране в следтрансплантационния период. Доверието е условие и гаранция за успех и сигурност.

Значим аспект на психологичната работа е и изследването на капацитета потенциалните донори да говорят за проблемите около процедурата по присаждане на органа, както и за евентуалните рискове, свързани с нея. Прави впечатление, че пациентите често не са в състояние да обсъждат подобен род въпроси. Те не показват критичност и желание да проблематизират и тяхната собствена донорска операция, възможните рискове за тях самите. Избягването носи изцяло защитен психичен характер.

В тази посока темата за евентуална смърт като най-застрашителна е разбираемо най-игнорирана. Потенциалните донори се държат така, сякаш подобна линия не съществува. Приемат хирургичната интервенция на реципиента като магическо средство, водещо до успех, оптимизъм и „поправяне на злото“. Темата за

трансплантацията на орган е „натоварена“ с мистични и репаративни характеристики, което по-късно става източник на разочарование, депресия и тревога.

Потенциалните донори се нуждаят от интензивна и продължителна подкрепа и помощ в отделните етапи на трансплантационната процедура. Психологичната работа за тях осигурява допълнително равнище на грижа и опора. Психотерапията в следоперативния период подпомага вече реалните донори в процеса на справяне с психотравматичните аспекти на трансплантацията, в постигането на нови и ефективни взаимоотношения „донор-реципиент“.

По отношение на перспективите пред трансплантационната психология може да се каже, че към настоящия период все повече се разширяват възможностите за присаждане на органи в различни болнични заведения в страната. Основните процедури, които успешно са развиват и предоставят все повече шансове за по-голям брой нуждаещи се, са:

- костно-мозъчни трансплантации,
- чернодробни трансплантации,
- бъбречни трансплантации,
- сърдечни трансплантации,
- трансплантации на кожа.

Колегите-професионалисти осъществяват всички необходими намеси в цялостния спектър на необходими интервенции. Психолозите в България се опитват активно да разширят също психологичната грижа и спрямо семействата на трупните донори. По закон, когато пациент е в мозъчна смърт, неговите близки взимат решение за или против даряване на органите му, ако приживе той не е посочил изрично желанието си за това. Обикновено в ежедневието ни подобен род въпрос отсъства или се обсъжда спорадично. Семейните членове никога не могат да бъдат абсолютно убедени, че актът на донорството е в съгласие с желанието на човека в мозъчна смърт. Вината е чест последващ отговор на неяснотата и амбивалентността. Психологичното консултиране на тези семейства във времето след решението е изключително целесъобразно и необходимо. Важно е то да бъде своевременно и напълно адекватно на потребностите.

Колеги-психолози активно участват вече и при подпомагането на случаи на експлантация, където психичният травматизъм е много сериозен. Консултират реципиентите, техните семейства и при необходимост – персонала на съответното медицинско звено.

Практиката показва, че все по-често става особено необходимо разработването и провеждането и на групова психотерапия с пациентите в следните насоки:

- група на пациенти, нуждаещи се и очакващи трансплантация на орган,
- група на пациенти с трансплантиран орган,
- смесени групи на пациенти, очакващи трансплантация и на пациенти с трансплантиран орган с цел осъществяване на необходимо информиране и психологична подготовка,
- група на донори на органи за трансплантация,
- група на семействата на пациентите,
- други.

Опитът показва, че обучението на професионалистите-психолози и психотерапевти за работа с реципиентите и донорите на органи за присаждане е от изключителна важност с цел подпомагане на пациентите в психичното интегриране на една огромна промяна в техния живот и в тяхното качество на живота.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ИЗВОДИ

Трансплантационната психология е раздел от областта на клиничната психология и добива все по-сериозна популярност и значимост в медицинската и психологична практика в България. Тя е свързана с необходимостта от грижа и професионални намеси в сферата на потенциалните и реални реципиенти и донори. Срещата между пациентите от една страна и психолозите и психотерапевтите – от друга предлага редица възможности и предизвикателства.

Психологичното консултиране и психотерапията при трансплантирани и донори има своите особености, които изискват специално внимание и професионална подготовка. Тъй като тенденцията е групата на тези болни да увеличава своя брой, готовността на професионалната общност да работи с нея е от съществено значение.

Изводите, до които води клиничният опит, към момента са:

1. Трансплантационната психология е вече факт в историята на клиничната психология в България. Над десет години тя показва своята значимост, място и приложимост.
2. Развитието на медицинските процедури по присаждане на органи изисква развитие и на психологичните подходи и интервенции, което е сериозно предизвикателство пред професионалната общност на психолозите и психотерапевтите.
3. Подготовката на психолозите и психотерапевтите за работа с реципиенти и донори на органи за трансплантация е от изключително значение с цел постигане на ефективна среща и успешно професионално взаимодействие.

ЛИТЕРАТУРА

- Крумова-Пешева Р. (2011). *Психотерапия и трансплантация*, София, Унискорп
- Крумова-Пешева Р. (2011). *Изследвания по трансплантационна психология*, Издателство на Техническия университет, София
- Крумова-Пешева Р. (2011). *За някои психологични аспекти на донорството на органи*, Издателство на Техническия университет, София
- Крумова-Пешева Р. (2011). *Модел на психологическа работа при пациенти с трансплантация на орган*, Дисертация

**РИСУНКТА НА ЧОВЕШКА ФИГУРА И НЕЙНОТО ЗНАЧЕНИЕ В
ПСИХОЛОГИЧНАТА ОЦЕНКА НА ДЕЦА С РАС –
КЛИНИЧЕН ОПИТ**

Весела Кръстева-Симеонова

**Гл. ас, д-р, СУ „св. Климент Охридски“, ФФ, Катедра „Обща,
експериментална и генетична психология“, vesela_k@abv.bg**

Светла Стайкова

**Ас., клиничен психолог, МУ-София, Катедра по психиатрия и
Медицинска психология, КДП „Св.Никола“, svetla_petrova@gbg.bg**

**THE DRAW-A-PERSON TEST AND ITS SIGNIFICANCE IN
PSYCHOLOGICAL ASSESSMENT OF CHILDREN WITH ASD – A
CLINICAL EXPERIENCE**

Vesela Krasteva-Simeonova

**Chief Assistant, Ph.D., University of Sofia “St. Kliment Ohridski”, Faculty
of Philosophy, Department of General, Experimental and Genetic
Psychology, vesela_k@abv.bg**

Svetla Staykova

**Medical University-Sofia, Faculty of Medicine, Department of Psychiatry
and medical psychology, Clinic of Child Psychiatry «St. Nicholas»,
University Hospital "Alexandrovska", svetla_petrova@gbg.bg**

Резюме: Разстройствата от аутистичния спектър (РАС) са част от т.нар. невроразвитийни разстройства и се проявяват чрез широк диапазон от комплексни нарушения с различна степен на изразеност в областта на комуникацията и социалните интеракции, придружени от ограничени, репетитивни модели на поведение и интереси, които често имат сензорна основа. Диагностичната оценка на тези деца обикновено се реализира от мултидисциплинарен екип, сред които клиничният психолог заема съществено място. От своя страна, самото психологично изследване също е трудоемък процес, изискващ високо ниво на експертност както по отношение на развитието на децата изобщо, така и познаване на клиничните характеристики и спецификите на техните изяви. Изборът на подходящи инструменти е само част от задачите, пред които специалистът е изправен, като съществената и най-значима част настъпва при интерпретацията на резултатите от тях и формулирането на препоръки за бъдеща работа. Често онези психологични диагностични методи, които са широко използвани при съответната възрастова група, се реализират изключително трудно при децата с РАС, а постиженията по тях понякога драстично се разминават с резултатите от други, както това се случва при рисунката на човешка фигура и оценката на интелекта.

Настоящият доклад разглежда предизвикателствата, пред които е изправен клиничният психолог при изследването на деца с РАС и по-конкретно интерпретирането на резултатите от рисунката на човек и оценката на интелектуалното функциониране, илюстрирайки това с 4 клинични случая.

Ключови думи: РАС, клиничен психолог, рисунка, интелект

Abstract: Autism spectrum disorder (ASD) is characterized by the range of developmental deficits that produce impairments of social interactions and communication accompanied by excessively repetitive behaviors, restricted interests and activities. Atypical sensory-based behaviors are also a part of the new diagnostic criteria (DSM-V, 2013). Psychology assessment is a part of diagnostic process and includes the use of instruments designed to assess multiple domains of functioning and behavior, the inclusion of parents and caregivers as active partners, and the consideration of individual developmental factors.

The main purpose of the current study is to present the challenges facing clinical psychologists in the assessment process of children with ASD particularly the interpretation of results of Draw-A-Person test and the assessment of intellectual abilities, as the four cases described here illustrate.

Key words: ASD, Draw-A-Person test, intellect

ВЪВЕДЕНИЕ

Използването на рисувателни тестове в психологичното изследване на деца и юноши е широко разпространено и има относително дълга история, доказателства за което могат да бъдат намерени в изобилието от специализирана и неспециализирана литература, посветена на темата. Същевременно, тяхната популярност и извън професионалните среди е честа причина за поставяне под съмнение на получената в контекста на психологичните сесии информация, на нейната релевантност към реалното функциониране на изследваното дете/юноша и съответно на значимостта им в рамките на клиничната работа.

Според публикувани през последните години данни, отнасящи се до прилагането на рисувателни методи в диагностичната практика на клинични психолози в Британия (Bekhit, Thomas, Jolley, 2005), става ясно че същите почти никога не използват официални рисувателни тестове (разработени авторски системи за оценка), но приблизително половината от тях съобщават, че детските рисунки са силно застъпени в оценъчните процедури.

Освен разглеждана като улесняваща контакта и опосредстваща връзката между детето и психолога, общата нагласа на специалистите определя рисунката като незаменим източник за осигуряване на допълнителна информация за развитието на детето изобщо. В психологичната литература постиженията на децата и юношите при използване на рисувателни тестове, често са обвързвани с техните познавателни възможности или интелектуален капацитет (Goodenough, 1926; Laak, de Goede, Aleva & van Rijswijk, 2005), със способностите за словесно изразяване и/или разбиране (Toomela, 2002), с двигателните възможности или по-конкретно фината моторика (Schepers, Deković, & Feltze, 2012) с тяхното социо-емоционално развитие, въображение (Craig, Baron-Cohen, & Scott, 2001) и др. Рисунката на човешка фигура е използвана в психологичната практика за оценка на детската интелигентност в продължение на почти век (Goodenough, 1926). Същевременно информация за особеностите на тяхното приложение и интерпретиране сред определени клинични групи е малка или недостъпна.

Според Брозат и Тьотемайер (Brosat, H. and Töttemeyer, N. 2007) в Германия използването на рисунка на човек, независимо от различните варианти на оценяване и интерпретиране е широко застъпено в диагностичната практика, особено при оценка на нивото на развитие и изследване на интелигентността.

В съставения от Остър и Крон наръчник за използване на рисувателни инструменти и техники в оценката и терапията на деца, възрастни, семейства и групи, се разглеждат възможностите за тяхното приложение в контекста на болничната и извънболничната помощ. Едно от основните заключения на тези автори, отнасящо се до интегрирането на рисувателните методи в диагностичната практика и по-конкретно в хода на психологичната оценка, гласи че чрез същите биха могли да осигурят единствено груба или обща представа за достигнатото ниво на развитие (Oster, G., Crone, P., 2004). Следователно, получената по този начин информация, би могла да бъде основание за задълбочено изследване или допълващ, вече направено такова, материал, но в никакъв случай не може да се разглежда като основание за достигане до диагностични заключения, особено по отношение на деца с нетипино развитие, каквито са децата с разстройства от аутистичния спектър.

Достъпността на подобен вид оценъчни инструменти и мащабната им употреба поставят редица въпроси, отнасящи се до компетентността на използващите ги да интерпретират резултатите от тях в контекста на индивидуалната история на детето, неговия социален опит, когнитивен потенциал и диагноза включително, и очертават нуждата от повече и по-ясно организирана информация. Прави впечатление, че задълбочените проучвания върху особеностите при използването им при оценката на деца с разстройство от аутистичния спектър, не са много, а в ежедневната ни практика, ние не рядко се срещаме с препоръки и заключения, изготвени въз основа на тях, което е и причина за нашия интерес в областта.

РИСУНКИТЕ ПРИ ОЦЕНКАТА НА ДЕЦА С РАЗСТРОЙСТВА ОТ АУТИСТИЧНИЯ СПЕКТЪР И ТЯХНОТО ИНТЕЛЕКТУАЛНО ФУНКЦИОНИРАНЕ

Доскоро понятието „Разстройства от аутистичния спектър” (РАС) беше използвано предимно в немедицинските среди с цел описание на разнообразието в проявите и степента на изразеност на основните характеристики на т.нар. „Генерализирани разстройства на развитието“ (ГРР) по МКБ 10 или „Первазивни разстройства на развитието” по DSM IV, но след излизането на петата ревизия на Американската класификация на психичните разстройства (DSM 5) през 2013г., то зае своето официално място, заменяйки частично, използваното преди това понятие „Первазивни разстройства на развитието”. Тъй като в настоящия доклад представяме случаи на деца с диагнози, поставени според действащата към момента у нас МКБ 10, понятието РАС ще бъде използвано в смисъла на неговата широка употреба.

Рисунката на човешка фигура е от най-експлоатираните теми сред тестовите, свързани с рисуване, от една страна поради факта, че това е безспорно един от най-предпочитаните обекти за изобразяване (Алексиева, Е., 2000), от друга поради определянето му като невербален метод и съответно разглеждането му като приложим при широка група изследвани лица. От трета страна стои неговата проективна стойност, натоварена с дълбока информация, отнасяща се до концепцията за физическото тяло и вътрешните конфликти, тревоги и т.н. Идеята върху която се стъпва, е че рисувайки човешка фигура, детето или юношата разкриват и прилагат своята информираност и разбиране за себе си и другите, което предполага индивидуална интерпретация и по-скоро качествен анализ на получените резултати.

Прилагането и съответно анализа и интерпретацията на рисувателни тестове, изисква познаване на функциите на детската рисунка и на етапите на развитие на рисувателните умения, през които преминава типично развиващото се дете. Предположенията за функциите на рисуването през детството са разнообразни, но между тях изпъкват имитацията, т.нар. свързваща функция, комуникационна функция, експресивна и символична функция. Приема се, че в най-общ смисъл в своето развитие детската рисунка следва развитието на общата и фината моторика, езика и мисленето. Познаването на тези периоди и функции позволява определяне на това доколко актуалните постижения на изследваното дете, съответстват на очаквания етап.

Проучванията в тази посока при деца с РАС дават основания да се очартае една тенденция за липса на такова съответствие и дори изоставане в едно или повече направления (Сох, М. V., & Maynard, S., 1998). Някои автори свързват това с наличието на специфичен селективен дефицит в генериране на представи за човешка фигура, което от своя страна в литературата е обвързвано основно с особения и/или ограничен интерес към социалния свят, но на база нашия опит ние смятаме че има отношение и към когнитивните особености, които характеризират развитието и функционирането на децата с РАС. Напр. характерните свръхсензитивност или хипосензитивност при децата

с тези развитийни проблеми и особена перцепция, често са причина за negliжиране и дори избягване на определени стимули (вкл. ситуации) или фиксиране върху такива, които не са съществени за сметка на значимите, които са определящи за коретно възприемане, преработка и съответен отговор.

Относно възможностите/перспективите за преценка на интелектуалните възможности на децата чрез прилагане на рисувателни тестове и по-конкретно рисунка на човешка фигура при деца с РАС, същите бихме могли да определим по-скоро като скромни и насочващи, отколкото като представителни. Въпреки че тестовите системи, използващи рисунка на човешка фигура, са класирани сред най-популярните използвани инструменти за оценка от клиницистите през последните 50 години, те ги използват преди всичко като ориентир или скрининг за наличие на определени затруднения във функционирането на децата и конкретно в областта на конитивното развитие, а не за извеждане на количествени показатели за техните интелектуални способности. Макар да съществуват наличие на данни, които показват относително добри качества по отношение на тяхната надеждност и валидност, в някои публикации се посочва че техните корелации с резултатите от стандартните методи за оценка на интелигентността са умерени в най-добрия случай. Подобни констатации дават основание да се проучи полезността на рисувателните тестове в използването им като скрининг инструмент за оценка на интелигентността и да се достигне до заключението, че те не успяват да идентифицират точно отделните деца, които могат да бъдат определени като надарени или деца в риск (Willcock E, Imuta K, Hayne H, 2011). Същите автори посочват висок процент на фалшиво позитивни и фалшиво негативни оценки, съответно некоректно дискриминирани рискови деца, или пропуснати такива, което корелира с подобни наблюдения в нашата клинична практика.

ПРЕДСТАВЯНЕ НА СЛУЧАИ И РЕЗУЛТАТИ

В настоящият доклад са представени отделни резултати от психологичните изследвания на 4 случая на деца с РАС, които имат поставена диагноза Синдром на Аспергер. Форматът не позволява включването на пълния обем от информация и изводи, систематизирани в рамките на конкретните диагностични оценки. Акцентът е поставен върху спецификите при разглеждане на рисунката на човек (оценена с *Koppitz's Human Figure Drawing Scoring System*), оценката на интелектуалното функциониране (*HAWIK-R 1983*) и предизвикателствата, пред които е изправен специалистът при тяхната интерпретация. Подборът на децата е направен на база на еднаквата диагностична категория, близката възраст, на която са по време на оценката, както и сходните обстоятелства около тяхното отглеждане, възпитание и обучение.

За представяне на посочените резултати и рисунки е осигурено информирано съгласие от страна на родителите на децата.

1-ви случай: Момче А., 6г.11м., 1-ви кл., единствено дете в семейството.

Насочен за психологична консултация и оценка от учителката му в училище поради трудности свързани със справянето при задачи касаещи писане, изискващи устойчивост на внимането, също и поради нарушаване на правилата за поведение, „неадекватно“ отношението към връстниците. Определила поведението му като „Твърде неуместно, особено на фона на иначе прекрасните му аритметични умения и висок речников запас.“

Родителите считат, че училището не е в състояние да се справи с „буйния темперамент“ на техния син. Описват го като дете, което отрано проявило силен интерес към цифрите и числата. Научил се да брои до 100 още преди да навърши 4 години. В предучилищната група на детската градина нарушавал непрестанно дисциплината и подобно на онова, което се случвало и в първи клас – прави се на

„клоун“, провокира другите, не се съобразява с въведените правила, липсвало респект от авторитети. В хода на развитието му правило впечатление на обгрижващите го, че е по-тромав, непохватен, често се спъвал, удрял неволно.

От психологичното изследване: В хода на срещите би могъл да стане на моменти фамилиарен, затруднява се да спазва норми и да се съобразява с правила. Неуспешно планира и подрежда заниманията си. Прибързва в отговорите, хаотичен и често спонтанен е характера на работата му. Отчита се невъзможност да отлага желанията си във времето, на моменти импулсивност, липса на разбиране за социалния отклик на неговото поведение. Изказванията, въпросите и коментарите му често са извън контекст, като в голяма степен са свързани със специфичните му интереси.

Първоначално отказва да рисува, впоследствие сам проявява желание. **Човешката фигура** заема почти целия лист във вертикална позиция. Изобразява гол човек от мъжки пол, с някои от първичните полови белези, уточнявайки на листа неговото име и годините му /5 год./. Част от човешката фигура е трансперантна. Очакваните елементи на развитие, според системата за оценяване на Копиц не съответстват на календарната възраст на детето. Липсват някои съществени. Отбелязва се наличие на ел-ти от т.нар. категория „изключителни“. Рисувайки А. чупи няколко молива поради силния натиск. В разговорът за рисунката му не се отчита критичност по отношение на изпълнението, а акцентите са върху главата и най-вече „веселата уста“ и „работливите ръце“. **Интелектуално функциониране** е в границите на „Много високо постижение“ - FIQ= 140 (VIQ=138 и PIQ= 132). Максимални постижения от 21 ст.т. по субтест „Словесно богатство“, минимални от 12 ст.т. „Сглобяване“.

2-ри случай: Момче И., 8г.6м., 2-ри кл., единствено дете в семейството.

Насочен за психологично изследване по препоръка на учител, поради трудности в общуването с децата и неспазване на правилата: *„Липсва готовност за спазване на правилата. С лекота запаметява сложни факти, а в същото време все още не знае имената на съучениците си, не може да спазва темпо при писане под диктовка. Лесно се разстройва, ако някой не желае да го изслуша, а същевременно той не се интересува от другите. Не говори, а вика. Не участва в спортните задачи.“*

Родителите не съобщават за отклонения в развитието. В детската градина търсел предимно учителите и лелите, избягвал децата. Отказвал да рисува, но за сметка на това с часове можел да реди пъзели и да чете енциклопедии, което и сега го вълнува. В 1-ви кл. тръгнал без значителни проблеми, но скоро родителите забелязали, че бързо се изморява и лесно се напруга: *„особено в междучасията, когато е шумно“*.

От психологичното изследване: отчитат се особености в качеството на комуникацията и социалните интеракции, отговора и поддържането на споделено внимание. Отговаря на въпроси и сам задава такива, но рядко изчаква отговор и не проявява интерес към казаното. В индивидуален контекст изпълнява поставените задачи, спазва въведените правила и граници. Видимо се напруга когато е помолен да нарисува човешка фигура: *„Аз не мога да рисувам, а хора още по-малко! Предпочитам да отговарям на въпросите Ви!“*. Въпреки това приема и държи да „допълни“ името си на рисунката, последвано и от друг текст, нямащ пряко отношение към казаното. **Човешката фигура** е с малки размери (2см.), в горен десен ъгъл, изобразена върху „статив“. Очакваните елементи на развитие, според системата за оценяване на Копиц не съответстват на очакваните спрямо календарната възраст на момчето, като липсват съществени таки. Отсъствието им не може да бъде обяснено с липса на знание за същите, тъй като изследваното дете е в състояние да опише с подробности структурата на човешкото тяло, използвайки сложни понятия, както и да нарисува елементи от същата, за да илюстрира обяснението, което прави (независимо от регистрираните затруднения в областта на фината моторика изобразява костната система и др.).

Възможно обяснение за опростената и бедна рисунка, би могло да се намери в следните думи на детето: „Аз не обръщам внимание на хората. Ако видя баща ми на училищата и е с нови дрехи, най-вероятно няма да го позная....“, които по-скоро биха могли да се интерпретират в контекста на социо-комуникативните и емоционалните особености, свързани с неговата диагноза. **Интелектуално функциониране** е в границите на средната норма при FIQ= 101 (VIQ= 101 и PIQ= 100), максимални постижения 15 ст.т. по субтест „Словесно богатство“, минимални 7ст.т. „Общо разбиране“.

3-ти случай: Момче Г. на 8г.4м., 2-ри кл., първо дете в семейството.

Насочен за психологично изследване по желание на родителите, които имат тревоги относно неговото поведение спрямо връстниците: *„Държи се като възрастен. Прави им забележки, коментира поведението им и съобщава всичко, което види. Учителите го харесват и за сега го търпят, защото според тях е много умен, но нас това не ни успокоява.“*. Консултиран с училищния психолог: *„Накара го да нарисува човек, поговориха си и каза че имаме изключително дете- гений, но ние не сме съгласни. Та той дори не може да си завърже връзките на обувките! Страхува се от всичко, а прави опасни неща. Вярва, че може да бъде Спайдърмен.“* Родителите не съобщават за наличие на значими отклонения в развитието, но при описанието му майката споделя, че *„винаги е бил по-тромав и непохватен“*. В детската градина едната госпожа го определя като *„коментатор на игрите“* на децата. В първи клас скучаел, защото вече можел да чете и пише (от 4г.възраст) и прекарвал часовете, рисувайки любими герои от филми.

От психологичното изследване: налице са изразени особености в социо-комуникативното развитие. Нивото на споделено внимание е ниско - инициира такова, но не се интересува от реакцията. Не е в състояние да участва пълноценно в диалог. Сам задава въпроси рядко. В индивидуален контекст изпълнява поставените задачи в зависимост от включените в тях стимули и провокирания интерес. Откликва с желание на инструкцията **„Нарисувай човек.“**, но резултатът е фигура на Спайдърмен- *„Това е човек. Така трябва да изглеждат хората! Това съм аз в специалните си дрехи.“* Човешката фигура заема по-голямата част от листа. Елементите на развитие, според системата за оценяване на Копиц не съответстват на очакваните спрямо календарната възраст на момчето, като липсват очакваните такива. Отсъствието им момчето обяснява по следния начин: *„Те не са важни, за да бъда човек. Така съм силен човек.“* и това не може да бъде обвързано с липса на знание за същите, а по-скоро може да се интерпретират в контекста на социо-комуникативните и емоционалните особености, свързани с перцепцията за себе си и другите, със страховете, които има. **Интелектуално функциониране:** в границите на т.нар. „средна норма“ и над нея при FIQ=111 (VIQ=121 и PIQ=96). Тестовият профил е неравномерен, като стойностните точки варират между 6т. за „Допълване на картини“, 7 т. „Сглобяване на фигури“ и 18т. „Аритметично мислене“.

4-ти случай: Момче В., 8г.5м.. Едно дете в семейството.

Насочен от учителката от занималнята, на която ѝ правят впечатление от една страна трудностите в справянето при изписване на графичните символи, невъзможността да спазва редове, очертания, много ниският капацитет на вниманието, също и честото „потъване“ в „отнесени занимания“, които нямали общо със зададения от нея, както и явното нежелание на В. Да общува с децата. В случай, когато връстник го доближи той се отдръпва или леко с ръка го избутва, сякаш „да постави една ръка разстояние“ между него и другото дете.

Родителите не споделят мнението на учителката. Носеха документ от психологичния съветник, в който като резултат от няколко скрининга се посочват

изводите за трудности „само във внимаването“. Описват го като дете растящо без никак да напомня за себе си „Много непретенциозно и спокойно дете.“

От психологичното изследване: Поведението в нова обстановка е относително адаптивно. В. е дистантен, отговаря често отложено във времето и еднословно. Изпълнява поставени задачи селективно, предопределено от ангажираността и интереса му. Обикновено не търси пояснение при неразбиране. Страда споделеното внимание – инициация, ангажиране и поддържане. Недостатъчен е емоционалният резонанс при израз на болка, неудобство и дискомфорт у близки. Затруднено е рабирането на чуждия афект, но този, който може да доведе до неприятни за самия него последици като гняв и недоволство, разбира. Смушават го наранявания, белези, рани по тялото, като е възможно да ги пипа, опитвайки се да ги премахне. Очакваните елементи на развитие на **Човешката фигура**, според системата за оценяване на Копиц не съответстват на очакваните спрямо календарната възраст на момчето. Несъответното представяне на елементите или липсата им не е резултат от когнитивното функциониране, нито от липсата на познания в тази насока. Вероятна причина е специфичният интерес в областта на палеонтологията на фона на липса практически на такъв към живите хора. **Интелектуално функциониране** е в границите на средната норма при FIQ=92 (VIQ=89 и PIQ=99), максимални постижения 13 ст.т. по субтест „Словесно богатство“ , минимални 4ст.т. „Аритметично мислене“.

ИЗВОДИ

1. В малкото публикации по темата се намират данни за това, че обикновено децата с РАС рисуват опростени фигури, с по-малко елементи, в сравнение с останалите деца (Lewis, V., & Boucher, J., 1991). Това се потвърждава в нашия клиничен опит, но същевременно не описва добре една група деца с РАС, чийто рисунки се отличават с висока прецизност в пресъздаването на редица несъществени елементи, но в които човешката фигура представлява механично предаден герой от филм или др. Възможно обяснение са способностите на децата с РАС за развитие на т.нар. въображаеми схеми или въображението изобщо, също и особеностите в интелектуалното и социо-емоционалното им развитие.

2. Децата с РАС опростяват значително човешката фигура или я представят особено поради редуцирания интерес към околните, малкото внимание или липсата на такова, което да е посветено на изследване на другия и събиране на впечатления за него, наличието на специфични интереси, далеч от темата как изглежда човек, прекарването на по-малко време в наблюдаването на хора, както и фрагментирането на възприятието и насочването на вниманието към части от цялото, към несъществени детайли касаещи релевантна информация.

3. Съществуват и трудности при мотивирането на тези деца тъй като априори те се затрудняват в поддържането на интеракциите, а контекста на психодиагностиката предполага нагласа към колаборация или поне усилия за такава.

4. Наличието на психомоторни проблеми при някои от децата с Аспергер синдром също оказва влияние върху нивото им на представяне.

ДИСКУСИЯ

Прегледът на достъпните публикации, отнасящи се до използването на рисувателни тестове при оценката на деца и конкретно деца с РАС, показва, че съществуващите очаквания относно рисувателните умения на децата следва бъда разглеждани само като ориентировъчни, тъй като нерядко е налице съществено разминаване между резултатите от рисунката на човешка фигура и от оценката на интелектуалния потенциал. Това се илюстрира с представените 4 клинични случая,

като при всяко едно от децата разликата между демонстрираната рисунка на човек и установения интелектуален коефициент е значителна. Това потвърждава необходимостта от отчитане на индивидуалните различия, както и от използването на детската рисунка, като въвеждащ метод в психодиагностичната практика, допълващ многообразието от стандартизирани методики и източници на информация. Анализът и интерпретациите на детска рисунка изискват вземане под внимание не само на двигателната култура и двигателните умения, зрителното възприятие и зрително-моторната координация, фината моторика, но също и нагласата на детето, неговата готовност да съдейства или не, неговото психическо състояние, темпераментови, личностови особености и не на последно място значими психологични особености и психиатрични диагнози.

Изолираното интерпретиране на рисунката на човешка фигура при деца с разстройства от аутистичния спектър, би ограничило съществено разкриването на техните ресурси и затруднения, и би довело до погрешни заключения и препоръки. Също така следва да се има предвид, че дори деца с типично развитие на еднаква възраст, могат да нарисуват много различаващи се човешки фигури, и следователно прекалено амбициозно и дори нераелистично би било, да се търсят общи характеристики в рисунките на децата с РАС.

Нашият клиничен опит в областта на психологическото оценяване, ни дава основание да твърдим, че усилията на специалистите следва да бъдат насочени не просто към идентифициране на проблемите, но и към определяне на онези специфики от получените резултати, които биха помогнали на родителите и работещите с детето професионалисти, да разберат как функционира то, както и да се начераят подходящите терапевтични стратегии. В този смисъл, сравнението на рисунката на човешка фигура и интелектуалният профил на децата, е изключително полезен, поради своята илюстративна стойност, която прави резултатите разбираеми и достъпни, дори за неспециалисти.

ЛИТЕРАТУРА

Алексиева, Е. Рисунките в психологическото изследване на личността, УИ „Св.Кл.Охридски“, 2000.

Bar, In., Gabriely, M., Ashkenazi, O., Shaviv, G. Autism Spectrum Disorder as Reflected in Drawings. *Academic Journal of Creative Art Therapies*, May 2011, Vol . 1 , Issue 1.

Bekhit, Thomas, Jolley The use of drawing for psychological assessment in Britain: survey findings. *Psychol Psychother.* 2005 Jun;78(Pt 2):205-17.

Brosat, H. and Töttemeyer, N. (2007) Der Mann-Zeichen-Test nach Hermann Ziler. Aschen

Craig, J., Baron-Cohen, S. & Scott, F. (2001) Drawing ability in autism: window into the imagination, *Israel Journal of Psychiatry*, 3-4, 242-253.

Cox, M. V., & Maynard, S. (1998). The human figure drawings of children with Down syndrome. *British Journal of Developmental Psychology*, 16, 133–137.

Goodenough, F. (1926). *Measurement of Intelligence by Drawings*. Oxford, England: World Book Co.

Laak, J. ter, de Goede, M., Aleva, A., & van Rijswijk, P. (2005). The Draw-A-Person test: An indicator of children's cognitive and socioemotional adaptation? *The Journal of Genetic Psychology*, 166(1), 77-93.

Lewis, V., & Boucher, J. (1991). Skill, content and generative strategies in autistic children's drawings. *British Journal of Developmental Psychology*, 9, 393–416.

Lim, K., Slaughter, V. Brief Report: Human Figure Drawings by Children with Asperger's Syndrome, *J Autism Dev Disord* (2008) 38:988–994.

Oster, G., Crone, P. (2004). Using Drawings in Assessment and Therapy: A Guide for Mental Health Professionals 2nd Edition. New York: Brunner-Routledge.

Schepers, S., Deković, M., & Feltze, M. (2012). Drawings of very preterm-born children at 5 years of age: A first impression of cognitive and motor development? *European Journal of Pediatrics*, 171, 43-50.

Toomela, A. (2002). Drawing as a verbally mediated activity: A study of relationships between verbal, motor, and visuospatial skills and drawing in children. *International Journal of Behavioral Development*, 26(3), 234-247.

Flanagan, R., Motta, R. (2007) Figure drawings: A popular method. *Psychology in the Schools*, Special Issue: Performance Measures of Personality in School Psychology: Practice and Research.

Willcock E, Imuta K, Hayne H (2011) Children's human figure drawings do not measure intellectual ability. *Journal of Experimental Child Psychology* 110: 444– 452.

МОДЕЛ ЗА „СТРУКТУРНА КЛАСИФИКАЦИЯ НА МЕТОДИТЕ ЗА ДИАГНОСТИКА НА ДЕВИАНТНАТА ЛИЧНОСТ“

Русанка Манчева, доцент, доктор
Югозападен Университет „Неофит Рилски“ Благоевград, България
e-mail: r.p.mancheva@swu.bg

MODEL FOR " STRUCTURAL CLASSIFICATION OF DIAGNOSTIC METHODS OF DEVIANT PERSONALITY"

Assoc. prof. Rusanka Mancheva, PhD,
South-West University "Neofit Rilski", Blagoevgrad, Bulgaria
e-mail: r.p.mancheva@swu.bg

Резюме: В статията е предложена концепция, на автора, за диагностика на личността с отклоняващо се поведение. Изхожда се от идеята, че диагностиката на девиантната личност не е просто „моментна снимка“ на актуалните личностни променливи (характеристики, състояния и личностни оценки). Изследването на личността предполага получаване на информация за миналото, настоящето и бъдещото нейно функциониране. Диагностичният процес е ориентиран към възможностите за последваща работа за личностна промяна. Предложеният модел за квалификация на методите за диагностика съдържа: методи, чрез които се установява психичното здраве и когнитивната зрялост на девиантната личност; методи, отнасящи се до конкретния анализ на житейското събитие или история, довели до прояви на девиантност; методи, касаещи проблемни зони в поведението; методи за диагностика на личностните особености; методи за диагностика на взаимоотношенията с близкото социално обкръжение; методи за оценка степента на рисковото поведение.

Ключови думи: отклоняващо се поведение, девиантна личност, методи за диагностика на девиантната личност.

Abstract: The article proposes a concept, for the author, to diagnose the person with deviant behavior. It proceeds from the idea that the diagnosis of the deviant personality is not just a "snapshot" of the actual personal variables (characteristics, conditions and personal assessments). The study of the personality implies obtaining information about the past, present and future functioning. The diagnostic process is oriented to the possibilities for subsequent work for personal change. The proposed model for qualification of diagnostic methods includes: methods by which the mental health and cognitive maturity of the deviant personality; methods relating to the specific analysis of the life event or history that led to manifestations of deviance; methods concerning problem areas in behavior; methods of diagnosing personality; methods to diagnose relationships with the immediate social environment; methods to assess the degree of risk behavior.

Key words: deviating behavior, deviant personality, methods for diagnosing deviant personality

Девиантността и девиантното поведение са обект на анализ и изследване от много години. Всеки изследовател се съсредоточава върху конкретна отклоняваща се форма на поведение и търси взаимовръзка между личността на девианта и нея или обобщава причините и факторите за отклоненията в поведението въобще. Всяка от поведенческите форми е с различно съдържание, но много често една форма преминават в друга или (в поведението) двете форми съществуват едновременно. Това води до припокриване на голяма част от личностните характеристики, независимо че

се конкретизират до определена форма. Последната се включва в отклоняващата се активност като цяло. Много са формите за установяване на този тип активност и всяка наука, която изучава човека намира собствени подходи за това. Личностните характеристики, обаче най-успешно се установяват чрез процес на диагностика на психичната структура на личността. Самата диагностика не е просто „моментна снимка“ на актуалните променливи (личностни черти, емоционални състояния, социални нагласи, мотиви, личностни оценки). Тяхната динамика се отчита във времето и съдържанието на социалните ситуации. Психологичните методи, които се използват, за нея, имат своя специфична особеност. В основата си те също са насочени към установяване на структурните елементи на психичните феномени, разликата е в насочеността на получената, от тях, информация. Тя има не само констативен характер, а е ориентирана към бъдещото развитие и функциониране на младата личност. Установяването на отклоненията в поведението и връзката с психологичната структура е само част от общата информация за причините или факторите, довели до насочеността на поведението. Актуалната поведенческа активност, на младия човек, е следствие от множество предходни събития, преживявания и оценките за тяхната значимост в момента.

В психологията съществуват различни класификации на диагностичните методи, които конкретизират изследването на личността и нейното поведение. В психологията на девиантното поведение, обаче, няма единна, устойчива система за класификация на методите за диагностика на психологичните характеристики. Различните автори представят свои класификации, които се основават на разбиранията им за самия процес на психодиагностика, неговото протичане и съдържание. Утвърдените в психологията два основни подхода за измерване на индивидуалните психични особености на личността се отнасят и за лицата с девиантно поведение – номотетичен и идеографичен подход. Номотетичният подход има за цел да съотнесе получените данни, от процеса на психодиагностика, към налична статистическа норма за съответната възраст, пол или други променливи и затова при изследването на личността се използват сравнения със стандартизирани количествени данни. Идеографичният метод е насочен към диагностика на онези индивидуални особености, които се представят под формата на персонален или групов „психологичен портрет“ в съответствие с типа поведенческо отклонение. Така освен на отделната личност, портрет може да се състави и на група изследвани лица, които са обединени от общ тип поведение, в това число и отклоняващо се – агресивно поведение, асоциално поведение, зависимо поведение, конфликтно поведение, суицидно поведение и делинквентно поведение. В този случай портретирането включва общи психологични характеристики, които са значими за всеки тип и форма на отклонения в поведението (психологичен портрет на личността с агресивно поведение, психологичен портрет на личността с индиректна агресия, психологичен портрет на малолетен насилник и т.н.), както и характеристики, имащи по-конкретно съдържание (психологичен профил на момичета с агресивно поведение, психологичен профил на агресивни момчета с алкохолна зависимост и др.) При идеографичния подход успешно могат да се използват и проективни методи за събиране на данни, където ефекта на превъплъщението или графичното себеразкриване подпомагат обобщението на данните за психологичния профил. Практиката показва, че за пълноценното реализиране на психодиагностиката, при лица с отклонения в поведението, е желателно тези методи да се използват едновременно, като се допълват. Връзката между тях определя личността като функционална система (Минчев, Б., 1998), която реагира на взаимоотношенията с околните, но по свой индивидуален и неповторим начин.

Една от най-подробните класификации на методите за психодиагностика се предлага от Роберт С. Немов, който ги подрежда в зависимост от същността на процеса и участниците в него. Критериите за класификацията са: типа на използваните в методите задачи; адресанта, използващ методите; формата на представяне на тестовия материал; характера на данните, които се използват при анализа и изводите; наличието в метода на тестови норми; вътрешен строеж на методичния инструмент.(Немов С.Р.,2001) Научната обосновааност на обективността и субективността, в методите на психодиагностика, се пояснява успешно чрез „операционална класификация“ на А.Г.Шмелев.Според нея, за прилагането на обективни и субективни методи се изисква изпълнение на различни технологични операции. Разделението на субективни и обективни методи е условно, но класификацията конкретизира метода и включва: приборни психофизиологични методи, апаратурни поведенчески методики, обективни тестове с избор на отговор, тестове- въпросници, методи за субективно скалиране, проективни методи, беседа, контент-анализ, експеримент и ролеви игри. (Шмелев А.Г.1996)

Не без основание са и други класификации, които използват различни подходи за обединение на психодиагностичните методи, но пак ги свеждат до самата процедура на изследването и участниците. Критерии за класификацията са характера на методичния принцип, заложен в основата на метода, силата на въвличеността в диагностичната процедура и степента на неговото влияние върху резултатите от нея. (Бодалева А.А., В.В.Столин, В.С.Аванесов, 2000) Тази конкретност се открива и в една по-стара класификацията на Йозеф Шванцара, който поставя като критерии: вида използван материал, количеството на получените показатели, психичната активност на изследваните лица (Шванцара Й.,1978) има и класификация в която се поставя акцент върху качеството на методите, тяхното предназначение, материала с който оперира изследвания, формата на отговорите, степента на еднородност на задачите, обхвата и характера на умствените действия. (Гайда В.К., В.П.Захаров,1982), разделение на обективни, субективни и проективни методи. (Носс И.Н.,2003) В западната литература се предлагат методи, които се отнасят до конкретна страна на отклоняващото се поведение, но самите методи не се класифицират по конкретен признак. Едни и същи методи (с различно съдържание) се използват за диагностика на престъпното и девиантното поведение.

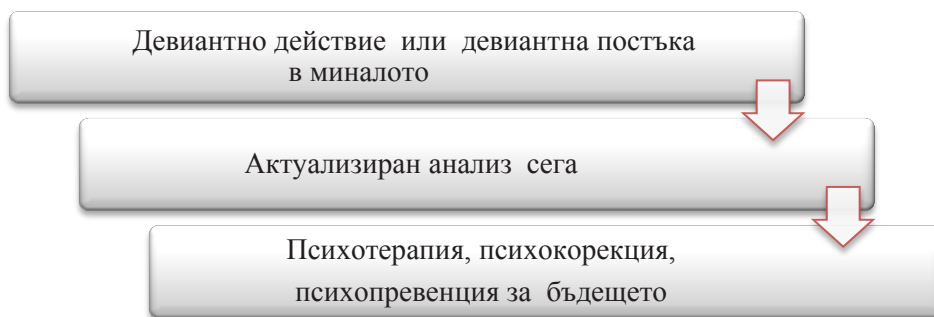
Тази множественост, на класификациите, конкретизира и насочва изследователя в избора му на най-адекватния метод. Не без значение е и фактът, че диагностичният процес се реализира чрез основните методи в психологичната наука и всеки отделен изследовател ги комбинира в зависимост от изследователските си интереси, задачи, които си е поставил и професионалните си умения за провеждане на самата диагностика.

Всички предложени класификации имат една обща ограниченост – те свързват получената информация с настоящото поведение на личността, като търсят връзка с преживяванията и социалната активност в детството или предходните години. Цялостната диагностика на отклоняващото се поведение се нуждае от по-широки възможности. Не е достатъчна констатацията за наличие или отсъствие на проблемност в психичното развитие или взаимодействието на младия човек с околните, защото девиантността се възприема и оценява винаги с отрицателен социален знак. (Манчева Р.,2012). Спецификата, при изследването, изисква не само установяване на личностния капацитет в момента и търсене на връзка между него и вида реализирана форма на поведение. Необходимо е процесът на диагностика да включва методи в чиято основа е заложена следващата професионална работа за личностна промяна на девианта.(Манчева,Р.,2017) Основание, за това, е подходът за разглеждане на

девиантното поведение като възрастово обусловен модел на асоциална активност, който не е статичен, а динамичен във времето и поради това може да бъде променен. Навременната диагностика и ефективна професионална намеса подпомагат процеса на преодоляване на възрастовите затруднения или неадекватните форми на поведение, които могат да бъдат преодоляни. Това определя значимостта и важното място на целенасочената диагностика при работа с лица с отклоняваща се форма на поведение, чиято ориентация да надскача настоящите действия и постъпки.

Реално една структурирана подредба, на диагностичните методи, може да даде ориентация за класификация на психологичните методи, които е необходимо да обслужват не само моментната психодиагностика, а и целенасочената и организирана работа с девианта. Тъй като тази подредба се отнася конкретно до изследване на личността с отклоняващо се поведение, тя може да бъде наречена „структурна класификация на методите за диагностика на личността с девиантно поведение“. Обобщението на структурата включва понятието модел, като образец, който може да се използва в процеса на работа с личността. Предложеният моделът се обосновава като структурен, защото съдържа подредба на методи, които с вътрешната си кохерентност водят до възможността за съставяне „профил на девиантната личност“. Формата и последователността на използваните психологични методи, за целите на профила, определя и тяхната класификация. На всеки етап на диагностиката се прилагат различни методи, съответстващи на целите, които си поставя психологът относно събирането на информация. Структурната класификация помага тяхното използване да има целенасочен, а не хаотичен характер, което е предимство.

➤ в своята цялостност, структурната класификация на методите, *има* прогностичен характер, свързва миналото, настоящето и бъдещето на изследваната личност с девиантно поведение, освен че обосновава личностния характер на отклоненията в поведението, дава насока и определя диапазона на възможностите за тяхната промяна (Фигура 1);



Фигура 1. Схема на прогностичната особеност на модела

➤ структурната класификация включва методи за изследване на основните сфери на личността - нейното здраве, психични характеристики и социален капацитет;

➤ основава се на това, че девиантната активност вече е факт. Еднократно или многократно неприемливите действия и постъпки са извършени, а девиантното поведение е формиран стереотип или е в процес това да се случи;

➤ подредбата на методите в структурната класификация е в посока на реализирането на самата психодиагностична процедура и нейната цел;

➤ самата структура на подредбата на методите представлява открита система, тя няма затворен характер и определя посоката на използваните методи, като дава възможност те да се актуализират или променят в зависимост от потребностите на

изследователя. Ако още в самото начало се установи, че личността, обект на психологична диагностика, има психично заболяване или интелектуален дефицит, се дава оценка за степента на риск от следващи нейни действия, като методите за събиране и обработка на данните се използват за целите на терапията, за консултация с психиатър и последваща психологична интервенция. Откритостта се отнася и за случаи при които девиантната личност има ограничена грамотност или социални умения. Цялата процедура се реализира чрез методи, които не включват четене и писане на съждения или текст;

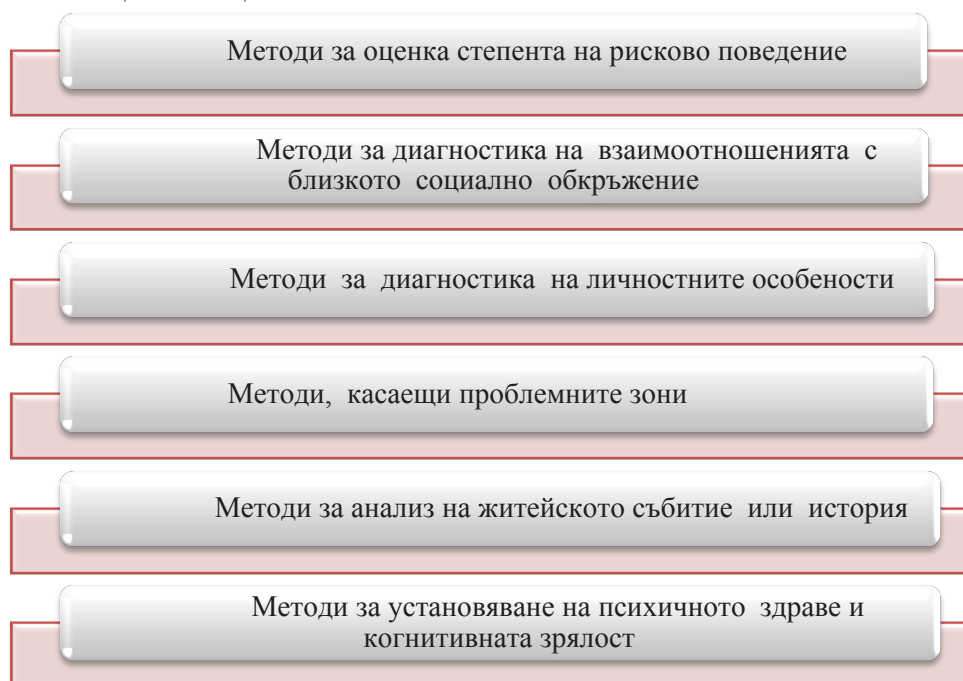
- структурната класификация включва методи, които удовлетворяват целите както на експресната, така и на комплексната психодиагностика, първата парцилира анализа, докато втората стимулира психологичното портретиране;

- структурната класификация съдържа методи, които с подредбата си логически надграждат постепенно получената информация с което увеличават нейната обективност;

- структурната класификация предлага модел, съдържащ нива, чрез който резултатите не се раздробяват, а се концентрират върху изработването на психологична оценка и личностен профил;

- най-важната характеристика на „структурната класификация на методите за диагностика на личността с девиантно поведение“ е възможността да се прогнозира поведението на девианта, на всеки отделен етап чрез тяхната подредба;

- свързвайки предходни събития с актуалната активност и бъдещите промени, подредбата дава възможност да се преодолее плавно стигмата „девиантен“, която се поставя като социална оценка.



Фигура 2. Структурна класификация на методите за диагностика на девиантната личност

На най-ниското първото ниво в структурата са методите, които се използват за установяване на психичното здраве и когнитивната зрялост на младата личност с отклоняващо се поведение. (Фигура 2) Към тях се отнасят всички апаратурни методи и психологични въпросници, които измерват обема на възприятие, пространствената

ориентация, ориентацията за време, състоянието на представите, кратковременната и дълговременна памет, процесите на запомняне, съхранение, възпроизвеждане и забравяне на информация, ефективността на процесите на паметта, диагностика на коефициента на обща интелигентност, емоционална интелигентност, социална компетентност, състояние на мисловните процеси – синтез, анализ, абстрахиране, обединение, ригидност на мисленето, концентрация и насоченост на вниманието, репродуктивност на възприятията. Целта е да се установи дали има отклонения в психичното и личностно развитие на извършителя на девиантното действие или постъпка или носителят на устойчива девиантност, за да се определи необходимостта от следваща работа с него. Ако отклонението е факт се определят насоките за психотерапия или лечение.

Към второто ниво се включват методи, чрез които се прави анализ на житейското събитие или история, довели до проявите на девиантност. Те са: беседа, интервю, асоциативни тестове, проективни методики. Всички те са ориентирани към изясняване на „проблемното събитие“ и участието на личността (с отклоняващо се поведение) в него. На това ниво психологичната диагностика идентифицира чувствата, преживяванията и нагласите на девианта в настоящата социална ситуация или тяхната динамика във времето. Това е информацията на ниво „тук и сега“, какво точно се е случило, кои са участниците, какви са връзките между тях, какви мисли и чувства са породили девиантното действие и какви са ефектите от използването му. Ефектите се търсят както на индивидуално, така и на социално ниво.

Методите, касаещи проблемните зони в поведението, съставляват следващото трето ниво. Те включва използването на психологични въпросници за диагностика на социалната адаптация на личността, мотивационната насоченост, системата от ценностни ориентации, социалните нагласи, съдържанието на междуличностните отношения, стиловете на поведение в конфликтна ситуация, наличие на агресивно поведение, както и анализ на документи (педагогически характеристики), експертни оценки, преписи от дела за правонарушения и др. Диагностиката се разпростира върху търсенето на връзка между извършеното девиантно действие или постъпка и реалните, ежедневни активности в поведението и тяхната причинна обусловеност.

Методите за диагностика на личностните особености са следващото ниво в структурната класификация и включват: анкетни карти, проективни методики, личностни въпросници за установяване нивото на индивидуалната самооценка, Аз-образа, самоуважението, самоконтрола, съдържанието на личностните акцентуации, равнището на морално безпокойство, мотивационната насоченост, училищната тревожност. Съдържанието на психологичната диагностика, на това ниво, определя насочеността на поведението като цяло, дава информация за това дали извършеното действие или постъпка са еднократни или са устойчив елемент в поведението на личността.

Петото структурно ниво на модела надгражда предходните и обхваща методи за диагностика на взаимоотношенията с близкото социално обкръжение. Резултатите, от тях, дават информация за влиянието на околните за процеса на усвояване на асоциални нагласи или модели на поведение и включва: референтометрия, социометрия, наблюдение, психологични въпросници за диагностика на взаимоотношенията в семейството и ученическия клас, беседа с родители, класни ръководители, инспектори ДПС, социални работници.

Последното, шесто ниво, най-пълно удовлетворява потребностите за прогнозиране на бъдещо поведение и включва методи за оценка степента на рисковото поведение. Тяхното използване е особено необходимо при еднократност на девиантното действие, девиантната постъпка или неустойчивото асоциално поведение,

за да може да се установи готовността на младата личност към повторение или „усъвършенстване“ на отклоняващите се форми на поведение. Освен това готовността за риск и рисково поведение е специфична познавателна характеристика за възрастта и желанието, на младия човек, да се доближи до света на забраненото или неизвестното. На това ниво се използват методи като естествен експеримент, интервю, наблюдение на поведението на „деца в риск“, както и психологични въпросници за диагностика на склонността към отклоняващо се поведение, към пренебрегване на социалните норми и правила, към търсене на усещания и степен на готовност към риск.

Процесът на реализиране на всички нива на психологичната диагностика зависи от няколко особености, които обуславят работата на психолога с лицата с отклоняваща се форма на поведение. Те се определят и като затруднения, защото могат да възпрепятстват, както протичането на самия диагностичен процес, така и резултатите от него.

На първо място е грамотността на девиантната личност. Възможността за диагностика на личностните черти и спецификата на поведението зависи от степента на образованост на изследваните лица. Малолетните и непълнолетни правонарушители, които са с устойчиво асоциално поведение, в повечето случаи не са посещавали училище и не са в състояние да прочетат съдържанието на предложените съждения в психологичните въпросници. Ниската им грамотност предполага и наличие на ограничен речников запас. Те по-трудно обясняват съдържанието на ситуационното си поведение, както и трудно назовават своите преживявания.

➤ Липсата на желание за сътрудничество с психолога. От факта, че с девиантната личност вече са разговаряли инспектори от детска педагогическа стая, лекари, учители, родители, служители от социалните служби, тя силно ограничава своята доверителност, което затруднява (особено при експресната психодиагностика) конкретната работа с нея. Намалява се и искреността, с която се отговаря на въпросите на психолога.

➤ Диагностиката на деца под 14 годишна възраст се реализира в присъствието на родител или настойник. Желателно е да се получи информирано съгласие, от тяхна страна, за участие в самата процедура на психологична диагностика, както и при необходимост да се дава информация за получените резултати.

➤ Психодиагностиката включва не само измерване на личностния капацитет, но и взаимоотношението, на детето или подрастващия, с неговото социално обкръжение. Измерва се отношението към семейната среда и приятелското обкръжение. Определя се доколко съдържанието на ролята на дете, в семейството, оказва влияние върху избора на отклоняваща се форма на поведение или саморазрушаващо се поведение. Същото се отнася и до позициите в училище и организационната култура на класа.

➤ Използваният стимулен материал е съобразен със специфичните особености на възрастовия период. Психодиагностиката се основава на изискването за отчитане на възрастовите характеристики на изследваните лица. Предложеният стимулен материал (бланки, въпроси, рисунки) съответстват на възрастовите достижения за обяснение на собственото поведение.

➤ За целите на психодиагностиката се използва не един единствен метод, а поне два, което разширява обхвата на получената информация.

➤ При психодиагностика на група лица с девиантно поведение, резултатите се сравняват с такива на изследвани лица без отклонения в поведението, като се запазват изискванията за възрастта и пола. Двете групи лица се дефинират като основна и контролна група. Това се отнася и за конкретизиране на психологичните профили, разкриващи разликите между лицата с девиантно поведение и лицата без девиантност.

➤ Анализът на получените резултати включва отчитане на социокултурния норматив. Поведението, на детето и подрастващия, пряко се влияе от нормативността

на онази социокултурна среда, в която израства. Принадлежността към по-малка общност може да бъде причина за различна (като ценностна насоченост) нормативност от голямата социална общност. Това се отнася за децата с маргинален статус, които едновременно принадлежат на повече от една популация.

➤ При лицата с девиантно поведение същността на психологичната диагностика се определя от насочеността и – за изясняване поведението в ситуация; за определяне на личностни черти, повлияли върху дадено поведение в момента; за насочване към експертна комисия; за целите на психотерапията или психокорекцията на поведението или за диагностика на предразположеността към един от видовете девиантно поведение.

Предложеният модел за психологична диагностика на личността с отклоняващо се поведение в периода на детството и пубертета включва съставяне на психологична диагноза, която представлява оценка за наличието или отсъствието на психично заболяване или предразположеност към отклоняваща се форма на поведение (агресивна активност, зависимо поведение или наличие на суициден риск) В по-широкия си смисъл психологичната диагноза не се свежда само до фиксация върху психично заболяване или познавателния, волеви, емоционален или поведенчески капацитет. Тя представлява структурирано описание на комплекс от взаимосвързани психични свойства, волеви черти, ценностни ориентации, мотиви за поведение, има комплексен характер и за един и същи човек предлага в логическа последователност резултатите от всички, приложени, спрямо него, психологични методи. Крайният резултат от реализирането е съставянето на личностния профил и изработването на психологична оценка, която е в основата на психичната диагноза, показваща възможностите за оказване на професионална психологична помощ. Структурният модел подпомага съдържателно съставянето на личностния профил.

ЛИТЕРАТУРА

- Бодалев А.А. Столин В.В. Аванесов В.С.(2000)Общая психодиагностика, СПб.,Речь
- Гайда В.К., Захаров В.П. (1982) Психологическое тестирование,. Л.,ЛГУ
- Манчева Р.(2012) Психология на девиантното поведение, Бл., УИ на ЮЗУ“Неофит Рилски“
- Манчева Р.(2017) Диагностика на личността с девиантно поведение, Бл., УИ на ЮЗУ“Неофит Рилски“
- Минчев Б.(1998) Проблеми на общата психология, С.,Веда Словена
- Немов С.Р.(2001) Психология,кн.3.Психодиагностика,М.,Владос
- Носс И.Н. (2003). Введение в теорию психодиагностики. Москва,Институт психотерапии
- Шванцара Й.(1978) Диагностика психического развития, Прага, Авиценум
- Шмелев А.Г.(1996) Основы психодиагностики, Ростов на Дону, Феникс

МУЛТИ-ИНФОРМАТИВНА ОЦЕНКА НА ПРОБЛЕМИ В ПОВЕДЕНИЕТО ПРИ ДЕЦА В РАННА ЮНОШЕСКА ВЪЗРАСТ В КЛИНИЧЕН КОНТЕКСТ

**Светла Стайкова, асистент, МУ-София, МФ, Катедра по
психиатрия и Медицинска психология, КДП „Св.Никола“,
България, svetla_petrova@gbg.bg**

**Хариета Манолова, доц. д.м.н., МУ-София, МФ, Катедра по
психиатрия и Медицинска психология, КДП „Св.Никола“,
България, harieta_manolova@yahoo.com**

MULTI-INFORMANT ASSESSMENT OF BEHAVIORAL PROBLEMS IN EARLY ADOLESCENTS IN CLINICAL SETTING

**Svetla Staykova, Assistant professor, Medical University-
Sofia, Faculty of Medicine, Department of Psychiatry and Medical
psychology, Clinic of Child Psychiatry “St. Nicholas”, University
Hospital “Alexandrovska”, Bulgaria, svetla_petrova@gbg.bg**

**Harieta Manolova, PhD, Associate Professor, Medical University-
Sofia, Faculty of Medicine, Department of Psychiatry and Medical
psychology, Clinic of Child Psychiatry “St. Nicholas”, University
Hospital “Alexandrovska”, Bulgaria, harieta_manolova@yahoo.com**

Резюме: Проблемите в поведението (опозиционно поведение, нарушаване на правила и граници, агресия, разрушително поведение и др.) на децата са една от най- честите причини за насочване към консултация с детски психолог и/ или детски психиатър. Техните прояви могат да бъдат многообразни и зависят от множество фактори, свързани с възрастта на детето, неговата история на развитие, когнитивните му способности, родителската подкрепа и т.н.. Резултатите от редица проучвания в тази област, установяват тенденция за персистиране на поведенческите проблеми, наблюдавани в периода на ранното юношество, в по- късна възраст, увеличавайки риска от неблагоприятно развитие, отпадане от образователната система и др. вкл. разгръщане на психични разстройства по-късно в живота. Това прави ранната им детекция особено важна, поставяйки пред специалистите редица задачи, свързани с изработването на модели и стандарти за оценка. Все по- ясно се очертава нуждата от използването на няколко източника, предоставящи информация за поведението и общото функциониране на детето/юношата в различен контекст.

В настоящия доклад се представят и обсъждат резултати от проучване на възможностите за прилагане на принципа на т.нар. мулти-информативна оценка за идентифициране на проблеми в поведението при деца на възраст межд 10 и 13г., пациенти в дневното отделение на КДП „Св.Никола“ (n=122). Използваните инструменти- Strength and Difficulties Questionnaire (Goodman, 1997), ADHD Rating Scale-IV (DuPaul et al., 1998), Inventory of Callous-Unemotional Traits (Frick, 2004) и Скала за субективно благополучие и взаимоотношения (Калчев, 2011), се попълват от самите юноши, техните родители и учители. Дискутират се преимуществата и недостатъците на този диагностичен подход, както и предизвикателствата пред които са изправени, използващите го професионалисти.

Ключови думи: мулти-информативна оценка, проблеми в поведението, поведенчески разстройства

Abstract: Behavioral problems (oppositional behavior, conduct problems, aggression and etc.) are one of the most common referral for children to mental health consultations. A number of researches indicate that behavioral problems in early adolescence tend to continue into middle/late adolescence and may predict a higher later risk of disadvantageous outcomes. Identifying children who are at risk to develop a behavioral disorder can help to intervene before negative behaviors become entrenched. For accurate diagnostic assessment of behavioral problems child mental health professionals use to rely on data from multiple informants - parents, teachers, adolescents and there are many factors (such as the attitude to the assessment or professionals, competence, ability to judge and etc.) that affect the quality of report and contribute to unique perspective held by each informant.

The present study explores the capacity of multi-informant assessment to identify the behavioral problems in 10-13 years old children (n=122) - patients of the day-care department of the Clinic of child psychiatry St. Nikolas. Adolescents, parents and teachers were asked to complete the Strength and Difficulties Questionnaire (Goodman, 1997), ADHD Rating Scale-IV (DuPaul et al., 1998), Inventory of Callous-Unemotional Traits (Frick, 2004) and Adolescent Subjective Well-being and Relationships Scale (Kalchev, 2011).

Keywords: Behavioral problems, Multi-Informant assessment

ВЪВЕДЕНИЕ

През последното десетилетие в много европейски страни се отчита увеличаване на заявките за използване на психично- здравни услуги за деца и юноши, което налага както генериране на нови ресурси (финансови и човешки), така и адаптиране на модела на работа към съвременния свят и неговите изисквания (Tick NT, van der Ende J, 2008). Усилията на професионалистите се насочват към ранно идентифициране и съответно изучаване на тъй наречените рискови групи, като сред тях изпъкват децата и юношите, демонстриращи тежко изразени поведенчески проблеми, които според някои статистически данни от Великобритания и САЩ варират между 5-10% във възрастта от 5 до 15 години. Оказва се, че около 40% от децата с ранни трудности в поведението развиват поведенческо разстройство с повишен риск от злоупотреба с психоактивни вещества, свързани с насилие поведения и др., като негативните последствия от negliжираните поведенчески проблеми представляват сериозна финансова тежест за обществото. Използването на здравни, социални, специални образователни и юридически услуги е 10 пъти по-високо за тази група.

Реализирани през последните години проучвания показват, че малка част от децата с емоционални и поведенчески проблеми биват обхванати своевременно от консултиращите специалисти- 14-16% (Frigerio A, Goodman R, 2009) до 20-25% (Sourander A, Helenius H, 2001), което предполага задълбочаване на проблемите в по-късна възраст и съответно изисква анализ на причините за случващото се и предприемане на конкретни мерки за ранно идентифициране на т.нар. деца в риск. От тук идва и затвърждаващата се заявка за изработване на чувствителен и същевременно лесен за употреба инструментариум, приложим както от психолозите, работещи в образователната, социалната и здравната система, така и от свързаните с психичното здраве професионалисти изобщо.

Направеният литературен обзор по темата дава основание да се заключи, че към момента не съществува строго дефиниран стандартен набор от инструменти за психологична оценка на деца с проблеми в поведението, и това е валидно не само у нас. Най- често, използваният инструментариум е резултат от индивидуалните (или екипни, институционални) предпочитания и преценка на самия изследващ, който определя и самата процедура, базирайки се на нуждите и възможностите на самото дете и неговите близки, на своята собствена подготовка, обучение и опит. Въпреки това, се очертава ясно тенденцията за осигуряване на информация не само чрез няколко инструмента,

но и от няколко информанта (дете, родител, учител и т.н.) или т.нар. мулти-информативна оценка. Този тип оценка позволява хора с различни роли и перспективи, да споделят своите персонални впечатления от едно и също конкретно изследвано дете/юноша.

Мулти- информативна оценка се оказва предпочитаният модел за изследване на деца и юноши с проблеми в емоционалната и/или поведенческата регулация, причините за което са много. Докато при изследването на възрастни се разчита изключително на самооценъчни скали и въпросници, при работа с деца в училищна възраст, се приема за задължително прилагането и на такъв вид инструменти, които предоставят информация от свързани със самото дете възрастни, било то родители, учители или други близки, запознати с неговото развитие и ежедневие. В действителност, контекстът на оценка на лица в училищна възраст е фундаментално различен от този при възрастни, тъй като малко вероятно е първите да се насочат сами към оценка или интервенция, а също така и поради риска да не притежават необходимия образователен, когнитивен или мотивационен статус, необходим за прилагането на самооценъчни инструменти.

Може да се предположи, че децата във възрастта от детската градина до трети клас е много вероятно да не са в състояние да опишат себе си по достатъчно адекватен начин при работа със самооценъчни скали, тъй като за тази цел е необходимо да са налице определено ниво на езикова и познавателна компетентност, отнасящи се до разбирането на прицелните дименсионални категории в специализираните инструменти, а такава в повечето случаи е налице едва в пети клас. При планиране и реализиране на представеното в доклада изследване, това е и едно от основанията за избора на възрастова група, заедно със значението на подценявания период на ранното юношество, в който са налице възможности за повлияване и превенция на потенциални емоционални и поведенчески проблеми, и който също така се характеризира с един значим преход в образователните нива, водещ със себе си адаптационни трудности.

Целта на настоящото изложение е да представи данни от реализирано в периода 2012г.-2016г. изследване, насочено към разработване на ефективен, икономичен и същевременно обективен инструментариум, отговарящ на съвременните изисквания за мулти-информативна оценка и подпомагащ изследването на деца с проблеми в поведението в клиничен контекст. Представените по- долу резултати се отнасят само до една част от същинското изследване, като данните за т.нар. масова извадка, която наброява 330 деца се представят ограничено и единствено по отношение на сравнението им с клиничната извадка, която е във фокус.

МЕТОД

Изследвани лица

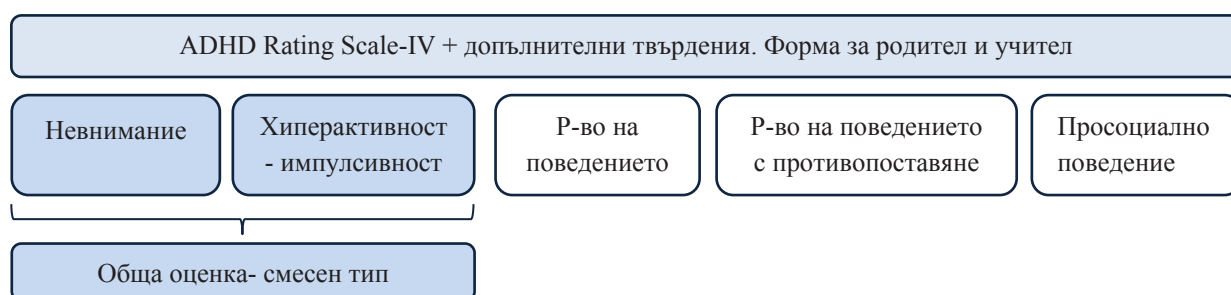
Деца между 10 и 13г., които са пациенти в дневното отделение на КДП „Св.Никола“ (n=122) с различни диагнози, като за целите на изследването са обособени следните групи:

- деца с Разстройство с дефицит на вниманието и хиперактивност (РДВХ)
- деца с Разстройство в поведението (РП)
- деца с Разстройство с противопоставяне и предизвикателство (РПП)
- деца с други диагнози

Броят на децата в тези групи варира в зависимост от това кои и колко са информантите (самото дете, родител, учител). Изключващи критерии- психотични симптоми, интелектуален дефицит – IQ под 70- за самооценъчните въпросници, отказ от участие от страна на детето или някой от родителите.

Използвани инструменти

Изборът на инструменти е съобразен с актуалните тенденции за разглеждане на проблемите в поведението и поведенческите разстройства в детска възраст, и независимо от това, че основното изследване стартира преди излизането на петата ревизия на Американската класификация на психичните разстройства (DSM 5), в набора от скали е включена и такава, която изпълнява условията за наличие на т.нар. спецификатор- „с ограничени просоциални емоции“, а именно Inventory of Callous-Unemotional Traits (Frick, 2004). Останалите използвани въпросници са Strength and Difficulties Questionnaire (Goodman, 1997), ADHD Rating Scale-IV (DuPaul et al., 1998), и Скала за субективно благополучие и взаимоотношения (Калчев, 2011). Към айтемите, фигуриращи в оригиналния вариант на скалата на DuPaul, са добавени и такива, отнасящи се до т.нар. Разстройство в поведението и Разстройство с противопоставяне и предизвикателство (спазен е заложения от автора модел, опиращ се на симптомите в DSM), както и набор от въпроси, оценяващи т.нар. Просоциално поведение (виж фигура 1).



Фигура 1. Структура на ADHD Rating Scale-IV, използвана за целите на изследването

В настоящето изложение се представят резултати от оценката на ADHD Rating Scale-IV по отношение на нейните прогностични възможности при диференциране на децата с поведенчески разстройства от тези с други психиатрични проблеми.

Процедура на изследване

Въпросниците се предоставят се случва след подписване на информирано съгласие от страна на родител и преди клиничното заключение на диагностичния екип. Децата попълват протоколите в психологичния кабинет в присъствието на психолог, като след това е предоставена възможност за обсъждане и преглед на отговорите. Родителите попълват въпросниците в чакалнята. Въпросниците за учителите се предават на родителите с придружаващо писмо, в което са разяснени целите на изследването. Родителите имат право да решат дали да предоставят въпросниците на учителите или не.

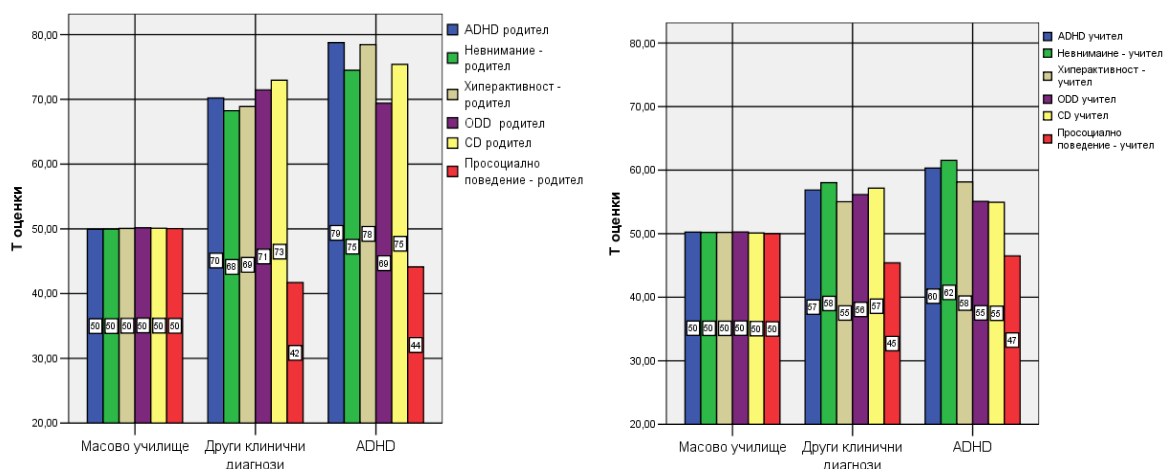
РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ

За да се оценят възможностите за приложение на ADHD Rating Scale-IV в клиничната практика и това доколко нейното рутинно включване би улеснило и подобрило процеса на диагностична оценка, са използвани два подхода, един от които е представен по- долу.

Първият подход се реализира чрез последователно сравняване на резултатите в Т-оценки от учителските/родителските протоколи на изследваните пациенти с тези на децата от масовата извадка. Клиничната група се разделя според целевата диагноза, съответно РДВХ, РП или РПП, а след това се разглеждат възможностите на инструменти при изключване на данните от масовата извадка.

Анализът на резултатите от родителските оценки на децата от целевата група РДВХ(n= 38) спрямо масовата извадка, показва значима разлика, т.е.отделните

субскали имат относително добри дискриминативни способности, докато когато сравняваме само клиничните групи при първите три субскали, които се отнасят до хиперактивността и невниманието, възможностите за диференциране на инструмента не са толкова добри (фиг. 3).



Фигура 2. Разпределение на резултати по отделните субскали за отделните групи при цялава група РДВХ с информанти съответно родител и учител

При оценките на учителите в същите групи, разликите са по-малки в сравнение с тези на родителите и групите не се разграничават. Прави впечатление ниският резултат по отношение на хиперактивността.

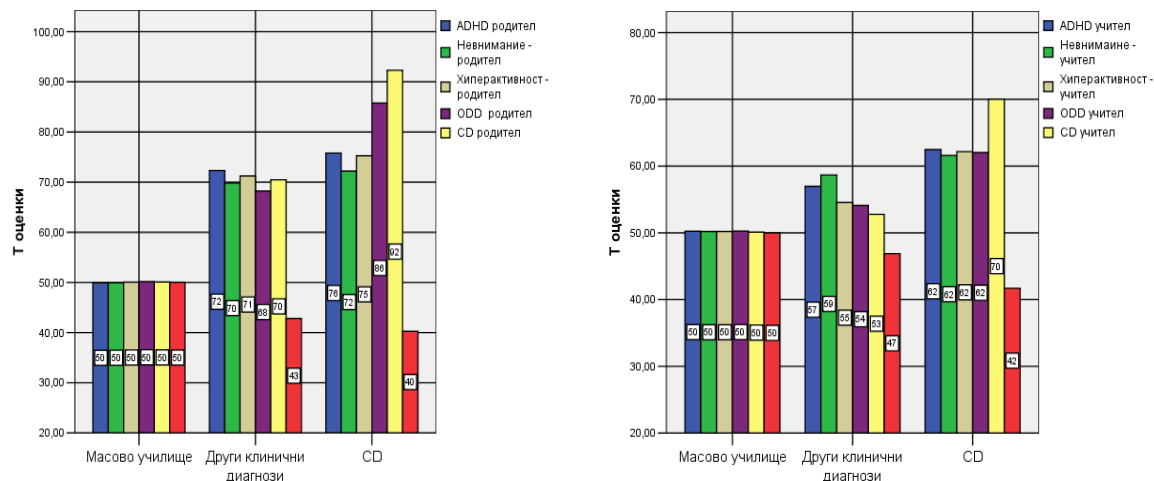
За да се подобрят прогностичните възможности за разграничаване на децата с РДВХ (РП/РПП), от децата с други диагнози, данните от масовата извадка са изключени. Направен е анализ чрез работна характеристика (ROC-крива). По отношение на резултатите за първата целева група от деца с РДВХ, резултатът не е добър и заключението е че родителската оценка не разграничава добре хиперактивните деца от останалите в клиничната група. Сензитивността на скалата по отношение на разграничаването на децата с РДВХ от останалите деца в клиничната извадка не е добра. Родителската оценка не разграничава добре това разстройство в клиничната извадка.

Таблица 1. Резултати анализ чрез работна характеристика за РДВХ- родител

Test Result Variable(s)	Area	Std. Error(a)	Asymptotic Sig.(b)	Asymptotic 95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
РДВХ родител	,652	,057	,015	,541	,762
Невнимание - родител	,629	,057	,039	,517	,741
Хиперактивност - родител	,654	,057	,014	,543	,765
РПП родител	,466	,065	,591	,339	,594
РП родител	,529	,064	,648	,403	,654
Просоциално поведение - родител	,562	,061	,324	,442	,682

Оценката на прогностичните възможности по отношение на РДВХ- учител показва, че не се постига желаното разграничаване на тази диагноза спрямо останалите в клиничната група.

При анализ на резултатите от родителските оценки на децата от целевата група РП (n=21) спрямо масовата извадка, се установява възможност за диференциация по отношение на субскали РП и РПП. Това дава основание да се предположи, че резултатите от тях биха могли да се разглеждат като разграничаващи децата маркери, приложими в клиничната практика.



Фигура 2. Разпределение на резултати по отделните субскали за отделните групи при целева група РП с информанти съответно родител и учител

От учителските оценки е видно, че разграничаването по отношение на хиперактивността не е високо, докато резултатът по отношение на поведенческите проблеми е ясно контрастиращ, което прави този критерий разграничаващ по отношение на останалите диагнози, т.е. учителите са в състояние в оценките си да диференцират поведенческите проблеми от общите проблеми или свързаните с хиперактивността и невниманието.

При анализ чрез работна характеристика (ROC-крива) за всички родителски оценки на РП, двата потенциално най-добри предиктора, които се открояват са субскалите РПП и РП, с конкурентност по между им.

Таблица 2. Резултати от анализ чрез работна характеристика за РП-родител

Test Result Variable(s)	Area	Std. Error(a)	Asymptotic Sig.(b)	Asymptotic 95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
РДВХ родител	,558	,072	,477	,417	,699
Невнимание - родител	,542	,081	,603	,384	,700
Хиперактивност - родител	,568	,072	,403	,426	,710
РПП родител	,726	,063	,005	,604	,849
РП родител	,707	,065	,011	,580	,834
Просоциално поведение - родител	,435	,082	,425	,274	,597

Проверката на тези два предиктора, разгледани в отношения по между им чрез генериране на ROC крива, показва че РПП се отличава с по-добри диагностични и прогностични характеристики. Определената на тази база критична точка и последващият анализ показват 75% сензитивност и 0.50% специфичност, което води до това, че от 16 човека с диагноза 12 са уловени, но тъй като специфичността не е висока, една голяма част от децата без диагноза са пропуснати.

Таблица 3. Резултати от сравнение на прогностичните и диагностичните способности на субскали РП и РПП- родител

ODDPRC9 * CD Crosstabulation					
			CD		Total
			,00	1,00	
ODDPRC9	,00	Count	46	4	50
		% within ODDPRC9	92,0%	8,0%	100,0%
		% within CD	50,0%	25,0%	46,3%
		% of Total	42,6%	3,7%	46,3%
	1,00	Count	46	12	58
		% within ODDPRC9	79,3%	20,7%	100,0%
		% within CD	50,0%	75,0%	53,7%
		% of Total	42,6%	11,1%	53,7%
Total	Count		92	16	108
	% within ODDPRC9		85,2%	14,8%	100,0%
	% within CD		100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total		85,2%	14,8%	100,0%

При оценка на позитивната прогностична сила или проверка на това каква е вероятността, ако детето е с позитивен скрининг резултат, да има такава диагноза, се установява, че вероятността е 20,7%, но ако нямаме никаква информация за детето вероятността пада на 14,8%. За сметка на това, се регистрира много висока негативната прогностична сила, т.е. ако детето е с негативен скрининг резултат- 92% е вероятността то да няма това разстройство.

Резултати по отношение на учителските оценки са значително по-добри, както е показано в табл.4., като по отношение на таргет групата субскалата РП може да бъде определена като добър показател за разграничаване.

Таблица 4. Анализ чрез работна характеристика за РП-учител

Test Result Variable(s)	Area	Std. Error(a)	Asymptotic Sig.(b)	Asymptotic 95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
РДВХ учител	,669	,072	,045	,529	,809
Невнимание - учител	,588	,071	,298	,448	,727
Хиперактивност - учител	,714	,064	,011	,588	,840
РПП учител	,702	,077	,017	,551	,853
РП учител	,840	,051	,000	,740	,940
Просоциално поведение - учител	,332	,076	,047	,183	,482

При избор на критичната точка е над 5- сензитивността на субскалата РП достига 80%, но специфичността не е достатъчно висока 61.7%. Позитивната прогностична сила е едва 34%, а негативната е 92%. Видимо е, че учителската оценка е добър източник на информация, когато се разглежда по отношение на клиничната група.

Таблица 5. Резултати от сравнение на прогностичните и диагностичните способности на субскала РП-учител

CDROC5 * CD Crosstabulation					
			CD		Total
			.00	1.00	
CDROC5	.00	Count	37	3	40
		% within CDROC5	92,5%	7,5%	100,0%
		% within CD	61,7%	20,0%	53,3%
		% of Total	49,3%	4,0%	53,3%
	1.00	Count	23	12	35
		% within CDROC5	65,7%	34,3%	100,0%
		% within CD	38,3%	80,0%	46,7%
		% of Total	30,7%	16,0%	46,7%
Total		Count	60	15	75
		% within CDROC5	80,0%	20,0%	100,0%
		% within CD	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	80,0%	20,0%	100,0%

Едно от възможните обобщения, което би могло да се направи на този етап, е че двете групи силно контрастират, когато се разглеждат данните от масова извадка и клинична група, по-слабо се разграничават в рамките на втората, но като цяло по този начин се подобрява вероятността за идентифициране на децата в риск.

Въпреки че тези резултати предстои да бъдат допълнени и проверени чрез прилагане на втория оценъчен подход, който е базиран на сравнителен анализ на броя симптоми при различните групи, използван от автора на скалата, на този етап може да се заключи, че въвеждането на инструменти, осигуряващи различна гледна точка за поведението и функционирането на децата, подпомага процеса на психологична оценка и има своето място както в контекста на образователната система, така и в детско-юношеската психиатрична практика.

ЛИТЕРАТУРА

- DuPaul GJ, Power TJ, Anastopoulos AD, Reid R. (1998). ADHD Rating Scale-IV: Checklists, Norms, and Clinical Interpretation. New York: The Guilford Press;
- Frigerio, A., Rucci, P., Goodman, R. et al. (2009). Prevalence and correlates of mental disorders among adolescents in Italy: the PrISMA study Eur Child Adolesc Psychiatry, 18:217–226 DOI 10.1007/s00787-008-0720-x Ю
- Tick NT1, van der Ende J, Verhulst FC. (2008). Ten-year trends in self-reported emotional and behavioral problems of Dutch adolescents. Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol. 43(5):349-55. doi: 10.1007/s00127-008-0315-3.
- Sourander, A., Helstelä, L., Ristkari, T. et al. (2001). Child and adolescent mental health service use in Finland, Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology. 36: 294. doi:10.1007/s001270170047
- Reynolds, C. and Kamphaus, R. (2003). Handbook of Psychological and Educational Assessment of Children, Second Edition, Personality, Behavior, and Context, New York: Guilford Press.

ТРУДОВА И ОРГАНИЗАЦИОННА ПСИХОЛОГИЯ

**Редактор на секцията
проф. д.пс.н. Снежана Илиева**

WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

**Section Editor
Prof. Snejana Ilieva, PhD, DSc**

EMOTIONAL CONDITIONS OF JOB SEEKERS

**Tamara A. Akhriamkina, Assoc. Prof., Samara Branch of
Moscow City University, tamaraahr18@gmail.com**

Abstract. Today's labor market shows the following tendency: many people are seeking jobs; they change profession or even the sphere of professional activity rather often. The aim of this study is to identify the emotional states of people in search of jobs. The diagnostic tools used were two methodologies: "Moral Crisis" self-assessment psychological method aimed at identification of personality crisis states (Shutova L.V., Lyashuk A.V.), and identification of psychic burnout (Rukavishnikov A.A.). The study involved 60 job seekers.

It was identified that half of the respondents manifest a medium level of emotional exhaustion and over 50% of applicants undergo an emotional shock.

Keywords: emotional burnout, phases of emotional burnout, moral crisis, professional motivation.

Today's Russian labor market clearly manifests the following tendency: due to a variety of reasons lots of people are in search of jobs, are changing their professions or even the sphere of professional activity. Following the research center of a recruitment portal, 89% of the economically active Russians are looking into the opportunity of changing their qualification, 39% of the same are ready to start on a new profession 'from scratch' and 29% more are positive about learning new specializations related to their basic profession. The reasons for such a 'soul-searching' in the profession are different: they may include dissatisfaction with payment for and conditions of one's labor, doubts in the right choice of one's professions, and exhaustion, lack of prospects, emotional (psychic) burnout. This all may end up in a loss of the sense of living and an existential crisis.

The existential crisis occurs at a time when one starts thinking about one's existence in this world, about the arising disappointment in the ideals chosen earlier, including that in the profession chosen. In studying the phenomenon of burnout we used various definitions, viz. 'emotional burning' or 'emotional burnout' (Boyko V.V., 1996), 'psychic burnout' (Oryol V.E., 2005, Vodopyanova N.E., Starchenkova E.S., 2008), and 'professional burnout' (Ronginskaya T.I., 2002). The burnout and the crisis of the meaning of life are very close, and it is the burnout that may spell the loss of the meaning of life along with one's doubts in one's profession. In the opinion of the German psychologist Matthias Burisch, "Who is burned out must have burned before" (Wirtz U., Zobeli J, 2012, 136). Following his model, the development of the emotional burnout syndrome goes through several stages. At the outset, substantial energy losses occur as the result of an extremely high positive pre-disposition to one's exercising one's professional activities. As the syndrome develops, the feeling of fatigue ensues which later gets replaced with disappointment and decreasing interest to one's work. We must, however, make it a point that the development of emotional burnout is individual and determined by the differences in the emotional and motivational sphere and the conditions in which one's professional activity takes place (Vodopyanova N.E., Starchenkova E.S., 2008, 201).

Following the concept, there are several general phases in the development of the emotional burnout syndrome:

1. Warning phase;
2. Reduced dedication;
3. Emotional reactions;
4. Destructive behavior;
5. Psychosomatic reactions and deterioration of immune system;
6. Disappointment and despair.

Following Matthias Burisch, it is on the Phase 6 that the strong dependence on the work occurs which results in a complete state of despair and existential void. The burnout begins not at the time when a person is subjected to an overload but when the overload turns into a chronic distress. It might be overstated demands encountered in the work place or in the family when one feels one is not able to meet them; it might be a hostile group that depreciates the success of others. Yet at this phase the ‘candidate for a burnout’ will not step back but would rather stick to the principle of ‘the more the better’: take more work, take unpaid overtime to cope with everything, refuse from other social contacts, spend less and less time with the family only to cope with the work. At the same time that person will not take notice of his/her failures (Oryol V.E., 2005, 92).

According to the research of Viktor Frankl, the human’s striving for the search and the implementation of the meaning of life is a congenial motivation tendency that is characteristic of all people and functioning as the main force of behavior and personal development. The lack of the meaning of life brings forth in people a state that Frankl referred to as ‘existential vacuum’. Following Frankl, it is the existential vacuum that is the reason for the emergence of ‘noogenic neuroses’, therefore, a person is trying to find that meaning and feels frustration or vacuum if this search remains without a result (Frankl V., 1990, 312).

In this paper we made an attempt to identify the characteristics of psychic burnout and manifestations of spiritual crisis among the people in search of jobs.

The study involved 60 job seekers and the methodology used was the self-assessment psychological method “Spiritual Crisis” (Shutova L.V., Lyashuk A.V., 2005, 51-71) and psychic burnout identification test (Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuylov G.M., Rukavishnikov A.A., 2002, 357-360).

Below is a summary of results obtained by psychic burnout identification method:

- Psycho-emotional exhaustion scale. 21% of respondents are on the high/extremely high levels. 65% manifest *psycho-emotional exhaustion* on a medium level. This confirms that these job-seekers show symptoms of emotional and physical fatigue on an interpersonal level, they might experience signs of depression or irritation, indifference on the personal level and coldness towards others;
- Personal distance scale. 50% of respondents manifest high/extremely high levels; 48% show a medium level of personal distance. Almost all of the respondents showed lower engagement in their work, increased irritation or intolerance in the communication situations, manifestations of negativism towards others;
- Psychic burnout index. All job-seekers are on either medium (34%) or high to extremely high levels (66%) of psychic burnout.

At the same time, professional motivation of 90% of the candidates is on high/extremely levels; therefore, they are interested in continuing their professional activities and achievement of high performance.

The authors also made a survey of the applicants using the “Spiritual Crisis” method allowing identification of a crisis condition of a person. A spiritual crisis is a state under which one is experiencing anxiety over a loss of the foundation of the system of existence that arises as a response to an emotional reaction to an event or phenomenon important to a person. The experience of such a crisis leads to the building of a new system of life guidelines based on this acquired subjective experience.

The survey yielded the following results: 33% of the job seekers showed a *peak tendency* indicating that they were experiencing an emotional shock (which might be a loss of a job) or disappointment in life.

23% of respondents showed a *progressive tendency*, i.e. there was observed an increase in the manifestations of spiritual crisis in their subjective time, which is an indication of

dissatisfaction with life and personal striving to make a new step in the development, there appear moral and religious desires.

20% demonstrated a *regressive tendency*, i.e. a decline in the manifestations of the spiritual crisis indicating one's spiritual growth: the person is looking at the life in a new way; the person now has a recognized objective and meaning of life.

17% showed a *stagnation tendency* manifested in 3 levels:

13% of respondents are in a borderline state when people see lack of meaning in the life but try to escape from the feeling by 'hiding' in their work and routine chores;

2% of respondents experience a deep spiritual crisis related to the loss of meaning in life, depression and sense of guilt;

2% of respondent have no striving to reach the top of spiritual development and have no spiritual crisis.

7% of respondents demonstrate a *low tendency*: it is characteristic of the candidates who fall in the spiritual crisis condition from time to time but deny the truth and presence of their anxiety, nevertheless, they fail to restore their original state.

In a general summary it is possible to say that 76% of the people in the search of jobs demonstrate a crisis state of personality: they experience an existential crisis under which different manifestations of disappointment and despair may occur.

By applying the Spearman's rank correlation coefficients we obtained the following valid correlations:

- Psycho-emotional state correlates with the crisis of the present ($R_s = ,256$; $p \leq 0,05$) which is typical of the candidates in search of jobs; this is related to the fact that they experience chronic and emotional fatigue at the given moment of searching for jobs;
- Personal distancing correlates with the existential crisis ($R_s = ,304$; $p \leq 0,05$) and the crisis of the present ($R_s = ,266$; $p \leq 0,05$). This relates to the fact that in the process of a lengthy search for jobs the candidate might turn inwards and begin to experience increased irritation and intolerance in communication with their nearest who might be more successful in their professional activities at the given moment;
- Professional motivation has direct correlations with the spiritual crisis ($R_s = ,364$; $p \leq 0,01$), existential crisis ($R_s = ,386$; $p \leq 0,01$), crisis of the past ($R_s = ,352$, $p \leq 0,01$), and of the present ($R_s = ,352$; $p \leq 0,01$). At the moment of searching for a job a person might experience exhaustion and lack of strength, dissatisfaction with one's way chosen at the outset of one's professional activities (crisis of the past) and a mismatch of one's expectations at the present (crisis of the present). It is at this moment that the spiritual crisis ensues, i.e. the experiencing of the loss of the foundation in one's existence followed by the emergence of the existential vacuum, sensation of internal void that is formed as a result of personal escaping or rejection from goals in the life.

We may conclude, therefore, that there is a connection between the experiencing of the existential crisis by people searching for jobs and their psychic burnout. This is accompanied by the experiencing of anxiety, rejection of goals in the life, irritation and indifference to others. Such people in the search of jobs are in dire need of psychological assistance and support.

References

- Boyko V.V. (1996). The energy of emotions in communication: a look at yourself and others. Moscow.
- Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuylov G.M., Rukavishnikov A.A (2002). Social and Psychological Diagnostics of Personal Development and Small Groups. Moscow. Pp.357-360.

- Frankl V. (1990). Man's Search for Meaning. Moscow, Progress.
- Oryol V.E. (2005). Psychic Burnout Syndrome: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences; Moscow.
- Ronginskaya T.I. (2002). Bunout Syndrome in Social Professions. //Psychological Journal. Vol.23, issue 3. Pp. 85 – 95.
- Shutova L.V., Lyashuk A.V. (2005). Spiritual crisis: problems of definition and diagnostics. // Psychological diagnostics. Pp 51-71
- Vodopyanova N.E., Starchenkova E.S. (2008). Burnout Syndrome: Diagnostics and Prevention. 2nd ed.: Piter, St.-Petersburg.
- Wirtz U., Zobeli J. (2012). Hunger for Sense: People in Borderline Situations: Borders of Therapy M.: Kogito-Center.

Tamara Akhriamkina - tamaraahr18@gmail.com

WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES IN THE PUBLIC, PRIVATE AND CIVIL SECTOR

Violeta Arnaudova and Elisaveta Sardžoska, Ss. Cyril and Methodius University-Skopje, Faculty of Philosophy, Institute of Psychology, Republic of Macedonia, elisasar2004@yahoo.com

Abstract. This empirical study is based on the fact that the successful performance of the organizations is a function of work motivation that contributes 50% and the abilities, skills, knowledge and experience of the employees, who together contribute the remaining 50%. It comes to assessing the two types of work motivation - extrinsic and intrinsic motivation. Extrinsic motivation represents the behavior of employees which is determined by some external factors: money, benefits, awards, praise, acceptance, work conditions. Intrinsic motivation represents conduct that is determined by some internal factors: challenge, interestingness, the opportunity for personal development, autonomy, responsibility. Work Preference Inventory (WPI) of T. Aamabile is applied, that contains 30 items of which 15 items concern intrinsic motivation and 15 items refer to extrinsic motivation. Scale of answers has four degrees in the range of 1- it is never true for me to 4-always true for me. Participants in the survey are administrative workers in three sectors in Macedonia: state- 31, private-30 and civil sector-57. It is for non-profit organizations whose beneficiaries are the citizens and the community, so high work motivation of employees is important for organizational success. Results showed above-average intrinsic motivation in all three sectors, while extrinsic motivation is less pronounced especially in the private and public sector and in civil sector is average. Managers should continually work to increase the intrinsic motivation through more rewarding of their employees because the two motivations are connected and are especially important for good performance in unstable, complex and competitive operating environment.

Keywords: intrinsic motivation, extrinsic motivation, sector.

Introduction

The operation of any organization depends on the quality of the human capital which employees possess and the way it is used. Thus the basic resource of any organization is the people and their skills and abilities, which if properly directed could contribute to achieving the organization's objectives. Employees who possess innovation, creativity, awareness and knowledge represent a strategic asset to any organization. In practice we often encounter organizations that develop rules, procedures, work schedules, standards of safety and job descriptions, starting from the implicit assumption that people are basically similar. But we must keep in mind that employees are unique, ie they have different needs, different ambitions, different views, different desire for responsibility, different levels of knowledge and skills, different potentials. For this reason Koontz and Weihrich (1994) suggest that it is necessary principles and concepts, which generally are correct, to suit the specific situation because otherwise managers are at risk to apply common views on motivation, leadership and communication.

In order for employees successfully and with pleasure to do their job they need to be further motivated. Increasing the motivation and interest of employees for work accomplishes numerous advantages for the organization and facilitates human resource management.

It can be said that education and practical experience is the first factor which indicates that the employee is able to achieve success, but no less important factor is the organizational

structure of the company. The aforementioned factors do not make sense if the employee is not motivated to accomplish the task. For this reason it is necessary managers to know all the motivational factors that are available in their environment, but also to know the proper way to apply them according to the characteristics of the individual. Companies that are oriented towards achieving quality service, the priority put on their employees and employee satisfaction and motivation.

Motivation represents the dynamic part of the person. It is a complex phenomenon, which is based on different needs, aspirations and values that in a person are constantly changing because they are under impact of different situations or periods of personal development. Employee productivity is directly determined by motivation and to maximize the effectiveness of the work, it is necessary the manager to know the needs and motivations of employees, but also to know how to ensure their satisfaction. Companies contributing to the affirmation of personal values and satisfaction of employees, have an advantage in their market introduction. The remuneration of employees is considered as the most complex and most sensitive operation in the field of management. The managers on a higher level have the task to create conditions to encourage the satisfaction and self-fulfillment of their employees, and they can achieve it through appropriate financial and non-financial rewards.

The greatest differences in behavior and performance of employees due to their motivation to work and the needs, desires, expectations, goals and actions associated with it. The internal (intrinsic) motivation exists when actual work performance is causing an inner sense of satisfaction, but also leads to the successful performance of the individual. With this type of motivation source or cause (or locus of control) of our activity is in ourselves, in our needs (Arnaudova and Poposki, 2010). That is the purpose of the activity is in the activity itself that individual manifests, and regulates according to its behavior and desires to be competent and autonomous person (Deci & Ryan, 2000, and Arnaudova Poposki, 2010). This means that a person is engaged in an interesting and fun activity that stems from her curiosity or interest.

External (extrinsic) motivation encourages conduct or taking action in order to achieve concrete results and material or social reward, or to avoid punishment. With positive reliance or by rewarding the desired behavior by the environment and by applying rewards (money, praise, recognition or acceptance) actually comes to increased satisfaction and employee motivation. These two types of motivation are in mutual interaction; however, external motivation is serving the internal.

Kinnear and Sutherland (2000) focus on the mental workers and the factors that motivate this target group. According them, their material reward and recognition is a motivator that they rank first. Mental workers also are strongly motivated by the freedom to act independently.

The results gained by Aggele and Landborg (Agell & Lundborg, 1977), in the survey of managers in the Swedish production, suggest that theories about effort and motivation are not accurate, and that most managers attributed significant motivating role of psychological and social factors rather than economic ones.

Regarding to the relevant research and posited objective, this research attempts to answer the questions: What is the level of motivation to work among employees in the state, private and public sector; are there differences in the level of intrinsic and extrinsic motivation among employees in three sectors: public, private and civil sector?

The main hypothesis in the research is:

Employees in the public, private and civil sectors differ in terms of intrinsic, extrinsic and general motivation to work.

From the basic hypothesis emerged following specific sub-hypothesis:

1. The employees in civil sector have a higher intrinsic motivation compared to employees in the public and private sectors.
2. The employees in the public sector have a higher extrinsic motivation than employees in the private and civil sector.
3. The employees in the civil sector have the highest motivation to work.

Aspects of the variable motivation are: a. intrinsic motivation-behavior of employees is determined by some internal factors of the person; b. extrinsic motivation-behavior of employees is determined by some external factors.

Method

Sample

The survey was conducted on 118 persons of which 31 are employed in the state, 30 private and 57 in the civil sector. All respondents were administrative workers and represent a heterogeneous group in terms of gender, age, work experience and education. The range of age of the participants ranged from 25 to 50 years. In terms of education the majority of respondents are with higher education, and fewer are Masters and with secondary education. In terms of service, the majority of respondents have a working experience of 1 to 5 years, but also there are participants with a working experience of more than 10 years.

Inventory

Work Preference Inventory (WPI) of T. Aamabile, 1987 is applied to assess work motivation and contains 30 items of which 15 items concern intrinsic motivation and 15 items refer to extrinsic motivation. The result obtained from the items relating to intrinsic motivation indicates how much work makes pleasure to a person and challenge in life. The other items relating to extrinsic motivation indicates how much a person is motivated by some external triggers. Scale of answers has four degrees in the range of 1- it is never true for me to 4-always true for me. The theoretical range of scores for the entire inventory amounts from 30 to 120, and for each type of motivation - from 15 to 60.

Results

Descriptive results show that employees of the three sectors assessed motivation to work with ratings higher than the mean values defined by the range of the theoretical scores of the applicable inventory: 37.5 for internal (intrinsic) and external (extrinsic) motivation, 75 for the overall motivation.

Employees in the civil sector show the highest intrinsic motivation ($M = 46.35$; $SD = 5.38$), followed by the motivation of employees in the private ($M = 45.13$, $SD = 6.65$) and public sector ($M = 41.64$, $SD = 7.23$). For extrinsic motivation are obtained below average values for employees of state ($M = 33.74$, $SD = 5.96$) and private sector ($M = 32.63$, $SD = 5.68$), while for employees in the civil sector is gained a little above average value ($N = 38.44$, $SD = 5.70$). The comparison in terms of motivation (internal and external) indicates a high internal motivation of all employees, especially among employees in the civil sector. This finding confirms how employees in the public, private and, especially in the civil sector seem motivated, committed and loyal to their organizations because they want the mission and the cause for which they work. They are much more driven by intrinsic motivation rather than external.

Test results of the first hypothesis (which postulated the existence of differences in intrinsic motivation in behalf of staff from the civil sector) are derived from ANOVA. Because the value for F test ($F = 5,768$; $p = 0.004$) is statistically significant, the difference is tested between employees of the three sectors.

Based on results from post hoc tests it is concluded that private sector employees do not differ significantly in terms of intrinsic motivation compared to employees of public (MD = 3.49, $p > 0.05$) and civil society (MD = 1.22, $p > 0.05$). But is significantly higher intrinsic motivation of employees in the civil sector compared with the motivation of employees in the public sector (MD = 4.71, $p < 0.05$).

Test results of the second hypothesis (which postulated the existence of differences in extrinsic motivation in behalf of the employees of the public sector) are derived from ANOVA. Because the value for F test ($F = 12.466$, $p = 0.000$) is statistically significant, the difference between employees of the three sectors is tested. Based on results from post hoc tests it is concluded that significantly higher is extrinsic motivation of employees in the civil sector compared to employees of state (MD = 4.70, $p < 0.05$) and private sector (MD = 5.80, $p < 0.05$).

And in terms of overall work motivation, employees in all three sectors have above-average achievement. The employees in the civil sector show the highest motivation ($M = 84.79$, $SD = 8.63$), followed by employees in the private ($M = 77.77$, $SD = 10.30$) and public sector ($M = 75.39$, $SD = 11.86$). The average values for total motivation significantly differ among themselves ($F = 10.44$, $p = 0.000$), and the results from post hoc tests showed that significantly higher is the overall motivation of employees in the civil sector compared to employees of public (MD = 9.40, $p < 0.05$) and private sector (7.02, $p < 0.05$).

Discussion

The purpose of this study was to determine the type and level of work motivation of employees in public, private and civil sector. The findings show that employees in all three sectors are motivated more by internal rather than external motivation. Among them the work performance itself is causing an inner sense of satisfaction. These employees are engaged in tasks that they experience as interesting and entertaining, for which they are showing curiosity and interest, and therefore input activity leads to successful performance.

In this context should be taken into account the suggestions of Fairweather (2007) that the main goal of the manager is not to motivate employees daily, but to create a working environment or environment in which they will be self-motivated, but will also motivate each other. The issue how manager to motivate people is complex because they have different personal needs, which are themselves changing.

According to the findings of the current study, according to which the compensation is not a major motivational factor for employees, it is necessary managers to develop various other motivational practices that will encourage and support personal motivational processes of employees, and they will also take into account the characteristics of the work environment. By creating cooperation, trust and affection leaders can help build positive morale and motivation of each employee, as well as within teams.

In this context, the subject of a lot of studies was the impact of organizational culture on the motivation and performance of employees (Сарџоска и Арнаудова, 2015).

Noordhoorn (2010) based on survey found that organizational culture, through a system of rewards, affects staff motivation, which actually shapes the desired behavior of the employees in the organization. By rewarding the desired behavior with extrinsic motivators (salary, promotion, status) managers actually directly stimulate external motivation, but indirectly over time they create internal motivation or interest, enjoyment and responsibility of employees, because the two motivations are related.

This finding is confirmed in the current research. The employees in the civil service have not only the highest intrinsic motivation, but among them and external motivation is the highest, too. For the same reason, employees of the private and public sector are showing significantly lower values, both in terms of internal and external motivation.

Employees in the civil service have the highest level of internal motivation which is significantly higher compared with employees in the state sector. This finding is particularly important because of the mission civil society organizations have. They represent the interests of citizens and work on: the education of youth; treatment of patients; protecting the vulnerable- the poor, the elderly, the unemployed; encouraging civic spirit; the safety of citizens (Denhardt, Denhardt & Aristigueta, 2009).

In fact, non-profit organizations are making community and society to become better and safer, and more prosperous places to live. A prerequisite for the success of these organizations is employees to be motivated for: working in teams, successful change management, stress management (own and others), managing conflicts between employees and customers, clear communication, creative thinking, development and learning. The motivation of employees is especially important because of the demand constantly posed to non-profit organizations to justify the allocated resources to: government officials, donor organizations (domestic and foreign), business leaders and customers.

According to research findings, when talking about the management of human resources, civil society organizations should be an example to follow state and private organizations. Civil society organizations have developed a number of programs that allow additional education and advancement of their employees. Continually investing in employees which they consider the most important resource, and inside them, they have developed a number of communication channels that enable better flow of information.

The managers have to focus to determine what motivates public employees their obligations to comply better and more effective, and based on these findings to apply appropriate measures and actions to align the goals and needs of employees with the goals of an organizational work.

In the public sector, as opposed to civil and private, management must take into consideration the numerous restrictions which are governed by legislation and still influence the improvement of work incentives. In this regard it should consider the possibility of advancement, giving greater powers to motivate employees with bonuses in the form of cash prizes, days off or paid leave for exceptional results achieved in the work and goals and so on.

Conclusion

We can conclude that managers have responsibility regardless of whether manage profit or nonprofit organization or a civic organization, to create an environment and establish relationships between employees that will motivate them to work well and thus contribute to personal pleasure and organizational effectiveness. In the absence of motivation also lacks successful organization of the work process.

References

- Арнаудова, В. и Попоски, К. (2010). *Мотивација*. Скопје: Филозофски факултет.
- Сарџоска, Е. и Арнаудова, В. (2015). Организациска култура и мотивација за работа во граѓанскиот сектор на вработени со раководна и нераководна позиција. *Психологија*. 1. Скопје: Филозофски факултет.
- Deci E. L., Ryan R. M., (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67.
- Denhardt, B. R., Denhardt, V. J. & Aristigueta, P. M. (2009). *Managing Human Behavior in Public and Nonprofit Organizations*. 2nd ed. Los Angeles: Sage Publications.
- Fairweather A. (2007). *How to be a Motivational Manager*. Oxford: How To Books Ltd, Spring Hill House, Spring Hill Road, Begbroke.
- Koontz, H., Weihrich, H. (1994): *Menadžment*, Mate, Zagreb.

THE INFLUENCE OF THE LEADER ON THE MOTIVATION OF EMPLOYEES IN THE LEARNING ORGANIZATION

Sladjana Vujičić⁷⁶

Faculty of Business Economics and Entrepreneurship, Belgrade, Serbia
sladjanakonto@gmail.com

Biljana Bodroški Spariosu

Department of Pedagogy and Andragogy, Faculty of Philosophy,
University of Belgrade, Belgrade, Serbia
bbodrosk@f.bg.ac.rs

Zorana Nikitović

Faculty of Business Economics and Entrepreneurship, Belgrade, Serbia
zorana.nikitovic@vspep.edu.rs

Aleksandra Golubović Stojanović

Faculty of Business Economics and Entrepreneurship, Belgrade, Serbia
aleksandragolubovicstojanovic@gmail.com

Abstract: Constant changes which are coming from the environment represent big challenges to the modern organizations. Adaptations to the changes are condition of survival so answer must be adequate. In such conditions leadership becomes an essential factor of success of modern organizations. The leaders which can see in employees' strong energy for achieving the goals of one organization and know how to direct their energy in the right way, they can be called successful leaders. Motivation of the employees is one of the hardest tasks of the leaders. The goals of the organization must be harmonized with the personal goals of the employees so they would be interested in accomplishing those goals. The consciousness of the leaders that only by motivation of the employees to constantly improve and acquire new knowledge, is the one which can contribute to organization to create the core of competencies and to accomplish competitive advantage to which all modern organizations are tending to.

In order to perceive the place and role of the leaders in the motivation of learning organization we conducted an empirical study, questionnaire on a random sample of forty organizations in the Republic of Serbia, and in this paper are presented the results we obtained through the processing of the data. And so we came to the conclusion that the influence of the leader in the organizations on the motivation of employees is very large.

Keywords: leaders, motivation, learning organization

INTRODUCTION

Constant changes in the environment bring challenges which require new reactions. Increase the capacity of the organization, its adaptation to the changes is possible to realize by constant training of the employees and by directing of the organization to the learning organization. Awareness raising, training and qualification of the employees are the key factor in the market competition (Radović Marković, Grozdanić, Kvrđić, Marković & Vujičić, 2012). Therefore it is important to modern organizations become the learning organizations, or the organizations in which gaining and increasing of knowledge is everyday activity (Vujičić, Ivković, Knežević & Dimitrijević, 2013a). By constant learning, specialization and gaining of new knowledge the organization becomes stronger and becomes prepared to answer the challenges which come from the environment. Directing of the organization to the right path, path of specialization and learning, requires the leader capable of motivation the employees to focus their energy to the accomplishing the goals of the organization. From the capability of the leader depends the fact are the employees going to follow him on that path or not. Good leader must be familiar with the needs of the employees and has to try to find right way to

⁷⁶ *Corresponding Author*

ensure their satisfaction. Numerous motivation theories explain what motivate people to work (Fertik, 201; Bernard, 2013; Goudreau, 2013; Radović-Marković, Baltezarević, V., Baltezarević, R. & Marković, 2014;). Separation of the theories on two groups, theory of the contents and the theory of the process, actually is giving the answer on the question how to initiate human behavior and what is that what initiates human activity. Namely, motivation relates directly to the achievement of the employees in the workplace. Motivation can be defined as a driving force which triggers the individual to act (Simić, Savanović & Jokić, 2012). The leader's task is to find the most convenient way to encourage all the employees in the organization to strive for the achievement of the organization goals which directly influence achieving of their own goals. If the leader motivate the employees to understand the learning as part of their job and direct them to the constant learning of the new things to apply the knowledge in order to improve the product and service quality, than the organization, at the same time, will become the place for learning and developing of the existing knowledge. The leaders are the persons which by their own characteristics, skills, knowledge and energy directing the organization to the creating of the "learning organization" (Vujičić, Krstić & Skorup, 2013b).

LITERATURE REVIEW

The leaders are the key of the modern organizations efficiency. Since the second part of the XX century great attention is focused on the researching of the leadership. Hunt (1991) claimed that exist more than 10 000 empirical studies which have been done under the subject of leadership. Considering various approaches and viewpoints of the research there are numerous definitions of the leadership.

Yukl (1998) broadly defines leadership as influence processes affecting the interpretation of events for followers, the choice of objectives for the group or organization, the organization of work activities to accomplish the objectives, the motivation of followers to achieve the objectives, the maintenance of cooperative relationships and teamwork, and the enlistment of support and cooperation from people outside the group or organization. Kellerman (2004) has noted that "the leaders cannot lead if they are not followed actively or passively by the followers". The leadership implies the process of modification of the individual or group behavior, the system of communication, etc. (Grubić-Nešić, 2005). The leadership could be defined as steps, procedures or processes which directly lead and direct human behavior in their working environment (Nelson, 2006). According to Northous (2007) the leadership is "the process through which one the individual influences the group to accomplish their common goals"(p.3)

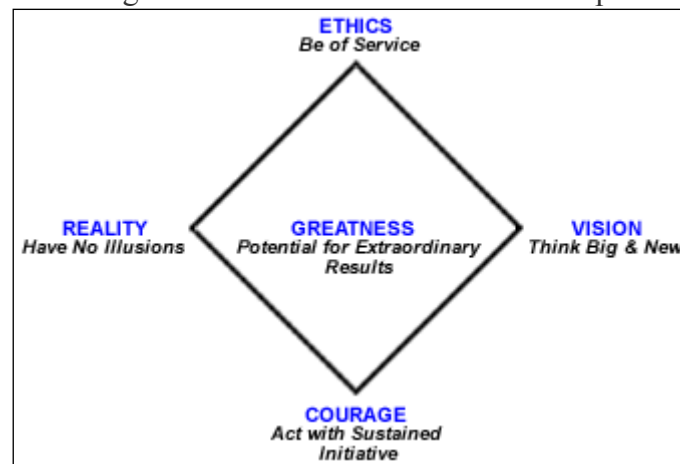
Same as the various approaches to the leadership, also the questions of the motivation where observed from various aspects since the time they have been engaged in literature. The motivation of the employees in the organization is the main task of each leader. The issues of motivation where approached from the different aspects since the moment they have been engaged in the numerous literature. First of all was analyzed the influence of the working environment on the encouraging of the motivation of the employees to give their maximum on their jobs. Also, analyzed was the system of rewarding and managers' and leaders' ability to motivate employees to give their contribution to the organization and to become interested in the success and further progress of the organization. Besides, analyzed are the differences between the age and sex influencing behavior and work ethic on the work place. Despite those approaches to the motivation problems, the level of the education of the employees and its influence on the motivation growth to contribute the organization trough the new ideas and improvement of the company operations, is neglected. Kirkpatrick and Locke (1991)

emphasize following leaders' characteristics as the most important for the achieving of success:

- energy as a desire for prove, ambitiousness, endurance, initiative,
- honesty and integrity, as reliability, trust, extroversion.
- leaders' motivation, as a desire for the domination to realize common goals,
- self-confidence as a faith in your own capabilities,
- the ability to perceive, as intelligence; ability to summarize and interpretation of large number of information,
- understanding of job as understanding of complete sector, reliable technical support.
- creativity as originality,
- flexibility as ability to adapt to the needs of followers and the requests of certain situation (p.48-60)

Koestenbaumov (1991) “the diamond of the leadership” differs four most important characteristics: ethics, vision, courage and reality, and in the center of everything is power.

Figure 1: The diamond of the leadership



Source: Koestenbaum, P. (2000). Our leadership model. retrieved 12. Februar 2016, from <http://www.pib.net/model.htm>

According to Luthans (2005), based on research distinguished where following characteristics as the most important characteristics of the leaders which have success in their job:

- motivation to persevere in achieving of the goals,
- motivation to lead,
- integrity which includes the desire for the truth and converting words into deeds,
- self-confidence which inspire the others to trust to the leader,
- the intelligence which is occasionally ability to process the information, problems solving and discovering the solutions,
- knowledge about the company business,
- emotional intelligence.

The emotional intelligence is specially important for the leaders. Namely, even the concept of the emotional intelligence is not something new nowadays, recently the opinion that the emotional intelligence is much more important in comparison with cognitive abilities and technical skills, was heard. In accordance with that, in numerous studies the reference that the emotional intelligence is twice important than the logical intelligence, could be found (Randić, Radović-Marković & Lekić, 2008).

Through the good and qualitative leadership the leader influence on the changing of the attitudes and behavior of the employees by application of different strategies and ways. The development of the employees and the status of the employees in the organization are two

changes for which we can say that influence organization development. Senge (1990) and Marsick, Watkins (2003) gave the theoretical basis for such a conclusion. Influence of the leadership on the development of the employees and their common influence on the learning organization are given in the Figure 2.

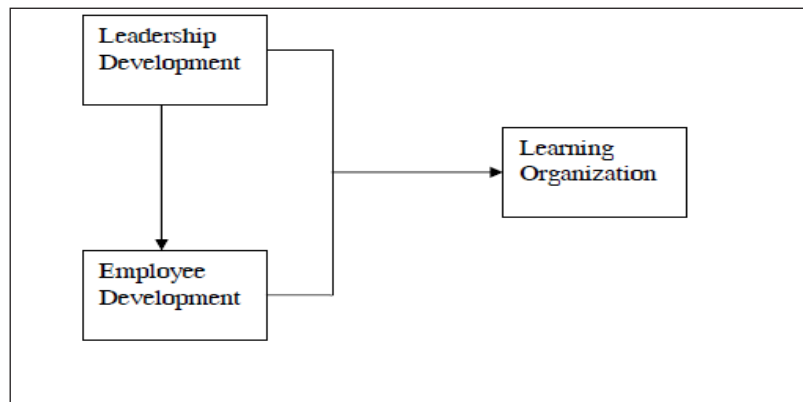


Figure 2: Model of the leadership and the learning organization

Source: Haley & Lazouskas, Leadership development and learning organization: a literature review, retrieved <http://www.ufhrd.co.uk/wordpress/wp-content/uploads/2008/06/632-leadership-development-and-learning-organization-a-lite.pdf>

Knowledge management of the organization we can consider as the main precondition for the organization business success. Into the development of the learning organization the leaders have the main role, and it could be said that they are very important factor of generating of learning into the organization. Senge (1990) considers that learning into the organization require new vision of the leadership. Garvin (1993) defines learning organization as organization skillful in creating, accomplishing and transferring of knowledge and changing of its own behavior as a reflection of the new knowledge. The difference between the traditional organization and the learning organization is shown into the table 1.

Table 1: Differences between traditional and learning organization

	Traditional organization	Learning organization
Approach to the changes	If something works, do not change/	If you do not accept the changes, you will not last for long.
Approach to the new ideas	If the invention is not domestic- reject it.	If the invention is domestic or repeated- reject it.
Who is responsible for the innovation?	Traditional areas like R&D.	Everybody in organization.
Basic fear	Making mistakes.	No learning, no adaptation.
The benefits of the competition	Products and services.	Ability to learn, knowledge and experience.
Manager job	Control of the others.	Training of others.

Source: Robbins & Coulter (2005) Management, Beograd, Data Status

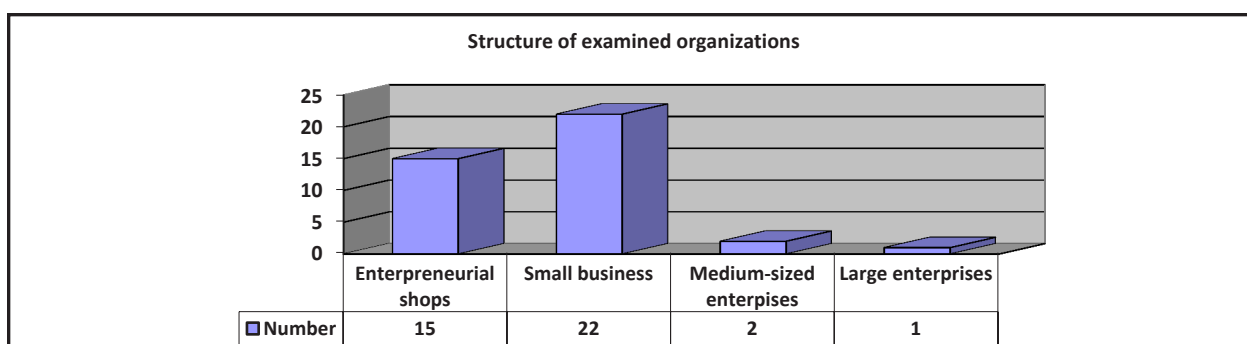
The learning organization readily accepts changes and we can say that the role of leaders in those organizations is very important because they direct the processes in such a way that

organization very fast and efficient answers on all requests which are put in front of it. As leader has to motivate the employees, his ability to assess the level of the effect of the motives on the employees, or followers, is very important. Motivation of an individual depends on intellectual, social, economic, emotional and other factors. Only by the usage of own knowledge and establishing of good motivational system, the leader can create favorable organizational climate in which the employees will tend to the specialization and learning.

RESEARCH METODOLOGY

The empirical research was conducted by the test method, in which as an instrument of empirical method was used the questionnaire. The research was conducted on sample of 40 organizations on the territory of the Republic of Serbia on the beginning of the year 2015 trough the direct interview.

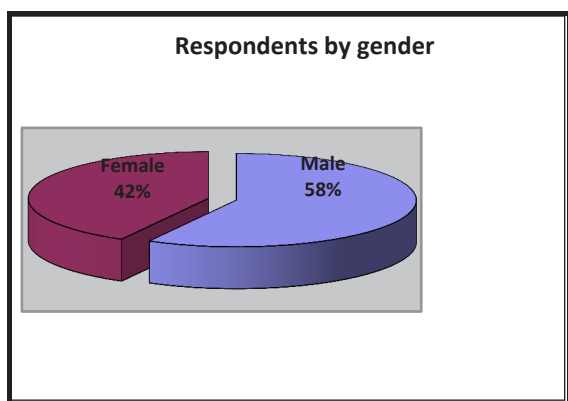
Graph 1: Structure of examined organizations



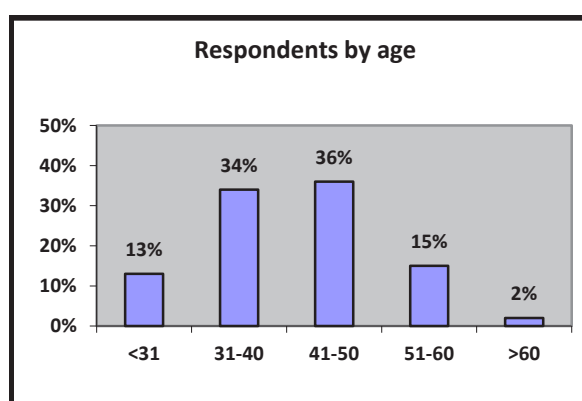
Source: Author's graph

This research involves 480 different sex, age and education level workers from the mentioned organizations.

Graph 2: Respondents by gender

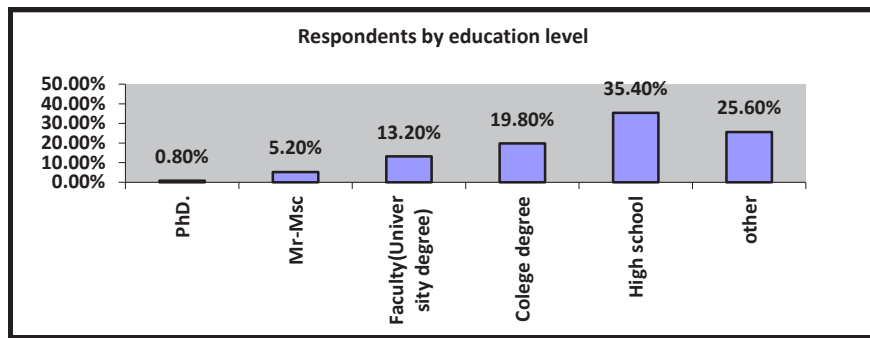


Graph 3: Respondents by age



Source: Author's graph

Graph 4: Respondents by education level



Source: Author's graph

For the research purposes in the questionnaire the leader is defined as “a person who possesses ability to influence behavior and motivation of the employees (followers)”.

The leadership is defined as: “a process in which individual (leader) influence behavior of an employee or a group of people (employees) in purpose of accomplishing the goals of the group or the organization”.

The learning organization is defined as: organization which is oriented to learning in a purpose of increasing its abilities to change and to adapt itself and to develop as individual as collective abilities for accomplishing its goals.

Questions in the questionnaire are formulated so that only based on the given answers we could analyze influence of the leaders on the motivating of the employees so their working organization becomes “learning organization”, what is the influence of the leader on the way of organizational learning and what is the role of leader in motivating of the employees to improve the organization performances. To elaborate and explain in detail the mentioned problematic we systemized the questionnaire in more parts so each part analyzes key factors for the motivation in organization and influence of the leaders on such a process.

The questionnaire had three parts, such are:

1. Data about the organization. In this part of the questionnaire questions were related to the types of business system, company name, city and the address, activity of the company and the total number of the employees.
2. Data about the examinee. This part of the questionnaire had the offered answers and was related to the data about the examinee.
3. Third part of the questions were related to the evaluation of the learning process by the employees, to the role of the leader in the implementation of the organizational learning and to the role of the leader in the motivation of the employees.

Considering all mentioned above, into the research we started from the general hypothesis:

H_0 : The leaders in organizations directly influence motivation of the employees to create “learning organization”.

Based on this general hypothesis we developed separated hypotheses:

H_1 : The leaders by their own work, devotion and knowledge have huge influence on the way of introducing organizational learning into the organizations.

H_2 : The leaders into the organizations have the key role in the motivation and inspiration of the employees to tend to specialization and learning to improve the performances of the organization.

For each question in the questionnaire offered is an answer which helped the employees to evaluate how much they agree with the given assertion in the form of Likert five-point scale (1- very small , 2- small , 3-average , 4-significant , 5- very significant).

KEY RESULTS AND DISCUSSION

After the conducted data collecting, we accessed the processing of the data from the questionnaire. Below are shown the results of the empirical research based on the questionnaire conducted into the organizations on the territory of the Republic of Serbia. Our examinees answered on 22 questions (Annex). Through the given answers represented are the results which analysis gave appropriate conclusions. The questionnaire has shown that learning is recognized as a possibility for creation of competitive advantage of the organizations and insurance of qualitative products and services. That is the reason why the organizations encourage specialization of their members of the collective through the formal educational system as through an informal education.

One part of the questionnaire was used for the analysis of the factors which influence the creating of learning organization and also for the collecting of the data about the posture of the examinees about the knowledge and learning and their influence on the creating of the learning organization. According to the results the most important factors for creating of the learning organization are: leaders which 41% of the examinees have recognized as the most important factor, than human resources with 29%, informational technologies 20% and organizational culture of the organization with 8%.

The learning process and its influence on the cognitive values of the organization and influence on the members of the organization, the examinees also considering as very important. The questionnaire has shown that the learning is recognized as a possibility for creating of competitive advantage of the organizations and assuring of the quality products and services. This is the reason why the organizations encourage further specialization of their members of the collective through the formal educational system and also through the informal education.

For consideration of the leaders' influence on the motivation of the employees in the learning organization 17 questions were prepared and after the data processing the obtained results are given in the following table.

Table 2: Statistical indicators

	The arithmetic mean	The standard deviation	Coefficient of variation
Leaders' influence on the choice of the literature for the education of the employees	3,9229	1,038978	0,264848
Leaders' influence on the specialization of the employees	4,2500	0,910586	0,214256
Leaders' influence on the further formal education	4,0979	0,913325	0,222875
Leaders' influence on the scientific research	3,9542	1,025703	0,259398
Leaders' influence on learning through the benchmarking	4,2583	0,749954	0,176114
Leaders' influence on avoiding the activities because of which it already suffered losses	4,5833	0,493007	0,107565
Leaders' influence on appliance of winning activities	4,6208	0,485180	0,104998
Leaders' influence on usage of external sources of knowledge	4,0292	0,956983	0,237514

Leaders' influence on using of personal experiences in learning	4,4875	0,625708	0,139434
Leaders' influence on improvement of business process	4,5021	0,608957	0,135261
Leaders' influence on the focusing of the organization on the results	4,5396	0,561338	0,123654
Leaders' influence on the development of group knowledge	4,6167	0,486198	0,105314
Leaders' influence through the commitment to the goals of organization	4,4875	0,664463	0,148070
Leaders' influence on creation of the good clime for the new knowledge	4,5271	0,618547	0,136632
Leaders' influence on the motivation of the employees through the following of the modern trends in business	4,5688	0,535668	0,117246
Leaders' influence n the motivation of the employees for personal development	4,0292	0,993302	0,246528
Leaders' influence on motivation of the employees through the rewarding	4,5688	0,535668	0,117246

Through the analysis of the results could be concluded that the examinees have recognized the importance of the role of the leader in motivation of the employees in creating of the learning organization. The most significant leaders' influence is identified in the appliance of the winning activities which lead the organization to the business success. Also, the examinees attribute the great importance to the leaders in the influence on the development of the group knowledge, on the activities by which avoiding losses, in the influence on motivation through the rewarding, following of the modern business' trends, focusing of the organization on the winning business' activities, etc.

By the conducted research confirmed are major and separated hypotheses. Particular hypothesis "The leaders into the organizations have the key role in the motivation and inspiration of the employees to tend to specialization and learning to improve the performances of the organization." is confirmed through the work by the answers given on the questions. For example, question: "How significant influence will have the leader on your motivation if he tends that the organization follow modern trends in business?" 59% of the examinees answered strong influence and 39% significant influence. On the question: "How significant influence has the leader in your organization on the motivation of the employees to tend to the personal development?" 41% of the examinees answered strong influence and 29% significant influence.

Particular hypothesis "The leaders by their own work, devotion and knowledge have huge influence on the way of introducing organizational learning into the organizations" is confirmed trough the given answers. So, for example, on the question: "How significant is your company leaders' influence to organization to learn through the process of benchmarking?", 44% answered strong influence and the 37% significant influence. On the question: "How significant is your organization leaders' influence on the organization to avoid the activities because of which it already suffered losses?" 58% of the examinees answered strong influence and 42% significant influence.

Major hypothesis: “The leaders in organizations directly influence motivation of the employees to create “learning organization””, is confirmed by the number of positive examinees’ answers.

Among the questions used for the checking of the major hypothesis, given answers with the modalities “significant” and “strong” are represented in 70% to 100%.

To verify further the hypothesis, correlation analysis is conducted with a goal to determine the relations and significance of the connection between the analyzed variables which would lead to the relevant conclusions on the confirmation of given hypothesis.

As dependant variable chosen is the question from the questionnaire “How big is the influence of the professional development of the employees and their knowledge on the success of the organization?”. This variable is selected for the dependant because the confirmation of the significance of the relation between it and the independent variables which represent the leaders’ influence would be important for the confirmation of the given hypothesis. Analyzed is the bivariate correlation between those two variables and the independent variables “Leaders’ influence on the professional development of the employees” and “Leaders’ influence on motivation of the employees for personal development”. Those two independent variables are selected from the group of those which significantly determinate “the learning organization”. Correlation statistic Pearson’s correlation coefficient was calculated and the results are given in the table.

Table 3: Bivariate correlations: Pearson’s correlation coefficients

		How big is the influence of the professional development of the employees and their knowledge on the success of the organization?	Leaders’ influence on the professional development of the employees	Leaders’ influence on motivation of the employees for personal development
How big is the influence of the professional development of the employees and their knowledge on the success of the organization?	Pearson’s correlation	1	0.726	0.713
	Sig.(2–tailed)		0.000	0.000
	N	480	480	480
Leaders’ influence on the professional development of the employees	Pearson’s correlation	0.726	1	0.342
	Sig.(2–tailed)	0.000		0.117
	N	480	480	480
Leaders’ influence on motivation of the employees for personal development	Pearson’s correlation	0.713	0.342	1
	Sig.(2–tailed)	0.000	0.117	
	N	480	480	480

Results are showing the strong correlation as between two dependant variables: “How big is the influence of the professional development of the employees and their knowledge on the success of the organization?” and “Leaders’ influence on the professional development of the employees”, also the dependent variable and the “Leaders’ influence on the motivation of the employees for personal development”. Since the correlation between these examined variables is highly significant (it is significant at all significance levels) it confirms the initial hypothesis about the significant influence of the leader on the creating of learning organization and on the motivation of the employees.

Multiple regression analysis conducted between: “How big is the influence of the professional development of the employees and their knowledge on the success of the organization?” as dependant and “Leaders’ influence on the professional development of the employees” and “Leaders’ influence on the motivation of the employees for personal development” as independent variables also confirms already concluded about the significant influence between the mentioned variables, since regression coefficients for both independent variables are highly significant, meaning that they are significant at any level of significance (p -value <0.000):

Table 4: Results from multiple regression analysis

	Not standardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. error	Beta	B	Std. error
Constant	0.481	0.041		11.731	0.000
Leaders’ influence on the professional development of the employees	0.148	0.019	0.314	7.789	0.000
Leaders’ influence on motivation of the employees for personal development	0.188	0.029	0.334	6.482	0.000

model	R	R square	Adjust. R square	Std. error of the estimate
1	0.712	0.506	0.501	0.3341

Dependent variable: “How big is the influence of the professional development of the employees and their knowledge on the success of the organization?”

The above mentioned questions and the answers have clearly shown that leadership is very important factor which influence learning in the organization. By setting clearly defined goals and the priorities of the organization and understanding the need for investment into the employees and their motivation, the leaders are the ones which by their characteristics, skills, knowledge and energy direct the organization to the successful accomplishing of the new knowledge.

CONCLUSION

Developed leadership is a key for accomplishing the given business goals of an organization and accomplishing organizational changes. Research concluded on the sample of 40 organizations on the territory of the Republic of Serbia, on the beginning of the year 2013 through the direct interview which included 480 workers from the different organizations has shown that the influence of the leader on the motivation of the employees is strongly

significant, and depending on the leaders' characteristics, their understanding of the organization and motivation of the employees could influence creating of the learning organization. Very important is the knowledge that largest number of the examinees recognize that the leaders in organizations have clear vision about the issue how to motivate the employees to learn and to constantly improve that knowledge. Trough this paper we tried to point to the role of the leaders in motivation of the employees into the organizations and to give the basis for further researches.

REFERENCES

- Bernard, T. (2013). The impact of baby boomers working past 65. US News and World Report. Money Retirement, retrieved from <http://money.usnews.com/money/blogs/On-Retirement / 2013 /01/18 / the-impact-of-baby-boomers-working-past-65>
- Fertik, M. (2011). Managing and motivating employees in their twenties. Harvard Business Review, retrieved from <http://blogs.hbr.org/2011/01/managing-employees-in-their-tw/>
- Garvin, A.D. (2003), Learning in Action: A guide to Putting the Learning Organization to work, retrieved from http://www.hbsp.harvard.edu/hbsp/prod_detail.asp?2514
- Goudreau, J. (2013). 7 surprising ways to motivate millennial workers. Forbes, retrieved from <http://www.forbes.com/sites/jennagoudreau/2013/03/07/7-surprising-ways-to-motivate-millennial-workers>
- Grubić-Nešić L., (2005) „Razvoj ljudskih resursa,, AB Print, Novi Sad
- Haley K.C.& Lazouskas L.(2008), „ Leadership development and learning organization: a literature review,, retrieved from <http://www.ufhrd.co.uk/wordpress/wp-content/uploads/2008/06/632-leadership-development-and-learning-organization-a-lite.pdf>
- Hunt, J. G. (1991). Leadership: A New Synthesis. Beverly Hills, CA: Sage.
- Kellerman, B. (2004). Bad Leadership. Harvard Business School Press: Boston
- Kirkpatrick, S., A. & Locke, E.A.(2001) Leadership: Do traits matter?,Academy of Management Executive
- Koestenbaum, P.(1991). Leadership: The Inner Side of Greatness, Jossey – Bass Publisher, San Francisco
- Koestenbaum,P. (2000). Our leadership model. retrieved 12. Februar 2016, from <http://www.pib.net/model.htm>
- Luthans F. (2005), Organizational Behaviour, Boston: McGraw Hill
- Marsick, V. J.&Watkins, K. E. (2003) „Demonstrating the value of an organization's learningculture: the Dimensions of the Learning Organization Questionnaire. Advances in Developing Human Resources,
- Nelson, A. C.L. (2006) Leadership in a New Era: Comment on “Planning Leadership in a New Era. Journal of the American Planning Association
- Northouse, P.G. (2007) Leadership: Theory and practice.Thousand Oaks, Ca: Sage.
- Radović Marković M., Grozdanić R.,Kvrgić G., Marković D.,Vujičić S.(2012), „ New educational strategies versus the traditional methods,, International Review No.1-2, p.26
- Radovic-Markovic M.,Baltezarević, V.Baltezarević, R. & Marković, D.,2014;). (2014).Virtual organisation and motivational business management, Alma Mater Europea, Slovenia and Institute of Economic Sciences, Serbia
- Randić D.,Radović-Marković M.&Lekić S. (2008) .Kvalitet menadžerskog, preduzetničkog i liderskog ponašanja –sličnosti i razlike, Beogradska poslovna škola,ISBN 978-86-7169-249-6
- Robbins, S.& Coulter, M., (2005) Menadžment, Beograd, Data Status

- Senge, P.(1990) The fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization
- Simić N., Savanović Lj.& Jokić T.(2012),„Relationship between epistemological beliefsand motivational orientation amonghigh school students,,Psihologija,vol.45, br. 4
- Vujičić S.,Ivković D.,Knežević V.&Dimitrijević Lj.(2013a) „Organizaciono učenje kao faktor sticanja konkurentske prednosti organizacija,, 16 DQM Međunarodna konferencija „Upravljanje kvalitetom i pouzdanošću,, ICDQM-2013,Beograd
- Vujičić S.,Krstić M.& Skorup A.(2013b),„Uloga lidera u stvaranju „organizacije koja uči,, XV nacionalni I I međunarodni skup „Sistem kvaliteta uslov za uspešno poslovanje i konkurentnost, Kruševac
- Yukl, G. (1989). “Managerial Leadership: A Review of Theory and Research“, Journal of Management, Vol. 15, 251-289.

SELF-EFFICACY AND RESILIENCE: MEDIATING MECHANISMS IN THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WELLBEING

**Nia Djourova (Universidad de Valencia, nia.plamenova@uv.es);
Prof. Isabel Rodríguez, PhD (Universidad de Valencia, isabel.rodriguez@uv.es); Prof. Nuria Tordera, PhD (Universidad de Valencia, nuria.tordera@uv.es); Gebeyehu Begashaw Abated (Universidad de Valencia, gebeyehu_2006@yahoo.com)**

САМОЕФИКАСНОСТ И УСТОЙЧИВОСТ: МЕДИИРАЩИ МЕХАНИЗМИ ВЪВ ВРЪЗКАТА МЕЖДУ ТРАНСФОРМАЦИОННОТО ЛИДЕРСТВО И БЛАГОСЪСТОЯНИЕТО

**Ния Джурова (Universidad de Valencia, nia.plamenova@uv.es);
проф. Изабел Родригез Молина, Phd (Universidad de Valencia, isabel.rodriguez@uv.es); проф. Нурия Тордера, PhD (Universidad de Valencia, nuria.tordera@uv.es); Гебейеху Бегашау Абатед (Universidad de Valencia, gebeyehu_2006@yahoo.com)**

Abstract: The objective of the article is to test the roles of self-efficacy and resilience as consecutive mediators in the relationship between the four dimensions of transformational leadership and wellbeing (operationalized as psychosomatic complaints and psychological distress). The sample consists of 225 social services employees in Spain. Data was gathered at two time points with a time-lag of six months. We used path analysis to test the hypothesized model and Monte Carlo confidence intervals to check the significance of the indirect effects. Our results showed that only two of the four transformational leadership dimensions have a direct impact on self-efficacy: inspirational motivation and individualized consideration, although contrary to our hypothesis, the latter had a negative effect on self-efficacy. As for the indirect effects, self-efficacy did not mediate between the leadership dimensions and wellbeing, whilst resilience did mediate between self-efficacy and wellbeing. Self-efficacy and resilience did mediate consecutively between the leadership dimensions and wellbeing. Our findings emphasize the importance of the relationship between positive personal and organizational characteristics and the effect of these relationships on wellbeing at work.

Key Words: Self-efficacy, resilience, mediation, transformational leadership, wellbeing

Резюме: Главната цел на настоящото изследване е да тества ролята на самоефикасността и устойчивостта като последователни медиатори във връзката между дименсите на трансформационното лидерство и благополучието (операционализирано като психосоматични оплаквания и психологически дистрес). Извадката се състои от 225 социални работници в Испания. Данните са събрани в два момента, с времеви интервал от шест месеца. Хипотезите са тествани чрез структурален модел (Structural Equation Modelling) и доверителни интервали Монте Карло, за установяване на статистическата значимост на индиректните ефекти. Резултатите от анализа показват, че само две от четирите дименсии на трансформационното лидерство имат директен ефект върху самоефикасността: вдъхновяваща мотивация и индивидуализирано внимание, като изненадващо, последното има отрицателно въздействие върху самоефикасността. Самоефикасността няма самостоятелен ефект върху благополучието, но пък има индиректен такъв с посредничеството на устойчивостта като медиатор. Самоефикасността и устойчивостта

последователно медираат връзката между лидерските димесии и благополучието. Нашите резултати подчертават важноста на положителните лични и организационни характеристики, и кумулативните ефекти от тях върху благополучието на работното място.

Ключови думи: Самоефикасност, устойчивост, медиатори, трансформационно лидерство, благополучие

Introduction

Positive Psychology has emphasized the importance of personal characteristics and how they can be used as helpful resources in the workplace (Luthans & Avolio, 2009; Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010). Self-efficacy and resilience are two such characteristics, which stand out as key adaptive mental mechanisms for both employees and managers. Self-efficacy is defined as ‘one’s capabilities to organize and execute the courses of action required to manage a prospective situation’ (Bandura, 1995, p.2), and resilience is defined as ‘the potential to exhibit resourcefulness by using available internal and external recourses in response to different contextual and developmental challenges’ (Pooley & Cohen, 2010, p.1).

Self-efficacy and resilience have been linked theoretically and empirically to beneficial outcomes like employee wellbeing (Cherian, J., & Jacob, 2013; Youssef & Luthans, 2007). At the same time, the current literature considers self-efficacy and resilience to be state- like, developable constructs, which means that they can be influenced by factors of the organization, like for example leadership style (Avey, Hughes, Norman, & Luthans, 2008; Youssef & Luthans, 2007). In this sense, self-efficacy and resilience as personal resources could have an important mediating role between organizational factors and beneficial employee outcomes.

This study focuses on self-efficacy and resilience as mediators between transformational leadership (TL) as an organizational factor, and wellbeing as an outcome. Transformational leadership, a style based on follower development, has been found to influence followers’ personal resources (Avey et al., 2008; Bass, 1999) and the importance of wellbeing in the workplace is quite apparent in today’s fast- paced work life. We consider self-efficacy and resilience to be sequential mechanisms which link TL and wellbeing. First, we analyze the mediating role of self-efficacy between TL and wellbeing, by building on previous studies. Then we focus on resilience as an additional mediating mechanism, a role which is determined by resilience’s relationship with self-efficacy.

Most previous studies on the matter have measured TL as a molar construct even though it has four dimensions (Munir & Nielsen, 2009; Nielsen & Munir, 2009). As the four dimensions encompass different leader behaviors, some dimensions may have more potential to influence self- efficacy than others. In order to understand more about the relationship of each dimension with self-efficacy, we consider the four TL dimensions as separate antecedents, instead of the second-order construct.

In addition, previous studies have considered different operationalizations of wellbeing, and the results for the mediating role of self-efficacy differ depending on whether wellbeing is operationalized as physical (Munir & Nielsen, 2009) or psychological (Nielsen & Munir, 2009). For example, Nielsen & Munir, (2009) found that self-efficacy fully mediated the relationship between TL and affective wellbeing, but in another study, the same authors found that self-efficacy does not mediate the relationship between TL and sleep quality of followers (Munir & Nielsen, 2009). The physical and psychological elements are equally important for an overall sense of wellbeing, we operationalize wellbeing in terms of psychosomatic complaints and psychological distress.

As mentioned, along with self-efficacy, resilience can also have a role in the TL- wellbeing relationship. There is a growing awareness of the benefits of resilience for employees and organizations, as the speed of work processes increases and the line between work and personal life becomes more and more blurred (Jackson, Firtko, & Edenborough,

2007). Everyday setbacks and micro-stressors are a part of almost any job position, and resilience can be a key mechanism for managing them. It is considered a mechanism for adjusting to today's rapidly changing and uncertain organizational life (Shin, Taylor & Seo, 2012) and a "process of regulating everyday life stressors" (DiCorcia & Tronick, 2011; p.1).

As a positive personal characteristic, resilience is tightly linked to self-efficacy since they share a common element: one's ability to persevere in the face of difficulty. The main difference is that self-efficacy perseverance refers to task accomplishment, and in the case of resilience, it refers to adapting to change and withstanding challenges (Schwarzer & Warner, 2013). Although there is no clear consensus in research about the direction of the relationship between the two constructs, Socio-Cognitive theory, as well as the Positive Organizational Behavior perspective, offer theoretical grounds that self-efficacy can serve as a pathway to resilience. According to socio-cognitive theory, self-efficacy provides the motivational foundation for resilience to emerge (Prilleltensky, Nelson, & Peirson, 2001), and according to POB, developing resilience largely depends on the one's level of self-efficacy (Luthans, Vogelgesang, & Lester, 2006). In line with this, we consider resilience as an outcome of self-efficacy. In turn, this positions resilience as a mediator between self-efficacy and the two wellbeing outcomes (psychosomatic complaints and psychological distress). Hence, resilience comes in place as an additional mediator, after self-efficacy, between TL and wellbeing.

In summary, our objective is to test the roles of self-efficacy and resilience as consecutive mediators in the relationship between the four TL components and wellbeing (operationalized as psychosomatic complaints and psychological distress). All described relationships can be seen in the following theoretical model in Figure 1.

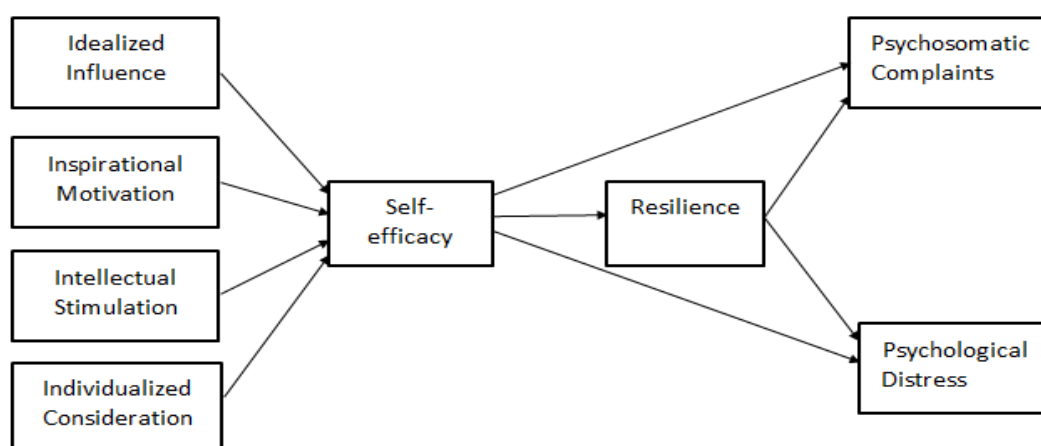


Figure 1. Theoretical Model

Methodology

Participants and Procedure: The sample consists of social services employees working in different locations in Spain. Data was collected in two using self-report questionnaires. The final longitudinal database consisted of 225 subjects. The average age was 37.06 (SD = 8.25) in T1 and 38.19 (SD = 8.45) in T2, and approximately 80% of the sample were women.

Measures: Transformational leadership was measured the short version of the Multifactor Leadership Questionnaire MLQ-5X (Avolio, Bass & Jung, 1999), translated into Spanish by Vega & Zavala, (2004). Cronbach's alpha for individualized influence was .93, for intellectual stimulation .88, for individualized consideration .81, and for inspirational motivation .93. Self-efficacy was measured with a 5-item Spanish adaptation of the professional self-efficacy scale (Grau, Martínez, Agut & Salanova, 2002). Cronbach's alpha of the scale was .86. Resilience was measured with a 10-item version of the Ego-Resilience scale (ER-89) by Block and Kremen (1996). The reliability of the scale was .76.

Psychological distress was measured with 12 items derived from the General Health Questionnaire (GHQ) by Goldberg, (1992). Cronbach's Alpha was .87. Psychosomatic complaints were measured with a 9- item questionnaire, based on Cooper, Sloan & Williams, (1988). Cronbach's Alpha was .84. Age and gender were used as control variables, as they have been found to affect wellbeing perceptions, self- efficacy and resilience (Nimnuan, Hotopf, & Wessely, 2001).

Data analysis: Structural equation modeling (SEM) methods in Mplus were employed in order to test our hypotheses. The model fit was assessed using Maximum likelihood estimator, and the significance of the indirect effects was estimated via Monte Carlo confidence intervals, as recommended by Preacher & Selig (2012).

Results

Table 1 contains means, standard deviation, reliability coefficients and correlations between the variables included in the model. All variables are significantly correlated with the exception of inspirational motivation and psychosomatic complaints.

Table 1. Descriptive statistics and correlations between all study variables

Variable	Range	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Idealized influence	0- 4	2.77	0.82	.93							
2. Intellectual stimulation	0- 4	2.59	0.86	.86**	.88						
3. Individualized consideration	0- 4	2.49	0.84	.86**	.82**	.81					
4. Inspirational Motivation	0- 4	2.70	0.89	.85**	.81**	.76**	.93				
5. Self-efficacy	1- 3	3.21	0.53	.26**	.25**	.15*	.32**	.86			
6. Resilience	1-4	3.03	0.39	.25**	.18**	.19**	.28**	.40**	.76		
7. Psychological Distress	1- 4	2.22	0.84	-.17*	-.17*	-.16*	-.16*	-.27**	-.34**	.87	
8. Psychosomatic complaints	1- 6	1.93	0.43	-.15*	-.14*	-.19**	-.12	-.19**	-.35**	.64**	.84

Note * $p < .05$; ** $p < .01$.

Direct effects

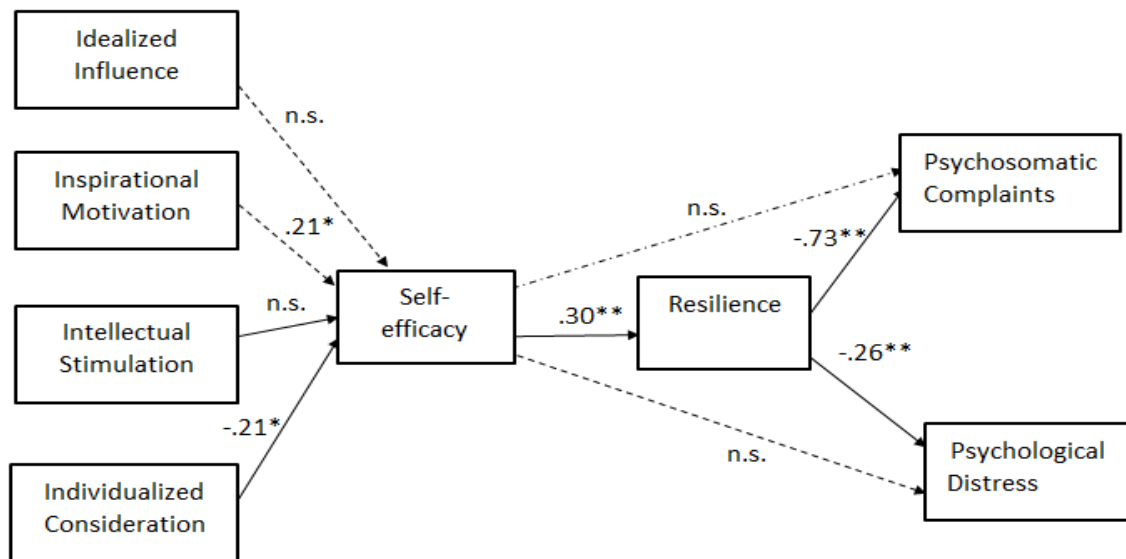


Figure 2. Final model based on results from structural equation modeling

Notes: * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$; Dashed lines represent paths that were not statistically significant. Control variables are omitted for clarity.

The hypothesized model (Figure 2) showed good fit to the data as seen in the fit indices: $\chi^2 = 21.580$, $DF = 12$; $CMIN/DF = 1.79$; $RMSEA = .060$ (CI 0.015- 0.102); $CFI = .95$, $TLI = .89$, $SRMR = .05$. The path diagram in Figure 2 shows the standardized regression estimates. The effects of age and gender were not significant.

Idealized influence and intellectual stimulation did not have a significant effect on self-efficacy. The direct effect of inspirational motivation on self-efficacy was positive and significant ($\beta = .21$, $p = .013$), and contrary to what was expected, the effect of individualized consideration on self-efficacy was negative and significant ($\beta = -.21$, $p = .01$). Inspirational motivation accounts for 10% of the variance in self-efficacy, and individualized consideration for 2%.

The direct effect of self-efficacy was not significant for psychological distress, or for psychosomatic complaints. The effect of self-efficacy on resilience was positive and significant ($\beta = .30$, $p < .001$) and it accounts for 20 % of the variance in resilience. Resilience had a negative effect on psychosomatic complaints ($\beta = -.73$, $p < .001$), accounting for 15% of the variance and on psychological distress ($\beta = -.26$, $p < .001$), accounting for 14% of the variance.

Indirect effects

The Monte Carlo (MC) confidence intervals show whether the mediated effects are significantly different from zero. Results can be seen in Table 2, where the significant indirect effects are marked in bold.

Table 2. Estimates and Monte Carlo Confidence Intervals for the indirect effects

Mediation paths	Mediation parameter	95%CI	
		Lower	Upper
Idealized influence- SE- Psychosomatic complaints	-0.008	-0.028	0.013
Inspirational Motivation-SE-Psychosomatic complaints	-0.017	-0.069	0.028
Intellectual stimulation-SE-Psychosomatic complaints	-0.005	-0.026	0.01

Individualized consideration- SE- Psychosomatic complaints	0.016	-0.028	0.069
Idealized influence- SE- Psychological Distress	-0.019	-0.04	0.009
Inspirational Motivation-SE-Psychological Distress	-0.043	-0.078	0.02
Intellectual stimulation-SE-Psychological Distress	-0.013	-0.03	0.011
Individualized consideration- SE- Psychological Distress	0.041	-0.00019	0.057
SE- Resilience- Psychological Distress	-0.143	-0.133	-0.025
SE- Resilience- Psychosomatic Complaints	-0.86	-0.344	-0.125
Idealized influence- SE- Resilience- Psychosomatic complaints	-0.021	-0.068	0.018
Intellectual stimulation-SE- Resilience- Psychosomatic complaints	-0.014	-0.054	0.022
Inspirational Motivation-SE- Resilience- Psychosomatic complaints	-0.048	-0.09	-0.01
Individualized consideration- SE- Resilience- Psychosomatic complaints	0.046	0.01	0.091
Idealized influence- SE-Resilience- Psychological Distress	-0.014	-0.026	0.006
Intellectual stimulation-SE-Resilience- Psychological Distress	-0.009	-0.001	0.008
Inspirational Motivation-SE-Resilience- Psychological Distress	-0.031	-0.035	-0.003
Individualized consideration- SE-Resilience- Psychological Distress	0.029	0.003	0.036

Self-efficacy was not found to mediate the relationship between the TL dimensions and psychosomatic complaints, nor psychological distress, as the indirect effects were not significant- the confidence intervals contain 0. Resilience, however, was found to mediate the relationship between self-efficacy and psychosomatic complaints (LL -0.34; UL -0.125), and between self-efficacy and psychological distress (LL -.133; UL -0.025) respectively.

Additionally, we tested whether self-efficacy and resilience consecutively mediate between the TL dimensions and psychosomatic complaints and psychological distress. Their role as sequential mediators was supported for two TL dimensions. The effect of motivational inspiration on psychosomatic complaints via self-efficacy and resilience was significant (LL -0.09; UL -0.01), as well the indirect effect of individualized consideration on psychosomatic complaints via self-efficacy and resilience (LL 0.010; UL .091).

Discussion

Firstly, our findings reveal details about the influence of TL on self-efficacy. By using the separate dimensions of TL, we wanted to have a more in-depth view of each dimension's contributions to followers' self-efficacy (van Knippenberg & Sitkin, 2013), and consequently to their resilience and wellbeing.

Our data shows that only the inspirational motivation dimension of TL is related positively to self-efficacy. Inspirational motivation is defined by clear, positive and productive communication with followers and according to previous literature, when a leader is able to clarify the roles of followers so they have a better comprehension of what is expected from them (Avolio et al., 1999; Bass, 1999). A clear understanding of one's role in the workplace can contribute to a greater sense of control, which is central for self-efficacy (Bandura & Wood, 1989). For instance, Chen & Bliese, (2002) have found that the more employees understand their role and task, the more efficacious they are. In addition, positive feedback, also a part of the inspirational motivation dimension, affects followers' drive to persevere and mobilizes their efforts, thus increasing self-efficacy beliefs through social persuasion (Bandura, 1995).

In contrast, idealized influence and intellectual stimulation had no significant effect on follower self-efficacy. This is in support of some authors who discuss the tendency in both literature and practice to attribute outcomes to leaders which are not really due to leadership (Meindl, 1995; van Knippenberg & Sitkin, 2013).

An unexpected result was that individualized consideration had a negative effect on self-efficacy. One possible explanation has to do with the fact that it might generate dependency. Through individualized consideration, leaders might be providing a type of support which may lead followers to perceive themselves as less capable of completing tasks by themselves when the leader is not around. The same effect could exist if the leader offers support for problems, and in his/her effort to assist followers, gives them less of an opportunity to develop their own strategies for dealing with everyday work reality, which may decrease self-efficacy. These notions are supported by Kark, Shamir, & Chen, (2003) who found that TL predicts dependence in followers ($\beta = .49, p < .01$). This dependence leads to helplessness when the leader is absent and to a constant need for validation from him/her (Kark et al., 2003).

Another explanation for the negative effect of individualized consideration on self-efficacy could be that leaders provide the 'wrong' kind of support. Leadership is a highly attributional phenomenon, which depends on followers' predispositions, states and beliefs. One of the most distinctive elements of individualized consideration is mentoring, which may be interpreted as support by some, but others may interpret mentoring as doubt in their abilities to cope, leading to feelings of inefficacy (Bolger & Amarel, 2007).

Regarding the role of self-efficacy, our study provides empirical support for it as an antecedent of resilience, a role has been theoretically outlined by Socio-Cognitive theory and Psychological Capital theory (Bandura, 1982; Hsu, Wang, Chen, & Dahlgaard-Park, 2014; Luthans et al., 2006). Self-efficacy was found to have a beneficial effect on wellbeing, but it is exerted only in an indirect manner through resilience. This finding contrasts previous ones which link directly self-efficacy to wellbeing (Liu et al., 2010; Nielsen, Yarker, Randall, & Munir, 2009) while at same time it underlines the importance of resilience and demonstrates its role as an additional psychological mechanism for promoting work wellbeing (Richardson & Chew-Graham, 2016).

In addition to self-efficacy mediating between inspirational motivation and resilience, and resilience mediating between self-efficacy and wellbeing, we also found that both of them mediate sequentially the relationship between inspirational motivation and the wellbeing indicators. According to our results, it is the relationship between these two psychological resources, which can lead to reduces psychosomatic complaints and psychological distress. Although resilience is the variable which relates directly and negatively to psychosomatic complaints and psychological distress, the full mediation path illustrates how each variable reinforces the next one. This is coherent with Conservation of Resources theory or CoR (Hobfoll, 2002), postulating that personal resources generate more personal resources, but which also refers to organizational resources (Westman, Hobfoll, Chen, Davidson, & Laski, 2004) such as leadership. Our results demonstrate how they can reinforce one another and have a cumulative beneficial effect on workplace outcomes, which within CoR theory is understood as a gain spiral (Hobfoll, 2002). This larger mediation path 'inspiration motivation-self-efficacy-resilience-wellbeing' exemplifies such a gain spiral, where each resource reinforces the next.

Conclusion

All in all, our study analyzes personal characteristics as mediators between TL and wellbeing and demonstrates the importance of the relationship between these characteristic. This analysis helps to understand in a more detailed way the mechanisms that underlie the relationship between organizational factors and well-being, ratifying personal resources that reinforce one another. Our study shows that increasing self-efficacy is related to an increase in resilience, and it also demonstrates the impact of that relationship on both physical and psychological wellbeing. The study also challenges the conventionally accepted link between

transformational leadership and self-efficacy. Our results raise awareness of the importance of cumulative relationships between organizational and personal resources, and their significance for workplace wellbeing.

References

- Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M., & Luthans, K. W. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(2), 110–126. <https://doi.org/10.1108/01437730810852470>
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462. <https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Bandura. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge university press.
- Bandura, A., & Wood, R. (1989). Effect of Perceived Controllability and Performance Standards on Self-Regulation of Complex Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805–814. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.5.805>
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9–32. <https://doi.org/10.1080/135943299398410>
- Bolger, N., & Amarel, D. (2007). Effects of social support visibility on adjustment to stress: Experimental evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3), 458–475. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.3.458>
- Chen, G., & Bliese, P. D. (2002). The role of different levels of leadership in predicting self- and collective efficacy: evidence for discontinuity. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 549–556. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.549>
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees - ProQuest. *International Journal of Business and Management*, 8(14)(80). Retrieved from <http://search.proquest.com/openview/b578d593773e2b4491c302a81a592394/1?pq-origsite=gscholar>
- Cooper, C. L., Sloan, S. J., & Williams, S. (1988). Occupational stress indicator management guide. *NFER-Nelson, Windsor*.
- Goldberg, D. (1992). General Health Questionnaire (GHQ-12). *Windsor, UK: Nfer-Nelson*.
- Grau, R., Martínez, I. M., Agut, S., & Salanova, M. (2002). Safety attitudes and their relationship to safety training and generalised self-efficacy. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 8(1), 23–35. <https://doi.org/10.1080/10803548.2002.11076512>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hsu, S.-H., Wang, Y.-C., Chen, Y.-F., & Dahlgaard-Park, S. M. (2014). Building business excellence through psychological capital. *Total Quality Management & Business Excellence*, 3363(June), 1–14. <https://doi.org/10.1080/14783363.2014.913349>
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60(1), 1–9. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
- Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: empowerment and dependency. *The Journal of Applied Psychology*, 88(2), 246–255. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.246>
- Liu, J., Siu, O. L., & Shi, K. (2010). Transformational leadership and employee well-being: The mediating role of trust in the leader and self-efficacy. *Applied Psychology*, 59(3), 454–479. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00407.x>
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25–44. <https://doi.org/10.1177/1534484305285335>
- Mazzetti, G., Guglielmi, D., Chiesa, R., & Mariani, M. G. (2016). Happy employees in a

resourceful workplace: just a direct relationship? *Career Development International*, 21(7), 682–696. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2016-0035>

Meindl, J. R. (1995). The romance of leadership as a follower-centric theory: A social constructionist approach. *The Leadership Quarterly*, 6(3), 329–341. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90012-8](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90012-8)

Munir, F., & Nielsen, K. (2009). Does self-efficacy mediate the relationship between transformational leadership behaviours and healthcare workers' sleep quality? A longitudinal study. *Journal of Advanced Nursing*, 65(9), 1833–1843. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05039.x>

Nielsen, K., & Munir, F. (2009). How do transformational leaders influence followers' affective well-being? Exploring the mediating role of self-efficacy. *Work & Stress*, 23(4), 313–329. <https://doi.org/10.1080/02678370903385106>

Nielsen, K., Yarker, J., Randall, R., & Munir, F. (2009). The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 46(9), 1236–1244. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.03.001>

Nimnuan, C., Hotopf, M., & Wessely, S. (2001). Medically unexplained symptoms: an epidemiological study in seven specialities. *Journal of Psychosomatic Research*, 51(1), 361–7. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(01\)00223-9](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(01)00223-9)

Pooley, J. A., & Cohen, L. (2010). Resilience: A definition in context. *Australian Community Psychologist*, 22(1), 30–37. Retrieved from <http://apsconference.com.au/Assets/Files/Pooley.pdf>

Prilleltensky, I., Nelson, G., & Peirson, L. (2001). The role of power and control in children's lives: An ecological analysis of pathways toward wellness, resilience and problems. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 11(2), 143–158. <https://doi.org/10.1002/casp.616>

Richardson, J. C., & Chew-Graham, C. A. (2016). Resilience and Well-Being. Springer International Publishing Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29492-6_2

van Knippenberg, D., & Sitkin, S. B. (2013). A Critical Assessment of Charismatic—Transformational Leadership Research: Back to the Drawing Board? *The Academy of Management Annals*, 7(1), 1–60. <https://doi.org/10.1080/19416520.2013.759433>

Vega, C., & Zavala, G. (2004). Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno. Retrieved from http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf

Westman, M., Hobfoll, S. E., Chen, S., Davidson, O. B., & Laski, S. (2004). Organizational Stress Through the Lens of Conservation of Resources (Cor) Theory. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 4(January), 167–220. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(04\)04005-3](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(04)04005-3)

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>

ВЛИЯНИЕ НА ОРГАНИЗАЦИОННАТА КУЛТУРА ВЪРХУ ЛИДЕРСКИТЕ СТИЛОВЕ

**Снежана Илиева, професор, доктор на психологическите науки,
СУ „Св. Климент Охридски“**

Ирина Янева-Дамянова, докторант , Академия на МВР

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON LEADERSHIP STYLES

**Snezhana Ilieva, professor, DSci
Sofia University “St. Kliment Ohridski”, professor, Dsci
Irina Yaneva-Damyanova, PhD Student
Academy of the Ministry of Interior of Bulgaria**

Резюме. Докладът представя резултати от изследване, имащо за цел да установи влиянието на организационната култура върху лидерските стилове. Установяват се перцепциите на служителите относно трансформационен, транзакционен и ненамесаващ или либерален лидерски стил, както и относно резултатите от лидерското поведение, определени чрез удовлетвореността, допълнителните усилия и ефективността на лидера. Изследва се влиянието върху лидерските стилове на четири типа организационна култура, основани на модела на конкурентните ценности - кланова, йерархична, пазарна и адхократична. Резултатите сочат положителни корелации на типовете организационна култура с трансформационния и транзакционния стил и отрицателни корелации с либералното или ненамесаващото се лидерство. Клановата и адхократичната организационна култура влияят върху лидерските стилове.

Ключови думи: организационна култура, лидерски стилове, трансформационно лидерство, транзакционно лидерство, ефективност на лидерите.

Abstract. The report presents research results aimed by identifying the impact of organizational culture on leadership styles. Employees' perceptions about transformational, transactional and non-interfering or liberal leadership are established, as well as the results of leadership behavior identified through the leader's satisfaction, extra effort, and efficiency. It examines the influence on the leadership styles of four types of organizational culture based on the model of competing values - clan, hierarchical, market, and adhocracy. The results show positive correlations of the types of organizational culture with the transformation and transaction style and negative correlations with the liberal or non-interfering leadership. The clan and adhocracy organizational culture influence leadership styles.

Key words: organizational culture, *leadership styles*, transactional leadership, transformational leadership, leaders' effectiveness

Въведение

Резултатите от ефективното лидерство и добрата организационна култура са отразени в успеха на организацията. Ефективното управление в съвременните организации и използването на функциите на организационната култура за развитие на служителите до голяма степен зависи от компетентността на мениджърите и лидерите. Лидерите са тези, които въвеждат, установяват, поддържат и променят организационните ценности и влияят върху формирането на благоприятен или неблагоприятен организационен климат. Причинно-следствената връзка между

лидерство и организационна култура е сложна и могат да се приведат аргументи в подкрепа и на двете тези.

Според Шайн (Schein 2004) организационната култура и лидерството са две страни на една и съща монета, респективно нито една от тях не може да бъде разбрана самостоятелно. Според Кавана и Ешкенази (Kavanagh & Ashkanasy, 2006, p.82) съществуват множество позовавания за ролята на лидерите в създаването и управлението на определени характеристики на организационна култура. И за Рибие и Ситар (Ribiere & Sitar, 2003, p. 45) културата зависи от действията на лидерите. Прилаганият лидерски стил е фактор, определящ организационната култура. Лидерите създават, но и биват ограничавани от вече създадената култура. Поради това може да се приеме, че влиянието, което лидерството оказва върху управленската дейност и, в частност - върху управление на знанието, е опосредствано от организационната култура. Джерджиовани (Gergiovanni, 1984, цит. по Ott, 1989, p.7) определя лидерството в организацията и начините на вземане на решение от лидера като културни артефакти. Той счита, че лидерът, лидерският стил и практики, както и моделите за вземане на решение се създават и моделират повече от организационната култура, отколкото от самите лидери. Огбона и Харис (Ogbonna & Harris, 2000, p. 781) изследват общия ефект, който организационната култура и лидерството оказват върху работата на организацията и по-конкретно, върху постигане на набелязаните от нея цели. Те стигат до заключението, че подкрепящото и въввлечено лидерство е индиректно и позитивно свързано с иновативната и конкуриращата култура. Инструменталното лидерство (ориентирано към задачата) има индиректно и негативно влияние върху представянето на организацията. Това изследване е в подкрепа на твърдението, че връзката между лидерския стил и поведение са опосредствани от природата и формата на съществуващата организационна култура. В потвърждение, Лим (Lim, 1995, p. 20) изразява мнение, че културата би могла да даде обяснение на други важни организационни фактори (като лидерството) и тяхното влияние върху функционирането на организацията.

Организационната култура не се появява, утвърждава и стабилизира случайно, а е следствие от целенасочените действия на лидерите. Те я създават, като отделят повече време за едни, отколкото за други дейности и стимулират чрез възнагражденията следването на определен еталон на поведение. Лидерите могат да въздействат само върху видимите или повърхностни аспекти на културата, но трудно могат да променят централните и основополагащите ценности. Организационната култура определя желаните модели на лидерско поведение и оказва влияние върху прилаганите лидерски стилове (Илиева, 2006). В проведено изследване за влиянието на организационната култура върху лидерските стилове се установява, че транзакционното и особено трансформиращото лидерство се влияе положително от два типа култура, които са противоположни по своята същност и са ориентирани съответно към подкрепата и към целите. Подкрепящата култура се характеризира с гъвкавост към вътрешните процеси, като се цени доверието, личното развитие, добрата комуникация и участието, т.е. съдържа в себе си социален и емоционален компонент и може да бъде определена като „човешки отношения”. Ориентираната към целите организационна култура дава възможност да се покрият очакванията на потребителите и клиентите на организацията, тъй като акцентът се поставя върху външната среда и върху контролът при постигане на целите. Така ориентацията е рационална по характер и предполага планиране, последователност в процеса на изпълнение и контрол по пътя за придвижване към целта. Допуска се, че съчетаването на тези два типа култура стимулира необходимостта от поява на лидери – от мениджърите са очаква не само да администрат, координират и контролират действията на своите подчинени, но също така да притежават широк

кръг от личностни качества и лидерски умения. Установява се, че организационната култура има детерминираща роля спрямо лидерските стилове. Те са личностно обусловени, но организационната култура налага необходимостта от един или друг тип лидери. Организационната култура си „отглежда” нужните ръководители – ако културата е ефективна, тя осигурява условия за разкриване на техния потенциал и предоставя условия за обучение и развитие. Издигането на лидери, които „пасват” на съществуващата система от организационни ценности, има на свой ред влияние върху културата чрез засилване на тези ценности. Така се изгражда един самоусилващ се цикъл – организационните ценности детерминират типа лидери, които на свой ред поддържат и отстояват ценностите, издигнали ги до високи позиции. Това обяснява и защо опитите да се „внесат” лидери отвън с цел да променят организацията не успяват – организационната култура оказва сериозен натиск и води до отхвърлянето им като „чужди организми” (Илиева, 2006, стр. 172-181).

Камерън и Куин (Cameron & Quinn, 1999) също търсят взаимовръзката между мениджърската компетентност и типа организационна култура. Според авторите е трудно да се променя управленският стил. За да се промени организационната култура, трябва да се променят действията на мениджърите. Те трябва да идентифицират своите силни и слаби страни, както и компетентностите, които трябва да развият, за да помогнат в изграждането на желаната организационна култура.

Основното допускане в настоящето изследване е, че организационната култура има водеща роля по отношение на лидерството, тъй като тя влияе върху перцепциите и предпочитанията към определени лидерски стилове.

МЕТОДИКА НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Извадка

В изследването участват 368 изследвани лица, от които 67,9% са от мъжки *пол* (n=250), а 32,1% (n=118) са от женски *пол*. Най-висок е процентът на служителите *между 41-45 годишна възраст* – 25.0% (n =92) и *между 36-40 годишна възраст* – 20.9% (n =77). По отношение на *общ трудов стаж* най-висок е процентът на служителите, които имат трудов стаж между 11 и 15 години – 25.8% (n = 95), следвани от служителите, които имат трудов стаж между 6 и 10 години – 20.7% (n =76). *Според позицията в организационната йерархия* 72.3% (n = 266) от служителите са изпълнители, а 27,8% (n = 102) са среден ръководен състав.

Инструментарий

Въпросник за лидерските стилове (Multifactor Leadership Questionnaire-MLQ Form 5X) е създаден от Бас и Аволио (Bass & Avolio, 1997).

Въпросникът съдържа 45 твърдения за лидерските стилове. От изследваните лица се изисква да оценят степента, в която висшестоящите прилагат даден стил, по пет-степенна скала, която варира от 1 - „Никога” до 5 - „Много често или постоянно”. Тази форма на MLQ Form 5X съдържа **девет подскали**: Идеализиращо влияние като поведение (Idealized Influence behaviors); Идеализиращо влияние като характерно качество (Idealized Influence attitudes); Вдъхновяваща мотивация (Inspirational motivation); Интелектуална стимулация (Intellectual stimulation); Индивидуален подход (Individualized consideration); Условно възнаграждение (Contingent Reward); Активно управление на изключенията (Management by Exception-Active); Пасивно управление на изключенията (Management by Exception-Passive); Избягващ ангажиране (Laissez-Fair). Включени са **три критерия за резултати** (последствия от лидерското поведение) в MLQ: Допълнително усилие (Extra effort); Ефективност – (Efficiency); Удовлетвореност – (Satisfaction). Бас и Аволио категоризират тези подскали в четири групи (Bass & Avolio, 1995):

(а) **Трансформационно лидерство (Trf L Style)** - идеализиращо влияние като характерно качество, идеализиращо влияние като поведение, вдъхновяваща мотивация, интелектуална стимулация и индивидуален подход;

(б) **Транзакционно лидерство (Trsa L Style)** - условно възнаграждение и активно управление на изключенията;

(в) **Ненамесващо лидерство (либерално лидерство) (Non-Int L Style)** се счита за липса на лидерство (нито ориентирано към отношенията, нито към задачата лидерско поведение) То се определя с два компонента: пасивно управление на изключенията и избягващ ангажиране лидерски стил.

(г) **Резултати от лидерското поведение:** допълнително усилие; ефективност на лидерското поведение; удовлетвореност на последователите от лидера.

Психометричните характеристики на въпросника са високи. Коефициентът на вътрешна консистентност в настоящето изследване е много висок ($\alpha=0,92$).

Въпросник за измерване на организационната култура на Камерън и Куин.

Методиката включва 24 твърдения, разпределени в четири скали, всяка от които съдържа по шест твърдения, които се оценяват с пет-степенна Ликъртова скала. Възможностите за отговор варират от „напълно съответства” до „изобщо не съответства”. Скалите са следните: кланова култура; адхократична култура; пазарна култура; йерархична култура;

Психометричните характеристики на въпросника са много добри. Коефициентът на надеждност, измерен чрез алфа на Кронбах, е 0,86 за настоящето изследване.

РЕЗУЛТАТИ И ДИСКУСИЯ

От направения корелационен анализ между типовете организационна култура и лидерските стилове се установява, че транзакционният и трансформационният стил корелират положително с всички типове организационна култура, като най-изразените зависимости са по отношение на клановата култура (виж Таблица 1).

Установяват се статистически значими взаимовръзки между един от аспектите на транзакционното лидерство, а именно ***условно възнаграждение и клановата култура***, както и между един от аспектите на трансформационното лидерство - ***идеализиращо влияние като личностно качество, и клановата култура***. Значителна положителна зависимост се установява между ***кланова култура*** и компонентите ***допълнително усилие, ефективност и удовлетвореност***. Успехът на клановата организационна култура се дефинира чрез климата вътре в организацията и загрижеността за хората в нея и съответно, колкото повече лидерът се възприема като ментор и му се приписва някаква харизма, толкова повече служителите ще бъдат лоялни, съпричастни и ангажирани към организацията и ще бъдат мотивирани да полагат допълнителни усилия за постигане на организационната ефективност.

Корелационният анализ показва слаба позитивна зависимост между между два аспекта на трансформационното лидерство – ***индивидуален подход и идеализиращо влияние като поведение*** от една страна и ***йерархичната организационна култура*** от друга страна. Значителна е положителната зависимост между ***активно управление на изключенията*** ($r=0,35$), което се отнася до транзакционното лидерство, ***идеализиращо влияние като поведение*** ($r=0,35$), което се отнася до трансформационното лидерство и ***йерархичната организационна култура***. По своята същност присъствието на активно управление на изключенията е ползотворно за работата, като е желателно да се отнася до определени граници. Превръщането на методите на активното управление на изключенията във водещ фактор в управленските практики може да доведе до появата на негативни ефекти – по-силна вероятност от съпротива и недоверие, които демотивират членовете на организацията.

Таблица 1. Взаимозависимост между типовете организационна култура и лидерските стилове.

Лидерски стилове	Типове организационна култура			
	Кланова култура	Пазарна култура	Иерархична култура	Адхократична култура
II-B	,35**	,35**	,27**	,32**
II-A	,51**	,46**	,35**	,43**
IM	,48**	,44**	,33**	,41**
IS	,42**	,42**	,31**	,42**
IC	,48**	,44**	,28**	,40**
CR	,50**	,41**	,30**	,40**
MbE-A	,39**	,40**	,35**	,40**
MbE-P	-,29**	-,19**	-,20**	-,27**
L-F	-,35**	-,28**	-,25**	-,28**
Ex-Eff	,55**	,50**	,31**	,47**
Eff	,54**	,45**	,41**	,49**
Sat	,54**	,45**	,32**	,44**

** p<0.01;

Легенда: Идеализиращо влияние като поведение–**II-B**; Идеализиращо влияние като характерно качество–**II-A** ; Вдъхновяваща мотивация–**IM**; Интелектуална стимулация–**IS**; Индивидуален подход–**IC**; Условно възнаграждение–**CR**; Активно управление на изключенията – **MbE-A**; Пасивно управление на изключенията- **MbE-P**; Избягващ ангажиране – **L-F**; Допълнително усилие - **Ex-Eff**; Ефективност – **Eff**; Удовлетвореност – **Sat**;

Впечатление прави положителната зависимост между **идеализиращо влияние като характерно качество** и всички типове организационна култура. Когато лидерите се опитват да бъдат ролеви модел, носят отговорност за действията си и демонстрират твърдо убежденията си за визията на организацията, са по-лесно приемани и следвани от служителите си, независимо от водещия тип организационна култура. Ключовото въздействие на харизматичното влияние се основава на емоционалното стимулиране на хората, подкрепено с вербална аргументация. Акумулирането на ефекти от страна на харизматичната проява на лидерското влияние, като основен компонент на трансформиращото лидерство, способства за увеличаване на лидерското влияние над другите в субординационната верига, което води и до увеличаване на лидерската ефективност. Умерени до значими са корелациите между **резултатите от лидерското поведение** и **типовете организационна култура**.

По отношение обаче на компонентите на либералното или ненамесващото лидерство и четирите типа организационна култура имат отрицателни зависимости. Пасивното управление на изключенията, както и избягването на ангажиране от страна на ръководителите се оценяват негативно и не се вписват в ценностите на нито един от четирите типа култура, като това е особено силно изразено при клановата и адхократичната култура. Лидерско поведение от този тип не води до постигане на резултатите и целите и до поддържане на позитивния климат и взаимоотношения между служителите. Именно по тази причина, независимо от доминиращите ценностни ориентации и при наличие на ефективна организационна култура, либералното или намесващото лидерство не допринася нито за адаптацията на организацията, нито за стабилността и вътрешната ѝ интеграция.

Установените корелационни зависимости се уточняват от регресионния анализ. Направеният регресионен анализ очерта следните по-значими тенденции във въздействието на типовете култура върху лидерските стилове и по-точно, върху

результатите от лидерското поведение (виж Таблица 2). Най-значимо влияние върху удовлетвореността и допълнителното усилие оказва *клановата култура*. *Адхократичната култура* в по-ниска степен детерминира удовлетвореността и допълнителното усилие.

Таблица 2. Влияние на организационната култура върху лидерските стилове.

Независими променливи	Кланова култура	Адхократична култура	Йерархична култура	ΔR^2
Зависими променливи	β	β	β	
<i>И-А</i>	0,407***	0,174**		0,283
<i>Sat</i>	0,448***	0,158*		0,313
<i>Eff</i>	0,356***	0,204***	0,113*	0,337
<i>Ex-Eff</i>	0,422***	0,199***		0,322
<i>IM</i>	0,366***	0,180**		0,247
<i>IS</i>	0,271***	0,246***		0,215
<i>IC</i>	0,387***	0,154**		0,246
<i>CR</i>	0,416***	0,133*		0,258
<i>MbE-A</i>	0,201***	0,195**	0,138*	0,201

*** $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$

Легенда: Идеализиращо влияние като характерно качество-*И-А* ; Вдъхновяваща мотивация-*IM*; Интелектуална стимулация-*IS*; Индивидуален подход-*IC*; Активно управление на изключенията – *MbE-A*; Допълнително усилие - *Ex-Eff*; Ефективност – *Eff*; Удовлетвореност – *Sat*;

Полученият резултат съответства на особеностите на този тип култура, тъй като в клановата култура доминират ценности, свързани с взаимното доверие и сътрудничество, зачитане на индивидуалните потребности на подчинените. В клановата култура ръководителят се възприема като „обгрижващ“ баща и съветник, който е отговорен за напредъка на служителите и сътрудниците и им осигурява възможности за развитие. Клановата култура създава чувство на вътрешна стабилност и подкрепя у служителите, предоставя по-ясна рамка на трудовите задачи, което вероятно им позволява по-добро познаване на работата, нейните слабости и потенциални възможности за подобрене. Съответно служителите са удовлетворени от мениджмънта и са готови да полагат допълнителни усилия за постигане на организационните цели.

Отново клановата култура създава предпоставки подчинените да смятат, че лидерът им притежава харизматичност ($\beta=0,407$) и им оказва нужното лично внимание ($\beta=0,387$), поощрява ги според случая ($\beta=0,416$), стимулира ги при изпълнение на трудни и непознати задачи ($\beta=0,271$) и ги мотивира за извършване на работата ($\beta=0,366$). Тези резултати потвърждават очакването, че клановата организационна култура влияе върху проявлението на трансформационните стилове: идеализирано влияние и вдъхновяваща мотивация. В еднаква степен служителите възприемат, че лидерът им оказва нужното лично внимание ($\beta=0,387$) и успешно си взаимодейства с тях при организирането и изпълнението на задачите ($\beta=0,356$). Клановата култура оказва най-слабо влияние върху стила активно управление на изключенията ($\beta=0,201$), който е част от транзакционния лидерски стил.

Йерархичната култура детерминира много слабо активното управление на изключенията и ефективността. От лидерите в йерархичен тип култура се очаква да бъдат ефективни и да подпомагат и насочват активно процеса на работа. Нито един от компонентите на трансформационното лидерство не се влияе от ориентацията към

контрол, стабилност, правила и ред, които са по-подходящи за прилагане на транзакционно лидерство. *Пазарната култура* не влияе върху лидерските стилове.

Клановата, адхократичната и йерархичната организационна култура предсказват най-силно ефективността на лидерското поведение (33,7%), а най-слабо влияят върху прилагането на подход, основан на активно управление на изключенията (20,1%). Допълнителното усилие се предсказва от клановата и адхократичната организационна култура - 32,2%, които предсказват също и удовлетвореността - 31,3% харизматичността - 28,3%, вдъхновяващата мотивация – 24,7%, индивидуалния подход - 24,6% и интелектуалната стимулация - 21,5% като компоненти на трансформиращия стил. Условното възнаграждение като компонент на транзакционното лидерство по-слабо се детерминира от двата типа организационна култура - 25,8%.

Резултатите потвърждават допускането, че перцепциите на лидерските стилове в организацията са детерминирани от доминиращата организационна култура, като това се отнася предимно за типовете организационна култура, които са насочени към гъвкавост и които допринасят за проявите на трансформационно лидерство.

Изводи

Могат да се направят следните основни изводи относно влиянието на организационната култура върху лидерството. Трансформационното лидерство е нужно предимно в кланов и адхократичен тип култура, като при тях интелектуалната стимулация, мотивирането, индивидуалното внимание и зачитане от страна на лидерите се оценяват високо от служителите и допринасят за ефективността на организацията.

Транзакционното лидерство е подходящо предимно в ориентирана към йерархията организационна култура, но за да има нужния ефект за трудовото изпълнение, то трябва да е съчетано с компоненти от транзакционния лидерски стил. Либералното или пасивното лидерство не се толерира в нито един култура и по-скоро би имало отрицателна роля за поддържането на организационните ценности и норми.

Оказва се, че и транзакционното, и трансформационното лидерство са по-силни в рамките на кланова и адхократична организационна култура. Клановата култура придава голямо значение на сплотеността и съгласуваността. Организациите с доминиращ тип кланова култура поддържат вътрешния фокус, интеграцията и гъвкавостта в отношението към хората. Управленският стил, свързан с клановия тип организационна култура, включва умения за създаване и работа в екип, така че да се стигне до синергия, което усилва ефективността на организацията. Трансформиращото лидерство се проявява тогава, когато има доверие и подкрепа в процеса на постигане на целите на организацията, което е характерно за клановата култура.

Организациите с адхократичен тип организационна култура се отличават като динамични, предприемчиви и творчески ориентирани към поемането на рискове. Фокусът в организациите с водеща адхократична култура е върху външното позициониране с високата степен на гъвкавост и индивидуалност. Мениджърските умения, които са ценни в този тип култура, се отнасят до поемането на рискове, нововъведенията, гъвкавостта и адаптивността. Това, което обединява двата типа култура, е гъвкавостта и адаптивността, което прави организацията ефективна, защото тя постига стабилност и адаптация към външната среда. В този случай културата постига една от основните си функции – осигурява външната адаптация и се поддържа вътрешната интеграция на организацията.

Литература

Илиева, С. (2006) *Организационна култура: Същност, функции и промяна*. София, Университетско издателство „Св. Кл. Охридски”, стр. 172-181.

Avolio, B., Bass, B. (1991) *The Full Range of Leadership Development: Basic and Advanced Manuals*. Binghamton, NY

Avolio, B., Bass, B. (2004) *Multifactor Leadership Questionnaire*. Manual and Sampler Set (Third edition). Mind Garden, USA

Cameron, K., Quinn, R. (1999) *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. New York: Addison Wesley, p.37.

Kavanagh M. H., Ashkanasy N. M. (2006) The impact of leadership and change management strategy on organizational culture and individual acceptance of change during merger. // *British Journal of Management*, Vol.17,1, p. 81-103.

Lim, B. (1995) Examining the organizational culture and organizational performance. // *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 16, 5, p.16 – 21.

Ogbonna, E., Harris, L. C. (2000) Leadership style, organizational culture and performance and empirical evidence from UK companies. // *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 11, 4, p. 766-788.

Ott, S. (1989) The organizational culture perspective, Brooks/Cole Publishing, Pacific Grove, CA 1989 // *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 11, p. 245–247.

Ribiere, V. M., Sitar, A. S. (2003) Critical role of leadership in nurturing a knowledge-supporting culture. // *Knowledge Management Research and Practice*, Vol. 1, p. 39-48.

Schein, E.H. (2004) *Organizational culture and leadership* (3rd Ed.). San Francisco: Jossey-Bass. p. 10.

Снежана Евлогиева Илиева, e-mail:sn_ilieva@abv.bg

Ирина Янева-Дамянова, e-mail: irinaianev@abv.bg

СЪПРОТИВИ СРЕЩУ ОРГАНИЗАЦИОННАТА ПРОМЯНА

Светослав Б. Карабельов

Докторант към катедра „Социална, трудова и педагогическа психология” на СУ „Св. Климент Охридски”

E-mail: fc_gretna@abv.bg

RESISTANCE TO ORGANIZATIONAL CHANGE

Svetoslav B. Karabelyov

**PhD student, Department of Social, Work and Educational Psychology –
Sofia University St. Kliment Ohridski**

E-mail: fc_gretna@abv.bg

Резюме: Основна особеност, свързана с организационната промяна, е феноменът на съпротивата срещу съответната. Съпротивите срещу организационната промяна могат да се превърнат от най-разстройващия измененията в организацията фактор до най-ефективния механизъм за осъществяване на избраните и следвани промени. Ще обърнем внимание на това какво представлява в същността си съпротивата срещу организационната промяна; на факторите, които я породят; на нейните форми; на възможностите за управлението ѝ.

Ключови думи: организационна промяна; съпротиви; стрес; справяне.

Abstract: The main feature related to organizational change is the phenomenon of resistance to this change. Resistance to organizational change can become the leading cause of upset for the changes in organization and the most effective mechanism for performing the selected and followed changes. We pay attention to what is essentially the resistance to organizational change; to the factors which produce it; to its forms; to the possibilities for manage it.

Keywords: organizational change; resistance; stress; manage.

Уводни думи

Винаги е особено предизвикателство разработването на тема по проблем, многоаспектен по своя характер и взаимосвързан с редица други конструкти. Изследването на съпротивите срещу организационната промяна потвърждава един от водещите принципи за повечето психологични явления – начинът на възприемане и реагиране на него детерминира и характера на последиците от него – от крайно негативни до силно благоприятни. Ще се постарее колкото ни е възможно по-безпристрастно и обхватно да изследваме феномена.

1. Същност на явлениято

Проблемът за съпротивите срещу организационната промяна има голямо значение поради факта, че – както показват данни от изследвания – между 30% и 60%, а понякога и повече от 60% от опитите за промяна в организацията се провалят (Bateh, J., Castaneda, M. E., Farah, J. E., 2013; Gilley, A., Gilley, J. W., McMillan, H. S., 2009).

Явлението се дефинира като силата, която забавя или въобще спира промяната (Maurer, R., 1996), а в други случаи се описва като активното или пасивното възпрепятстване на нововъведенията (Hultman, K. E., 1995). Активното възпрепятстване включва критикуване, селективно използване на фактите, саботажи, пускане на мъгли и

т.н. При пасивната съпротива публично се обявява подкрепа на промените, но реално не се стига до завършване на промяната и служителите постоянно отлагат приключването на процеса (Self, D. R., Schraeder, M., 2009).

Понятието се описва още като включващо всичко онова, което служителите правят, а мениджърите не искат да бъде правено, както и онова, което служителите не правят, въпреки че мениджърите искат то да бъде правено (Davidson, J. O'S., 1994).

В изследвания, насочени към изучаването на литературата по въпроса за съпротивите към промяната, се идентифицират два господстващи подхода: на демонизиране и на възхваляване на съпротивите (Thomas, R., Hardy, C., 2011).

Дълго господстваща тенденция в литературата е било това, че съпротивата представлява проблем – възможно най-неподатлив за разрешаване (Lawrence, P., 1954); трябва да бъде задължително преодолян, понеже вреди (Pettigrew, A. M., 1973; Quinn, J. B., 1980); и знак за провал (Giangreco, A., Peccei, R., 2005). Не е изненадващо, че при този подход като причини за съпротивите се посочват недостатъци в нагласите, емоциите и поведението на служителите, недостатъчен капацитет за разбиране ползата от промяната, липса на толерантност към изменения и др.

Противоположното схващане – възхваляване на съпротивите – разглежда възпрепятстването на промените от страна на служителите не като нещо, което трябва да бъде избегнато или изкоренено, а като част от успешната промяна (Dent, E. B., Goldberg, S. B., 1999; Furst, S. A., Cable, D. M., 2008). Според тази позиция съпротивата може да доведе до по-добра промяна като цяло за организацията, а и за отделните служители, заради това тя трябва да бъде не просто насърчавана, а дори отпразнувана (Dobosz-Bourne, D., Jankowicz, A. D., 2006). Съпротивата тук вече не е дисфункционално поведение, а е продукт на адаптивно взаимодействие между агента на промяната и получателя на промяната, където първият задава смисъл на отговора на втория (Ford, J. D., Ford, L. W., D'Amelio, A., 2008).

2. Фактори за поражение

Едно възможно групиране би било следното: личностни фактори; организационни фактори; специфични фактори на самата промяна (съдържание и процес) (Self, D. R., Schraeder, M., 2009).

В първата група – личностните фактори – се включват не само такива като нагласи, мотиви, но и личностни характеристики като нисък толеранс към промени (Kotter, J. P., Schlesinger, L. A., 1979). В други случаи индивидите може да се съпротивяват, защото промяната просто идва неочаквано и се поражда страх от неизвестното (Karim, A., Kathawala, Y., 2005). Личностната характеристика „отвореност към преживяванията“ (от „големите пет“) също е от значение (Nikolaou, I., Tomprou, M., Vakolar, M., 2007). Високите нива по тази характеристика предполагат и липса на особени притеснения от факта да се опитват нови неща, което предразполага и към по-висок толеранс към промени. Обратно, когато нивата на „отвореност към преживяванията“ са ниски, налице е и по-слаб стремеж към непознатото и новото.

Втората група - организационните фактори – включват: доверието, с което се ползват водачите на промяната; историята на самата организация; нагласата на мениджърите към промените и как тези нагласи се отразяват на служителите (Mink, O. G., 1992).

Ако една организация има успешна история във връзка с внедряването на промени, по-вероятно е служителите към момента да са настроени положително към промени и нивата им на съпротива да бъдат ниски. В другата посока са случаите, при които опитите за нововъведения в миналото обикновено са се проваляли, което сега

прави служителите по-съпротивляващи се, а също така води и до прояви на цинизъм измежду тях (Armenakis, A. A., Harris, S. G., 2002).

Третата група се отнася до фактори, свързани със самата промяна – как се реализира като процес (логичност, справедливост) и до колко съдържанието му е прозрачно и разбираемо за служителите (Alas, R., 2007; Palmer, I., Dunford, R., Akin, G., 2006).

Безспорно една от основните теми, що се отнася до съпротивите към промяна, е тази за стреса при служителите: стресът, веднъж като наличен на самото работно място и оказващ се въздействащ, когато индивидът следва да реагира на промяната и, втори път – като реакция на самата промяна.

Изтъква се, че успешното въвеждане на промяната не е възможно без подходящото управление на стреса от същата промяна, а факторите, предизвикващи стрес и засилващи съпротивата срещу промяната могат да бъдат едни и същи (тревожност и страх от: неопределеността, неизвестността, новостта; от загубата на работно място; от липсата на доверие към въвеждащите промяната; от необходимостта за реконструкция на поведението и навиците и т.н.) (Илиева, С., 2006).

Изследванията показват, че усилията, вложени покрай необходимостта от промяната, може да доведат до изключително високи нива на стрес (Elord, D., Tippet, D., 2002; Grant, P., 1996). Отговорите на промените могат да бъдат толкова интензивни, че в литературата по въпроса дори биват сравнявани с реакциите при такива травматични събития като загубата, скръбта и смъртта (Henderson-Loney, J., 1996). Така се набелязват множество емоционални състояния, които индивидът може да има или през които да премине в процеса на организационната промяна – отричане, гняв, преговаряния и договаряния, хаос, депресия, примирение, приемане, повторна поява на предишни симптоми (Perlman, D., Takecs, G. J., 1990).

3. Форми на проявление

Емпиричните проучвания и наблюденията разкриват наличието на три измерения, концептуализиращи проявленията на съпротивите срещу организационната промяна: поведение, емоции, когнитивни (Chung, Sh., Su, Y., Su, Sh., 2012; Piderit, S. K., 2000).

В поведенчески план съпротивата може да се опише като: особен вид действие или бездействие (Brower, R. S., Abolafia, M. Y., 1995); като умишлени действия, насочени към провал на промените или неучастие в тях (Aschfort, B. E., Mael, F. A., 1998); готовност и действия, насочени към това да се измамят носителите на промяната (Shapiro, D. L., Lewicki, R. J., Devine, P., 1995); прекалено угодническо държание (Sagie, A., Elizur, D., Greenbaum, C. W., 1985).

Други наблюдения поддържат тезата, че съпротивите срещу промяната са повече емоционална реакция, отколкото друго, а като доминираща форма се посочва агресия от всякакъв тип като отговор на фрустрацията от наложеното изискване за промяна (Coch, L., French, J. R. P. Jr., 1948). Съпротивата се описва като защитна реакция на тревожност, породена от фрустрация и конфликти, възникнали поради изискването за промяна (Argyris, C., Schön, D., 1974; 1978).

Идеята, че съпротивата може да бъде преодоляна на когнитивно ниво, предполага, че в основата ѝ вероятно биха могли да лежат негативни мисли (Piderit, S. K., 2000). Допуска се, че онова, което се обозначава като съпротива, всъщност е форма на нежелание (Watson, T. J., 1982). Това нежелание се разглежда като продукт на когнитивно състояние, наричано „неготовност“ (определени мисли, детерминиращи това да не желаеш промените) (Armenakis, A. A., Harris, S. G., Mossholder, K. W., 1993).

Тези три измерения не са изолирани едно от друго, а могат да си влияят по различни начини (Oreg, S., 2003; Piderit, S. K., 2000; Vince, R., Broussine, M., 1996).

Когнитивната съпротива може да предизвика поведенческа такава: както когато служителят очаква, че ефектът от определено изменение ще бъде безплоден, това рефлектира върху самото му поведение при организирането на промяната. Също така емоционалната съпротива може да повлияе върху когнитивната: тревожността, че може да бъдеш съкратен се отразява върху процеса на взимане на решение.

В този смисъл по-доброто опознаване и разбиране на съпротивата към промените включва разбиране за взаимозависимостта и интеграцията на трите измерения, а не изолираното им разглеждане, при което да се дава превес на някое от тях (Chung, Sh., Su, Y., Su, Sh., 2012; Oreg, S., 2003; Piderit, S. K., 2000; Szabla, D. B., 2007).

Друг подход, позволяващ да се опише формата на реакция на служителите спрямо организационната промяна, използва разграничението за попадането на служителите в една от трите зони: на паника, на риск, на комфорт (Илиева, С., 2006; Bourmistrov, A., Kaarboe, K., 2013; Costello, S., 1994; Kahn, W., 1990; McKenna, S., 1994; White, A., 2009).

В зоната на паника попадат служители, имащи негативни мисли за промяната, интензивни неприятни емоции и поведение, характеризиращо се с хаотичност, непоследователност, агресивност и отчетлива съпротива към промяната.

В зоната на комфорт са служителите, имащи висок толеранс към промените, потребност от нови преживявания, отвореност към нововъведения, позитивни очаквания за резултатите от промяната и поведение, подкрепящо самата промяна.

В зоната на риска са служители, при които не се наблюдава отчетлива тенденция към съпротива или към подкрепяне на промяната или пък, поради все още неопределеност и неустановеност, притежават някои характеристики на двете противоположни позиции.

Адекватното управление на съпротивите принципно акцентира усилия към намиращите се в зоната на комфорт, чрез които да се окаже подкрепа на тези в зоната на риска, като така се увеличават кръговете на подкрепящите промяната, минимализират се постепенно хаотичните и съпротивителни реакции на служителите в зоната на паника и последните биват поетапно приобщавани за съдействие.

4. Управление

Тъй като някои служители са по-фокусирани върху взаимоотношенията, а за други по-голямо значение имат структурните компоненти на организацията, носителите на промяната следва да отчетат внимателно тези разлики и да ги съобразят с наличното положение, когато подготвят и реализират програмата си за управление на съпротивите срещу промяната (Bateh, J., Castaneda, M. E., Farah, J. E., 2013). В съдържателен и процесуален аспект също могат да бъдат посочени разлики: някои служители държат много на справедливостта при разгръщането на процеса на промяната, за други по-важно е логичното съдържание на програмата. За улесняване готовността за промяна при служители, държащи на взаимоотношенията, следва да им бъде посочено онова у програмата за промяна, представляващо акт на уважение спрямо тях. Въпросът, който се поставя пред служителите, фокусирани върху структурата на организацията, е защо програмата е необходима и полезна.

Ролята на лидерството в управлението на съпротивите е ключова, тъй като ефективността на ръководството има пряко въздействие върху възможностите за промяна (Gilley, A., McMillan, H. S., Gilley, J. W., 2009). Липсата на лидери, които да установят наличните параметри на готовността за промяна, може да доведе до понижаване адекватността в изготвянето и внедряването на програмата за промяна,

което да засили съпротивите към нея и да наруши тяхното управление (Caldwell, D., Chatman, J., O'Reilly, C., Ormiston, M., Lapiz, M., 2008). Някои данни показват, че трансформиращото лидерство е предпоставка за ефективно управление на промяната и съпротивите към нея (Herold, D. M., Fedor, D. B., Caldwell, S., Liu, Y., 2008).

При някои проучвания се обръща внимание на ролята, която имат такива психологични ресурси у служителите като оптимизма, надеждата, цялостната устойчивост на организма, положителните емоции и др. (наричани общо „психологически капитал“) за справяне с предизвикателствата на промяната (Avey, J., Wernsing, T. S., Luthans, F., 2008; Lord, R. G., Klimoski, R. J., Kanfer, R., 2002; Luthans, F., 2002; Luthans, F., Youssef, C. M., 2004; Staw, B. M., Sutton, R. I., Pelled, L. H., 1994). Съответният психологически капитал се използва и като основа за определението „положителни служители“ – те са тези, които са фокусирани върху приятните емоции, намират плюсовете в решенията на мениджърите и могат да бъдат насърчени от ръководните звена да съдействат за управлението на съпротивителните реакции при служители, гледащи като цяло негативно на нововъведенията.

Често се случва така, че мениджърите да подценяват не само разнообразието от начини, по които служителите може да реагират на промяната, но и вариантите, които могат да бъдат използвани за да се повлияе положително на целия този процес. Следват някои по-често обсъждани методи и техники за управление на съпротивите срещу организационната промяна (Kotter, J. P., Schlesinger, L. A., 1979). Обучение: служителите да бъдат обучени за необходимостта, логиката и ползата от промяната – чрез презентации, дискусии, доклади, съобщения и др. Участие: включване на потенциалните съпротивляващи се в изработката на части от дизайна и изпълнението на програмата за промяна. Подкрепа: обучение в нови умения, емоционална подкрепа, изслушване. Договаряния: предоставяне на стимули за активните и потенциалните съпротивляващи се – например по-висока заплата в замяна на промяна в работно правило. Манипулация и кооптация: прибегване до скрити опити от страна на мениджърите за влияние върху служителите, предоставяне на желани роли в проектирането и осъществяването на промяната. Принуда: случва се мениджърите да се опитват да се справят със съпротивите посредством форми на насилие – принуждават служителите да приемат промяната като видно или скрито ги заплашват (за загуба на работа, за невъзможност от изстраване).

Успехите в управлението на съпротивите са резултат от умело прилагане на редица от тези подходи, често в различни комбинации, като водещите принципи следва да бъдат усещането и разбирането за предимствата и недостатъците на всеки от подходите, както и реалното оценяване на ситуацията.

Заключителни думи

Безспорно организационната промяна – от нейното разработване като програма до внедряването ѝ и управлението на ефектите от нея – е ключов момент от развитието на всяка една организация. Приемаме, че – както се опитахме да представим – критичната точка на целия този процес е свързана със съпротивите срещу същата промяна. Успешат ли носителите на промяната да превърнат съпротивите срещу нея в ефективен и ефикасен инструмент, резултатът върху цялостното функциониране на организацията ще бъде само положителен.

ЛИТЕРАТУРА:

- Илиева, С. (2006). Организационно развитие. София: УИ „Св. Климент Охридски”.
- Alas, R. (2007). Reactions to organizational change: denial, inaction and repression. *Journal of Business Ethics*, 16 (9), 917-931.
- Argyris, C., Schön, D. (1978). Organizational learning. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Argyris, C., Schön, D. (1974). Theory in practice. San Francisco: Jossey-Bass.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G. (2002). Crafting a change message to create transformational readiness. *Journal of Organizational Change Management*, 15 (2), 169-183.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46 (6), 681-703.
- Aschfort, B. E., Mael, F. A. (1998). The power of resistance: Sustaining valued identities. In: R. M. Kramer, M. A. Neale (Eds.), *Power and influence in organizations*, 89-120. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Avey, J., Wernsing, T. S., Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 1, 48-70.
- Bateh, J., Castaneda, M. E., Farah, J. E. (2013). Employee resistance to organizational change. *International Journal of Management and Informations Systems*, 17 (2), 113-116.
- Bourmistrov, A., Kaarboe, K. (2013). From comfort to stretch zones: A field study of two multinational companies applying “beyond budgeting” ideas. *Management Accounting Research*, 24, 196-211.
- Brower, R. S., Abolafia, M. Y. (1995). The structural embeddedness of resistance among public managers. *Group and Organization Management*, 20 (2), 149-166.
- Caldwell, D., Chatman, J., O'Reilly, C., Ormiston, M., Lapid, M. (2008). Implementing strategic change in a health care system: The importance of leadership and change readiness. *Health Care Management Review*, 33 (2), 362-377.
- Chung, Sh., Su, Y., Su, Sh. (2012). The impact of cognitive flexibility to resistance to organizational change. *Social Behavior and Personality*, 40 (5), 735-746.
- Coch, L., French, J. R. P. Jr. (1948). Overcoming resistance to change. *Human Relations*, 1, 512-532.
- Costello, S. (1994). Managing change in the workplace. New York: Irwin.
- Davidson, J. O'C. (1994). The sources and limits of resistance in a privatized utility. In: J. M. Jermier, D. Knights, W. R. Nord (Eds.), *Resistance and power in organizations*, 69-101. New York: Routledge.
- Dent, E. B., Goldberg, S. B. (1999). Challenging resistance to change. *Journal of Applied Behavioral Science*, 35 (1), 25-41.
- Dobosz-Bourne, D., Jankowicz, A. D. (2006). Reframing resistance to change: Experience from General Motors Poland. *International Journal of Human Resource Management*, 17 (12), 2021-2034.
- Elord, D., Tippet, D. (2002). The “death valley” of change. *Journal of Organizational Change Management*, 15 (3), 273-291.
- Ford, J. D., Ford, L. W., D'Amelio, A. (2008). Resistance to change: The rest of the story. *Academy of Management Review*, 33 (2), 362-377.
- Furst, S. A., Cable, D. M. (2008). Reducing employee resistance to organizational change: Managerial influence tactics and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 93, 453-462.
- Giangreco, A., Peccei, R. (2005). The nature and antecedents of middle management resistance to change: Evidence from Italian context. *International Journal of Human Resource Management*, 16 (10), 1812-1829.

- Gilley, A., Gilley, J. W., McMillan, H. S. (2009). Organizational change: Motivation, communication, and leadership effectiveness. *Performance Improvement Quarterly*, 21 (4), 7-94.
- Gilley, A., McMillan, H. S., Gilley, J. W. (2009). Organizational change and characteristics of leadership effectiveness. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 16 (1), 38-47.
- Grant, P. (1996). Supporting transition: how managers can help themselves and others during times of change. *Organizations and People*, 3 (1), 4.
- Henderson-Loney, J. (1996). Tuckman and tears: developing teams during profound organizational change. *Supervision*, 57 (3), 5.
- Herold, D. M., Fedor, D. B., Caldwell, S., Liu, Y. (2008). The effects of transformational and change leadership on employees' commitment to a change: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 93 (2), 346-357.
- Hultman, K. E. (1995). Scaling the wall of resistance. *Training and Development*, 49 (10), 15-18.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.
- Karim, A., Kathawala, Y. (2005). The experience of manufacturing firms with the implementation of different production philosophies: a United States survey. *International Journal of Management*, 22 (3), 351-365.
- Kotter, J. P., Schlesinger, L. A. (1979). Choosing strategies for change. *Harvard Business Review*, 57 (2), 106-114.
- Lawrence, P. (1954). How to deal with resistance to change. *Harvard Business Review*, 32 (3), 49-57.
- Lord, R. G., Klimoski, R. J., Kanfer, R. (2002). Emotions in the workplace: Understanding the structure and role of emotions in organizational behavior. San Francisco: Jossey-Bass.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16 (1), 57-72.
- Luthans, F., Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160.
- Maurer, R. (1996). Beyond the Wall of Resistance: Unconventional Strategies that Build Support for Change. Austin, TX: Bard Books.
- McKenna, S. (1994). Leveraging complexity: the middle manager's dilemma. *The Learning Organization*, 1 (2), 6-14.
- Mink, O. G. (1992). Creating new organizational paradigms for change. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 9 (3), 21-35.
- Nikolaou, I., Tomprou, M., Vakolar, M. (2007). Individuals' inducements and the role of personality: implications for psychological contracts. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (7), 649-663.
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88 (4), 680-693.
- Palmer, I., Dunford, R., Akin, G. (2006). Managing Organizational Change: A Multiple Perspectives Approach. New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Perlman, D., Takes, G. J. (1990). The ten stages of change. *Nursing Management*, 21 (4), 33.
- Pettigrew, A. M. (1973). The politics of organizational decision making. London: Tavistock.
- Piderit, S. K. (2000). Rethinking resistance and recognizing ambivalence: a multidimensional view of attitudes toward an organizational change. *Academy of Management Review*, 25 (4), 783-794.
- Quinn, J. B. (1980). Strategies for change: Logical incrementalism. Homewood, IL: Irwin.
- Sagie, A., Elizur, D., Greenbaum, C. W. (1985). Job experience, persuasion, and resistance to change. *Journal of Occupational Behavior*, 6, 157-162.

- Self, D. R., Schraeder, M. (2009). Enhancing the success of organizational change. *Leadership and Organization Development Journal*, 30 (2), 167-182.
- Shapiro, D. L., Lewicki, R. J., Devine, P. (1995). When do employees choose deceptive tactics to stop unwanted organizational change? *Research on Negotiation in Organizations*, 5, 155-184.
- Staw, B. M., Sutton, R. I., Pelled, L. H. (1994). Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization Science*, 5, 51-71.
- Szabla, D. B. (2007). A multidimensional view of resistance to organizational change: Exploring cognitive, emotional, and intentional responses to planned change across perceived change leadership strategies. *Human Resource Development Quarterly*, 18 (4), 525-558.
- Thomas, R., Hardy, C. (2011). Reframing resistance to organizational change. *Scandinavian Journal of Management*, 27 (3), 322-331.
- Vince, R., Broussine, M. (1996). Paradox, defense and attachment: Accessing and working with emotions and relations underlying organizational change. *Organization Studies*, 17 (1), 1-21
- Watson, T. J. (1982). Group ideologies and organizational change. *Journal of Management Studies*, 19 (3), 259-275.
- White, A. (2009). From comfort zone to performance management. Baisy-Thy: White and MacLean Publishing.

Светослав Б. Карабелъов
fc_gretna@abv.bg

АНГАЖИРАНОСТ В РАБОТАТА – ЛИЧНОСТНИ И ОРГАНИЗАЦИОННИ РАЗЛИЧИЯ

**Доц. д-р Ергюл Таир, Департамент Психология, Институт за
изследване на населението и човека-БАН, ergyul_tair@yahoo.com**

WORK ENGAGEMENT: PERSONAL AND ORGANIZATIONAL DIFFERENCES

**Assoc. Prof. Ergyul Tair, PhD, Psychology Department, Institute for
Population and Human Studies – BAS, ergyul_tair@yahoo.com**

Резюме: Докладът представя различията в ангажираността на служителите в зависимост от някои индивидуални и личностни характеристики, като се проследява и ролята на трудовия опит, сферата на дейност и психологическия климат в организацията. Извадката включва 498 лица, от които 186 мъже и 309 жени (62%), предимно с висше образование (87%). Получените резултати свидетелстват за значими различия в ангажираността на служителите в зависимост от възрастта, образованието и трудовия опит. Установява се значимо влияние на личностните черти съзнателност и доброжелателност върху ангажираността. Извежда се ролята на позитивния психологически климат върху ангажираността в работата.

Ключови думи: ангажираност в работата, личностни черти, организационни различия

Abstract: The paper traced out the results from employee engagement survey depending on some individual and personality variables, as well as the role of work experience and organizational supportive climate. Sample included 498 persons, as 186 are men and 309 women (62%), mainly with higher education (87%). The results presented significant differences in employee engagement depending on age, education, and work experience. Influence of personality traits Conscientiousness and Agreeableness on work engagement was established. Also, the significant role of supportive organizational climate was discussed.

Keywords: work engagement, personality traits, organizational differences

Въведение

През последните години все по-често се обръща внимание на служителите в организацията, като значим фактор, осигуряващ конкурентно предимство в динамичните и бързо променящи се условия на глобализиращия се икономически, социален и политически свят. Увеличават се усилията за осигуряване на безопасни и сигурни условия на труд, за повишаване на комфорта и благополучието на служителите, но същевременно нарастват и очакванията от страна на организациите за по-голяма „възвръщаемост“ от тези вложения. Повечето специалисти в областта на човешките ресурси са съгласни, че ако правилно се дефинира и управлява, ангажираността на служителите може да се използва като надежден показател за поведението в труда и като основна движеща сила за успеха на организацията.

Ангажираност в работата: същност и подходи

Ангажираността на служителите провокира вниманието на изследователите и специалистите в сферата на човешките ресурси, защото се свързва с подобряване на

изпълнението в работата, с редуциране на текучеството и повишаване на професионалното благополучие (Wright and Cropanzano, 2000; Taris et al., 2003; Macey and Schneider, 2008; Nakanen, 2008). Най-общо, ангажираността в работата може да се определи като положително и мотивиращо състояние, свързано с професионалното благополучие. Налице са различни дефиниции, като някои изследователи определят ангажираността чрез психологическото състояние (т.е. разглежда се като включеност, привързаност към работата), други чрез поведението – конкретно усилие или наблюдавано поведение (предимно просоциално или организационно гражданско поведение), трети - като диспозиция (т.е. позитивен афект), четвърти - като комбинация от посочените и т.н. (Macey and Schneider, 2008).

Подходите към ангажираността най-общо могат да се сведат до три. Първият, отразява по-скоро условията, при които хората работят и е предимно описателен (напр. Macey and Schneider, 2008; Robinson et al., 2004). Вторият, поставя акцент върху поведението и включва предимно екстра ролево поведение или проактивно поведение (Crant, 2000), организационно гражданско поведение (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006) и др. Третият, разглежда ангажираността като психологическо присъствие и се базира на идеите на Уилям Кан, който пръв дефинира и разработва конструкта (Kahn, 1990, 1992). Според автора, ангажираността на човек в дадена роля е психологическото му присъствие в свързаните с нея дейности и е главна съставка за ефективното ѝ изпълнение. За Кан ангажираността има два важни компонента: внимание и увличане. Вниманието се отнася до степента на погълнатост от ролята и интензитета, докато увличането предполага вътрешната мотивация в нея.

Опитите през последните няколко десетилетия за концептуализиране идеите на Уилям Кан се свеждат най-вече до разработването на: 1) скалата на Маслах (MBI-GS); 2) Утрехската скала за ангажираност в работата (UWES) и 3) модела за изискванията на работата (JD-R) (Maslach and Jackson, 1986; Schaufeli et al., 2002; Demerouti et al., 2001). Първата скала е развита, следвайки модела, на който се основа популярната скала за бърнаут на К. Маслах (Maslach-Burnout Inventory, MBI). Приема се, че бърнаут и ангажираност са двата края на един континуум, като съответно енергия, включеност и ефективност отразяват трите противоположни подскали на бърнаута – изтощение, цинизъм и липса на ефективност (Maslach and Leiter, 1997). Втората скала, която се разработва е 17-айтемната Утрехска скала (UWES). Тя разглежда ангажираността като афективно и когнитивно състояние, което не е фокусирано върху конкретен обект, индивид или поведение (Schaufeli et al., 2002). Приема се, че бърнаут и ангажираност са противоположни концепти, но е необходимо да се измерват независимо чрез различни инструменти. Ангажираността е позитивно състояние в работата, което се характеризира с три компонента: енергичност, отдаденост и погълнатост. Енергичността се характеризира с психична устойчивост в работата, с желание да се влага време и усилия, докато посветеността се характеризира с усещане за значимост, ентузиазъм, гордост и т.н. Тези два компонента – енергичност и отдаденост са противоположни на компонентите на бърнаут синдрома – изтощение и цинизъм. Третата дименсия на ангажираността е погълнатост и се характеризира с пълна концентрация в работните задачи (Schaufeli et al., 2006). Третият подход отразява модела за изискванията на работата и ресурсите (Job Demand resources/JD-R model) (Demerouti et al., 2001), според който изискванията (напр. физически изисквания, времеви натиск и др.) се свързват с изтощение, докато липсата на ресурси (напр. обратна връзка за изпълнението, контрол в работата, социална подкрепа и др.) се свързват с липса на ангажираност. В резултат се разработва Олденбургската скала за бърнаут (Oldenburg Burnout Inventory, OLB), която включва двете основни дименсии –

изтощение и дезангажираност, които са близки до тези в модела на К. Маслах – изтощение и цинизъм (Demerouti et al., 2001).

Различия в ангажираността на служителите

Значителна част от изследванията върху нагласите и убежденията в труда проследяват въздействието на различни демографски променливи, които представят, че възрастта (Ng & Feldman) и образованието (Vecchio, 1981) могат да имат съществено влияние. Изследователите посочват и половите различия, като съществена индивидуална променлива, оказваща влияние върху трудовите нагласи и поведение (напр. Budworth & Mann, 2010). Следователно, има предпоставки да очакваме значими различия в ангажираността на служителите в зависимост от характеристики като пол, възраст, образование и др. Личностните характеристики също са обект на анализ в изследванията, свързани с труда, като се установяват значими въздействия върху удовлетвореността от работата, справянето със стреса и др. Например, чертата невротизъм съдейства за нарастване на напрежението в работата, докато екстраверсия и съзнателност – за снижаване. Също така, доброжелателност и емоционална стабилност повишават удовлетвореността от работата (Grant & Langan-Fox, 2007). Сред личностните черти съзнателността е значим предиктор за висока ангажираност в работата и удовлетворение, ниски нива на стрес и функционални стратегии за справяне с него (Таир, 2011).

Ангажираността в работата е тясно свързана с положителни последствия и на организационно ниво, като подобряване на удовлетвореността на клиентите, повишаване на печалбите и производителността, намаляване на равнището на текучество на персонала, повишаване на професионалното благополучие и др. (Wright and Cropanzano, 2000; Taris et al., 2003; Macey and Schneider, 2008; Hakanen, 2008). Сред значимите организационни фактори, оказващи влияние върху удовлетвореността и благополучието на служителите, специално внимание заслужава подкрепящият организационен климат (Таир, 2011). Следователно, проследяването както на индивидуалните, така и на организационните фактори, свързани с отношението към труда, и по-конкретно ангажираността в работата, представлява значим специфичен аспект в изследваната проблематика.

Цел, задачи и хипотези на изследването

Основна *цел* на изследването е да се установят индивидуалните, личностните и организационните различията в ангажираността на служителите.

Целта на изследването се реализира чрез следните *задачи*:

- 1) Да се проучат индивидуалните и личностни различия в ангажираността, като се установят полови, възрастови, образователни и др. различия, наред с проследяване ролята на личностните черти от модела на „големите пет“.
- 2) Да се проучат различията в ангажираността на служителите в зависимост от трудовия опит и организационния контекст.

Хипотеза на изследването: Въз основа на посочените теоретични предпоставки очакваме съществени различия в ангажираността на служителите в зависимост от изследваните личностни и организационни характеристики. По-конкретно, допускаме, че най-младите и по-възрастните лица, както и служителите с по-голям опит, с по-висока съзнателност и доброжелателност ще са в по-голяма степен ангажирани в работата. Очакваме позитивният или подкрепящият климат в организацията да съдейства за повишаване на ангажираността.

Методика на изследването

Изводка. Изследвани бяха 498 лица, от които 186 мъже и 309 жени (62%), предимно с висше образование (87%) в области като хуманитарни, технически и др. науки. Възрастта на лицата е от 20 до 60 г., като бяха формирани 5 възрастови групи (20-25 г.; 25-30 г.; 31-35 г.; 36-40 г.; 40-60 г.). Беше проследена и сферата, в която лицата работят, като бяха формирани няколко групи (ИТ/телекомуникации; държавна/местна администрация; здравеопазване; производство, продажби, строителство и др.).

Инструментариум на изследването. За целите на изследването бяха използвани няколко инструмента:

1) *Ангажираност в работата* - използвана е Утрехтската скала за ангажираност в работата (UWES – Schaufeli et al., 2006). Скалата включва 17 твърдения, които формират три субскали: енергичност; отдаденост и погълнатост. Твърденията се оценяват с помощта на 7-степенна Ликертова скала от 0 “никога” до 6 “винаги”. Коефициентът на вътрешна консистентност, измерен чрез алфа на Кробмах в настоящото изследване е .94 за целия въпросник, като за субскала енергичност е .82, за субскала отдаденост е .91 и .87 за субскала погълнатост.

2) *Петфакторен въпросник за личността* (кратка версия), апробиран за български условия от Т. Георгиева (2008). Включва 42 твърдения, разпределени в пет основни скали: екстраверсия, емоционална стабилност, доброжелателност, съзнателност и отвореност към опита. Въпросникът изисква оценка за точността, с която твърденията описват изследваните лица върху четири степенен формат (от „много неточно” до „много точно”). Данните демонстрират добра факторна структура с изключение на скала отвореност към опита и много добри коефициенти на надеждност (алфи вариращи от .76 до .89 за отделните скали).

3) *Подкрепящ организационен климат*. Измерва се с помощта на 4 айтема, които отразяват общия социален климат в организацията и подкрепя от страна на колегите. (Например, ”Когато се затруднявам в работата си, мога да помоля колегите си за помощ.”) (Таир, 2011).

Участниците в изследването посочват също така различни демографски характеристики като пол, възраст, трудов опит и др.

Резултати и дискусия

За осъществяване целите на изследването и проверка на издигнатите хипотези бяха осъществени поредица от корелационни, регресионни и дисперсионни анализи (ANOVA), но нека обърнем внимание на честотните резултати за ангажираността на служителите. От Табл. 1 се вижда, че като цяло общата ангажираност и отделните ѝ субскали се оценяват сравнително високо от изследваните лица. Няма съществени различия в равнището на енергичност, погълнатост и отдаденост, която декларираат лицата. Като цяло, резултатите свидетелстват за влагане на значителна енергия и усилия в работата, която се оценява като смислена и съдържателна, като изследваните служители декларираат отдаденост или трудно откъсване от осъществяваната дейност.

Таблица 1. *Дескриптивна статистика за ангажираност в работата (N=498)*

Скали	Брой Айтеми	Средна стойност	Стандартно отклонение	Минимум	Максимум
Ангажираност	17	71,99	17,70	17,00	102,00
Енергичност	6	25,35	6,21	6,00	36,00
Отдаденост	5	21,77	5,98	5,00	30,00
Погълнатост	6	24,83	6,96	6,00	36,00

В съответствие с целите на изследването, на първо място, ще разгледаме индивидуалните и личностните различия в ангажираността. На Табл. 2 са представени резултатите от проведения анализ относно ангажираността в работата в зависимост от възрастта, пола и образованието на изследваните лица. Налице са значими възрастови различия, като по-възрастните (40-60 г.) декларират по-висока ангажираност в сравнение с лицата от 25 до 40 г. Те се възприемат и съответно като по-енергични ($F=8,46$; $p=.000$), погълнати ($F=7,20$; $p=.000$) и отдадени ($F=4,68$; $p=.001$) на работата си. Поради преобладаването на предимно лица с висше образование бяха проучени различията в ангажираността на служителите в зависимост от образователната им сфера. Установи се, че най-висока е ангажираността на лица с медицинско образование, макар резултатите да не могат да се генерализират, поради малкия брой изследвани лица в тази група. Въпреки това, трябва да посочим, че те декларират както най-висока ангажираност като цяло, така и по-висока енергичност ($F=4,35$; $p=.005$) и погълнатост ($F=3,76$; $p=.011$) в работата спрямо останалите, както и по-висока отдаденост ($F=3,39$; $p=.018$) в сравнение с лицата с хуманитарно и техническо образование.

Таблица 2. *Резултати от еднофакторен дисперсионен анализ за различия в ангажираността в зависимост от индивидуалните характеристики (N=498)*

	Групи	N	Средна Стойност	Стандартно отклонение	F/t/p	Tukey Post hoc
Възраст	20-25 г.	24	74,17	17,93	$F= 7,36$; $p=.000$	2,3,4/5
	25-30 г.	111	68,01	17,01		
	31-35 г.	117	69,80	17,80		
	36-40 г.	89	68,60	18,93		
	40-60 г.	139	78,23	16,01		
Пол	Мъже	186	72,31	16,67	$t=.294$; $p=.769$	
	Жени	309	71,82	18,36		
Тип Образование	Хуманитарно	171	69,66	19,25	$F= 4,35$; $p=.005$	1,2,4/3
	Техническо	154	71,65	15,35		
	Медицина	48	80,10	14,87		
	Друго	86	70,93	20,36		

Мъжете и жените в нашето изследване представят близки равнища на ангажираност в работата. Резултатът може да се обясни с „размиването“ на традиционните полово-ролеви стереотипи, с нарастване значимостта на работата за жените и/или тяхната роля при финансовото осигуряване на семейството и т.н. Други наши изследвания също установяват по-позитивни нагласи на жените към труда, по-конкретно включеност в работата, като жените в по-голяма степен от мъжете, изразяват готовност да продължат да работят, дори когато разполагат с финансови

средства и споделят, че в по-голяма степен биха се разстроили и изнервили, ако загубят работата си (Таир, Попова, 2015).

Таблица 3. Резултати от корелационен анализ за връзки на личностните черти и ангажираността в работата (N=93)

Променливи	Екстраверсия	Емоц.стабилност	Съзнателност	Доброжелателност
Ангажираност	.21*	.13	.27**	.33**
Енергичност	.26*	.18	.24**	.37**
Отдаденост	.18	.16	.29**	.30**
Погълнатост	.14	.03	.21*	.24*

** Корелацията е значима при $p = .001$

* Корелацията е значима при $p = .05$

Освен индивидуалните различия беше проследена и ролята на личностните черти, измерени чрез модела на големите пет⁷⁷. На Табл. 3 са представени резултатите от проведения корелационен анализ, който представя умерени позитивни връзки най-вече между ангажираността и чертите съзнателност и доброжелателност. Екстраверсията има слаба позитивна връзка с общата ангажираност и очаквано със субскалата енергичност. Проведеният регресионен анализ за ролята на личностните черти върху ангажираността на служителите представя, че те могат да обяснят около 14% от вариациите ($R^2=.14$), като съществена е ролята на съзнателност и доброжелателност, които умерено съдействат за повишаване на ангажираността. Ролята на личностните черти върху енергичността в работата е значителна ($R^2=.17$), като съзнателност ($\beta=.21$; $p=.033$) и доброжелателност ($\beta=.27$; $p=.016$) отново са по-силно въздействащите черти. По отношение на отдаденост в работата личностните черти имат значима роля ($R^2=.13$), като единствено съзнателността ($\beta=.27$; $p=.008$) значимо я повишава. По отношение на погълнатост личностните черти имат слаба, но значима роля ($R^2=.06$), като отново съзнателността ($\beta=.19$; $p=.05$) слабо съдейства. Бихме могли да обобщим, че в подкрепа на нашите очаквания се установява значима роля на чертите съзнателност и доброжелателност върху ангажираността в работата.

Таблица 4. Резултати от еднофакторен дисперсионен анализ за различия в ангажираността в зависимост от организационните характеристики (N=498)

	Групи	N	Средна стойност	Стандартно отклонение	F/p	Tukey Post hoc
Трудов опит	До 5 г.	79	70,87	17,48	F= 7,85; p=.000	1,2,3/4
	5-10 г.	162	68,47	17,49		
	10-20 г.	112	70,46	18,94		
	Над 20 г.	126	78,15	15,77		
Сфера на дейност	Производство, продажби, стротелство	91	69,27	18,26	F=4,85; p=.001	1, 3 /4 1, 3 /2
	Държавна/местна администрация	105	75,50	16,97		
	ИТ/телекомуникации	130	68,95	16,51		
	Здравеопазване	53	78,59	16,06		

⁷⁷ Данните за ангажираността и личностните черти бяха събрани от Христо Христов при разработването на дипломната му работа.

По отношение ролята на организационни характеристики се проследи трудовия опит, сферата на дейност и психологическия климат. Резултатите представят, че ангажираността се различава в зависимост от опита на служителите (Табл. 4). Най-висока ангажираност декларира тези с опит над 20 г., като се различават статистически от останалите три групи. Тази тенденция е характерна и за субскалите на ангажираността – енергичност ($F=9,47$; $p=.000$), отдаденост ($F=3,92$; $p=.009$) и погълнатост ($F=7,67$; $p=.000$) в работата. Също така се установяват различия в зависимост от сферата, в която лицата са заети, като най-висока декларира заетите в здравеопазване и държавна/местна администрация. По отношение на субскалите на ангажираността се установи, че по-висока енергичност ($F=5,16$; $p=.000$) се констатира при лицата, заети в администрация и здравеопазване в сравнение с тези, които са в ИТ сектора. Съответно, като по-отдадени в работата ($F=3,30$; $p=.011$) се оценяват медиците в сравнение с лицата в ИТ. Подобно, като по-погълнати в работата ($F=4,53$; $p=.001$) се възприемат отново лицата в здравеопазване и администрация в сравнение с ИТ сектора. Установените различия в ангажираността на служителите в зависимост от сферата на заетост могат да се дължат както на по-високата социална желателност на лицата, заети в публичния сектор (здравеопазване и администрация), така и организационната специфика в ИТ сектора, където работата често е на проектен принцип, в рамките на определен срок, което по-скоро предполага ангажираност в нейното осъществяване, отколкото в работата като цяло.

В допълнение, беше проследена ролята на психологическия климат в организацията по отношение ангажираността на служителите. Установиха се позитивни връзки между психологически климат и ангажираност като цяло ($r=.43$; $p=.000$) и отделните ѝ аспекти – енергичност ($r=.42$; $p=.000$), отдаденост ($r=.43$; $p=.000$) и погълнатост ($r=.36$; $p=.000$). Изхождайки от установените позитивни връзки, макар и слаби, на ангажираността с някои индивидуални и организационни характеристики (възраст, образование и трудов стаж) беше проверено съвместното им влияние наред с психологическия климат върху ангажираността. Осъщественият регресионен анализ представи значимо влияние единствено на психологическия климат върху ангажираността на служители ($R^2=.18$). С други думи, наличието на позитивен психологически климат в организацията може да повиши с 18% ангажираността на служителите, без значение на възрастта, трудовият им опит или сферата на образование.

Изводи и заключение

Получените резултати очертават някои значими различия в ангажираността на служителите в зависимост от възрастта, образованието и трудовия опит. Като цяло, по-възрастните, и съответно лицата с по-голям опит, декларира по-висока ангажираност в работата си. Личностните черти съзнателност и доброжелателност, както и подкрепящият организационен климат, в значителна степен повишават ангажираността в работата. Трябва да се отбележи, че наред с индивидуалните и личностните характеристики, върху които организацията може да влияе в по-малка степен, ограничаваща се по-скоро до подбора на служителите, то на преден план излиза значимата роля на подкрепящия организационен климат. Следователно, предоставянето на конструктивна обратна връзка, подкрепа при решаването на проблемите от страна на колеги и ръководство, наред с позитивната комуникация се предпоставка за повишаване на ангажираността и цялостното благополучие на служителите.

Използвана литература

Георгиева Т. (2008). “Психометрични данни на петфакторен въпросник за личността (кратка версия) върху извадка обучаеми във ВА”. В: “Лидерски практики”. Военно издателство “Св. Г. Победоносец”, 161-171.

Таир, Е. (2011). Лицата на щастието. Личностни, професионални и межкултурни различия в психичното благополучие. ИИНЧ-БАН, С., 188 стр.

Таир, Е., Попова, К. (2015). Индивидуални и етнически различия в нагласите към работата. В: С. Илиева (ред.), Лидерство и организационно развитие. Унив. издателство „Св. Климент Охридски“. 2015, 679-686.

Budworth, M., & Mann, S.L. (2010). Becoming a leader: The challenge of modesty for women. *The Journal of Management Development*, 29(2), 177–186.
<http://dx.doi.org/10.1108/02621711011019314>.

Demerouti, E., Bakker A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands: resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.

Grant, S., Langan-Fox, J. (2007). Personality and the occupational stressor-strain relationship: The role of the Big Five. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12.

Hakanen, J.J., Schaufeli, W. & Ahola, K., (2008). The Job Demands-Resources model: A threeyear cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*. Vol 22. No 3. 224-241.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.

Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321–349.

Macey, W, & Schneider, B. (2008). Industrial and Organizational psychology. Engaged in Engagement: We are delighted we did it.1. 76-83.

Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). MBI: The Maslach Burnout Inventory: Manual research edition. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA. Mathieu, J.E. and Zajac, D.M. (1990).

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Ng, T.W.H., & Feldman, D.C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A metaanalysis. *Personnel Psychology*, 63, 677–718.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage.

Schaufeli, W.B., Baker, A.A. & Salanova, M. (2006). Educational and Psychological Measurement. The measurement of work engagement with a short questionnaire. A CrossNational Study. Vol 66, 4.

Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of happiness Studies*, vol. 71-92.

Taris, T.W., Van Horn, J, Schaufeli, W.B & Schreurs, J.G. (2004). Inequity, burnout and psychological withdrawal among teachers: A dynamic exchange model. *Anxiety, Stress, and Coping*, Vol. 17, No. 1, 103-122.

Vecchio, R.P. (1981). An individual difference interpretation of the conflicting predictions generated by equity theory and expectancy theory. *Journal of Applied Psychology*, 66, 470-481.

Wright, T.A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 5(1), 84-94.

Ергюл Таир
ergyul_tair@yahoo.com

ПРЕДИКТОРИ НА ТРУДОВОТО ИЗПЪЛНЕНИЕ

**Сюзан Сейфетинова, докторант, Софийски университет
„Св. Климент Охридски“, e-mail: s.seyfetinova@gmail.com**

PREDICTORS OF JOB PERFORMANCE

**Syuzan Seyfetinova, PhD student, Sofia University
“St. Kliment Ohridski”, e-mail: s.seyfetinova@gmail.com**

Резюме: Тази разработка засяга темата за трудово изпълнение и се фокусира върху дълбоко осмисляне на ролята и значението на конструкта. От една страна, тя обхваща необходимостта от изучаване и управление на човешкия фактор в организациите, а от друга страна - потребността от изграждането и поддържането на устойчиви отношения между основните субекти на труда- работодатели и работещи. В този контекст, в доклада се проследява и коментира трудовото представяне, в неговата взаимна обвързаност и зависимост с: лидерство, комуникация, мотивация, стрес, конфликт и демографски характеристики на служителите.

Ключови думи: трудово изпълнение, организация, служители

Abstract: This paper affects the theme of job performance and focuses on deeper understanding of the role and importance of the construct. On one hand, it covers the need of study and human resources management in the organizations. On the other hand, it includes the need to build and maintain sustainable relationships between the main actors of labor- employers and employees. Within this context, the report studies the topic of job performance in its interdependence and dependence on leadership, communication, motivation, stress, conflict and demographic characteristics of employees.

Keywords: job performance, organization, employees

През последните години силно дискутирана жизнено важна тема се явява връзката между понятията човешки ресурси и трудово изпълнение. Като основна причина за това може да се посочи необходимостта от повишаване нивото на трудовото представяне на индивида, екипа и организацията като цяло, с цел постигане на постоянни и продължителни организационни успехи. Във фокуса на настоящия доклад, на преден план излиза личността като член на трудовия колектив. Повишаването или намаляването на трудовото представяне, касаещ индивидите е дискутиран от гледна точка на лидерство, комуникация, мотивация, стрес, конфликт и демографски характеристики на служителите. В обхвата на по-горе изброените компоненти, отношението индивид и трудово представяне е преценено в рамките на управленски, демографски и други вероятностни обстоятелства.

В организационен контекст, нарастването на нивото на трудово изпълнение е ключ към организационен успех. Управлението на трудовото изпълнение е една от значимите функции на управление на човешките ресурси. Целта на управлението на трудовото представяне е насочена към реализация на максималния трудов потенциал на служителите, което от своя страна извежда на преден план разпознаването на предикторите на трудовото изпълнение.

Елементите, които могат да повлияят в различна степен индивидуалното представяне могат да се разгледат в три категории. Това са управленски елементи, елементи свързани с личността и други елементи.

УПРАВЛЕНСКИ ЕЛЕМЕНТИ

Управлението се извършва практически във всяка област на живота- в биологични организми, в автоматични технически системи, в системи „човек-машина“, в обществото. Управление е въздействие на управляващите върху управляваните. Чрез въздействие управляващите задават на управляваните цели и задачи за изпълнение, правила и нормативи за спазване. Чрез въздействие се контролират и резултатите. Следователно управлението има пряко отношение върху трудовото изпълнение и организационния климат. Когато в организацията липсва съвременен и рационален управленски подход не може да се очаква служителите да подобрят представянето си. Поради тази причина е необходимо на всички нива в организацията да се прилагат подходящи управленски техники. От съществено значение за трудовото представяне на индивидите в организациите е управлението на: лидерство, комуникация, мотивация, стрес и конфликт.

В управленската теория и практика лидерството е една от често дискутираните теми. Проблемът за същността на лидерството и за подходите в изучаването му е вълнувало човечеството от неговото възникване. Съществуват множество дефиниции и теории за лидерството. Според Нортхаус „Лидерството е процес, в който човек влияе върху група от хора, за да постигне определена цел” (Northouse, 1997, 3).

Повишаването на индивидуалното трудово изпълнение, в контекста на лидерството, се обяснява с освобождаването на ръководителя от статично състояние и непрекъснатата му нагласа за развитие (Nahavandi, Malekzadeh, 1998, 301). При авторитарен стил лидерство– лидерите имат абсолютна власт, което означава, че техните подчинени имат много малка възможност да участват във вземането на решения или да правят предложения, дори и ако те са в интерес за постигането на целите на организацията. Незачитането и неуважение към служителя води до погубване на творческата дарба на индивидите, а това е достатъчно условие за спад на мотивацията за развитие и влошаване на представянето. Лидерът е необходимо да умее да използва предимствата на различните лидерски стилове и да превключва на тях в зависимост от хората, които се управляват, естеството на задачите, които се изпълняват и средата, в която се осъществява дейността.

Ключов елемент за трудовото представяне е правилната комуникация и споделяне на информация. На базата на двата конструкта се изгражда доверието, открития диалог и сигурността в организацията. Комуникацията е навсякъде около нас. Всеки наш опит да се свържем с околните – речево, писмено, с жестове, с писмена реч, чрез творчески актове или по друг начин, може да бъде разглеждан като комуникация. В организациите комуникацията е част от всяка една дейност – както по отношение на общуване между служители и звената по вертикала и хоризонтала, така и при работата с клиенти, потребители, партньори, доставчици, институции, широката общественост. Комуникацията е постоянен процес във всяка организация. Нейната ефективност е от съществено значение за свързването на отделни звена в цяло. Начинът на комуникация оказва влияние върху ефективността на организационната дейност. Неизменна част от процеса на комуникация е обратната връзка, която спомага работещите да се чувстват по- значими. Необходимо е осигуряване на ясна обратна връзка за работния процес и резултата от постигането на целите. В ранните стадии на развитие на уменията обратната връзка има по- голямо въздействие върху развитието на личната ефективност в сравнение с по- късно получената обратна връзка. Въздействащата обратна връзка се характеризира с нагласа, определеност, полза, достъпност и валидност. Отрицателните явления в комуникационния процес, повлияват неблагоприятно трудовото изпълнение,

а ниското трудово представяне на индивида се отразява негативно както на груповото, така и на организационното представяне. (Luthans, 1992, 478).

Основна част от управлението във всяка организация е координирането на нейните дейности и насочване на усилията на членовете към постигане на целите ѝ. Една от основните задачи на мениджърите е да мотивират хората към ефективна работа чрез използване на индивидуалния потенциал. Ето защо познаването на различните виждания за механизмите и начините за мотивация, характера на протичане на процесите на подбудата, са важен елемент от работата на ръководители и специалисти по управление на човешките ресурси.

Мотивацията за труд е един от най-изследваните фактори в управлението на човешките ресурси. В специализираната литература съществуват различни дефиниции за понятието “мотивация”. Разбиранията на авторите по този въпрос може да се изразят с едно лесно разбираемо определение, според което мотивацията е това, което кара хората да се държат по точно определен начин. Мотивацията е ключова за разбиране на човешкото поведение в труда и директно предсказва изпълнението и ефективността на работата (Илиева, 2009, 141).

Според Фредерик Хърцбърг и неговата двуфакторна теория, за нарастването на трудовото представяне особено значение имат удовлетвореността от труда и мотивацията за труд. В една организация възникването на неудовлетворение в предизвиква спад в мотивацията и представянето. От друга страна, в теорията за целеполагането на Дж. Латам и Ф. Локи, в която се акцентира върху ролята на целите за повишаване на мотивираността и представянето, се разкрива, че индивидите набелязвайки си високи цели, се насочват към по-високо трудово представяне, за да удовлетворят дадена потребност. Основното ѝ предположение е, че поставянето и насочването на служителите към определени, ясни и по-трудни (но постижими) цели води до по-добро представяне и до усиляване на поведението (в сравнение с обща цел от типа на “направете най-доброто, на което сте способни”). Това важи с още по-голяма сила за случаите, в които целите са били генерирани съвместно със служителите и увеличава вероятността от тяхното възприемане (Сурчева, 4).

Според теорията за равенството, когато индивидите при едни и същи условия са награждавани с различни награди се понижава тяхната мотивация. Това води до понижаване на трудовото представяне. В същото време, това е предпоставка за конфликт между служителите, както и между служител и управителя, който оценява.

Друг важен елемент, който влияе върху трудовата дейност е стресът. Редица изследователи определят стреса като “болестта на 21-ви век”. Стресът може се определи като физическа или психическа реакция на индивида срещу възприети заплахи от околността (Nahavandi, Malekzadeh, 1998, 534). Според закона на Йеркс и Додсън стресът до определено ниво влияе положително на изпълнението, но високите нива на стрес повлияват представянето отрицателно. Продължителното стресово състояние се отразява неблагоприятно върху индивида и е предпоставка за намаляване на вниманието, изпитване на трудности при даване на предложения и вземане на решения. Други последици от стреса са: отсъствие от работа, закъснение за работа, здравословни проблеми, понижена мотивация. Всеки служител, който е подложен на стрес на работното място бързо променя трудовото си представяне, което води до загуби на организацията. Когато има наличие на висок стрес се появява изтощение, което може да накара и най-добрият работник да спре да показва добри резултати в професията си. За да няма такъв резултат, от голямо значение за организациите е избягването или намаляването на един ефект от дълго излагане на стрес, наречен професионално прегаряне или бърнаут (burnout – от англ. „прегаряне“, „изгаряне“).

Доброто управление на стрес води до подобряване на индивидуалното и организационно представяне.

Конфликтите са неотменна част от човешките взаимоотношения и често наблюдавано явление в организациите. Те също имат отношение към трудовото изпълнение. Конфликтът на работното място, подобно на стреса, може да бъде както полезен, така и вреден. Конфликтът е следствие и отражение на противоположните или несъвместими интереси. Винаги когато реализирането на единия интерес изключва възможността за осъществяването на другия интерес, се получава пресечна точка, която се изразява в противоборство или противопоставяне на тези два интереса. Конфликти могат да възникнат вследствие на различия в потребностите, оценките, целите и действията или на влияния, които са външни за индивида. Конфликтът е несъгласие между два или повече членове на организацията по отношение на начина на постигане на определените цели. Всяка от страните желае да бъде приета нейната гледна точка и прави всичко възможно да попречи на другата страна да направи същото. Отношението към конфликта- положително или отрицателно, ги определя като функционални или създаващи възможности за подобряване ефективността на организацията, повече алтернативи при изработването на управленската политика и стратегия, и дисфункционални, с обратно въздействие- намаляващи ефективността и водещи до влошаване на социалния и психологически климат в организацията (Асенов, 18-19). При създадена конфликтна ситуация, лидерът има важна роля, свързана с разрешаването на проблема.

Оценката на трудовото изпълнение е друг важен предиктор, който влияе върху организационните резултати. При оценяването на представянето е важно определянето на нуждите от обучение и развитие, спомагане усъвършенстването на наличното трудово изпълнение, оценяване на минало представяне, планиране на бъдещо потенциално ниво на трудово изпълнение, кариерно планиране, оценка на нивата на възнагражденията и прогнозни увеличения (Hume, 1998, 44-46). От тези пояснения може да се направи следното заключение: процесът на оценяване на трудовото представяне е нещо повече от класическия процес на оценяването, то обхваща развитието на трудово представяне на индивида и на организацията. Както индивидите така и лидерите трябва да са информирани за собственото си изпълнение и да полагат повече усилия за повишаването му.

ЕЛЕМЕНТИ, СВЪРЗАНИ С ЛИЧНОСТТА

Демографските характеристики (възраст, пол, семейно положение, образование, трудов стаж, професионална сфера) имат важна роля за изпълнението на работното място.

Възрастта на служителя, дали е млад или е в напреднала възраст е елемент, който може да окаже влияние върху представянето. Влиянието на възрастта върху изпълнението се променя в различните култури, съобразно схващането за управление. Например, в САЩ на младите хора се предоставят възможности за тяхното бързо кариерно израстване, а в Япония е точно обратното, до определена възраст хората не могат да заемат високи постове. От друга страна, младите служители в сравнение със служителите в напреднала възраст, са по- динамични и по- бързо се адаптират към промените. Факт е обаче, че при младите начинаещи служители липсва необходимата информация и практически опит.

Полът, в трудовия живот на хората се явява като много важно явление. Съществуват общества, в които мъжът е хегемон и начинът на живот поставя мъжа с предимство. Това се отразява и на трудовата сфера. В обществата, в които жените в сравнение с мъжете отделят повече време за отглеждане на децата си, имат проблем с

адаптацията към работното място. От друга страна жените по природа са по-чувствителни, за това по-лесно се повлияват от стресови ситуации и освобождаването им от стресово състояние отнема по-дълъг период от време. Всички изброени явления до тук допринасят за психологическото изхабяване и спадане на нивото на трудово изпълнение при жените.

Семейното положение, в случаи в които семейните отношения се развиват положително, се отразява положително на трудовото представяне. В семейства, където отношения са напрегнати, представянето на работното място е ниско.

Служители, с висок образователен ценз имат възможност за израстване в йерархията. В резултат на това, се увеличават и служебните им отговорности, както и поетите рискове, следователно расте и нивото на стрес.

Разминаването между културата на индивида и организационната култура е предпоставка за понижаване на трудовото представяне. В случаите, които индивида игнорира собствената си култура, в името на организационната, застава пред дилема, създава се атмосфера, при която е възможно да се достигне до влошаване на трудовото представяне (Kaliprasad, 2006, 27).

Важна тема от гледна точка на управлението на човешките ресурси е възнаграждението, допълнителното материално стимулиране и бонусите. Мисълта, че служителя получава недостатъчно срещу положения труд, естествено ще се отрази отрицателно на трудовото представяне.

ДРУГИ ЕЛЕМЕНТИ

Други елементи, които могат да се посочат като предиктори за трудово изпълнение са: професионалните компетенции на служителя в дадената сфера, внедряването на нови технологии в организацията, предимствата и недостатъците в сферата на социалното осигуряване, утежняването на условията в кризисни ситуации, отдалечеността на работното място от адреса по местоживееене, зависимостта от упойващи вещества и множество други.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

За запазване жизнеспособността на съвременните организации е необходимо те да се развиват. На проблема трудово изпълнение трябва да се отдаде необходимото значение. В този контекст, независимо на какво ниво са ръководителите, тяхното разбиране за управление и лидерството влияе върху нивото на трудово изпълнение. С цел подобряване на представянето е необходима тяхната ангажираност към:

- Извеждане на преден план на таланта на индивида.
- Осигуряване на организационно доверие.
- Използване на актуални комуникационни техники и средства и осигуряване на качествена информация.
- Осигуряване на условия и ресурси за непрекъснато обучение, повишаване квалификацията и развитие на служителите.
- Мотивиране на индивидите с фокус към по-висока продуктивност, ефективност, влиятелност, производителност и качество).
- Осигуряване на организационна среда, лишена от прекомерен стрес.
- Оценъчен процес, при който акцентът не е единствено върху контрол и оценка, а също и върху развитие и съдействие индивида да открие своите слаби страни и да развие своите способности.
- Чувствителност по отношение на заплащането и социалното осигуряване.
- Внедряване на нови технологии и иновативни практики.

- Отчитане на параметрите на конфликтите на работното място (естество, време, ниво), установяване на причините за възникването и изготвяне на стратегия за разрешаването му.
- Навременно, заслужено, достатъчно възнаграждение за изпълнението.

Предизвикателствата, които стоят пред индивидите във връзка с повишаване на индивидуалното им представяне са:

- Добро самопознание за силните и слаби страни на личността. Трудовото представяне на индивида би могло да нарасне, ако индивидът положи старание и подсили слабите си страни и използва максимално своите умения, дарби и таланти.
- Разрешаване неуредиците на работното място чрез елиминиране на половия елемент и съсредоточаване от страна на работещите върху възприемането на себе си като професионалисти.
- Опазване на индивидуалната културна принадлежност и самовъзпитание в организационната култура.
- Съчетаване на опита на по-възрастните служители с ентузиазма и силата на младите като предпоставка за високо трудово изпълнение.
- Търсене на възможност за реализация в сферата на придобитата специалност и професионалното направление, с цел отстраняване на ненужни комплекси, свързани с изпълнението.

Литература

Асенов, А., „Управление на конфликти в организациите“, *Ново знание*, (02. 05. 2017).

Илиева, С. (2009). Ценности и трудова мотивация. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“.

Илиева, С., Димитрова, С., Кънева, Н., Кунова, И. (2005). Административна реформа и мотивация за работа на държавните служители.

Илиева, С. (1998). Привързаност към организацията. Психологически анализ. София: Албатрос.

Сучева, Ж., „Трудовата мотивация – обзор върху някои теоретични постановки (продължение) (Обзор - Пра част)“ . (01. 05. 2017).

Hume, D. A. (1998). *Reward Management*. USA: Blackwell Publishers Ltd.

Kaliprasad, M. (2006). *The Human Factor II: Creating a High Performance Culture in an Organization*. *Cost Engineering*, 48 (6), 27

Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, Inc.

Nahavandi, A. , Malekzadeh, A. R. (1998). *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice –Hall.

Northouse, P.G. (1997). *Leadership: theory and practice*. , Sage: Thousand oaks.

Сюзан Сейфетинова
email: s.seyfetinova@gmail.com

УПРАВЛЕНИЕ НА ТРУДОВОТО ПРЕДСТАВЯНЕ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ И КОУЧИНГ ПОДХОД – СЪВРЕМЕННИ ТЕНДЕНЦИИ

Гл.ас. д-р Вихра Найденова, СУ „Свети Климент Охридски“, катедра
„Социална, трудова и педагогическа психология“,
vihranaydenova@yahoo.com

PERFORMANCE MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS AND COACHING APPROACH – CONTEMPORARY TENDENCIES

Assist. Prof. Vihra Naydenova, Ph.D.,
Department of “Social, Work and Educational Psychology”
Sofia University “St. Kliment Ohridski”, vihranaydenova@yahoo.com

Резюме: Представени са съвременни тенденции в областта на управление на трудовото представяне на организациите като един непрекъснат цикъл от целеполагане, проследяване, обратна връзка и оценяване на служителите от техните преки ръководители. Процесът и резултатите от управление на трудовото представяне на персонала са взаимосвързани както с процесите по обучение и развитие на персонала, така и с възнагражденията/бонусите и признанието. Представени са примери от съвременни организации, които са внедрили практики по непрекъсната и навременна обратна връзка към служителите по отношение на постигнатото като ефективен подход за мотивация, развитие и учене. Също така са представени ефективни коучинг техники като инструмент на мениджърите, който подпомага ученето, развитието и ефективността на служителите.

Ключови думи: трудово представяне, целеполагане, обратна връзка, коучинг

Abstract: In the article are presented the contemporary tendencies in the performance management in organizations as a cycle of goal setting, observation, feedback giving and employee's evaluation by their line managers. The process and results of performance management are connected with training and development and also with remuneration and recognition processes. Presented are examples from modern organizations, which have implemented processes of permanent, quick and on time feedback practices as an effective method for motivation, development and learning. In the article are revealed effective coaching techniques as a managerial instrument, which supports learning, development and effectiveness of employees.

Key words: performance management, goal-setting, feedback, coaching

Въведение

Традиционно, процесът по управление на трудовото представяне, който е изключително важен за организациите, се провежда в три основни етапа на едногодишна база – стартира през началото на годината с целеполагане на служителите и разговор за приоритетите между мениджър и служител, след това следва същинското трудово изпълнение, проследяване и обратна връзка от страна на прекия мениджър. Процесът завършва в началото на следващата година с оценка и обратна връзка.

Целеполагането дава ясна визия на служителите за техните основни цели и задачи през годината, към какво се стремят – какви са индивидуалните цели, целите на екипа и на компанията.

При добрите организационни практики, към служителите се комуникира и очаквано поведение /ключови компететции, както и се обсъжда годишен план за обучение и развитие. Когато има налични структурирани практики по управление на трудовото представяне (performance management), изпълнението на служителите се проследява и в

края на например шестмесечен или годишен цикъл, когато са налице резултатите, на служителя се комуникира и поставя индивидуална оценка на трудовото представяне. Обикновено се оценяват постигнатите количествени, качествени цели, както и целите за развитие и поведението на служителя по време на годината. Резултатите и поведението на служителя се сравнява с това на неговите/нейните колеги, за да се добие още по-добра сравнимост и преценка какво е представянето. При оценката и разговора за обратна връзка, е добре, да се вземат предвид и външните обстоятелства, които са помогнали или възпрепятствали трудовото изпълнение – напр. ако служителят е търговец и е имало отлични икономически обстоятелства, липса на конкуренция, то тогава изпълнението на неговите количествени цели е било много благоприятно повлияно. Както и в противоположния случай – служител, който дава всичко от себе си, цялата си енергия за постигането на целите, но пазарът е много труден, има нови и силни конкуренти, попречил му е друг проблем – то тогава оценката трябва да се съобрази с външните обстоятелства и да е справедлива, сравнявайки усилията на този служител с усилията и на другите. Изключително важно е, оценката и обратната връзка да са справедливи, реални, смислени и насочени не само към миналото, но и към бъдещето – какво служителят може да направи следващите месеци още по-добре, как може да се усъвършенства и да постигне повече.

Управление на трудовото представяне – основни въпроси

В организационен контекст, също така, е изключително важно, процесът по управление на трудовото представяне да отговаря на три важни въпроса – „Какво?“, „Как?“ и „Защо?“. Служителят следва да бъде наясно какво се очаква от него да постигне под формата на количествени, качествени цели или цели за развитие. Също така е необходимо ръководителят да комуникира как е добре да бъдат постигнати целите, какво е корпоративното поведение, кое е приемливо и желано, какво се одобрява и награждава като поведение и какво е неприемливо и ще търпи критична обратна връзка, какви са ключовите корпоративни компетенции. Не на последно място по важност в диалога със служителя е темата „Защо“ – как работата му / ѝ допринася за екипа и за цялата организация. С какво неговата работа, тази на екипа и организацията допринасят, какъв е смисълът. Човешките същества са в непрестанно търсене на смисъл. Много психолози, включително Виктор Франкъл в своята книга „Човекът в търсене на смисъл“, както и Мартин Селигман и Арон Антоновски (Antonovsky, 1991, 1997, Frankl, 2006, Seligman, 2012) подчертават колко е важно за благополучието на всяко човешко същество и за успешността на начинанията търсенето и намирането на смисъл. Бидейки в работен контекст всеки служител също следва да бъде наясно с целите си и настоящия и бъдещия си принос, както и с визията за екипа и организацията.

Всъщност, Управление на трудовото представяне следва да е много повече от годишна оценка на представянето, а непрекъснат процес на поставяне на цели, преглед на прогреса и осигуряване на непрекъснат коучинг и обратна връзка от страна на мениджъра и екипа, за да е сигурно, че служителите работят по важните цели и своето собствено развитие.

Предимствата да има структуриран, обмислен и добре комуникиран процес по управление на трудовото представяне, както и да се мисли и да се извършват действия от мениджмънта в тази посока са много. Освен, че служителите са наясно с целите си, с ключовите компетенции, както и с плана за обучение и развитие, в процеса по оценяване се позволява да се идентифицират служителите с най-голям принос, което да

намери отражение в управление на възнаграждението и на кариерата и развитието им в организацията.

Управление на трудовото представяне е процес, чрез който мениджърите и служителите работят заедно, за да планират, проследяват и оценяват работата на служителя по отношение на постигнатите цели и цялостния принос към организацията.

Все повече сред специалистите по управление на човешките ресурси, организационните психолози и мениджърите се дискутира необходимостта от преосмисляне на този процес и влиянието му, както върху *продуктивността, така и върху ангажираността на служителите*. Задават се въпроси като „Дали оценката и обратната връзка веднъж в годината е достатъчна?“, „Доколко ефективно е поставянето на оценки без да се обърне внимание на служителите?“, „Как да обучим мениджърите така, че екипите им да постигат отлични резултати и служителите да се чувстват ангажирани?“, „Кои са тези подходи, които мотивират служителите за още по-високи резултати?“ и много други.

Това, което характеризира модерния свят са глобализацията и влиянието на социалните мрежи. Социалните мрежи се отразяват в много аспекти на управлението на човешките ресурси. Бързата обратна връзка, „лайковете“ и коментарите, характерни за социалните мрежи се отразяват и на организационния живот и на необходимостта служителите да имат по-честа и непосредствена обратна връзка след свършена задача и постигната цел. Все повече онлайн системите по управление на трудовото представяне в големите организации включват възможност за непрекъсната обратна връзка към служителя от всички, които работят с него/нея - пряк ръководител, колеги, подчинени, клиенти.

Оценка на трудовото представяне - специфики

Според известни организационни психолози като Роналд Ригио, оценката на трудовото представяне стартира с много подробния анализ на работата, който дава основания за последващи измервания (Riggio, 2013). Така наречените *оценки* се базират на предварително дефинирани организационни стандарти и правила. Ригио въвежда обективни и субективни критерии за измерване на трудовото представяне.

- **Обективните критерии** за измерване включват понеже количествени измерители - например брой продажби, брой направени операции и други
- **Субективните критерии** съдържат обикновено мнения, рейтинги и скали за оценка. Служителите се дистрибутират като например – надвишаващи очакванията за длъжността, покриващи очакванията и частично покриващи очакванията, изискванията и компетенциите за дадената длъжност.

Въвеждат се няколко основни типа оценки на трудовото представяне (Riggio, 2013) като например Самооценка, Оценка и Мнение от колеги, от пряк ръководител, както и 360-градусовата оценка – тя включва събиране на различните мнения от преки ръководители, колеги, подчинени и клиенти/доставчици.

При оценката е важно да си отговорим на въпроса – какво всъщност мерим. От една страна е „Какво е постигнал служителят“ под формата на цели, но също така важно е „Как го е постигнал“, какво е било поведението му, било ли е морално и в съответствие с корпоративните компетенции и ценности. В големите организации и двата компонента са от важно значение за *крайната оценка на представянето*.

Примери за това какво мерим и оценяваме (постигнати цели и поведение) - например при търговеца се измерват брой продажби, следи се за качество на обслужване, което включва определени поведения към клиентите. Не на последно

място е важно и поведението на служителя в екипа (Найденова, 2014). При счетоводителят могат да се измерят брой обработени фактури, бързина, брой грешки, поведение.

Важно в процеса по управление на представянето е как мениджърите са подготвени за провеждането на разговора. Следва те да са предварително запознати както с вътрешните правила, процедури и стъпки, така и да придобият умения как се дава обратна връзка. Често мениджърите не приемат достатъчно позитивно този процес, защото срещата със служители с трудово представяне под очакванията не се приема като приятно. Също така ако няма достатъчно валидни данни за представянето на служителите, оценяването е трудно (Heuerman, 1997).

Какво представлява остарелия модел на Управление на трудовото представяне и какво новият?

В последното проучване за управлението на представянето на „Brandon Hall Group“ болшинството от организациите докладват, че за повишаването на общото бизнес представяне от критично значение е управлението на представянето, 88 % имат стратегия за управление на представянето, 71 % от настоящия подход към управлението на представянето се нуждае от подобрения. Почти всички организации /88%/ имат стратегия за управление на представянето, но 71 % оценяват подхода си като неефективен (Brandon Hall Group, 2014).

Въпреки, че много се говори за нови и по-добри практики в управлението на представянето, изследването разкрива, че изненадващо малко организации са направили значителни подобряващи промени в традиционния подход. В много от организациите процесът по управление на трудовото представяне се провежда по-скоро формално, без фокус върху служителя, веднъж годишно, без въвличането на високото ниво мениджмънт, фокус върху планирането, а не върху същинското представяне. Много често процесът не е свързан с управление на талантите. Технологиите се използват, за да улесняват обработката, съхранението и анализите от процеса и оценката на трудовото представяне.

Данните от изследването на практики за управление на представянето в над 200 организации на „Brandon Hall Group“ показва няколко аспекта на практиките в момента: висшият мениджмънт не е достатъчно ангажиран с процеса по управление на трудовото представяне и той се възприема по-скоро като формален (Brandon Hall Group, 2014). Вместо да се отделя повече време за служителите се отделя много повече време на процеса. Оказва се, че много малко от ръководителите са обучени на коучинг техники и даване на обратна връзка.

Пътят към модерен процес на управление на трудовото представяне е обучението и развитието на мениджърите в коучинг техники и подходи, както и навременната и честа обратна връзка, която не се чувства като формална. Също е важно да се гарантира единство между целите на служителите и тези на бизнеса.

Позитивното е, че организациите, които вярват, че имат по-добре развито управление на представянето, са по-склонни да имат култура на сътрудничество. В момента за повечето изследвани организации „Pay – for – performance“ остава типичния подход за управление на представянето.

На база на тези изследвания следнад 200 организации се формират пет основни изисквания/ препоръки за Управлението на представянето (таблица 1):

Таблица 1. Основни изисквания/ препоръки за Управлението на представянето (Brandon Hall Group, 2014):

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Обучаване на мениджърите да използват ефективно коучинг подход в управлението. Ръководителите да могат да използват основни и ефективни коучинг техники като задаване на отворени въпроси, фокусиране върху развитието и вярата в потенциала, активното слушане.</i> ✓ <i>Необходимост от по-голям ангажимент, интерес и комуникация от страна на висшия мениджмънт с процеса и неговото изпълнение</i> ✓ <i>Елиминирание на принудителните разпределения.</i> ✓ <i>Мениджърите работят в посока развиване на силните страни на служителите чрез Коучинга, който предоставят.</i> ✓ <i>Автоматизиране на Управлението на представянето и интегрирането му с другите процеси свързани с талантите.</i> |
|--|

Емпиричните резултати от много проучвания и много организации е, че доброто управление на трудовото представяне води до по-добри бизнес резултати – на индивидуално и организационно ниво, както и до по-висока ангажираност на служителите (Creelman, 2010, Siebers et. al., 2008, Zhank, 2012).

За да бъде процесът по управление на трудовото представяне на служителите възможно най-ефективен, се прилага определен цикъл представен в Графика 1. За ефективния процес на управление на трудовото представяне е ключово дефинирането на стратегията на организацията и какъв ще е фокусът на процеса – например резултатите и индивидуалното развитие.

Като втори етап следва поставянето на целите и кастадирането им от висшето ръководство към мениджърите и оттам и към всички служители, като е ключово дефинирането на SMART цели към ръководителите и служителите.

Третата стъпка включва развиването на коучинг умения на мениджърите и на уменията за даване на моментна/навременна обратна връзка.

Четвъртият и много важен етап е съдействието служителите да могат да развият силните си страни и да следват индивидуален план за обучение и развитие. Последният пети етап от ефективния процес по управление на трудовото представяне включва анализиране и оптимизиране на представянето и създаването на култура на усъвършенстване (Графика 1).

Основни роли в този процес имат както мениджърите и служителите, така и специалистите по управление на човешките ресурси, които го комуникират и организират. Отговорност за провеждането на диалога за трудовото представяне имат мениджърът и служителят. Като служителят в най-голяма степен е отговорен за своето индивидуално развитие.

Функцията на Човешки ресурси е ключова в построяването на ефективно Управление на представянето. Като бизнес партньор, експертите човешки ресурси са отговорни за осигуряването на обучения за мениджърите относно това, как да бъдат ефективни коучове, как да предоставят навременна и неформална регулярна обратна връзка за обсъждането на резултатите. Всъщност според най-добрите практики, служителите също имат отговорности в процеса по Управление на представянето и контролират професионалното и личностно си развитие чрез ясна комуникация с преките си ръководители относно как искат да се развиват и разбиране и

усъвършенстване на компетенциите, от които имат нужда, за да са успешни в настоящите и бъдещи позиции.



Графика 1: Визуализация на ефективна структура на процеса по управление трудовото представяне според Brandon Hall Group, 2014

Всъщност управлението на представянето е бизнес практика вече повече от 50 години. То неуспоримо е част от ЧР практиките на големите компании, въпреки че организациите навсякъде изглеждат разочаровани от ефективността на традиционните подходи. Бизнес резултатите показват, че организации, които прилагат новите концепции и добри практики по отношение управление на трудовото представяне с

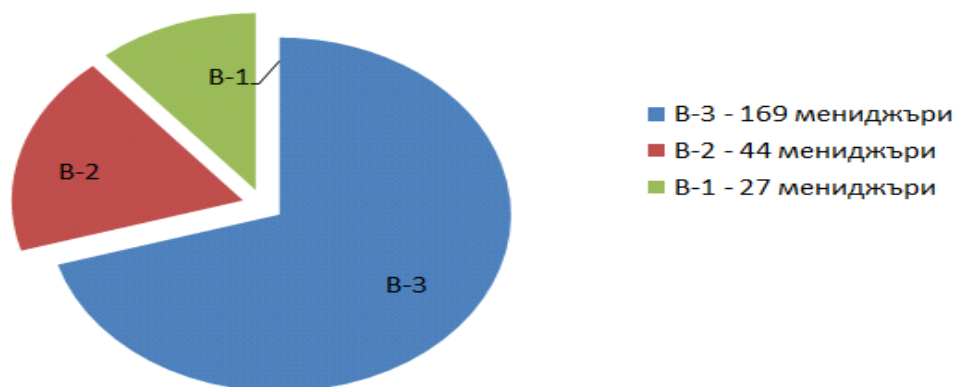
коучинг и навременна обратна връзка постигат около 20 и повече процента увеличение по отношение на приходи, ангажираност на служителите, задължане на клиентите (Brandon Hall Group, 2014).

Пример от практиката

С цел комуникиране и обучение на новия подход по отношение на Управление на трудовото представяне и трениране на коучинг техники бяха проведени 21 семинара по Управление на трудовото представяне в голяма бизнес организация в България през 2016 година.

В обученията взеха участие общо 240 мениджъри от различни управленски нива.

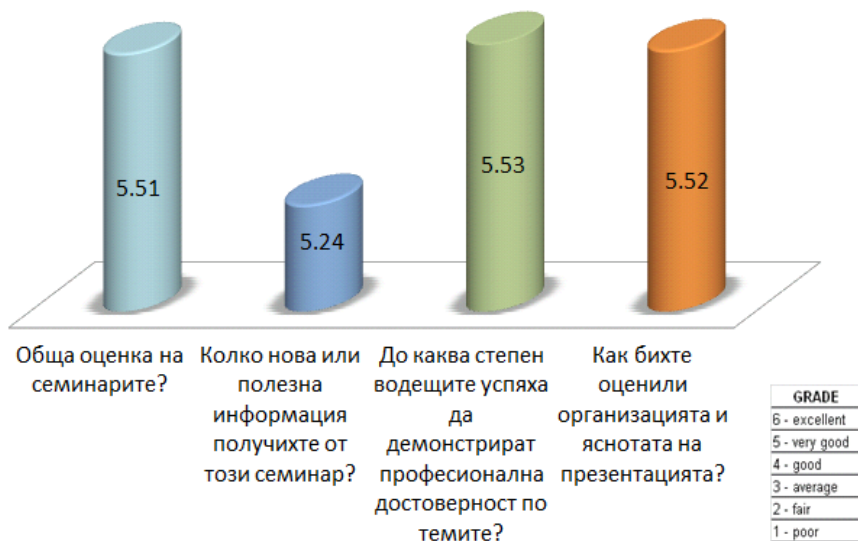
Брой участници в семинарите по „Управление на представянето“ по нива



Графика 2: Разпределение на броя мениджъри от различни управленски нива, участвали в семинарите

Основна цел на семинарите беше да представи новите концепции за управление на трудовото представяне, значението на моментната обратна връзка, както и представяне на основни коучинг техники. Във фокуса на дизайна на семинарите беше изострянето на вниманието на ръководителите за тяхната роля в процеса и в стимулирането на развитието на техните служители. Бяха представени и упражнени основни коучинг модели и техники. Практическата част на семинарите беше изключително важна за ръководителите. Резултатите от обратната връзка от инициативата са много високи и визуализирани в Графика 3.

Обща оценка на проведените семинари



Графика 3: Обратна връзка от семинарите по управление на трудовото представяне и коучинг техники

Ръководителите участваха във всички активности по време на обучението и бяха изключително заинтересовани от темата и новия процес по управление на трудовото представяне и различните коучинг техники (графика 3). Те бяха помолени да дадат оценка от най-ниска (1) до най-висока степен - отличен (6), както общо за обучението, така и за полезността на информацията, компетентността на лекторите и яснотата на презентациите. Резултатите показват, че ръководителите оценяват отлично семинарите, както и полезността на информацията, компетентността на лекторите и яснотата на презентациите.

Комуникацията и провеждането на обучения на ръководителите на тема Управление на трудовото представяне и използването на коучинг техники е важна стъпка за внедряването на добри практики. Както беше описано, организациите с обмислено и ефективно управление на трудовото представяне показват и високи бизнес резултати – на индивидуално и организационно ниво, както и за тях е характерна по-висока ангажираност на служителите.

Литература

Найденова В. (2014): Приложимост на методите за управление на представянето в международни организации. Сборник Научни Доклади, 7ми Национален Конгрес по психология, стр. 882-896, София: издателство на ДПБ.

Antonovsky, A. (1991): *Meine Odyssee als Stressforscher Jahrbuch fuer kritische Medizin 17:112-130*. http://www.med.uni-magdeburg.de/jkmg/wp-content/uploads/2013/03/JKM_Band17_Kapitel9_Antonovsky.pdf, (20.05.2017).

Antonovsky, A. (1997): Salutogenese - Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Deutsche erweiterte Herausgabe von Alexa Franke. Tübingen: Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie.

Brandonhall Research Group (2014): Brandon Hall Group Performance Management Study, <http://www.brandonhall.com/blogs/change-the-channel-on-performance-management/>, (13.05.2017).

Creelman, D. (2010): *5 Performance Management tactics to boost Employee engagement. Creelman Research*, <http://cdn.halogensoftware.com/uploads/learn/whitepapers-and-ebooks/5-performance-management-tactics-to-boost-employee-engagement/5-performance-management-tactics-to-boost-employee-engagement.pdf>, (17.05.2017).

Frankl, V. (2006): Man's Search for Meaning. An Introduction to Logo therapy. Boston: Beacon Press.

Heuerman, A. (1997): Using Performance management to energize the results act. p. 17-21. In *The Public Manager*.

Seligman, M. (2012): *Flourish: A Visionary new Understanding of Happiness and wellbeing*. Atria Books.

Riggio, R. (2013): *Introduction to Industrial / organizational Psychology*, 6 ed., Kravis Leadership Institute, Claremont McKenna College, Pearson.

Zhank, Y. (2012): The impact of Performance management system on Employee performance. Analysis with WERS 2004. http://essay.utwente.nl/62260/1/Daisy-master_thesis.pdf, (13.06.2017).

Вихра Найденова, vihranaydenova@yahoo.com

ЛИЧНОСТОВИ КОРЕЛАТИ НА ИНИЦИАТИВНОСТТА В РАБОТАТА

гл.ас.д-р Соня Драгова-Колева, НБУ, sonyadragova@nbu.bg

PERSONALITY CORRELATES OF INITIATIVE AT WORK

Sonya Dragova-Koleva, Ph.D, NBU, sonyadragova@nbu.bg

Този доклад се фокусира върху личностовите предпоставки за инициативност на работещите. Неговата цел е да изследва връзката на мотивацията за постижение и нагласата „Полага ми се“ с готовността за инициативно поведение на служителите. Убеждението на човек, че заслужава специално отношение се концептуализира като комплексен и мултидименсионален конструкт, който съдържа три аспекта – активно, пасивно „Полага ми се“ и отмъстителност. Някои от тези форми на нагласата „Полага ми се“ са адаптивни, други са дисфункционални. В изследването участват 70 лица, работещи в държавна организация. За измерване на трите променливи са използвани самооценъчни въпросници (30 - айтемна българска версия на полски въпросник за измерване на нагласата „Полага ми се“ на Piotrowski & Żemojtel-Piotrowska, въпросник на Паспаланов и Щетински за мотивация за постижение и въпросник за измерване на личната инициативност). Резултатите от регресионния анализ показват, че мотивацията за постижение в най-голяма степен предсказва личната инициативност, следвана от активната нагласа „Полага ми се“. Пасивната нагласа „Полага ми се“, отмъстителността, както и социодемографските характеристики не оказват влияние върху инициативното поведение.

Ключови думи: лична инициативност, мотивация за постижение, активно „Полага ми се“, пасивно „Полага ми се“, отмъстителност

This paper is focused on the personality correlates of employees initiative. Its purpose was to examine the relationship of achievement motivation and entitlement attitude with personal initiative of working people. Entitlement, relating to individual belief that he/she deserves special treatment, is conceptualized as a complex and multidimensional construct which includes three aspects - active, passive and revenge entitlement - depending on the relation of self-interest to other people or institutions. The sample consisted of 70 employees from public organizations. All variables were measured by self-report methods (30-items Bulgarian version of the Entitlement questionnaire of Piotrowski & Żemojtel-Piotrowska, Achievement motivation questionnaire of Paspalanov & Shtetinski, Personal initiative scale). Results from regression analysis indicated that achievement motivation was the strongest predictor of personal initiative, followed by active entitlement. Passive and revenge entitlement and demographic characteristics were not related to employee initiative.

Keywords: personal initiative, achievement motivation, active entitlement, passive entitlement, revengefulness

Въведение

Инициативността, свързана с търсенето на възможности за подобряване на работата, поемане на лична отговорност, ориентация към риск, готовност за влагане на усилия и постоянство и мотивация произтичаща от самите задачи, е една от ключовите компетенции, залегнала в моделите за подбор на персонал, управление и оценка на трудовото представяне, управление на таланти, обучение и кариерно развитие. В психологическата литература инициативността се разглежда като целенасочено вътрешномотивирано поведение, което показва проактивен подход към работните задачи и постоянство при справянето с трудности по пътя към целта. Инициативното поведение е активно, екстра-ролево, дългосрочно ориентирано и насочено към

постигане на организационните цели (Frese, Kring, Soose, Zempel, 1996; Frese, Fay, 2001). Инициативността на служителите е важен фактор за справяне със ситуациите на неопределеност, непредвидени промени и нови изисквания на средата, тъй като им позволява да действат активно при проучване на работната среда, събиране на информация, планиране и получаване на обратна връзка (Fay & Frese, 2001).

Това поставя въпроса доколко съвременната работна ръка е склонна да бъде инициативна и кои личностови характеристики могат да предскажат инициативното поведение. Като се има предвид времето, в което живеем, а именно – бързи промени и несигурност, силна конкуренция, силна консуматорска ориентация, по-либералният, центриран върху децата стил на възпитание, новите технологии, които позволяват бързо задоволяване на потребности и изпитване на удоволствие – профилът на съвременните работещи се отличава с висока самооценка, високи претенции, потребности от свобода, признание, възможности за израстване в кариерата, завишени очаквания за възнаграждение, за бърз успех и печалба. Особено характерен е този профил за младите служители, представители на т.нар поколение Y или Аз поколение, родени между 1980-2000г. Като цяло то се отличава със силно изразена насоченост към себе си и собствените интереси, твърде висока самооценка, която не винаги е подкрепена с реална компетентност, развити умения и добро изпълнение, и честа смяна на работното място (Twenge, 2006; Laird, Harvey, & Lancaster, 2015). Следователно, може да се каже, че съвременните работещи се отличават с преувеличени очаквания за това какво им се полага на работното място и в живота като цяло. Този феномен отразява психологическата нагласа „полага ми се” (psychological entitlement), която става все по-разпространена в обществото и може да бъде проблематична, тъй като изкривява връзката между очакваните награди и успехи и положените усилия и изпълнение за тяхното постигане. От друга страна, съвременните работещи са ориентирани към успех, израстване, съревнование с другите и превъзходство – аспекти, свързани с потребността от постижение. Това поставя мениджърите пред предизвикателството как да управляват тези служители, така че те да бъдат ефективни и удовлетворени. В този ред на мисли възниква изследователският въпрос доколко тези две личностови диспозиции – мотивация за постижение и нагласата „Полага ми се”, които са типични за съвременните служители, се свързват с личната инициативност и могат да предсказват инициативното поведение в работата.

Понятието „потребност от постижение” е въведено в психологията от Хенри Мъррей (1938), който разработва списък с потребности. По-късно Макклелънд използва този конструкт в своята концепция за мотивация за постижения. Тя може да се опише като общ стремеж към подобряване, постигане на високи стандарти за изпълнение, доброволно поемане на свърхзадължения и преживяване на успех във всяка дейност (Паспаланов, Щетински, 1985; Илиева, 2009). Според Макклелънд хората с висока потребност от постижение се ангажират с активни и иновативни дейности, които изискват планиране за бъдещето и поемане на лична отговорност за крайните резултати. Те си поставят умерено трудни цели и задачи, които включват умения и усилия, умерено поемане на рискове и предоставят ясна обратна връзка за изпълнението (McClelland, 1987; Collins, Hanges, & Locke, 2004). Паспаланов и Щетински дефинират конструкта потребност от постижение като обща стратегия на поведението, изразяваща се в търсене и постигане на високи стандарти, проява на последователност и настойчивост за дълъг период от време при осъществяване на дейността, съревнователност, тенденция към самостоятелност в изпълнението и поемане на отговорност, ориентация към далечни цели (Паспаланов, Щетински, 1985). Според Макклелънд мотивацията за постижение е комплексен набор от ценности свързани с предприемаческата дейност като например стремеж към търсене на нови

предизвикателства и активности, инициативност в изследване на средата и изпробване на уменията, генериране на иновационни идеи и нови решения на проблеми (McClelland, 1987; Паспаланов, Щетински, 1985). Изследвания установяват, че мотивацията за постижение корелира позитивно, макар и слабо, с професионалния избор да станеш предприемач, както и с изпълнението на предприемаческа роля (Collins, Hanges, & Locke, 2004). Като се има предвид, че личната инициативност е основен компонент от предприемачеството, то съвсем логично е да се очаква, че мотивацията за постижение би могла да предскаже инициативното поведение. ПП също така корелира слабо с потребността от иновации ($r=.30$, $p=.001$) и с потребността от творчество ($r=.24$, $p=.001$) (Паспаланов, Щетински, 1985). Съществуват обаче и противоречиви резултати. Така например, Utsch & Rauch (2000) установяват, че инициативността, измерена чрез поведенческо интервю, не корелира с потребността от постижение, но показва слаба положителна корелация с по-общата ориентация към постижение, в която авторите включват чувството за лична ефективност, висши потребности, потребност от постижение и вътрешен локус на контрол. Това е още една причина, провокираща изследователския интерес в настоящата статия.

Нагласата „Полага ми се” отразява убеждението на човек, че заслужава повече от другите и че има права, които му се полагат безусловно. Тя включва очакванията, че другите хора и институции трябва да подкрепят индивидуалните нужди и цели (Паспаланова, 2012). Нагласата „Полага ми се” е относително стабилна тенденция към силно завишено позитивно възприемане на себе си и очаквания за специално отношение, похвали и награди, независимо от показаните качества, усилия и ниво на изпълнение (Harvey & Harris, 2010; Naumann, Minsky, & Sturman, 2002). На работното място тази нагласа се изразява в неоправдано високи очаквания за заплата, бонуси, гъвкавост на работата и задълженията, но твърде малко желание и готовност за усилена работа, инвестиране на ресурси (време, енергия, усилия) и лоялност към организацията (Harvey & Harris, 2010). Служителите със силно изразена нагласа „Полага ми се” смятат, че участието им в трудовите правоотношения с компанията е достатъчно условие да получат от организацията точно каквото искат, когато го искат, често без да се интересуват от интересите и благополучието на другите (Naumann et al., 2002; Fisk, 2010). Последствията от тези нереалистични очаквания са хронично чувство на фрустрация и разочарование, които водят до ниски нива на доверие, изпълнение, удовлетвореност от работата, привързаност към организацията, влошени работни взаимоотношения и намерение за напускане (Wanous et al., 1992; Tomlison, 2013). Въпреки доминиращото негативно значение, което се приписва на тази нагласа, поради нейните отрицателни последствия, тя съдържа характеристики като настойчивост, амбициозност, увереност, които са силно ценени на съвременния пазар на труда. Това налага актуалният възглед, че нагласата „Полага ми се” е сложен и мултидименсионален конструкт, в който могат да се диференцират различни аспекти и форми. В тази посока работят полските психолози Magdalena Żemojtel-Piotrowska & Jarosław Piotrowski (2012), които предлагат тридименсионален модел на нагласата „Полага ми се”, която включва три аспекта: **Активно „Полага ми се”** - активно отстояване на интересите, пренебрегвайки чуждите; близко до асертивността и се свързва позитивно с вътрешен локус на контрол, висока самооценка и действеност; **Пасивно „Полага ми се”** - институциите и въобще “другите” като цяло имат определени задължения спрямо индивида; свързва се с външен локус на контрол, ниска самооценка и насоченост към общността; **Отмъстителност** - трудността да се прощава за нанесени обиди, търсене на реванш, липса на доверие; негативно се свързва с отвореност към опита, колективизъм и благополучие (Piotrowski & Żemojtel-Piotrowska, 2009). Всяка една дименсия има специфични мотивационни и когнитивни предпоставки

и последствия. Те влияят по различен начин върху функционирането в работата и се свързват с различен тип поведения.

Методология

Цел, хипотези и обект на изследването

Целта на изследването е да установи доколко мотивацията за постижение и нагласата „Полага ми се” с нейните три форми се явяват личностови корелати и предиктори на инициативността в работата, измерена със самооценъчен въпросник. Очакванията са, че потребността от постижение и активното „Полага ми се” ще имат позитивен ефект върху инициативността (хипотеза 1), докато пасивното „Полага ми се” и отмъстителността ще влияят отрицателно (хипотеза 2).

Методика на изследването

Потребността от постижение е измерена с въпросник, разработен от Иван Паспаланов и Димитър Щетински (1985). Скалата се състои от 42 айтеми, от които 16 фонове, на които изследваните лица отговарят с "да", "не" и "не мога да преценя", алфа на Кронбах =0,78. По-високият бал означава по-висока потребност от постижения. Авторите извеждат следните норми: ниска мотивация – до 9т.; средна – 10 до 17т.; висока – 18 до 20т. и свръхмотивация – над 21т. За измерване на нагласата „Полага ми се” е използвана българската версия на въпросника Entitlement questionnaire, разработен от полските психолози Piotrowski & Żemojtel-Piotrowska (2009) и адаптиран за български условия от Елена Паспаланова. Въпросникът включва 30 айтема, разпределени в три субскали по 10 твърдения: Активно „Полага ми се”, Пасивно „Полага ми се” и Отмъстителност. И трите субскали се отличават с висока вътрешна консистентност (Паспаланова, Драгова, 2013). Отговорите се фиксират с помоща на 6-степенна Ликертова скала (от 1 – Никак не съм съгласен до 6 – Напълно съм съгласен). За измерване на личната инициативност като личностна диспозиция е използван самооценъчен въпросник с 16 айтема, на които се отговаря по 5-степенна Ликертова скала от 1-Изобщо не е вярно до 5-Абсолютно вярно (Драгова, 2011).

В изследването участват 70 работещи лица от държавни организации: 14 мъже и 56 жени, на възраст от 23 до 65г., средна възраст на извадката 41г. 4 лица са със средно образование, 66 са с висше. Продължителността на трудовия стаж на участниците е от 1 до 40г.

Резултати и дискусия

В таблица 1 са посочени резултатите от описателните статистики и корелациите между променливите. Отговорите по всички скали са нормално разпределени. От средните стойности се вижда, че изследваните лица се отличават със средно изразена мотивация за постижение и доминираща активна нагласа за полагащото им се. Те се оценяват като доста инициативни и слабо отмъстителни. Резултатите от корелационния анализ потвърждават очаквания модел на взаимовръзка на потребността от постижение и активното „Полага ми се” с инициативността. Двете личностови променливи корелират позитивно статистически значимо с нивото на инициативност, като силата на връзката варира от умерена към значителна. Потребността от постижение се свързва по-силно с инициативността. Пасивното „Полага ми се” и отмъстителността нямат връзка с инициативното поведение.

Таблица 1. Описателни статистики и корелации между променливите ($N=70$)

Променливи	1.ПП	2.Активно	3.Пасивно	4.Отмъстител- ност	5.Инициатив- ност
1. Потребност от постижение	($\alpha=.78$)				
2.Активно „Полага ми се”	.18	($\alpha=.86$)			
3.Пасивно „Полага ми се”	-.14	.25*	($\alpha=.70$)		
4.Отмъстителност	-.02	.20	-.02	($\alpha=.80$)	
5.Лична инициативност	.66**	.46**	.14	-.02	($\alpha=.79$)
<i>M</i>	15.50	48.48	45.61	29.43	56.81
<i>SD</i>	4.55	6.49	5.63	6.84	7.06

* $p < .05$; ** $p < .01$

За по-задълбоченото проучване на взаимоотношенията между променливите бяха направени последователно еднофакторен дисперсионен анализ и множествен йерархичен регресионен анализ. Въз основа на изведените норми на въпросника за потребност от постижение, извадката е разделена на 4 групи. С помощта на еднофакторен дисперсионен анализ се проверява дали има разлика в нивото на инициативност в зависимост от степента на потребност от постижение (табл.2).

Таблица 2. Разлики в инициативността според нивото на потребност от постижение

	N	M	SD	F	p
Ниска ПП	8	47.88	5.38	14.85	.000
Средна ПП	38	55.42	5.44		
Висока ПП	14	61.07	6.41		
Свърхмотивация	10	63.30	4.97		

Резултатите показват статистически значима разлика в личната инициативност в зависимост от степента, в която е изразена потребността от постижение, $F(3,66)=14.85$, $p=.000$. Тестът за множествени сравнения установи, че единствено между хората с висока потребност от постижение и свърхмотивация няма статистически значими разлики в нивото на инициативност ($p=.774$), но между останалите групи разликите са статистически значими. Следователно, колкото по-силно изразена е потребността от постижение, толкова по-склонни са работещите да проявяват инициативно поведение.

За да се провери доколко потребността от постижение и нагласата „Полага ми се” не само корелират, но и имат предиктивна стойност по отношение на инициативността на служителите, е използван множествен йерархичен регресионен анализ с три стъпки. Като се има предвид, че някои социодемографски характеристики биха могли по принцип да корелират с всички изследвани тук променливи, добре е те да бъдат контролирани. За целта данните за пол, възраст, образование, стаж и позиция на изследваните лица бяха включени в първата стъпка на регресионния модел. Така

контролирането на демографските характеристики до известна степен дава сигурност, че очакваният ефект на същинските предиктори – потребност от постижение и нагласата „Полага ми се”, ще бъде независим от влиянието на контролираните променливи. Потребността от постижение се включва във втората стъпка като предиктор, а нагласата „Полага ми се” с трите аспекта в третата стъпка на уравнението. Средните стойности за лична инициативност са зависимата променлива. В таблица 3 са представени резултатите от регресионния анализ.

Таблица 3. Резултати от множествен йерархичен регресионен анализ за потребност от постижение и нагласата „Полага ми се” като предиктори на личната инициативност

Лична инициативност					
Модели/ Променливи	β	R^2	ΔR^2	F	p
Модел 1		□□□	□□□□	□□□	□□□□
Пол	-.02				
Възраст	.11				
Образование	-.04				
Стаж	-.11				
Позиция	.17				
Модел 2		□□□	□□□	□□□□ □	□□□□
Потребност от постижение	.75***(7.68)				
Модел 3		.66	.61	12.95	.000
Потребност от постижение	.72***(8.32)				
Активно „Полага ми се”	.33***(4.01)				
Пасивно „Полага ми се”	.17*(2.14)				
Отмъстителност	-.13				

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Демографските характеристики нямат връзка с готовността за инициативност на работното място, $F(5,64) = .38$, $p = .863$. Добавянето на потребността от постижение като предиктор в регресионния модел увеличава статистически значимо неговата предсказваща сила, $F(6,63) = 10.44$, $p = .000$, като обяснява 50% от вариациите в инициативното поведение. Потребността от постижение сама по себе си обяснява 47% от вариацията в зависимата променлива. В стъпка 3 личната инициативност е позитивно повлияна от два аспекта на нагласата „Полага ми се” – активно, $t(60) = 4.01$, $p = .000$, и пасивно „Полага ми се”, $t(60) = 2.14$, $p = .037$. Включването на нагласата „Полага ми се” като предиктор допълнително обяснява още 16% от вариациите в личната инициативност като моделът е статистически значим, $F(9,60) = 12.95$, $p = .000$. От стандартизираните стойности на β и магнитудът на t-статистиките се вижда, че активната нагласа за полагащото се има по-силен ефект върху инициативността отколкото пасивната. Следователно активното „Полага ми се” има по-голям принос

като предиктор в сравнение с другите дименсии на тази социална нагласа. Отмъстителността няма връзка с инициативното поведение на работещите. Всички независими променливи (демографски характеристики и личностови конструкти) взети заедно обясняват 66% от вариативността на личната инициативност.

Въз основа на получените в това изследване резултати може да се заключи, че потребността от постижение се отличава като съществена предпоставка за проявата на екстра-ролево и проактивно поведение в работата, следвана от активната нагласа „Полага ми се”, която има доста по-слаб принос. Това потвърждава първата хипотеза. Хората, които са ориентирани към постижения, упорити и последователни при постигането на целта и имат смелостта да отстояват своите права чрез активни действия и увереност в себе си, са склонни да бъдат инициативни в работата си и да се справят с предизвикателства. Следователно, нагласата Полага ми се или някои нейни дименсии, може да бъдат функционални и полезни в работна среда. От тази гледна точка е добре работодателите да насърчават развиването на активната нагласа „Полага ми се” чрез предоставянето на реалистична информация за работата и нейните условия, поставянето на ясни правила и критерии за това какво се полага на служителите и какво могат да очакват от организацията в замяна на тяхното изпълнение. Очакването, че пасивното „Полага ми се” и отмъстителността ще влияят отрицателно върху инициативността не се потвърди. Интересен е резултатът, че пасивната нагласа оказва позитивен, макар и слаб, ефект върху предприемането на инициативи. Като се има предвид, че най-важният аспект на този вид нагласа е убеждението, че социалните групи, към които принадлежи човек, трябва да обслужват неговите интереси, това вероятно прави служителите със силно изразена пасивна нагласа „Полага ми се” по-зависими от организацията. В тази връзка, за да получат от организацията желаните награди, те се опитват да направят добро впечатление като работят за нейните интереси, опитвайки се да дават предложения за подобрения. Освен това в някои изследвания се установява, че пасивната нагласа „Полага ми се” корелира позитивно с ориентацията на човек към социалните взаимодействия и поддържането на връзки с другите (Żemojtel-Piotrowska, Piotrowski, & Clinton, 2016). Следователно, пасивното „Полага ми се” е свързано и с груповите интереси, откъде следва, че служителите с пасивна нагласа биха могли да се идентифицират със своята работна група или организация и да търсят възможности за подобряване на нейното състояние, проявявайки инициативност.

Изследването има следните ограничения: сравнително малката извадка, която е от държавни организации; вероятното влияние на фактори, които опосредстват връзката на личностовите променливи с инициативността (например, специфика на задачите, ниво на отговорност и контрол); фактът, че инициативността е измерена само със самооценъчен въпросник, а не с индикатори от поведенчески интервюта или показатели от оценка на трудовото изпълнение.

Литература

Драгова, С. (2011). Измерване на личната инициативност в работата и връзката и с променливите локализация на контрол и лична ефективност. *Българско списание по психология: Сборник научни доклади от VI Национален конгрес по Психология*, София, 18-20 ноември, бр.3-4, 453-460.

Паспаланов, И., Щетински, Д. (1985). Конструирание и валидизация на българска скала за потребност от постижения. *Годишник на Софийски Университет „Климент Охридски“*, том 78, с. 30 – 53.

Паспаланова, Е. (2012). Убеждението за човешките права – източници и психични последици. *Военен журнал*, 1, 54-73

Паспаланова, Е., Драгова, С. (2013). Факторна структура на въпросник за измерване на нагласата „Полага ми се”, *Психологични изследвания*, 2, 307-312.

Илиева, С. (2009). Ценности и трудова мотивация. Университетско издателство „Св.Климент Охридски”, София.

Collins, C. J., Hanges, P. J., & Locke, E. A. (2004). *The relationship of achievement motivation to entrepreneurial behavior: A meta-analysis* [Electronic version]. Retrieved [insert date], from Cornell University, ILR School, site: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/x>

Fay, D., Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human Performance*, 14, 97-124.

Fisk, G. (2010). “I want it all and I want it now!” An examination of the etiology, expression, and escalation of excessive employee entitlement. *Human Resource Management Review*, 20, 102-114.

Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative (PI): An active performance concept for work in the 21st century. In B.M. Staw & R.M. Sutton (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 23, pp. 133-187). Amsterdam: Elsevier Science

Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996). Personal Initiative at Work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, Vol. 39, No. 1., 37-63.

Harvey, P., & Harris, K.J. (2010). Frustration-based outcomes of entitlement and influence of supervisor communication. *Human Relations*, 63, 1639–1660.

Laird, M., Harvey, P., & Lancaster, J. (2015). Accountability, entitlement, tenure, and satisfaction in Generation Y. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 30, No. 1, 87-100.

McClelland, D.C. (1987). Characteristics of successful entrepreneurs. *Journal of Creative Behavior*, 21, 219–233.

Naumann, S., Minsky, B., & Sturman, M. (2002). The use of the concept ‘entitlement’ in management literature: a historical review, synthesis, and discussion of compensation policy implications. *Human Resource Management Review*, Vol. 12, No. 1, 145-166.

Piotrowski, J., & Żemojtel-Piotrowska, M. (2009). Kwestionariusz roszczeniowości. *Roczniki Psychologiczne*, 12, 151-177.

Tomlinson, E. (2013). An Integrative Model of Entitlement Beliefs. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Volume 25, Issue 2, 67-87.

Twenge, J. M. (2006). Generation Me-Revised and Updated: Why today's young Americans are more confident, assertive, entitled and more miserable than ever before. New York: Free Press.

Utsch, A. & Rauch, A. (2000). Innovativeness and initiative as mediators between achievement orientation and venture performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9 (1), 45-62.

Wanous, J. P., Poland, T. D., Premack, S. L., & Davis, K. S. (1992). The effects of met expectations on newcomer attitudes and behaviors: a review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 288–297.

Żemojtel-Piotrowska, M., & Piotrowski, J. (2012). Entitlement and belief in zero-sum game in the organizational context. In M. Lipowski, & Z. Nieckarz (Eds.). *Management psychology in contemporary research* (pp. 396-432). Gdańsk: WSA&B.

Żemojtel-Piotrowska, M., Piotrowski, J., & Clinton, A. (2016). Agency, communion and entitlement. *International Journal of Psychology*, June, Vol.51, issue 3, 196-204.

Соня Драгова-Колева, sonyadragova@nbu.bg

ВЛИЯНИЕ НА ДЕМОГРАФСКИТЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ВЪРХУ ФОРМИРАНЕТО НА УДОВЛЕТВОРЕНОСТ ОТ ТРУДА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В ПРОИЗВОДСТВЕНО ПРЕДПРИЯТИЕ

Боян Пиперков, докторант

Катедра „Социална, трудова и педагогическа психология“

СУ „Св. Климент Охридски“

INFLUENCE OF DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS ON THE FORMATION OF EMPLOYEE SATISFACTION IN A PRODUCTION ENTERPRISE

Boyan Piperkov, PhD student

Department of Social, Work and Educational Psychology,

Sofia University “St. Kliment Ohridski”

Резюме: В днешната динамична икономическа среда се изисква работодателите да полагат все повече и повече грижи за своите служители. Настоящият труд има за цел да разгледа основните теоретични предпоставки за формиране на удовлетвореност от труда. В емпиричната част ще бъде изследвано влиянието, което оказват демографските характеристики върху формирането на удовлетвореност от прекия ръководител и получаваното възнаграждение.

Ключови думи: удовлетвореност от труда, удовлетвореност от прекия ръководител и получаваното възнаграждение

Abstract: In the contemporary dynamic economical field it is even more required for the employers to provide and take care of their employees. The task of the current paper is to review the basic theoretical postulate on the subject of the forming of work satisfaction. The influence of the demographic characteristics on the satisfaction of the supervision and remuneration will be examined in detail in the section with empirical data.

Key words: work satisfaction, satisfaction of supervision, remuneration

Въведение

Удовлетвореността на служителите от труда е проблем, които винаги ще бъде актуален в световен мащаб. Развиващите се с изключително бързи темпове в България – ИТ и аутсорсинг компаниите, започват да ангажират все по-голяма част от младите хора. Предлаганите високи заплати, широките социални пакети формират отлични условия на труд и съответно поддържат високи нива на удовлетвореност. Това до голяма степен е проблем, които влияе на производствените компании (главно тези разположени в провинцията) и техните нужди за намиране и задържането на висококвалифицирани млади служители. От значение е не само възрастта, но и техния, пол, образование, общ трудов стаж.

Не случайно ежегодно се провеждат редица проучвания, които изследват именно проблемите, свързани с удовлетвореността на служителите от труда и по какъв начин техните демографски характеристики оказват влияние. Не всички изследвания подкрепят идеята, че щастието и удовлетвореността на служителите създават по-високо

ниво на производство, но все пак индустриалните и организационни психолози се опитват да запазят служителите щастливи (Redmont, 2016).

Най-популярното определение за това, какво се нарича удовлетвореност от труда, е на Е. Лок (1976), който описва работата като „удоволствие или положително емоционално състояние в резултат на работа или преживявания по време на работата“ (Locke, 1976, цит. по Judge, Klinger, 2008). Понятието обхваща различни фактори, които трябва да взаимодействат помежду си, за да се постигнат добри резултати. Според Паунов (2013), те могат да бъдат систематизирани по следния начин:

- **Вътрешномотивационни фактори** - това са факторите, свързани със съдържанието на труда и най-вече с разнообразието, отговорността, контрола над използваните методи за работа и над темпа на изпълнение на операциите, възможността да се прилагат умения и способности и да се влияе върху процесите на вземане на решение;
- **Външномотивационни фактори** - свързаните със заплащането и с условията на труда в широк смисъл;
- **Фактори на качеството на оперативното управление** - непосредственото управление (на равнище бригада; цех и пр.) е сред най-съществените детерминанти на отношенията на работника;
- **Фактори на трудовия колектив** - желанието на човека да бъде приобщен в труда си към други хора е силна - ако не и най-силната - човешка черта;
- **Фактори на успеха и неуспеха** - очевидно успехът е генератор на удовлетвореност, особено ако се дава възможност на индивидите да докажат на самите себе си, че той се дължи на ефективно използване на собствените им умения и способности (Паунов, 2013).

Всички фактори влияят по различен начин на служителите в зависимост от техните демографски характеристики. От определящо значение за мениджърите е именно да успяват да индикират това влияние и съответно да вземат необходимите мерки за повишаването на удовлетвореността. Например, външномотивационните фактори (заплащане, социални придобивки) оказват различно влияние при по-възрастните служители, в сравнение с по-младите, същите тенденции се запазват и при влиянието на пола и образованието на служителите.

Според изследвания, проведени в различни части на Европа (напр. скандинавските държави), се потвърждава теорията, че удовлетвореността от труда нараства линейно с повишаването на възрастта на служителите (Franek, Mohelska, 2014). Други проучвания демонстрират различията в културните ценности на различните народи. Изследване, проведено в САЩ, показва, че служителите след 40 годишна възраст стават по-малко удовлетворени от работата си (Franek, Mohelska, 2014). До голяма степен тези резултати обясняват причината за повишаването на честотата на подаваните оставки в тази възраст – като причини за това могат да бъдат интегрирането на нови технологии, прекомерното претоварване, увеличаване на фокуса на производителността и други (Franek, Mohelska, 2014). Страните от Централна и Източна Европа най-често страдат от възрастова дискриминация и това дава голямо отражение при формирането на удовлетвореност.

Полът е другата демографска характеристика, която несъмнено оказва значително влияние върху удовлетвореността от труда. По-голяма част от проучванията до момента установяват, че жените обикновено имат по-високи нива на удовлетвореност, в сравнение с мъжете (Brown et al., 1983; Clark, 1997; Curtice, 1993; Meng, 1990; Sloane and Williams, 2000; SousaPoza and Sousa-Poza, 2003; Townsend, 1979 цит. по Zou, 2015)

Кларк (Clark, 1997 цит. по Zou, 2015) е първият изследовател, който се занимава с изследването на пола и удовлетвореността от работата. След провеждане на редица изследвания тя достига до много важни изводи.

- Полът отразява общите разлики в личните и работните характеристики и при двата пола;
- По различен начин се приемат поощренията за добре свършената работа от мъжете и от жените;
- Жените в по-голяма степен са склонни да напуснат работа, дори и нивата на удовлетвореност да бъдат високи;
- Заплащането има много важна роля при формирането на удовлетвореност според пола и много често жените са с много по-ниски очаквания за това в сравнение с мъжете.

От гореизложените изводи става ясно колко големи са разликите между двата пола. Всеки един ръководител трябва до голяма степен да бъде запознат с тях и по този начин да повишава нивата на удовлетвореност на служителите си. В производството, разграничаването на разликите между двата пола представлява значителна трудност, защото влияние оказват редица други фактори.

Образованието определено има съществено значение за формирането на удовлетвореност от труда. Когато работниците нямат необходимата квалификация и образование, това несъмнено оказва негативно влияние върху удовлетвореността от работата (Jones, Latereill, Sloane, 2008). Още повече в производствените предприятия, където е необходимо всеки един служител да притежава специфични знания и умения.

В действителност повечето проучвания се стремят да сложат граници в двете крайности – при служителите с най-високо образование и при тези, които са слабо квалифицирани (Jones, Latereill, Sloane, 2008). Според Херш и неговото проучване, проведено в САЩ, се установява, че служители с по-висока степен на образование имат по-ниски нива на удовлетвореност в сравнение със служителите с нормална степен на образование, изискваща позицията (Hersch, 1991 цит. по Jones, Latereill, Sloane, 2008). Този резултат е очакван, защото тези с по-високата степен на образование са получили по-малко обучение за заемането на позицията в сравнение с другите служители (Jones, Latereill, Sloane, 2008).

Цел на изследването. Въз основа на теоретичната анотация на проблема за удовлетвореността на служителите към труда си поставихме за цел на изследването да се проучи какво влияние оказват демографските характеристики – възраст, пол и образование върху удовлетвореността от прекия ръководител и от получаваното възнаграждение.

Хипотези на изследването. Беше изведена една обща хипотеза, според която демографските характеристики - възраст, пол и образование, оказват влияние при нивата на удовлетвореност от прекия ръководител и получаваното възнаграждение на служителите в организацията.

Обект на изследването. Текущото изследване беше проведено в една и съща организация, която в сферата на тежката индустрия. Общият брой на анкетираните служители, който взеха участие в проучването, е 501 човека.

Метод на изследване

Използваната методика за измерване на удовлетвореността от труда е разработена от А. Величков и М. Радославова (Величков, Радославова, 2005). За целите на текущото изследване бяха взети предвид следните фактори:

Удовлетвореност от прекия ръководител – включва две скали с твърдения, които изразяват оценачни аспекти на два традиционно обособени лидерски стила:

- **Ориентация към задачите** – оценки на действията на прекия ръководител във връзка с постигане на очакваните резултати при извършване на възлаганите задачи.
- **Ориентация към човешките отношения** – оценки на действията на прекия ръководител, насочени към поддържане на благоприятни отношения с подчинения.

Удовлетвореност от възнаграждението - скалата съдържа преценки на конкретни аспекти на получаваното възнаграждение.

Демографски профил на извадката. Според възрастта си преобладават служителите в границата „36-45 години“ – 26,1%. Поради факта, че сферата на дейност на компания е в тежката промишленост е очаквано разпределението на изследваните лица според демографската характеристика „Пол“ да бъде неравномерно – служителите от пол „Жена“ заемат само 12,0% в сравнение с тях „Мъже“ са 67,7%. Висок е и процентът на служителите, които не са посочили отговор на тази демографска характеристика - 20,4%. Според „Образование“ с най-голям дял са служителите с образователно квалификационна степен „Средно образование“ – 55,9%. И тук също се наблюдава висок процент на анкетираните служители, които не са посочили отговор – 20,8%.

Анализ на получените резултати

Всички данни бяха въведени обработени с помощта на статистическата програма IBM SPSS Statistic v 19.0. За да се проследи влиянието на демографските характеристики върху удовлетвореността от труда беше проведен еднофакторен дисперсионен анализ.

Обсъждане на получените резултати

Първо ще бъдат разгледани получените резултати от влиянието на демографските характеристики върху *удовлетвореността от ориентацията на прекия ръководител към поставяните задачи* (Таблица №1). След проведените анализи беше установено, че съществуват статистически значими различия при ниво $p < 0,05$ за ориентация на прекия ръководител към задачите, спрямо възраст ($F = 10,288$; $p = 0,000$), пол ($F = 20,454$; $p = 0,000$) и образование ($F = 11,754$; $p = 0,000$).

На база проведения еднофакторен дисперсионен анализ и сравнение на средните стойности, наблюдаваме, че служителите във възрастовата граница до 25 години ($M=4,23$) са демонстрирали най-силно изразена удовлетвореност от ориентацията към задачите на прекия ръководител. Причина за това може да се смята по-голямото внимание, което отделят преките ръководители към новоназначените служители. Те се стремят максимално добре да разяснят точните функции на длъжността, която изпълнява даденият служител. В производството това е от много голямо значение поради големия брой опасности и рискове в работата. Сравнително по-ниски резултати спрямо тях наблюдаваме при служителите във възрастовата граница 36-45 години ($M=4,10$). С минимална разлика в средните стойности се нареждат служителите в границата 26-35 години ($M=4,08$). Очаквано най-ниски нива на удовлетвореност от ориентацията на преките ръководители към задачите се наблюдават при възрастовите групи 46-55 години ($M=4,02$) и над 55 години ($M=3,70$). Този резултат се вписва в теоретичната постановка на проблема, а именно, че в повечето случаи нивата на удовлетвореност се понижават при по-възрастните служители.

Интересни резултати се наблюдават при влиянието на пола върху ориентацията на задачите на прекия ръководител. По-високи средни стойности са демонстрирали жените ($M=4,13$) в сравнение с мъжете ($M=4,06$). По-високите средни стойности при жените могат да бъдат обяснени с различията при изпълнението на задачите в организацията. Например при възникнали внезапни ремонти на машини, които не

търпят отлагане, по-голяма отговорност се пада на мъжете. Самите длъжности, които изпълняват жените в производството, не позволяват да извършват тежки физически натоварвания.

От голямо значение е и влиянието на демографската характеристика образование върху ориентацията на преките ръководители към задачите. Най-високи средни стойности се наблюдават при служителите с образователно квалификационна степен висше образование ($M=4,24$). Този резултат показва, че ръководството успява добре да разпределя задачите на подчинените си служители, които се намират на по-високо ниво в организационната йерархия. По-ниски средни стойности виждаме при служителите, завършили професионален бакалавър ($M=4,12$). Наблюдава се тенденция, че колкото по-слабо квалифицирани са служителите, толкова по-ниски са нивата на удовлетвореност от ориентацията на задачите към прекия ръководител. Съответно най-ниски нива са демонстрирали служителите със средно образование ($M=4,02$) и тези с основно образование ($M=3,98$).

Таблица №1. Влияние на възраст, пол и образование върху удовлетвореността от прекия ръководител (ориентация към задачите)

Демографска характеристика		Брой	Средно	F	Sig. (p)
Възраст	Няма отговор	83	3,2272	10,288	,000
	до 25 г.	37	4,2355		
	26-35 г.	101	4,0863		
	36-45 г.	131	4,1080		
	46-55 г.	123	4,0221		
	над 55 г.	26	3,7088		
Пол	Няма отговор	102	3,3473	20,454	,000
	Мъж	339	4,0624		
	Жена	60	4,1333		
Образование	Няма отговор	104	3,3352	11,754	,000
	Основно	11	3,9870		
	Средно	280	4,0281		
	Професионален бакалавър	19	4,1203		
	Висше	87	4,2496		

След като бяха разгледани по какъв начин влияят демографските характеристики върху удовлетвореността от отношението на прекия ръководител при поставените задачи, ще бъде разгледано и какво е тяхното влияние върху друг важен фактор - *удовлетвореността от ориентацията на прекия ръководител към човешките отношения*. След проведения еднофакторен дисперсионен анализ, наблюдаваме, че съществуват статистически значими различия при ниво $p < 0,05$ за удовлетвореността от ориентацията на прекия ръководител към човешките отношения спрямо демографската характеристика възраст ($F = 11,314$; $p = 0,000$), пол ($F = 19,793$; $p = 0,000$) и образование ($F = 11,973$; $p = 0,000$). (Таблица №2)

Най-младите служители до 25 години ($M=4,28$), отново са демонстрирали най-високи средни стойности и при удовлетвореността от човешките отношения на преките

си ръководители. Този резултат подчертава високите нива на загриженост от страна на ръководителите към най-младите служители. До голяма степен ръководството се стреми да компенсира тежките условия на труд в производството сред младите. Идентично с ориентацията към задачите на прекия ръководител, служителите на средна възраст 36-45 години ($M=4,11$) също имат високи средни стойности, които в тази възрастова граница са много важен показател, тъй като това е период от човешкия живот, изпълнен с кризи и чисто човешката подкрепа от ръководителите е изключително ценна. Малко по-ниски нива се наблюдават при служителите във възрастовата граница 26-35 години ($M=4,08$). Много важно е да бъде запазен първоначалният тласък на младите служители, а това до голяма степен зависи от запазването на добри отношения между ръководител и подчинен. Най-ниски нива на удовлетвореност от човешките отношения на преките ръководители се наблюдават при служителите от възрастовите групи 46-55 години ($M=4,00$) и над 55 години ($M=3,77$). Добре е да се акцентира върху този резултат и значителната разлика в средните стойности между най-възрастните служители и по-младите служители. Получените резултати демонстрират, че по-възрастните служители променят удовлетвореността си от преките ръководители по отношение на тяхната ориентация към взаимоотношенията.

Таблица №2. Влияние на възраст, пол и образование върху удовлетвореността от прекия ръководител (ориентация към човешките отношения)

Демографска характеристика		Брой	Средно	F	Sig. (p)
Възраст	Няма отговор	83	3,2088	11,314	,000
	до 25 г.	37	4,2883		
	26-35 г.	101	4,0792		
	36-45 г.	131	4,1103		
	46-55 г.	123	4,0018		
	над 55 г.	26	3,7778		
Пол	Няма отговор	102	3,3682	19,793	,000
	Мъж	339	4,0528		
	Жена	60	4,1407		
Образование	Няма отговор	104	3,3515	11,973	,000
	Основно	11	3,8788		
	Средно	280	4,0218		
	Професионален бакалавър	19	4,0292		
	Висше	87	4,2759		

При влиянието на пола върху удовлетвореността от човешките отношения, отново наблюдаваме, че жените ($M=4,14$) са демонстрирали по-високи средни стойности спрямо мъжете ($M=4,05$). Тук отново може да бъде направена връзка с различните длъжности, които изпълняват мъжете и жените. Преките ръководители са много добре запознати с производствената обстановка и затова отделят повече време в помощ на жените при изпълнението на поставените им задачи, от където вероятно се поражда разликата в средните стойности.

По отношение на влиянието на образованието върху удовлетвореността от преките ръководители и в частност, от ориентацията му към човешките отношения, отново служителите с висше образование ($M=4,27$) са демонстрирали най-високи средни

стойности. След тях наблюдаваме, че завършилите образователно-квалификационна степен професионален бакалавър ($M=4,12$) са демонстрирали също високи средни стойности. Най-голямата група - служителите със средно образование“ ($M=4,02$) имат по-слабо изразени средни стойности, а най-ниски нива на удовлетвореността от човешките отношения на прекия ръководител, наблюдаваме при служителите с основно образование ($M=3,87$). Служителите с висше образование предимно заемат по-високи нива в йерархията на организацията, те работят в непосредствена близост до своите преки ръководители и при необходимост може сравнително по-лесно да бъде потърсена помощ от тях. Докато служителите с по-ниско ниво на образование работят в различните цехове и отдели и не винаги могат да бъдат подкрепени директно от ръководителите си.

Получаваното възнаграждение е друг много важен фактор, който определено оказва огромно значение за формирането на удовлетвореност на служителите. В производството то играе много важна роля, защото до голяма степен трябва да компенсира условията на труд. От Таблица №3, наблюдаваме, че съществуват статистически значими различия при ниво $p < 0,05$ за ориентация на прекия ръководител към човешките отношения спрямо демографската характеристика възраст ($F = 16,133$; $p = 0,000$), пол ($F = 36,724$; $p = 0,000$) и образование ($F = 13,884$; $p = 0,000$).

Таблица №3. Влияние на възраст, пол и образование върху удовлетвореността от получаваното възнаграждение

Демографска характеристика		Брой	Средно	F	Sig. (p)
Възраст	Няма отговор	83	2,3578	16,133	,000
	до 25 г.	37	3,1324		
	26-35 г.	101	3,5921		
	36-45 г.	131	3,6076		
	46-55 г.	123	3,5626		
	над 55 г.	26	3,7038		
Пол	Няма отговор	102	2,4882	36,724	,000
	Мъж	339	3,6041		
	Жена	60	3,4317		
Образование	Няма отговор	104	2,6087	13,844	,000
	Основно	11	3,9273		
	Средно	280	3,5557		
	Професионален бакалавър	19	3,7526		
	Висше	87	3,4494		

При този фактор се виждат различия в средните стойности в сравнение с удовлетвореността от прекия ръководител. Най-високи нива на удовлетвореността от получаваното възнаграждение са демонстрирали служителите във възрастовата граница над 55 години ($M=3,70$). Този резултат е очакван, като се вземе под внимание общият трудов стаж, който е пропорционален при формирането на работната заплата. След тях се подреждат служителите във възрастовата граница 36-45 години ($M=3,60$), а с малко

по-ниски резултати следват служителите във възрастовата граница 26-35 години ($M=3,59$). С минимална разлика след тях се подреждат 46-55 годишните ($M=3,56$). Най-ниски нива на удовлетвореност от заплащането очаквано се наблюдават при най-младите служители до 25 години ($M=3,13$). Този резултат е свързан с политиката на организацията, която до голяма степен залага първоначално на стажантски програми и граждански договори, докато кадрите се подготвят за определено щатно място. Възнагражденията на тези позиции са значително по-ниски в сравнение при служителите, работещи на трудови договори и това определено оказва значително влияние върху удовлетворението на по-младите служители от получаваното възнаграждение.

Мъжете ($M=3,60$) имат по-високи нива на удовлетвореност от получаваното възнаграждение от жените ($M=3,43$). Този резултат лесно може да бъде прогнозиран, поради факта, че мъжете изпълняват по-тежки професионални задължения, които същевременно са по-добре заплатени. Също така, по-голямата част от тях работят на сменен режим и дават дежурства, което се заплаща допълнително.

Удовлетвореността от получаваното възнаграждение е в тясна връзка и с нивото на образование на служителите. След проведения еднофакторен дисперсионен анализ и получените средни стойности наблюдаваме, че служителите с основно образование ($M=3,92$) са демонстрирали най-високи средни стойности. След тях, със значително по-ниски средни стойности, са служителите със степен професионален бакалавър ($M=3,75$). Отново със значителна разлика след тях се подреждат служителите със средно образование ($M=3,55$), а най-ниски нива на удовлетвореност се установяват при служителите с висше образование ($M=3,44$). Техните изисквания са значително по-високи, в сравнение с другите групи и съответно имат по-големи очаквания за получаваното възнаграждение. Организационната политика на дружеството е да се стреми да привлича служители, които имат висше образование, но те не винаги са назначавани още при самото им постъпване на длъжности, които отговарят на тяхната специалност и съответно получаваното възнаграждение е по-ниско.

Обобщение

След проведения еднофакторен дисперсионен анализ беше установено, че съществуват статистически значими различия при влиянието на демографските характеристики - възраст, пол, образование, върху удовлетвореността от прекия ръководител – ориентация към задачите и ориентация към човешките отношения и получаваното възнаграждение. Оттук следва да заключим, че хипотезата, че демографските характеристики - възраст, пол и образование оказват влияние при нивата на удовлетвореност от прекия ръководител и получаваното възнаграждение на служителите в организацията е изцяло потвърдена. Младите служители в значителна степен са удовлетворени от лидерските подходи и стилове на преките си ръководители, като има тенденция с нарастване на възрастта удовлетвореността от ръководството да намалява. Жените и служителите с висше образование също демонстрират удовлетвореност от ръководството.

В днешно време много трудно успяват да задържат високите нива на удовлетвореност на служителите в производствения сектор. Необходимо е ръководителите да отчитат редица проблеми, оказващи негативно влияние върху цялостната удовлетвореност на техните служители. Политиката на организацията по отношение на управление на заплащането също трябва да бъде съобразена с ред

особености, произтичащи от демографските характеристики на персонала, така че да се поддържат и задържат нивата на удовлетвореност на служителите.

Литература

Величков, А. Радославова, М. (2005). Методи за психодиагностика, Пандора Прим.

Джонев, С. (2000). Социалната организация. Том 1, София-Р.

Franěk M., Mohelská H., Zubr V., Bachmann P., and Sokolová M., 2014 - Organizational and Sociodemographic Determinants of Job Satisfaction in the Czech Republic.

Judge T. A., Klinger R., - Job Satisfaction Subjective Well-Being at Work Human Resources Management.

Jones M., K., Jones R. J., Latreille P. L., Sloane P. J., 2008 Training, Job Satisfaction and Workplace Performance in Britain: Evidence from WERS 2004 DISCUSSION PAPER SERIES.

Redmond B., F., Work Attitudes and Job Motivation Home - Kayla Weaver_ <https://wikispaces.psu.edu/display/PSYCH484/11.+Job+Satisfaction>.

Zou M., 2015 Gender, Work orientations and job satisfaction Work, employment and society.

WORK ENVIRONMENT TYPE AND PERSONALITY TRAITS OF EMPLOYEES IN SERBIA

**Vladimir Hedrih, Associate professor, Faculty of Philosophy,
University of Niš, Serbia, vladimir.hedrih@filfak.ni.ac.rs**

**Ivana Pedović, Teaching Assistant, Faculty of Philosophy,
University of Niš, Serbia, ivana.pedovic@filfak.ni.ac.rs**

Abstract: The goal of the current study was to explore the relationship between the type of environment a person works in, classified according to Holland's typology and basic personality traits of the person. While a number of studies have examined the relationship between vocational interests and personality traits, data on relationship between work environment and personality traits is scarce. This was studied on a subsample of 1336 employees taken from a geographical cluster sample of 2023 residents of Serbia who participated in the "Study of diversity of work and family relations in Serbia". They were asked to complete the PORPOS battery, an instrument constructed for the purpose of the study. It contained the HOL-H, a 6 item scale requiring participants to assess the extent to which their current job includes tasks from each of the Holland's types, and a number of short scales for assessing the Big Five personality traits as well as the traits of positive and negative valence. The results showed Conscientiousness and Positive Valence to have statistically significant positive correlations with all work environment types ranging from .055 between Conscientiousness and the I type to .157 between Positive valence and the E work environment type. R type had a negative correlation (-.068) with Conscientiousness. Of the remaining statistically significant correlations, the highest were between Openness to experience and the Artistic (A) environment and Extraversion and the Social environment type. The results show work environment type to be correlated with personality traits of employee though the correlations are low.

Keywords: Holland, Big Five, person-environment congruence, Serbia

Introduction

Around the middle of the 20th century, John Holland proposed a theory stating that individual differences in preferences for vocations and vocation related activities can be explained by categorizing people into six personality types (Gottfredson, 1999; Hogan & Blake, 1999; Holland, 1959). These six types of personality were named Realistic (R), Investigative (I), Social (S), Enterprising (E) and Conventional (C). Each of these types predisposed a person to prefer certain types of activities and certain types of vocations. Furthermore, the theory states that these six personality types are in such interrelations that they form a circle or a hexagon in a two-dimensional space. Each type is located at one of the bases of the hexagon, thus forming a circumplex (Gupta, Tracey, & Gore, 2008; Prediger, 2000; T. J. Tracey & Rounds, 1992). The order of types on the hexagon is R-I-A-S-E-C, with R coming again after C and restarting the circle. For this reason, Holland's types are also known as the RIASEC types. Circumplex arrangement, in this case, means that correlations between types decrease with the distance between types along the hexagon. For example, correlations between I and R or I and A are greater than correlations between I and C or I and S. For the same reason, correlations I-R and I-A should be roughly equal, and the same goes for I-C and I-S correlations, for example. This proposition has so far been empirically tested and confirmed in many countries across the globe (Long, Adams, & Tracey, 2005; T. J. G. Tracey & Robbins, 2005), including a number of countries in the Balkans region (Hedrih,

2008; Hedrih, Stošić, Simić, & Ilieva, 2016; Šverko & Hedrih, 2010). Although Holland considered the RIASEC types to be types of personality, due to their nature, later authors refer to them as types of vocational interests. This is the way they are typically referred to now. Holland's theory had had an immense impact on the field of psychology of vocational interests and has inspired and continues to inspire a large volume of research. Aside from testing the predictions and thus the validity of Holland's theory in various world countries and on various populations, some authors have also built on the Holland's theory and proposed additions to the model or new, improved and expanded models. Prediger has suggested that the Holland's hexagon lies in a two-dimensional space defined by dimensions called Working with people - Working with things and Working with ideas - Working with data, according to opposite poles of these two dimensions (Prediger, 1982, 2000). Tracey and Rounds added a third dimension, called Prestige to the model and proposed the spherical model as a more comprehensive model that includes the space covered by the original Holland's model (T. J. G. Tracey & Rounds, 1996).

As RIASEC types were originally considered to be personality types, and do certainly describe conative dispositions, with the development of the Big Five personality model, relationship between RIASEC types and the Big Five became an important research question. The Big Five model states that there are five personality dimensions influencing large array of person's behavior (Gosling, Rentfrow, & Swann, 2003; Rammstedt & John, 2007). These five personality traits are Neuroticism (N), Extraversion (E or X), Openness to experience (O), Agreeableness (A) and Conscientiousness (C). Various authors have built on the model suggesting alternative organizations of traits, and some additional traits. One notable addition is the Big Seven model that essentially added two evaluative dimensions of Negative Valence and Positive Valence to the model (Almagor, Tellegen, & Waller, 1995; Benet & Waller, 1995; Čolović, Smederevac, & Mitrović, 2014). A number of studies has explored the relationship between RIASEC types and the Big Five personality traits including some in the Balkans region (Hedrih, 2009). Results of these studies have been comprehensively summarized in a metanalytic study by Larson et al. (Larson, Rottinghaus, & Borgen, 2002), the results of which are presented in table 1.

Table 1. Relationship between Holland's types and personality traits measured by various versions of NEO inventories (Larson et al., 2002).

Holland's type		Dimensions of NEO inventories with which the type is most strongly related
R	Realistic	Multiple dimensions – all except A – statistically significant, but coefficients are all below .1. Only on the female subsample correlation with O was .17.
I	Investigative	O – Openness (.28) and N – Neuroticism (-.10)
A	Artistic	O – Openness (.48) and E – Extraversion (.11)
S	Social	E – Extraversion (.31). Correlations with all the other dimensions are statistically significant but in the .1-.2 range. All are positive except the correlation with Neuroticism.

E	Enterprising	E – Extraversion (.41) and C – Conscientiousness (.22), N – Neuroticism (.19). Correlations with the other two dimensions are statistically significant but lower. Correlation with A is negative (.07).
C	Conventional	C – Conscientiousness (.25). Correlations with all the other personality dimensions were statistically significant but were all lower than .12. Correlations with O and N were negative.

Holland's theory also proposes that, apart from the six types of personality or vocational interests, there exist six types of work environments corresponding to these six types of personality. In other words, the theory proposes the existence of the six RIASEC vocational interest types and of six RIASEC work/job environment types, corresponding to them. Correspondence between the work/job environment and personality/interests results in a number of positive outcomes, while misfit results in various negative outcomes. This is called the person-environment fit or person-environment congruence (Ishitani, 2010; Prediger, 2000). The RIASEC vocational interest types have been the topic of a great volume of studies and continue to be today, but the same was not the case with the RIASEC work environment types. The most common methods for assessing job environment types used so far is through expert judgements based on job descriptions. This resulted in the popular three-code system for classifying jobs into Holland's types. This again resulted in creation of job type catalogues in which each job title was described with up to three Holland's types based on the level of assessed correspondence between the job and the RIASEC types (Chen, Jones, Scarlata, & Stone, 2012; Deng, Armstrong, & Rounds, 2007; Ishitani, 2010). In this way, jobs with the same title received the same Holland code. Arguing that jobs and positions with the same title and job description can, in reality, result in substantially different work environments Hedrih and Pedović proposed a short self-report based work environment assessment measure called HOL-H (Hedrih & Pedović, 2016; Hedrih, Todorović, & Ristić, 2013) and initial tests of validity of this measure yielded positive results.

The goal of the current study was to explore the relationship between the type of environment a person works in, classified according to Holland's typology and basic personality traits of the person, operationalized by the Big Five personality traits with addition of the Positive and Negative valence traits.

Method

Sample. The study was conducted on a sample of 1336 employed residents of Serbia, who reported being employed either legally or without regulated legal status. These participants were a subsample of a geographical cluster sample of 2023 residents of Serbia who participated in the "Study of diversity of work and family relations in Serbia". The participants came from 32 rural and urban settlements in Serbia. 44,3% were male.

Instruments and variables. Participants in the study were asked to complete the PORPOS battery, a compilation of short scales and marker question created for the purpose of this study (Hedrih et al., 2013).

Work environment was assessed using the HOL-H (Hedrih & Pedović, 2016), a six-item scale administered as part of the PORPOS battery that asks the participant to evaluate the

extent to which the job he/she is performing involves the activities typical of each of the six Holland RIASEC types.

Personality traits were assessed using custom built six-item scales for assessing each of the big five personality dimensions, and three-item scales for positive and negative valence. All the items used a five-point Likert type scale for registering participants' responses.

Results

Correlations between Work environment type assessments and personality trait measures are presented in Table 2 for the total sample.

Table 2. Pearson correlations between work environment types and personality trait assessments

Neuroticism	-.035	-.041	-.060*	-.059*	.039	-.035
Extraversion	.027	.001	.058*	.040	.028	-.012
Openness	-.080**	.023	.107**	.085**	.100**	.074**
Agreeability	.035	-.016	.033	.016	.073**	.061*
Conscientiousness	-.068*	.055*	.107**	.128**	.074*	.109**
Positive valence	-.026	.094**	.120**	.088*	.157**	.102**
Negative valence	.046	.022	.008	-.026	.027	-.009
**p < 0.01, *p < 0.05						

The results showed Conscientiousness and Positive Valence to have statistically significant positive correlations with almost all work environment types (exception is relation between Positive Valence and the R Work environment type) ranging from .055 between Conscientiousness and the I type to .157 between Positive valence and the E work environment type. R type had a negative correlation with Conscientiousness and Openness. Of the remaining statistically significant correlations, the highest were between Conscientiousness and the C environment type and Openness and Artistic (A) work environment type.

Given that previous studies reported some of the correlations to be different for males and females, these correlations were also calculated separately for males and females in the current sample. These results are presented in tables 3 and 4.

Table 3. Pearson correlations between work environment types and personality trait assessments on the female subsample.

Neuroticism	-,012	-,060	-,064	-,083*	,029	-,073*
Extraversion	-,015	,015	,068	,067	,041	,025
Openness	-,034	,035	,064	,069	,088*	,073*
Agreeability	,034	,006	,018	-,008	,077*	,027
Conscientiousness	,014	,064	,081*	,128**	,076*	,099**
Positive valence	-,017	,093*	,140**	,080*	,149**	,098**

Negative valence	,062	,000	,037	-,040	-,008	-,052

**p < 0.01, *p < 0.05

Table 4. Pearson correlations between work environment types and personality trait assessments on the male subsample.

Neuroticism	-,031	-,001	-,063	-,036	,045	,005
Extraversion	-,031	,025	,159**	,144**	,092*	-,021
Openness	-,027	,013	,157**	,084*	,076	,034
Agreeability	,062	-,063	,038	,026	,052	,073
Conscientiousness	-,035	,054	,137**	,129**	,020	,080
Positive valence	-,096*	,102*	,104*	,099*	,188**	,111**
Negative valence	-,033	,048	-,014	-,033	,081	,049

**p < 0.01, *p < 0.05

Discussion

Observing the obtained results, it can be noticed that all the correlations are low, and that structure of correlations is somewhat different for males and females. With the exception of the R type, Conscientiousness and Positive valence are correlated with all RIASEC types. A possible explanation of this finding is that the Conscientiousness is a well-established factor of job performance (Barrick & Mount, 1991), and so it is very possible that in an environment where jobs are scarce, like was the case in Serbia at the time of the study, not everyone has a job, and those who do are selected for Conscientiousness. Also, one of the job selection systems used in a number of state institutions in Serbia – HEDONCA, also selects for this trait (Knežević, n.d.). A probable explanation of correlations with Positive Valence is that those who describe themselves in a positive light, the essence of this trait, are more likely to be perceived as positive by others, and hence find a job. The absence and the negative correlation with the R trait might be the result of the fact that in the current job market, R type jobs tend to be those that are perceived as physically harder, lower paid and overall less desirable than others, and so occupied more often by persons who were unable to find jobs of other types, due in part to existing selection for Conscientiousness.

Another trait correlated with all environment types except for the I environment is Openness to Experience. It is possible that people who are more open to experience also adapt to the work environment and changes it brings better, are more willing to learn and are thus better at finding and keeping their job. Interestingly, extraversion turned out to be much less correlated with the work environment types than it might be expected given it's correlations with vocational interests.

If a comparison is made with the findings of the metaanalysis conducted by Larson et al. (Larson et al., 2002) of relations between RIASEC vocational interests and the Big Five, it can be seen that the biggest correlation reported in that study – the one between A interest type and Openness to experience is replicated in the current study. This correlation is much smaller but is still among the largest obtained with the Big Five personality traits i.e. Valence traits excluded. Also, the correlation between Conscientiousness and the Conventional type work environment is also there.

The Larson et al. study reported the S type to be most correlated with extraversion. This is not the case in the current study, where, after correlation with Conscientiousness, the biggest obtained correlation is with Openness to experience. On the other hand if we compare this result to the ones reported in one previous study on the relations between personality and

vocational interests in Serbia (Hedrih, 2009), where the current sample is from, it can be noted that this study also reported the S type to have the highest correlation with Openness to experience. The correlations between other work environment types and personality types reported to correlate the highest with their corresponding vocational interest type in the Larson et al. study were not replicated. So although there were some similarities, it should be mentioned that both the metaanalysis of Larson et al. and the study conducted by Hedrih (Hedrih, 2009), dealt with correlations between personality traits and the RIASEC vocational interest i.e. with correlations between two sorts of conative dispositions, while the present study deals with correlations between properties of environment a person works in and personality traits. The job a person works in and thus its environment is determined by many other factors apart from the person's own dispositions and hence the obtained results. For this, reason, the obtained results and the fact that some correlations between work environment and personality are similar to correlations between vocational interests and personality point to the fact that personality does play an important role in selecting a person's job i.e. that job selection is at least partly based on the person-environment fit, as was shown in previous studies (Chen et al., 2012).

Relative to the results on the subsamples by gender, it can be seen that, although correlations of most work environment types with Positive valence and Conscientiousness was obtained on both samples, correlations with other personality traits are higher on the male subsample than on the female subsample. They also resemble the Larson et al. (Larson et al., 2002) results more, especially in the case of relations of Extraversion to S, E and A Holland's types. This might indicate that males tend to have more congruent jobs than females in the studied population. A possible explanation for this might be that men, in the current society, tend to be the main breadwinners of their family more often than females. This might then lead to males taking greater care and receiving more support in finding a job which is congruent to their personal dispositions, thus enabling them to have better performance at it. It might also indicate that better job-choosing options are available to males. On the other hand, females, less often being the primary breadwinners then auxiliary provider, might be more prone to take any job that they can obtain and synchronize with their other family roles. This might then result in females ending up in less congruent jobs than males and thus the results as were obtained in the current study.

Conclusion. The results show work environment type to be correlated with personality traits of employee. The obtained correlations structures were different for males and females. Structure of correlation shows certain resemblance to the structures of correlations between RIASEC vocational interest types and personality traits obtained in previous studies.

Acknowledgements

The study was supported by the Ministry of Education, Science and Technological Development of the Republic of Serbia, through the national science project 179002.

References

- Almagor, M., Tellegen, A., & Waller, N. G. (1995). The Big Seven Model: A Cross-Cultural Replication and Further Exploration of the Basic Dimensions of Natural Language Trait Descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(2), 300–307. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.2.300>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). THE BIG FIVE PERSONALITY DIMENSIONS AND JOB PERFORMANCE: A META-ANALYSIS. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>

- Benet, V., & Waller, N. G. (1995). The Big Seven Factor Model of Personality Description: Evidence for Its Cross-Cultural Generality in a Spanish Sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 701–718. Retrieved from <http://psycnet.apa.org.proxy.kobson.nb.rs:2048/journals/psp/69/4/701.pdf>
- Chen, C. C., Jones, K. T., Scarlata, A. N., & Stone, D. N. (2012). Does the Holland model of occupational choice (HMOC) perpetuate the Beancounter-Bookkeeper (BB) stereotype of accountants? *Critical Perspectives on Accounting*, 23(4–5), 370–389. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2011.10.006>
- Čolović, P., Smederevac, S., & Mitrović, D. (2014). VELIKIH PET PLUS DVA: VALIDACIJA SKRAĆENE VERZIJE2. *Primenjena Psihologija*, 7(Dodatak), 227–254. Retrieved from http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://psihologija.ff.uns.ac.rs/primenjena/clanci/20142a227.pdf&gws_rd=cr&ei=CywnWawpy91RvrOOsAM
- Deng, C. P., Armstrong, P. I., & Rounds, J. (2007). The fit of Holland's RIASEC model to US occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 1–22. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.002>
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 504–528. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00046-1](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00046-1)
- Gottfredson, G. D. (1999). John L. Holland's Contributions to Vocational Psychology: A Review and Evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 15–40. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1695>
- Gupta, S., Tracey, T. J. G., & Gore, P. A. (2008). Structural examination of RIASEC scales in high school students: Variation across ethnicity and method. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.10.013>
- Hedrih, V. (2008). Structure of vocational interests in Serbia: Evaluation of the spherical model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 13–23. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.004>
- Hedrih, V. (2009). Profesionalna interesovanja i osobine ličnosti. *Godišnjak Za Psihologiju*, 6(8), 155–172. Retrieved from <http://www.psihologijanis.rs/clanci/67.pdf>
- Hedrih, V., & Pedović, I. (2016). Konstruktna validnost holističkih mera procene karakteristika radnog mesta po Holandovom modelu. In Đ. Čekrlja, D. Đurić, & A. Vasić (Eds.), 3. *Otvoreni dani psihologije, Banja Luka, knjiga sažetaka* (p. 44). Banja Luka: Filozofski fakultet, Republika Srpska.
- Hedrih, V., Stošić, M., Simić, I., & Ilieva, S. (2016). Evaluation of the hexagonal and spherical model of vocational interests in the young people in Serbia and Bulgaria. *Psihologija*, 49(2), 199–210. <https://doi.org/10.2298/PSI1602199H>
- Hedrih, V., Todorović, J., & Ristić, M. (Eds.). (2013). *Odnosi na poslu i u porodici u srbiji početkom 21. veka*. Niš: Filozofski fakultet, Srbija.
- Hogan, R., & Blake, R. (1999). John Holland's Vocational typology and personality theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 41–56. <https://doi.org/DOI10.1006/jvbe.1999.1696>
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35–45.
- Ishitani, T. T. (2010). Exploring the effects of congruence and Holland's personality codes on job satisfaction: An application of hierarchical linear modeling techniques. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 16–24. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.014>
- Knežević, G. (n.d.). *Profesionalna selekcija: Elementi, izazovi i jedno praktično rešenje, Knjiga II ličnost*. Beograd: Centar za primenjenu psihologiju.

- Larson, L. M., Rottinghaus, P. J., & Borgen, F. H. (2002). Meta-analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 217–239. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1854>
- Long, L., Adams, R. S., & Tracey, T. J. G. (2005). Generalizability of interest structure to China: Application of the Personal Globe Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 66–80. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.004>
- Prediger, D. J. (1982). Dimensions underlying Holland's hexagon: Missing link between interests and occupations? *Journal of Vocational Behavior*, 21(3), 259–287. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(82\)90036-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(82)90036-7)
- Prediger, D. J. (2000). Holland's hexagon is alive and well - Though somewhat out of shape: Response to Tinsley. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 197–204. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1737>
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German We wish to thank the Center for Survey Research and Methodologies (ZUMA) for making possible a guest professorship in Mannheim for. *Journal of Research in Personality*, 41(41), 203–212. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.02.001>
- Šverko, I., & Hedrih, V. (2010). Evaluacija sfernog heksagonalnog modela strukture interesa u hrvatskim srpskim uzorcima. *Suvremena Psihologija*, 13(1), 47–62.
- Tracey, T. J. G., & Robbins, S. B. (2005). Stability of interests across ethnicity and gender: A longitudinal examination of grades 8 through 12. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 335–364. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.11.003>
- Tracey, T. J. G., & Rounds, J. (1996). The Spherical Representation of Vocational Interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 3–41. <https://doi.org/DOI:10.1006/jvbe.1996.0009>
- Tracey, T. J., & Rounds, J. (1992). Evaluating the RIASEC Circumplex Using High-Point Codes. *JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR*, 41, 295–311. Retrieved from http://ac.els-cdn.com.proxy.kobson.nb.rs:2048/000187919290031T/1-s2.0-000187919290031T-main.pdf?_tid=55881366-39ae-11e7-bc34-00000aab0f26&acdnat=1494880838_2d441d096908996c704d1c32ada79b1d

WORK ENVIRONMENT TYPE AND WORK-FAMILY CONFLICT IN SERBIAN EMPLOYED PARENTS

**Ivana Pedović, teaching assistant, Faculty of Philosophy, University of
Niš, Serbia, ivana.pedovic@filfak.ni.ac.rs**

**Vladimir Hedrih, associate professor, Faculty of Philosophy,
University of Niš, Serbia, vladimir.hedrih@filfak.ni.ac.rs**

Abstract: The goal of the current study was to explore the relationship between the type of environment a person works in and the perceived intensity of the work-to-family and family-to-work conflict. This was studied on a subsample of 887 employed parents taken from a geographical cluster sample of 2023 residents of Serbia who participated in the “Study of diversity of work and family relations in Serbia”. 40,2% of the subsample were males. They were asked to complete the PORPOS battery, an instrument constructed for the purpose of the study. It contained the HOL-H, a 6 item scale requiring participants to assess the extent to which their current job includes tasks from each of the Holland’s types, and two short scales measuring work-to-family and family-to-work conflict. The results were analyzed for males and females separately. In the male subsample, work-to-family conflict was positively correlated to the extent the work environment corresponds to Holland’s S type ($r=.118^*$), while family-to-work conflict was found to be more intensive with people who perceived their work environment to contain more E type elements ($r=.136^*$). The remaining correlations were not statistically significant. In the female subsample, work-to-family conflict was correlated with E environment type ($r=.184^*$), while family-to-work conflict correlated with the extent a person perceived their work environment to correspond to C ($r=-.133^*$), A ($r=.121^*$) and R ($r=.097^*$) types. The results show both work-to-family and family-to-work conflict to be correlated to environment types and this correlations tend to be somewhat higher and non-zero correlations more numerous in females.

Keywords : Holland, work-family conflict, parents, Serbia

Introduction

Conflict between work and family is a widely studied topic in organisational psychology and studies of organisational behaviour in general. This conflict occurs when a person must place work demands above needs of family, or place family demands above those of work, where one’s family is affecting work performance. Work– family conflict is defined as “a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect” (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77). Review of literature showed that relations of work-family conflict with numerous variables were examined, including job satisfaction, burnout, organization commitment, life satisfaction, acceptance of gender roles and lots more (Mladenov, Pedović & Stojilković, 2015, Frone, Russell, & Cooper, 1992; Boles, Howard, & Donofrio, 2001; Judge & Colquitt, 2004). Although correlates of work-family conflict were widely studied, none of the studies, in the reviewed literature was dealing with relations with work environment types. Work environment could be a significant factor in explaining work family conflict as it is trait related. Work environment types derived from Holland’s theory of vocational interests tend to be more stable in comparison to a specific job that person has.

John Holland proposed a theory stating that there are six types of personality which could explain individual differences in preferences for activities and vocations. (Hogan & Blake, 1999; Holland, 1959). These types are Realistic (R), Investigative (I), Artistic (A), Social (S), Enterprising (E) and Conventional (C) and each one represents a predisposition of a person to prefer certain types of activities among others and certain types of vocations among others. This theory implied that there are six types of work environment corresponding to the six types of personalities. These personality types are related in a way

that can be represented with hexagonal structure that lies in a two - dimensional space with each type located at one of the bases of the hexagon, creating a circumplex (Gupta, Tracey, & Gore, 2008; Prediger & Vansickle, 1992; T. J. Tracey & Rounds, 1992). Holland's theory has so far been confirmed in many countries including the Balkans region (Hedrih, 2008; Hedrih, Stošić, Simić, & Ilieva, 2016; Long & Tracey, 2006; Šverko & Hedrih, 2010; T. J. G. Tracey & Robbins, 2005).

In our study we treated work-family conflict as bidirectional and we defined it through its two aspects – negative effects of work on family life (work-family conflict) and negative effects of family on job performance (family-work conflict).

The goal of the current study was to explore if and how are the properties of a person's work environment i.e. its similarity to work environment types proposed by Holland, related to the extent of perceived work-to-family and family to work conflict.

Method

Sample and procedure

Sample used in this study was a subsample of a geographical cluster sample of 2023 residents of Serbia who participated in the Study of diversity of work and family relations in Serbia (Hedrih, Todorović, & Ristić, 2013). The sample was collected in 32 rural and urban settlements distributed across administrative districts of Serbia.

Subsample used for the current study consisted of 887 parents who declared themselves as being either legally employed or working full time, but without regulated legal status. **Of that sample, 39.3% were male. Average age of the sample was 44.3 years (SD= 9.7).**

Instruments

Participants were asked to complete the PORPOS battery (Hedrih, Todorović & Ristić, 2013). This battery is a compilation of short scales and marker questions created for the purpose of assessing a number of different constructs regarding: 1) conative psychological dispositions, 2) family and partner relations and roles, 3) functioning in workplace and functioning related to workplace; 4) work and family relations (conflict and permeation), and also questions regarding sociodemographic variables and one's job characteristics. Scales and questionnaires included in PORPOS battery were either constructed for the purpose of this study or made by adaptation of already existing ones.

In the current study, short scales measuring work-to-family and family-to-work conflict were used. Work-to-family conflict scale consisted of 6 items and family-to-work conflict scale consisted of 4 items. Items in both used a five-point Likert type scale for registering participants responses.

Work environment was assessed using the HOL-H (Hedrih & Pedović, 2016; Hedrih et al., 2013), a six-item scale administered as part of the PORPOS battery where the task of the participant is to evaluate the extent to which the job he/she is performing involves the activities typical of each of the six Holland RIASEC types.

Results

Descriptive statistics for the measures used in this study: Work environment types (R, I, A, S, E and C) , Work-to-family conflict , and Family-to-work conflict (Table 1).

Table 1. Means and standard deviations for the measures used in this study

Measure	Gender				All	
	Male		Female			
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
R	2.87	1.61	1.61	1.06	2.13	1.45
I	2.11	1.28	2.12	2.37	2.12	1.98
A	2.22	1.34	2.53	2.49	2.41	2.10
S	2.87	2.75	2.92	1.61	2.91	2.13
E	2.52	1.52	2.95	1.67	2.79	1.63
C	2.86	1.54	3.13	1.56	3.03	1.56
Work-to-Family Conflict	2.41	0.85	2.32	0.95	2.37	0.92
Family-to-work Conflict	1.74	0.99	1.65	0.96	1.68	0.97

Note: 349 males + 519 females, minimum for all variables is 1, maximum for all variables is 5

Correlations between work environment types and work- family and family- work conflict calculated separately on male and female sample.

Table 2. Pearson correlations between Work environment types and Work-to-family and Family-to-Work conflict on the male subsample

	R	I	A	S	E	C
Work-to-family-conflict	-.095	.001	-.040	.124*	.046	.001
Family-to-work-conflict	-.030	.028	.024	-.001	.135*	.003

*p < 0.05

Table 3. Pearson correlations between Work environment types and Work-to-family and Family-to-Work conflict on the female subsample

	R	I	A	S	E	C
Work-to-family-conflict	.061	.049	.064	-.027	.164**	-.055
Family-to-work-conflict	.097*	.072	.125**	.063	.060	-.116*

**p < 0.01, *p < 0.05

In the male subsample, Work-to-family conflict was positively correlated to the extent the work environment corresponds to Holland's S type, while Family-to-work conflict was found to be more intensive with people who perceived their work environment to contain more E type elements. The remaining correlations were not statistically significant. In the female subsample, Work-to-family conflict was correlated with E environment type, while family-to-work conflict correlated with the extent a person perceived their work environment

to correspond to C, A and R types. The results show both work-to-family and family-to-work conflict to be correlated to different environment types and these correlations tend to be somewhat higher and non-zero correlations more numerous in females.

In the next step of analysis, Pearson correlation coefficients were calculated on subsamples of participants with different levels of education.

Table 4. Pearson correlations between Work environment types and Work-to-family and Family-to-Work conflict on the subsample of participants without any formal education or with elementary school degree only.

	R	I	A	S	E	C
Work-to-family-conflict	-.038	-.145	-.040	-.169	-.221	-.202
Family-to-work-conflict	-.403*	-.082	-.268	-.182	-.043	-.181
*p < 0.05, Note: N=33						

Table 5. Pearson correlations between Work environment types and Work-to-family and Family-to-Work conflict on the subsample of participants with high school degree

	R	I	A	S	E	C
Work-to-family-conflict	-.040	.012	.060	.093**	.100*	-.033
Family-to-work-conflict	.073	.049	.140**	.008	.035	-.007
*p < 0.05, **p < 0.01 Note: N = 452-474.						

Table 6. Pearson correlations between Work environment types and Work-to-family and Family-to-Work conflict on the subsample of participants with vocational or technical school degree.

	R	I	A	S	E	C
Work-to-family-conflict	-.018	.010	-.101	.114	.098	-.085
Family-to-work-conflict	-.097	-.124	-.129	-.089	.086	-.235*
*p < 0.05, Note: N:100-106.						

Table 7. Pearson correlation between Work environment types and Work-to-family and Family-to-Work conflict on a sample of participants with a university degree.

	R	I	A	S	E	C
Work-to-family-conflict	.112	.101	.075	-.072	.233**	-.019
Family-to-work-conflict	.114	.191**	.186**	-.046	.224**	-.047
**p < 0.01, Note: N :100-106						

Results showed that on a sample of participants without any formal education or with just elementary school degree (Table 4) work-family conflict is negatively related with all work environment types but none of them reaches threshold of statistical significance. Same goes for the correlations between family-work conflict and work environment types with exception of relation with R type of work environment which is statistically significant. On a sample of participants with high school degree (Table 5) work-family conflict had low, positive and statistically significant correlations with work environment types S and E. Family-to-work conflict was positively related to work environment that corresponds to Holland's type A. Work family conflict had no significant correlations with types of work environment, and family work conflict was statistically significant and negatively related to type of work environment C on a sample of participants with vocational or technical school degree (Table 6). On a sample of participants with university degree level of education or higher work to family conflict was positively related with type of work environment E. Family-to-work conflict was significantly related to I, A and E type of work environment. These relations were positive.

Discussion and conclusion

If we consider the male subsample only, it can be noted that participants describing their environment as more belonging to the S type perceive their job as more conflicting with their family roles, while participants working in environments that are more enterprising tend to perceive their family as more conflicting with their jobs. A possible explanation for this finding is that S type jobs are mainly various helping professions which tend to attract people that are more open to experience and thus, in our society, more likely to adopt a viewpoint that males should devote time to family roles equal to females. Thus, it is possible that they perceive their job as preventing them from devoting as much time to their family as they would like. On the other hand, people working in E type jobs tend to give primacy to their careers, and thus to perceive their families as preventing them from devoting as much of their time and effort to advancing their career. The fact that E type work environments also tend to be places where people are working longer hours and with more frequent unpredictable obligations and overtime work, does not help the situation.

Relative to the female sample, the finding that the main correlate of the work-to-family conflict is the E environment type might be the result of conflict between the expectations of our society and thus the accepted viewpoint of many females, that family obligations are primarily the responsibility of females and the property of E type jobs to demand a greater investment of time and effort, to have more unpredictable work hours, and more working overtime. Relative to the family-to-work conflict, an explanation of positive correlation with A type jobs might be a similar one to the explanation for correlation with E type in males. Females working in artistic jobs might tend to give primacy to their career and the artistic pursuits and thus perceive their family roles as interfering with their ability to devote sufficient effort to their job. A possible explanation for negative correlation between the conventional type and Family-to-work conflict might be that these types of jobs tend to attract people higher on conscientiousness personality trait, that are able to organize their activities better and thus fulfill both roles with less conflict than is the case with other people.

Next, correlations between work-family conflicts and Work environment types were considered on separate, education level subsamples. Although this distinction is not incorporated in the original Holland's theory, people with different education levels tend to work in completely different jobs and thus work environments, even though their environments may fall into the same type according to the theory. When this was done, the single biggest correlation between one the two conflict variables and work environments was

obtained between the Realistic environment type and Family-to-work conflict on the subsample of participants with up to elementary school education and this correlation was negative. Possible explanation for this correlation might be that in the modern society it is very difficult for people with no or elementary school only education to find any job and what relatively stable jobs for people of this level of education do exist, all tend to be in the R type. So those who do manage to have stable jobs are most probably in the R environment type, and happy to have the job and thus more likely to deny that their other roles including family roles might interfere with their job. It might also be that demands of their family roles are reduced, due to specifics of family roles in families in this subpopulation, or due to higher levels of extended family support available to them. On the other hand, when the subsample of participants with university degrees is considered, it can be seen that correlations between conflict variables and environment types tend to be higher and more numerous than with other variables. Obtained correlations between Family-to-work conflict and I, A and E work environment types may be the result of typically higher demands of people working in these types of jobs with university education, that may include both longer work hours, and more devotion and also more frequent travelling, which clearly makes the simultaneous adequate fulfillment of family roles harder.

It can be concluded that both work-family and family to work were found to be correlated with certain job environment types, and the job environment types correlating with these two variables were not the same for males and females and for people with different levels of education.

Acknowledgements

The study was supported by the Ministry of Education, Science and Technological Development of the Republic of Serbia, through the national science project 179002.

References

- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2001). An investigation into the interrelationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13, 376–390.
- Boles, J. S., Wood, J. A., & Johnson, J. (2003). Interrelationships of Role Conflict, Role Ambiguity, and Work–Family Conflict with Different Facets of Job Satisfaction and the Moderating Effects of Gender, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 23 (2), 99–113.
- Fritzsche, B. a, McIntire, S. a, & Yost, a P. (2002). Holland type as a moderator of personality-performance predictions. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 422–436. <https://doi.org/DOI 10.1006/jvbe.2001.1841>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–75.
- Greenhaus J, Beutell N. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Gupta, S., Tracey, T. J. G., & Gore, P. A. (2008). Structural examination of RIASEC scales in high school students: Variation across ethnicity and method. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.10.013>
- Hedrih, V. (2008). Structure of vocational interests in Serbia: Evaluation of the spherical model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 13–23. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.004>
- Hedrih, V., & Pedović, I. (2016). Konstruktna validnost holističkih mera procene karakteristika radnog mesta po Holandovom modelu. In Đ. Čekrlja, D. Đurić, & A. Vasić

(Eds.), 3. *Otvoreni dani psihologije, Banja Luka, knjiga sažetaka* (p. 44). Banja Luka: Filozofski fakultet, Republika Srpska.

Hedrih, V., Stošić, M., Simić, I., & Ilieva, S. (2016). Evaluation of the hexagonal and spherical model of vocational interests in the young people in Serbia and Bulgaria. *Psihologija*, 49(2), 199–210. <https://doi.org/10.2298/PSI1602199H>

Hedrih, V., Todorović, J., & Ristić, M. (Eds.). (2013). *Odnosi na poslu i u porodici u Srbiji početkom 21. veka*. Niš: Filozofski fakultet, Srbija.

Hogan, R., & Blake, R. (1999). John Holland's Vocational typology and personality theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 41–56. <https://doi.org/DOI10.1006/jvbe.1999.1696>

Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35–45.

Judge, T. A.; Colquitt, J. A. (2004), Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict, *Journal of Applied Psychology*, Vol 89(3), 395-404.

Karabay, M. E., Akyüz, B., & Elçi, M. (2016). Effects of Family-Work Conflict, Locus of Control, Self Confidence and Extraversion Personality on Employee Work Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(October), 269–280.

Mladenov, M., Pedović, I. i Stojilković, A. (2015). Struktura odnosa između kvaliteta obavljanja partnerske uloge, prihvatanja tradicionalne uloge žene, konflikta posla i porodice i sindroma izgaranja. U V. Turjačanin, B. Mirković i S. Radetić Lovrić (ur.). *Otvoreni dani psihologije: Zbornik radova sa naučno-stručnog skupa sa međunarodnim učešćem*. (str. 207-220). Banja Luka: Društvo psihologa Republike Srpske: Filozofski fakultet Univerziteta u Banjaluci. ISBN 978-99955-721-6-7

PERSONALITY AND LEADERSHIP STYLES

**Zorica Markovic, Ph.D., Associate professor,
Faculty of Philosophy, University of Niš
ola717ola@gmail.com**

Abstract. This study investigates the correlation between personality of managers and their leadership styles. This study was conducted on 308 managers from different levels and different gender. Instruments used were revised Cattell's 16 PF personality inventory and Fiedler's test of leadership styles. Fiedler's test measures two leadership styles: directive and permissive. Directive style is characterized by orientation to the task and success in work while permissive by orientation towards people, support and good interpersonal relationships. The results show that on the sub-sample of males there is no correlation between the personality factors and leadership style. On the sub-sample of females there are more statistically significant correlation. Permissive style of women correlates with factors E, H, G, L, Q1 and factor Q4. The woman with the permissive style are insecure, modest, retiring, reliable, attentive to people, persistent, anxious, suspicious. There is no correlation between line of management and leadership style.

Keywords: personality factors, managers, leadership style

INTRODUCTION

It is known that the success of a group, organization or country depends on the person leading them. Therefore, the study of leadership and the personality of leaders is devoted great attention. The interest in the personality traits of the leaders dates back to the ancient times. Confucius (551-479) BC, argued that the state functions should be performed by people of certain values and skills that have shown and proved their own characteristics (Wren and Voich, 1994). In ancient Greece, the philosopher Socrates believed that the one who is unable to manage his own private business certainly is not capable of engaging in public affairs. Plato in his book "The State" claims that state affairs should be lead by the intellectual elite, that is those people who have most developed intellectual part of the soul, and the other two parts of the soul, emotional and rational, they can keep under control, and in harmony. Aristotle also dealt with management, emphasizing the importance of the personal characteristics of those who have important positions so that, "if capable and good people manage the state, it can be good, even as the autocratic one, whereas if managed by the bad and incompetent people, even the democratic form of government does not represent a solution." (Vejnović, 1966, p.24)

Adair says, "Leadership is the most personal thing in the world for the simple reason that it represents you yourself. Your own style explains the way in which you lead. It is something like one's handwriting. It is always recognizable". (Adair, 1991, p.47)

Approach to leadership from the standpoint of the personality traits was one of the first approaches in leadership research at the beginning of the 20th century. There were investigated the characteristics of great leaders (Napoleon, Mahatma Gandhi, Abraham Lincoln and others) to find the key to success in their examples. (Jago, 1982 Bass, 1990) This approach was criticized mainly for two reasons: because of the universalistic concept that certain personality features represent a sufficient condition for successful leadership in any situation, and because of the neglect of leadership as a social phenomenon that takes place in a specific social situation (Stogdill, 1948). In the article "How to Choose a Leadership

Pattern" Tannenbaum and Schmidt (1958) argued that the selection of the management style depends on several factors: factors within the manager, factors in the subordinates and factors in the situation.

The importance of the personality traits for the successful leadership even today has not lost its importance. There are numerous studies showing the importance of certain traits in a particular social context: in decision-making and implementation strategies that are important for the success of the organization and (Kaplan and Norton, 2008): the capacity of leaders to preserve their own competitiveness in a stressful working environment (Kotter, 2012); support to the personnel and its impact on the employee development (Axelord and Coyle, 2011).

THEORETICAL FRAMEWORK

During development of theoretical approaches to leadership, an important place is occupied by Fred Fiedler's Contingency theory of leadership or, as otherwise called, theory of harmonized leadership that harmonizes leadership style and situation, but at the same time takes into account personality traits of leaders because leadership style is product of personality traits of a leader.

After fifteen years of working with his coworkers and large number of studies of leadership phenomenon in the military, sports teams, industry organizations, Fiedler (1964, 1967) has developed situational approach to leadership. As a clinical psychologist, he starts from experience that more successful are those psychotherapists who approach their clients with more understanding and patience and consider them similar to themselves compared to those who consider their clients different from themselves and view them as special people prone to disorders. Analogously, also managers, who are considerate and patient and have understanding even for the weakest workers, and in spite of their poor work results see in them people with values, will be more successful compared to those who act contrary. Guided by this idea, he designs questionnaire in order to examine how managers evaluate their subordinates with whom they experienced most difficulties at work, by which he indirectly identifies leadership style. He requires managers, using semantic differential scale, to evaluate coworkers with whom they would most like to work, as well as those they would least like to work with. Finding difference in scores between the most preferred and least preferred coworker, Fiedler comes to the measurement that he calls ASO (assumed similarity between opposites). He also comes to the measurement which is called LPC (least preferred coworker). Measurements show how managers evaluate the least preferred and the most preferred coworkers.. Through those measurements, Fiedler defines two leadership styles: directive, which is characterized by task orientation, successful business operating, work results, and permissive style which is characterized by support to employees and their needs. In his later work, Fiedler used only LPC score due to the high correlation of LPC and ASO measures.

Fiedler defines three situational factors that affect leadership efficiency . Those are: 1. Relationships between leaders and members - level to which group members love a leader, trust him and are willing to follow him; 2. Task-structure relationship - to which extent the task is clearly defined, whether it is routine or complex, and 3. Level of power that a leader has. According to Grint (2000), leadership is social phenomenon and relationship between leader and followers cannot be ignored. Various combinations of those factors produce various degrees of situation advantages. Fiedler (1995) further suggests in which situation which leadership style is the most appropriate. According to Fiedler (1967), assertion that someone is effective or ineffective leader has no meaning. It is only meaningful to talk about leader who can be effective in one and ineffective in another situation. Since leader's efficiency is determined by correlation between his/her leadership style and favorable

situation, proper deployment of managers is important in order to harmonize their leadership style with the situation. Fiedler (Fiedler and Mahar, 1977) is skeptical regarding efforts to correct leadership style by training because he assumes that leadership style is determined by personal traits that are resistant to change. What is recommended is “tuning” of leaders according to situation in the sense that those whose leadership style is appropriate to the situation, are selected.

Fiedler’s theory of harmonized leadership is supported by studies (Strube and Garcia, 1981; Peters, Harke and Pohlman, 1985), it is predictive and useful for practice because it provides information on which leadership style would be the most successful in particular situation.

Problem

The subject matter of the study is to investigate correlation between personality factor and preferred leadership style, gender and preferred leadership style, as well as line of management versus preferred leadership style of a manager.

METHOD

Sample

The study was conducted on 308 managers from a number of working organizations and at all levels of management: at the first level of management 128 respondents (41,6%), at the second level of management 123 respondents (39,9%) and at the highest level of management, top managers 57 respondents (18,5%). The study included managers of both genders, from whom 203 (65,9%) were men and 105 (34,6%) were women.

Instruments

Cattell’s 16 PF personality inventory

In studying the personality factors of managers, we have chosen the Cattell’s 16 PF personality inventory. One is that behind personality factors, “there is synthetic viewing of major phenomena of personality, including development perspective and perspective of viewing from cross-section” (Hall and Lindsey, 1983, p. 490) and also influence of psychoanalytic concepts. Another reason is that, within framework of personality factors there are dynamic lines which are “related to putting an individual into action towards certain goal”, ability lines which are “related to successfulness with which one achieves the goal” (p.493) and temperament lines which are “related to constitutional aspects of reaction such as speed, energy or emotional reactivity.” Due to the above reason we believed that with use of this test, the respondent’s personality would be completely “covered”.

Factor A is factor of “the greatest contribution to totality of individual differences (variance of all estimates)”... (Cattell, 1978, p.103). (A +) is called affectothymia. Negative pole of the factor (A-) is called sizothymia, it signifies coldness and restraint of emotions in normal persons, rigidity of criticality. Elements of affectothymia are: insouciance, readiness to cooperate, showing attention to people, soft heart, credulity, adaptability.

Factor B is factor of general intelligence. When discussing this factor, Cattell was referring to Spearman’s “g” factor of ability (Popović, 1973).

Factor C is power of ego. Positive pole of the factor (C+) is characterized by stability, strong ego, consistency, perseverance, sensitive calmness, realistic relation towards problems, lack of neurotic fatigue. Negative pole (C) is characterized by high emotionality, weak ego, poor

control, instability, inability to suffer frustration, avoidance of decision-making, existence of neurotic fatigue.

Factor D represents irritability and is usually seen in children. Analysis has proven that it is substantially isolated type of irritability consisting of tension, restlessness and person's desire to be paid attention.

Factor E is on positive pole (E+) importunity, on negative pole (E-) subordination. It is partly determined by social factors and partly by level of male hormone.

Factor F, Cattell refers to as surgentia (light-headed) on the positive pole (+ F), desurgentia (sober) on the negative pole (F-). Characteristics of surgentia are cheerful, happy, sociable, energetic, witty, funny, talkative, complacent, serene. Characteristics of desurgentia are depressed, pessimistic, he/she withdraws, stands out, inert, flabby, lackadaisical, dull, quiet, tends to introspection, unable to relax, obsessive, worried

Factor G, Cattell on positive pole (G+) refers to as high superego or reliable character, and on negative pole (G-) as low superego or mercenary, pliable character. High superego or reliable character is characterized by perseverance, determination, responsibility, persistence in keeping order, considerate attitude toward others, emotional stability. Low superego or pliable character is characterized by volatility, non-endurance, superficiality, frivolity, immaturity, laziness, negligence, volatility.

Factor H on positive pole (H+) parmia, fearless, adventurous, at the negative pole (H-) threctia, timid, fearful. This is a trait of temperament and, compared to so far discovered original lines, it is mostly influenced by heritage.

Factor I on positive pole (I+) is referred to as premsia (mild temper) which is abbreviation of "protected emotional sensitivity", and on the negative pole (I-) harria (hard temper), which is an abbreviation of "hard realism".

Factor L on positive pole (L+) is referred to as protension (suspicion, mistrust), on negative pole (L-) is referred to as alaxia (confidential), is determined exclusively by constitutional factors.

Factor M on positive pole (M+) represents "capacity of personality to stand out from the world of reality... subjectivity and negligence of the outside world - in one word - autism" (p. 25, Popović, 1973), which Cattell refers to as "autia". Negative pole (M-), which represents orientation towards the outside, practical life, Cattell referred to as "praxernia".

Factor N on positive pole (N+) Cattell referred to as astuteness, and except astuteness, it is characterized by shrewdness, cunningness. Negative pole (N-) of this factor Cattell at first referred to as "naivety", and in his later papers as "artlessness" and "openness".

Factor O, on positive pole (O+) represents inclination towards feeling of guilt, fear, and on negative pole (O-) tranquility, self-confidence

Factor Q1 on positive pole (Q1+) Cattell refers to as radicalism, on negative pole (Q1-) conservatism.

Factor Q2 on positive pole (Q2+) represents "self-sufficiency", on negative pole (Q2-) "dependence on others", "group adherence".

Factor Q3 (careless - controlled) on negative pole (Q3-), low integration of personality, on positive pole (Q3+) high self concept, strong inner control).

Factor Q4 on negative pole (Q4-) means relaxed, low ergic states, on positive pole (Q4+) tension, high ergic states, irritability, restlessness, impatience, unreasonably concerned.

Fiedler's leadership style test

Leadership style has been identified by Fiedler's Test, through LPC scale (least preferred coworker). LPC score shows how managers evaluate coworkers with whom they experienced most difficulties at work. Evaluation is carried out using the semantic differential scale by which managers, with numbers 1-8, rate degree of severity sixteen traits of coworkers with

whom they had most difficulties at work. Higher value of LPC shows that managers rate more positively those coworkers with whom they experienced most problems, according to which, following logic of this test, one further may conclude that they have generally more benevolent, more caring attitude, that they show more understanding towards the coworkers, that is, that they have more permissive or nondirective leadership style. Such leaders provide support to employees, deal with their problems and are primarily interested in people (Northouse, 2009). By other authors, this leadership style has been described as democratic style or people-oriented leadership style. Managers with low LPC, rate more strictly the coworkers with whom they experienced most problems, that is, they show less understanding for their subordinates, from which Fiedler concludes that they have directive leadership style characterized by control, management, lack of support, cold relations, orientation primary to task and success. This leadership style is similar to autocratic or task-oriented leadership

RESULTS AND DISCUSSION

Correlation between personality factors and Fiedler's leadership styles

If we observe the whole sample, personality factor scores on Fiedler's scale are correlated statistically significantly only with scores on Q4 dimension. Correlation coefficient is 0,23 and is statistically significant (sig <0,0001). Factor Q4 on positive pole (Q4 +) tensed, on negative pole (Q4-) relaxed, positively correlates with Fiedler's leadership styles, in a way that the more positive pole (Q4 +) factor is expressed in person, the more person is tensed, the more prone to permissive leadership style or to people-oriented leadership style. Multiple correlation (obtained by the linear model) between scores on Fiedler's scale of leadership styles and Cattell's personality factors is 0,361. The above means that variance which other personality factors share with Fiedler's leadership styles is not only statistically significantly different from zero in the sample, but also its value obtained on the sample is numerically very close to zero.

Personality factors and Fiedler's leadership styles on different gender sub-samples

If we observe sub-samples of different genders especially concerning correlation between Fiedler's leadership styles and personality factors in particular, we obtain interesting data. On the sub-sample of male respondents, between personality factors and Fiedler's leadership styles there is no statistically significant correlation at any dimension, while on sub-sample of female respondents we find larger number of statistically significant correlations:

Table 1 Correlation between Fiedler's leadership styles and personality factors on sub-sample of female respondents (Pearson's correlation coefficient

Personality Dimension	E-	G	L	Q1	Q4	H-
Correlation	0,239	0,345	0,302	0,294	0,322	0,196
P	<0.05	<0.005	<0.005	<0.005	<0.001	<0.05

Accordingly, women, who according to Fiedler have permissive leadership style, have slightly lower scores at E and H dimension /that is, there is positive correlation with (E-) and (H-)/ and slightly higher at G, L, Q1 and Q4 dimensions compared to those which, according to Fiedler, have directive leadership style or task-oriented leadership style. Therefore, women with permissive leadership style are submissive, insecure, humble, (E-); shy, avoidant, inhibited (H-); persistent, reliable, attentive to human beings (G+); inclined to experimentation and radicalization (Q1); tensioned, irritable, with unfounded anxiety, anxious (Q4); but also suspicious, self-sufficient, jealous (L).

Personality factors and Fiedler's leadership styles on different lines of management sub-samples

If we observe specifically sub-samples of respondents who are at management positions on different levels, on the first and second level of management we find only correlations of scores at permissive style of Fiedler's test with Q4 personality factor (which also exist on the whole sample), and slightly higher on sub-sample of managers of the first line compared to sub-sample of managers of the second line, but it is not statistically significant, as well as in managers of the third line.

CONCLUSION

The results show that there is a correlation between the degree of certain personality factors emphasis and the preferred style of leadership but only on the subsample of female subjects. Women are more prone to people preferring some style of leadership because of their personality traits. It was found a correlation between the factor Q4 and a permissive leadership style on the whole sample, which probably stems in part from the sub-sample of the female sex, but it can also be concluded that this factor is responsible for the permissive style of leadership, which certainly requires further verification. This is supported by the finding that there was a slight but statistically insignificant correlation between the factor Q4 and the permissive management style at all levels of leadership which is in accordance with the Fiedler theoretical concept that a leadership style is a projection of the personality traits and not a product of the situation. The findings definitely require further verification.

REFERENCES

- Adair, J. (1990). *Not bosses but leaders*, Kogan Page Limited, London.
- Axelord, W. And Coyle, J. (2011). *Make Talent Your Business*. Berrett-Koehler.
- Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research*, New York, Free Press.
- Fidler, F.E. (1965). Engineer the Job to Fit the Manager, *Harvard Business Review*, Vol.43.No.5.
- Fiedler, F.E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*, Mc Graw Hill, New York.
- Fidler, F.E. and Mahar,L. (1977). *Improving Leadership Effectiveness: The Leader Match Concept* (revised ed.) Wiley, NewYork.
- Fiedler, F. E. (1995). Cognitive Resources and Leadership Performance: A Rejoinder, in: *Applied Psychology: An International Review*, 44, 50–56.
- Grint, K. (2000). *The arts of leadership*. Oxford: Oxford University Press.
- Hol, S.K. i Lindzi,G. (1983). *Teorije licnosti*, Nolit, Beograd.
- Jago, A.G.(1982) Leadership: Perspectives in theory and research, *Management Science*, 28/3, 315-336.
- Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (2008). *The Execution Premium*. Boston: Harvard Business School Press.
- Katel, R. (1978). *Naučna naliza ličnosti*, Beogradski izdavačko grafički zavod, Beograd.
- Fiedler, F.E. (1964). A contingency model of leadership effectiveness, in: *Advanced Experimental Social Psychology*, 1, 149-190.
- Kotter, J. P. (2012). *Accelerate Change*. *Harvard Business Review Press*, str. 18.
- Northouse, P. G. (2009). *Leadership: Theory and practice*. Sage, London.

Peters, J.H., Harke, D.D. and Pohlman, J.T. (1985) Fidler's contingency theory of leadership: An application of the meta-analyses procedures of Schmidt and Hunter, *Psychological Bulletin*, 97, 274-285.

Popović, V.B. (1973). *Izvorne crte ličnosti* /po Rejmondu Katelu/, Filozofski fakultet, Beograd.

Stogdill, R. M.(1948).Personal factors associated with leadership: A survey of the literature, *Journal of Psychology*,25, 35-71.

Strube M.J.and Garcia, J.E.(1981)A meta-analytic investigation of Fiedler's contingency model of leadership effectiveness, *Psychological Bulletin*, 90, 307/-321.

Tannenbaum R. And Schmidt W.H. (1958). How to Choose a Leadership Pattern, *Harvard Business Review*, Vol.36, March-April, No.2.

Vejnović, N. (1966). *Historija filozofije*, Školska knjiga, Zagreb.

Wren, A. D., Voich, J.R.Dan (1994). *Menadžment, proces, struktura i ponašanje*, Privredni pregled, Beograd.

EFFECT OF EFFICIENT COMMUNICATION ON LEADERSHIP SUCCESS

**Aleksandra Golubovic-Stojanovic,
Faculty of Business Economics and Entrepreneurship, Belgrad, Serbia
aleksandra.stojanovic@vspep.edu.rs**

Abstract: Leaders spend most of their time in communication with their co-workers or their environment. Communication means mutual understanding between leaders and their followers, i.e. listeners, which requires self-awareness of leaders, as well as raising awareness about the needs of others, i.e. developed emotional intelligence. In terms of code of ethics, it is of crucial importance for the leader's attitude in communication to be compatible with its internal character. A number of elements which are essential for a leading position may be identified by analyzing the place, position and tasks of leaders. This primarily refers to reacting to a change, since a leader is required to respond adequately to changes in the environment within a short period of time. Any leader is in charge of organizing work, giving clear instructions, providing constructive criticism, showing interest in people. In order to fulfill these tasks and reach the set goals, a leader must be able to communicate with the group under his/her leadership, must be able not only to speak, but also to listen to others and to avoid becoming a bottleneck in the process of communication. Successful communication means dialogue, exchange among the speakers involved. The quality of communication and the possibility of a conflict depend on the behavior of all parties in the relationship. Mental abilities, attitudes, experience, values and communication skills of each participant are involved in the communication. Although the exchange of thoughts, ideas, attitudes, represents a part of everyday life of each person, a leader must invest additional effort to be understood and to understand others, because the efficiency of the whole group depends on the quality of communication with the staff.

Key words: communication, leader, active listening, collective climate, misunderstandings

Introduction

Communication is the basis of human relations in all aspects of life and it represents a precondition for each joint action. It represents an interaction between at least two persons, either verbal, or in the form of a physical attitude, gestures or even silence. Non-verbal communication is a very important part of the exchange and is particularly present among persons who know each other well. It is highly significant in work environments, since it enables obtaining valuable information. One's posture may help us decide whether to address them, whether it is the right time to ask or request something, it can help us determine whether someone is in a good mood or angry, busy or tired. Verbal communication is mainly used to transmit information, whereas non-verbal communication is used to express attitude and emotional reactions to information we receive or attitude towards a person we communicate with.

Successful leadership is a real challenge modern business is faced with. Leadership can be defined in various ways. However, most researchers agree that leaders are individuals who govern, manage, motivate and inspire others. Leaders have the ability to persuade others to follow them in order to achieve goals set by leaders. At the same time, they control the overall situation, thereby improving the performance of the organization, all in order to achieve the intended results. (Barrett, 2006, pp. 385-390). Leadership is a demanding job that comes hand in hand with extreme pressures and serious responsibility. (Kirkpatrick., Locke, , 1991, p. 49).

Leadership, as a function and a process, is most commonly observed in accordance with the situational approach, through the analysis of characteristics and behavior of leaders

and their compliance with the situational factors: characteristics of their subordinates, environmental characteristics and characteristics of the organization. Leadership is a process that the existence, growth and development of the organization and efficient adaptation to changes in the environment depend on, whereas the power and influence of leaders largely depend on the manner of communicating with the group and motivating group members. Effective communication is established only if the recipient understands correctly the information or ideas that the sender intended to convey. Many problems occurring in the organization or environment directly result from the failure of the communication process, which leads to confusion and failure of good plans, objectives and tasks (Mistry, Jagers, Lodge, Alton, Mericle, Frush, Meliones, 2008). One of the earlier studies on the leader communication showed that leaders spend most of their time communicating. Communication occupies 70-90% of the leader's time every day (Mintzberg, 1973). The amount of time a leader spends communicating emphasizes the importance of communication skills for any leader, especially those who want to achieve progress. For such leaders, communication is a leadership priority required for managing an organization, party or company in the public or private sector, as well as for establishing contact with the outside world: the media, customers, suppliers, government, stakeholders, etc. (Barrett, 2006).

Leadership represents influence between leaders and their followers, which is the quality due to which communication stands out as an important means of achieving this effect. Leader's ability to communicate with the staff is significant not only to clarify the structure of a task in front of a group, but also to provide the quality of atmosphere and interpersonal relations within the group and enable achieving high performance. In addition, communication has a significant role in participatory leadership, when subordinates are involved in the decision-making process. It is needless to say what effects pathological communication or various misunderstandings have in the work place. Therefore, it is very important for people holding leadership positions to develop their communication skills, in order to find that bridge to people they lead.

The aim of this paper is to show that leadership affects new trends in the organization management through effective communication. In order to accomplish this, effective organization of the communication process and the willingness of participants to communicate with each other are essential.

The concept of communication

Communication means transmitting messages by using different signs. There are two types of communication signs. The first type refers to signs that are deliberately and consciously directed towards others in order to make an announcement. These are words, phrases and sentences, jointly called symbols. The other type of communication signs refers to spontaneously communicated signs, so-called expressive signs or signals.

Verbal communication involves the use of speech and language. It is symbolic and characterized by the abundance of characters. It exists only among humans and represents a factor of development of individuals and society. It can be both oral and written. Everyday communication is abundant in non-verbal communication signs. They enrich and complement the communication, provide expressiveness and more information about the emotions and attitudes of the participants in the communication process (Rot, Radonjić, 2007).

Non-verbal communication signs are divided into paralinguistic and extra-linguistic signs. Paralinguistic signs include the speed, intensity, rhythm of pronouncing words and phrases, word emphasis etc., whereas extra-linguistic signs include kinetic (movements) and proxemic (spatial relation with the person you communicate with) signs.

Communication is important for successful realization of all management functions, but it is most important for realization of leadership/guidance function. Communication is transmission of information from the sender to the recipient provided that the recipient understands it. Communication is established only when the recipient receives the message. In addition, in order to establish an efficient communication, it is necessary for the recipient to understand the meaning of the message and show it to the sender with certain reactions the latter expects. Communication in an organization represents the means of connecting people in order to achieve a mutual goal. “The challenge for the profession of communication is to determine how to use and navigate information carefully and efficiently and how to deliver it correctly to the skeptical auditorium“(D’Aprix, 2009, p. 13).

Elements of communication are of different nature and may be cognitive, semantic and symbolic. These cognitive, semantic and symbolic differences between the sender and recipient of the message are most usually such that compatibility of mental image is not easily achieved. Basic purpose of communication is directing activities and implementing changes which are important for development and promotion. That process urges our managerial and new entrepreneurial elite to rise to new challenges – challenges of international communication and to seek their place on the international market of products, capital, manpower and information. Communication has a much emphasized role in the functioning of every organization. It is considered that communication must have special place in the analysis of the organization, as the structure, volume and width of organization are almost completely determined by communication techniques.

Connection between leadership and communication

Leadership can be defined in various ways, but most researchers agree that leaders are individuals who govern, manage, motivate and inspire others. They are men and women who influence others within organizations or communities. Leaders have the ability to persuade others to follow them in order to achieve goals set by leaders. At the same time, they control the overall situation, thereby improving the performance of the organization, all in order to achieve the intended results. (Barrett, 2006, pp. 385-390). Through effective communication a leader guides his/her followers. Good communication skills enable, nourish and build understanding and trust necessary to encourage others to follow the leader. Without efficient communication, managers can achieve very little. Without efficient communication a manager cannot become an efficient leader. (Ibid, pp. 385-390). Communication process – Communication is established by performing numerous and various activities which make the communication process. Communication process consists of the following phases (Mašić, Lončarević, Đorđević-Boljanović, 2007, p.303):

Information selection – is made by the sender of a message or the source of communication. Selection of the information which has to be delivered to the recipient and which is called in literature “forming of an idea” represents the first phase, that is, the first step in communication process. During selection, a manager has to pay attention and choose the piece of information which will surely be understandable for the recipients.

Coding – represents using symbols for conveying the message. Communication will be efficient if the sender uses those symbols which have the same meaning for the recipient. It is achieved by using standard symbols – the symbols whose meaning is prescribed, that is, agreed among the participants in the communication process.

Message conveying – After coding is done successfully, conveying a message may commence. Message conveying is done through communication channels or mediums. A communication channel is a path through which the message is sent from the sender to the recipient. Various communication channels may be used for message conveying:

communication “face-to-face”, business letter, telephone, Internet, radio, television etc. Different communication channels have different characteristics. The following characteristics are especially important: reliability, message transfer rate, back effect, possibility of message storing, complementarity.

Message receipt – the process of receiving a message is conducted when the recipient manages to transform the symbols which convey the message in the form that is understandable to him. Message receipt is at the satisfactory level when:

- the recipient is able to receive the message
- the recipient is completely concentrated on this activity.

Decoding – this may be defined as the process of recognition of the information and understanding the contents of the message.

Establishing feedback – represents feedback from the recipient provided to the sender, which has to show if the message has been understood. Feedback is the phase of communication that both managers and executives participate in, whereas both of them are oriented towards the communication success.

Communication process includes the sender of the message, message conveying through the chosen channel and the recipient of the message. Communication process starts with the sender who has an idea which he/she conveys to the recipient, coded so that he/she can understand it, through the channel which connects them (telephone, telefax, and computer). Communication is not established until the recipient receives and understands a message completely. It has to be taken into consideration that communication may be compromised with the „noise effect“, with something which interferes with communication, such as bad technical transmission of the message, unclear content, recipient's prejudices. It is understandable that the quantity of information is not as important as the possession of appropriate information. Efficient communication represents awareness of business goals and selection of information with which communication processes within and outside the organization are initiated. One hypothesis of a successful communication is clear understanding of communication lines and differentiating formal and informal ways of communication in companies.

Types of communication

Communication among people may be established in two ways, by conveying the message in words or by conveying the message without words. Two types of communication are derived from these two ways of communication:

Verbal communication – exists when exchange of information, thoughts and ideas is performed in words. Verbal communication is established by means of written and spoken word. Verbal communication is an important part of managerial activities in an organization.

Non-verbal communication – represents conveying a message without words, by means of various non-verbal symbols, such as: smile, look, gesture, speech intonation, dressing style etc.

Forms of communication

Transmission of information in an organization may be performed through various channels and in various directions. Two basic forms of communication in an organization are: formal communication and informal communication. Formal communication is an official, preset form of message exchange among the members of the organization. Formal communication takes place within organizational hierarchy, between higher and lower levels, as well as

between the same hierarchical levels. In that sense, vertical and horizontal types of communication are distinguished.

The importance of communication in leadership

Efficient communication should flow in all directions like a bloodstream, but that does not happen just like that. This is work in progress where the leader is responsible for the quality of the communication process. Poor communication can backfire and set back even the greatest efforts. This is why communication skills are considered to be crucial for leaders, especially in situations where the leader is the one who manages the change. For the group to function successfully the communication among its members has to be efficient and it needs to include the following: giving orders, instructions and recommendations, requesting clarifications and announcements from the group members working subject to orders and instructions of their superiors (Rot, 1988). Defining tasks, connecting them, leader's influence and task performance are achieved through communication. The organization of group activities depends on the structure of communication network.

Communication is the right job for the management and efficient leaders are the masters of classical rhetoric, spending most of their time communicating (Nohria Nitin, 1992). Leaders must be able to convey a message, no matter how complex it may be, so that it is understandable even to those with less knowledge or experience. Many authors emphasize how important it is for leaders to know the message recipients to ensure the message fluidity, which means that a leader must be able both to receive and to send messages (Froschheiser, 2012).

While strong leadership is of fundamental importance for the business success, the organization itself can be successful only if its employees, on all levels clearly, understand the direction in which business activities are going to, if they support it and do what is required to achieve the desired objectives. The most important goal of any communication should be the effect on the change in behavior and orientation towards a certain goal. Efficient leaders communicate strategically, translating important business objectives using terms that can easily be understood by their subordinates. This is a precondition for their adequate response: employees are engaged, their activities are in accordance with business objectives and they are successful at what they do. It can be inferred that the leader's communication is a controlled, purposeful transfer of meaning, which affects an individual, group and organization. The leader must use a wide range of communication skills in order to overcome misunderstandings and convey the message whose purpose is to direct, motivate and encourage others to act.

So, we made the research which was conducted on the sample of leaders and employees. Minimum 250 examinees (employees) participated in the research in bigger cities of Serbia, namely Belgrade, Nis, Novi Sad, Cacak and Kragujevac. Employees and leaders were interviewed by the method of a standard questionnaire which requested from the employees (examinees) to evaluate the importance of and satisfaction with certain activities of the organization in order to determine the relation (communication) between employees and leaders as a key of success of each organization.

Table 1: Employees' average satisfaction with communication – subscales and total score

Satisfaction with communication	Average score (maximum is 5)	Standard deviation
Communication climate	3,60	,92
Relationship to superiors	3,97	,81
Organizational integration	3,53	,87
Media quality	3,57	,86

Horizontal and informal communication	3,77	,79
Organizational perspective	3,36	,99
Personal feedback	3,43	,97
Satisfied with communication	3,60	1,12
Evaluation of their own productivity	4,16	,74
Total satisfaction with communication	3,60	,71

One of possible interpretations of such results is that employees are mostly satisfied with communication and relationship to their superiors, as the average of their answers to satisfaction with communication is 3,60, while standard deviation is 0,71. Standard deviation is a measure which shows average variation of the values from arithmetic mean, i.e. in this case average satisfaction with communication. It is the average deviation from arithmetic mean. If it is lower, this means that the values are close to average, and if it is higher, the values vary more. All desirable strategies are above 4 of 5 and all undesirable values are low. As we can conclude based on the data from the table, the employees are not very satisfied with organizational perspective (3,36), which is indicated by standard deviation amounting to 0,99. The higher standard deviation, the bigger dissatisfaction of the employees. This is one possible interpretation. Another possible interpretation is that the sample we used was not random, but occasional, so that we may have included similar employees in the research, while a part of the reason may be that the majority of employees worked in the organizations from private sector, which could cause their similar behavior.

Table 2: Employees' satisfaction with communication with their leader

	Average (maximum is 5)	Standard deviation
Relationship with a leader	4,04	,88
Freedom at work	3,91	,70
Leader exploits their potentials	3,69	,76
Motivation	4,04	,70
Loyalty	3,78	,89
Identification with organization	3,64	,80

Based on the obtained results, it can be seen that the employees mostly have good relationship with their leader (average is 4,04 and standard deviation is 0,88). As we can conclude based on the data given in the table, the employees do not have strong identification with the organization in which they work, which implies that they are not loyal to the organization itself, but they are strongly motivated to stay and work in that organization. We cannot be 100% sure about this, but in the organizations in which there are no possibilities for advancement, loyalty is on the lower level as well as motivation of the employees to stay in that organization.

Table 3: Leadership strategies and employees' satisfaction with communication

		Employees – communication climate	Employees – relationship to superiors	Employees – organizational integration	Employees – media quality	Employees – horizontal and informal communication	Employees – organizational perspective	Employees – personal feedback	Employees – total satisfaction with communication
Leaders – guiding vision	R	-,083	-,083	-,047	-,003	-,056	-,005	,014	-,045
	Sig	,233	,238	,500	,960	,424	,946	,842	,521
Leaders – relationship with employees	R	,114	,048	,055	,115	,033	,199**	,124	,127
	Sig	,104	,496	,432	,100	,639	,004	,077	,068
Leaders – motivating	R	,091	,052	,061	,086	-,068	,026	,122	,069
	Sig	,194	,461	,382	,221	,331	,715	,080	,325
Leaders –	R	-,090	-,023	-,009	-,055	-,100	,116	-,025	-,029

inspiring	Sig	,197	,746	,897	,429	,152	,097	,721	,675
Leaders – open communication	R	,012	-,037	-,022	,014	-,034	,086	-,010	,005
	Sig	,859	,593	,752	,845	,626	,217	,888	,949
Leaders – power, coercion	R	-,066	,020	,014	,011	,018	-,137*	,056	-,018
	Sig	,343	,774	,837	,871	,798	,050	,425	,797
Leaders – manipulation	R	-,029	-,047	-,050	-,015	,041	-,057	-,035	-,036
	Sig	,679	,503	,474	,831	,557	,414	,619	,607
Leaders – directive management	R	-,014	-,039	-,060	,010	-,007	-,014	,012	-,019
	Sig	,846	,574	,390	,882	,918	,838	,865	,782
Leaders – transparency of communication	R	-,043	,056	,029	,003	-,029	,031	,047	,017
	Sig	,538	,422	,676	,968	,679	,655	,506	,803
Leaders – monitoring, control	R	-,092	-,084	-,041	,026	-,070	,018	,072	-,027
	Sig	,189	,229	,558	,706	,320	,796	,307	,701
Leaders – leads by example	R	-,078	-,119	-,066	-,105	-,217**	,055	-,043	-,096
	Sig	,265	,088	,349	,133	,002	,436	,536	,171
Leaders – focus on interpersonal relations	R	,077	,014	-,071	,105	,015	-,015	-,016	,018
	Sig	,271	,845	,307	,133	,835	,826	,816	,794

This table shows the extent to which every leadership strategy is connected with each of these variables of the employees satisfaction with communication. The reason why correlations almost do not exist is that these values are very similar for leaders. To get correlation the existence of bigger span of answers should exist and their answers do not vary at all. In order to get correlation change of values of one variable is needed so that it could be seen whether the values of other variable change because of this and we don't have changes in the case of leaders. Another possibility is that these correlations really don't exist, as these are interpretations and we don't have concrete data based on which we could draw the conclusion. The obtained correlations are very low and it is possible that they would be higher on a different sample. What can be seen from the table, speaking of statistically significant correlations, is that a leader's relation to his/her employees is in positive correlation with the employees' organizational perspective. In this case, it means that, the better relationship a leader has with his employees, the greater satisfaction of the employees with the organizational perspective ($r = 0,199^*$, $\text{sig.} = 0,004$). Negative correlations can be seen in the table as well. It is the case from the table when a leader has power and uses coercion to improve the work which will result in smaller satisfaction of the employees with organizational perspective ($r = -0,137^*$, $\text{Sig.} = 0,050$). The table also shows negative correlation between the variables „Leaders – leads by example“ and horizontal and informal communication with employees. This means that, when a leader leads his/her employees by example, he communicates less with his employees ($r = -0,217^*$, $\text{Sig.} = 0,002$).

Importance of emotional intelligence in leadership communication

Leadership communication implies understanding between leaders and their followers in all stages of achieving set leadership goals and leadership vision. Positively motivated followers are the support for reaching the leadership vision. Mutual understanding requires leader's self-awareness, as well as raising awareness about the needs of others, i.e. including emotional intelligence into interpersonal relations. Leader's message or attitude may be acceptable or unacceptable to the followers. For the message or attitude to be accepted “the leader needs to master the art of persuading followers, to understand what motivates others to listen and to act in accordance with leadership goals.” (Cialdini, 2001, pp. 72-80). Without using emotional intelligence leaders cannot communicate with others and manage the organization, party or company efficiently. Reuven Bar-On developed the concept of emotional quotient in 1988,

and gave the technical definition of emotional intelligence. Emotional quotient (intelligence) is emotional-social knowledge and ability to:

- be aware of, to understand and express yourselves,
- be aware of, to understand and establish relations with others,
- to achieve personal internal control over strong emotions and personal impulses,
- to adapt to changes and solve problems of personal and social nature (Bar-On, Parker, 2000)

This definition implies the need to identify emotions, to manage them in relations with others, but also to regard them as the basis for change and action, which shows flexibility and ability to solve personal and social problems in an organization and society. (Barrett , 2006). In terms of leadership communication, emotional intelligence is particularly important as the ability to develop strategy, writing and speaking skill. Emotional intelligence (EI) makes up 85% of what distinguishes efficient leaders from others. (Gary, 2002, pp. 4-6). Emotional intelligence allows leaders to be efficient in their communication with their co-workers and is essential for mutual interactions and leading the followers. The basis of each interaction is communication. Without communication, image, signs, body language, e-mail and personal conversation, there is no chance of establishing interpersonal relations. The importance of efficient communication skills based on emotional intelligence is crucial, and its value within the organization is priceless. (Weisinger, 2000).

Characteristics of unpleasant communication

Unpleasant communication can be manifested in various manners and is often characterized by aggression carried in the sent messages. Belittling and labeling are not only unpleasant for the message recipient, but are also considered to be harassment at the place of work (qualifications such as “you are stupid”, “lazy, incompetent” or “primitive”, etc.). Criticizing, attacking (“it's your fault, you did nothing, and nothing is good”) certainly has a bad influence on the collocutor. However, criticism is sometimes unavoidable, but it is of crucial importance to express it in an adequate manner. It must be given with an explanation. A person is not subject to criticism, but the behavior is, and a person exposed to criticism needs to be aware of the committed mistake. Quite often criticism is accompanied with a piece of advice, but “patronizing” is something that should be avoided. The feeling of discomfort in communication is also caused by the very interpretation, such as: “By doing this, you thought you would...” In business communication, it is common to impose personal will, to deny personal responsibility, to impose impossible demands, not to listen to collocutors, as well as the lack of confidence or non-compliance of verbal and non-verbal communication. All above mentioned forms of communication cause discomfort with the collocutors. Such discomfort often appears in the form of discouragement, humiliation, dejection, anger, fear of punishment, all of which can lead to withdrawal from the interaction and lack of initiative. For leaders, as well as any other communicator, the manner of conveying a message, i.e. the manner of speaking is of great significance. Some of the rules are the following:

- speak clearly, consistently, and when obtaining listeners' attention,
- separate fact from opinions,
- focus on one thing at certain point in time,
- adapt the way of expressing yourself to the your listeners,
- do not communicate in an offensive, rude, tactless manner,
- be consistent with the non-verbal signs of communication,
- be supportive, empathic,
- respect your collocutors, be honest and open,
- repeat the message when required,

Conclusion

In the course of their work leaders face numerous challenges, conflicts, disappointments and excitement. In unpredictable situations a leader needs to make and implement decisions that are very important for achieving goals of the organization. Employees see the leader as a personification of the organization, management and administration system. Negative attitude towards the leader provokes a negative attitude towards the job and the organization. Therefore, it is of great importance what kind of person is elected to be the leader, from the highest to the lowest rank. Employees are particularly sensitive to the behavior of individuals who are their direct superiors. Staff administration and management is a more difficult and complex process. People are better educated, more organized and more demanding, and their needs are greater and more urgent, let alone their motives, which are becoming more subtle and more mysterious. Efficient leaders recognize the importance of good communication. Communication problems can create a bottleneck in the organization. Clear communication is paramount to the success of leaders. In order to advance, a leader must learn to be an efficient and persuasive communicator, since what a leader says defines him/her and his/her goal. Leader's values must be clear and promoted through communication. A responsible leader communicates efficiently. He/She works hard to prevent the occurrence of bottlenecks and maintain a communication channel open in all directions by: establishing an appropriate working atmosphere, climate among the staff and adjusting the communication to a particular situation and using techniques to improve communication in the organization. Poor communication is often cited as a key reason for failure, in spite of great efforts invested. It is no surprise that communication skills are increasingly seen as an ability of crucial significance for leaders, particularly in situations where a leader is the main driving force of change. Accordingly, training in obtaining communication skills should become a core component of leadership development programs.

Literature

- Barett D., Leadership Communication: A communication Approach for Senior-Level Managers, Handbook of Business Strategy, Emerald Group Publishing, 2006, pg. 385-390
- Barett D., 2006, pg. 385-390 Barett D., Leadership Communication, McGraw-Hill, New York, 2006
- Bar-On, R & Parker, J. D. A., Handbook of Emotional Intelligence, Jossey-Bass, 2000)
- Cialdini R., Harnessing the science of persuasion, Harvard Business Review, Vol 79, No 9, 2001, pg. 72-80
- D'Aprix, 2009, Communicating strategy in financial melt down", Strategic Communicationmanagement, Vol.13, Issue 1, p.13
- Froschheiser L.: Communication: The most important key to leadership success 65.38.6.103/.../Articles/Print/12675 (10.02.2012).
- Gary L., Quoting Goleman in "Becoming a Resonant Leader", Harvard ManagementUpdate, Vol 7 No 7, 2002, pg. 4-6
- Kirkpatrick, S., A., & Locke, E., A., (2001) Leadership: Do traits matter?, Academy of Management Executive, 5, 48-60.
- Mašić, Lončarević, Đorđević-Boljanović, 2007, "Menadžment, principi, koncepti I proces", Univerzitet Singidunum, Beograd, str. 114, str. 303.
- Mistry K., Jagers J., Lodge A., Alton M., Mericle J., Frush K., Meliones J., Using Six Sigma Methodology to Improve Handoff Communication in High Risk Patients, Advances in Patient Safety: New Directions and Alternative Approaches. Vol. 3. Performance and Tools. AHRO Publication, Rockville, 2008.

Mintzberg H., The Nature of Managerial Work, Harper & Row, New York, 1973.)
Nohria Nitin: Beyond the Hype: Rediscovering the Essence of Management, 1992
Rot, N., Radonjić, S.: Psychology for High-Schools Students, Institute for Textbooks and Teaching Aids, Belgrade, 2007
Rot, N.: The Psychology of Groups, Institute for textbooks and teaching aids, Belgrade, 1988
Weisinger H., Emotional Intelligence at Work: The Untapped Edge for Success, Jossey-Bass, 2000.

PERCEPTIONS OF THE WORK ORGANIZATION PERFORMANCE

**Elisaveta Sardžoska, PhD Full Professor, Ss. Cyril and Methodius
University-Skopje, Republic of Macedonia. Faculty of Philosophy,
Institute of Psychology, elisasar2004@yahoo.com**

Abstract: The object of this study are estimations of the work organization performance according to two types of criteria. The process-criteria represent financial indicators, rate of turnover, operating costs, degree of risk taking, complaints from customers, level of productivity. The human-criteria represent relationships: between employees, with suppliers, management and customers; ability to learn and adapt, organizational commitment. Organizational performance is an indicator for the managerial success in utilization of human and material resources in order to achieve organizational goals and to meet the staff and customer demands. There are two distinct approaches for performance development. The first one is continuous and represents TQM (Total Quality Management) and LO (Learning Organization), the second one is discontinuous and presents BPR (Business Process Reengineering). Scale for Organizational Performance in the Questionnaire: Impact of Organizational Learning and Innovation on Performance, (<http://www.adp.fdv.uni-lj.si/podatki/orgu/inovjk08-vp.pdf>) is applied in the study. This scale contains 21 items and 5 degrees of compliance as answers in the range from 1 -very disagree to 5-very much agree, as well as response under X if the respondent has no information to respond. The sample consists of 82 media workers and 62 trade workers in Macedonia. Results showed above-average perceptions of organizational performance. But to maintain and continuously increase performance, managers should consistently apply TQM and LO in the work and in human resource management. In other words, they need to structure organizations by all available information from the external business environment (economic indicators) and from the internal environment (projections of costs, capacity and motivation of employees).

Keywords: assessment, performance, TQM.

Introduction

Work performance is an important variable which belongs to the field of human resources and organizational business environment. It is directly related to employee work efforts and the work of the organization as a whole. HRM includes stages such as planning, recruitment and selection, employment and induction in the work, assessment of performance, compensation, promotion and termination.

Assessment of the performance of the workers shows what is their contribution to the realization of an individual job targets for a given period of time. Organizational performance is resultant of the individual performance of workers and is a measure to which managers and employees together achieved the planned organizational goals for a certain period. Also, organizational performance demonstrates the ability of managers to provide, allocate and utilize the human and material resources (finance, raw materials, equipment and operating means, information) in order to meet the needs of employees and consumer demands for their products and services.

According Bogićević (2003), evaluation of work performance includes: quality, quantity, achieving deadlines, cost-efficiency, work and interpersonal influence. The assessment of performance has four important functions for human resources, including: administrative, development, stabilizing and documentary feature. Administrative function includes wage systems, rewards, compensation, retention or giving notice. Development function enables psychological, professional and career development of employees. The workers receive feedback on their work performance. Stabilizing function includes the development of training programs; approaches for organization improvement - TQM Total

Quality Management, LO Learning Organization, BPR Business Process Reengineering; making decisions about human resources and jobs under labor law. Documentary feature applies to records of work performance, job satisfaction of employees, client satisfaction with the organization, the need for research on work motivation and attitudes and opinions of the employees of the organization. The assessment of organizational performance is made in accordance with corporate policy and culture of the organization, whereas it is important the opinion of the managers of the importance and need for this assessment. The assessment of the performance becomes a formal system of organization if it makes possible the management to achieve the following objectives: development of employees, fair compensation systems, turning feedback to workers on their performance, legislative administrative decisions for workers and for jobs, information from surveys of satisfaction of employees and customers.

Immediate superiors, higher superiors, colleagues, employees and external experts can make the assessment of the performance of a worker. When the assessment includes information from all these sources, it is the assessment of 360 degrees. Usually self-assessments are higher than estimates that one receives from colleagues and superiors, and it is more pronounced in older persons and men. In fact, the self-assessments are relating to the assessment of one's own skills and capabilities, while estimates from colleagues are based more on assessment of the employee achievements and work behavior as factors that really constitute the work performance. The estimates from peers are valid and reliable, and they can be just as high as self-assessments, even higher. That would be the case when the employee has a really high performance or when the evaluator has a friendly relationship with the worker who he/she assesses. Standards for assessment of individual performance are: work behaviors (attendance, job security, independence, speed of operation, innovation and creativity), amount of work (level of productivity, quality, quantity, operating costs) and personal characteristics (communication, initiative, assertiveness, influence on others, self-confidence).

The assessment of organizational performance is the sum of the employee individual evaluations, ie, their perceptions of certain process and personnel performance indicators/criteria (Sardžoska 2014). Process criteria for organizational performance are: financial indicators, turnover, operating costs, degree of risk taking, extra workload, absenteeism, productivity level. Personnel criteria are: interpersonal relationships and trust among employees, suppliers, managers and customers; employee ability to learn and adapt; organizational commitment; job satisfaction; organizational reputation; complaints from customers.

The assessment of organizational performance that is conducted according to actual selected criteria should be accurate and objective (valid), consistent (reliable) and completed (relevant to theoretical performance criteria). With that, assessment becomes effective because it allows to increase organizational performance and reduce the cost of the work and the assessment itself. There are two different approaches for the development of organizational performance. The first approach is continuous and does continuously promote the organization through management of all business processes (TQM) and management of employee knowledge and skills (LO). The second approach (BPR) is discontinued and allows managers to introduce radical changes in work processes in order to improve and enhance the functioning of the organization.

Relevant studies have examined the relationship between organizational performance and variables such as organizational socialization (Ali Joudi, 2014), self-efficacy (Locke & Latham, 1990), organizational culture (Simosi, 2012), organizational behavior manifested in interpersonal relations and responsibility to the organization and operation (Fundu, 2010). In these studies are obtained significant correlations between the combination of self-efficacy

and organizational culture with the performance as well as between the combination of performance and organizational socialization with self-efficacy. The meta-analysis of many studies (Stajković & Luthans, 1998; Locke & Latham, 1990) obtained significant correlations between organizational performance and self-efficacy, ranging from about 0.39 to about 0.74.

The *subject* of this research is the assessment of organizational performance in trade and media organizations in Macedonia according to certain processes and personnel indicators / criteria. The assessment of performance is the average of individual opinions on the criteria given by the staff.

Two *hypotheses* are postulated on the basis that the survey included two samples - a trade and media workers and also two *sub-hypotheses* are set based on some relevant variables.

1. Workers in supermarkets perceived big organizational performance, workers in discounts for drinks perceive bigger organizational performance, workers in retail trade perceive the biggest organizational performance.

1a. Older trade workers aged 36-55 years. perceive bigger performance than younger trade workers aged 18-35 years.

2. Workers in media organizations from newspaper- publishing activity perceive big organizational performance.

2a. Media workers with higher education perceive bigger performance compared to media workers with secondary education.

Organizational performance, as a variable of the research, it is the level of functioning of the organization, the degree of achievement of organizational objectives, and the extent of realization of employee needs and the requirements of consumers for products and services of the organization. Performance is measured by the employee perceptions of financial and non-financial indicators of the work of organizations such as: costs, turnover, productivity level, risk taking, absenteeism, interpersonal relations at work, satisfaction with the organization of employees and customers, organizational commitment, capability for organizational learning and adaptability, complaints from customers, reputation of the organization.

Relevant variables in the survey are: gender, age, education and activities of the organization - trade and media activity.

Method

Participants in the survey were 82 media workers (19% with secondary education and 81% with higher education; 67% women and 33% men, 59% aged 40 years and 41% aged 41 to over 51 years) and 62 trade workers (100% with secondary education; 67% women and 33% men, 50% aged 35 years and 50% aged 36 to 55 years) in Macedonia. Media workers are selected from organizations that perform newspaper-publishing activity as journalists, editors, correspondents, photographers. Trade workers are selected from organizations such as supermarkets, discount stores for beverages and retail trade.

Measuring instrument is the Scale for the assessment of organizational performance in the Questionnaire: Impact of organizational learning and innovation on the performance (<http://www.adp.fdv.uni-lj.si/podatki/orgu/inovjk08-vp.pdf>). This scale measures financial performance indicators (financial and economic situation of the organization) and non-financial indicators of performance (the relationship between employees and the organization's relationship to customers). The scale contains 21 statements and 5-degrees agreement scale according to the answers that range from 1-very disagree to 5-very much agree. There is also an option to respond under X-3 if the participant has no information to respond. The scale provides the average value of 63, the lowest score of 21, the highest score of 105. This scale is applied to a sample of 82 media workers. For the sample of 62 trade workers, a shortened version of the scale of organizational performance with 16 statements is

applied because 5 items for which the participants had no information are excluded. For this scale, the average theoretical value is 48, the lowest score of 16, the highest score of 80. A higher score on the scale means greater organizational performance and vice versa.

Methods of descriptive statistics (M, SD) and inferential statistics (one-way ANOVA, post hoc tests, t test) in program SPSS are applied for data processing.

Data were collected over a period of ten days at the workplaces of research participants, after their shifts or during work breaks.

Results

Trade organizations of 62 participants have above-average performance ($M = 55.32$; $SD = 11.16$) in comparison with the theoretical mean $M_t = 48$ which allows the scale of organizational performance of 16 statements. The performance in supermarkets is large ($M = 51.56$; $SD = 11.08$; $N = 30$), performance in discounts greater ($M = 54.50$; $SD = 12.92$; $N = 12$) and performance in retail trade is the largest ($M = 61.45$; $SD = 7.31$; $N = 20$). These results rank the performance of trade organizations like the first hypothesis postulates and thus it is confirmed. Analysis of variance showed a significant F test ($F = 5.436$; $p = 0.007$), post hoc analysis showed that significant difference in average mean's performance ($MD = -9.89 / 9.89$; $p = 0.005$) exists between supermarkets ($M = 51.56$) and retail ($M = 61.45$).

First sub-hypothesis which posits that older trade workers aged 36-55 year perceive greater performance ($M = 56.61$; $SD = 7.57$; $N = 31$) than younger trade workers aged 18-35 years. ($M = 54.12$; $SD = 13.88$), has not been confirmed ($t = 0.840$; $df = 60$; $p = 0.404$).

The second hypothesis is confirmed because media organizations with 82 participants have above-average performance ($M = 67.31$; $SD = 8.71$) compared with the theoretical mean $M_t = 63$ which allows scale of organizational performance of 21 statements.

Second sub-hypothesis which posits that media workers with higher education perceive greater performance ($M = 68.222$; $SD = 8.794$; $N = 63$) compared with media workers with secondary education ($M = 63.722$; $SD = 7.744$; $N = 19$), is confirmed ($t = 1.963$; $df = 80$; $p = 0.053$).

Discussion

In the opinion of the employees (according to the applied scale <http://www.adp.fdv.uni-lj.si/podatki/orgu/inovjk08-vp.pdf>), trade and media organizations in Macedonia have above-average performance which is expressed in good financial and economic situation of the organizations, as well as good relations between employees and with customers and suppliers. High performance is due to the achievement of organizational goals for a certain period of time and the realization of the needs of employees as well as consumer demands for their products and services. This finding is consistent with the way organizational performance is defined in this research as well as with the theoretical definition of performance according Bogićević, 2003.

The success of the trade and media organizations shows that managers apply approaches for continuous development of organizations. They are improving all business processes by the approach TQM – total quality management, and enhance knowledge and skills of employees so they form a structure, strategy and environment for learning by the approach LO - learning organization (Sardžoska 2014). The organizations, in unstable competing conditions, need changes in their work or structure and strategy in order to survive or develop, so the managers apply quick approach BPR –Business Process Reengineering, which introduces radical changes in the form of redesign workflows. By applying these continuous and radical approaches, organizations gain an advantage over competitors, survive, become sustainable and achieve high performance. Managers of trade and media organizations constantly monitor information from the external business environment (economic indicators)

and internal environment (projections of costs, capacity, knowledge and motivation of employees) and properly structure these organizations so that they use appropriate approaches- TQM, LO or BPR.

Conclusion

In a relatively favorable environmental operating conditions (business climate and industry) suitable approaches for the development of organizational performance are continued approaches such as TQM and LO. Thus, LO leads to positive outcomes in the long run when it comes to applying the acquired knowledge of the staff while TQM continuously and with the smallest oscillations leads to greater performance.

In case of unstable, complex and competitive operating environment, the appropriate approach for managing the organizations is the approach BPR which is redesign of the entire business process. The purpose of this approach which is the fastest at the beginning of its application is to revitalize organizations that have fallen into difficulties. This is achieved by an appropriate redesign and radical changes in all business processes of organizations. After achieving the goal, implementation of ongoing approaches to organizational development - TQM and LO is continuing.

In this study, the managers of trade and media organizations, according to the external and internal environment, apply appropriate approaches and thus ensure survival, sustainability and organizational development.

References

- Bogićević, B. (2003). *Menadžment ljudskih resursa*. Beograd: Ekonomski fakultet
- Funda, Ö. Determinants of organizational behaviors among knowledge workers: the role of job characteristics, job satisfaction, and organizational commitment, master of business administration, August, 2010. pages 22-23. <http://etd.lib.metu.edu.tr/upload/12612296/index.pdf>
- Joudi, A. (2014). The Role Of Employees' Sense Of Self- Efficacy On The Relationship Between Organizational Performance And Organizational Socialization: Case Study On Employee Of Housing Foundation In Ardabil. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*. Vol 3 – No 9, 2014-09-01 pages 508-511
- Locke, E. A., Latham, G. P. 1990. *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, Prentice.
- Questionnaire: Impact of organizational learning and innovations on performance <http://www.adp.fdv.uni-lj.si/podatki/orgu/inovjk08-vp.pdf>.
- Сарџоска, Е. (2014). *Психологија на менаџментот*. Скопје: Филозофски факултет
- Simosi, M. (2012). The moderating role of self efficacy in the organizational culture training – transfer relationship. *International Journal of Training and Development*. Volume 16, Issue 2, pages 92-106, June 2012
- Stajković, A. D. & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work related performance: A metanalysis. *Psychological Bulletin*, Vol 124(2), Sep 1998, 240-261

THE INFLUENCE OF TRANSACTIONAL ANALYSIS ON THE CONSUMERS BEHAVIOR IN THE SELECTION OF INSURANCE

Milica Pasic, PhD student, Belgrade Banking Academy
Ljubica Pantelic, PhD student, Belgrade Banking Academy
Dijana Jovanovic, PhD student, Belgrade Banking Academy
Dalibor Opacina, PhD student, Belgrade Banking Academy

Abstract: Successful operations of companies in the growing competitive and uncertain business environment are built on detailed exploration of the target group needs. In order to facilitate the process of selling and distribution of products, insurance companies make significant efforts and allocate resources to meet the economic, but also psychological profile of the client. Consumption is a complex category that has not only social but also psychological character since it is based on satisfying the human needs. This is particularly true in insurance where a specific human aversion to risk and products is dominated and aims to provide the most complete and humane care and safety. Primary objective in this paper is to give brief introduction about consumer behavior in insurance. Thereafter, researchers tries to relate transactional analysis with application in the selection of the target user group of life and non-life insurance. In order to examine the individual preferences by grouping of related consumer preferences that depends on the functional group ego-states, discrimination analysis was used. It describes the practical implications of the approach of a transaction and explains the behavior of consumers and prominent characteristics of persons in the various ego-states. Results showed that consumer understanding of personality can significantly contribute to the acquisition of new clients, but also in order to maintain the loyalty of existing customers.

Key words: consumer, consumer-behavior, insurance, transactional-analysis, ego-state

INTRODUCTION

Modern, sales-oriented financial organizations have sustained pressure in order to improve their sales skills, primarily by defining target groups and identifying their specific needs. This is particularly expressed in insurance companies because their products are aimed at hedging and covering the damage of adverse events.

Consumption is a complex category; it has not only social but also a psychological nature, since it is about a satisfying human needs. In that process there are many consumers problems. Accordingly, for the social progress the growth of material production is insufficient. The study of consumer behavior have aim to contribute to the development of a true man. The consumer is a human being, and, therefore, it is necessary a deeper knowledge of their needs, in order to fully meet them.

In this sense, the aim of this work is to put consumer personality into focus. In theoretical considerations, there is no consensus about the importance of personality factors in consumer behavior. The idea of the research is to expresses the importance of analyzing consumer personality and the impact of personality on spending decisions, so we can improve the sales process and connect with the classic practices in selling insurance.

After a detailed study of the economic and psychological literature, from a numbers of theoretical approaches we have selected those that meet two criteria: that are widely represented and in the spirit of the present time (the modern). These are: psychoanalytic, behavioral and transactional direction. Each represents some interesting concepts that can be applied in sales, to help to understand the current consumer behavior, and to help to design sales activities in order to influence consumer behavior.

Using the methods of description, empirical research and comparative analysis we will try to determine how access to different types of personality required if the insurance company wants to attract new or retain existing policyholders. The main aim of the research is to point out that the identification of individual consumers through personality type, and then access in accordance with their needs in order to improve sales and overall company performance.

In accordance with the defined aim of research we defined two hypotheses:

1. *Identify the type of personality beneficiaries of insurance companies help them to create products with good sales prospects*
2. *Transactional Analysis of personality represents an affordable tool that insurance companies can improve their performance*

INSURANCE AND SELECTION OF TARGET GROUPS CONSUMER

The competitiveness of financial institutions is based on customer loyalty, which is gained by delivering superior value of financial products and services. However, there are a number of specific features that characterize the sector of financial services. Basic dimensions of services which contribute to their specificity are: intangibility, inseparability of production and consumption of services, variability, throughput, duration of consumption, contingent consumption, trust responsibility (Hanic, Domazet, 2012, pg. 3). The big challenge is to research the attitudes of clients in the financial services, insurance, as it is a very complex process of raising the level of insurance culture. The basis for the successful positioning of the insurance product is a good market segmentation and market segment, according to which marketing efforts will be focused on. In order to successfully implement marketing segmentation, it is important to determine the existing customer base, to define the desired profile customers, consider own resources and implement appropriate action (Palmer and Millier, 2004, pp. 780-785).

The insurance market consists of individuals and organizations that provide or are potential insured. There is a difference in their needs and desires. Therefore, for insurance company it is necessary to do a good market segmentation and take care of relevant factors before the design and placement of adequate products, in order to design a product that would meet the interests of the insured, which will have a positive impact on their decision to purchase insurance policies.

If we look at the insurance market from the standpoint of certain insurance services, we can say that it consists three categories of beneficiaries (Stipic, M., Stipic, H., 2014, p 26): absolute non-users, relative non-users and actual users.

- Absolute non-users are those who have not been exposed to certain risks which should include insurance protection.
- Relative non-users are those who for whatever reason do not use certain insurance services.
- Actual users, depending on with which insurance company they have concluded a contract, are divided into two groups: private service users and customers of the competition (other insurance companies).

Compared to absolute non-users, where any investment in a certain period of time represent waste of money, relative non-users provide great opportunities for insurance companies to spread some services, and therefore it would be particularly investigated.

The insurance company needs to know that their services should provide better performance or greater value than the competition. Standing by providing greater value the insurance company encourages the satisfaction of the insured. Increasing customer satisfaction is achieved by the retention of existing policyholders and positive impact on their loyalty. Higher customer satisfaction leads to creation of a larger base of loyal users, and only with the

creation of a base of loyal users the company can count on revenue growth and the inflow of profits over the long term. This concept is known by the name "service chain-profit" (Buttle, 2004, p 219-220).

CONSUMER PERSONALITY

When we talk about personality and how it is formed, there are a number of different concepts. According to what are the perceptions of some basic problems of personality, there are different definitions of personality. Some of these definitions are the definition of personality in law, philosophy or theology, but a very large number and variety of psychological definition of personality.

Although very different among themselves in explaining certain issues of personality, all personality definitions in recent psychological literature, point out three moments: the unity and integrity of the person; uniqueness and relative consistency in behavior as a result of the unity and uniqueness of personality.

There is a three group types of personality theory that can be distinguished:

The first group would consist of theories that emphasize the role of biological moments, heritage and early development. Some of these theories are called instinctual theories, because it highlights the importance of instincts, inborn tendency to strive for certain goals. One such theory, that gives the importance of instincts, and the early development of the individual is also a well-known Freud analytic theory of personality.

The second group consists of those theories that emphasize individual behavior as a response to a stimulus to which it is exposed. They do not put the emphasis on what is happening within the individual at all.

The third group includes those theories which have human character, which put the emphasis on the will of the individual, his consciousness, accountability and the interaction with other people. These theories are concerned with personality, given its relationship with the world that surrounds it.

Basics understanding of the transactional concept personality

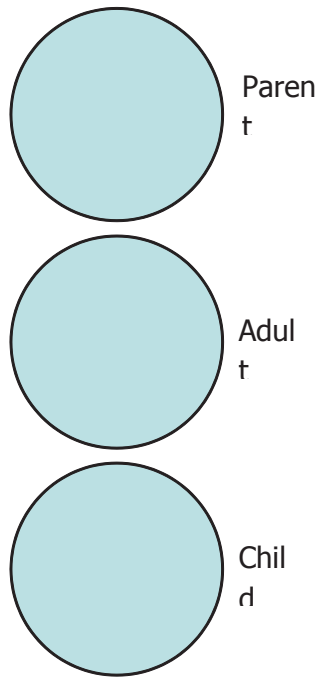
Transactional analysis, as a unified concept, combines the elements of psychoanalytic, humanistic and cognitive approaches. It was developed by Eric Berne, in their late 50s of the last century. The supreme value of the transaction analysis is to switch the focus from the inside of mental processes to interpersonal relations, their interaction and reactions that are manifested externally by themselves.

Transactional analysis has roots in psycho analysis but also in cognitive and humanist traditions, essentially combining some principles of cognitive behavioral and psychoanalytic insight "Within a Humanist value system" (Clarkson & Gilbert, 1988). According to the findings of transactional analysis, individuals in early childhood choose their own life story (script, scenario) which corresponds to basic questions such as: What kind of person I am; How to cope with life; What is important. That scenario can be hold by person during the whole life to prove that he/she is right, even at the cost of pain, compulsion, and other disturbances. The script is our life plan, but also a form to perceive the world around us. We redefine (distort) reality in order to adjust our view.

"At the beginning of his work on the development of transactional analysis Bern noticed that as we watch and listen to the people we can see how they are changing. This is a complete vision of change: facial expressions, manner of expression, gesture, position and function of the body. "(Harris, 1990, p. 66)

By studying these changes Bern conceived his theory which says that the behavior of people in every moment of their waking activities depends in which ego state are.

Each person has three ego states. Graphically, the ego-state is displayed by circles, one above the other, as well as Picture 1.



Picture 1: Graphic presentation of ego-states

Source: Berger, 2000, p. 144

Parent ego-state can be thought as computer memory where parental figures and their value messages are stored. One part of the material in *Parent* is objective and represents what these people were doing, saying, and learning and the other part is subjective and determined by experiences "a man of 50 centimeters to a man of 180 centimeters." When *P* (parental ego-state) is active, then one refers to himself or others the message that consist **SHOULD** or **MUST** in common. In this ego state a person has a physical posture correspondingly, the energy is in the upper third of the body, such as in the order of distinguished giant; energetic, strictly face, bust and pumped imperious gesture.

The *Child* ego-state can be thought as the power base of personality. Contents of the *Child* is based on real events during childhood, around the age of six. In this part of the memory are preserved traces of events that have taken place and which are registered in accordance with the opinion and experience of a child. When *C* (child ego-state) is active, then the one refers to himself or others the message with **WANT** or **FEEL**. Be in *Child* means that we are in touch with our body, desires and feelings which, from the perspective of transactional analysis may be appropriate and desirable.

Middle circle is ego-state called *Adults*. According to their function, *Adults* is most similar to a computer that is programmed to receive data, process and anticipated. It receives information from the personality, from the *P* and *C*, and from environment. A person in this ego state processes the received information and based on them make quick projects, provides and examines their impact. Using adult, little man can begin to realize the difference between life where he was taught and how it is presented (the parent), life as we felt, wanted or dreamed about him (the child) and life as he understands himself (adults). Unlike the ego-state *C* and *P*, ego-state *A* is "empty", it has no past. It is filled with content that is arrived at a given time.

When the ego-state A is active then a person is able to feel, hear and see himself from a distance of another ego-states. All activities of A have denominator that consists POSSIBLE (or not possible) and USEFUL (or not useful) as a common. Therefore A is according to Bern "personality accountant".

According to the functional model the *Parent ego-state* is divided into two parts. One part is called the *Critical Parent* (CP), a second *Nurturing Parent* (NP). Critical Parent is characterized by rigid body expression, the expression of critical evaluation, strict or threatening tone and use of harsh and ordering words. He criticizes and corrects the *Child* and sends him, through the inner speech, various commands and instructions, expecting as well as a real parent from child to listen and fulfill what is required. Nurturing Parent ego-state is characterized by the appropriate body posture, soothing tone of voice, suitable facial expression and appropriate attitudes, as well as the use of encouraging and supporting words. Unlike Critical Parent, Nurturing Parent finds what is good and reward it.

Ego-state of the *Child* is also differentiated in functional terms. The basic division is performed according to the model that we see in children who are preoccupied with their spontaneous activity. The best example is a child playing. This ego-state is called the *Free Child*. Another model for the functional division, is the child who goes to school, preparing assignments and learn to assess. This ego-state is called the *Adapted Child*. The main difference between these two ego state is that the Free Child independently elects activity, spontaneously leaves the game or action, and is fully committed to what he/she works without outside influence and have their own satisfaction at what he/she does and how it works. This child is autonomous. Adaptive child executes tasks that were ordered by others, and often have difficulty maintaining attention, orientation towards the target. What is important, Adapted child is totally dependent on external rewards, from someone else who's going to boast, so it will eventually be satisfied. Adapted child is a dependent child.

These two functionally distinct ego-states can be easily recognized by the body posture, according to whether the feelings are spontaneously expressed or the contrary suppressed and retained, according to whether the initiatives comes from their own or is expected of others, what attitudes a person expresses and which words, grimaces and gestures use.

"In addition to the functional division of the child to FC and AC there is another functional ego-state called *Rebellious child*. In psychotherapeutic work was noticed that people who are often in Adapted Child ego-state occasionally fall into some sort of negative behavior. It appears to provocation or after exhausting staying in the state of Adapted Child. This phenomenon has led to the introduction of a Rebellious child as a third form of manifestation of ego states.

PRACTICAL IMPLICATIONS OF TRANSACTION APPROACH TO INTERPRETATION OF CONSUMER

Transactional theory claims that all humans possess all three ego states, and the main difference between them is the frequency of response from the different ego states. Further, their analysis goes in the direction of understanding those differences. However, for this research considerations are not necessary; it is enough to know that at any time there are a number of people located within a certain ego-state. This fact can probably be best applicable in designing the messages we send to consumers when promoting a particular product. Hereinafter it will be exposed the possibility for the establishment of a relationship between

the message and a particular ego-states of consumers (in terms of functional separation of the ego-state).

When the insurance sellers wants to attract the attention of people who are predominantly found in the Critical Parent ego-state, than content of the message should be conceived in accordance with certain standards, and with particular reference to certain restrictions. Research has shown that these people respond when others are damaged that could be recovered if they were insured. In order to avoid similar scenario they are taking insurance. For example: If the friends car were stolen and they had no an insurance policy or in the case of natural disasters.

When the seller of insurance wants to attract the attention of people who are predominantly found in the Nurturing Parent ego-state, the contents of these messages should be conceived that the person who receive the message has the feeling that if it behaves according to her will help others, protect them and take care for them. For example: Take a life insurance policy that insures children completely care in the event of unforeseen and unexpected circumstances that may befall them, such as illness or accidents.

When the seller of insurance wants to attract the attention of people who are predominantly found in the Adult ego-state, the message should contain a lot of fact supporting the objective value of the product, as well as to highlight the benefits of that product compared to competing products. For example: To highlight that the purchase of the product, which is unique in the market, despite all of basic coverage, receive as a bonus cover another medical opinion and travel insurance card, as well as benefit card that can be used to achieve certain discounts at partner clinics.

When the seller of insurance wants to attract the attention of people who are predominantly found in the Adapted Child ego-state, the message needs to convince them that if they act in accordance with the message, they will gain acceptance, approval, and love by those whose opinions they care about. For example: Emphasize that parents or someone important to them will be proud of them when they find out that making a contract of life insurance in time provides funds for the education of their children.

When the seller of insurance wants to attract the attention of people who are predominantly found in the Rebellious Child ego-state, sellers should highlight the diversity of the specific product, deviation from the traditional forms and the specialty that brings to the person who buys it. For example: Although parents say that the best way of saving money is Pallet boxes, it should be noted that only they know that investment in insurance is the right choice for them.

When the seller of insurance wants to attract the attention of people who are predominantly found in the Free Child ego-state, sellers should pointed out the connection of their product with love, lust for life, authenticity, energy that pushing forward and not disturb anyone around it. For example, point out that with the product road assistance, ensure themselves that, even if their car stop on the road, travel will pass without any difficulty and it can be enjoyed fully.

CONCLUSION

Consumer behavior in insurance is a specific form of behavior that people exhibit in the process of buying insurance for which they expect to meet their needs and desires.

Today, TA is considered as a theory of Personality, a model of communication and study of human behavior. Regarding that fact, transactional analysis was used for the purposes of this survey. This analysis focuses on the willingness of the individual, his consciousness, responsibility, as well as the interaction with other people.

In order to use the concept of the transactional analysis, a functional ego-state analysis is allocated. When planning their sales activities and ways to overcome objections, the sellers of insurance should have on mind in which dominant ego state are the most of members of their target groups and to conceptualize the message in the way to make it understandable for a certain ego state.

Therefore, understanding consumers personality is probably the most important in the acquisition of new customers, although it is not insignificant when we want to keep an existing customer (renewal of the insurance policy).

REFERENCES

- Berger J: The Third Parent: New Directions in Group Psychotherapy, Nolit, Belgrade, 1980.
- Buttle, F. (2004). Customer Relationship Management, Elsevier, Amsterdam.
- Clarkson & M. Gilbert (1988). Berne's original model of ego states: Some theoretical considerations. Transactional Analysis Journal, Vol. 18, No 1, January, pp 20-29.
- Hanić, H., Domazet I. (2012), Features of marketing financial organizations, Marketing, Vol.43, No.1, pp. 3-14.
- Harris, T. A. (1990). I'm OK - You're OK, second reprinted edition, Medical books, Beograd - Zagreb.
- James Harris Morrison, J. J. O., 2007. Practical transactional analysis in management. 1 ed. s.l.:Addison-Wesley Pub.
- Palmer, R. A., Millier, P. (2004), Segmentation: Identification, intuition and implementation, Industrial Marketing Management, vol. 33, pp. 779-785, Elsevier, Amsterdam.
- Rot, N. (1994). *Bases of social psychology, Belgrade, Institute for books and teaching materials, Belgrade.*
- Stewart, I., and Joines, Vann. (1987), TA Today: A New Introduction to Transactional Analysis. Lifespace Publishing, Chapel Hill, North Carolina.
- Stipić, M., Stipić, H. (2014), Marketing elements within development of Croatian insurance markets, Practical Management, Vol. 5, No. 2, p. 26.
- Widdowson, M. (2009). *Transactional Analysis: 100 Key Points and Techniques.* London: Routledge; 1 edition.

Dalibor Opacina, PhD student, email address: opacina@yahoo.co.uk

Dijana Jovanovic, PhD student, mail address: d_jovanovic87@yahoo.com

Ljubica Pantelic, PhD student, email address: ljubica_bba@hotmail.com

Milica Pasic, PhD student, email address: milicapasic91@hotmail.com

УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ И ИКОНОМИЧЕСКА ПСИХОЛОГИЯ

**Редактори на секцията
проф. д.пс.н. Ирина Зиновиева
и гл.ас. д-р Дамяна Иванова**

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND ECONOMIC PSYCHOLOGY

**Section Editors
Prof. Irina Zinovieva, PhD, DSc
Chief Assist. Prof. Damyana Ivanova, PhD**

СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА СКАЛИ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА НАГЛАСИ КЪМ ПАРИТЕ И ФИНАНСОВО ПОВЕДЕНИЕ

Надежда Асенова, докторант, СУ „Св. Климент Охридски”

имейл: asenova.nadezhda@gmail.com

COMPARATIVE ANALYSIS OF SCALES FOR RESEARCH ON ATTITUDES TOWARDS MONEY AND FINANCIAL BEHAVIOUR

Nadezhda Asenova, PhD Student, Sofia University “St. Kliment Ohridski”

e-mail: asenova.nadezhda@gmail.com

Резюме: Парите придобиват все по-голяма значимост в ежедневието на съвременния човек. В редица изследвания парите и финансовото поведение са обект на научен интерес. В настоящия доклад се разглеждат и анализират три от най-често използваните в чуждоезичната литература методики за изследване на нагласите към парите и финансовото поведение: Скала за нагласи към парите (СНП) (Money attitudes scale, MAS) на К. Ямаучи и Д. Темплър (Yamauchi & Templer, 1982); Скала за вярвания и поведение, свързани с парите (СВПП) (Money beliefs and behavior scale, MBBS) на Е. Фърнам (Furnham, 1984) и Скала за етичните аспекти на парите (СЕП) (Money ethic scale, MES) на Т. Л.–П. Танг (Tang, 1992). Чрез анализа на посочените методики се открояват перспективи и предизвикателства пред изследването на нагласите към парите и финансовото поведение на българите в предстоящ научен проект.

Ключови думи: пари, нагласи, финансово поведение, скали

Abstract: Money takes on more and more significance in modern man's everyday life. Attitudes towards money and financial behaviour are objects of scientific interest in many studies. Methods (scales) for researching attitudes towards money and financial behaviour, which are three of the most often used in the scientific literature in foreign languages, are reviewed and analyzed in this report. They are as follows: Money attitudes scale, MAS (Yamauchi & Templer, 1982), Money beliefs and behaviour scale, MBBS (Furnham, 1984) and Money ethic scale, MES (Tang, 1992). Through analysis of the methods (scales), which are mentioned above, perspectives and challenges in researching of Bulgarians' attitudes towards money and financial behaviour in an upcoming scientific project are outlined.

Keywords: money, attitudes, financial behaviour, scales

Парите – значимост за личността и функциите им в съвременността

Парите са неизменна част от ежедневието на всяка личност. Разнообразните им форми и функции в съвременния свят предполагат разнообразни – преки или косвени – дейности и действия, свързани с пари. Личността непрестанно е въввлечена, в явни или не, различни типове финансово поведение. От една страна, парите изпълняват редица функции: *средство за обмен (a medium of exchange)* (Furnham & Argyle, 1998; Mann, 2013; Furnham, 2014); *разчетна единица (a unit of account)* (Furnham & Argyle, 1998; Furnham, 2014); *запас/ склад [съхраняване/ запазване] на стойност/ ценност (a store of value)* (Furnham & Argyle, 1998; Mann, 2013; Furnham, 2014); *стандарт на разсрочено/ отложено плащане (a standard of deferred payment)* (Furnham & Argyle, 1998; Furnham, 2014); *платежно средство/ средство за плащане (a means of payment)* (Mann, 2013). От друга страна, парите могат да бъдат свързани и използвани, или поне биват възприемани, преднамерено или не, от личността като средство за задоволяване на различни потребности, сред които потребност от *сигурност (security)*, *власт (сила) (power)*, *любов (обич) (love)* и *свобода (freedom)* (Goldberg & Lewis, 1978). Парите могат да бъдат *символ на статус*, да бъдат използвани като средство личността да се почувства важна, значима. Едно от поведенческите проявления на това значение на парите е показното потребление (conspicuous consumption). Подобно поведение декларира и цели доказване на преимущество [в контекста на социалното сравнение – със средата и значимите други] чрез показване на имуществено благосъстояние (Goldberg & Lewis, 1978).

В ХХІ век парите имат различни форми на функциониране, печелене и харчене – както от технологично, така и от символно естество. Парите и формите на финансово поведение придобиват все по-голяма значимост за личността – във взаимоотношенията ѝ с другите и в обществото. Познаването и анализирането на сложни психо-социални феномени като финансовото поведение и нагласите към парите, и промените, които настъпват в тях, изисква разработване на методики за тяхното изследване, както и на връзките им с личностни и демографски фактори.

Скали за изследване на нагласите към пари и финансово поведение

Изследването на нагласите към парите и различните типове поведение, свързано с тях, е предизвикателство, но и възможност за по-доброто разбиране на съвременната личност и нейното поведение. Сред често използваните в чуждоезичната литература скали за изследване на нагласите към парите и финансовото поведение на личността са:

- Скала за нагласи към парите (СНП) (Money attitudes scale, MAS) на К. Ямаучи и Д. Темплър (Yamauchi & Templer, 1982);
- Скала за вярвания и поведение, свързани с пари (СВПП) (Money beliefs and behavior scale, MBBS) на Е. Фърнам (Furnham, 1984);
- Скала за етичните аспекти на парите (СЕП) (Money ethic scale, MES) на Т. Л.–П. Танг (Tang, 1992).

К. Ямаучи и Д. Темплър разработват **Скала за нагласи към парите (СНП)** (Money attitudes scale, MAS) (Yamauchi & Templer, 1982), като отбелязват, че тя е отговор на необходимостта от *стандартизиран инструмент* за изследване на *психологическите аспекти на парите*. Тези аспекти са разграничени в три относително широки по обхват сфери. Първата сфера съдържателно обхваща натрупване (но по-скоро тайно от другите); пестеливост (икономия, стиснатост); натрапчиви мисли (обсесии) като личностна черта. Тя е наречена **запазване (задържане)(retention)**. Втората сфера е **власт (сила) – престиж (power-prestige)**. В нея, както се подразбира от името ѝ, акцентът е върху статуса, придобиването, превъзходството, значимостта, към които може да се стреми личността, и различните техни проявления и аспекти. Двете противоположни състояния – на неудовлетвореност, песимизъм, несигурност и на комфорт, оптимизъм, увереност (сигурност) – попадат в третата сфера – **сигурност (security)** (Yamauchi & Templer, 1982). Приносът на авторите е в две направления. От една страна, те проучват и анализират вече познати на този етап теории и възгледи, които засягат парите⁷⁸. От друга, тези три сфери, или поне елементи от тях, са застъпени при разработване и на други методики за измерване нагласите към парите.

Разгледаните три сфери са основата, върху която авторите конструират 7-степенна скала от Ликертов тип, състояща се от 62 айтема. Изследването, проведено в САЩ, обхваща извадка от 300 респонденти (жени – 187, мъже – 112). К. Ямаучи и Д. Темплър първоначално извеждат 18 фактора, след като прилагат факторен анализ с метода на главните компоненти. Тези фактори обясняват 63.5% от вариацията и имат собствени стойности (eigenvalues), равни или по-големи от 1. Впоследствие са установени пет фактора, отговарящи за 33.6 % от вариацията, след прилагане на тест на Кетъл (Cattell's scree test). Върху тях е приложен Варимакс метод за ротиране на фактори. Петте фактора са представени чрез 34 айтема, след като от тях са отстранени айтеми, чиято тежест е по-малка от 0.40. Факторите са наименувани както следва: *Власт (Сила) – Престиж* ("Power – Prestige") (9 айтема), *Запазване – Време* ("Retention – Time") (7 айтема), *Недоверие* ("Distrust") (7 айтема), *Качество* ("Quality") (5 айтема) и *Тревожност* ("Anxiety") (6 айтема) (Yamauchi & Templer, 1982).

⁷⁸ Имената, които авторите открояват, са: З. Фройд, Ш. Ференци, М. Клейн, О. Феничел, К. Ейбрахам, А. Адлър, Х. Мъри, Д. Маккелелънд, Е. Фром (Yamauchi & Templer, 1982).

Факторът **Власт (Сила) – Престиж** (*“Power-Prestige”*) е насочен към изследване склонността на личността да придава на парите значението на символ на успех, да ги използва, за да въздейства, повлиява на другите или поне да ги впечатли. Резултати с ниски стойности означават, че личността е по-склонна да не възприема парите като възможност да повлиява другите; да не се сравнява, да не декларира статус чрез тях; да не приписва на парите символното значение на успеха. В другата крайност, високите стойности отразяват противоположни нагласи, а именно – приписването на значимост на придобивките, търсенето на статус, външното признание, съревнованието (в т.ч. и дали човек печели повече или по-малко от другите) (Yamauchi & Templer, 1982).

Вторият фактор **Запазване – Време** (*“Retention-Time”*) изследва дали ориентацията на личността е в по-голяма степен към настоящето или към бъдещето. От една страна, ниските резултати са индикатор за ориентация на личността към настоящето, а, от друга, високите резултати се свързват с ориентация към бъдещето. Тази ориентация определя и различия в поведението. Благоразумното, внимателно и точно разпределение на парите е по-малко вероятно да е от голямо значение за личност с ориентация към настоящето. Подготовката, планирането и стремеж към сигурност в бъдещето, се проявяват като поведение при личност, ориентирана към бъдещето (Yamauchi & Templer, 1982).

Третият изведен фактор е **Недоверие** (*“Distrust”*). Ако резултатите на един човек по този фактор са ниски, то той приема ситуации, свързани с пари, и реагира с доверие. Вероятно е човек да бъде несигурен, колеблив и подозрителен в такива ситуации, ако резултатите му са високи по този фактор (Yamauchi & Templer, 1982).

Купуването на качествени продукти с убеждението, че високата цена е израз на високо качество, е семантичната натовареност на айтемите в четвърти фактор – **Качество** (*“Quality”*). Постигането на ниски или високи резултати по този фактор от личността, предполагат два противоположни вида нагласи. За една личност качеството не е водещ критерий при закупуването на продукти, ако резултатите по този фактор са ниски. Личност, показала високи резултати, се стреми към желаното от нея качество; готова е да плати най-много, най-високата цена с убеждението, че, купувайки най-скъпите артикули, получава най-доброто качество (Yamauchi & Templer, 1982).

Тревожност (*“Anxiety”*) е последният, пети фактор, който е изведен. В ситуации, свързани с пари, или, когато се касае до парите сами по себе си, личности с ниски резултати по този фактор са по-спокойни, в по-малка степен тревожни и/или притеснени. Различни са нагласите на личност, постигнала високи резултати. От една страна, за нея парите са източник на предпазване от състояние на тревожност, а, от друга, източник на тревожност (Yamauchi & Templer, 1982).

На този етап от разработването на скалата, за определяне на наличието или отсъствието на връзка между годишен доход и нагласи към пари, **петте** изведени фактора са корелирани с дохода. Посочените от авторите стойности на коефициенти говорят за ниска по сила корелация или висока, но отрицателна корелация (интерпретация по Джонев, 2004; Palant, 2011) между някои от факторите и годишния доход (Yamauchi & Templer, 1982).

К. Ямаучи и Д. Темплър оставят 29 айтема в Скала за нагласи към парите (СНП) (Money attitudes scale, MAS), след като решават да изключат фактора **Качество**. Първи и четвърти фактор мотивационно не се различават, а айтемите в тях попадат в една и съща, от първоначално заложените три дименсии – **власт (сила) – престиж**. По тази причина остава факторът **Власт (Сила) – Престиж** (Yamauchi & Templer, 1982).

Стойностите на коефициента α (алфа) на Кронбах за надеждност на цялата скала и подскалите (1,2,3 и 5 фактор) са *добри за практически цели* (интерпретация на стойностите по Джонев, 2004: 47). Макар да е желателно стойностите на α на Кронбах да са по-големи от 0.8, приемливи са и тези над 0.7 (Palant, 2011: 100). Скалата отново е

предоставена на няколко от първоначалните участници (test-retest reliability), при което показва много *добър* резултат, а при някои фактори *отлични* резултати (Джонев, 2004: 47) на стойностите на коефициента α на Кронбах (Yamauchi & Templer, 1982).

Като заключителен етап в изследването, на 125 човека са предоставени редица психометрични инструменти, изследващи теоретични конструкти, попадащи до известна степен в тази тематика, сред които: загриженост за статуса, тревожност (състояние/черта), макиавелизъм, времева компетентност [*компетентност при организиране на дейности във времето*], натрапчива идея (обсесивна личност), параноя и СНП (MAS), състояща се от четири фактора (29 айтема). Изследваните и установени различни по сила, някои от които и отрицателни, корелации (при $p < 0.05$; $p < 0.001$) между четирите фактора на СНП и измерители на теоретичните конструкти, осигуряват частична (непълна) валидност на скалата (Yamauchi & Templer, 1982).

СНП обхваща ключови дименсии в измерването на нагласите към парите, което предполага и потенциал за прилагането ѝ и в изследване на финансовото поведение на личността. Айтемите ѝ са ясно формулирани, не са генерирани от други скали (Medina *et al.*, 1996) и не са прекалено много на брой. Има свидетелства, че скалата до голяма степен потвърждава факторната си структура (Baker & Hagedorn, 2008), дори и в модифициран вариант (Medina *et al.*, 1996; Roberts & Sepulveda, 1999). СНП показва потенциал за използването ѝ както самостоятелно (Roberts & Sepulveda, 1999; Medina *et al.*, 1996), така и заедно с други скали: СНП и СВПП (Baker & Hagedorn, 2008); СНП, СВПП и СЕП (Lim & Teo, 1996).

Скалата за вярвания и поведение, свързани с пари (СВПП) (Money beliefs and behavior scale, MBBS) на Е. Фърнам (Furnham, 1984) е друг често използван инструмент за изследване на нагласите към парите и поведението, свързано с тях. Е. Фърнам използва думата *beliefs*, която смислово се асоциира с *вярвания* и *убеждения*. При адаптирането на скалата в български условия е използвана думата *вярвания*⁷⁹. Убежденията като понятие, и по-конкретно когнитивната им наситеност, кореспондират с нагласите и парите, което дава основание в настоящия доклад да се използва и *убеждения* вместо *вярвания*. Сред източниците, които са използвани за генериране на 60 айтема за 7-степенна (съгласен – несъгласен) скала, са: скалата Мидас на К. Рубинстейн, СНП (MAS) на К. Ямаучи и Д. Темплър, книгата „Парична лудост” (Money madness, 1979) на Х. Голдбърг и Р. Люис (Furnham, 1984), преглед на литература по тематиката и интервюта с хора (Furnham & Argyle, 1998). В изследването на Е. Фърнам вземат участие 256 респонденти (124 жени и 132 мъже), като е постигната хетерогенност в извадката. На участниците са предоставени въпросници, които включват скали за изследване на: протестантската трудова етика (ПТЕ), парите в миналото и бъдещето, консервативни вярвания (убеждения), „аномия” и СВПП (MBBS) (Furnham, 1984).

От една страна, разработката търси връзка между социални и трудови убеждения и поведение и убеждения, свързани с парите. От друга страна, е открояна необходимостта да се проучи причинността за едни *нормални* нагласи и убеждения на личността (Furnham, 1984). Авторът поставя три основни цели пред своето изследване „... първо, да разработи един полезен, многоаспектен инструмент, за да измери убежденията и поведението към парите в Британия; второ, да разгледа взаимовръзката между разнообразни демографски и социални/ трудови убеждения и паричните убеждения и поведение на хората; и трето, да разгледа детерминантите на убежденията и поведението към парите на хората в миналото и в бъдещето.” (Furnham, 1984: 502).

Изведени са шест фактора след предприета процедура по факторен анализ на данните (scree test). Факторите обясняват 35% от общата вариация. Първият,

⁷⁹ „... „Вярвания и поведение, свързани с парите” ... ” (Кръстев, Стоянова, 2006: 97; Кръстев, 2007: 120)

Натрапчива идея (мания) (Obsession), е фактор, свързан с вярвания (убеждения) на личността, които предполагат силна, дори натрапчива заинтересованост [*обсебеност*] от всички аспекти на парите. Символната натовареност на парите, по-конкретно на тяхното даване, като средство за постигане и показване на превъзходство, но и спечелване на симпатии, се проявява във втория фактор **Власт (Сила)/ Харчене (Разходи) (Power/ Spending)**. **Запазване (Задържане) (Retention)** е третият фактор, който „илюстрира нагласите на хора, които не харчат пари за маловажни неща” (Furnham, 1984: 503, 505). Своеобразно по-старомоден подход на поведение спрямо парите засягат айтемите с най-големи тегла в четвъртия фактор **Сигурност (Безопасност)/ Консервативен (Традиционен) (Security/ Conservative)**. Факторът **Недостатъчност (Несъответствие) (Inadequacy)** е определен като двуполусен. Усещането у личността, че не получава достатъчно пари, е отразено чрез айтемите със силно позитивни тегла. Убежденията относно начина, по който личността получава, печели пари, са застъпени в шестия, последен фактор **Усилие/ Способност (Умение) (Effort/ Ability)** (Furnham, 1984).

След проведени последващи анализи (one-way ANOVA) са направени редица изводи. Високият доход, по-голямата възраст и по-ниското образование се свързват с убеждението на личността, че пари се печелят благодарение на способности и усилие. Мъжете са по-убедени, че имат контрол над финансовото си положение в сравнение с жените, които, от своя страна, вярват, че получават по-малко, отколкото заслужават, в сравнение с първите. По-склонни да бъдат натрапчиво заинтересовани от парите са личности с по-нисък доход, мъжете и по-ниско образованите хора. Парите като власт (сила) е по-вероятно да бъдат използвани от хора с по-ниски доходи и от по-младите. В най-силна степен тази тенденция се проявява в обособената от автора група на респонденти със средно образование. В най-голяма степен склонни към традиционно, консервативно поведение спрямо парите и възприемането им като начин за постигане на сигурност са хората в две от обособените групи – със средно образование и с квалификация от колеж или друга следучилищна форма, жените и по-възрастните. По-възрастните хора са по-склонни да се въздържат от харчене на пари, да пестят и да са по-внимателни, предпазливи при решения и реализиране на харчене в сравнение с по-младите (Furnham, 1984).

Получените шест фактора в скалата са изследвани и за наличието на различия в зависимост от конструкти, отразяващи различни вярвания (убеждения). Респондентите, постигнали по-ниски нива на *ПТЕ*, в по-малка степен: считат, че богатството се дължи на способности и усилие; запазват пари; са обсебени от парите и ориентирани към сигурността, в сравнение с тези, постигнали високи резултати. Точно обратното, по-въздържащи се от харчене, по-обсебени от парите и в по-голяма степен ориентирани към сигурността, са изследваните лица с *консервативни социални нагласи и вярвания (убеждения)*. Личност, при която степента на *алиенация* е по-малка, е по-малко натрапчиво заинтересована от парите, за разлика от по-отчуждената (Furnham, 1984).

В изследването си Е. Фърнам търси връзка между шестте фактора от СВПП (MBBS), трите конструкта, свързани с вярвания (убеждения), и петте демографски фактора. Изводите след проведен каноничен корелационен анализ (a canonical correlation analysis) са в няколко направления. По-склонни да възприемат печеленето на пари като резултат от възможностите и усилията на личността, но и да бъдат по-обсебени от парите, са жени, които са възприели ПТЕ. По-вероятно е да се прояви една цялостна неудовлетвореност от това колко пари притежават при по-добре образовани и по-възрастни жени. Освен това те са по-склонни да проявяват поведение на запазване на парите и консервативно поведение спрямо тях. Личност, която е в голяма степен отчуждена и с нисък доход, не е склонна да повлиява на другите хора чрез парите. Малко

вероятно е да бъде обсебена от парите, но и не е склонна да вярва, че чрез способностите и усилията на личността се натрупват пари (Furnham, 1984).

При адаптацията на скалата в български условия от Л. Кръстев и С. Стоянова тя е наименувана „Вярвания и поведение, свързани с парите”, а факторите, включени в нея, са: „I. Натрапливи идеи за пари; II. Мощта на харченето; III. Спестяване на пари; IV. Сигурност, консервативност; V. Неадекватност и VI. Усилие, способност” (Кръстев, Стоянова, 2006: 97; Кръстев, 2007: 119⁸⁰). Авторите наименуват и подлагат на последващи анализи и интерпретация пет от изведените чрез факторен анализ с метода на главните компоненти, Варимакс ротация, общо шест фактора. Новополучените фактори са: „Парите като основна цел и ценност”, „Превъзходство, показност”, „Спестовност, вина при харчене”, „Сигурност, защита”, „Напрежение, тревожност” (Кръстев, Стоянова, 2006: 98-107; Кръстев, 2007: 121-124⁸¹). Те отбелязват, че приложеният факторен анализ „...потвърди факторната структура на айтемите от английската извадка...” (Кръстев, Стоянова, 2006: 98; Кръстев, 2007: 120).

Изследването на финансовото поведение и нагласите към парите предполага и проучване на етичните им аспекти. Етичните норми и модели както на личностно ниво, така и в обществото, или тяхното отсъствие, повлияват и кореспондират с ценностите на личността и избора ѝ на поведение. В литературата и изследванията, посветени на нагласите към парите и финансовото поведение сред използваните инструменти, е и **Скалата за етичните аспекти на парите (СЕП)** (Money ethic scale, MES) на Т. Л.-П. Танг (Tang, 1992). СЕП е от Ликертов тип, 7-степенна. В изследването се включват хора с разнообразни професии, близък брой мъже и жени, събрани са и демографски данни относно дохода, образованието, възрастта, етноса/расата, работата на пълен или непълен работен ден, както и политически предпочитания. Авторът подлага на анализи 689 копия на въпросника, използван в изследването му, проведено в САЩ, който включва няколко скали, сред които и СЕП. От първоначално генерираните 50 айтема, са извлечени шест фактора, представени в 27 айтема, отговарящи за 39.7 % от вариацията. За определянето на факторите и айтемите поетапно са приложени редица анализи и процедури – факторен анализ с метода на главните компоненти, критерий за собствени стойности (eigenvalues), по-големи от 1, Варимакс ротация, скрий-тест (scree-test). Получените шест фактора са *Постижение и Натрапчива идея (Achievement and Obsession)*; *Добро (Good)*; *Власт (Сила) (Power)*; *Изразност (Expression)*; *Зло (Evil)*; *Управление на пари (Management of money)* (Tang, 1988). При последвалото разработване на скалата са взети под внимание само случаите на 249 респонденти, които работят на пълен работен ден. Прилагайки вече споменатите анализи и процедури, авторът формулира **финалния вариант** на СЕП, който се състои от шест фактора и 30 айтема, които обясняват 42.8 % от вариацията (Tang, 1900; Tang, 1992). Тези фактори структурно и смислово се различават от предходните, получени при използване на 689 от всички върнати копия на въпросника. Факторът, отразяващ положителни нагласи към парите, е наречен **Добро (Good)** – отговаря за 17% от общата вариация и включва 9 айтема. Негативните нагласи са отразени във фактора **Зло (Evil)**, който обяснява 8.2% от вариацията и се състои от 6 айтема. **Постижение (Achievement)** обяснява 5.8% от вариацията, включва 4 айтема, като факторът отразява парите като символ на постиженията и успеха на личността. Факторът **Уважение (самоуважение) (Respect (self-esteem))**, отразява постигането на уважение от другите и самоуважение, както и изразяване на способностите и компетенцията на личността с помощта на парите. Той обяснява 4.4% от вариацията и се

⁸⁰ „I – натрапливи идеи за пари; II – мощта на харченето; III – спестяване на пари; IV – сигурност, консервативност; V – неадекватност и VI – усилие, способност” (Кръстев, 2007: 119)

⁸¹ „парите като основна цел и ценност”, „превъзходство, показност”, „спестовност и вина при харчене”, „Сигурност, защита”, „напрежение, тревожност” (Кръстев, 2007: 121-124).

състои от 4 айтема. Планирането и управлението на парите и тяхното харчене е отразено във фактора **Бюджет (Budget)**, който обяснява 4.1% от вариацията и включва 3 айтема. Смесово този фактор кореспондира с идеите и понятията за *усилие/ способност (умение)* ('effort/ ability') и *запазване (задържане)* ('retention'), застъпени в скалата на Е. Фърнам. Шестият фактор засяга символното значение на парите за личността при постигането на сигурност, свобода, автономия, на „възможността да бъдеш, каквото си пожелаеш“ (Tang, 1990: 7,12; Tang, 1992: 199). Както показва и името – **Свобода (власт/ сила) (Freedom (power))** – този фактор засяга и парите като символ на власт, сила. Той обяснява 3.3% от вариацията и съдържа 4 айтема (Tang, 1990; Tang, 1992).

Шестте подскаки на СЕП показват добри и много добри стойности на коефициента α на Кронбах. Повечето от стойностите на този коефициент, получени при повторното тестване на надеждността (test-retest reliability) на подскаките, при извадка от 50 респонденти, са по-ниски. Все пак авторът определя като задоволителни надеждността при повторно тестване и вътрешната съгласуваност между айтемите на СЕП (MES scale) (Tang, 1990; Tang, 1992).

В процеса на създаване и разработване на СЕП е черпен опит от предходни изследвания, включително и тези на Е. Фърнам и К. Ямаучи и Д. Темплър (Tang, 1992). След изследване на наличието и посоката на корелации между шестте фактора на СЕП и демографски, личностни и променливи, свързани с труда, Т. Л. – П. Танг достига до редица изводи. Според него по-вероятно е парите като нещо лошо (зло) да бъдат възприемани от младите хора. Личност с висок доход е склонна да не приема парите като нещо лошо, а като израз на постиженията на един човек. Установено е наличие на корелация между демографските променливи *пол* и *възраст*, и умението за управление и планиране на парите. По различен начин възприемат парите личности с високи резултати на „Етика на свободното време“ и „Протестантска етика“. Първите в по-малка степен приемат парите като свобода/ власт, постижение и нещо лошо, респективно, са по-склонни да приемат парите като нещо добро. Вторите, от друга страна, са по-склонни да приемат парите като свобода/ власт, но и като нещо лошо и умеят правилно да управляват парите си (Tang, 1990; Tang, 1992).

Конструкт-валидността на СЕП е установена чрез тестването и с други конструкти, макар самият автор да отбелязва, „че, представените корелации, са относително ниски“ (Tang, 1990: 8; Tang, 1992: 201). Установена е негативна корелация между *религиозна ценност* и парите, възприемани като добро и символ (и/ или средство за постигане) на уважение. Корелацията е негативна и между *социални* и *религиозни* ценности и парите като израз на постижение и власт (сила). Връзката между *икономическите* и *политическите* ценности и парите, като израз на постигнатото от личността, е положителна (Tang, 1990; Tang, 1992). Тези резултати кореспондират с установените, поне каквито са очаквани, ценностни и поведенчески модели в обществото. Парите, материалното е в дисонанс с вярата и религиозните ценности. Съизмерването на успеха на личността в светския живот често се базира на парите и материалните притежания.

Установена е и статистически значима корелация между доход и повишение, заплащане и удовлетвореност от работата. Удовлетворени от своя живот са личности, които добре управляват парите си. Парите не са приемани като нещо лошо от хора с висока трудова удовлетвореност. Цялостната по-ниска удовлетвореност от живота, в това число от работата, колегите и заплащането е свързана с желанието за повече свобода и власт (сила) от парите. Липса на удовлетворение от живота, от колегите, ръководството, повишението и работата изпитват личности, които ценят парите като израз на постиженията на личността (Tang, 1990; Tang, 1992). Тези резултати могат да бъдат интерпретирани по посока, че парите – печеленето и управлението им – са фактор в

ежедневната и трудова дейност, но не и единствен, водещ критерии за удовлетвореност на съвременната личност.

Обобщение – потенциал и насоки за изследване

Трите скали СНП, СВПП и СЕП обхващат близки, но и различни дименсии на нагласите към парите и кореспондират с различни типове финансово поведение. Връзките, търсени между скалите и демографски фактори, теоретични конструкти, включително и такива, засягащи убеждения (вярвания) или различни видове ценности, предполагат възможност за обективно изследване на състоянието и процесите в едно общество.

Проучването на нагласите към парите на българите и различни типове финансово поведение – пестене, вземане пари на заем, видове пазаруване и потребление – са някои от насоките за приложение на разгледаните методики. Динамиката в противостоящите си процеси на глобализация и антиглобализация, на окрупняване и фрагментиране, повлиява икономиката както на макроравнище, така и на микроравнище, формира нови нагласи към парите в наскоро преживялата световна финансова криза личност на XXI век. Очертаването на демографски и личностен профил на икономически субекти с даден тип финансово поведение е сред предизвикателствата в предстоящи изследвания.

Литература

- Джонев, С. (2004). *Социална психология*. Том 5. София: Софи-Р.
- Кръстев, Л., Стоянова, С. (2006). Адаптация на тест за парични нагласи на А. Фърнхам. *Българско списание по психология* (3), 93 – 116.
- Кръстев, Л. (2007). *Нагласи и представи за пазарните отношения*. Благоевград: „Иреник – М”/ ЮЗУ „Н. Рилски”.
- Baker, P. M. & Hagedorn, R. B. (2008). Attitudes to money in a random sample of adults: Factor analysis of the MAS and MBBS scales, and correlations with demographic variables. *The Journal of Socio-Economics* 37, 1803–1814.
- Furnham, A. (1984). Many sides of the coin: The psychology of money usage. *Personality and individual differences* 5 (5), 501 – 509.
- Furnham, A. & Argyle, M. (1998). *The psychology of money*. London and New York: Routledge.
- Furnham, A. (2014). *The new psychology of money*. London and New York: Routledge.
- Goldberg, H. & Lewis, R. T. (1978). *Money Madness: The psychology of saving, spending, loving and hating money*. New York: William Morrow and Company Inc.
- Lim, V. K. G. & Teo, T. S. H (1996). Sex, money and financial hardship: An empirical study of attitudes towards money among undergraduates in Singapore. *Journal of economic psychology* 18, 369 – 386.
- Mann, G. (2013). The monetary exception: Labour, distribution and money in capitalism. *Capital & Class* 37 (2), 197–216.
- Medina, J. F., Seagert, J. & Gresham, A. (1996). Comparison of Mexican-American and Anglo-American attitudes towards money. *The journal of consumer affairs* 30 (1) 124– 145.
- Pallant, J. (2011). *SPSS survival manual. A step by step to data analysis using SPSS*. (4th ed.). Australia: Allen & Unwin.
- Roberts, J. A. & Sepulveda M., C. J. (1999). Demographics and money attitudes: a test of Yamauchi & Templer's (1982) money attitude scale in Mexico. *Personality and individual differences* 27, 19–35.
- Tang, T. L. P. (1988, April). The meaning revisited: the development of the Money Ethic Scale. Paper presented at the 34th Annual Convention of the Southwestern Psychological Association, Tulsa, OK. (ERIC/ ED 306 494).

<<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED306494.pdf>> (Last accessed: 12th April 2017).

Tang, T. L. P. (1990, April). The meaning revisited: workers' view. Paper presented at the Annual Convention of the Southwestern Psychological Association (36th, Dallas, TX, April 12-14, 1990). (ERIC/ ED 318 984). <<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED318984.pdf> > (Last accessed: 2 May 2017).

Tang, T. L. P. (1992). The meaning of money revised. *Journal of organizational behavior* 13 (2), 197–202.

Yamauchi, K. & Templer, D. (1982). The development of money attitude scale. *Journal of personality assessment* 46 (5), 522–528.

ВРЕМЕВА ОРИЕНТАЦИЯ НА ЛИЧНОСТТА В КОНТЕКСТА НА ИНОВАЦИОННОТО ПОТРЕБИТЕЛСКО ПОВЕДЕНИЕ

Татяна Йорданова, докторант
Софийски университет “Св. Климент Охридски”
Имейл: tania_jd@abv.bg

INDIVIDUAL TIME ORIENTATION IN THE CONTEXT OF INNOVATIVE CONSUMER BEHAVIOUR

Tatyana Yordanova, PhD student
Sofia University “St. Kliment Ohridski”
E-mail: tania_jd@abv.bg

Резюме: В настоящия доклад е представен конструктът на времевата ориентация в контекста на иновационното поведение на потребителя. Разгледана е спецификата на основните му измерения (минало, настояще и бъдеще) и тяхното влияние върху готовността за приемане на иновационни продукти. Разкрита е същността на иновационното потребителско поведение като проява на иновативността на личността. Представени са резултати от емпирично изследване, проведено в българска извадка от 369 респонденти, доказващи наличие на статистически значима връзка между времевата ориентация и потребителската иновативност. По-конкретно данните показват, че бъдещото и настоящото времево измерение са положително свързани с иновативността, докато миналата темпорална рамка е в негативна корелация. Също така е разгледано и анализирано влиянието на демографските фактори възраст, пол, образование и месечен доход върху времевата ориентация от гледна точка на връзката ѝ с потребителската иновативност.

Ключови думи: времева ориентация към миналото, времева ориентация към настоящето, времева ориентация към бъдещето, иновационно потребителско поведение, потребителска иновативност

Abstract: The current report introduces the construct of time orientation in the context of consumer's innovative behaviour. The specific of its main dimension (the past, present and future) and their impact on the willingness to adopt of innovative products are both discussed. The essence of innovative consumer behaviour as a manifestation of individual innovativeness is revealed. The outcomes of an empirical study are presented, conducted among 369 Bulgarian respondents, confirming a statistically significant correlation between time orientation and consumer innovativeness. More specifically, the data shows that the present and future time dimensions are positively correlated with consumer innovativeness while the past temporal frame is in a negative relationship with it. Furthermore, the impact of the demographic factors age, gender, education and monthly income on time orientation are examined and analysed in terms of its relationship with consumer innovativeness.

Keywords: past time orientation, present time orientation, future time orientation, innovative consumer behaviour, consumer innovativeness

Въведение

Създаването на иновации е основна движеща сила на икономическото развитие и важен източник за разширяване на размера на бизнеса и печалбите на корпорациите. В съвременните условия на силно конкурентни пазари, бързо технологично развитие и несигурни икономически обстоятелства успешното въвеждане на пазара на иновационен продукт се превръща в основно средство за поддържане на конкурентоспособността на компаниите. Осъзнаването и посочването на иновационната готовност на потребителя като ключов фактор за успеха на продуктовата иновация насочва изследователския интерес към иновационното потребителско поведение. Приоритетно значение придобива неговото диагностициране, както и разкриването на онези личностни характеристики и

ситуационни фактори, които го предпоставят. Важен, макар и слабо проучван детерминант в контекста на процеса на приемане на иновационния продукт е времевата ориентация на личността. Настоящият текст представя същността на конструкта, като се фокусира върху характеристиките на основните му измерения – минало, настояще и бъдеще, и тяхното влияние върху иновационното поведение на потребителя.

Иновационно потребителско поведение – когнитивен и поведенчески аспект

Съществуват различни изследователски подходи към разкриване на същността на иновационното потребителско поведение, като в основата на всеки от тях стои иновативността на личността. Най-общо, то може да бъде дефинирано като поведение на приемане / използване на иновационен продукт (Im et al., 2007), обозначава се още като „актуализирана иновативност“, или степента, до която едно лице сравнително по-рано приема иновацията в сравнение с останалите членове на социалната система (Rogers, Shoemaker, 1971). Предполага промяна в потребителските модели на поведение, обусловена както от оценката на потенциалните рискове и ползи от иновационния продукт вследствие на когнитивната информационна обработка, така и от очакваното емоционално удоволствие от неговата употреба (Bartels, Reinders, 2010).

Иновационното потребителско поведение е реална проява на присъщата за всяка личност иновативност (Goldsmith et al., 1995). Счита се, че тя е основната движеща сила в процеса на приемане на иновационния продукт, тъй като ръководи преценката на индивида в решението му за покупка (Midgley, Dowling, 1978). Роджърс посочва, че членовете на различните социални групи в рамките на едно общество ще проявят в различна степен готовност за промяна. Интерес към иновацията ще демонстрират само част от индивидите, които ще я приемат непосредствено след появата ѝ на пазара, а останалата - ще проявят в различна степен резистентност и следователно ще я възприемат на един по-късен етап, след убедителни доказателства за нейната полезност (Rogers, 2003). Емпирично е установено, че по-високото ниво на иновативност се асоциира с по-ранно приемане на иновационния продукт или с включване на потребителя в иновационна поведенческа активност (Rogers, 2003; Im et al., 2007 и др.). Тази закономерност намира своето обяснение в теорията за когнитивния дисонанс на Л. Фестингер. Според основния ѝ постулат човек ще се стреми към поведение съответстващо на неговите когниции, мотивиран от желанието да избегне неприятното усещане на дискомфорт, породено от появилия се дисонанс при несъответствие между когнитивните елементи (Фестингер, 1999). Отнесено към сферата на потреблението, това означава, че индивидите с високо ниво на иновативност, повлияни от възприятията си за полезност и лесна употреба на иновационния продукт, ще формират дейностна готовност по отношение на него и съответно ще демонстрират иновационно поведение (Lu et al., 2005), водени от тенденцията за консистентност на нагласа и поведение. Валидно е и обратното – потребителите с ниско ниво на иновативност ще избягват иновацията, като проявяват резистентно поведение, вследствие на липсата на убеждение за нейната полезност, възприемането ѝ като рискова и изискваща допълнителни усилия от страна на личността.

В научната литература са идентифицирани два основни компонента на иновационното потребителско поведение или актуализираната иновативност – символично и реално приемане на иновацията (Klonglan, Coward, 1970). Първият се определя като мотивационно състояние, отразяващо оценката на потребителя за иновационния продукт като полезен и подходящ да задоволи конкретната му потребност (Karahanna, Agarwal, 2006). При него индивидът приема само идеята за продукта, без реално да се стига до неговата физическа употреба (Klonglan, Coward, 1970). Хиршман обозначава символичното (менталното) приемане като „опосредствана

иновативност“ и отбелязва, че то е следствие от когнитивната преработка на информацията за продукта, идващата от социалната система (Hirschman, 1980). Вторият компонент или реалното приемане на иновацията, наричано от някои изследователи „приемаща иновативност“, се отнася до действителната употреба на иновационния продукт от потребителя и се свързва с личните впечатления, придобити от директния опит и преживявания с него (Пак там).

Редица автори посочват, че символичното приемане предхожда реалното използване на иновацията и се разглежда като негов предиктор, но само в доброволен контекст (Rogers, 2003; Rawstorne et al., 1998; Klonglan, Coward, 1970 и др.). Същевременно следва да се отбележи, че менталното приемане невинаги е последвано от физическа употреба на иновационния продукт. Например потребителят може да оцени качествата и достойнствата на иновацията и да съхрани информацията в паметта си, така че тя да бъде налична при следващи решения, но да избягва разходите и присъщия риск, които съпътстват нейното използване.

Според Роджърс и Робертсън когнитивният и поведенческият аспект на иновационното потребителско поведение могат да бъдат представени като поредица от пет етапа (Rogers, 2003; Robertson, 1971).), в основата на всеки от които стои когнитивната активност на личността, детерминирана от интелектуалните ѝ способности, готовността за преработка на получената информация и наличния времеви ресурс (Molt et al., 1981).

Процесът на приемане започва със *знанието* за иновацията и осъзнаването на потребността от нея. На този етап важна роля имат масмедиите, които, в контекста на информационната претовареност на личността и липсата на актуална потребност, трябва да привлекат вниманието и да провокират интереса на потребителя към иновационния продукт (Rogers, 2003; Robertson, 1971).

На следващия етап потребителят *формира убеждения* относно атрибутите на иновацията вследствие на преработката на новополучената информация и съпоставянето ѝ с личните потребности (Rogers, 2003).

Вземането на решение за приемане, респективно отхвърляне, на иновационния продукт, като алтернатива за задоволяване на конкретната потребност на личността, съставя третия етап от процеса и бележи символичното приемане на продукта или на идеята за него. Роджърс отбелязва, че то е резултат от оценката на иновацията, направена от гледна точка на потенциалните рискове и възможните ползи от нейната употреба (Пак там).

След протичане на посочените когнитивни процеси и осъзнаване на предимствата на иновацията пред съществуващите стокови алтернативи на пазара следва реално поведение, насочено към *внедряване* или използване на иновационния продукт от потребителя (Rogers, 2003). Превръщането му в една от предпочитана алтернатива при задоволяване на определената потребност

Процесът на приемане завършва с етапа на търсене на доказателства, *затвърждаващи* правилността на взетото решение и намаляване на появилия се когнитивен дисонанс (Rogers, 2003).

Редица личностни и ситуационни фактори обуславят както продължителността, така и крайния резултат от разгледания процес. Важен, макар и слабо проучен детерминант във връзка с иновационното потребителско поведение е индивидуалната времева ориентация. Емпирични маркетингови изследвания, проведени през последните няколко години, доказват връзката ѝ с иновативността на потребителя, играеща ключова роля в процеса на приемане на иновационния продукт (Karande et al., 2011; Merchant et al., 2014).

Времева ориентация на личността – същност и основни измерения

В научната литература понятията „времева перспектива“ и „времева ориентация“ се дефинират от повечето автори по аналогичен начин и се използват като взаимозаменяеми. Тази гледна точка се приема и в настоящата разработка, двата термина ще бъдат използвани като синоними.

Един от първите изследователи, които разглеждат конструкта на времевата перспектива (ориентация), е К. Левин. Той го определя като съвкупност от гледни точки на личността по отношение на нейното психологическо минало и бъдеще, съществуващи в даден момент (Lewin, 1942). Авторът приема, че в рамките на психологическото поле на всеки индивид в настоящето се пресичат неговите представи за миналото и бъдещето (Левин, 2002).

Дж. Нютин споделя гледната точка на Левин, че събитията от миналото и очакванията за бъдещето присъстват на когнитивно ниво и по този начин повлияват поведението на индивида в настоящето. Той представя бъдещето като мотивационно пространство на личността, изхождайки от характерния за човешкото поведение стремеж към нещо ново, но не изключва и влиянието на миналите преживявания върху настоящото поведение на индивида (Nuttin, 1985). Това означава, че нашите действия зависят не само от конкретната ситуация в определен настоящ момент, а и от опита и преживяванията ни в миналото, както и от представите, които имаме за бъдещето (Fraisie, 1976). С други думи, човек изживява настоящето, като го свързва със спомените от миналото и с очакванията за бъдещето (Левин, 2002). Представена по този начин, времевата ориентация е многоизмерен конструкт, обединяващ в съзнанието и поведението на индивида темпоралните рамки на миналото, настоящето и бъдещето (Frank, 1939). Тези времеви категории внасят ред и придават свързаност и смисъл на събитията, имат важна роля в подбора на личностни цели и очаквания, както и последици върху когнитивните, емоционалните и мотивационните процеси (Zimbardo, Boyd, 1999; 2008).

Според Зимбардо и Бойд индивидуалната времева перспектива е когнитивна предразположеност към една от трите темпорални рамки – минало, настояще и бъдеще, или диспозиционален стил, детерминиращ реакциите на индивида по отношение на всекидневните му житейски избори (Zimbardo, Boyd, 1999). Приема се, че всеки човек е носител и на трите времеви измерения, които се комбинират по уникален начин в неговата личност, като само едно от тях има доминиращо влияние (Пак там). С други думи, индивидите се различават по акцента, който поставят върху бъдещето, настоящето и миналото (Cottle, 1967). Така някои от потребителите са ориентирани предимно към бъдещето – решенията и действията им в настоящия момент са силно повлияни от очакванията им за бъдещето, а други са изцяло потопени в настоящето, без да се интересуват от своето минало и бъдеще. Съществува и трета група потребители, при които доминиращото влияние идва от миналото. Вземите от тях решения са изцяло подвластни на опита и преживяванията им в аналогични минали ситуации, т.е. поведението им в настоящето е детерминирано от събитията и спомените от миналото.

Важно е да се отбележи, че наред с изследователите, които дефинират времевата ориентация и времевата перспектива по аналогичен начин, има и такива, които разграничават двата конструкта (вж. напр. Strathman, Joireman, 2005; Mello, Worrell, 2015). Времевата перспектива се разглежда като по-широко понятие и се отнася до процесите на когнитивна преработка на времево свързаната информация, докато времевата ориентацията е продукт на тази информационна обработка и резултира в различни поведенчески модели, прилагани към събития и ситуации, които предполагат определен времеви интервал. Тя е индивидуално различаваща се променлива, предсказваща различни аспекти от социалното поведение на личността (Strathman,

Joireman, 2005). Според Мело и Уоръл времевата ориентация е един от елементите на времевата перспектива заедно с нагласите към времето, времевата свързаност, времевата честота и значението на времето (Mello, Worrell, 2015).

Времевата ориентация (перспектива) обуславя начина, по който индивидът гледа на света, пречупвайки през нейната призма своите преживявания, решения и действия. Тя повлиява неговите нагласи, емоции и мотиви (Bergadaa, 1990; Gonzalez, Zimbardo, 1985) и определя дали в настоящето личността вижда инструмент за конструиране на своето бъдеще, или фрагмент на следствията от миналото (Coser, Coser, 1990).

Времевата ориентация не е вродена – човек не се ражда с някакъв вид „темпорално чувство“ (Hallowell, 1955), а се придобива и развива в хода на човешкия живот, като семейството и възприетата от индивида ценностна система имат голямо значение за нейното формиране (Frank, 1939). Според някои изследователи тя може да бъде следствие от проблеми на индивида в миналото, страх от бъдещето или удоволствие от неговото планиране (Пак там).

Въз основа на доминиращото времево измерение (минало, настояще или бъдеще) потребителите могат да бъдат класифицирани в три категории: ориентирани към миналото, или с минала времева ориентация; ориентирани към настоящето, или с настояща времева ориентация; и ориентирани към бъдещето, т.е. с бъдеща времева ориентация. Всяка от споменатите категории обединява индивиди с подобни нагласи към живота, приоритети, склонност към риск, ниво на самоконтрол, увереност и т.н. (Zimbardo, Boyd, 1999; Bergadaa, 1990).

Времева ориентация към миналото

Индивидите, доминирани от миналата темпорална зона, проявяват сантиментално отношение към миналото (Zimbardo, Boyd, 1999). Имат изградени навици, към които се придържат стриктно, изключително предпазливи са по отношение на новото и не са склонни към рискови и импулсивни действия (Baumeister, 2002; Baumeister et al., 1998). Миналото времево измерение се свързва също така с ниски нива на потребност от стимулация и търсене на възбуда, които корелират отрицателно с иновативността и се наблюдават при по-слабо иновативните потребители (Raju, 1980). На основата на емпирично изследване Холбрук установява, че тази категория индивиди са силно носталгични и имат предпочитания към продукти, които познават добре (т.е. вече имат опит с тях), и такива, които по някакъв начин им напомнят за миналото, като предизвикват у тях чувство на носталгия (Holbrook, 1993). Така посредством потреблението си тези личности пресъздават и преживяват своето минало отново (Braun-LaTour et al., 2007). Предвид споменатите характеристики и факта, че иновационните продукти са свързани в известна степен с риск и несигурност и предполагат промяна в съществуващите модели на потребление, може да се очаква, че при потребителите с минала времева ориентация ще се наблюдава ниско ниво на иновативност (Steenkamp et al., 1999). Движени от своята предпазливост и сантиментално отношение към съществуващите продукти, те ще избягват иновациите и е малко вероятно да проявят иновационно поведение.

Времева ориентация към настоящето

Потребителите с времева ориентация към настоящето са хедонистично настроени, т.е. движени от принципа на удоволствието и живеещи за момента, тук и сега. Те възприемат настоящето като единствената истинска реалност, в която съществуват. Фокусирани са върху краткосрочните удоволствия и се отдават напълно на емоциите и преживяванията, които им предоставя моментът (Murrell, Mingrone, 1994), без да мислят за възможните последици от взетите решения и предприетите действия

(Zimbardo et al., 1997). За разлика от потребителите, доминирани от миналата времева зона, при тази категория индивиди са установени високи нива на потребност от стимулация и търсене на възбуда (Raju, 1980), което ги прави отворени към новото и непознатото (Cotte et al., 2004). Всички тези характеристики, както и присъщата за тази група потребители висока склонност към риск (Murrell, Mingrone, 1994; Bergadaa, 1990), провокирана от желанието да се изпита мигновена наслада и сензорно удоволствие, повишават вероятността те да проявят по-високо ниво на иновативност и да бъдат сред първите, които ще приемат иновационния продукт.

Времева ориентация към бъдещето

За индивидите с бъдеща времева ориентация са характерни планиране на бъдещето, поставяне на краткосрочни и дългосрочни цели, както и ориентация към постижения. Движени от своите цели, те внимателно преценяват потенциалните рискове и възможните ползи от предприетите действия в дългосрочен план (Strathman et al., 1994). Не се колебаят да отложат насадата и удоволствието, които настоящият момент им предлага, в името на по-големи бъдещи ползи (Gonzalez, Zimbardo, 1985; D'Alessio et al., 2003; Zimbardo, Boyd, 2008). С други думи, те са способни да направят краткосрочни жертви в името на дългосрочни ползи. При тази категория потребители установените на емпирично равнище ниски нива на потребност от стимулация и търсене на възбуда (Raju, 1980), висок самоконтрол (Baumeister, 2002) и ниска склонност към риск (Lennings, Burns, 1998; Zimbardo et al., 1997) намаляват вероятността за импулсивно действие и включване в рисково поведение. Като се вземат предвид споменатите характеристики, както и изключителната организираност и последователност в действията на тази група индивиди (Zimbardo, Boyd 1999), може да се предположи, че те ще се проявят като разумни и ангажирани потребители, стремящи се към най-доброто за тях решение, като минимизират рисковете и максимизират ползите от продукта. Те биха проявили интерес към иновацията само ако я свързват с бъдещи ползи или я възприемат като средство за постигане на желаните цели.

На основата на гореизложеното може да се обобщи, че доминиращото времево измерение ще повлияе иновационното поведение на потребителя посредством привързаността и сантименталното отношение към съществуващите продуктови алтернативи, както и чрез възприетата оценка на настоящите и бъдещите ползи от употребата на иновацията. Потребителите с предразположеност към миналата, настоящата или бъдещата темпорална рамка ще проявят в различна степен готовност да приемат иновационния продукт.

Връзка между времева ориентация и потребителска иновативност - изследване

При проучване на научната литература по разглежданата проблематика беше установено, че съществуват ограничен брой изследвания, основно сред американските потребители, насочени към проучване на връзката между времевата ориентация и потребителската иновативност, като в контекста на българския потребител изследвания в тази посока не бяха открити.

Инструментарий

Проучване на иновативността, проведено сред 369 респонденти, от които 187 жени и 182 мъже на възраст между 20 и 64 години, потвърди данни от предишни изследвания, доказващи съществуването на връзка между времевата ориентация на потребителя и неговата иновативност. За целите на проучването бяха използвани две методики.

Първата се базира на скалата на Зимбардо – ZTPІ, измерваща времевата перспектива на личността. От оригиналната скала бяха използвани три от подскалите на времевата ориентация – бъдеща, настояща хедонистична и минала позитивна. Подскалата, измерваща бъдещата ориентация, показва в каква степен поведението на индивида е доминирано от неговия стремеж към бъдещи цели и награди. Втората подскала е насочена към настоящата хедонистична ориентация (от гр. *hedonismos* ‘удоволствие’) и се свързва със склонността на личността да поема риск. Последната, трета, подскала измерва миналата позитивна ориентация, която се отнася до носталгичната привързаност или сантименталното отношение на индивида към миналото. (Zimbardo, Boyd, 1999).

Втората използвана методика е на Стинкамп и Джеленс и е насочена към потребителската иновативност (присъща потребителска иновативност), дефинирана като вярванията на потребителя, че ще бъде сред първите, които ще изпробват иновационните продукти, когато те се появят на пазара. Този вид иновативност изразява желанието на индивида за промяна и е в контраст с неговия предишен потребителски избор (Steenkamp, Gielens, 2003).

Използваният инструментариум показва много добри психометрични характеристики при прилагането си в български условия. Коефициентът на вътрешна консистентност на всяка от приложените скалите беше над 0.76 (Cronbach's $\alpha > 0.76$).

Резултати и дискусия

Резултатите от проведените линейни регресионни анализи показаха наличие на статистически значима корелационна зависимост между трите измерения на времевата ориентация на потребителя (в ролята на независими променливи) и потребителската иновативност (зависима променлива).

Установената зависимост между миналата времева ориентация и потребителската иновативност е слаба по сила и обратна по посока ($r = -0,118$; $p < 0,05$). Отрицателната връзка между двата конструкта показва как нарастването на единия води до намаляване на другия – по-силно изразената минала темпорална ориентация се свързва с по-ниско ниво на иновативност. Стойността на коефициента $R^2 = 0,044$ разкрива, че 4,4 % от вариациите в иновативността се обясняват с миналото измерение на времевата ориентация. Резултатът е очакван, предвид факта, че доминираниите от миналата времева рамка индивиди имат формирани стереотипи и изградени навици, към които се придържат стриктно, тъй като им осигуряват усещане за комфорт. Те не са склонни да поемат рискове и избягват новото и промените в живота си. В резултат тези потребители се насочват към продукти и дейности, които познават добре, и отбягват новите и непознатите за тях, каквито са иновационните продукти, неизменно свързани с риск и изискващи промяна в съществуващите модели на потребление.

От гледна точка на интерпретацията на установената корелация между споменатите конструкти интерес представляват резултатите от проведените еднофакторни дисперсионни анализи по отношение на влиянието на демографските фактори върху миналото измерение на времевата ориентация. Статистически значими различия бяха открита единствено при фактора „възраст“ ($F = 4,12$; $p = 0,004$). При респондентите във възрастовата група над 40 години времевата ориентация към миналото е по-силно изразена ($M = 38,72$; $SD = 8,48$) в сравнение с групата под 40 години ($M = 36,64$; $SD = 9,32$). Присъщите за по-възрастните потребители характеристики, като ниска склонност към риск, формирани поведенчески стереотипи и предпочитания към марки и продукти, както и наличие на потребителска лоялност или вярност, ги правят резистентни и невъзприемчиви към иновационните продукти.

Слаба по сила зависимост беше установена и между настоящото измерение на времевата ориентация и потребителската иновативност ($r = 0,108$; $p < 0,05$; $R^2 = 0,034$). Резултатът е очаквана, предвид факта, че множество изследвания доказват съществуването на връзка между хедонистичната ориентация и иновативността на потребителя (вж. напр. Hirschman 1980; Noh et al., 2014). Желанието на индивида да задоволи потребностите си от стимулация и търсене на възбуда и да възстанови присъщото си оптимално стимулационно ниво, поражда стремеж към нови преживявания и стимули, който е и един от основните мотиватори на личността за поемане на риск. Вследствие на това потребителят е по-възприемчив към новото и по-специално към иновационните продукти, които могат да задоволят хедонистичните му потребности. Възприемани като модерни, престижни или луксозни, иновациите привличат с хедонистичните си атрибути, независимо от утилитарните ползи, които носят. Субектът е движен от сензорното удоволствие и емоционалната стойност, с които свързва тяхното потребление (Vigneron, Johnson, 1999). С други думи, на полето на пазара тези индивиди ще се проявяват като сензорни иноватори.

По отношение на демографските фактори беше установено, че единствено полът на респондентите влияе върху настоящото измерение на времевата ориентация ($F = 28,26$; $p = 0,000$). При жените средните стойности са по-високи ($M = 22,25$; $SD = 6,94$) в сравнение с тези при мъжете ($M = 18,50$; $SD = 6,50$). Така получените резултати отчасти обясняват връзката между иновативността и настоящата времева ориентация. На емпирично равнище е доказано, че жените са по-хедонистично ориентирани в сравнение с мъжете, като при тях емоционалните компоненти са с по-голяма значимост (Brusdal, Lavik, 2005; Chang, 2001).

Регресионният анализ показва, че потребителската иновативност е детерминирана и от бъдещата времева ориентация ($r = 0,224$; $p < 0,05$; $R^2 = 0,062$). Характеристики, като целенасоченост, организираност, последователност в действията и внимателна преценка на възможните последици и рискове от тях, превръщат индивидите, доминирани от бъдещата темпорална рамка, в разумни и ангажирани потребители. Те ще инвестират достатъчно време и усилия в търсене на информация за продукта, използвайки различни източници. Високото познавателно ниво ще им позволи да „видят“ ползите от иновацията и същевременно ще намали съществуващата перцепция за риск и несигурност, свързана с употребата ѝ, което от своя страна ще подпомогне процеса на нейното приемане. Тези потребители ще се насочат към иновационния продукт, ако в някаква степен го възприемат като средство за постигане на поставени цели или като източник на бъдещи ползи.

Статистически значими различия в бъдещото измерение на времевата ориентация се наблюдават единствено по отношение на възрастта на респондентите ($F = 5,02$; $p = 0,001$). Темпоралната ориентация към бъдещето има по-високи средни стойности при индивидите във възрастовата група под 40 години ($M = 37,67$; $SD = 5,82$) в сравнение с тези в групата над 40 години ($M = 35,15$; $SD = 7,15$). При по-младите потребители все още няма изградени ментални и поведенчески стереотипи, те са отворени към новото и в по-голяма степен са склонни да поемат рискове и да действат импулсивно. Същевременно тук следва да бъде отчетен и фактът, че именно по-младите са тези, които се влияят от съвременните пазарни тенденции и имат желание да бъдат „в крак с модата“, а иновационните продукти с право могат да бъдат разглеждани като актуални и възплащаващи представата на съвременната личност за модерност.

Заклучение

Иновационното потребителско поведение е реална проява на присъщата за всеки индивид иновативност и е детерминирано от огромен брой личностни и ситуационни

характеристики. Емпирични изследвания извеждат индивидуалната времева ориентация като важен фактор в процеса на приемане на иновационния продукт (Karande et al., 2011; Merchant et al., 2014). Отделните ѝ измерения – минало, настояще и бъдеще, предпоставят различно ниво на иновативност у потребителя, следователно и различни нагласи и поведение към иновациите.

Обобщените резултати от проведеното проучване демонстрират сходство с данни от предишни изследвания, доказващи съществуването на статистически значима връзка между времевата ориентация и иновативността на потребителя, стояща в основата на неговата иновационна поведенческа активност. По конкретно, настоящото и бъдещото измерение на времевата ориентация са положително свързани с иновативността, докато миналата темпорална рамка корелира отрицателно. С други думи, потребителите, доминирани от настоящата и бъдещата времева зона, са по-иновативни и възприемчиви към иновационните продукти, докато повлияните от миналата темпорална рамка имат ниско ниво на иновативност и съответно ще демонстрират резистентно поведение към иновациите.

Независимо от ограничения си мащаб, настоящото изследване спомага за по-доброто разбиране на сложната същност на феномена „иновационно потребителско поведение“ и е стъпка в посока към изграждане на един интегрален модел на факторите, които го стимулират и създават благоприятни предпоставки за неговото разгръщане. Това от своя страна дава възможност за ефективното му управление и повишаване на способността на компаниите за успешно въвеждане на иновационни продукти на пазара.

Литература

- Левин, К. (2002). Теория поля в социальных науках. Санкт - Петербург: СПб.
- Фестингер, Л. (1999). Теория когнитивного диссонанса. Санкт - Петербург: Ювента.
- Bartels, J., Reinders, M. (2010). Consumer Innovativeness and Its Correlates: A Propositional Inventory for Future Research. In: Journal of Business Research, 64/2011, 601-609.
- Baumeister, R. (2002). Yielding to Temptation: Self-Control Failure, Impulsive Purchasing, and Consumer Behavior. In: Journal of Consumer Research, 28/4, 670-676.
- Baumeister, R., Bratlavsky, E., Muraven, M. & Tice, D. (1998). Ego Depletion: Is the Active Self a Limited Resource? In: Journal of Personality and Social Psychology, 74/5, 1252-1265.
- Bergadaa, M. (1990). The Role of Time in the Action of the Consumer. In: Journal of Consumer Research, 17/3 (December), 289-302.
- Braun-Latour, K., Latour, M. & Zinkhan, G. (2007). Using Childhood Memories to Gain Insight into Brand Meaning. In: Journal of Marketing, 71/3, 45-60.
- Brusdal, R., Lavik, R. (2005). Young Hedonist and Rational Grownups? A Closer Look at Consumer Identities in Norway. In: World Leisure Journal, 47/4, 12-22.
- Chang, E. (2001). The Mediating Role of Hedonic Shopping Value in Apparel Shopping Satisfaction, PhD thesis. Oregon State University, Corvallis, Oregon.
- Coser, L., Coser, R. (1990). Time Perspective and Social Structure. In: Hassard, J. (ed), The Sociology of time. London: Macmillian, 191-202.
- Cotte, J., Ratneshwar, S. & Mick, D. (2004). The Time of Their Lives: Phenomenological and Metaphorical Characteristics of Consumer Time styles. In: Journal of Consumer Research, 31/2, 333-345.

- Cottle, T. (1976). *Perceiving Time: A Psychological Investigation with Men and Women*. New York: Wiley.
- D'Alessio, M., Guarino, A., De Pascalis, V. & Zimbardo, P. (2003). Testing Zimbardo's Stanford Time Perspective Inventory (ZPTI): Short form, an Italian Study. In: *Time & Society*, 12/2-3/, 333-347.
- Fraisse, P. (1976). *The Psychology of Time*. Greenwood Pub Group.
- Frank, L. (1939). Time Perspectives. In: *Journal of Social Philosophy and Jurisprudence*, 4, 292-312.
- Goldsmith, R., Freiden, J. & Eastman, J. (1995). The Generality/Specificity Issue in Consumer Innovativeness Research. In: *Technovation*, 15/10, 601-611.
- Gonzalez, A., Zimbardo, P. (1985). Time in Perspective: The Sense We Learn Early Affects How We Do Our Jobs and Enjoy Our Pleasures. In: *Psychology Today*, 19 (March), 21-26.
- Hallowell, I. (1955). *Culture and Experience*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Hirschman, E. (1980). Innovativeness, Novelty Seeking, and Consumer Creativity. In: *Journal of Consumer Research*, 7/3 (December), 283-295.
- Holbrook, M. (1993). Nostalgia and Consumption Preferences: Some Emerging Patterns of Consumer Tastes. In: *Journal of Consumer Research*, 20 (September), 245-256.
- Im, S., Mason, C. & Houston, M. (2007). Does Innate Consumer Innovativeness Relate to New Product / Service Adoption Behavior? The Intervening Role of Social learning via Vicarious Innovativeness. In: *Journal of the Academy of Marketing Science*, 35/1, 63-75.
- Karahanna, E., Agarwal, R. (2006). When the Spirit is Willing: Symbolic Adoption and Technology Exploration, Working Paper. University of Georgia, Athens, GA.
- Karande, K., Merchant, A. & Sivakumar, K. (2011). Erratum to: Relationships Among Time Orientation, Consumer Innovativeness, and Innovative Behavior: The Moderating Role of Product Characteristics. In: *Academy of Marketing Science Review*, 1/2, 99-116.
- Klonglan, G., Coward, E. (1970). The Concept of Symbolic Adoption: A Suggested Interpretation. In: *Rural Sociology*, 35/1, 77-83.
- Lennings, C., Burns, A. (1998). Time Perspective: Temporal Extension, Time Estimation, and Impulsivity. In: *Journal of Psychology*, 132/4, 367-380.
- Lewin, K. (1942). Time Perspective and Morale. In: *Resolving Social Conflicts*, Lewin, G. (ed.). New York: Evanston & London and John Weatherhill, Inc., 103-124.
- Lu, J., Yao, J. & Yu, C. (2005). Personal Innovativeness, Social Influences and Adoption of Wireless Internet Services via Mobile Technology. In: *Journal of Strategic Information Systems*, 14, 245-268.
- Mello, Z., Worrell, F. (2015). The Past, the Present, and the Future: A Conceptual Model of Time Perspective in Adolescence. In: Stolarski M., van Beek W. & Fieulaine, N. (eds.), *Time Perspective Theory: Review, Research and Application. Essays in Honor of Philip Zimbardo*. Heidelberg: Springer.
- Merchant, A., Rose, G. & Rose, M. (2014). The Impact of Time Orientation on Consumer Innovativeness in the United States and India. In: *Journal of Marketing Theory and Practice*, 22/3 (Summer), 325-337.
- Midgley, D., Dowling, G. (1978). Innovativeness: The Concept and Its Measurement. In: *Journal of Consumer Research*, 4, 229-24.
- Molt, W., Hartmann, A. & Stringer, P. (1981). *Advances in Economic Psychology*. Heidelberg: Edition Meyn.
- Murrell, A., Mingrone, M. (1994). Correlates of Temporal Perspective. In: *Perceptual and Motor Skills*, 78/2, 1331-1334.

Noh, M., Runyan, R. & Mosier, J. (2014), Young Consumers' Innovativeness and Hedonic/Utilitarian Attitudes towards Cool. In: *International Journal of Retail and Distribution Management*, 42/4, 267-280.

Nuttin, J. (1985). *Future Time Perspective and Motivation: Theory and Research Method*. Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum.

Raju, P. (1980). Optimum Stimulation Level: Its Relationship to Personality, Demographics, and Exploratory Behavior. In: *Journal of Consumer Research*, 7 (December), 272-282.

Rawstorne, P., Jayasuriya, R. & Caputi, P. (1998). An Integrative Model of Information Systems Use in Mandatory Environments. *International Conference on Information Systems*, Helsinki, Finland.

Robertson, T. (1971). *Innovative Behavior and Communication*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Rogers, E. (2003). *Diffusion of Innovations* (5th edn). New York: Free Press.

Rogers, E., Shoemaker, F. (1971). *Communication of Innovations* (2nd edn.). New York: The Free Press.

Steenkamp, E., Gielens, K. (2003). Consumer and Market Drivers of the Trial Probability of New Consumer Packaged Goods. In: *Journal of Consumer Research*, 30/3 (December), 368-384.

Steenkamp, E., Hofstede, F. & Wedel, M. (1999). A Cross-National Investigation into The Individual and National Cultural Antecedents of Consumer Innovativeness. In: *Journal of Marketing*, 63/2 (April), 55-69.

Strathman, A., Gleicher, F., Boninger, D. & Edwards, C. (1994). The Consideration of Future Consequences: Weighing Immediate and Distant Outcomes of Behavior. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 66/4, 742-752.

Strathman, A., Joireman, J. (2005). *Understanding Behavior in the context of time. Theory, Research and Application*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Vigneron, F., Johnson, L. (1999). A Review and Conceptual Framework of Prestige Seeking Consumer Behavior. In: *Academy of Marketing Science Review*, 1999/1, 1-15.

Zimbardo, P., Boyd, J. (1999). Putting Time in Perspective: A Valid, Reliable Individual-Differences Metric. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 77/6, 1271-1288.

Zimbardo, P., Boyd, J. (2008). *The Time Paradox: The New Psychology of Time That Can Change Your Life*. New York: Free Press.

Zimbardo, P., Keough, K. & Boyd, J. (1997), Present Time Perspective as a Predictor of Risky Driving. In: *Personality and Individual Differences*, 23/6, 1007-1023.

**ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ НА РАБОТНОТО
МЯСТО: ПРИЛОЖЕНИЕ В ПРОГРАМИТЕ ЗА ОБУЧЕНИЕ И
РАЗВИТИЕ НА МЕНИДЖЪРИТЕ ОТ РАЗЛИЧНИ
УПРАВЛЕНСКИ НИВА**

**Д-р Валерия Ангелова Витанова,
Софийски университет „Св. Климент Охридски“
Имейл: valeriavitanova6@gmail.com**

**APPLYING EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE
WORKPLACE: ENHANCING THE TRAINING AND DEVELOPMENT
PROGRAMS FOR MANAGERS OF DIFFERENT
ORGANIZATIONAL LEVEL**

**Valeria Anguelova Vitanova, PhD
Sofia University “St. Kliment Ohridski”
E-mail: valeriavitanova6@gmail.com**

Резюме: В настоящия доклад е разгледан психологическият конструкт емоционална интелигентност и неговата значимост на работното място. Анализирани са проблемът за приложимостта на емоционалната интелигентност в програмите за обучение и развитие на мениджърите от ниско, средно и топ управленско равнище. Посочени са спецификите на всяко от трите управленски нива, които е необходимо да се познават и вземат предвид при изготвяне на обучителните програми, целящи повишаване ефективността на работата и подобряване на взаимодействието между мениджъри и служители

Ключови думи: емоционална интелигентност, обучение и развитие на персонала, управленски нива

Abstract: The main focus of the paper is the psychological construct emotional intelligence and its importance and significance in the workplace. The analysis is concentrated into the methods of application of emotional intelligence in the training and development programs for low, middle and top management level. It is exposed the specifics of each managerial level which should be taken into account in order to optimize the efficiency at work and to improve the cooperation between managers and employees.

Keywords: emotional intelligence, training and development of the employees, management levels

Емоционалната интелигентност може да се разглежда като вид поведенческа характеристика, която е в основата на индивидуалните различия между хората. Тази теза е потвърдена с данни от много изследвания, в които се доказва, че хората с висока емоционална интелигентност реализират успешно личностния си потенциал, имат позитивна житейска нагласа и добра социална адаптация, поддържат трайни взаимоотношения и чрез устойчива мотивация изграждат висок фрустрационен толеранс към стресови събития. Липсата на емоционална интелигентност се свързва с проява на социална дезадаптивност, повишена импулсивност и песимистични нагласи за бъдещето. Регистрират се повишени междуличностни конфликти и субективно неблагополучие.

Терминът „емоционална интелигентност“ е използван за първи път в статия на Лойнер (Leuner, 1966). Десетилетия преди възникването на идеята за психологическия конструкт емоционална интелигентност Е. Торндайк твърди, че социалната интелигентност е вид когнитивна способност (Thorndike, 1920). Някои от теориите за емоционалната интелигентност се базират на и доразвиват идеята за социалната интелигентност. В тезата за множествената интелигентност на Х. Гарднър е отбелязано (Gardner, 1999), че интерперсоналната и интраперсоналната интелигентност са съставни части на емоционалната интелигентност.

При изясняването на концептуалната рамка на емоционалната интелигентност е важно да се подчертае значението на някои социалнопсихологични фактори, които по мнението на Р. Стернбърг са некогнитивните фактори. Подчертава се тезата, че интелигентността на индивида

трябва да се разглежда в термините на поведенческата парадигма, защото интелигентността се регулира от динамичната интеракция индивид - външен свят чрез опосредстващото влияние на четири социално психологически фактора - реален свят, конкретна ситуация, субективна целенасоченост и емоционална зрялост. В този контекст мнението на авторите до 2000 г. концептуално потвърждава предположението, че генезисът на емоционалната интелигентност е свързан с когнитивната интелигентност.

Привърженици на тази теза са Дж. Майер и П. Саловей. Те приемат теорията на Х. Гарднър за множествената интелигентност и определят емоционалната интелигентност като „...способност на личността да разсъждава за емоциите си и чрез емоциите да обогатява мисловния си процес (Mayer & Salovey, 1997, p. 334). Според авторите емоционалната интелигентност „...е съвкупност от умения и способности, чрез които се откриват и генерират емоции. Способностите едновременно подпомагат мисленето и емоционалното познание, като благоприятстват емоционалната регулация. Така се насърчава личността към емоционален и интелектуален растеж“ (Mayer & Salovey, 1997, p.334). Р. Сърнбърг, който активно участва в дискусиите по темата за дефинирането на емоционалната интелигентност, подкрепя мнението на Дж. Майер, П. Саловей и Д. Карузо, че в термина „емоционална интелигентност“ се отразява свързаността на когниция с емоция. Нещо повече, той прокарва идеята, че емоционалната интелигентност има определена връзка с личностната сфера. Р. Сърнбърг подчертава, че „...вероятно личността е основният регулатор на възприятия, способности и емоции, и като такава тя е носител на емоционална интелигентност“ (Sternberg, 2000, p. 169).

В модела за емоционална интелигентност на Дж. Майер и П. Саловей се развива тезата, че структурата на личността като носител на способности може да се изрази чрез субсистема, организирана в три йерархични нива. Теоретичната представа за интерактивните функции мотивация - емоция - когниция като механизъм за поддържане на емоционална интелигентност, изяснява основните принципи в модела за емоционалната интелигентност като способност. На това основание авторите извеждат важна концепция - отношението между когниция и емоция изгражда съдържателния аспект на емоционалната интелигентност. Представената схема за личността и мястото на емоционалната интелигентност в нея се приема позитивно от научната общност (Mayer & Salovey, 1997). Дж. Майер и П. Саловей определят обособяването на четири вида когнитивни способности в един общ модел и излагат множество аргументи за това. Градирането на четири способности в обобщен теоретичен модел на емоционалната интелигентност е опит да се проследят процесите - от възприятие до управление на емоциите, които представят степента, до която способността се интегрира в психологическата подсистема на личността. Четирите елемента са : **възприемане и асимилиране на емоциите; да се разбира информацията, която носят; управляване на собствените емоции; управляване емоциите на другите.**

Емоционалната интелигентност е съставна част на конфигурация от социална, практическа и личностна интелигентност и е уникална комбинация от интелигентност и емоция.

Д. Голман и Р. Бар-Он създават „смесени модели за емоционална интелигентност“. Те разглеждат като компоненти на емоционалната интелигентност не само когнитивни способности и емоционални състояния, но и различни компетентности, невербални диспозиции, личностни черти и личностни и социални умения.

Теоретичният модел на Д. Голман е съставен от пет компонента: *самопознание, самоуправление, социално осъзнаване, управление на връзките и самомотивация* (Goleman, 1995).

Моделът на Бар-Он е организиран в система от пет компонента: *интраперсонални умения, интерперсонални умения за адаптивност, умения за управление на стреса и качества на личността, които поддържат щастието и оптимизма* (Bar-On & Parker, 2000).

Принос в тенденцията да се намери интегративен изход от подобен род дискусии имат учените Дж. Майер, П. Саловей и Д. Карузо. Чрез представяне на нов теоретичен модел, който ревизира ранния на Дж. Майер и П. Саловей, авторите предлагат сравнителен анализ между съществуващите три модела – на Дж. Майер и П. Саловей, на Р. Бар-Он и на Д.

Голман. От анализа се налага изводът, че при разглежданите модели като компоненти са включени както качества на личността, така и способности за себепознание, личностни дименсии и състояния, без които изучаването и изследването на емоционалната интелигентност е невъзможно от научна гледна точка. В този смисъл се формира убеждението, че са много важни методологичните доказателства, чрез които емоционалната интелигентност може да се диференцира и измери, за да се приеме трайното убеждение, че тя е вид когнитивна способност или излиза извън рамката на когнитивистичната парадигма (Mayer, J.D., Salovey, P. & Caruso, D.R., 2000).

Теоретичният модел на К. Петридес и А. Фърнам изяснява принадлежността на емоционалната интелигентност към сферата на личностните черти и индивидуалните различия. Теоретиците на подхода за индивидуалните различия разглеждат **18 личностни черти като характеристики, качества на личността или психични процеси: Приспособимост (адаптивност); Асертивност (настойчивост); Изразяване на емоции; Управление на емоции; Възприемане на емоции (собствени и на другите); Емоционална регулация; Импулсивност (ниска); Взаимоотношения; Самоуважение; Самомотивация; Социално съзнание; Управление на стреса; Емпатия (съпричастност); Щастие; Оптимизъм; Благополучие; Самоконтрол; Емоционалност; Общителност; Глобална ЕИ** (Petrdes & Furnham, 2000). Те се оказват причина за различни поведенчески реакции в разнообразието от ситуации в социалната среда. Според тях емоционалната интелигентност не е способност. Тя е диаметрално противоположна на когнитивните способности и приемат, че може да се състои основно от личностни дименсии и диференциални характеристики. Определят я като „...констелация от емоционално свързани субективни възприятия и убеждения на личността за устойчивостта на нейните качества, чрез които тя овладява емоциите си.“ (Petrdes & Furnham, 2000). В подкрепа се привеждат аргументи, че личностите могат да се различават по начина, по който възприемат и оперират с емоционално наситената информация, идваща от вътреличностната им същност и междуличностните взаимодействия с другите. В изследванията на Петридес и Фърнам е представена връзката между *организационната практика, емоционалната интелигентност и лидерската ефективност*, като изследват връзката между емоционалната интелигентност и четири променливи, свързани с работния процес – възприет контрол над работата, професионален стрес, удовлетвореност от работата и организационно вграждане.

Емоционална интелигентност в работна среда

Професионалният живот изисква от служителите да се включват в голямо разнообразие от функционални и технически умения. Някои умения са основополагащи като: управление на времето, изграждане на взаимоотношения и ефективна комуникация. Голмън твърди, че на работното място изграждането на добро взаимодействие и взаимоотношения между колегите е много по-важно от техническите умения на служителите (Goleman, 2006). Според него техническото обучение относно конкретните специфики и изисквани професионални компетентности за дадена работа се усвояват и придобиват по-бързо и полесно в сравнение с уменията, свързани с емоционалната интелигентност на работното място, защото тези „меки умения“ се развиват най-адекватно през юношеството, а служителите в организацията обикновено са на по-голяма възраст, в която е много вероятно подобен тип обучения да предизвикат недоверие, неразбиране и дори съпротиви. Голмън предполага, че провалилите се и неуспелите мениджъри са обикновено сковани, със слаб самоконтрол и социални умения, липса на опит в изграждането на взаимоотношения и контакти. Този резултат произтича от факта, че разбирането на собствените и чуждите чувства и използването на емоциите са в ядрото на всички човешки взаимоотношения в това число и на бизнес и деловите взаимоотношения (Goleman, 1998).

Купър и Сауаф смятат, че емоционалната интелигентност на мениджърско ниво се изгражда на базата на четири основни компонента: емоционална грамотност (познание и разбиране на собствените емоции и тяхното функциониране); емоционална годност (механизми как да заслужат доверие, емоционална издръжливост и гъвкавост); емоционална дълбочина (емоционален растеж и интензивност) и емоционална алхимия (емоциите служат за откриване и развиване на творческите способности) (Cooper & Sawaf, 1997).

Дулевич и Хигс са разработили модел, който поставя емоционалната интелигентност като един от основните фактори, предсказващи качеството на изпълнение на работата (Dulewicz & Higgs). Според тях познавателните способности, както и специфични управленски умения допринасят емоционалната интелигентност на човека. Тя бива опосредствана от така наречените фактори „мотиватори“ (решителност) и „ограничители“ (липса на емоционална издръжливост), но въпреки тяхното въздействие и влияние дава директна прогноза за очакваното изпълнение. Според Дулевич и Хигс емоционалната интелигентност е пряко свързана с лидерството чрез конкретни лидерски умения (пр. създаване на убедителни доводи за необходимостта от промяна или ангажиране на служителите с промяната, поддържане на промяната и т.н.).

В своята теория за емоционалната интелигентност на работното място Заднър и колеги твърдят, че бизнес лидерите с висока емоционална интелигентност са възприемчиви, познават собствените и на екипа си силни страни, както и слабостите, така че могат да развиват първите и да минимизират вторите и като резултат изграждат подкрепящ климат, което увеличава организационната отдаденост на служителите (Zeidner et al., 2004).

Заднър смята, че в бизнес средите се говори за емоционални умения (а не черти или способности), което по същество е компетентност, която се научава, тоест за автора емоционалната интелигентност е „потенциалът да станеш умел в научаването на определени емоционални реакции“ (Zeidner et al., 2004, p.377) или с други думи емоционалната интелигентност подпомага ученето на междуличностни умения. Тази идея на Заднър разкрива важната роля на обучението в различните управленски нива на така наречените „меки умения“ (в това число и на емоционална интелигентност). Натискът върху организациите за подобряване на обучението и развитието продължава да се засилва. През последните години голямата промяна е преминаването отвъд вътрешни програми, насочени към развитието на хората, към иновативни платформи, които позволяват на хората да се развиват.

Повече от осем на всеки десет мениджъри (84 процента) в проучване посочват като важен (40 %) или много важно (44 %) проблема за обучението. Служителите на всички нива очакват динамични, по-самостоятелни, непрекъснати възможности за обучение от техните работодатели (Deloitte University Press Research, 2014). Въпреки все по-голямото преминаване към служител-ориентирано учене, в организации все още се борят с вътрешно фокусирани и остарели платформи и подходи на статично учене. Необходимостта от обучение на мениджъри от всички управленски нива (топ, средно и ниско ниво на мениджмънт) се разкрива в редица изследвания. Въпросът е дали естеството на обучението за тези 3 нива трябва да е различно предвид различните им функции и задължения, и дали развитието на компетентности в сферата на емоционалната интелигентност е необходима и за трите нива?

Топ (изпълнителните) мениджъри са отговорни за надзора на цялата организация и обикновено се занимават с по-стратегически и концептуални въпроси, с по-малко внимание към детайла ден за ден. Топ мениджърите имат мениджърите на средно ниво, които работят за тях и които са отговорни за една основна функция или отдел. Средните мениджъри могат да имат мениджъри от първа линия, които работят за тях и които са отговорни за управлението на дейността на група от работници. Също може да има различни видове мениджърите на едни и същи нива в организацията. Ръководителят на проекта е отговорен за разработването на определен проект, например, развитие на нова сграда. Функционалният мениджър е отговорен за основна функция, като например отдел в организацията- маркетинг, продажби, инженеринг, финанси и т.н. Продуктовият мениджър носи отговорността за даден продукт или услуга. Генералните мениджъри са отговорни за множество функции в рамките на една организация или отдел (ASTD Models for Human Performance Improvement: Roles, Competencies and Outputs, 1999).

Топ нивото на управление се състои от борд на директорите, изпълнителен директор или управител. Висшето ръководство е крайният източник на власт и управлява целите и политиките на една организация. То отделя повече време за функции по планиране и координиране. Ролята на висшето ръководство може да се обобщи по следния начин - висшето ръководство определя целите и общите политики на фирмата, издава необходимите

указания за приготвяне на бюджетите по департаменти, процедури, графици и др., изготвя стратегически планове и политики за фирмата. То назначава изпълнителната власт за средно ниво т.е. ведомствените мениджъри като контролира и координира дейността на всички отдели. Топ мениджмънтът също така е отговорен за поддържане на контакт с външната среда и дава насоки и заповеди. Висшето ръководство също е отговорно спрямо акционерите за дейността на предприятието (ASTD Models for Human Performance Improvement: Roles, Competencies and Outputs, 1999).

През последното десетилетие, ситуацията на работното място се е променила драстично. Организациите са придобили по-плоски, по-глобални, и по-икономични структури. Мениджърите на всички нива се принудени да правят повече с по-малко ресурси, докато се справят с несигурността и бързия, постоянен темп на промяна.

Най-успешните мениджъри на средно ниво, трябва да разчитат на силни умения да повлияват и способността да се събере една сложна мрежа от ресурси, за да получат добри резултати. Те играят критична роля по отношение способността на компанията да постигне стратегическите си цели. Програмните мениджъри, маркетинг мениджъри, както и инженерни директори-това са средно ниво мениджъри, които трябва да постигат все по-големи резултати, а разполагат с все по-малко ресурси. Те биват държани отговорни за успеха на даден проект, дори ако нямат пряка организационна власт. Мениджърите от средното управленско ниво са отговорни пред най-висшето ръководство за функционирането на техния отдел. Те отделят повече време на организационни и насочващи функции. В малките организации, има само един слой от средно ниво на управление, но в големи предприятия, може да има старши и младши управление средно ниво. Тяхната роля може да се подчертае, като те изпълняват плановете на организацията в съответствие с политиките и насоките на топ мениджмънта, правят планове за под-звената на организацията и участват в заетостта и обучението на мениджмънта от по-ниско ниво. Те тълкуват и обясняват политики, зададени от висшето ръководство на мениджмънта от ниско ниво, отговорни са за координиране на дейностите в рамките на отдела или департамента. Мениджърите от средното управленско ниво също така изпращат важни доклади и други важни данни на най-високото ниво мениджмънт. Те оценяват ефективността на младшите мениджъри и са отговорни да вдъхновяват мениджъри от по-ниско ниво към по-добро представяне (ASTD Models for Human Performance Improvement: Roles, Competencies and Outputs, 1999).

Ниски нива на мениджмънт- известно също като надзорно / оперативно ниво на управление. То се състои от надзорните органи, бригадир, раздел офицери, надзирател и т.н. С други думи, те са загрижени по посока на контролиране и функция на управление. Техните дейности включват - възлагане на работни места и задачи на различни служители. Те насочват и инструктират работниците за всекидневните им дейности, отговорни са за качеството, както и количеството на продукция. Ниските мениджъри са натоварени с отговорността за поддържане на добри връзки в организацията. Те съобщават на работниците проблеми, предложения и препоръчителни жалби от страна на служителите до по-високо ниво на управление и целите и задачите, които поставя по-високото ниво на служителите. Ниските нива на мениджмънт помагат за решаване на оплакванията на служителите като контролират и направляват подчинените и са отговорни за осигуряване на обучение на служителите. Те организират необходимите материали, машини, инструменти и т.н., за да се направят нещата, подготвят периодични доклади за изпълнението на служителите и гарантират дисциплината в организацията. Ниският мениджмънт мотивира служителите. Те са имиджа на предприятието, защото са в пряк контакт със служителите (ASTD Models for Human Performance Improvement: Roles, Competencies and Outputs, 1999).

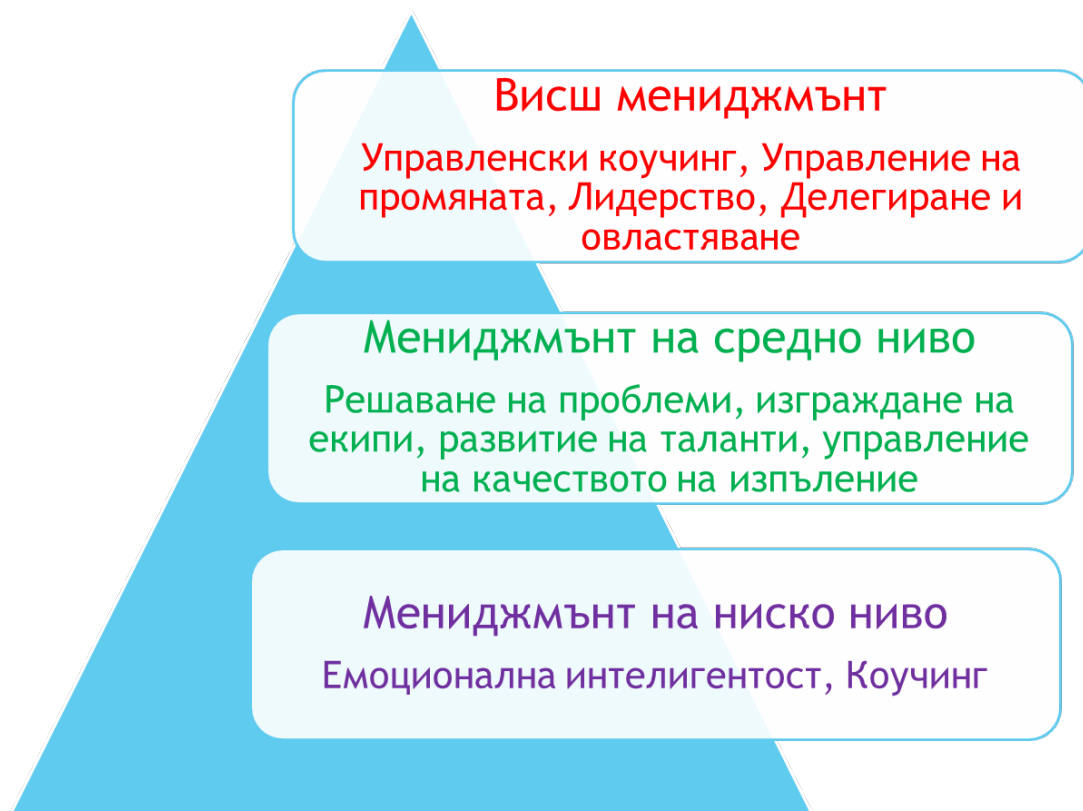
"Психологическият договор" между служители и организации, включващ очаквания за награди, признание, количество и качество на работа, и лоялност също се променя. По пътя, най-вече от мениджърите на средно ниво, се изисква да преосмислят какво означава да бъдеш мениджър. За много от мениджърите на средно ниво, тяхната роля вече не води до издаване на заповеди на подчинените си. В действителност, средното ниво мениджъри в плоски организации могат да имат много малко преки подчинени.

Мениджърите от средното ниво в организацията са в уникална позиция. Факт е, че пред тях има изисквания, за да бъдат успешни в тяхната роля, пред каквито мениджъри и

супервайзъри на други нива не са изправени. Мениджъри на средно ниво трябва да общуват непрекъснато нагоре към управлението както и със супервайзърите на първа линия в техния отдел. Те трябва да планират и организират усилията на служителите, да разпределят ресурсите и междуведомствената координация. Уменията, необходими, за да се ангажират и управляват подчинените им и колегите са безценни и безусловни за техния успех. В същото време, уменията за делегиране, планиране, организиране и проследяване са жизнено важни за последователен и непрекъснат успех. Пазарът е пълен с научни изследвания, очертаващи предизвикателствата в работата и разочарованието от оперативните резултати, които настъпват, когато мениджърите от средно ниво не разполагат с тези основни и много необходими мениджърски умения.

Пирамидата (Фиг.1) илюстрира тренинг програмите, които се определят като стратегически значими за всяко от управленските нива (Harder, B.1994). По отношение на емоционалната интелигентност се вижда, че тя е посочена като важен елемент за мениджърите от ниските управленски нива. Този факт не подлежи на дискусия предвид функциите, които изпълнява мениджърите от това ниво - те са връзката на организацията с външните публики (клиенти, потребители, последователи). За тях е важно да разбират потребностите и емоционалните нагласи на хората извън организацията, за да могат да ги предадат на своите преки ръководители –мениджърите от средните управленски нива. Добре развити умения по отношение на емоционалната интелигентност са ефективна стратегия за комуникация и поддържане на взаимоотношенията с мениджмънта от средно равнище, който им представя стратегическите цели на компанията и техните преки задачи. От критична значимост е развитието на умения за емпатия и асертивност. Емпатията е необходима, за да се поставят в положението на преките им ръководители, които бидейки в средата на управленската пирамида, често са под влияние на голям стрес от по-ниското и по-високо управленски нива, които понякога предявяват към тях несъвместими и дори противоречиви искания. Асертивността служи за отстояване на собствената позиция и предпазване от прекомерни като количество и несъвместими с техните компетентности задачи. Може да се заключи, че обучението по емоционална интелигентност е наистина важно за мениджмънта на ниско ниво.

Емоционалната интелигентност предполага умения и способности, които биха улеснили работата, комуникациите и взаимоотношенията в организацията като цяло за това подобни обучения са подходящи и за трите управленски нива. Смятам, че най-важен тренингът по емоционална интелигентност е за мениджърите от средното управленско равнище. За да бъдат възможни и наистина ефективни обученията представени в пирамидата (Фиг.1) като подходящи за средното ниво – решаване на проблеми, изграждане на екипи, развитие на таланти, управление на качеството, мениджърите трябва да имат нужните умения да разбират собствените и тези на своите колеги от другите нива, както и на хората извън организацията потребности, нагласи, емоции и очаквания. Ефективността на мениджърите от средното ниво е от критична значимост за ефективното функциониране на организацията, те са подложени на най-силен стрес в йерархията и ако не знаят как да отработват своите емоции, поведението им може да разруши вместо да поддържа нормалната работна среда и комуникация в организацията.



Фиг.1 Тренинг програми, предназначени за конкретните управленски нива

За да намерят подходящите стратегии за работните конфликти и изберат служителите, които биха се сработили добре, така че екипите да постигат своите цели и задачи, те трябва да притежават редица „меки умения“ и най-вече емоционална интелигентност. Развитието на следните характеристики от модела на Петридес и Фърнам е много важно за успешното функциониране на мениджърите от средното управленско равнище: управление на емоциите, емоционална регулация, самоконтрол, управление на стреса, социално съзнание и самотивация. Мениджърите от това равнище са „гръбнакът“ на организациите, а обикновено за тях са предвидени най-малко обучения. Известна е метафората за олекотената в двата края щанга, с концентрирана по средата тежест. Това означава, че мениджърите от ниските и топ равнищата се включват в множество тренинги- едните за придобиване, а други за усъвършенстване на определени професионални умения. Противно на логиката, мениджърите с най-трудни функции и отговорности- тези на средното ниво в йерархията не получават достатъчно обучения и подкрепа.

Обучения в умения за повишаване на емоционалната интелигентност несъмнено ще са от полза и за топ мениджмънта- управление на емоциите и ниска импулсивност, биха подобрили комуникацията им с мениджърите от средното ниво, както и с топ-мениджмънта на други организации, а оптимизмът демонстриран от топ-мениджмънта би помогнал останалите служители в организацията по-лесно да повярват и възприемат стратегическите цели на организацията, формулирани и поставени от най-високото управленско ниво.

Несъмнено социалните умения и в частност емоционалната интелигентност на мениджърите на работното място са изключително необходими. Афективната възприемчивост и способността да се разбира както собствената, така и чуждата позиция, мотиви и емоции са по-важни за някои работни места от колкото за други, както и за някои управленски нива повече отколкото за други. От критична значимост за ефективното протичане на работния процес във всяка организация е развиването на подобни умения най-вече сред средния мениджмънт, за да може да се справи с предизвикателството на всекидневния стрес, да подобри комуникацията си с останалите управленски нива и като цяло в организацията, както и да формулира адекватни задачи за своите подчинени, съобразени с техните нагласи и

компетентности, да бъдат асертивни когато се налага и с топ управлението и с ниския мениджмънт и да бъдат емпатични към проблемите и трудностите, с които всички служители се сблъскват на даден етап в професионалния си живот

Литература

ASTD Models for Human Performance Improvement: Roles, Competencies and Outputs (1999). ed. William Rothwell

Bar-On, R& Parker, J. (2000). The Handbook of Emotional Intelligence: the Theory and Practice of Development, Evaluation, Education and Application at Home, School and in the Workplace, Wiley

Cooper, R. & Sawaf, A. (1997). Executive EQ: Emotional intelligence in Business, Orion Business Books

Deloitte University Press research for manager training needs (2014), <dupress.com >, (23.04.2017)

Dulewicz, V. & Higgs, M. (2001). Emotional intelligence Questionnaire(DHEIQ)

Gardner, H. (1999). Intelligence Reframed. Multiple Intelligence for the 21st century, New York

Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence, Bantam Books

Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. New York, NY: Bantam

Goleman, D. (2006). Social intelligence. Random House Publishing group

Harder, B.(1994). Management Training and Development Programs, National Research Council, Washington DC, National Academy Press

Leuner, B. (1966). Emotional intelligence and emancipation. Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie, 15, 193–203

Mayer, J. D., Salovey, P.& Caruso.D.R (2000). Models of Emotional Intelligence, p.396-420, Cambridge University Press.

Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence. Educational implication, New York, Harper Collins

Petrides, K.V, Furnham, A.(2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. Personality and Individual Differences 29 (2000) 313±320, Department of Psychology, University College London.

Sternberg, R. (2000). Handbook of Intelligence. Cambridge University Press.

Thorndike, E, Elliott, R.,(1931). Human Learning, Century, New York.

Zeidner et al.(2004), in Assesing Emotional intelligence: Theory, Research and applications, Springer Series on Human.

ОРГАНИЗАЦИОНЕН КЛИМАТ И ВЪВЛЕЧЕНОСТ В РАБОТАТА В СОФТУЕРНИТЕ КОМПАНИИ

**Цветинка Гайдажиева, дивелопър-експерт, SAPlabs, България
Ирина Зиновиева, професор, д.пс.н., Софийски университет
„Св. Кл. Охридски“, zinovieva@phls.sofia-uni.bg**

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK ENGAGEMENT IN SOFTWARE COMPANIES

**Tzvetinka Gaidazhieva, expert developer, SAPlabs, Bulgaria
Irina Zinovieva, Professor, Dr. Habil., Sofia University
“St. Kl. Ohridski”,
zinovieva@phls.uni-sofia.bg**

Резюме: Броят на софтуерните компании в България бележи растеж, нараства и обемът на чуждестранните инвестиции в областта. По данни на БАСКОМ Барометър за 2015 година секторът на информационните технологии предоставя близо 17500 работни места и осигурява 1.86% от брутният вътрешен продукт, като средното възнаграждение е едно от най-високите в страната. Забелязва се и нарастваща тенденция на недостиг на квалифицирани специалисти. В този контекст съществено е да се установи какъв организационен климат преобладава в сектора и как той е свързан с въвлечеността в работата. За целта е проведено емпирично изследване със софтуерни специалисти, в което показателите за организационния климат са наличието на мотивирано лидерство, степен на прозрачност, степен на формалност на отношенията вътре в организацията, отношения с колегите и преките ръководители, наличието на екипност и взаимопомощ, възможност за лично и професионално развитие, възможност за обучение. Въвлечеността в работата се разглежда като ентузиазмът и енергията, вложени от служителя в изпълнението на трудовите задължения, отговорности и задачи. Данните предлагат възможности за оптимизиране на политиките и практиките по управление на човешките ресурси в сектора на информационните технологии.

Ключови думи: софтуерни компании, информационни технологии, софтуерни специалисти, организационен климат, въвлеченост в работата

Abstract: The number of software companies in Bulgaria is growing as is the volume of foreign direct investment in the sector. According to BASCOM Barometer for 2015, information technology sector provides nearly 17,500 jobs and accounts for 1.86% of GDP, while the average salary is one of the highest in the country. There is also a trend of increasing shortage of qualified professionals. In this context, it is essential to establish the organizational climate that prevails in the sector and how it relates to employee work involvement. To this end, an empirical study of software experts is conducted, in which the indicators of organizational climate are represented by availability of motivated leadership, transparency, degree of formality of relations within the organization, relationships with colleagues and supervisors, presence of teamwork and mutual assistance, the possibility of personal and professional development, opportunities for professional training. Engagement in work is defined as the enthusiasm and energy spent by the employee in the performance of work duties, responsibilities and tasks. The conclusions of the study offer insights to the HR experts how to optimize policies and practices for personnel management in the information technology sector.

Keywords: software companies, information technology, software experts, organizational climate, work engagement

Софтуерната индустрия в България е нараснала тройно за последните 10 години ⁸². Броят на чуждестранните инвестиции в сектора нараства. Освен икономически, ползите от развитието на софтуерната индустрия и присъствието на мултинационални компании на българския пазар се изразяват и посредством работещи политики и добри практики в областта на човешките ресурси и управлението на хора. Това е един от секторите в страната, в който се наблюдава недостиг на специалисти и стремежът към мотивирането на наличните служители за високи

⁸² economy.bg, 2.11.2016

постижения е един от фокусите на работата на мениджмънта в тази индустрия. Тези усилия са в пряка връзка с въвлечеността в работата, която най-общо може да се определи като ентусиазъм и енергията, вложени от служителите в изпълнението на трудовите задължения, отговорности и задачи. Сред предпоставките установени в литературата за наличието на въвлеченост са ясни и добре дефинирани цели, прозрачност и влияние, екипност и взаимопомощ, мотивирано лидерство. Всички те могат да бъдат сред индикаторите за организационния климат в дадена компания. Последният по своята същност е възприятието и оценката на служителите в дадена организация за работната среда, за това как тя им позволява да изпълняват преките си задължения, до каква степен им позволява да се развиват, да учат, да израстват в йерархията. Елементите, които служат като индикатори за организационния климат са специфични за отделните компании и имат връзка с нейните мисия, визия, цели, ценности, стратегия и корпоративна култура. Целта на настоящото изследване е да се установи как служителите в редица софтуерни компании възприемат и оценяват организационния климат и каква е връзката на този климат с въвлечеността в работата.

Въвлеченост в работата

Въвлечеността на служителите се изразява в ентусиазма и енергията, която вложат в трудовата си дейност. Разбирането за въвлечеността често се разширява и включва готовност човек да даде повече отколкото се очаква (Cook, 2008). Включеността в работния процес е самостоятелно обособен психологически конструкт, който се отнася до ценността, която хората придават на труда като цяло и на конкретната работа, която извършват. Същността на нагласата за ангажираност и личностно вложение в труда се разкрива чрез термини като централен жизнен интерес, включеност в работата, значимост на кариерата, значимост на труда, централност на трудовата роля и труда. Въвлечеността се смята за предпоставка за предаността към организацията, но двата конструкта са независими и могат да се разминават. Връзката с организацията се разглежда повече като психологически договор, отколкото като юридически. Въвлечеността, съчетана с преданост към организацията, може да се характеризира с включеност на служителя във всички процеси на организацията – взимане на решения, планиране и развитие. Евентуално това може да породви самочувствие и съзнание за пълноценно членство в организацията, съчетано с привързаност към изпълнението на своите задачи и реализация на организационните ценности (Costanza, Gilliam, and Taylor-Jones, 2005).

Специалистите, които се занимават с мениджмънт и управление на хора, са наясно, че усилията за постигане на въвлеченост в работата с голяма степен на вероятност се изплащат значително. Това е така, защото въвлечените в работата служители са по-склонни да съдействат за постигането на целите на организацията, към която принадлежат.

Организационен климат

Организационният климат е конструкт със значителен принос за разбирането на човешкото поведение. В различни изследвания са формулирани редица дефиниции на организационния климат и въпреки че не съществува точна и единна дефиниция на климата, изследователите са единодушни относно съществуването на характеристики, които описват конструкта и го отличават от другите понятия (Castro & Martins, 2010). Организационният климат обикновено се състои от глобални впечатления от организацията, които нейните членове формират чрез взаимодействие помежду си и с организационните политики, структури и процеси; възприема се от и се споделя между членовете на организацията и може да доведе до консенсус между отделните индивиди; възприятията за климата са описания на събития и условия на средата, а не оценки за тях; организационният климат е многоизмерна конструкция; отнася се до "чувството за организацията"; може да се промени с течение на времето; може потенциално да повлияе на поведението на индивида.

Съвременните организации са изправени пред множество предизвикателства. Автори като Браун и Лий (Brown & Leigh, 1996) смятат, че организационният климат става все по-важен, защото организациите трябва да гарантират, че хората, които

добавят стойност към крайния резултат, ще искат да останат в организацията и да продължат да влагат усилия си в работата си, респективно в полза на организацията. Организациите, които могат да създават среда, възприемана от служителите като доброкачествена и предразполагаща към разгръщане на техния пълен потенциал, се разглеждат като ключов източник на конкурентно предимство. Следователно организационният климат може да се разглежда като ключова променлива в успешните организации.

Изследователите се обединяват около идеята, че разглежданият вид климат представлява мрежа от характеристики, присъщи на дадена организация и / или нейни подсистеми, и може да бъде повлиян от начина, по който организацията или нейните подсистеми се отнасят към своите служители и среда. Организационният климат е усещането, преценката на служителите за това как работната среда им позволява да упражняват ежедневните си задължения, отразява виждането на хората за тези аспекти от работната среда, които оказват пряко въздействие върху качеството на извършваната от тях работа.

В търсене на пресечните точки и общите, принципните компоненти от различните дефиниции в литературата на термина „*организационен климат*“, Зохар и Хофман (Zohar & Hofmann, 2012) казват, че на практика всички те идентифицират този климат като социално споделени възприятия от страна на организационните членове по отношение на основните характеристики на тяхната организация. Изследванията, свързани с организационния климат се характеризират с голям брой мерки, базирани на възприятия, отнасящи се до ключови организационни характеристики или свойства – например рутинизация и формализация, контрол на работата и сложност, които се основават на възприятията на служителите. Остров Ostroff, 1993) идентифицира три дименсии на климата с по-висок ранг: афективни, когнитивни и инструментални, всяка от които има по четири подразделения от по-нисък ред. Базирайки се на тази теоретична рамка, служителите се очаква да оценят психологическото значение на тяхната среда от гледна точка на съответствие с ключови фактори. Общите оценки, фокусирани върху тези фактори идентифицират съответните измерения на организационния климат. През 2003 година тази таксономия бива приета като концептуален модел за глобален организационен климат.

Другата перспектива за организационния климат е, че климатът трябва да бъде "за нещо", където нещо трябва да бъде стратегически фокус на организацията (напр. Климат за обслужване на клиенти, качество, безопасност). В рамките на този подход организационният климат се състои от споделени възприятия сред служителите относно процедурите, практиките и видовете поведение, които получават възнаграждение и подкрепа по отношение на конкретен стратегически фокус. Въпреки че този възглед за климата включва споделени възприятия - както и всички подходи към организационния климат - тази гледна точка на климата ясно поставя важно условие за границата. В този подход към климата се има предвид, че споделеното възприятие е ограничено до специфични организационни аспекти или домейни (например климат за обслужване, иновации, етика, безопасност).

От своя страна елементите, които служат като индикатори за организационния климат също могат да бъдат неограничен брой. За целите на настоящето изследване, вида и броя на индикаторите относно организационния климат бяха определени в следствие на проведени полу-структурирани интервюта с част от респондентите до момента на сатурация на данните. Окончателният списък със значещи характеристики, според изследваните лица е:

- степен на формалност на взаимоотношения в рамките на организацията;
- отношения колегите / сътрудниците;

- отношения с прекия ръководител / ментор;
- наличието на мотивирано лидерство;
- наличие на екипност и взаимопомощ;
- степен на прозрачност и влияние;
- наличие на обучения;
- възможност за лично и професионално развитие.

Използван инструментариум

Инструментите, използвани за измерването на теоретичните конструкти са: *Организационен климат и Въвлеченост в работата*. Скалата за измерване на *Организационния климат* е разработена за целите на настоящото изследване като са използвани новосъздадени айтеми, както и взимствани такива от различни скали, които измерват същия конструкт. Скалата за организационен климат се състои от 9 подскали – степен на формалност в организацията, отношения с колеги / сътрудници, отношения с прекия ръководител / ментор, степен на прозрачност, степен на влияние, наличие на екипност и сътрудничество, прилагане на иновации, възможност за обучения, възможност за професионално развитие и израстване в йерархията. Скалата *Въвлеченост в работата* съдържа 9 айтема.

Психометрични характеристики (алфа на Кронбах) на използваните скали

Скалите, с които изследването си служи, показват високи до много високи психометрични характеристики (Таблица 1). Два от тях са със стойности на алфа на Кронбах между 60 и 70, съответно Степен на формалност (0,62) и Степен на влияние (0,61). Високи стойности по тази характеристика имат скалите Наличие на екипност и сътрудничество (71), Отношения с колеги / сътрудници (0,72), Степен на прозрачност (0,74). Останалите скали показват много високи психометрични свойства с алфа над 0,80. Най-висок е показателят при Възможност за обучения – 0,93. Следвана от скалите Въвлеченост в работата (0,88) и Отношения с прекия ръководител / ментор – със стойност на алфа от 0,87.

Таблица 1. Психометрични характеристики (алфа на Кронбах) на използваните скали

Скали за Организационен климат и Въвлеченост в работата	Брой айтеми	Средна стойност	Станд. откл.	Алфа на Кронбах
Степен на формалност	3	2,96	0,94	0,62
Отношения с колеги / сътрудници	6	3,95	0,66	0,72
Отношения с прекия ръководител / ментор	6	4,02	0,81	0,87
Наличие на екипност и сътрудничество	7	4,15	0,58	0,71
Степен на прозрачност	4	3,60	0,82	0,74
Степен на влияние	5	3,91	0,65	0,61
Прилагане на иновации	3	3,64	0,95	0,82
Възможност за обучения	7	3,65	1,06	0,93
Възможност за професионално развитие	5	3,75	0,89	0,84
Въвлеченост в работата	9	3,82	0,72	0,88

Описание на извадката

Теоретичният модел послужи за основа при провеждането на емпирично изследване, в което участие взеха 101 човека (Таблица 2), от които 34 жени и 66 мъже.

Едно лице не е отговорило на никой от въпросите за демографските характеристики. Един от респондентите не е посочил възрастта си. Малко над половината от анкетираните (52.5%) са хора на средна възраст (в интервала 35 – 44 години), следват представителите на групата между 25 и 34 години (36.4%). Процентът на респондентите на възраст между 18 и 24 е 7.1%. Едва 4% от анкетираните са между 45 и 54 години. Относно степента на образование сред респондентите преобладават магистрите – 54%, следват бакалаврите с 38% и хората със средно специално образование, които са едва 3%. На четвърто място се нареждат професионалните бакалаври и хората със средно образование с по 2%. Процентът на хората с образователно квалификационна степен доктор е 1%.

По показател настояща длъжност на работното място над половината от участниците са посочили длъжността програмист / софтуерен инженер (64%), следвани от мениджъри / тимлидери (13%) и контрол по качеството (7%). Процентът на документаторите е 3%, а на консултантите и ръководителите проекти – по 2%. По 1% от анкетираните на длъжност съответно поддръжка на клиенти, ИТ / системен администратор, дизайнер / експерт потребителски опит. В графата друго попадат 6.1% от респондентите.

Таблица 2. Демографски характеристики на извадката: брой изследвани лица и процентно разпределение, N=100

Показатели	Брой изследвани лица	Процент
<i>Пол:</i>		
- Жени	34	34%
- Мъже	66	66%
<i>Възраст:</i>		
- 19 - 24	7	7.1%
- 25 - 34	36	36.4%
- 35 – 44	52	52.5%
- 45 – 54	4	4%
- Неотговорили	1	1%
<i>Степен на образование:</i>		
- Средно	2	2%
- Средно специално	3	3%
- Професионален бакалавър	2	2%
- Бакалавър	38	38%
- Магистър	54	54%
- Доктор	1	1%

Резултати от емпиричното изследване

Връзките между изследваните променливи могат да се проследят посредством корелационен анализ. Резултатите от последния са систематизирани в Таблица 3. При изучаване на връзката между Въвлечеността в работата и останалите променливи се установява, че единствено факторът Степен на формалност на организационния климат има слаба корелация (-0,05*) с Въвлечеността. Останалите подскали на организационния климат показват значителна и висока степен на корелация с Въвлечеността в работата. С най-голямо значение, според резултатите от анализа, са Възможност за развитие (0,64), Степен на влияние (0,63), както и Отношения с колеги и сътрудници (0,62). Останалите променливи с висока степен на корелация за Степен на прозрачност и Прилагане на иновации са с равни показатели, а именно 0,60. В сравнение с тях степента на корелация между променливите Въвлеченост и

Възможност за обучения, макар и значителна сама по себе си, е доста по-ниска – едва 0,41. Обратна зависимост на Въвлечеността в работата се открива спрямо фактора Степен на формалност.

Като обобщение може да се каже, че Въвлечеността в работата е значимо свързана с почти всички подскали на Организационния климат. Най-малко свързани с Въвлечеността са Степента на формалност, където връзката е обратна и Възможността за обучение.

Таблица 3. Корелации на Въвлечеността в работата с променливите на Организационния климат, N=101

Променливи изразяващи Организационния климат	Въвлеченост в работата
Степен на формалност	-0,05*
Отношения с колеги / сътрудници	0,62***
Отношения с ръководители / ментори	0,55***
Наличие на екипност и сътрудничество	0,57***
Степен на прозрачност	0,60***
Степен на влияние	0,63***
Прилагане на иновации	0,60***
Възможност за обучения	0,41***
Възможност за развитие	0,64***

*** Корелацията е значима на равнище 0,001, **Корелацията е значима на равнище 0,01, *Корелацията е значима на равнище 0,05

Предиктори на Въвлечеността на служителите в тяхната работа

При изследването на съществените предпоставки за наличието на въвлеченост в тяхната работа у служителите в софтуерните компании се използва регресионен модел представен в таблица 4.

Таблица 4. Регресионен модел: Показателите на Организационния климат като предиктори на Въвлечеността на служителите в тяхната работа

Независими променливи - показатели на Организационния климат	Зависима променлива
Степен на формалност Отношения с колеги / сътрудници Отношения с ръководители /ментори Екипност и сътрудничество Степен на прозрачност Степен на влияние Прилагане на иновации Възможности за обучения Възможност за развитие	Въвлеченост в работата

Регресионният модел, изведен за променливата Въвлеченост в работата, обяснява 56% от нейното разпределение. Резултатите от направения стъпков регресионен анализ са систематизирани в Таблица 5. Данните показват, че три от заложените общо девет предиктори са значими. Променливата Отношения с колеги / сътрудници е най-същественният предиктор на Въвлечеността в работата (0,36***). Следваща по значимост се оказва Степента на прозрачност с коефициент бета от 0,33***. Значим предиктор, но доста по-слаб от предходните, е променливата Възможности за развитие

(0,23*). Останалите аспекти на организационния климат – Степен на формалност, Отношения с ръководители / ментори, Екипност и сътрудничество, Степен на влияние, Прилагане на иновации и Възможности за обучения се оказват несъществени за предвиждането на Въвлечеността в работата.

Таблица 5. Регресионни коефициенти на променливите на Организационния климат, които са значими предиктори на Въвлечеността в работата.

Предиктори - Организационен климат	Бета	T	Значимост
Отношения с колеги / сътрудници	0,360	4,420	0,000
Степен на прозрачност	0,330	3,970	0,000
Възможности за развитие	0,230	2,440	0,017
R квадрат	0,570		
Приведен R квадрат	0,560		

Получените данни свидетелстват, че отношенията с колегите и / или сътрудниците имат най-съществено значение при предвиждане на въвлечеността в работата при служителите в софтуерните компании. Другият значим и по-сериозен предиктор в това отношение е степента на прозрачност в организацията. Когато организационният климат се разглежда самостоятелно, при предвиждането на въвлечеността значим за разпределението на последната се оказва още един аспект от организационния климат. Това са възможностите, които компанията предоставя за лично и професионално развитие на служителите си.

Разгледаните до тук фактори имат правопрпорционална връзка с въвлечеността на служителите в работата им, т.е. по-благоприятният организационен климат в дадена компания предполага по-висока въвлеченост в работата. Под благоприятен климат се разбира такъв, който предразполага към взаимно уважение и свобода на мнението сред колегите / сътрудниците в колектива, както и за наличието на приятелски взаимоотношения помежду им; среда, в която служителите да получават необходимата им информация за качественото изпълнение на работните си задължения и регулярна обратна връзка относно представянето си; членовете на организацията разполагат с достъпна, актуална и адекватна информация относно вътрешните за организацията процеси и стандарти, както и за представянето на компанията, нейните бизнес резултати, позиционирането ѝ спрямо конкурентните компании, степента на постигане на поставените цели, приоритетните области и посоката на развитие и т.н. Благоприятният климат създава условия за усвояването и прилагане на нови знания.

Заклучение

Проведеното емпирично изследване има за цел да определи значимите аспекти на организационния климат в софтуерните компании и заедно с това да потърси връзките между организационния климат и въвлечеността на служителите в работата им. Участие в настоящото изследването взеха 101 човека от различни по вид и мащаб софтуерни компании. Според работещите в тази индустрия, ключовите показатели на организационния климат са съответно степен на формалност на взаимоотношения в рамките на организацията, отношения колегите / сътрудниците, отношения с прекия ръководител / ментор, наличието на мотивирано лидерство, наличие на екипност и взаимопомощ, степен на прозрачност и влияние, наличие на обучения, възможност за лично и професионално развитие. Анализът на данните от проучването сочи, че най-значимите сред изброените характеристики на организационния климат, от гледна точка на степента на въвлеченост на служителите в тяхната работа, са отношенията с колеги и / или сътрудници, степента на прозрачност и възможностите за лично и

професионално развитие в рамките на организацията. Първите два аспекта са по-съществени, докато възможностите за лично и професионално развитие имат по-слабо изразена роля.

Данните от изследването свидетелстват и че подобряването на уменията за екипна работа на софтуерните специалисти, както и създаване на атмосфера на прозрачност, неформалност и споделяне както на обратната връзка за изпълнението на задачите, така и на фирмените приоритети и представянето на компанията със служителите лежат в основата на въвлечеността в работата. Това са области, на които специалистите по управление на човешките ресурси следва да обърнат внимание, когато търсят начини за повишаване на въвлечеността в работата и постигане на по-високи бизнес резултати в софтуерните компании.

Литература

БАСКОМ Барометър 2015. Годишен доклад за състоянието на софтуерния сектор в България. Ноември 2015. 6 - 7.

[http://www.basscom.org/RapidASPEditor/MyUploadDocs/BASSCOM_Barometer_2015_\(BG\).pdf](http://www.basscom.org/RapidASPEditor/MyUploadDocs/BASSCOM_Barometer_2015_(BG).pdf)

Зиновиева, И., Николова, Н. (2016). Мотивация за постижение, политики за управление на човешките ресурси и въвлеченост в работата. В: Илиева, С., Радович Маркович, М., Янкулова, Й. (ред.) *Лидерство и организационно развитие. Сборник с доклади от международна научна конференция*, Китен, България, 16 – 19 юни 2016, 406-413.

Brown, S.P., & Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358–368.

Castro, M., & Martins, N. (2010). The relationship between organisational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organisation. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 36(1), Art. #800, 9 pages. DOI: 10.4102/sajip.v36i1.800

Chughtai, A.A. (2008). Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behavior, *Behavioral and Applied Management*, 9(2), 169- 182.

Cook, S. (2008). *The essential guide to employee engagement: Better business performance through staff satisfaction*. Chicago: Kogan Page.

Costanza, J.R., Gilliam, D., Taylor - Jones, S., (2005). *The quantum leap: Next generation*. Boca Raton, Florida; J. Ross Publishing.

Ostroff, C. (1993). The effects of climate and personal influences on individual behavior and attitudes in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56, 56-90.

Schneider, B., Mark G. Ehrhart, M.G., & William H. Macey, W.H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–88.

Zohar, D., & Hofmann, D.A. (2012) Organizational climate and culture. In S.W.J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. (pp. 643-666) NY: Oxford University Press.

Изследването е част от работата по научноизследователски проект „Удовлетвореност от живота и щастие в личния и професионалния живот“, № 80-10-167 / 24.04.2017 г., ФНИ-СУ, с ръководител проф. д.пс.н. Ирина Зиновиева

МОТИВЪТ ЗА ПРЕСТИЖ КАТО СЛЕДСТВИЕ ОТ НОВАТА ЦЕННОСТНА ОРИЕНТАЦИЯ НА СЪВРЕМЕННИТЕ БЪЛГАРСКИ ПОТРЕБИТЕЛИ

**Дамяна Иванова, главен асистент д-р
Софийски университет „Св. Климент Охридски“
E-mail: damyana_ivanova@phls.uni-sofia.bg**

THE MOTIVE FOR PRESTIGE AS A CONSEQUENCE OF THE VALUE ORIENTATION OF CONTEMPORARY BULGARIAN CONSUMERS

**Damyana Ivanova, PhD, Chief Assistant Professor
Sofia University “St. Kliment Ohridski”
E-mail: damyana_ivanova@phls.uni-sofia.bg**

Резюме: Изследователският интерес към престижа като мотив за потребление има своите корени назад във времето. Интерес представляват промените, които настъпват в поведението на ориентираните към престиж потребители. В процеса на навлизане у нас и на приемане на модели на потребление, характерни за развитите общества (и отчасти – за консуматорското), значение придобива материалистичната ориентация на съвременните потребители.

Изборът на стоки, свързвани с престиж, изпълнява различни функции за личността – демонстриране на статус, стремеж за открояване от другите или желание за членство в социални групи, асоциирани с престиж. Потреблението, което може да се наблюдава от другите, бива символно натоварено и отправя послания при социалните взаимодействия, като по специфичен начин се свързва със самооценката на личността. При избора на дрехи, успоредно с редица други мотиви, които насочват поведението на потребителите, се откроява мотивът за престиж, който се явява водещ за предпочитанията на хората към брандове, асоциирани с лукс.

Управлението на глобалните брандове днес следва да се съобразява с конкретните условия на пазара в отделните страни. По-ниската платежоспособност на потребителите налага репозициониране на глобални брандове (включително и у нас) и установяване на специфичен тип комуникация с потребителите, съобразена с техните доходи.

Ключови думи: престижно потребление, материализъм, бранд мениджмънт

Abstract: The research interest in prestige as a motive for consumption has its roots back in time. Of great interest are the changes that occur in the behavior of prestige-oriented consumers. In the process of adopting patterns of consumption, in our country, typical of the developed societies (and partly – the consumer society), the materialistic orientation of contemporary consumers has become important.

The choice of goods associated with prestige performs different functions for the personality – status demonstrating, striving to show up among others, or desire to belong to social groups associated with prestige. Consumption, which can be observed by others, is symbolically entrusted and sends messages in social interactions, relating in a specific way to the self-esteem of the personality. When choosing clothes, along with a number of other motives that guide consumer behavior, the motive for prestige, which appears to be the leading one for people's preferences for luxury-associated brands, stands out.

The management of global brands today should take into account the specific market conditions in particular countries. The lower consumer solvency requires repositioning of global brands (including in our country) and the establishment of a specific type of communication with the consumers, complying with their income.

Keywords: prestigious consumption, materialism, brand management

Престижът като мотив за потребителски избор

Научният интерес към престижа като мотив за потребление не е нов и се среща в социологически и икономически трудове от края на 19 век. Задълбочено разбиране на престижното потребление може да се постигне чрез интердисциплинарен „прочит“ на

формите му на проявление, както и посредством анализ на стоящите зад тях подбуди. Съществен е приносът на психологическата наука, която добавя личностните детерминанти към икономическите теоретични модели и така разкрива нови възможности за обяснение на поведението на потребителите на полето на пазара.

Зад престижа като мотив за потребителски избор могат да стоят различни потребности. Откриването им е от ключово значение за управлението на луксозните брандове днес. Лидерски позиции на пазара и целеви сегменти могат да бъдат достигнати чрез подходящи луксозни стоки и най-вече – посредством комуникационни стратегии, изградени въз основа на задълбочен анализ на водещите потребности на съвременните потребители, ориентирани към престиж. В зависимост от това, дали зад мотива за престиж стои стремеж към подсилване на аз-образа на личността, или желание да заяви себе си като неповторима; дали подбудите са за принадлежност към група, чието членство е свързано с престиж, или са насочени към търсене на емоционални стимули; дали личността се стреми към повишаване на своята самооценка чрез престижно потребление – за всеки един от тези аспекти бранд мениджърите следва да установяват специфична комуникация с целевите аудитории. Разбира се, социоикономическата рамка, която е характерна за даден пазар, има определящо значение при управлението на луксозните брандове.

Редица са публикациите на изследователи и практики, посветени на профила на потребителите на стоки, свързвани с престиж. Наблюдава се подчертан интерес към проучване поведението на потребителите, което до голяма степен е мотивирано от желанието за придобиване на статус и социален престиж. Подобен тип потребление насочва към и свидетелства за статуса на личността в социалната йерархия. Потребителските пазари са оценявани като поле на действие на различни социоикономически знаци и стимули, като степента на икономическо развитие на едно общество не е определяща за проявите на статусно потребление. И в най-бедните общества може да се наблюдава демонстративно потребление – живеещите в бедност са ориентирани спрямо социалната йерархия и са готови да „потребяват“, за да си подсилят висока позиция в обществото (Mason, 1992). Оттук значими нива на статусно потребление могат да бъдат наблюдавани във всички общества. В днешно време статусът се свързва най-вече с потреблението и с притежаването на стоки и по-слабо с професионалното развитие и с положението на семейството в обществото (Dawson & Cavell, 1986). Видимото от другите притежание, както и демонстративното потребление, са подходящи символи на статуса. Определени продуктови групи, поради естеството на своята наблюдаема от другите употреба, се предпочитат с цел намаляване на противоречието между реален и желан социален статус в обществото.

При избора на стоки, свързвани с престиж, като водещ критерий е изведена не присъщата им функционалност, а социалната или символната им стойност. В потреблението, което може да бъде наблюдавано в социален контекст, потребителите търсят не само практическа приложимост, но и социален статус и престиж. Следователно потреблението може да подсили самоуважението на хората, както и да ги подпомогне в стремежа им към социално одобрение. Колкото повече определен потребител е ориентиран към статус, толкова по-ангажиран е той с търсене и избор на символи на статус. Оттук бранд мениджърите се стремят към изграждане на подходящ имидж за стоки със социално видима от другите употреба като облекло и автомобили.

Потребителите придават определени символни значения на стоките и ги включват активно при взаимодействието и комуникацията със социалното си обкръжение. Според *теорията за съответствието между Аз-образа и образа за продукта* личността избира стоки, които възприема като отговарящи на Аз-образа ѝ, и избягва други, които оценява като противоречащи му (Sirgy, 1982). Водени от тенденцията за

поддържане на консистентност на Аз-образа си, потребителите е по-вероятно да направят избора си според Аз-реално, когато купуват стоки заради функционалното им предназначение. В случаите, в които хората избират продуктови алтернативи, чиято употреба е социално видима, тогава се увеличава вероятността покупката да се извърши с оглед на Аз-идеално, тъй като придобитата стока има експресивна роля (Соломон, 2011).

В контекста на символното потребление индивиди със силна потребност от престиж търсят стоки и/или често посещават магазини, тъй като ги оценяват като подходящи за придаване на актуално или желано социално положение или статус. Теорията за Аз-целостта представя потребителите, ориентирани към престиж, като ангажирани с престижно потребление на стоки. От друга страна, като затвърждаване на подобен тип ориентация се явява атрибутивната теория, в термините на която наблюдателите заключават от поведението на потребителя за неговите индивидуални диспозиции. Оттук обоснован изглежда стремежът към ангажиране с поведения, които насочват наблюдателите към приписване на по-благоприятни за отделната личност заключения.

Ориентираното към престиж потребителско поведение се свързва с пет основни характеристики на стоките: (1) демонстративни посредством високата си цена; (2) отличителни, изключителни и уникални; (3) с голямо социално значение за потребителите; (4) задоволяващи естетически потребности; (5) с високо качество (Vigneron & Johnson, 1999). Ф. Вигнърън и Л. Джонсън определят подобен тип потребление като детерминирано от *ориентацията на личността* (към другите – към себе си), както и от приписването на *цената* (висока – ниска) значение като индикатор за престиж. Посочените характеристики могат да бъдат изведени като водещи при избора на стоки, свързвани с престиж. Те задоволяват конкретна потребност и се превръщат в мотив за поведение. В зависимост от мотивацията при избора на такива стоки се разграничават демонстративни потребители, потребители-сноби, потребители-последователи, потребители-хедонисти и потребители-перфекционисти (пак там).

Демонстративните потребители са водени от впечатлението, което създават у другите хора чрез показно потребление на стоки с висока цена, за да подчертаят високия си социоикономически статус. Потребителите-сноби са с ориентация към себе си, стремят се да открият своята неповторимост чрез избора на уникални стоки с високо качество, чиято висока цена подсилва самооценката им на изключителни личности. Последователите избират стоки, асоциирани с престиж, за да се идентифицират с желаната референтна група; следват модели на потребление, за да се присъединят към социални групи и са конформни, за да подсилват своята Аз-концепция (Vigneron & Johnson, 1999).

Ориентацията на личността към себе си предполага извеждане на други водещи мотиви при избора на стоки, свързвани с престиж. Потребителите-хедонисти правят избора си заради емоционалната стойност и сензорното удоволствие от потреблението. За потребителите-перфекционисти от първостепенно значение е високото качество и специфичната изработка с внимание към детайлите (Vigneron & Johnson, 1999). Ф. Вигнърън и Л. Джонсън разглеждат престижа като съотнесим към най-високите нива на луксозни брандове и предлагат индекс за измерване на приписваните от потребителите стойности на луксозните брандове (Vigneron & Johnson, 2004). Подобен анализ улеснява бранд мениджърите в избора им на подходяща комуникационна стратегия при адаптиране на брандовете за различни пазари.

Изследването на лукса е доминирано от социалната и междуличностната насоченост на потребителите, като свързаните с личността аспекти остават по-слабо проучени (Wiedmann et al., 2007). В опит да представят една обща теоретична рамка на

това потребление К.-П. Вийдман и колеги посочват четири основни дименсии на лукса: финансова, функционална, личностна и социална. Финансовият аспект насочва към цената на луксозната стока, докато функционалният се съизмерва с качеството, приложимостта и уникалността ѝ. Социалният аспект на лукса включва демонстративната стойност и престижната стойност на луксозните стоки. Демонстративната стойност се отнася до влиянието на референтната група върху потреблението на личността, за да покаже придобит (или желан) социален статус. Престижната стойност се свързва със статуса и социалните връзки, които се разкриват чрез потреблението на луксозни стоки. Личностното измерение на лукса насочва към потребителския материализъм, хедонистичната стойност на стоките, както и към Аз-идентичността. Като значима се откроява съгласуваността между Аз-образа на потребителя и имиджа на стоката. Тази връзка насочва към символното значение на стоките за поддържане или подсилване на Аз-образа на личността. Изборът на луксозните стоки при материално ориентираните хора е воден от убеждението им, че притежанията служат за управление на впечатлението на другите.

Посочената теоретична рамка разглежда задълбочено индивидуалното измерение на лукса, към което включва материалистичната ориентация на личността и нейната Аз-идентичност. Тези две аспекта са открити от редица изследователи, анализирани са задълбочено, но не са включвани активно в обяснителните модели на свързаното с лукс и престиж потребление. В настоящия доклад материалистичната ориентация на потребителите и самооценката им са привлечени за обяснение на потреблението, насочено към престиж.

Материалистична ориентация на потребителите

Материализмът е разглеждан от различни научни перспективи, което затруднява извеждането на една-единна дефиниция. Сред многото определения се открояват общи характеристики, насочващи към приписването на особена *важност на притежанията*, в резултат на което хората се *стремят към придобиването им* (Belk, 1983).

М. Ричинс и С. Доусън анализират и проучват материализма като ценностна ориентация. Според двамата изследователи вярванията за важността на притежанията в живота на човека насочват към централното им място за личността; придобиването им като път към постигане на щастие и разглеждането им като показатели за личния успех и този на другите (Richins & Dawson, 1992).

Проучването на материализма като елемент от ценностната система е застъпено в теоретичната концепция на Т. Кесър и Р. Райън за целеполагането. Вътрешно мотивирана е ориентацията на личността към задоволяване на психологически потребности като автономност и себеприемане. Външно мотивирани са целите за постигане на финансов успех и известност. Оттук личността се характеризира с материалистична ориентация, когато преимуществено придава значение на външните жизнени цели (Kasser & Ryan, 1993).

Важно е да се направи разграничение между потребителите, насочени към статус, и тези с материалистична ориентация. Първите избират стоки, символизиращи и придаващи статус на притежателите си, докато вторите се стремят към придобиване и притежаване на всякакви стоки – както на свързани със статус, така и на такива, които не са възприемани като символи на статус (Eastman et al. 1997).

В условията на променени модели на потребление, близки до тези в консуматорските общества, материалистичната ориентация на българските потребители представлява изследователски интерес. Проучване сред българска извадка не отчита силно изразена материалистична ориентация – изследваните лица в умерена степен придават важност на придобиването на стоки (Иванова, 2011; 2016). Този

резултат може да се обясни с навлизането на модели на потребление, присъщи на консуматорското общество, които са в процес на усвояване, но същевременно остават недотам широко приети. Според посоченото изследване убеждението, че придобиването на пари и материални притежания се явява най-важна цел в живота, също се споделя в умерена степен от участниците. За българското общество дълго време са по-присъщи ценности, характерни за колективистичните култури, свързани със запазване на традициите, конформността и поддържане на добри отношения с другите. Подчертаната ориентация към печелене на пари и материални притежания се отнася по-отчетливо към индивидуалистичния тип култури, където доминира ориентацията към себеутвърждаване чрез власт и постижения. Социалните промени у нас са съпроводени с преминаване от колективистични ценности към индивидуалистични такива. Промяната в моделите на потребление също отразява тези трансформации, в резултат на което се наблюдава умерена материалистична ориентация у потребителите от българската извадка. Глобализацията допълнително подпомага разпространението на модели, присъщи за консуматорските общества.

Материалистичната ориентация на личността се свързва по специфичен начин с нейната самооценка, като връзката между двата конструкта е анализирана от редица изследователи и е отчетена отрицателна взаимозависимост между тях (Braun & Wicklund, 1989; Richins & Dawson, 1992; Kasser, 2002). Подчертаната материалистична ориентация по-често корелира с ниска самооценка, което може да се обясни със стремежа да се компенсират чрез потреблението различни дефицити в самооценката на личността.

Изследване сред българска извадка сочи, че участниците, които се характеризират с по-ниска самооценка, са склонни в по-висока степен да разглеждат притежанията като показатели за постигнатия личен и чужд успех. За тях също така е по-вероятно притежанията да са средства за постигане на щастие (Иванова, 2011). Потреблението може да бъде насочено към т. нар. символно себезавършване, когато има разминаване между Аз-реално и Аз-идеално в Аз-концепцията на личността. При подобни случаи се проявява склонността на потребителите да компенсират свои слабости (или липси) чрез приемане на символи, свързани с потреблението (Braun & Wicklund, 1989).

Р. Белк посочва, че идентичността се изгражда не само въз основа на притежанията, но също така се повлиява от нематериални постижения като титли, звания и награди. Стремежът към подобни нематериални придобивки може да доведе до разминаване между Аз-реално и Аз-идеално в Аз-концепцията на личността, което се съпровожда с преживяване на напрежение. Р. Белк отбелязва, че за определени социални групи материалните придобивки са по-достъпни, за разлика от нематериалните (Belk, 1984). Това води до подчертана ориентация към постижимите материални придобивки при хората, за които статусът на по-високите нива от социалната йерархия е недостижим. Оттук те се ангажират с прекомерно потребление в опит да компенсират труднодостъпните за положението им в социума нематериални придобивки – символи на успех.

Самооценка и престижно потребление

Самооценката на личността се разглежда като компонент от Аз-концепцията и се свързва с мислите и чувствата на човек за собствената му важност и значимост (Rosenberg, 1989). Чрез потреблението хората *„изграждат сложна система от материални символи“* (Dittmar & Pepper, 1992: 40). Стоките могат да служат на личността като материални изразители на нейната идентичност, тъй като потребителите ги приемат като отразяващи техните личностни качества, както и социалното им положение. Приписваното от потребителите символно значение на

притежаваните от тях вещи насочва към психологическите функции на притежанията. Често за илюстриране на символното значение на стоките се посочват автомобилите поради тяхната социална видимост. Е. Фром отграничава двата модуса на битието – притежателния и битийния, и посочва директната връзка между притежаваната вещ и идентичността на притежателя ѝ – „[a]втомобилът е неотменна част на Аз-а, защото, сдобивайки се с лека кола, собственикът всъщност придобива ново Аз, ново самочувствие.“ (Фром, 1996: 121).

Х. Дитмар разглежда приписваното от потребителите символно значение на притежаваните от тях вещи като посочва, че наред със своята функционално-инструментална употреба, притежанията се характеризират и със символно-експресивна (Dittmar, 2008). Вещите показват социалния статус на своя притежател и играят съществена роля в неговите междуличностни отношения. Идентичността се „визуализира“ в социален контекст чрез притежанията на личността.

Склонността на потребителите да компенсират свои дефицити чрез приемане на символи, свързани с потреблението, ги насочва към избор на стоки, които указват престиж, статус и богатство. Подобен механизъм лежи в основата на компенсаторното потребление – поведението на потребителите, ориентирано към придобиване на вещи за повишаване на чувството им за собствена значимост (Kasser, 2002). Психологът Т. Кесър разглежда компенсаторното потребление и свързаните с него поведенчески прояви. Като такива той обозначава моделите на потребление, съпроводени с обграждане с множество стоки, когато хората не успяват да задоволят свои основни психологически потребности от признание и уважение. В тези случаи чрез придобиването на повече и повече вещи потребителите повишават чувството си за собствена значимост. Както отбелязва Т. Кесър, компенсаторното потребление, ориентирано към контролиране и овладяване на материални ресурси, може само временно да подсили чувството за лична компетентност на хората. Много скоро след това настъпва „нов цикъл на неудовлетвореност“ у потребителите (Kasser, 2002: 57).

Поради спецификата на своята видимост в социален контекст облеклото често бива избрано от личността с цел запазване на статус. Резултати от изследване на престижното потребление на дрехи сред българска извадка сочат, че участниците приписват най-голямо значение на атмосферата на магазина и качеството на стоките, свързвани с престиж, докато същите отдават по-слабо внимание на статуса на другите клиенти на магазина (Иванова, 2011). Може да се обобщи, че социалното влияние при избора на стоки, свързвани с престиж, е по-слабо изразено, докато ориентацията към задоволяване на естетическите потребности се откроява. Атмосферата в магазина – декор на витрината, обслужване, музика, аромати – всички тези елементи, взети заедно, допринасят за активирането на клиентите в магазина, създават специфична сензорна стимулация, повлияват оценката на посетителите за магазина, която клиентите свързват с престиж. Резултатите насочват и към възприеманата от участниците връзка между високото качество на дрехите, свързвани с престиж, и по-високата им цена.

Изборът на стоки от луксозните брандове е обусловен от редица фактори, които оказват влияние върху поведението на личността на полето на пазара. Представата за това, как да бъде задоволена потребността от престиж, се определя от ценностната система на личността. Аспирациите, които има човек, също детерминират начините, по които ще се предпочете да се задоволяват водещите потребности. Жизнените цели, насочени навън, като финансов успех и социално признание (постигане на известност), до голяма степен се свързват с материализма, демонстративното потребление и статусното потребление. От друга страна, жизнените цели, насочени към личността, като себеприемане и афилиация, предполагат различен модел на задоволяване на потребността от престиж.

Материалистичната ориентация е по-вероятно да води до обграждане с предмети, свързвани с лукс и разкош. Моделите за задоволяване на потребности и ценностните критерии за оценка на стоковите алтернативи се усвояват от личността в процеса на потребителската ѝ социализация. Върху този процес съществено влияние оказват икономически, социални и културни фактори. От друга страна, платежоспособността на потребителите също детерминира поведението им при избора на стоки от луксозните брандове. Финансовите възможности определят дали ще се предпочетат скъпоструващи уникати или изборът ще се спре върху техните имитации.

Изследване на връзката между самооценката на личността и престижното потребление на дрехи отчита слаби взаимозависимости между тях, като ниската самооценка се свързва с ориентация към социалния статус на клиентите на магазини, асоциирани с престиж (Иванова, 2011). Потребителите с ниска самооценка е по-вероятно да обръщат внимание на статуса на клиенти, които са известни и на които искат да подражават. Изборът на магазин в този случай е повлиян от желаната референтна група. Подобни резултати обясняват привличането на популярни личности, които се ползват с доверие, и участието на лидери на общественото мнение при изграждане и управление на брандове, свързвани с лукс и престиж.

Съвременният български потребител се е формирал в условията на преход от държавно регулиран към свободен пазар. Икономическите, социалните и политическите промени, настъпили в България в началото на 90-те години на 20 век с преминаването от планова към пазарна икономика, определят появата на нови ценности в обществото, а оттук – и на нови модели на поведение в различните сфери на живот. Това рефлектира и върху една по-периферна до този момент област, каквато е потреблението. Ограничавани от еднообразието на предлаганите стоки на вътрешния пазар и дефицитния внос на стоки от западните страни, българските потребители в условията на планова икономика имат едни модели на потребление, а с отварянето на вътрешния пазар за външни производители, различни от страните от Източния блок, българите имат възможност да задоволяват своите потребности с разнообразни стоки, което постепенно води до промени в моделите им на потребление. Характеристики на определяното от редица изследователи американско общество като консуматорско намират проявление в поведението и на българските потребители. Желанието да се консумира, да се притежават стоки, и склонността към потребление изобщо, си проправят път в живота на българите. Тези прояви не са така силно изразени, какъвто е случаят на американското общество, но у нас се очертава подобна тенденция в потреблението в резултат на подражание на чужди модели. От друга страна, по-ниската платежоспособност на българите ограничава избора им на полето на пазара. Световната финансова криза от 2008 г. (и последвалата я глобална рецесия) се отрази и в България. Една от последиците ѝ доведе до намалени възможности на българските потребители за употреба на стоки от луксозни брандове. Икономическите, социални и културни специфики на отделните пазари налагат глобалните брандове да се адаптират към различните условия, когато целят разширение и навлизане на чужди пазари. Оттук големите брандове са принудени да се съобразяват със специфичната ситуация в различните страни.

Проблеми на бранд мениджмънта в условията на съвременния пазар

Изследователи и практики отделят съществено внимание на пазара на луксозни стоки и тенденциите, които се наблюдават там. Стратегиите за управление на луксозни брандове имат своята специфика и се разграничават съществено като инструменти на брандинга. Наблюдават се два основни модела на управление на луксозни брандове: брандове с история и брандове, които сами „пишат“ своята история. Европейските

люксови брандове следват модел на управление, при който се подчертава историята на бранда и се поставя акцент върху знаков продукт като фактор за успех. Зад луксовите брандове с история стоят техните създатели, като брандовете продължават да се развиват и след смъртта на основателите си (например брандът Chanel). Управлението на брандовете с история се гради върху пирамидална структура – на върха са уникатите, онези единични изработки с гравирани знак на автора си и изключително висока цена; нивото под върха включва ограничени серии, които се създават в ателиета, докато основата на пирамидата се разширява до масова продукция, като „аурата на бранда“ се предава върху това ниво, което е достъпно за по-широк сегмент потребители и се доближава до масовия престиж (Kapferer, 2012).

Вторият модел на управление на луксовите брандове се основава върху истории, които те сами „разказват“ за себе си. Този модел е по-характерен за американските луксови брандове. Брандовете без исторически корени са основани, от една страна, на разказ, а от друга – на създадена атмосфера и изграден имидж на магазините им (например брандът Ralph Lauren). Брандовете с разказ за себе си се отличават с плоски модели на управление, като в центъра е разположен брандът идеал, а всички негови разширения са на равно разстояние от центъра и изразяват този идеал на целевия пазар. Отличителна особеност на тези брандове са „местата“ им – чрез специфична атмосфера магазините пресъздават бранда идеал (пак там).

Достъпността на луксови стоки налага преразглеждане на дефиницията за лукс и води до повишеното им търсене. В условията на съвременния пазар се наблюдава промяна на традиционното разглеждане на лукса като присъщ за демонстративното потребление – отбелязва се специфична чувствителност към лукса сред широк кръг от потребители. Луксът може да се разглежда като *„особен тип транснационална култура“*, която отразява една групово-специфична ценностна система (Wiedmann et al., 2007: 3).

Съвременната социална и в частност икономическа динамика не само променя условията за бизнеса, но и потребителите като икономически субекти. Стремешът на корпорациите да се позиционират на международния пазар и да станат глобални брандове поставя пред тях нови задачи и проблеми за решаване. Една от тях е как да се адаптират към тези нови пазари и потребители с различни потребителски модели и ценностни критерии. Отговорът изисква не само продължаване, но и задълбочаване на изследването на потребителите в различните страни, за да се адаптира маркетинговата стратегия и пазарната комуникация към техните изисквания, ценности и финансови възможности.

Дистанцията – пространствена и времева – на създателите на стоки с претенция да бъдат глобални от потенциалните потребители изисква не само да се опознаят новите пазари, но и да се осъществи контакт с тях, за да им се обясни защо трябва да изберат техния продукт, каква полза ще имат от него, и не на последно място – да го направят достъпен за потребителите от този пазар. Съвременните информационни технологии улесняват контакта с целевите аудитории, но това не е достатъчно. Маркетинговите програми, дори и за продукти с претенция за глобално приложение, могат да се сблъскат с неочаквани реакции – от безкритично приемане до съпротива от крайния потребител. Това изисква преосмисляне на позиционирането на брандовете на различните пазари. За целта се използва създаването на карта на възприятието на съответния бранд, която отчита основните ценности на потребителите и асоциациите, които предизвиква брандът в резултат на наличната за потребителя информация.

Високата мобилност на съвременните потребители, особено на младите, разширява техния потребителски и ценностен хоризонт и облекчава процеса на адаптиране на брандовете към различните пазари. Процесите на глобализация

предизвикват противоположни тенденции – от една страна, отликите между потребителите в различна културна и икономическа среда намаляват, а от друга, тези различия вътре в рамките на един пазар се увеличават и се определят като различия между поколенията.

По-същественият и трудно решим проблем е адаптиране на брандовете към покупателната способност на потребителите на различните пазари. Това засяга особено луксозните брандове, които, за да се съхранят като такива, не следва да се позиционират като широко достъпни. За обосноваване на цената на тези стоки е нужна комуникация, която да показва ценността на марката. Потребителят заплаща не само себестойността на стоката, той заплаща и за ценността на стоката, за ползите – материални и нематериални, които тя му носи. Това изисква и промяна на мотивите, които са кодирани в предложението. Ако мотивът е престиж, то потребителят би трябвало да вижда в потреблението на стоки от луксозни брандове средство за задоволяване на потребността. Ако потребителите на конкретния пазар не възприемат луксозните брандове като средство за задоволяване на престиж, то се налага извеждане на друг мотив за активиране на потребителите. Това лишава луксозните брандове от „аурата“ им на „изключителност“, създавана в продължение на десетилетия. Трудният избор пред бранд мениджърите е между масовизиране или невъзможност да се позиционира брандът на „неподготвен“ за такива стоки пазар.

Глобалният брандинг изисква търсене на непопулярни, иновативни, но и рискови решения. Едно от тях е създаването на глобален потребител в контекста на засилваща се антиглобалистична тенденция, включително и на полето на пазара. При всички случаи обаче е важно да се поддържа известността на бранда. Тя може да се свързва със стара слава и носталгия, или с адаптивност и ориентация към бъдещето. Дори и когато е насочен към миналото, брандът трябва да предлага обещание за нещо ново, което не само да задоволява потребности, но и да пленява и очарова. Така може да се подхранва желанието и готовността на потребителите да повишават своите критерии, да се стремят към най-доброто, а това означава – към луксозните брандове. Фактът, че производството на стоките на тези брандове е изнесено в Китай или други страни, може да се използва за позиционирането им като социално отговорни брандове чрез загриженост за препитанието на трудовата сила в бедните страни и желание стоките им да са достъпни и за хората с ограничени доходи. Разклатеното доверие в качеството на стоките на луксозните брандове може да се компенсира с отчитане на тяхната социална отговорност. Така ще се направи крачка към формирането на глобален потребител, който се интересува не само от задоволяване на собствените си потребности, но и разглежда този процес в контекста на потребностите на цялото общество.

Новите възможности пред съвременните брандове очертават ролята и отговорността им извън рамките на пазарното поле, превръщат ги във важен фактор във всички обществени сфери – политика, образование, възпитание и култура. Динамиката на социалните процеси, особено на полето на пазара, налагат задълбочено изследване на реакцията на потребителското поведение на тези сложни, трудно прогнозируеми процеси, за да може да се управлява и въздейства на ценностните критерии на потребителите.

Литература

Иванова, Д. (2011). *Личностни детерминанти на престижното потребление*. Автореферат.

Иванова, Д. (2016). Материалистична ориентация на потребителите в контекста на консуматорското общество// *Сборник с доклади от Международна научна конференция*

„Лидерство и организационно развитие“, Университетско издателство СУ „Св. Климент Охридски“, с. 1050-1059.

Соломон, М. (2011). *Потребителското поведение: Да купуваш, да имаш, да бъдеш*, София: „Изток-Запад“.

Фром, Е. (1996). *Да имаш или да бъдеш*, София: КИБЕА

Belk, R. (1983). Worldly possessions: Issues and criticisms// *Advances in Consumer Research*, 10. R. Bagozzi & A. Tybout (Eds.), Ann Arbor: Association for Consumer Research, 514-519.

Belk, R. (1984). Cultural and historical differences in concepts of self and their effects on attitudes toward having and giving// *Advances in Consumer Research*, 11, Th. Kinnear (ed.), Provo, UT: Association for Consumer Research, 754-763.

Braun, O. & Wicklund, R. (1989). Psychological antecedents of conspicuous consumption.// *Journal of Economic Psychology*, 10, pp. 161-187.

Dawson, S. & Cavell, J. (1986). Status recognition in the 1980s: Individious distinction revisited// *Advances in Consumer Research*, 14, pp. 487-491.

Dittmar, H. & Pepper, L. (1992). Materialistic values, relative wealth and person perception: Social psychological belief systems of adolescents from different socio-economic backgrounds// *Advances in Consumer Research*, Special Volumes – mat, Association for Consumer Research, pp. 40-45.

Dittmar, H. (2008). *Consumer culture, identity and well-being: The search for the "good life" and the "body perfect"*, New York: Psychology Press.

Eastman, J., Fredenberger, B., Campbell, D. & Calvert, S. (1997). The relationship between status consumption and materialism: A cross-cultural comparison of Chinese, Mexican, and American students// *Journal of Marketing Theory and Practice*, 5(1), pp. 52-65.

Kapferer, J. (2012). *The new strategic brand management: Advanced insights and strategic thinking (New strategic brand management: Creating & sustaining brand equity)* (5-th ed.). Kogan Page Publishers.

Kasser, T. & Ryan, R. (1993). A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration// *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, pp. 410-422.

Kasser, T. (2002). *The high price of materialism*, Cambridge: MIT Press.

Mason, R. (1992). Modelling the demand for status goods// *Special Volumes: Association for Consumer Research*, pp. 88-95.

Richins, M. & Dawson, S. (1992). A consumer values orientation for materialism and its measurement: Scale development and validation// *Journal of Consumer Research*, 19 (3), pp. 303-316.

Rosenberg, M. (1989). *Society and the adolescent self-image*. Revised edition. Middletown, CT: Wesleyan University Press.

Sirgy, J. (1982). Self-concept in consumer behavior: A critical review// *Journal of Consumer Research*, 9 (3), pp. 287-300.

Vigneron, F. & Johnson, L. (1999). A review and a conceptual framework of prestige-seeking consumer behavior// *Academy of Marketing Science Review*.

<Available: www.amsreview.org/articles/vigneron01-1999.pdf>

Vigneron, F. & Johnson, L. (2004). Measuring perceptions of brand luxury// *Journal of brand management*, 11 (6), pp. 484-506.

Wiedmann, K.-P., Hennigs, N. & Siebels, A. (2007). Measuring consumers' luxury value perception: A cross-cultural framework// *Academy of Marketing Science Review*, 7 <Available: <http://www.amsreview.org/articles/wiedmann07-2007.pdf>>

ПОНЯТИЕТО ЗА СМИСЪЛА В КОНТЕКСТА НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ И РАБОТАТА

**Ирина Йончева, Chartered MCIPD, магистър по психология, магистър
по УЧР, „Ай Ес Джи технолъджи“**

Имейл: Irina.yoncheva@isg-technology.com

THE CONCEPT FOR MEANINGFULNESS IN THE ORGANIZATIONAL AND WORK CONTEXT

**Irina Yoncheva, Chartered MCIPD, M.Sc. in Psychology, MA in HRD ,
“ISG technology”**

E-mail: Irina.yoncheva@isg-technology.com

Резюме: Терминът смисъл има множество интерпретации. В организационния контекст, той често се отнася до размера на значимост, която нещо има за човека. Работата се определя като смислена, когато се възприема от индивида като носеща стойност, причинност, ценност и цел.

Общопризнато е, че хората не ходят на работа само заради заплащането и намирането на смислена работа може да бъде важен фактор. Интересно е да се проследи дали смисълът е нещо, което хората намират, когато отидат на работа и който е присъщо качество на самата работа или смисълът е по-скоро лична ценност, която хората създават и внасят в работата. Кои са факторите, които влияят на приписване на смисъл на работата? Резултати от проучвания показват, че има определена връзка между преживяването за смисъл на работата и ангажираността на служителите. От бизнес мениджърите често се очаква да повлияят върху ангажираността на служителите и един от начините за това е да се създаде усещане за смисъл. Мениджърите могат да направят това чрез насърчаване на автономия, цел и майсторство на задачите, като разкриват по-голямата картина и плановете на организацията и създаване на контекст, в който да се впишат отделните задачи.

Настоящата разработка цели да обогати разбирането за смисъла в организационния контекст, както и да изследва връзката между смисъла на работата и ангажираността.

Ключови думи: смисъл на работата, ценност, цел, ангажираност в работата.

Abstract: The term meaningfulness of work has multiple interpretations. Within the organizational context it often refers to the amount of significance something holds for an individual. Work is described as meaningful when it is perceived by the individual as bringing worth, reason, value or purpose.

It is widely recognized that people do not go to work only for the pay check and finding meaningful work can be an important driver. It would be interesting to see if that meaningfulness is something people find when they come to work and is an embedded attribute of work itself, or is it rather a personal value that people create and bring in work. What factors influence this process of meaning-making? Results from research show that there is some relationship between meaningfulness and employee engagement. Business managers are often expected to influence employees' engagement and one way of doing so is to create sense for meaning. They can do so by promoting autonomy, purpose and mastery of tasks, by showing the bigger picture and plans for the company and providing a context where the individual tasks fit.

This paper aims to enrich the understanding of the concept for meaningfulness in the organizational context, as well as to explore the relation between meaningfulness of work and engagement.

Keywords: meaning, meaningfulness of work, sensemaking, organisations, engagement.

Въведение

Какво представлява смисълът, кое има смисъл, защо нещо ни се струва безсмислено, какво е субективното му значение за индивида са въпроси, които си задава повече или по-малко всеки човек. Това е и тема, която е особено актуална в съвременната научна литература. Не на последно място, тя започва да придобива особена важност и за бизнеса. Изследванията показват, че една от причините за това е, че има много лични ползи от преживяването на смисъл в работата, включително повишени нива на щастие, дълголетие, намалени рискове от стрес и заболявания (Thory, 2016). В научната литература, но и предимно в бизнеса, широко се обсъждат и

критикуват новите цели и ценности, характерни за т.н. Поколение Me (Millennials). Те се възприемат като носители на различно отношение към работата, различна трудова етика и нагласи, в които преобладават предпочитания към плоска организационна структура, баланс работа-личен живот и социална отговорност. Това предполага наличие на различни източници на смисъл, не непременно такива, които традиционно произтичат от самата работа или корпоративния контекст.

Многопластовост на понятието за смисъл

В литературата, както и в практика на изследване на смисъла съществуват множество разбирания за това какво представлява той. Теориите за смисъла мога да се групират в две основни групи. Първата група разглежда смисъла на когнитивно равнище. Смисълът тук се интерпретира като познавателен механизъм и се базира на процеси като разбиране, познаване, интерпретиране (Steger, 2012). Второто значение, с което в литературата се изследва понятието за смисъл (или втората група) е това на личностното равнище. То включва усещане за цел и ценност и има по-дългосрочен ефект върху човека и влияние върху неговата мотивация. Смисълът в този аспект има екзистенциално звучене и помага за себевалидирането на индивида и определя връзката му със света. В англоезичната литература разбирането на смисъла в първата група теории се маркира с термина *sensemaking*, а втората – с *meaningfulness*.

Карл Уейк (Weick, 1995) например, има сериозен принос към разбирането на понятието за смисъл в контекста на първата ос. Според него смисълът е свързан с неща като съпоставяне с рамка, разбиране, конструиране, организиране на информацията, взаимодействие с цел, постигане на взаимно разбиране. Това е познавателен процес, който предшества интерпретацията и ползва доминиращи когнитивни схеми.

Виктор Франкъл е може би най-познатият автор от втората категория теории, който вдъхновява проучването на смисъла в живота. Франкъл твърди, че хората се справят най-добре, когато имат усещане за смисъл и цел в живота, уникална мисия, за която да се борят през целия си живот. Според него търсенето на смисъл е първичната мотивация в човешкия живот, а не „вторична рационализация“ на инстинктивните нагони, защитни реакции или сублимации, както смятат други автори. По отношение на смисълът в живота, човек не следва да търси абстрактни значения, а е свързан с житейската мисия, конкретното предназначение и дело (Франкъл, 1994).

Изходна предпоставка за разбирането на смисъла в настоящата разработка ще бъдат теориите от втората група.

Съществуват различия в по-късните модели и теории за това какво е смисълът в живота. Някои учени твърдят, че смисълът произтича от това животът да се разбира. Други автори насочват вниманието към афективната страна на смисъла. Смисълът, според трети, е пряко свързан с ориентираното към целеполагане поведение. Смисълът е свързан с трансцендентни и духовни търсения. Смисълът произтича от чувството за собствена ценност, ефикасността на поведението, само-валидацията и целите (Steger, 2012).

Зиновиева (2010) дефинира три равнища на функциониране на смисловата система: (1) екзистенциално, което се отнася до цялостната рамка на човешкия живот; (2) целево, което е свързано с поставянето и постигането на цели и реализацията на лични проекти; (3) ситуационно, което е свързано със ставащото в момента в рамките на ситуацията и непосредствения контекст на поведението. Авторът смята, че смисълът е познание, чиято основна функция е да оценява жизненото значение или ценност на обстоятелствата за човека и неговите действия. Смисълът отговаря на въпроса: Какво е това за мен? Как то се отнася към моите потребности? Основата на възникването на

смисъла се корени в човешките потребности. Самите потребности имат социален и културен контекст, което прави и смисъла многопластов.

Авторът изказва разбирането, че човек изпитва нещата лично и идеосинкретично, въпреки широкия консенсус за значението им. Човек преследва целта си индивидуално благодарение на личните си потребности и желания. Именно поради тази причина те стоят в основата на смисъла на човешкия опит (Зиновиева, 2011).

В научната литература има не само различни дефиниции на смисъла, но и разнообразие от разбирания кои са източниците на смисъл. Например, Баумайстер твърди, че търсенето на смисъл идва от 4 вида потребности – цел, стойност, ефикасност и чувство за собствена стойност (Baumeister, 1991). За разлика от него, Росо идентифицира следните източници на смисъл: Аз-ът, другите, работния контекст и духовния живот.

Някои автори търсят връзката на смисъла със социалния контекст и социализацията като генератор на общоприети схеми какво носи смисъл. Например, Шюц (Schütz 1970, цитиран в Wall, 2011) отбелязва, че индивидите самостоятелно не биха могли да придобият толкова солидно познание, че да разбират всичко, което се случва. Функцията и структурата на смисъла в този контекст е да предостави на индивида опростена картина на реалността. Смисълът не е въпрос на намиране на правилния отговор, а на намирането на подходящия отговор – този отговор, който индивидът ще оцени като разумен и полезен, когато решава как да се отнесе към конкретна ситуация или феномен. (Weick, Sutcliffe, and Obstfeld 2005, цитирани в Wall, 2011).

Шюц отбелязва, че структурата на смисъла е базирана върху социалните конструкти и модели на мислене, които индивидите са усвоили по време на социализацията.

Разбиране за смисъла в организационния и трудов контекст

Сандбърг и Цукас (Sandberg & Tsoukas, 2015) правят обзор на теориите за смисъла и установяват, че известна слабост на проучването на смисъла в организациите е тяхната едностранчивост – масово изследванията се фокусират върху различни от ежедневните ситуации в организациите – пр. кризисни ситуации, инциденти или организационни промени. Основно се търси как се развива процесът на конструиране на смисъл като дискретно явление, свързано с определен феномен и прекъсвания в нормалния поток на живота в организациите. Смисълът изглежда епизодично, ситуативен и релевантен за моментите, в които има многосмисленост на сигналите от действителността.

Фокусът на тази работа е върху тези проучвания, които акцентират на смисъла във връзка с преживяването на ценност и значимост на работните задачи разбирани като цялостен поток на дейността, а не като дискретни явления.

Разглеждането на смисъла в трудовия контекст е свързано с въпроса какво представлява работата за човека. Дали работата е само средство за печелене на прехрана? Дали тя е средство да се изпълнят социалните и икономически очаквания? Дали чрез трудовия процес индивидът може да учи и да се развива като личност? Проучване по темата показва, че макар работата да значи всичко това, участниците посочват само едно доминиращо значение във всеки един момент от време. Оказва се, че смисълът на работата е динамично понятие, тоест, един и същи човек може да има различни дефиниции за смисъла и значението на своята работа в различни моменти от време (Srinivas, Singhal & Ramnarayan, 2014).

В организационната литература понятието за смисъл по отношение на работата е било разглеждано през различни перспективи. Тези изследвания най-общо могат да се

категоризират в три значими изследователски категории. Първата разглежда „какво“ означава работата за хората извън икономическите конотации, които работата има за хората. Второто направление се опитва да отговори на въпроса „Защо работата има смисъл“ или „Кога хората ще кажат, че работата им е смислена“. Третото направление се фокусира върху въпроса „Как работата се превръща в смислена“ източник (Srinivas, Singhal & Ramnarayan, 2014, стр. 8).

Оттук възниква въпросът дали смисълът е интернализиран или екстернализиран – тоест, дали самата работа имплицитно съдържа в себе си смисъл, който произтича от определени нейни параметри или хората влагат в нея разбиране и стойност и така те самите ѝ придават смисленост. И като продължение на това питане: доколко хората развиват хобита или участват в доброволчески инициативи, за да компенсират липсата на чувство за смисъл в работата си.

Темата за това как хората проактивно правят работата си по-смислена не е особено изяснена. Според източник Катрин Тори (Thory, 2016), има обаче, ясни индикации за това, че мениджърите имат способността да оформят работната среда и да създават четири взаимосвързани източника на смисъл – вътрешно развитие, изразяване на пълния потенциал на човека, развитие свързано с другите и служба на другите.

Разбирането за смисъл в организациите може да се разшири по посока търсене на смисъл в колективните организационни схеми – визия, мисия, цели и ценности на организацията като колективен аналог на личностовите измерения на смисъла. Възниква въпросът доколко компаниите посредством своя бранд могат да генерират смисъл и следователно да влияят на усещанията на служителите за стойност, ценности и социални връзки в работния контекст. Мениджърите често изпълняват функцията на преводачи на организационните ценности и цели на езика на ежедневието на служителите, така че да се осигури еднаквост на разбиранията в цялата компания. Някои изследователи защитават хипотезата, че колкото повече служителят е въввлечен в комуникация и интеракции с мениджъра си, толкова по-високо е разбирането му за смисъл в работата. Успешният мениджър е този, който има способността да индуцира усещане за цел и смисъл в живота на служителите (Sonenshein & Dholakia, 2012, стр.4).

Ангажираност на служителите

Понятието за ангажираност на служители е използвано за първи път в социално-психологическата работа на Кан от 1990г, който предполага, че личната ангажираност се появява, когато хората внасят част от себе си в процеса на работа. Ангажираността е дефинирана според степента, в която хората включват частици от физическото, когнитивното и емоционалното си Аз по време на работа. По този начин, ангажираните служители изразяват своето автентично Аз чрез физическата среда, чрез познавателното си осъзнатост и емоционална включеност (Trussa et al., 2013). Кан също така дефинира личната дезангажираност като дистанциране на Аз-а от професионалните роли, оттегляне и дори защита по време на изпълняване на служебни роли (Wefald & Downey, 2009).

Според някои автори (Gennard & Judge, 2014), съществуват повече от 50 определения за това, какво е ангажираност, което говори за широко несъгласие между изследователите, както и между изследователите и бизнеса относно това, какво се разбира под това понятие.

В настоящата работа ние се фокусираме върху ангажираността като въввлеченост в работата надхвърляща уговорените трудови отношения, съпроводена от емоционална привързаност към организацията и чувство за принадлежност.

Изследване на смисъла

а. Цели

Проведеното пилотно проучването имаше следните цели:

- Да се конструира и изпълни пилотен проект за изследване на разбирането за смисъл в работата
- Да се проследят връзките между усещането за смисъл в работата и нивата на ангажираност на служителите.
- Да се изследват връзките и с други параметри на работа, които се очаква да повлияят на конструирането на смисъл – преди всичко естеството на самата работа, мениджърски стил, комуникации и корпоративни ценности.

б. Методология и дизайн

Изследването се състои от две части – количествено и качествено. Количественото изследване беше направено с помощта на анонимен он-лайн въпросник, състоящ се от 11 различни скали, измерващи естество на работа, удовлетвореност от заплащане, мениджърски стил, комуникации, екипна работа и други елементи от трудовия живот. Отговорите се обозначават на 6-степенна ликертова скала. Информацията е обработена посредством дескриптивна статистика.

Качественото изследване се базира на фокус-групи, включващи между 4 и 6 човека. Полученият наратив е обработен чрез контент-анализ.

в. Участници

Участниците бяха общо 45, на възраст между 22 и 37 години, от които 21 жени и 24 мъже, всички с висше образование и работещи в сектор ИТ.

г. Резултати от изследването и анализ

По отношение на въпросника, предвид пилотния характер на изследването, както и относително малката извадка, направените факторен и корелационен анализ не показаха убедителни тенденции. Бяха проследени корелационни отношения между редица променливи, които установиха следното:

По отношение на това как служителите оценяват целите и задачите си като смислени и важни, най-високи нива на корелация се наблюдават с цялостно удовлетворение от работата и задачите (0.76), Възможност за иновации и креативност (0.67), разбиране на целите и стратегията на компанията (0.56), споделяне на ценностите на компанията (0.53), професионално и личностно израстване (0.54), вяра в качеството на услугите, които фирмата предлага (0.67). Корелациите с оценка на мениджърския стил са сравнително по-ниски (0.2-0.4) и пренебрежими в сравнение с условия на работа и екипност (0.1—0.22) или комуникация (0.24). Като цяло не бяха открити никакви значими корелации между преживяването на работата като смислена и автономността на задачите, хигиенните фактори и баланса личен-професионален живот.

Като цяло извадката показва относително високи стойности по скалата за смисъл в работата. Според отговорите си по тази скала, респондентите бяха разделени на две групи – такива, които оценяват работата си като смислена и такива, които я оценяват като не толкова смислена.

Резултатите показват, че групата, която оценява работата си като смислена, има тенденция да оценява по-високо и всички останали параметри на работната среда. Това не означава непременно, че съществува зависимост, както и не е ясно в каква посока може да има причинно-следствени връзки. Предвид големината на извадката, данните по-скоро следва да се интерпретират като индикатори за възможни взаимовръзки, които да бъдат по-обстойно проучени в следващо изследване.

Данните, получени от фокус-групите, показват сходна тенденция. Участниците, които намират работата си за смислена, също така вярват в целите и мисията на организацията. Те искат да бъдат по-често информирани за това, накъде се движи организацията и какви бизнес постижения има. Тези служители намират работата си за интересна и вдъхновяваща.

Участниците, които не определят работата и позицията си като смислени, споделят, че отчасти това се дължи на работните им задачи, които са „монотонни, еднообразни и лишени от възможност за развитие“. Те споделят:

„Все същите тъпотии всеки ден. И като ги направим, какво от това? На другия ден нали пак същото“.

При някои от интервюираните, които намират работата си за безсмислена, има разминаване между личните и организационните ценности и цели:

„Не съм съгласен, че основната ни задача е да се печели. Разбирам, че сме в бизнеса и бизнесът е за да изкарва пари, обаче нашата мисия трябва да е да правим нещо хубаво за хората и да допринасяме за общото развитие, а парите да дойдат в резултат на това“.

„Не искам просто да идвам на работа, искам да виждам голямата картина, иначе ми се губи смисълът“, сподели един от участниците.

Друг служител описа по следния начин защо организационните ценности не му помагат да преживее ролята си като смислена: *„Не ме вдъхновяват мисията и визията на компанията, както са написани на сайта ни- не е култово, шаблонно е, искаме да е къстомизирано, за да отразява нашия принос“.*

Резултатите от това пилотно изследване – както в количествената, така и качествената част са в известна степен изненадващи. Очакванията бяха, че предвид възрастта на участниците и бизнес-сектора, много по-голямо значение ще се отдаде на ролята на мениджъра, обратната връзка и социалните взаимодействия като допълнителни генератори на смисъл. Разликата между поколенията по отношение на труда и работата е изключително актуална тема с особен принос за бизнеса и съвременните управленски методи и изисква допълнително задълбочено проучване.

Заклучение

Направеният теоретичен обзор проследи едно много широко разбиране за това какво представлява смисълът според съвременните научни търсения. Фокусът на настоящата работа е върху смисъла в трудовия контекст и това какви фактори от организационната среда биха могли да влияят или опосредстват конструирането на смисъл в работата. Резултатите от направеното пилотно проучване индигират, че съществуват връзки между възприемането на работата като смислена и това доколко компанията е в състояние да внуши, че дейността ѝ носи ценност, значимост и полза за обществото. Това комуникиране на корпоративната идентичност се случва посредством комуникиране на мисията, визията и ценностите на организацията. Съществуват връзки между преживяването на работата като смислена и нивото на ангажираност на служителите. Тези взаимоотношения следва да се проучат по-обстойно. От особено практическо значение за бизнеса би било да се направи по-внимателно проучване на разбирането за смисъл във връзка с ангажираността на служителите от т.н. поколение Милениум.

Литература

Зиновиева, И. (2011). Личност и индивидуалност, София: Професионален център ЛМ.

Зиновиева, И. (2010). Смисъл и смислова регулация на поведението, София: Професионален център ЛМ.

Франкл, В. (1994). Смишълът в живота. Увод в логотерапията. Фондация Отворено общество, София, (стр. 75-100).

Anuradha, M.V., Srinivas, E.S., Singhal, M., and Ramnarayan, S. (2014). To work or not to work: Construction of meaning of work and making work choices, *The Journal for Decision Makers*, 39(2), 7-19.

John, G. and Judge, G. (2014). Managing Employment Relations, CIPD - Kogan Page, 5th edition.

Sandberg, J. and Tsoukas, H. (2015). Making sense of the sensemaking perspective: Its constituents, limitations, and opportunities for further development, *Journal of Organizational Behavior*, 36, 6-32 .

Sonenshein, S., Dholakia, U. (2012). Explaining employee engagement with strategic change implementation: A meaning-making approach, *Organization Science* 23 (1), 1-23.

Steger, M. F. (2012). Making meaning in life. *Psychological Inquiry*, 23, 381–385.

Thory, K. (2016). Developing meaningfulness at work through emotional intelligence training. *International Journal of Training and Development*, 20(1), 58-77.

Truss, C., Alfes, K., Delbridge, R., Shantz, A., Soane, E. (2013). Employee Engagement, Organisational Performance and Individual Wellbeing: Developing the Theory, Exploring the Evidence', editorial introduction to special issue, *International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2657-2669.

Wall, E. (2011). Structure of meaning and sense-making of risk: an operationalisation of sense-making tested by grouping individuals according to their structure of meaning, *Journal of Risk Research*, 14 (6), 735–755.

Wefald, A.J., Downey, R.G. (2009). Construct Dimensionality of Engagement and its Relation With satisfaction. *Journal of Psychology*, 143(1), 91–111.

Weick, K. (1995). *Sense-making in organizations*. Foundations for Organizational Science Series. Thousand Oaks: Sage Publications. (стр. 6)

СИСТЕМИТЕ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СЪВРЕМЕННИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

**Биляна Александрова, докторант по Трудова психология,
Софийски университет „Св. Климент Охридски“,
е-мейл: biliana.tsv.alex@gmail.com**

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEMS IN CONTEMPORARY ORGANIZATIONS

**Biliana Alexandrova, PhD Student in Work Psychology,
Sofia University “St. Kliment Ohridski”,
E-mail: biliana.tsv.alex@gmail.com**

Резюме: Настоящият доклад представя анализ на системите за управление на човешките ресурси в организации от различни сектори. Изследването е емпирично, както с теоретична, така и с практическо-приложна ориентация. Данните отразяват нагласите и възприятията на служителите за моделите и подходите на управление на човешките ресурси в компаниите, в които работят. Разглеждат се различни аспекти като подбор на персонала, обучения, мотивация за работа, възнаграждения, оценка на изпълнението, организационна структура, цели, ценностни ориентации, стратегическа насоченост и др. Извеждат се основни тенденции в съвременните подходи за управление на човешките ресурси.

Ключови думи: управление на човешките ресурси, системи, съвременни организации, тенденции

Abstract: The current paper represents an analysis of the human resources management systems within organizations from different industries. This is an empirical research with theoretical as well as applied practical orientation. The data reflects the attitudes and perceptions of the employees towards the models and approaches for human resources management within the companies they work for. Different aspects like recruitment, trainings, work motivation, benefits, performance appraisal, organizational structure, goals, values orientations, strategic perspective, etc. are analyzed. Main tendencies in the contemporary human resources management approaches are found out.

Key words: Human resources management, systems, contemporary organizations, tendencies

Увод

Съвременните организации съществуват в доста динамични пазари, които постоянно се променят, еволюират, замират, възраждат се. Средата е непостоянна и изисква непрекъсната адаптация, оптимизация на процесите и използването на ресурсите, иновативност и креативност в управленските подходи. Успехът е крайна цел, за чието постигане се изисква внимателно планиране, анализиране, проактивност и отдаденост. Ключов фактор в този процес са хората в организациите, които са движещият елемент. Затова и системите за управление на човешките ресурси, с всички техни особености, са основополагащи в цялостната стратегическа ориентация на всяка една компания. Те са интегрирани в големия бизнес план за развитие на организациите и до голяма степен предопределят посоката, която ще се поеме.

Характеристики на системите за управление на човешките ресурси

Управлението на човешките ресурси е широко използван термин, в който всеки един, който го използва, привнася собствен смисъл и тълкуване. „Човешките ресурси“ са всъщност „хората в предприятието със своята професионална квалификация, личностни качества и нагласи, които правят възможно то да постигне своите стопански цели“, а „човешкият капитал“ е „стойност(та) на доходоносния потенциал, вложен в

отделните индивиди“. **Управлението на човешките ресурси (УЧР)**⁸³ следователно е „дейност на ръководството на предприятието, подпомагано от съответните специалисти по управление на човешките ресурси, насочена към планиране, организиране, координиране, ръководство и контрол на работата по: планиране на човешките ресурси; определяне на потребностите от работници и служители; оптимизиране съдържанието на труда; привличане, подбор, назначаване и освобождаване на работници и служители; осигуряване на равни възможности; определяне на работната заплата; обучение и развитие на човешките ресурси; създаване на здравословни и безопасни условия на труд; оценяване на трудовото представяне; взаимодействие с работниците и служителите; мотивиране на работниците и служителите; оптимално използване на човешките ресурси и повишаване на производителността на труда“ (Шопов, Близнаков, Атанасова, Евгениев, & Каменов, 2004).

The Society for Human Resource Management (SHRM) предлага 6 основни функции на управлението на човешките ресурси (Steward & Brown, 2011)⁸⁴:

1. Стратегическо управление – сътрудничество с други части на организацията за поставяне на цели и осигуряване на качествени продукти и услуги.
2. Планиране и заетост на работната сила – идентифициране на позиции, които обхващат работните задължения; подбор и избор на желаните кандидати/служители.
3. Развитие на човешките ресурси – оценка на изпълнението на служителите; преподаване на нови знания, умения способности на служителите.
4. Възнаграждения (общо) – честно заплащане на служителите; предлагането на придобивките като форма на застраховка.
5. Трудови взаимоотношения и взаимоотношения със служителите – създаване и управление на взаимоотношенията между компанията и служителите; работа с профсъюзите.
6. Управление на риска – създаване на процедури, които да осигурят безопасна и сигурна работна среда.

Една от насоките за анализ на промяната във възгледите за управлението на човешкия капитал в организациите е разглеждането на служителите в дадена компания като „персонал“ или като „човешки ресурси“. Обикновено под „персонал“ се разбира „работниците и служителите в предприятието, осъществяващи производствения процес и дейностите, за които то е създадено“ (Шопов, Близнаков, Атанасова, Евгениев, & Каменов, 2004). Управлението на персонала има административна функция, гарантираща, че правилните хора извършват правилните задължения. Смята се, че това е традиционен управленски подход, който акцентира върху спазването на правилата и политиките на компанията. Основни задачи са планирането, анализът на работата, подборът, обучаването и оценяването на служителите, както и администрирането на трудово-правните отношения между работодател и служител. Тези задачи са напълно приложими и при модела за управление на човешките ресурси. Фокусът обаче е поставен върху въвеждането на служителите в компанията, развитието им и управлението на таланта им⁸⁵. Основната функция е стратегическа, свързана с адекватното планиране на оптималното количество и качество на служителите (Александрова, 2016). Някои ключови характеристики, по които двата подхода могат да бъдат сравнени и отграничени са (Guest, 1987; Henderson, 2011): дизайн на работата, организационната структура, системите за подбор, обучения и развитие,

⁸³ УЧР – управление на човешките ресурси

⁸⁴ <https://www.hrci.org/>

⁸⁵ <https://www.businessstopia.net/human-resource/personnel-management-vs-human-resource-management>

възнагражденията, възприемането на ролята и функциите на специалистите по човешки ресурси и др.

Друго от най-популярните разбирания за системата от управление на човешките ресурси е свързано с т.нар. „твърди“ и „меки“ подходи, с които най-активно работи Джон Стори (Storey, 1992). „Твърдите“ подходи „третират хората просто като всеки друг ресурс, който трябва да бъде управляван ефективно“ (Reidy, 2015, p.3). Акцентът е върху организацията и нейните цели, потребности и функционални особености. За разлика от тях, при „меките“ подходи се обръща внимание на личността на служителите, техните емоции и поведенчески реакции. В рамките на организацията те биват адаптирани и развивани (Boxall P., 1996; Kane, Crawford, & Grant, 1999). Това разделение на подходите в управлението на човешките ресурси има пряка връзка и с теория „Х“ и теория „У“ на МакГрегър. При първата фокусът е върху процесите в организацията, контрола и крайния резултат. При втората, теория „У“, водеща е ролята на самите хора в реализирането на целите чрез отдадеността им към работата (Truss, Gratton, Hope-Hailey, McGovern, & Stiles, 1997).

При други тълкувания на „твърдите“ и „меките“ модели изследователите се фокусират върху акцентирането на ресурсите или съответно човешкия елемент (Truss, Gratton, Hope-Hailey, McGovern, & Stiles, 1997; Guest, 1987). При „твърдите“ модели за УЧР водещи са количествените, изброимите и бизнес ориентираните аспекти на управлението на общия брой ресурси, които са рационално средство за постигане на продуктивност. Ролята и функциите на служителите са тясно свързани със стратегическите цели на организацията (Boxall P., 1996; Hendry & Pettigrew, 1990). При „меките“ модели се разчита на гъвкавост и адаптивност, за да се постигне по-висока отдаденост в процеса на работа, в резултат на автономност и самоконтрол на действията на служителите и взаимно доверие.

Ан Ходжкинсън (Hodgkinson, 2002) обвързва тълкуването на „меките“ и „твърдите“ подходи с дименсиите „индивидуализъм-колективизъм“ на крос-културната перспектива (Хофстеде, 2001). „Меките“ подходи са колективистично ориентирани и включват активно профсъюзните и други сходни организации в консултирането и осъществяването на работните процеси. Освен търсенето на по-голяма привързаност и отдаденост към организацията, такъв модел се стреми и към достигането на по-добра продуктивност и качество на работата. Залага се на системи за тотално управление на качеството, повишаване на професионалните умения и квалификация, овластяване на служителите при взимането на решения. За разлика от тях, „твърдите“ подходи са по-индивидуалистично ориентирани, толерантността към намеса от външни структури (като профсъюзите) не се толерира, акцентът е върху минимизирането на разходите. Основната цел е печалбата, а заплащането е на индивидуална база. Потенциалът на служителите не се използва в пълната му сила и по този начин се губят ценни конкурентни предимства. Този възглед е много близък и до модела на Дейвид Гест за управление на персонала и управление на човешките ресурси (Guest, 1987).

Една от съвременните тенденции в управлението на хората в организациите е стратегическата му ориентация. Стратегическото управление на човешките ресурси е „моделът на планирано внедряване на човешките ресурси и дейности, които целят да направят организацията способна да постигне целите си“ (Wright & McMahan, 1992, p.298). В рамките на разбирането на ролята и функциите на човешкия капитал трябва да се има предвид и неговата индивидуалистична или колективистична ориентация; специфичност или възможността за генерализиране и извън конкретната организация; умения, мотивация и поведение и взаимовръзката между тях; собственост на този капитал – в самите индивиди или в организацията (Wright & McMahan, 2011).

Тенденцията към стратегическо управление като цяло придобива популярност през 70-те и 80-те години, неизменно засяга и системата за УЧР, която постепенно започва да се трансформира в стратегическо управление на човешките ресурси (Armstrong, 2006; Allen & Wright, 2006; Dermol & Rakowska, 2014; Storey, Wright, & Ulrich, 2009). Темпът на развитие е изключително динамичен и организациите, които искат да оцелеят трябва да се приспособят. Човешките ресурси се възприемат и третираат като част от цялостната стратегия на организацията. Заложен е принципът на мултидименсионалността и крос-функционалността. „Стратегическото управление на човешките ресурси е дейността на висшите ръководители на предприятието, която е насочена към разработване и реализиране на неговата политика, цели, стратегия и планове за човешките ресурси, организиране и координиране на работата по тяхното изпълнение, мониторинг върху хода на процеса и постигнатите резултати и предприемане при необходимост на коригиращи действия“ (Шопов, Евгениев, Каменов, Атанасова, & Близнаков, 2013, стр.30-31). Боксал и Пърсел смятат, че има три основни области, които са важни за стратегическото управление на хората в организациите: работна продуктивност, организационна гъвкавост и социална легитимност (Boxall & Purcell, 2003). Макар първите две да срещат сериозна подкрепа, двамата автори твърдят, че е много важно да се обърне внимание и на социалното приемане на организационната стратегия. Хората са част от обществото и в основата на съществуването им стоят взаимоотношенията между и тях и социалния обмен.

Моделът „7S“ на Маккинзи също е един от най-типичните модели за стратегическо управление на човешките ресурси, базиран на консултантския подход. Той е разработен през 80-те години на 20в. от Том Питърс и Робърт Уотърман, двама от водещите консултанти на компания „Маккинзи“. Основната идея на този модел, съставен от 7 организационни характеристики е, че те трябва да бъдат вътрешно съгласувани помежду си, за да се оптимизират процесите, да се подобрява работата и функционирането на организацията и да се следва стратегията на компанията. Вижда се, че формалните елементи, които са по-трудно податливи на промяна, са по-тясно свързани с организацията. А характеристиките, които са обусловени от личностови особености и предиспозиции са тези, които зависят от индивидуалните и групови процеси в рамките на взаимодействието служител-организация. В основата са поставени онези традиционни и базисни компоненти, които поставят основата за развитие на личностния потенциал и усъвършенстване на професионалните умения на човешкия капитал. Самият модел „7S“ разделя факторите на вътрешната среда на организацията на „твърди“ и „меки“. Към „твърдите“ фактори спадат стратегията, структурата и системите, а към „меките“ – стилът на управление, служителите, способностите и споделените ценности (Панайотов, 2014; Ravanfar, 2015; Armstrong, 2006)⁸⁶. Наименованието „7S“ пък произлиза от факта, че на английски език всички 7 компонента започват с буквата S.

Изводка

В изследването се включиха 191 човека – 69 мъже (36,1%) и 122 жени (63,9%). Над половината от тях (105; 55%) са във възрастовата група между 26 и 35 години, следвани от тези между 36 и 45 години (46; 24,1%). Останалите са разпределени във възрастовите групи 46-55г. (18; 9,4%), до 25г. (17; 8,9%) и над 55г. (5; 2,6%). Мнозинството от изследваните лица (172 човека или 90,1%) са с висше образование – бакалавър или магистър. Най-много от участниците имат общ трудов стаж между 6 и 10 години (54; 28,3%), следвани от тези с между 3 и 5 години (44; 23%) и 11-15г. (13;

⁸⁶ <http://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/enduring-ideas-the-7-s-framework>

17,3%). 74,3% от изследваните лица работят в настоящата си организация за период до 5 години. Най-представени са специалистите от сектор информационни технологии (37; 19,4%), следвани от човешки ресурси (31; 16,2%), финансови, банкови и застрахователни институции (25; 13,1%), образователни институции (15; 7,9%) и т.н. По отношение на заеманото ниво в йерархията, най-много са специалистите (61; 31,9%), след това са старшите специалисти (52; 27,2%) и служители на средно мениджърско ниво (27; 14,1%).

Анализ и обсъждане на резултатите

Единият аспект на анализа на перспективите в управлението на човешките ресурси в настоящото изследване е моделът на Дейвид Гест, който разграничава два подхода – управление на персонала и управление на човешките ресурси (Guest, 1987). На негова база са създадени 11 двойни айтема, като всеки един от двата възможни отговора се съотнася към единия или другия подход. Резултатите от направеното проучване показват, че при определени критерии стойностите са близки (напр. формиране на възнагражденията, възприемане на функцията на специалистите по човешки ресурси, а при други – драстично различаващи се (напр. критерия за успех на дейностите по УЧР, възможностите за обучение и развитие, организационна структура и др.).

По отношение на перспективата за развитие на човешките ресурси, 69,6% от изследваните лица смятат, че тя е по-скоро дългосрочна, срещу 30,4%, които я определят като по-скоро краткосрочна. Това подсказва и стратегическата ориентация в планирането и целеполагането и включване на човешкия ресурс като основен за постигането на желаните бизнес резултати. Това води и до доброволната отдаденост на служителя (74,3%) при определяне на неформалните отношения с компанията или сключването на т.нар. „психологически договор“. Само при 25,7% от случаите този процес е продиктуван от формалното съгласие на служителите. Работейки в такава позитивна и стимулираща атмосфера, хората възприемат работните процеси като фокусирани върху екипната работа (53,4%), но също така и търсещи количествен резултат (46,6%). Влияние върху възприятието на служителите има и организационната структура, която е със силно изразен йерархичен характер (70,7%) и в много по-малка степен (29,3%) – гъвкава. По отношение на разбирането за формирането на възнагражденията има относителен баланс между колективната база (заеманата позиция; 49,2%) и индивидуалния принос (50,8%). Това показва, че според участниците в проучването няма ясно изразен подход в определяне на заплащането и влияние оказват както нормативно установени граници спрямо други специалисти на същата длъжност, така и личният подход към изпълнението на задачите. В повечето случаи служителите активно препоръчват свои приятели и познати за започване на работа в същата организация или пък самите те израстват и се развиват, т.е. преобладават вътрешните канали на подбор (53,9%). Успоредно с това, обаче, особено за специфични позиции, позиции на високи мениджърски нива и при масов подбор на много хора, се използват и външни канали (46,1%).

Друг важен аспект в управлението на човешките ресурси е възприемането на наличието на различни обучения и тяхната достъпност. За съжаление, 70,2% от участниците в изследването смятат, че възможностите са ограничени, а предлаганите обучения са тясно свързани с работата. Това до известна степен подпомага усъвършенстването в определена област, но също така и ограничава придобиването на допълнителни умения, които биха могли да оптимизират работните процеси и да повишат ефективността. 29,8% от изследваните лица имат възможността да избират разнообразни и общодостъпни програми за растеж и развитие. Като цяло тези

резултати се допълват и от факта, че 53,9% виждат липса на достатъчно доверие между тях и организацията, но също така другите 46,1% го възприемат като голямо (доверието). Това до известна степен се предопределя и от откритостта на висшия и среден мениджмънт и готовността им за дискусия, равни възможности за всички и управление, насочено към подобряване на ефективността. Не малка роля за това има и възприетата функция на специалистите по човешки ресурси, която в 52,3% от случаите е по-скоро бюрократична и отделена от тази на линейния мениджър и по-скоро консултантски ориентирана в 48,7% от случаите. Когато се даде възможност на специалистите по човешки ресурси да подпомагат дейностите на линейните мениджъри, това би обогатило техните меки умения като напр. лидерство, комуникация, даване на обратна връзка. Това би намалило и противопоставянето на различните отдели. Все пак специалистите по човешки ресурси не са просто администратори на персонала, а и стратегически партньори, треньори, кариерни консултанти и т.н. Това обаче не означава, че те са длъжни да се грижат за благосъстоянието на служителите, което води до грешни очаквания (43,5%). По-скоро тяхната функция е различна и този ефект би бил страничен. Основният критерий за успех на дейността по управление на човешките ресурси е не само минимизиране на разходите (това е така за 26,2% от изследваните лица), а контролиране на разходите и максимизиране на ползите (73,8%). Именно това е подход, ориентиран към управление на човешките ресурси, стратегически ориентиран към дългосрочност, растеж, развитие, тясно сътрудничество и гъвкавост в динамичното ежедневие на всеки един бизнес.

Другият инструмент, който е използван за анализ и оценка на системите за управление на човешките ресурси, е адаптиран въпросник, включващ айтеми от няколко инструмента, включително и специално създадени за целите на изследването. Използваният краен вариант на въпросника се състои от 44 твърдения, които се оценяват по 5-степен скала от 1-напълно не съм съгласен/на до 5-напълно съм съгласен/на. След прилагането на факторен анализ по метода на главните компоненти, варимакс ротация, бяха обособени 5 отделни фактора, които обясняват 67,4% от общата вариация. Първият от тях включва 21 твърдения и отразява „Управленските стилове, ценности и цели“. Надеждността на тази подскала е много добра – $\alpha=0,95$. Вторият фактор обхваща „Системите за подбор и оценка на изпълнението“ (8 айтема) с коефициент на вътрешна съгласуваност $\alpha=0,91$. „Стратегическо управление на човешките ресурси“ (6 айтема) е третият елемент на управлението на човешките ресурси с надеждност от $\alpha=0,94$. Основен компонент са и „Системите за възнаграждения“ (6 айтема) с коефициент на вътрешна съгласуваност от $\alpha=0,86$, както и „Условията на работната среда“ (3 айтема) – $\alpha=0,76$. И петте скали имат много добри психометрични показатели, предпоставка за адекватното им използване и анализ.

Дескриптивните статистики показват, че условията на работната среда имат най-висока средна стойност ($M=3,91$; $SD=0,89$), следвани от управленските стилове, ценности и цели ($M=3,30$; $SD=0,90$), системите за подбор и оценка на изпълнението ($M=3,02$; $SD=0,93$) и системите за възнаграждения ($M=2,97$; $SD=0,97$). Най-слабо изразено е стратегическото управление на човешките ресурси ($M=2,85$; $SD=1,13$).

Тези резултати очертават определени тенденции в управлението на човешките ресурси. Оказва се, че служителите са най-чувствителни към добрите условия на работното място, което включва и интересна и увличаща работа, която изисква използването на собствените умения и способности. Заложените ценности в рамките на организационната култура също са основополагащи за високите нива на изпълнение и ефективността. Яснотата, разбирането, възприемането и изпълнението на целите се подкрепя и от ръководители, които са включени в процесите, подпомагащи и стимулиращи служителите си са и служат за личен пример. Критериите за успех и

желаните резултати са заложили още в самото начало в процеса на подбор, който е по-скоро фокусиран върху вътрешните канали (според 53,9% от участниците в изследването). Конкретността и възможността за операционализация на тези критерии предполагат обективни и измерими стандарти на изпълнението. По този начин и оценяването се възприема като справедливо и контруктивно. Допълнителните стимули пък са свързани със заплащане, отговарящо на притежаваните компетентности, вложените усилия и показаните резултати. То се надгражда и от редица други придобивки (по-голям отпуск, допълнително здравно осигуряване, бонуси и др.), които създават предпоставки за по-високо качество на живот. Има баланс между индивидуалния принос и общите усилия, като основната цел е максимизиране на ползите (за 73,8% от участниците в изследването), като основна функция на специалистите по УЧР и извършваните от тях дейности.

Най-малко разбрани са тези системи за управление на човешките ресурси, които имат стратегическа ориентация, макар ориентацията във възприемането им е да дългосрочна за 69,6% от включилите се в изследването. Най-вероятно това е така, защото участието на самите служители е ограничено в тези процеси. Стратегическото планиране и разпределяне на ресурсите, интеграцията в по-голямата бизнес структура на цялата организация, координацията между отделните звена е една от основните роли на специалистите по човешки ресурси. Макар и да работят тясно със служителите във всеки един отдел, въпросите, свързани с мисията, визията и ценностните ориентации са приоритетни за висшия мениджмънт. Въпреки това, резултатите показват, че това е сфера на дейност, която може да бъде развита и внедрена в ежедневните работни процеси. Това ще увеличи чувството за принадлежност на служителите, като им се даде възможност да участват активно във вземането на решенията и реалното им осъществяване. Още повече, че перспективата за развитие и управление на човешките ресурси е дългосрочна, подходът е към търсене на траен ефект, надграждане над вече постигнатото, оптимизиране и усъвършенстване.

Заключение

Системите за управление на човешките ресурси са комплексни структури, интегрирани в по-големите организационни единици. Служителите, които ги изграждат са не само изпълнители на определени задачи. Те трябва да бъдат внимателно подбирани, обучавани, мотивирани, развивани, възнаграждавани, овластявани. Без значение от техния пол, възраст, образование, ниво в йерархията, сфера на дейност и т.н., те имат своите очаквания, убеждения, ценностни ориентации, знания, умения и опит, които в съчетание с това, което организацията им предлагат (среда, условия, предизвикателства, възможности и т.н.), постигат желаните резултати и успех. Те са основен механизъм на стратегически ориентирано мислене за правилното и оптимално използване и усъвършенстване на човешкия капитал в организацията. Този процес е трудоемък и изискващ включеност, проактивност, инициативност. Не винаги резултатите са с непосредствен ефект и способността за дългосрочност и комплексност в планирането и прогнозирането ще доведе до устойчиво развитие и трайно заемане на лидерски позиции на пазара, придаване на допълнителна стойност и ценност на продуктите и услугите, личен принос и уникалност. Това пък от своя страна ще доведе до увеличаване на ползите и натрупването на ценни конкуретни активи.

Литература

Александрова, Б. (2016). Традиционни и съвременни подходи в управлението на човешките ресурси. *Лидерство и организационно развитие, Китен, 16-19.юни.2016* (pp. 566-574). София: УИ "Св. Климент Охридски".

Панайотов, Д. (2014). *Управление на човешките ресурси*. София: Нов български университет.

Хофстеде, Х. (2001). *Култури и организации. Софтуер на ума*. София: "Класика и стил".

Шопов, Д., Близнаков, Й., Атанасова, М., Евгениев, Г., & Каменов, Д. (2004). *Терминологичен речник по управление на човешките ресурси*. София: Университетско издателство "Стопанство".

Шопов, Д., Евгениев, Г., Каменов, Д., Атанасова, М., & Близнаков, Й. (2013). *Как да управляваме човешките ресурси в предприятието*. София: ИК "Труд и право".

Allen, M. R., & Wright, P. M. (2006). Strategic Management and HRM (CAHRS Working Paper #06-04). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies. Retrieved from <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/404/>

Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice (10th Edition)*. London and Philadelphia: Kogan Page Limited.

Boxall, P. (1996). The strategic HRM debate and the resource-based view of the firm. *Human Resource Management Journal*, 6(3), 59-75.

Boxall, P., & Purcell, J. (2003). *Strategy and Human Resource Management*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Dermol, V., & Rakowska, A. (2014). *Strategic Approaches to Human Resources Management Practice*. ToKnowPress.

Guest, D. (1987). Human resource management and industrial relations. *Journal of Management Studies*, 24(5), 503-521.

Henderson, I. (2011). *Human Resource Management for MBA Students 2nd Edition*. CIPD.

Hendry, C., & Pettigrew, A. (1990). Human Resource Management: an agenda for the 1990s'. *International Journal of Human Resource Management*, 1(1), 17-43.

Hodgkinson, A. (2002). The impact of different HRM regimes on labour productivity: National results and a regional perspective. *Working Paper 02-17*. Department of Economics, University of Wollongong.

Kane, B., Crawford, J., & Grant, D. (1999). Barriers to effective HRM. *International Journal to Manpower*, 20(8), 494-515.

Ravanfar, M. M. (2015). Analyzing organizational structure based on 7s model of McKinsey. *Global Journal of Management and Business Research (A)*, 15(10), 6-12.

Reidy, L. (2015). *Make That Grade Human Resource Management (4th Edition)*. Gill & Macmillan Ltd.

Steward, G. L., & Brown, K. G. (2011). *Human Resource Management. Linking Strategy to Practice (2nd Ed.)*. Wiley.

Storey, J. (1992). *Developments in the Management of Human Resources*. Oxford: Basil Blackwell.

Storey, J., Wright, P., & Ulrich, D. (2009). *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*. New York: Routledge.

Truss, C., Gratton, L., Hope-Hailey, V., McGovern, P., & Stiles, P. (1997). Soft and hard models of human resource management: a reappraisal. *Journal of Management Studies*, 34(1), 53-73.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295-320.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: putting human back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93-104.

ДЕСКРИПТОРИ НА АЗ-ОБРАЗА ПРИ РАБОТЕЩИ В ОБЛАСТТА НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ В БЪЛГАРИЯ

Николай Димитров, главен асистент д-р,
Софийски Университет „Св. Кл. Охридски“,
Имейл: n.dimitrov@dir.bg

DESCRIPTORS OF SELF-IMAGE OF HUMAN RESOURCES PROFESSIONALS IN BULGARIA

Nikolay Dimitrov PhD, Chief Assistant Professor,
Sofia University “St. Kl. Ohridski”,
E-mail: n.dimitrov@dir.bg

Резюме: Извън работа професионалистът по човешки ресурси е: емоционален, добър, забавен, искрен, позитивен, отговорен, подкрепящ, грижовен, естествен, мил и спокоен. Професионално значимите качества, според самите HR-и, са: отговорен, организиран, изискващ, комуникативен, амбициозен, гъвкав, откровен, перфекционист, коректен, лоялен, отдаден, подкрепящ, позитивен, помагаш, толерантен, търпелив, целенасочен и целеустремен. Насоките на анализ са две: обеми на наборите от дескриптори, характерни за двата случая, както и качествени параметри на компонентите на двата Аз-образа.

Ключови думи: човешки ресурси, Аз-концепция, професионално значими качества

Abstract: In everyday life Human Resources professionals has to be: emotional, kind, funny, sincere, positive, responsible, supportive, caring, unstrained, nice and calm. Professionally significant traits, according the HRs themselves, are as follows: responsible, organized, demanding, communicative, ambitious, flexible, honest, perfectionist, correct, loyal, dedicated, supportive, positive, helping, tolerant, patient, focused and purposeful. The analysis focuses over two dimensions: volumes of descriptors sets for both the cases, as well as the two Self-images components' qualitative parameters.

Keywords: Human Resources, Self-concept, professionally significant traits

Професионализацията на управлението на човешките ресурси, чрез образованието и иновациите в сферата, е в центъра на стабилен и устойчив процес. Не само в световен мащаб, но и в български условия, професионалистите в областта се развиват като специалисти с широкоспектрна експертиза. При все това, общественят им образ не винаги съвпада с професионалния им. Не само по отношение възприятието и дори стереотипните представи към тях, от страна на околните, но и по отношение двата образа, които те се стремят да поддържат и да представят в двете среди: извънпрофесионална и професионална.

Теорията за социалната идентичност на Ташфел и Търнър (Tajfel, Turner, 1986) твърди, че Аз-концепцията на индивида или групата е резултат от възприетия образ за групата у обществото. Когато индивидът смята, че другите го възприемат позитивно, това ще подсили Аз-концепцията му (и обратно). Аз-концепцията (начинът, по който индивидът се себевъзприема) може да бъде използван като обобщаващо понятие на Аз-образа, самочувствието, себепредставянето, себеусещането (пак там). За целите на тази работа е предпочетена употребата именно на „Аз-концепцията“, понеже по-точно приляга на професионалния Аз, отколкото на психологическия Аз (личността).

Управлението на впечатлението обикновено бива определяно като поведение, което поражда или поддържа образа на дадена личност в очите на другия и което има цел да постигне някаква значима цел. Всеки индивид има постоянно поддържан и проявяван интерес за начина, по който другите го възприемат, преценяват и оценяват. Както отчитат Лиъри и Ковалски (Leary, Kowalski, 1990), изследванията в тази посока се насочват както към конструирането на впечатлението, стратегиите, които използват хората, за да управляват впечатлението, така и към мотивацията на впечатлението – мотивите, които имат, за да контролират впечатлението, което правят у околните. Всички изследвания, които двамата цитират, наблягат над форми на управлението на впечатлението, при които индивидите се

опитват да изглеждат добри в очите на другите. Въпреки това – възможно в определени ситуации индивидите целенасочено да се опитват да изглеждат лоши – несръчни, нестабилни, с нелепо или нежелано поведение. Социалните психолози изследват феномена „да се правиш на тъп“ (playing dumb) от гледна точка на управлението на впечатлението, а Ковалски и Лиъри (пак там) показват, че хората са склонни да се представят по-малко позитивно (по-малко желателно), с цел да се предпазят от това да им бъдат възложени тежки или нежелани от тях задачи. Както отчитат двамата: „Хората понякога се представят по начини, които противоречат с [очакванията и] ценностите на възприемащите ги (тези, у които трябва да формират впечатление – б.м.). Това би могло да е с цел, например, да се алиенират или да избегнат контакт с друг човек или да укрепят усещането си за автономия (пак там). В рамките на организационното поведение, съзнателното търсене на начини за формиране на негативно впечатление е рядко проявявано.

Според Лиъри и Ковалски, управлението на впечатлението е функция на пет фактора: Аз-концепция, желан образ на идентичността (начинът, по който индивидът би желал да вижда себе си), ролеви ограничения (очаквания, свързани със социалната роля), ценности на обекта (предпочитания на значимите други) и настоящия или потенциален социален образ (начинът, по който индивидът бива възприеман или би искал да бъде възприеман от останалите). В степента, в която тези предпоставки остават стабилни във времето, хората следва да развият относително характерен набор от презентационни стратегии или стратегии за управление на впечатлението. За да избегнат несъответствия в Аз-концепцията или социалната идентичност, даденият индивидуален набор презентационни стратегии следва да бъде повече или по-малко хомогенен.

При все това, предпоставките на управлението на впечатлението не са стабилни: ограниченията на ролята и целите на стратегиите за себепрезентация може да се променят във времето и може, в крайна сметка, да предефинират Аз-концепцията или социалната идентичност. Промяната в управлението на впечатлението може да е и заради промяна в целите.

За целите на настоящото изследване на респондентите е предложена модификация на Теста с 20 съждения (Twenty Statements Test, TST) на Кун и МакПартланд. В настоящото изследване изискването е анкетираните да опишат свободно себе си с по 5 дескриптора такива, каквито са сред близки и в работна среда. Инструкцията е изследваните лица да опишат себе си, каквито смятат, че са в извънработна среда – сред близки, познати, приятели – да определят „границите“ на своя Реален Аз. След което – да направят същото със своя Трудов Аз. Една от (между другото, много логична, предвид предишни изследвания и водещи теории, работещи по ролевото и по работното поведение) хипотезите е, че участниците ще описват двете прояви на Аза си относително нееднакво. На първо място – това би следвало да е, заради различните очаквания към индивидите, по време на изпълнението на двете им различни роли, както и целите, предизвикателствата пред изпълнението им, които си поставят самите изпълнители, ролевите очаквания и – естествено – личната мотивация да се поддържа единия или другия образ, едната или другата роля (Димитров, 2016).

Обект на изследването са професионалисти по управление на човешките ресурси (УЧР) в България, а данните са събрани чрез извадково изследване, според отзовалите се. Тъй като границите на изследователския контингент са дефинирани, недостатъците на подобен тип изследвания в случая се избягват и това принципно не би следвало да влияе съществено на представителността им. Обработени са попълвания от 44 респонденти, направени в периода 03.05-22.08.2016 г.

Оригинално Тестът с 20 съждения е инструмент за отчитане на идентичността, чрез свободни отговори (в първоначалната му версия – с 20 възможности), започващи с „Аз съм“. Ползността на този тест е, че осигурява богати, свободно споделени данни в измерима форма (Rees A., N. Nicholson, 1994). Първоначалният инструмент е претърпял няколко модификации и впоследствие е прието да бъде наречен Тест с Аз-определения (Self-Statements Test, SST). По препоръка на Бокнър (Bochner S., 1994), за да се избегнат повторения, броят на съжденията в оригиналния TST е намален на 10. За настоящото изследване Тестът с Аз-определения е допълнително редуциран до 5 недовършени изречения, започващи с „Аз съм...“, включени в 2 скали, съответно „Какъв съм аз, извън работата си“ и „Какъв съм аз в работата си“.

Редуцирането е с цел повишаване готовността за сътрудничество на анкетираните, като се отчитат, както общият обем на инструмента, така и цитираната препоръка на Бокнър, тъй като често анкетираните се затрудняват да приведат повече от 5 дескриптора и понякога ги повтарят, за да спазят инструкцията, без това обаче да е полезно за самото изследване (Димитров, 2016). Участниците са помолени да опишат отговорите си спонтанно и да бъдат колкото се може по-откровени. Сравнен с други инструменти за отчитане на идентичността, TST е отчетено, че притежава по-висока очевидна валидност. По отношение на критерийната валидност, TST превъзхожда други инструменти от подобен род (Spitzer S., C. Couch, J. Stratton, 1973).

Профилът на участниците е следният: от 44 участници 5-а са мъже (11,1%), а останалите 39 – жени (86,7%). В този случай процентите говорят повече за готовността за съдействие и отзивчивостта на респондентите-жени, но и преките наблюдения сочат, че в България голямата част от заетите на позиции, свързани с управлението на човешките ресурси в компаниите, са жени. По отношение другите параметри на участвалите: 79,5% са на възраст до 40 години (25% са до 30 г.), като позиция в йерархията 38,6 на сто са пряко подчинени на най-висшия мениджър (N-1)⁸⁷, следвани от 22,7%, които са подчинени на друг мениджър, пряко подчинен на най-висшия. Що се отнася до позицията в отдела – 36,4% от респондентите са негови началници (напр. директори), а други 40,9% са се определили като мениджъри-специалисти, пряко подчинени на (едно ниво под) началник-отдела по управление на човешките ресурси. Преобладават отделите от по 4 души (20,5%), следвани от тези, в които работят трима (13,6%) и посочилите 7-членен отдел (11,4%). Оказва се, че участвали в анкетата са 10 души, отчели, че работят в компании с над 2501 служители, което ги прави 22,7% от респондентите, следвани от 18,1 на сто, които са отчели, че работят в компания с между 101-250 служители и тези, които работят във фирми с персонал между 251 и 500 човека (13,6%). Единадесет души (25%) са заявили, че фирмата им е високотехнологична и се занимава с разработка/поддръжка на софтуер, два пъти по-малко (6 души или 13,6 на сто) работят в телекомуникационния сектор, а в търговията/продажбите са посочили, че работят 5 човека (11,4%). Огромната част са с висше образование, степен магистър (77,3%), с т.нар. „полувисше“ (професионален бакалавър) са 13,6%, а докторска степен или по-висока имат 4 души (9,1%). Преобладаващата част – очаквано – са завършили специалности, даващи профилирана подготовка по управление на хора (Управление на човешките ресурси, Трудова и организационна психология (40,9%), следвани от завършилите финанси, икономика и мениджмънт (38,6%), има двама филолози, останалите са по един лекар, педагог, социолог, инженер.

По отношение трудовия стаж, 77,3 на сто са с до 15 години, включително (най-много са тези от респондентите, които са заявили, че имат 10-годишен стаж – 15,9%). Що се касае опита в управлението на човешки ресурси – 77,3% имат до 10 години, включително, като най-дълъг релевантен стаж е посочил само един респондент – 18 години. Оказва се, че много от отзовалите се респонденти са нови служители за сегашните си компании: 29,5% са от една година, а 13,6 – от две. Като се добавят и процентите (6,8%) на тези, които са заявили, че работят в настоящата си фирма от по-малко от година, се оказва, че точно половината от респондентите са със стаж при сегашния си работодател до 2 години, включително. Последното може да се приеме за красноречив маркер за динамиката на пазара на професионалистите в областта на УЧР.

За да се квантифицира съдържанието на данните, е използван контент-анализ, като дескрипторите са преобразувани в предварително определени категории по детайлната схема, разработена през 1994 от Рийс и Никълсън (Rees, Nicholson, 1994), определена като SICV (от англ. „Skills, Interests, Character, and Values“ – „Умения, интереси, характер и ценности“). Уменията, например, биват разделени на когнитивни, социални, технически и организационни (Приложение 1). Единица на анализа при кодирането, е смисълът.

Любопитно е да се види честотата на някои дескриптори, преди кодирането. Оказва се, че най-често респондентите описват себе си в извънработна обстановка със следните характеристики: *емоционален, добър, забавен, искрен, отговорен, позитивен, подкрепящ, грижовен, естествен, мил, спокоен, добронамерен, любопитен и откровен*. В същото време,

⁸⁷ Където N е нивото на изпълнителния директор/собственика на компанията или управителния съвет

техният „Служебен Аз“ бива охарактеризиран най-често с дескрипторите: *отговорен, организиращ, изискващ, комуникативен, амбициозен, гъвкав, откровен, перфекционист, коректен, лоялен, отдаден, подкрепящ, позитивен, помагащ, толерантен, търпелив, целенасочен, целеустремен*. От тези дескриптори може да се направи очакваният извод, че значимите качества за двата образа са различни. Освен това – експресията на двете хипостазии на Аза става през различни качества.

За целите на настоящата работа фокусът е върху най-често срещаните категории. Така резултатите са следните – за Аз-образа в ежедневието най-значими, според участниците, са категориите: „Концептуални дескриптори“, в която влизат: *критичен, практичен, сериозен, щастлив, педантичен, истински, инициативен, свободен, всеотдаен, непринуден, мечтател* (с 33 срещания), следвана от категорията „Грижовен“ с 27 срещания, „Надеждност“ (26), „Душевно състояние“ (21), „Социални способности и умения“ (18), „Емоционални“ (16), „Сговорчив“ (15) и „Качества на Аза“ (15 срещания). Обратно – с най-малко срещания – само по веднъж – са дескриптори, включени в категориите: „Интереси и потребности от постижения“, „Интереси и потребности от развитие“ и „Отворен към нов опит“.

Най-често са използвани за описание на Аза дескриптори от категории, свързани с личността, личните преживявания (*щастлив, мечтател, свободен*), „Душевно състояние“ (*оптимистичен, песимистичен, щастлив, депресиран, тревожен*), „Емоционални“ (с *променливо настроение, мрачен, ранен, нервен, спокоен, неспокоен*), „Качества на Аза“ (*енергичен, ентузиазизиран, упорит, въвлечен, проактивен, зает, немотивиран, мързелив*).

Малко по-рядко са срещани категории, свързани с междуличностните приятелски отношения: „Грижа“ (*помагащ, усеещащ, добър слушател*), „Надеждност“ (*добър, лоялен, надежден, искрен, честен, дискретен*), „Социални способности и умения“ (*убедителен, отворен към другите, тактичен*), „Сговорчив“ (*обичащ забавленията, с чувство за хумор, приятелски настроен*).

Очаквано, по-назад са дескриптори, свързани с организационните способности и умения, интересите и потребностите от власт, постиженията, потребността от развитие.

Що се касае до Професионалния Аз (Табл. 1), там – очаквано, между впрочем – най-често се срещат категории, свързани с професионалната, и категории, съдържащи дескриптори, отнасяни към работната роля (*лоялен, достоен, надежден, искрен, честен, дискретен* – в категория „Надеждност“ и *помагащ, усеещащ, добър слушател, егоцентричен, груб, осъдителен* – в категория „Грижа“), при все че в нея има и качества, които със сигурност са достатъчно ценени и в извънработните отношения, следвани от дескриптори, като: *ефективен, успешен, способен, професионалист* (категория „Професионални“). Често срещани са и дескриптори, включвани в други значими „професионални“ категории: „Организационни способности и умения“, „Интереси и потребности от власт“, Когнитивни способности и умения“.

Табл. 1. Честоти на категориите, използвани за описание на Професионалния Аз

Категория	Честота
Надеждност	37
Грижа	24
Професионални	23
Концептуални дескриптори	23
Организационни способности и умения	17
Качества на Аза	15
Душевно състояние	13
Интереси и потребности от власт	12
Когнитивни способности и умения	9
Социални способности и умения	8
Интереси и потребности от постижения	8
Отворен към нов опит	7
Сговорчив	4
Уверен характер и поведенчески стил	4
Импулсивен/уравновесен	4

Трудни за определяне	4
Интереси и потребности от афилиация	3
Адаптивни способности и умения	2
Професионална ориентация	2
Емоционални	1
Общо	220

Този материал дава общ поглед за настоящото състояние, по отношение обществения образ, Аз-концепцията и професионалната идентичност на работещите в областта на управлението на човешки ресурси в България. Аз-концепцията на професионалистите по УЧР и тяхната професионална идентичност са предопределени и предпоставени от множество фактори, включително обществения образ, работната среда, ценностите, свързани с професията, образованието, вероятно – и вътрешнофирмената култура на компаниите, в които работят.

Тъй като извадката е ограничена, би било спекулативно да се търсят зависимости между категориите и параметри, като възраст, пол или години професионален опит. В същото време броят анкетиран е напълно достатъчен, за да се изведат професионално значими качества за изпълнението на дейностите, свързани с управлението и развитието на човешкия капитал и дават ценни насоки за последваща работа при разработване на оценъчни инструменти за наличие, стабилност и степен на развитие на комплекс от личностови характеристики, свързани с изпълнението на дейността. Последното би било ценен принос в посока улесняване на процеса по подбор и управление на представянето на самите професионалисти по управление на хора.

Литература

Димитров, Н. (2016), Професионален и извънпрофесионален Аз-образ при работещи в областта на Човешките ресурси., сб. Лидерство и организационно развитие, УИ „Св. Кл. Охридски“: 685-694.

Bochner, S. (1994). Cross-cultural difference in the self concept: A test of Hofstede's individualism/collectivism distinction. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 25 (2), 273-283.

Leary M. & Kowalski, R. (1990), Impression Management: A Literature Review and Two-component Model. *Psychological Bulletin*, 107: 34-47.

Rees, A. & Nicholson, N. (1994). The twenty statements test. In Catherine Cassell & Gillian Symon (Eds.), *Qualitative methods in organizational research: A practical guide*, London: Sage: 37-54.

Spitzer, S. P., & Parker, J. (1976). Perceived validity and assessment of the self: A decade later. *Sociological Quarterly*, 17 (2), 236-246.

Tajfel H. & Turner, J. (1986), The social identity theory of intergroup behavior. In *Psychology of Intergroup Relations* (Worchel S. & Austin L.W., eds), Nelson-Hall, Chicago: 7–24.

Приложение 1. Референтна рамка на категориите, по които е извършено кодирането

Референтна рамка	Подкатегория	Критерии
Физически	Възраст	Възраст, години...
	Пол/сексуалност	Пол и сексуалност
	Външен вид	Телесен Аз и образ на тялото
Социални	Културна среда	Етнос, раса, народност
	Взаимоотношения	Роднински, приятелски и интимни отношения
	Професионална роля	Свързани с професия, длъжност
Рефлексивни	Способности и умения	
	- Когнитивни	Интелигентен, с добра памет, аналитичен, мислещ, умен, любознателен
	- Социални	Убедителен, отворен към другите, тактичен, забавен, темерут, приказлив, общителен, сприхав

	- Технически	Опитен, добър презентатор
	- Организационни	Методичен, точен, прилежен, съветващ, организиран, ангажиран, лидер
	- Адаптивни	Независим, иновативен, креативен
	- Професионални	Ефективен, успешен, способен, професионалист, амбициозен, целенасочен
	- Късмет	Щастлив, привилегирован,
	Интереси и потребности	
	- От постижения	Обича предизвикателствата, амбициозен, отдаден
	- От власт	Контролиращ, асертивен, доминантен, демократичен, изискващ, търпелив
	- От афилиация	Отворен към другите, влюбен, самотен, любвеобилен, раним
	- От развитие	Ориентиран към промяна, развиващ се, учещ, търсещ
	- Изкуство и забавление	Хоби, интереси, музика, литература, наука
	- Професионална ориентация	Отдаден на работата, респ. отдаден на семейството, работохолик, сериозен, компетентен, професионалист
	- Физическа активност	Спортна натура, активен, атлетичен
	Характер и поведенчески стил	
	- Сговорчив	Лесно отегчаващ се, обичащ забавленията, с чувство за хумор, приятелски настроен, човечен, весел, добронамерен
	- Уверен	Самоуверен, силен, арогантен, директен, срамежлив, неуверен, отстъпчив
	- Импулсивен	Рискуващ, романтичен, неуморен, спокоен, изнервен, уравновесен,
	- Отворен към нов опит	Открит, ориентиран към промени, толерантен, упорит, циничен
	- Грижовен	Помагаш, усещащ, добър слушател, егоцентричен, груб, любезен, уважаващ, дипломатичен, медиатор, подкрепящ, отзивчив
	- Душевно състояния	Оптимистичен, песимистичен, щастлив, депресиран, тревожен, ироничен, приветлив, позитивен, усмихнат, доверчив
	- Качества на Аза	Енергичен, ентузиазирани, упорит, вълчен, проактивен, зает, немотивиран, мързелив, разсеян, фокусиран, критичен, твърдоглав, настоятелен, припрян
	- Емоционални	С променливо настроение, мрачен, раним, нервен, спокоен, неспокоен, избухлив, смеещ се
	- Надеждност	Добър, лоялен, достоен, надежден, искрен, честен, справедлив, разумен, прям, почтен, коректен, точен, последователен, пунктуален
	- Интроспективност	Самокритичен, знае какво иска
	- Концептуални	Аналитичен (<i>като тип, не като умения</i>), критичен, практичен, сериозен, щастлив, педантичен, истински, инициативен, свободен, всеотдаен, непринуден, мечтател
	Ценности и вярвания	Религиозни, политически, етични вярвания за човешката природа
	Трудни за определяне	Отворен, внимателен, силна личност, ценен, разбиращ, издръжлив
	Референтна рамка	Подкатегория
		Критерии

**MEASURING EMPLOYEES' ENGAGEMENT FOR ENHANCED
BUSINESS RESULTS -
ACADEMIC AND BUSINESS PERSPECTIVES
A SMALL-SIZE ORGANIZATION CASE STUDY**

**Irina Yoncheva, Chartered MCIPD, M.Sc. in Psychology, MA in HRD
“ISG technology” E-mail: Irina.yoncheva@isg-technology.com**

**ИЗМЕРВАНЕ НА АНГАЖИРАНОСТТА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ ЗА
ПОДОБРЯВАНЕ НА БИЗНЕС-РЕЗУЛТАТИТЕ: НАУЧНА И БИЗНЕС
ПЕРСПЕКТИВИ
КАЗУС В МАЛКА ОРГАНИЗАЦИЯ**

**Ирина Йончева, Chartered MCIPD магистър по психология, магистър
по УЧР „Ай Ес Джи технолджи“
Имейл: Irina.yoncheva@isg-technology.com**

Abstract: The Human Resource Management (HRM) theory and practice have been concerned for a long time with how people management can enhance the organizational performance outcomes and what mediates this process. It reflects the indirect and not that straightforward influence that the HR practices and processes have on the overall performance results. Most often the influence of the HRM on the business outcomes is mediated by the employees' perceived value of the HR processes and it is reflected in the employee job satisfaction, engagement and motivation. It is not a surprise, therefore, that this family of concepts has become more and more popular in the last 10-15 years and is a milestone in the contemporary HRM.

This paper reviews the difficulties that arise in the engagement measurement process due to the complexity of this concept and its multidimensional nature.

The survey is focused on measuring engagement rates in a small private company. Key drivers, which mediated engagement were identified and the respondents' results were compared by engagement groups and length of service in the company.

Keywords: employee engagement, satisfaction factors, business results, job satisfaction

Резюме: Теорията и практиката за управление на човешките ресурси (УЧР) са фокусирани от дълго време върху това как управлението на хората може да подобри организационните резултати на изпълнението и какво опосредства този процес. Те отразяват косвеното, а не толкова очевидно влияние на практиките и процеси за УЧР имат върху цялостните резултати за успешно представяне. Най-често влиянието на УЧР върху бизнес резултатите се опосредства от това как служителите оценяват процесите и това се отразява в удовлетворението от работата на служителите, ангажираността и мотивацията. Следователно не е изненада, че това тази група от понятия става все по-популярна в последните 10-15 години и е крайъгълен камък в модерното УЧР.

Настоящата работа обръща внимание на трудностите, които се срещат при измерването на ангажираността, предвид сложността на това понятие и неговата многопластовост. Разгледано е противоречието между академичните стандарти и необходимостта от решаването на конкретни бизнес-проблеми.

Представеното изследване се фокусира върху определяне на нивата на ангажираност на служителите в малка частна компания. Изследвани са и ключови фактори, които влияят върху нивата на ангажираност. Резултатите са сравнени по групи ангажирани служители и според продължителността на трудовия стаж в компанията.

Ключови думи: ангажираност на служителите, фактори, бизнес резултати, удовлетвореност от работата.

Introduction

The Human Resource Management (hereafter: HRM) theory and practice have been concerned for a long time with how people management can enhance the organizational performance outcomes and what mediates this process. It reflects the indirect and not that straightforward influence that the Human Resources (hereafter HR) practices and processes have on the overall performance results. Most often the influence of the HRM on the business outcomes is mediated by the employees' perceived value of the HR processes and it is reflected in the employee job satisfaction, engagement and motivation. It is not a surprise, therefore, that this family of concepts has become more and more popular in the last 10-15 years and is a milestone in the employment relationships management.

1. The concept of engagement from academic and business perspective

1.1. Definitions of employee engagement

The concept for employee engagement was first introduced with the social psychological work of Kahn in 1990, who proposed that personal engagement occurs when 'people bring in or leave out their personal selves during work-role performances'. Engagement is defined by the extent to which people employ physical, cognitive and emotional degrees of themselves during work-role performances. As such, engaged employees express their authentic selves through physical involvement, cognitive awareness and emotional connections. (Trussa, Shantzb et al, 2013). Kahn further defined personal disengagement as the "uncoupling of selves from work roles; in disengagement, people withdraw and defend themselves physically, cognitively, or emotionally during role performances" (Wefald & Downey, 2009).

In the last 10-15 years of researching the concept for engagement, there have been 3 main approaches to defining and measuring it:

- Kahn's introduction of the concept in 1990
- Maslach, Schaufeli, and Leiter's Burnout theory and the associated burnout inventory.

This theory describes engagement as opposite to the state of burnout. This state is perceived as negative, emerging from a demanding job, which does not provide the right job resources and is finally associated with lack of focus, employee withdrawal and apathy.

- Engagement as a 3-dimensional construct. The dimensions are vigor, dedication, and absorption. There is an instrument provided to measure it (UWES), which has become the most popular and most frequently used measure of engagement.

HR professional often describe it as a combination of commitment and organizational citizenship. Practitioners also view engagement as being focused in what you do (thinking), feeling good about yourself in your role and the organisation (feeling), and acting in a way that demonstrates commitment to the organisational values and objectives (acting).

According to MacLeod and Clarke, there are more than 50 definitions of the concept and disagreement among the scientists and the business professionals about it (Gennard & Judge, 2014).

Not only are definitions numerous but they are focused on various aspects: employee behaviour (eg, discretionary effort), attitudes (commitment), feelings (enthusiasm), conditions of work and what the organisation does (provides support) In other words, when it comes to defining engagement it appears that it includes almost everything (Robinson&Gifford,2014).

1.2. Importance of engagement from business perspective

It is only very recently that interest has been drawn on the link between employee engagement and performance, suggesting that engagement may be the mechanism through which HRM practices impact individual and organisational performance (Trussa, Shantzb et al, 2013). Further, it is believed, although the research evidence is not convincing, that employee engagement and satisfaction relates to positive behaviours, lower intent to quit,

reduced absence levels and improved task performance and in this way affects business results (Trussa, Shantzb et al, 2013).

Employee engagement has been named by many writers as the key to an organization's success and competitiveness. It has been claimed that organizations with engaged employees have higher shareholder returns, profitability, productivity, and customer satisfaction. It has been reported many times that employee engagement has been declining over the years (Saks & Gruman, 2014).

The research evidence about the consequences of engagement, however, is fuzzy and ambiguous. We know that there are positive relationships between employee engagement and work outcomes; however, there are no convincing proves that employee engagement causes a particular outcome, nor can we even be sure of the direction of causality where there exists an association between engagement and a job attitude or behavior (Saks & Gruman, 2014).

1.3. Critical analysis of the concept for employee engagement from academic perspective

There are some serious concerns and criticism in the academic research literature about the concept of engagement, its measurement and how it is causally related to drivers or outcomes of the engagement (Saks & Gruman, 2014). Below are some major critical points:

- As a result of the multiple definitions and their diversity a question arises about what exactly the researchers measure.
- There is no surprise therefore, that there is a very high correlation between what is measured as engagement and the measurements of other similar constructs, such as job satisfaction, commitment, organizational citizenship, involvement and intrinsic motivation.
- Of particular concern is that neither measure showed discriminant validity with respect to job satisfaction (Viljevaca & Cooper-Thomasa, 2012). For example, Gallup's measurement of engagement (Q12) shows 0,91% correlation with job satisfaction, which assumes the same construct has been measured under different names. The concept for engagement looks more like an umbrella under which there are multiple meanings, which does not help to bring clarity on the matter.
- The construct and discriminant validity of UWES, the most popular measures of employee engagement is questionable, therefore all related evidences, including meta analyses are also difficult to accept.
- It also appears to be difficult to make causal conclusions about the antecedents and consequences of employee engagement due to a number of research limitations.
- While studying what "drives" employee engagement and its consequences, there is very little evidence that demonstrate a change and improvement in employee engagement or its causal effect on outcomes. At best, we can assume that a number of known factors in the work environment are positively related to engagement (Saks & Gruman, 2014).
- The business complains that the academic professionals are lagging in their efforts to understand measure and help manage employee engagement and research results are not actionable (Alarcon & Lyons, 2011).

In spite of all the above-mentioned limitations and uncertainty of results, the business is primarily focused on the employee engagement within the HRM context and expects actions.

Could it be because employee engagement has become something of a holy grail for employers in recent years (Robinson & Gifford, 2014)? Is it possible that in a highly competitive business environment the senior management places a bigger value on the employees contribution to the business outcomes and sees the employees' engagement as a key to the success? Is it a kind of wishful thinking that business concerns will resolve themselves if only employees were more engaged (Brooks & Saltzman, 2012)? Or is

engagement just another fashion trend in the HRM lexicon, following “the employees are the company’s biggest asset” and “The war for talents”? Is employee engagement the new sexy?

Despite the ambiguous academic research, the value of the concept goes beyond its statistical validation. One reason is that it re-shapes the minds and provides a people-centred approach to link individual with business performance. This is another step further for the development of the HRM practices beyond the “personnel management” paradigm (Arrowsmith & Parker, 2013).

In spite of the criticism and uncertainty, it is important to focus on the framework that engagement provides. HR professionals view engagement as a workplace approach that ensures that employees are committed to their organizations, feel motivated to contribute to the organizational success and at the same time enhance their own well-being.

From a business point of view employee engagement is worth exploring because of its potential impact on performance and business outcomes. It has been recognized that employees’ contribution is valuable for the company goals achievement and therefore employees are recognized more and more like partners in the work process. Deloitte report that engagement has become No. 2 in the minds of business leaders, second only to the challenge of building global leadership (Bersin, 2015/16).

Engagement is also about creating opportunities for employees to connect with their colleagues, managers and the wider organization, as well as with their work and will care to do a good job (Gennard & Judge, 2014).

Last but not least, employee engagement is linked with workplace happiness, employee voice and wellbeing – all of which a considered part of the modern workplace (Robinson & Gifford, 2014).

1.4. The engagement model – drivers, which influence engagement

Despite the weaknesses in the research field, there are factors that are generally accepted to influence employee engagement. There are various key drivers that are believed to shape the management of the employment relations and the employment engagement in particular.

It has been found that the following nine different types of resources were positively related to engagement: autonomy, feedback, opportunities for development, positive workplace climate, recovery, rewards and recognition, support, job variety, and work role fit. (Saks & Gruman, 2014).

It has been argued that meaningfulness is the most important driver of engagement for all employee groups. Senior management vision and communication is another key driver of engagement. The UK HR professional organisation, CIPD reported in 2015 that employees attribute their productivity to: interesting work (40%) opportunity to use their initiative (39%), having the resources needed to do the job (31%) and being given tasks that complement their skills (25%). Supportive line managers, training and development are also highly rated.

Arrowsmith & Parker (2013) recognize the following key factors for the engagement: job autonomy, support and coaching, feedback, opportunities to learn and develop, task variety and responsibility, a culture of trust and respect. These dynamics basically concern job quality and good leadership. The former relates to intrinsic motivators, such as the work offering a sense of achievement, as well as decent pay and benefits. The latter depends on good line management – that is, supportive supervision, two-way communication, effective performance management that sets clear goals and recognises contribution, and employee coaching and development.

The latest business research results show that for the global workforce, the top drivers of engagement are career opportunities, organization reputation, pay, recognition, and communication (Roberts, 2013).

Robinson Gifford (2014) report on another driver, clearly associated with greater employee engagement is employee voice. Traditionally the concept of employee voice tended to be strongly linked with trade union membership and collective bargaining, but it is now more frequently used to refer to a broad range of ways in which employees 'have a say' about what goes on in their organisation. It is the discretionary verbal communication of ideas, suggestions or opinions with the intent to improve organisational or unit functioning (Reesa & Alfesb et al., 2013).

In conclusion, engagement could mean a great variety of things and potentially be influenced by multiple aspects of the working life, which does not make researching it any easier.

2. Engagement Survey

2.1. Objectives from business perspective

This small organization required objective feedback about the levels of engagement of its employees and deeper understanding and recommendations about how engagement could be increased and where the focus of efforts should be placed.

2.2. Objectives from academic research perspective:

In order to respond to the business needs, the following research objectives were formulated:

- Construct a questionnaire that operationalize the chosen engagement model
- Measure the engagement rate of the investigated sample
- Understand what factors influence engagement and to what degree
- Define drivers, which differentiate the engaged vs disengaged groups of participants

2.3. Design and methodology of the survey

The survey was quantitative and based on a constructed on-line Employee Engagement questionnaire. Descriptive statistics was used to process the collected data. The results were compared by department and length of service.

The on-line questionnaire consisted in 71 statements to be rated on a Likert's 6-point scale where 1 is "I totally disagree" and 6 is "I totally agree with the statement". Twelve out of these 71 questions constituted the Employment Engagement scale, which was designed to primary measures the engagement rate. It reflected whether people speak positively about the organization, go the extra mile and have a long-term commitment to the organisation. Typical questions included: *Overall, I am satisfied with my job and what I do; I am inspired to do my best at the workplace every day; I feel I belong to this organization; I am proud to tell people that I am part of this organization. It would take a lot to get me to leave this company*

The other 59 statements were combined in different factors (engagement drivers), which were expected to influence the engagement rate. These drivers covered various aspects of work life, like type of job, development and training opportunities, managerial style, work conditions, salary and bonuses, communications, company's values and so on.

The survey sample included 45 participants. It was anonymous with an option to specify department and length of service within the company. Almost 100% of the participants reported their department and length of service, which signified a high trust level.

2.4. Survey results and analysis

The average Engagement rate for the whole company was 4.4. The average rate for all drivers was 4.5.

Due to the small sample size, any factor or regression analysis was considered inconclusive, therefore the differences between the groups was based on analysis by item. For example, the Compensation driver had a relatively high score but the question regarding bonus compensation within this driver received a very low score.

The highest scores for the whole company were achieved for the teamwork (avr. 4.7), essence of job (avr.4,7), working conditions (avr. 4.8) and management style (avr. 5). The lowest scores were given to the following drivers: team buildings (avr.3.4), learning and development opportunities (avr. 3.1), recognition avr. 3.7) and better compensation packages (3.7).

The difference by department is irrelevant for the current report. There were some small differences in the average scores in relation to the length of service, which tend to decrease after the 6 to 12 months of service. This could be explained with the fact that the salary, learning opportunities and challenging tasks tend to plateau after the 1st year of employment.

The table below represents the highest levels of correlation between engagement and various drivers:

Table 1. Correlations between engagement and drivers

Driver	Care for people	Recognition	Meaning of work	Essence of the job	Inspiring job	Customer focus
Correlation	0.7	0.8	0.8	0.6	0.7	0.9

The participants were divided into 2 groups based on the scores of their responses on the Engagement scale. Those with an average score of 4.5 and above were considered highly engaged, the rest of the respondents were defined as not engaged (disengaged). The ratio was 36% engaged to 64 % disengaged employees. The objective was to investigate what parameters of the work environment were perceived differently by the two groups and could possibly explain the variation between the groups. The main difference between the engaged and disengaged employees in term of average scores by item are presented in the table below:

Table 2. Differences in average between the engaged and disengaged groups

	Items	Avr. not engaged	Avr. engaged	Difference
1	This organization cares about its people	3.41	5.38	1.96
2	Anyone can receive special recognition for their achievements here	3.14	4.81	1.67
3	I know where the company is going	3.55	5.19	1.64
4	I receive frequent and useful feedback	3.69	5.31	1.62
5	My work has a special meaning, it is not just a job	3.59	5.19	1.60
6	I share the company's objectives and values	3.90	5.38	1.48
7	I know the strategies and goals of the organization	3.86	5.31	1.45
8	There is trust at all levels of organisation	3.41	4.81	1.40
9	Compared with my colleagues I am fairly rewarded	3.69	5.06	1.37
10	My objectives and tasks are meaningful and important	3.86	5.19	1.33

3. Other considerations and further critical reflection

There is certain uncertainty regarding the results from a small-scale engagement survey. On one hand, it is due to the small sample size, a case-study constraint, which limits the choice of the data analysis options. On the other hand, such a broad scope of definitions raises further concerns: What do we measure? Is engagement defined by the results of what we measure, when we measure engagement? How relevant are the results for the business and is there a placebo effect?

The academic issues regarding the engagement definition or measurement are not a natural worry for the business, where the management is focused primarily on improving the

individual and organizational performance. Even if we believe that we have defined and operationalized the engagement concept successfully, there are further considerations of pragmatic value for the organisations. It could be questioned whether employee engagement initiatives would be financially beneficial. “On one hand, its implementation depends mostly on the line managers as they are the linkage between the senior management and employees. Managers are believed to be problem-oriented: they solve a problem and they tend to move on to the next one, whereas engagement looks like an ever-going activity that will shift the very essence of the management style. High levels of engagement may be problematic with the associated costs as the engagement strategy would require far greater attention than to date and this is associated with new initiatives, time, money and efforts for implementation. It is also questionable to what extent high engagement is always such a positive experience for employees” (Trussa & Shantzb et al., 2013).

It is also not a new idea that an employee may feel satisfied with their job and organisation, without necessarily translating this into levels of effort and performance that surpass typical expectations (Arrowsmith & Parker, 2013).

The employment market can sometimes be very unbalanced in terms of power being shifted to the employees or companies. The employees may have more options to choose their employer and the employer is very limited in their recruitment choices. In such cases, employee engagement often becomes transactional: employees constantly raise their expectations far and beyond the psychological contract, where both the management and the workforce must constantly implement new and new initiatives.

Overall, it is worth to reflect on the value of the assumption that ‘pro-social’ employee activity can lead to desirable effects, with mutual benefits for employees and organisations (Reesa, Alfesb et al., 2013).

Conclusions

Despite the huge interest towards this concept from both business and academic perspective, there is still not a shared vision of what engagement is. This uncertainty around the concept influences the practices of its measurement, as well as the conclusions drawn from the engagement surveys.

With the shift in the balance of power, the importance of employee’s perspective on work life has been increasing to place employment relations, and employee engagement in particular, in the focus of the HRM practices today. The employees have become a significant factor in the business competition and especially within the service sectors. This implies that companies will remain interested in the concept of engagement as a way to influence the individual performance and directly or indirectly to enhance the organizational performance and business results. We would like to believe that this in turn would give practical reasons for the academic professionals to elaborate their definitions and measurement of the employee engagement construct.

References

- Alarcon, G.M., Lyons, J.B. (2011). The relationship of engagement and job satisfaction in working samples, *Journal of Psychology*, 145(5), 463–480
- Arrowsmith, J. and Parker, J. (2013). The meaning of ‘employee engagement’ for the values and roles of the HRM function, *International Journal of Human Resource Management*, 24 (14), 2692–2712.
- Bersin, J. (2015/16). Becoming irresistible. A new model for employee engagement, Deloitte University Press, Issue 16, <https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/deloitte-review/issue-16/employee-engagement-strategies.html>, Accessed on 02.08.2017

- Brooks, S.M. and Saltzman, J.M. (2012) “Why employee engagement is not strategic”. *People and Strategy*, 35(4), 4-5 .
- Gennard, J. and G. Judge (2014). *Managing Employment Relations*, CIPD 5th edition: Wimbledon, United Kingdom: Chartered Institute of Personnel & Development.
- Reesa, C., K. Alfesb and M. Gatenbyc (2013). Employee voice and engagement: connections and consequences. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (14), 2780–2798.
- Saks, A. M. and J.A. Gruman (2014). What do we really know about employee engagement?, *Human Resource Development quarterly*, 25 (2), 155-182.
- Trussa, C., A. Shantzb, E. Soanec, K. Alfesd and R. Delbridgee (2013). Employee engagement, organisational performance and individual well-being: exploring the evidence, developing the theory. , *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (14), 2657–2669.
- Viljevaca, A., H. D. Cooper-Thomasa and A.M. Saksb. (2012). An investigation into the validity of two measures of work engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (17), October, 3692–3709.
- Wefald, A. J. and R. G. Downey (2009). Construct dimensionality of engagement and its relation with satisfaction. *The Journal of Psychology*, 143(1), 91–111.
- Yalabik, Z.Y., P. Popaitoon, J.A. Chowne and B. A. Rayton (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes, *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (14), 2799–2823.
- Robinson, D. and J. Gifford (Eds.), The future of engagement. Thought piece collection. Engage for Success Thought Leadership: Paper No 2014-01.
- Roberts, D. R., Using engagement Analytics to improve Organisational performance, *Employment relations today* 2013 Wiley Periodicals, Inc. 57, published online in Wiley Online Library (wileyonlinelibrary.com). DOI 10.1002/ert.21422
- Employee views on working life. Employee outlook Autumn 2015.
<<https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/engagement/employee-outlook-reports>> (May 2017)

ЕФЕКТИ НА ДЕМОГРАФСКИ ПОКАЗАТЕЛИ ВЪРХУ ЛИДЕРСКИТЕ СТИЛОВЕ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ

**Майяна Митевска-Енчева, доцент д.пс.н.,
Университет по библиотекознание и информационни технологии,
Имейл: majana@abv.bg
Бистра Атанасова, докторант,
Университет по библиотекознание и информационни технологии**

EFFECTS OF DEMOGRAPHIC INDICATORS ON LEADERSHIP STYLES IN ORGANIZATIONS

**Mayiana Mitevska-Encheva, Associate Professor, DSc,
University of Library Studies and Information Technologies,
E-mail: majana@abv.bg
Bistra Atanasova, PhD Student,
University of Library Studies and Information Technologies**

Резюме: Интерес за настоящото изследване представлява въпросът дали съществуват различия в проявите на лидерските стилове, продиктувани от различни демографски фактори. Изследването е проведено в периода септември – ноември 2016г. сред служители на бизнес организации. За разкриване на различията в стиловете на мениджърите е приложен еднофакторен дисперсионен анализ. Променливите, които са източник на вариации в оценките, са полът на изследваните лица, степента на образование, общият трудов стаж, трудовият стаж в организацията и заеманата позиция и местоживеенето. За проверка на хипотезите се използвани два метода: на Камерън и Куин за типовете организационна култура и за оценка на лидерските стилове в новата парадигма на трансформиращото лидерство на А. Бас и А. Аволио, адаптиран за българските условия от С. Карабелюва. Данните са обработени с IBM SPSS Statistics 21.

Ключови думи: лидерски стилове, бизнес организации, демографски променливи

Abstract. Interest in this study is whether there are differences in the manifestations of leadership styles dictated by various demographic factors. The survey was conducted during the period September to November 2016 among employees of organizations. Disclosure differences in the styles of the managers attached ANOVA. The constructs allow to be adequately measured and instruments, psychometrically and quantitatively consistent to be used. Variables are a source of variation in the estimates are the gender of the respondents, education, the total length of service, service organization and holds the position and place of residence. Two methods were used to verify the hypotheses: Cameron and Quinn for the types of organizational culture and for assessing leadership styles in the new paradigm of transformative leadership of Bass and Avolio A (Bass & Avolio, 2004), adapted to Bulgarian conditions of S. Karabeliova. Conclusions have been drawn about the significant differences in the selection of the dominant leadership styles in business aria. Data have been processed by means of the software SPSS-21.

Key words: Leadership styles, business organizations, demographic variables

С натрупването на достатъчно информация за функционирането на социалния организъм се открива възможност културата и лидерските стилове в организациите да се моделират, да се разкрият елементите им, връзките и зависимостите им да се създадат относително стройни теории, които достоверно да описват процесите и да дават решения на възникващите въпроси. Изследваната проблематика придобива актуалност и значимост и във връзка с повишеното значение на ролята на личността на лидера в бързо променящата се конкурентна среда и стремежа към нов тип организационно коопериране в условията на глобализация. Друг значим довод за изследване на организационната култура и лидерските стилове в организациите е, че те в дълбочина и многоаспектно обясняват процесите и разкриват същностните

характеристики на организацията на различни организационни нива. Според Е. Шейн културата е „модел на споделените предположения, научавани от групата, докато разрешава своите проблеми при адаптирането към външната среда и вътрешната интеграция, които работят достатъчно добре, за да се приемат за валидни и за конкретен начин на възприемане, мислене и чувстване от новите членове...“ (Schein, 2010).

В последно време се наблюдава засилен интерес към изследване на лидерските стилове и по-специално към харизматичното лидерство (Conger, Kanungo, 1994), към трансформационното (Bass, Avolio, 1993; Bass, 1997; Bass, 1997), както и към вдъхновяващото/креативно лидерство (Toward an Integrated Model of Visionary Leadership). Интересът се експлицира в понятието „Новата парадигма“, което анализира ролята на „трансформирания лидер“, който се определя като харизматичен, с ясна визия за развитието и промяната на организацията (Питърс, Уотърман, 1988). В настоящото изследване се застъпва именно подобна дефиниция на лидерството.

Обект на изследването са типове култура и лидерските стилове в организацията. Целта на проучването е да се представят ефектите на редица демографски показатели върху лидерските стилове в двата типа организации. За разкриване на различията в стиловете на мениджърите е приложен еднофакторен дисперсионен анализ. Променливите, които са източник на вариации в оценките, са полът на изследваните лица, степента на образование, общият трудов стаж, трудовият стаж в организацията и заеманата позиция и местоживеенето.

Извадката включва 103 лица, разпределени по групи, в зависимост от следните демографски показатели: жени – 38,0%; мъже – 62,0%; заемана позиция в организацията: ръководители са 14,0%, а изпълнителите – 86,0%; възраст: до 25 г. – 31,6%, от 26 до 50 г. – 21,7%; над 50 г. – 46,7%; общият трудов стаж: до 5 г. – 31,6%, от 6 г. до 30 г. – 31,7%; над 30 г. – 36,7%; трудовият стаж в организацията – до 1 г. – 29,6%; от 1 до 10 г. – 23,7%; над 10 г. – 46,7%; трудовият стаж на позицията – до 1 г. – 32,6%; от 1 до 10 г. – 20,7%; над 10 г. – 45,7%. Със степен „Бакалавър“ са преобладаващата част от респондентите (49,2%), магистрите са 30,8%, а служителите със средно образование са 20,0%. Също така според място: село 5 %, малък град – 10%, голям град 25%, София – 60%, но в момента на анкетирането са пребивавали в София.

В изследването е използван вариантът, адаптиран от С. Карабелъова (Карабелъова, 2011), в който айтемите се оценяват с петстепенна Ликъртова скала за оценка. Възможностите за отговор варират от „напълно съответства“ до „изобщо не съответства“. Методиката включва 24 твърдения, разпределени в четири скали, всяка от които съдържа по шест айтема: кланова култура, адхократичен тип култура, пазарен тип култура, йерархичния тип култура. Получените от С. Карабелъова (Карабелъова, 2004) резултати за надеждността на различните скали в три времеви периода (от 2000 г. до 2010 г.) в български социокултурен контекст са сходни с тези на авторите и на други изследователи, които са използвали въпросника, както и с резултатите от настоящето изследване. Това е достатъчно основание да се твърди, че въпросникът може да се използва в български условия за регистриране на различните типове култури, характеризиращи част от ситуационните фактори на организационното поведение.

Използвана е и методика на Б. Бас и Б. Аволио „Многофакторен въпросник за лидерство“ (Multifactor Leadership Questionnaire). Методиката е стандартизирана за български условия от С. Карабелъова (Карабелъова, 2011). Оригиналната структура на факторите във въпросника е както следва: четири дименсии, описващи трансформация (харизматичен) лидерски стил, идеализирано влияние, вдъхновяваща мотивация, интелектуална стимулация, индивидуализирано внимание; две дименсии, описващи транзакционния лидерски стил: условни награди и управление на

изключенията; една дименсия, отнасяща се до либералния стил лидерство: либерално (laissez-faire) лидерство. Подскалите са свободни от социална желателност.

За разкриване на различията във възприятията на типовете организационна култура е направен многофакторен дисперсионен анализ, в зависимост от пола, възрастта, стажа в организацията, общия трудов стаж, стаж на конкретната позиция, образованието, държавна или частна организация и населеното място. Основанията за това са, че перцепциите за типовете организационна култура се влияят и от изброените променливи. Целта е да се изведат онези средни аритметични стойности, които са статистически значими. Тъй като се допуска, че тези различия са по-изразени между някои от групите, е използван и Post hoc Тест за множествени сравнения, направен по метода на Tukey. Тестът за множествени сравнения се прилага, след като се установи след еднофакторния дисперсионен анализ ANOVA, че F-отношението е значимо, „р“ е равнището на значимост, не по-голямо от 0,05.

Полът и образователният статус като самостоятелен фактор не оказва статистически значимо влияние върху типовете организационна култура. Издига се предположението, че именно организационната култура обобщава някои сходства или различия в избора на доминиращи ценности в различните организации – държавна или частна. „Организационните ценности се проявяват чрез митове, разкази и легенди, езика, начина на комуникация и чрез материалните носители на облеклото и обзавеждането. Основните функции на организационните ценности са да дават информация за начина на действие, да формират смисъл и да създават лоялност и привързаност към организацията.“ (Илиева, 2006). Допуска се, че тези ценности намират своя израз по различен начин, в зависимост от факторите на средата. Следователно организационната култура би имала различни прояви в зависимост от посочената специфика. Издигната хипотеза за диференциращото значение по този показател не се потвърди.

Иновационните ценности и привързаността към екипа варират според възрастта. Новаторският подход и желанието за участие в екипна работа (вж. табл. 1) са характерни за служители до 25 и над 50 годишна възраст.

Табл. 1. Различия в типовете култура, според възрастта

Типове култура	Възраст	M	SD	F	Sig.
Кланова	До 25 години	24,67	1,72	6,35	,003
	От 25 до 50 години	20,40	4,82		
	Над 50 години	23,55	4,82		
Адхократична	До 25 години	21,13	2,75	3,76	,028
	От 25 до 50 години	18,49	5,96		
	Над 50 години	22,30	5,15		

Забележка: В таблицата са показани само значимите различия.

Тестът за множествени сравнения установи, че възрастовата група до 25 години се различава значимо от служителите на възраст до 50 години, за които, според данните от изследването, ценностната ориентация към правилата и организационните цели е най-предпочитана.

Установиха се различия според променливата „населено място“ отново към клановата и адхократичната култури (вж. табл. 2).

Табл. 2. Различия в типовете култура, според населеното място

Тип култура	Населено място	M	SD	F	Sig.
Кланова	Село	25,50	2,89	5,01	,003
	Малък град	26,63	2,72		
	Голям град	23,50	4,44		
	София	21,04	4,56		
Адхократична	Село	22,50	6,81	5,01	,003
	Малък град	23,38	3,85		
	Голям град	23,00	3,12		
	София	18,98	5,48		
	Малък град	23,00	4,04		
	Голям град	23,75	2,19		
	София	22,40	3,66		

Забележка: В таблицата са показани само значимите различия.

Населеното място се възприема като място, където могат да се приложат иновативни идеи, реализиране на предизвикателствата в развитието на организацията, поемане на рискове, пазарна ориентация на основата на екипна работа. Традицията и лоялността гарантират целостта на организацията. Чрез теста за множествени сравнения се оформят различия между две населени места: селото и столицата.

Общият трудов стаж и стажът на конкретната позиция в организацията е диференциращ фактор при адхократичната и пазарната култури.

Табл. 3. Различия в типовете култура, според трудовия стаж

Типове култура	Години стаж	M	SD	F	Sig.
	Трудов стаж в организацията				
Адхократична	До 1 година	20,39	3,56	5,15	,008
	От 1 до 10	18,00	6,25		
	Над 10 години	23,19	5,37		
	Трудов стаж на позицията				
Пазарна	До 1 година	22,00	3,98	4,04	,022
	От 1 до 10	20,14	4,78		
	Над 10 години	24,00	3,59		

Забележка: В таблицата са показани само значимите различия.

Служителите с по-кратък трудов стаж да се стремят да установяват и да поддържат отлични междуличностни отношения с „ветераните“ в организацията. Очаква се новопостъпилите служители да търсят подпомагащата роля от колегите си с по-дълъг стаж. Основанията за това са потребностите от вътрешна интеграция и добри социални отношения с всички служители на работното място. Данните от многофакторния дисперсионен анализ бележат сходни ценностни ориентации при служители с най-малък и най-голям трудов стаж.

Въз основа на резултатите от еднофакторния дисперсионен анализ можем да отбележим, че не се наблюдават значими различия по пол, населено място, образование, тип организация – частна или държавна.

Получените резултати от статистическите процедури показват, че възрастта диференцира значимо три от изследваните седем стила: индивидуализирано внимание, вдъхновяваща мотивация, либерално лидерство.

Табл. 4. Различия в лидерските стилове, според възрастта

Лидерски стилове	Възраст	M	SD	F	Sig.
Идеализирано влияние	До 25 години	13,53	1,36	4,90	,010
	От 25 до 50 години	11,11	2,75		
	Над 50 години	12,10	2,75		
Вдъхновяваща мотивация	До 25 години	12,47	1,68	3,70	,030
	От 25 до 50 години	11,06	2,39		
	Над 50 години	12,40	1,85		
Либерално лидерство	До 25 години	12,13	1,36	6,49	,003
	От 25 до 50 години	10,26	2,08		
	Над 50 години	11,85	2,25		

Забележка: В таблицата са показани само значимите различия.

Логично обяснение на получените резултати би могло да бъде намерено в предположението, че с нарастване на възрастта се предявяват все повече очаквания по отношение на неговия принос за организацията и развитието ѝ. Ако в по-ранните етапи на живота човек е фокусиран около собственото си съществуване, то с ангажирането в трудова дейност това се променя.

Установените статистически значими различия във възприемането на лидерските стилове според различната продължителност на стажа, са изследвани във връзка със социализирането и адаптирането в дадената трудова среда. Разделянето на групите следва логиката на създадени съществени различия дори за кратки периоди от време. Приемането за „свой“ на определени модели на поведение, признати като верни за конкретната организация, зависят от склонността на индивидите да споделят организационните ценности помежду си. Така се издига хипотезата, че служителите с по-малък стаж ще са по-склонни към спазването на доминиращото организационно поведение в сравнение със служителите с по-дълъг стаж в конкретната организация. Извежда се тенденцията, че с продължение на трудовия стаж се засилва интересът към спазване на формалните норми на лидерството, ориентация към промяна и активно отношение към професионалното развитие.

Табл. 5. Различия в лидерските стилове, според трудовия стаж

Лидерски стилове	Години стаж	M	SD	F	Sig.
	Общ трудов стаж				
Идеализирано влияние	До 5 години	12,88	2,17	4,22	,019
	От 5 до 30 години	10,97	2,86		
	Над 30 години	12,38	2,40		
Вдъхновяваща мотивация	До 5 години	12,28	1,54	5,04	,009
	От 5 до 30 години	10,91	2,58		
	Над 30 години	12,77	1,42		
Условни награди	До 5 години	11,80	2,14	5,04	,009
	От 5 до 30 години	9,94	3,06		
	Над 30 години	12,15	2,27		
Либерално лидерство	До 5 години	11,48	1,87	3,46	,037
	От 5 до 30 години	10,44	2,02		
	Над 30 години	12,08	2,60		
	Трудов стаж в организацията				
Идеализирано влияние	До 1 година	12,89	2,08	6,23	,003
	От 1 до 10	10,58	2,53		
	Над 10 години	12,38	3,01		
Вдъхновяваща мотивация	До 1 година	12,04	1,64	4,78	,011
	От 1 до 10	10,81	2,56		
	Над 10 години	12,75	1,88		
Либерално лидерство	До 1 година	11,21	1,97	3,51	,035
	От 1 до 10	10,38	2,19		
	Над 10 години	12,13	2,09		
	Трудов стаж на позицията				
Идеализирано влияние	До 1 година	12,85	2,09	3,65	,031
	От 1 до 10	11,00	2,67		
	Над 10 години	12,00	3,14		
Вдъхновяваща мотивация	До 1 година	12,22	1,65	3,37	,040
	От 1 до 10	10,97	2,54		
	Над 10 години	12,43	1,95		
Интелектуална мотивация	До 1 година	11,44	1,91	4,97	,010
	От 1 до 10	9,93	3,27		
	Над 10 години	12,57	2,74		

Забележка: В таблицата са показани само значимите различия.

Ценени са координацията в самата организация, съществуващите регулации и правила, тъй като по този начин се поддържа стабилност и сигурност, без да се пренебрегва гъвкавостта и новаторството като отговор на предизвикателствата и неопределеностите на външната среда и това бележи спецификата на ръководния стил. Тестът за множествени сравнения отчита различия между групите със средна продължителност на стажа и останалите видове стаж. В същото време прави впечатление, че резултатите на ръководителите с най-дълъг стаж на конкретно работно място и тези с най-малък, са близки. Така се ценят стилове на управление, които формират стабилни ценностни ориентации, от една страна, към иновациите,

гъвкавостта, въвеждането на нови услуги и продукти, а от друга – на пазарните ценности и вътрешната организационна регулация. В този смисъл се открояват ясни перцепции както към разгръщане на творческия потенциал, предприемачеството и свободата, така и към лоялността, традицията и привързаността към организацията. Според данните от изследването, едновременно като приоритети се издигат иновациите и вътрешната организационна ориентация. Новопостъпилите се чувстват мотивирани и вдъхновени да припознават целите на организацията като свои и откриват смисъл и предизвикателства в работата си. Прекият ръководител определя задачите, които стоят на дневен ред, и информира останалите по какъв начин ще бъдат възнаградени, ако изпълнят тези цели. Натрупаният трудов стаж дава възможност лидерът да прецени негативните ефекти от неспазването на тези условия както за него, така и за неговите последователи.

Въз основа на проведените емпирични изследвания според демографските променливи при типа организационна култура и лидерски стил се установи, че типът култура варира според *възрастта, различната продължителност на стажа в организацията и населеното място*. В условията на висока неопределеност и нестабилност на външната среда изследваните лица придават приоритет на клановата и на адхократичната култури. Привързаността към организацията се изразява в желание за работа в екип, като едновременно с това се ценят и пазарноориентираните практики, конкурентоспособността и поемането на умерени рискове. Установява се, че възрастта, различната продължителност на трудовия стаж и населеното място са най-честите източници на вариации. Останалите демографски променливи като пол, тип организация, образование не са диференциращи фактори. Разкрива се тенденция за усвояване на ценностите на работа, ориентирани към постигане на добри резултати, проактивно поведение, поемане на отговорност, новаторство.

Установените статистически различия очертават спецификата на лидерските стилове според продължителността на трудовия стаж и възрастта. Резултатите от многофакторния дисперсионен анализ показват, че общият трудов стаж най-силно диференцира лидерските стилове. Извеждат се статистически значими различия при лидерските стилове идеализирано влияние и вдъхновяваща мотивация, следвани от либералното лидерство и стилът на условните награди.

Проведените изследвания и получените резултати могат да послужат за диагностицирането и инициирането на промени в организационните нагласи и ценностни предпочитания.

Литература

Карабельова, С. (2004). Управление и развитие на човешкия потенциал. София: Класика и стил. ISBN – 954-9964-95

Карабельова, С., Ценностни и културни практики в България. София, Класика стил, 2011, 343 с. ISBN – 978- 954-357-074-3.

Карабельова, С, Силгиджиян, Х. (2005) Приемственост и промяна на ценностите и културните практики в България. Сборник научни доклади. III Национален конгрес по психология. София: Софи-Р. с.305-309.

Карабельова, С. (2007). Психологически особености на типовете култура и управленските стилове в организацията. Годишник на Софийския университет, Книга Психология, Т. 95. София: "Св. Климент Охридски".

Карабельова, С. Динамика на ценностните организации и културните практики в българския социокултурен контекст. 2012. Университетско издателство „Св. Климент Охридски“

Карабелъова, С. Избор на кариера. Межкултурни и вътрекултурни сравнения. Класика и стил. 2015

Карабелъова, С. Психологически особености на културните практики в български контекст. // Годишник на СУ „Св. Кл. Охридски“, кн. „Психология“, т. 102, УИ „Св. Кл. Охридски“, С., 2011.

Карабелъова, С., Папазова, Е., Пенчева, Е., Муди, Р., Батхърст, Дж. Измерения на ценностите в труда. // Годишник на СУ „Св. Кл. Охридски“, кн. „Психология“, т. 101, УИ „Св. Кл. Охридски“, С., 2011.

Силгиджиян, Х., Карабелъова, С., Герганов, Е. (2003). Културна идентичност и ценностни избори в контекста на всекидневното поведение. Годишник на СУ „Св. Кл. Охридски“, кн. Психология, Т. 94, София: „Св. Кл. Охридски“, с. 5-50.

Питърс, Т., Уотърман, Р. (1988). Към съвършенство във фирменото управление. София: Наука и изкуство.

Bass, B. (1998). Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact. Mahwah, New Jersey: Erlbaum.

Bass, B. Avolio, B. (1993). Transformational Leadership: A Response to critiques. - In: P. Warr, (Ed.) Psychology at Work. London: Penguin Books, pp. 300-326.

Conger, J., Kanungo, R. (1994). A Behavioral Measure of Charismatic Leadership in Organizations. Journal of Organizational Behavior, Vol. 15, pp. 1-14.

Schein, Edgar H. (2010). Organizational Culture and Leadership, 4th ed ISBN 978-0-470-18586-5

Toward an Integrated Model of Visionary Leadership: A Multilevel Study, ProQuest, 2008, ISBN 0549958797, 9780549958796

Cameron, K. Quinn, R. (1999). Diagnosing and Changing Organizational Culture. Based on the Competing Values Framework. New York: Addison-Wesley.

House, 1999, p. 184, по Yukl, (2002) http://www.hdc.lsuhsu.edu/hdcit/2012_2013Seminars/LeadershipPresentation9712.pdf

Ilieva, S. (2006) Organizational culture. Sofia: University "St. Kliment Ohridski ", 332p. ISBN – 10: 954-07-2480-5

Robbins, S. Organizational Behavior Prentice-Hall International editions, 2003, p. 314 ISBN 0131000691, 9780131000698 pp. 675

Rumsey, M. The Oxford Handbook of Leadership, OUP USA, 2012, p. 16 ISBN 0195398793, 9780195398793 pp. 485

Silberman, M. The 2006 ASTD Organization Development & Leadership Sourcebook. American Society for Training and Development, 2006 p. 17, pp. 284 ISBN 156286422X, 9781562864224

Bass, B. (February, 1997). Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries? American Psychologist, pp. 130-139.

Schein's, Edgar H. Model of Organizational Culture. (May 2013) <http://www.valuebasedmanagement.net.methods_schein_three_levels_culture.html>.

ОТ СЛОЖНОСТ КЪМ ПРОСТОТА В МОДЕРНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Момчил Станишев, докторант, Софийски Университет, България

Имейл: mstanisheff@phls.uni-sofia.bg

Проф. Катарина Брандао, Университет на Порто, Португалия

Имейл: catarina@fpce.up.pt

FROM COMPLEXITY TO SIMPLICITY IN MODERN ORGANIZATIONS

Momchil Stanishev, PhD Student, Sofia University, Bulgaria

E-mail: mstanisheff@phls.uni-sofia.bg

Prof. Catarina Brandão, University of Porto, Portugal

E-mail: catarina@fpce.up.pt

Резюме: Значението на организационната структура е значително, заради ролята ѝ на гръбнак на всяка организация. Въпреки това в някои случаи строгата йерархия и вътрешна сложност може да увеличат несигурността и недоволството на работниците и служителите, което би могло да наруши комуникацията и взаимодействието между организационните нива, което допълнително може да усложни изпълнението на ежедневните процеси и дейности. Поради тази причина в днешно време съвременните организации се стремят към по-прости и по-плоски организационни структури, които позволяват по-добра комуникация, по-бързо вземане на решения и гъвкавост. Поради това целта на настоящия доклад е да се разкрие най-подходящия стил на ръководство за извършване на успешно и ефективно опростяване на сложна организационна структура. За тази цел предлагаме този теоретичен модел, на който база може да се проведат по-нататъшни изследвания и пилотни проучвания по въпроса.

Ключови думи: лидерски стил, организационна структура, сложност, опростяване

Abstract: The importance of the organizational structure is significant, because of its role as the backbone of each organization. However in certain cases the strict hierarchy and the internal complexity might increase the uncertainty and dissatisfaction of the employees that might disrupt the communication and interaction between the organizational levels, which additionally could complicate the implementation of the daily processes and activities. For that reason nowadays the modern organizations are striving for simpler and flatter organizational structures, which allow better communication, faster decision-making and flexibility. Because of this the aim of the current paper is to uncover the most appropriate leadership style for accomplishing successful and efficient simplification of complex organizational structure. For that purpose we have proposed a theoretical model on which base a further research and pilot study on that matter might be produced.

Keywords: leadership style, organizational structure, complexity, simplification

Въведение

В днешната бурна среда, където промяната е факт от живота, организациите трябва постоянно да се справят с непознати събития или ситуации, за да оцелеят и да останат конкурентоспособни. Заедно с всичките му последици и значение, процесът на организационна промяна също е много сложен и предизвикателен.

В традиционния случай организационната пирамидална структура е причина за някои грешки в корпоративния свят, защото върхът е твърде далеч от основата. В днешно време, сложността е голяма тежест върху производителността и удовлетвореността от работа, като е необходим новаторски подход, който има за цел да намали и опрости управленските нива. Лидерите трябва да развият опростяването като ключова ръководна способност и критичен компонент от бизнес стратегията.

Целта на този доклад е да се разгледа важния въпрос за структурната организационна промяна, а именно опростяването или намаляване на сложността в

съвременните организации. Един такъв процес прави значителна промяна в типичната йерархия на компанията, което позволява по-нататъшна ангажираност и удовлетвореност на служителите, по-лесна комуникация, ефективност и успех на организацията. Освен това проучването ще се опита също да определи влиянието на лидера по време на такъв преход чрез адаптиране на различни стилове, за да се постигне успешно и ефективно опростяване.

1. Определяне на сложността и простотата

1.1. Какво е сложност?

За да се разбере по-добре процесът на опростяване, на първо място трябва да се определи какво е сложност. Сложността на организациите е дефинирана по много различни начини, от броя на йерархични нива, броя на отдели или броя на персонала, към системните последици, произтичащи от дадени структурни свойства. Както Simon (1962) отбелязва, колко комплексна или проста структура е критично зависи от начина, по който е описана от наблюдателя.

Вътрешната сложност в момента е едно от най-големите предизвикателства, които пречат много организации да достигнат пълния си финансов и човешки потенциал. Повече продукти и услуги, повече стратегически инициативи, повече специализирани отдели, повече слоеве на управлението, повече процеси, процедури, доклади, срещи и електронна поща – докато хората се претоварят. Сложността може да бъде описана като броя на компонентите в една система, плюс разнообразието на отношенията между тези компоненти плюс скоростта на промяната на двата компонента и връзките (Collinson & Jay, 2012).

Преди почти 20 години Бил Йенсен заяви, че "причина номер едно за сложността на съвременните организации е неспособността ни да интегрираме промяната. Причина номер две е нашата неспособност да комуникираме ясни цели и задачи." (Jensen, 1997, с.36). Различен ъгъл за определяне на сложността е описан от изследователя Ashkenas (2007 г.). Той обяснява непреднамерената сложност, като отбелязва, че "големите организации са по природа комплексни". Освен това той определя произхода на такава сложност: "Сложността представлява общия страничен продукт на организационни промени, големи и малки, които през годините усложняват начина, по който се извършва работата" (Ashkenas, 2007, с.102).

По този начин, тъй като организацията става по-сложна е по-трудно да се разбере какво е важно в определена ситуация, защото твърде много време се отделя за внимание към детайлите. Това е този вид нежелана сложност, която създава организационна неефективност, липса на капацитет за реагиране или организационна инерция, като акцентира върху вътрешната реалност на организацията. Ето защо са необходими допълнителни изследвания по темата за това, как да се справяме със сложността, поради последствията, които оказват влияние върху съвременната организация като цяло.

1.2. Какво е простота?

Обратно, простота в бизнеса съществува, когато организацията има точния брой на основните компоненти и връзки, за да се постигне успешен резултат (Collinson & Jay, 2012). Произходът на думата простота (и опростяване), определено от Collins English Dictionary идва от френската дума "simplifier" и от средновековния латински "simplificāre" (от "simplus" на латински, което означава "прост" и "facere", което значи "да се направи") и означава да се направи по-малко сложно, по-ясно, или по-лесно.

Нежеланата сложност обикновено противоречи на процесите, предназначени да увеличат простотата. Опростяването е една от основните ценности на General Electric,

за което се застъпва Джак Уелч: "Установихме през 80-те години, че да бъдем по-бързо означава да опростяваме...ако не сме опростени, не можем да бъдем бързи ... и ако ние не сме бързи, няма да може да спечелим" (Elderkin & Bartlett, 1993, с. 12). Простотата все още е един от инструментите на "Електронен каталог на производителността" на General Electric под ръководството на Джефри Имлет. Има обаче и форма на непреднамерена простота, както е отразено в дефиницията на Милър: "Простотата е преобладаваща загриженост с една цел, стратегическа дейност, отделение или световна гледна точка – една, която все повече възпрепятства разглеждането на други" (Miller, 1993, с.117). Твърдението на Милър предполага, че в дългосрочен план успехът ще доведе до опростяване, процес, който той нарече парадокса на Икар (Miller, 1993). Опростеността може да намали периферното виждане на организацията и да благоприятства експлоатацията при проучването. Основните компетенции могат да се превърнат в основна нестабилност, когато организациите навлизат в спирала на простота.

С цел простотата да се превърне в основна възможност на организацията се предлага стратегия за опростяване в седем стъпки, предложена от Рон Ашкенас, консултант по опростяване и лектор. Предполага, че чрез намаляване на дейностите с ниска стойност, изясняване на потребностите на клиентите, задаване на приоритети, подобряване на комуникацията, намаляване на структурните нива, вземане на най-краткия път и съблюдаване на ежедневната сложност, опростяването може да се развие като ключов лидерски капацитет и критичен компонент на бизнес стратегията (Ashkenas, 2013).

Що се отнася до стратегията за опростяване, Доналд Съл очертава, че в повечето случаи, когато фирмата не изпълни своята стратегия, самата стратегия е голяма част от проблема. Стратегията трябва да бъде запомнена и разбрана. "За да се разбере, стратегията трябва да е проста. Всяка стратегия, която е твърде сложна за изпълнение, не е стратегия. Това е ревю на книга" (Sull, 2012). Стратегията на Съл за простотата, която лидерът трябва да следва, е да се развие организация, която създава, улавя и поддържа икономическата стойност, като изяснява ключовите движещи сили за създаването на стойност; да се идентифицират и да се предвидят критичните предизвикателства (външни или вътрешни препятствия) и да се определят бъдещите битки на компанията в средносрочен план.

В някои организации, особено тези, които се конкурират на бързо променящите се пазари, се изследва нов подход към стратегията и дизайна. Възможни примери за тези форми, постбюрокрастични, както ги нарича Hales (2002), са компаниите, които Хамел (2007) счита за представители на "бъдещето на управлението". Организациите, конкуриращи се въз основа на опростен дизайн, приемат, че могат да се справят с външни турбуленции с гъвкави мрежи от силно автономни индивиди и отбори, и чрез стимулиране на вътрешното предприемачество. Правилата и йерархиите все още могат да съществуват, но в отслабена форма. В резултат на това простотата на дизайна не е пречка за сложните организационни отговори. Напротив, простотата на дизайна дава възможност за гъвкавост и адаптивност.

Простотата на дизайна не е пречка за сложността на действието. Обикновените правила могат да улеснят появата на много сложни системи, обединени повече от логиката на привличането (Weick & Quinn, 1999), отколкото от власт, която произлиза от йерархията. Поради относителната автономност на техните агенти и свободното свързване на техните части, тези сложни системи могат да бъдат по-добре подготвени да се справят с момент на изненада и случайност, отколкото йерархичните централно контролирани системи. Организацията в този случай може да бъде повлияна от лидерите, но трябва да се разглежда и като динамика, предизвикана от дъното към

върха (Marion & Uhl-Bien, 2003, с.56). Теорията на сложността разкрива дълбоката простота, от която възниква сложността: прости закони, нелинейност и чувствителност към началните условия (Gribbin, 2004, с. 59). Разработването на стратегии в ръба на хаоса може да се поддържа с проста инфраструктура, предназначена да улесни появата и самоорганизацията.

Зад тази проста инфраструктура са простите правила. Традиционното определение на сложността в организационната теория е свързано с изобилието от йерархични нива, длъжностни характеристики и правила. "Сложността" в интерпретацията, съответстваща на теорията на сложността, се отнася до укрепването на връзките между индивидите (Ashmos et al., 2002). Тази форма на сложност е резултат от това, което учените описват като прости правила: "няколко прости, трудни и бързи правила, които определят посоката, без да я ограничават" (Eisenhardt & Sull, 2001, с.107). Както казват Браун и Айзенхард (1998, с. 18) "въпреки че поведението, което се появява, е сложно, правилата, които го ръководят, са непременно прости. Всъщност, тяхната простота създава свободата да се държиш по сложни адаптивни и изненадващи начини". Обикновените правила са адекватна форма на организиране, защото улесняват приспособяването към турбуленцията и промените в околната среда. За целите на настоящото изследване ще използваме работната дефиниция на изследователите Колинсън и Джей (2012) за естеството на простотата.

2. Лидерско въздействие върху управлението на промяната

Темата за лидерството е актуална и важна заради повдигнатите въпроси, свързани с връзката му с цялостното управление на организациите в днешно време. За целите на настоящото изследване ние ще се съсредоточим върху значението на трансформационното, визионерското и адаптивното лидерство. Най-ефективните и адаптивни лидери могат да се движат между тези стилове, като приемат този, който отговаря на нуждите на момента и всички те могат да станат част от репертоара на лидера.

2.1. Трансформационно лидерство

Вярваме, че най-ефективният лидерски стил, който трансформира хора и институции, като им позволява да постигнат по-голям успех, е известен като трансформационен. Бърнс идентифицира трансформирания се лидер като човек, който "търси потенциални мотиви в последователите, стреми се да задоволи по-високите нужди и ангажира пълното съзнание на последователя (...) взаимоотношение на взаимно стимулиране и покачване, което превръща последователите в лидери" (Burns, 1978, с. 4). Бърнс твърди още, че стилът на трансформационното лидерство се появява "когато един или повече лица се ангажират с други по такъв начин, че лидерите и последователите се издигат един на друг с по-високи нива на мотивация и морал" (Burns, 1978, с. 20). През 1985 г. Бас надгражда работата на Бърнс и заявява, че трансформационните лидери могат да мотивират своите последователи да направят повече, отколкото първоначално се очаква да направят.

Трансформационният лидерски стил се счита за значително качество на лидерите на организацията, което води до разнообразни положителни резултати. Те демонстрират доверие и увереност в членовете на екипа чрез тяхната енергия, страст и ентузиазъм. Те вярват в своите хора и техния потенциал. Те насочват енергиите на своите хора в правилните посоки, за да извлекат най-доброто от тях. Друг атрибут, който се смята, че допринася за способността да се развива и комуникира промяната е харизмата. Анимираният, уверен и драматичен стил на комуникация, визията за

събитията и бъдещето са едни от най-характерните особености на трансформационните и харизматични лидери.

Истинското лидерство в повечето случаи се занимава със способността да виждаме отвъд реалността, която ни заобикаля, да заснемем дори невидимите недостатъци на организацията и да предоставим ясна посока на развитие. Интересен момент е и обединяващият и стимулиращ ефект, който предизвиква визията за промяна на такива лидери сред групата.

2.2. Визионерско лидерство

Знаейки накъде се отива и каква е дестинацията, има нужда от ясна визия. Визията може да развива мотивация, вдъхновение и взаимна отговорност за успеха и може да предостави интелигентен избор на хората, защото те могат да вземат решенията си въз основа на крайните резултати, които вече са в съзнанието им заради визията си (Kotter, 1996). Ученият Маршал Сашкин предполага, че за да се формулира визия, лидерът трябва да има определени лични качества и познавателни умения (Sashkin, 1986). По-конкретно, лидерът трябва да има способността да мисли в дълги периоди от време. Тази способност позволява на лидера да разработи дългосрочна визия за това, какво би трябвало неговата или нейната организация да стане след десет или повече години в бъдеще.

Този визионерски стил е най-подходящ, когато дадена организация се нуждае от нова посока, например опростена организационна структура. Целта му е да се придвижат хората към нов набор от споделени мечти. Визионерите са много чувствителни и притежават способността да гледат нещата с очите на ума си много често преди другите или които другите не могат да видят. Това може да включва някои наблюдения върху тенденциите, които са все още в начален стадий, или възможностите за нови изобретения, открития, продукти или дори нови социални или исторически движения и процеси.

Лидерската способност на визионерските лидери не е тяхната пророческа страна, а по-скоро дарбата за изграждане на точен концептуален модел на бъдещето въз основа на тяхното разумно разбиране за настоящето. Когато точното прогнозиране се комбинира със способността да изпълнява визията, визионерите буквално създават бъдещето. Лидерът също трябва да притежава отлични комуникативни умения, тъй като той или тя трябва непрекъснато да съобщава визията по нови начини и трябва да приспособява визията към конкретната аудитория.

Джон Котър заявява, че "лидерството създава или променя организациите, като оспорва статуквото, създава визия, комуникирайки я широко, кара хората да вярват в него и след това ги овластява да действат" (Kotter, 1997, с. 20). Повечето от днешните високопроизводителни компании усвояват ръководството на Котър за промяната, но малцина успяват да разберат, че простотата е сила. Според него, ако простотата се използва ежедневно и от служителите се изискват изключително ясни цели, могат да се наблюдават невероятни промени в производителността и растежа.

2.3. Адаптивно лидерство

В статия за ролята на ръководството на организациите, като сложни адаптивни системи, се контрастират три вида лидерство: административно, позволяващо и адаптивно (Uhl-Bien et al., 2007). Адаптивното лидерство е стилът, който най-добре отговаря на архитектурата на простотата, която улеснява възникващата самоорганизация. На другия полюс административното лидерство съответства на бюрократичния тип, доброто функциониране на йерархията, стриктния контрол и изпълнението на заповедите. Позволяващите ръководители оперират в сложни

организации улеснявайки непрекъснатото усъвършенстване на системата, проектирана на върха. Адаптивното лидерство обаче улеснява промяната отдолу нагоре. Адаптивните лидери подкрепят появата на спонтанна новост от системата. Те го правят, като нарушават съществуващите модели, насърчават иновациите и действат като фасилитатори на съзнанието. Тези роли са много отдалечени от тези, които обикновено се приписват на лидерите в утвърдените лидерски теории.

Ръководството на хората също се приспособява към новата логика на сложността: "васали и настойници" се заменят с граждани и ентузиастични. Между другото, това се прави чрез заместване на формалното наблюдение с меки форми на власт, а именно контрол чрез овластяване (Marion & Uhl-Bien, 2001). Подробните описания на длъжностите и високите нива на формализация губят значението си и се заменят с изявления за мисии, отворени длъжности, архитектурни пространства, които улесняват взаимодействието и новия адаптивен стил на лидерство: лидерите се възприемат като фасилитатори, а не като администратори на членовете на организацията с по-широки длъжностни характеристики: "персоналът, чиито работни места не са напълно определени, има необходимата свобода за използване на възможностите" (Marion, 1999, с.86).

Посочено като "адаптивно лидерство", Heifetz (1994) предлага метод за водене, който може да бъде поддържан в дългосрочен план, приет от засегнатите заинтересовани страни, и отговарящ на организационното опростяване. Хайфец, Кания и Крамер (2004 г., с.24) подчертават, че лидерството е "активността да мобилизираме хората да се справят с най-тежките проблеми и да вършат адаптивната работа, необходима за постигането на напредък". По-конкретно, този модел предоставя рамка за определяне кога и как да се води, което може да доведе до решаване на творчески проблеми и да насърчи успешни и устойчиви модификации в отношенията между организацията и нейните заинтересовани страни (Glover et al., 2002).

Адаптивното лидерство се основава на предпоставката, че лидерството е по-скоро процес, отколкото индивидуални лични способности (Heifetz et al., 2004). Този процес изисква хората да се съсредоточат върху конкретните проблеми, които са на разположение, и да променят начина, по който са работили в миналото. Според Хайфец (2004), този тип лидерство трябва да принуди всички заинтересовани страни да работят за постигането на решение чрез дебати и творческо мислене, като определят възнагражденията, възможностите и предизвикателствата, пред които ще се сблъскат. Резултатът от процеса трябва да бъде положителна промяна, която да не застрашава хората, отговорни за генерирането и изпълнението на промяната.

Освен това, тъй като адаптивното лидерство се фокусира върху процес, а не върху човек, този модел използва знанията на всички, които имат интерес да преместят организацията на по-високо ниво и осигурява рамка за постигане на ангажираността на служителите да участват активно в търсенето и внедряването на решения за разрешаване на предизвикателствата. Чрез ангажирането на хората да станат активни участници в процеса на промяна, адаптивното лидерство предлага маршрут около историческите ограничения, които засилват начина, по който традиционно се въвежда промяна.

Според Хайфец и Лински (2002) лидерите се сблъскват с два вида проблеми - технически и адаптивни. Техническите проблеми са добре дефинирани, решенията са известни и всеки, който има адекватни експертни познания и организационни ресурси, може да ги реши. Адаптивните проблеми се отнасят до проблеми, които не са добре дефинирани, поради което решенията не са известни предварително. Когато съществуват адаптивни проблеми, има много различни заинтересовани страни, всеки със собствената си интерпретация на проблемите. Най-важното е, че решенията

произтичат от самите заинтересовани страни, а не от една единствена структура, тъй като "проблемът се корени в техните нагласи, приоритети или поведение" (Heifetz et al., 2004, с. 25). Ако лидерът не успее да разпознае, че организацията се сблъсква с адаптивни проблеми и вместо това прилага по-техническо решение, успешната промяна ще бъде компрометирана.

Процесът на адаптивно лидерство, според Хайфец, включва шест етапа при извършване на промяна в сложна организационна среда, където се изискват нестандартни решения. Те включват идентифициране на адаптивното предизвикателство, както бе обсъдено по-горе, съсредоточаване на вниманието върху проблема, за да накарат заинтересованите страни да осъзнаят, че трябва да се случват промени, да се формулират проблемите по такъв начин, че да се поддържа тяхното внимание, да се поддържа стрес на производително равнище, гарантирайки собствеността както на проблема, така и на решението от самите заинтересовани страни и създавайки сигурна среда за тях, като се осигурят ресурсите и "правилното покритие".

3. Значение на доклада

Въз основа на този теоретичен обзор докладът демонстрира, че преминаването към проста инфраструктура с точния брой основни компоненти и връзки може да има успешен резултат по отношение на удовлетвореността на служителите и организационната ефективност. Проучването и ролята на лидера в този организационен преход, както и определянето на най-подходящия лидерски стил за осъществяване на подобно структурно опростяване, също може да залегнат в едно бъдещо пилотно изследване, което да бъде надградено над гореизложените теоретичен обзор.

Настоящият доклад е важен, защото се опитва да се справи с основния проблем на сложността в структурите на съвременните организации, като предлага решения на съвременните лидери, които трябва да предприемат някои стъпки към опростяване в рамките на своите организации.

Проектирането на ефективна организация с опростена структура изисква повече усилия от двете страни – лидери и подчинени. Фридмън заявява, че "по-плоските организационни структури означават по-голямо чувство за отговорност за всички" (2008, с. 20). Освен това, колкото по-опростена е структурата, толкова по-квалифицирани трябва да бъдат служителите, което определено изисква нови методи за обучение и мотивиране на хората.

Поради това едно бъдещо пилотно проучване има за цел да покаже, че подходящата комбинация от трансформационно, визуално и адаптивно лидерство може да доведе до успешно опростяване на действително сложна организационна структура чрез адаптиране на шестстепенния метод на Хайфец за адаптивно лидерство.

Литература

Ashkenas, R. (2007). Simplicity-based management. *Harvard Business Review*, December, 101–109.

Ashkenas, R. (2013). Seven Strategies for Simplifying Your Organization, *Harvard Business Review*, May, <https://hbr.org/2013/05/seven-strategies-for-simplify/>

Ashmos, D. P., Duchon, D., McDaniel, R. R. and Huonker, J. (2002). What a mess! Participation as a simple managerial rule to complexify organizations. *Journal of Management Studies* 39, 189–206.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Collins English Dictionary Online
- Collinson, Simon and Jay, Malvin (2012). *From Complexity to Simplicity: Unleash Your Organisation's Potential*. Palgrave Macmillan.
- Eisenhardt, K. M. and Sull, D. (2001). Strategy as simple rules. *Harvard Business Review* (January), 107–116.
- Elderkin, K. and Bartlett, C. (1993). *General electric: Jack Welch's second wave*. Case 9-391-248. Harvard Business School, Boston, MA.
- Friedman, S. D. (2008). *Total leadership: Be a better leader, have a richer life*. Boston, Mass: Harvard Business Press.
- Glover, J., Friedman, H. and Jones, G. (2002). Adaptive Leadership: when change is not enough (Part one), *Organization Development Journal*, Vol. 20. No. 2, p. 15.
- Gribbin, J. (2004). *Deep simplicity. Chaos, complexity and the emergence of life*. Penguin, London.
- Hales, C. (2002). Bureaucracy-lite and continuities in managerial work. *British Journal of Management* 13, 51–66.
- Hamel, G. (2007). *The future of management*. Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Heifetz, R.A. (1994). *Leadership without Easy Answers*, Harvard University Press, Cambridge.
- Heifetz, R.A. and Linsky, M. (2002). A survival guide for leaders. *Harvard Business Review*, Vol. 80 No. 6, pp. 65-73.
- Heifetz, R.A., Kania, J.V. and Kramer, M.R. (2004). Leading boldly. *Stanford Social Innovation Review*, Vol. 2 No. 3, pp. 20-32.
- Jensen, Bill, (1997). Make it simple! How simplicity could become your ultimate strategy, *Strategy & Leadership*, Vol. 25 Iss 2, pp. 35 – 39.
- Kotter, John P. (1996). Leading change: why transformation efforts fail. *Harvard Business Review*, Vol, 73, No 2, pp, 59-68.
- Kotter, John P. (1997). Leading change: a conversation with John P. Kotter, *Strategy & Leadership*, Vol. 25 Iss 1 pp. 18 – 23.
- Marion, R. (1999). *The edge of organization: Chaos and complexity theories of formal social systems*. Sage, Thousand Oaks, CA.
- Marion, R. and Uhl-Bien, M. (2001). Leadership in complex organizations. *Leadership Quarterly* 12, 389–418.
- Marion, R. and Uhl-Bien, M. (2003). *Complexity theory and Al-Qaeda: Examining complex leadership*. *Emergence* 5, 54–76.
- Miller, D. (1993). The architecture of simplicity. *Academy of Management Review* 18, 116–138.
- Sashkin, M. (1986). True vision in leadership, *Training and Development Journal*, 40(5), 58–61.
- Simon, H. (1962). The architecture of complexity. *Proceedings of the American Philosophical Association*, 106: 467-482 [Reprinted in R. Garud, A. Kumaraswamy and R.N. Langlois Eds., 2003, *Managing in the modular age*. Blackwell, London.]
- Sull, Donald (2012). Simplify your strategy, *Harvard Business Review*, August.
- Uhl-Bien, M., Marion, R. and McKelvey, B. (2007) Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *Leadership Quarterly* 18, 298–318.
- Weick, K. E. and Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology* 50, 361–386.

СТРАТЕГИЧЕСКИ ОРИЕНТАЦИИ В ТЕХНОЛОГИЧНИ КОМПАНИИ В БЪЛГАРИЯ

Цветелина Цветанова Панчелиева

Софийски университет „Св. Климент Охридски“, докторант

Имейл: tsvetelina.ts.p@gmail.com

STRATEGIC ORIENTATIONS IN TECHNOLOGICAL COMPANIES IN BULGARIA

Tsvetelina Tsvetanova Panchelieva

Sofia University “St. Kliment Ohridski”, PhD Student

E-mail: Tsvetelina.ts.p@gmail.com

Резюме: Целта на статията е да идентифицира и открие водещите стратегически ориентации в технологични компании, занимаващи се с разработка на софтуерни продукти, както и предоставящи услуги в областта на информационните технологии. В основата на проучването е да се открие отговорът на въпроса какво прави организациите от ИТ сектора успешни при адаптирането им към заобикалящата среда. Изследват се пет типа стратегически ориентации – към клиента, към технологии, предприемачество, към учене и към изпълнение. Емпиричното проучване в статията е насочено към компании в България, като се използва методика, разработена за сектора. Резултатите разкриват необходимостта мениджърите на компаниите да използват аспекти от различни стратегически ориентации и да създадат подходящ микс от ориентации, който да улеснява адаптацията към динамични бизнес среди.

Ключови думи: Стратегически ориентации, технологични компании, ИТ, България

Abstract: The aim of the article is to identify and highlight the leading strategic orientations in technology companies involved in software development and providing information technology services. The basis of the study is to find the answer to the question of what makes organizations in the IT sector successful in adapting to the environment. There are four types of strategic orientations - client, technology, entrepreneurship, learning that impact organizational performance. The empirical study is conducted in companies operating in Bulgaria and a methodology developed for the sector is applied. The results reveal the need for managers to use aspects of different strategic orientations and to create an appropriate mix of orientations to facilitate adaptation to dynamic business environments.

Keywords: Strategic orientations, technology companies, IT, Bulgaria

В съвременния динамичен свят организациите разчитат все повече на култура, прости правила и стратегически насоки за ръководене на действията на служителите, вместо да управляват поведението на отделните индивиди чрез формални процеси на планиране или йерархични процедури (Eisenhardt & Sull, 2001). Принципът, че един от най-ценните активи на една организация са хората е все по-активно застъпен днес особено в технологичните фирми, тъй като те са и основният източник на създаваните продукти и услуги. Не само развитието на хората и вътрешните процеси, но и начинът, по който фирмите се адаптират към външната среда предопределят развитието и успеха. Умението за разбиране на клиентите, за технологично усъвършенстване и постоянно учене са в основата на организационното представяне и резултати. В тази връзка настоящето проучване се фокусира върху стратегическите ориентации на различни технологични фирми в България и прави профил кои са водещите принципи и насоки при тях.

По дефиниция, стратегическите ориентации са *принципи, които ръководят и влияят върху дейността на фирмата и генерират поведението, предназначени за гарантиране на жизнеспособността и ефективността на фирмата* (Gatignon и Xuereb, 1997). В научната литературата е известна класификацията на Porter (1980) на генерични стратегии (generic strategies) (Porter, 1980), както и тази на Miles и Snow

(1978) за типове стратегии (1978). Независимо, че и двете класификации са определяни като описващи стратегически ориентации, Venkatraman (1989) първи използва термина „стратегическа ориентация“. За Venkatraman стратегическата ориентация е средство за оценка и измерване на важни измерения на стратегията на бизнес равнище (Venkatraman, 1989). Могат да бъдат изведени различни типове стратегически ориентации, като при повечето автори се извеждат следните типове – пазарна ориентация (при някои автори с акцент върху клиентска ориентация), ориентация към технологии, предприемаческа ориентация, ориентация към учене. За целите на статията ще разгледаме накратко всички тях.

Ориентация към клиента е по-рационализирания елемент от по-широката концепция за пазарна ориентация, като се фокусира върху постигането на конкурентно предимство чрез разбиране на клиентите и това, което клиентите ценят, докато по-широката пазарна ориентация обхваща процесния възглед за стратегията. Макар че мерките за по-широка пазарна ориентация съдържат и гледната точка на стратегията, ориентацията към клиента е с фокус върху съдържанието на стратегията. **Ориентацията към технологии** и тясно свързаните с нея условия за иновации и продукти (Grinstein, 2008), се отнася до насоката на дадена компания към въвеждане и използване на нови технологии, продукти или иновации (Gatignon & Xuereb, 1997; Hult и колеги, 2004). **Предприемаческа ориентация** е ориентация, която улавя конкретно предприемаческите аспекти от стратегията на дадена организация (Bhuiyan и колеги, 2005). Предприемачески-ориентирани организации променят и оформят околната среда и са готови да дадат ресурси, за да използват несигурни възможности. Те не само изследват нови и креативни идеи, които могат да доведат до промени в пазара, но и го правят проактивно преди конкуренцията в очакване на бъдещото търсене. По същество, предприемаческа ориентация представлява стратегическа позиция, показваща как предприемаческата организация се конкурира (Nakala, 2010). **Ориентацията към учене** се отнася до развитието и използването на знания и може да подпомага дейностите на една предприемаческата организация. Това може да стане чрез открито мислене и ангажираността, която организацията поставя върху ученето (Baker & Sinkula 1999; Hult, Hurley & Knight, 2004). Ориентацията към учене представлява склонността на организациите да създават и използват знания (Sinkula, Baker и Noordewier, 1997), за да се постигне конкурентно предимство (Calantone, Cavusgil и Zhao 2002).

Холистичен подход към ориентациите, в съвременни условия и бизнес сектор, предлага изследователят Henri Nakala. В серия от статии и проучвания в технологични компании от ИТ сектора в периода 2008 – 2013 г., както и на база на клъстерен анализ, той извежда конфигурация от стратегически ориентации, които да покажат каква е взаимовръзката между ориентацията към технологии, клиенти, предприемачество и учене и съответно след това да може да се определи отношението им към организационното изпълнение (Nakala, 2010; Nakala & Kohtamäki, 2010; Nakala & Kohtamäki, 2011; Nakala, 2013). Nakala (2010) предлага допълнителната идея за възприемане на стратегическите ориентации като многоизмерна конфигурация на ориентацията към пазар, технология, предприемачество и учене. Обикновено авторът анализира съчетанието на поне три ориентации, което дава възможност за по-цялостен поглед върху феномена стратегическа ориентация. Съчетанието, както и фокусът върху спецификата извадка на софтуерните компании провокира и използването на Въпросника му за целите на настоящата статия. Съчетаването на няколко ориентации може да доведе до по-добра производителност от в организацията вместо фокусирането само върху една. Grinstein предполага, че изследванията трябва да се фокусират върху "изучаване на различните комбинации от стратегически ориентации, които фирмите

могат да упражняват в различни ситуации" (Grinstein 2008 г., стр. 126). Това по същество се превръща в подход, при който стратегическите ориентации се разглеждат като комбинация от позицията на стойност на една фирма на пазарите, нейните ресурси и поведенчески модели, свързани с това как организацията трансформира своите ресурси в продукти и услуги, които да подхождат на пазара. Според Nakala (2010) ориентациите към технологии и клиенти се свързват повече със съдържанието на стратегията, което предполага, че стратегията на софтуерните компании трябва да включва фокус върху използването на високи технологии и разбиране на потребностите на клиентите. На свой ред ориентацията към учене и предприемаческата ориентация се отнасят до процесите на това как се въвеждат стратегиите или как организациите реализират своята стратегия. Авторът има интересен поглед върху ролята на ориентациите. Стратегическите ориентации изследват бизнес равнището на стратегията на фирмата като отчита обстоятелства и подготвя за бъдещи предизвикателства в избрания от формата сектор. Стратегическите ориентации не се отнасят много до корпоративните стратегически решения, свързани с решения като това в кои отрасли или бизнеси трябва да участва фирмата (Nakala, 2010). Т.е. ориентациите участват в оперативното ниво на организацията и подпомагат адаптирането към обстоятелства и справянето с предизвикателства, но не задават голямата стратегическа посока дали и в кои нови отрасли да се насочи организацията. Поради тази причина настоящата статия реализира проучването сред всички служители на компаниите участници, независимо дали са на ръководна позиция или не. Изследователският въпрос, който си поставяме в проучването е „Каква е водещата ориентация на технологичните компании в България?“.

Метод

За определяне на стратегическите ориентации в технологичните компании е приложен и тестван за първи път в българска социокултурна среда Въпросник за стратегическите ориентации на Henri Nakala и Marko Kohtamäki (Nakala & Kohtamäki, 2010). Въпросникът е изключително съвременен и отчита динамиката на бизнес контекста днес. Тестван е за първи път във Финландия в софтуерни компании, което го прави още по-релевантен към темата на настоящото проучване. Въпросникът измерва пет конструкта – ориентация към клиента, ориентация към технологиите, предприемаческа ориентация, ориентация към учене и организационно изпълнение. Айтемите се измерват с петстепенна Ликертова скала (1=Напълно не съм съгласен/на, 5=Напълно съм съгласен/на). Твърденията отразяват възприятията на респондентите, а не толкова неоспорими факти (Nakala & Kohtamäki, 2010). Стратегическите ориентации се измерват с 29 айтема и пет скали. Въпросникът показва добри психометрични показатели – стойността на алфа на Кронбах е 0,79 за целия въпросник, докато показателите за скалите са както следва (цит.по Nakala, 2010, стр.135): Ориентация към клиента (5 айтема) с $\alpha=0.79$, Предприемаческа ориентация (12 айтема и три подскали – предприемаческа ориентация към риск, към проактивност и към иновативност) с $\alpha=0.78$, Ориентация към технологии (5 айтема) $\alpha=0.87$, Ориентация към учене (4 айтема) $\alpha=0.81$, Организационно изпълнение (3 айтема) с $\alpha=0.70$.

Оригиналният вариант на въпросника за стратегически ориентации е на английски език (Nakala & Kohtamäki, 2010). За прилагане в българска среда е реализиран прав и обратен превод от специалисти – два превода от английски на български език и два превода от български на английски език. С цел прецизност и точност предложените варианти са обсъдени, съпоставени, разминаванията са изчистени и е избран превод на български отразяващ най-точно оригиналния въпросник (Brislin, 1970).

Изводка

Проучването се фокусира върху специфична изводка – работещите в технологични компании в България и по-специфично – софтуерните компании, разработващи софтуерни продукти и услуги. В проучването участват общо 494 човека, работещи на различни позиции в общо 35 компании. Покана за вземат участие в проучването е отправена както до български фирми, така и международни с офиси в страната.

Според заеманата позиция 37.4 % или 185 човека от участващите са на позиция ръководители (различни мениджъри, директори и ръководители на екипи), докато 62.6 % са на оперативни позиции (програмисти, системни администратори, членове на административни отдели и др.). Таблица 1 представя честотно разпределение на заеманата позиция сред участниците, попълнили въпросника за стратегическите ориентации.

Таблица 1: Честотно разпределение на позициите в организацията

		Честота – бр. участници	Процент	Валиден процент	Кумулативен процент
Валидни	Ръководители	185	37,4	37,4	37,4
	Служители	309	62,6	62,6	100,0
	Общо	494	100,0	100,0	

Резултати

Статистическите анализи, които се използват за проверка на изследователските въпроси, са дескриптивна и съпоставителна статистика. Факторен анализ и анализ на надеждността се прилагат за идентифициране на променливите и определяне на психометричните характеристики на Въпросника. Т-тест се прилага за проверка на различията в средните стойности на зависимата променлива *Стратегическа ориентация* и независимата променлива *Пол*. Дескриптивна статистика се използва за определяне на водещата ориентация сред компаниите.

Факторен анализ

С цел да се установи дали предлаганата от Nakala и Kohtamäki методология за анализ на стратегическите ориентации (Nakala & Kohtamäki, 2010) може да бъде приложена и анализирана към данните, бяха използвани изследователски и потвърждаващ факторен анализ по метода на главните компоненти. При изследователския факторен анализ бяха установени шест фактора. При потвърждаващия факторен анализ бяха зададени пет фактора, колкото е броят на подскалите в методологията. Единият от факторите – за предприемаческа ориентация има три подскали, които са отчетени при айтем анализа. За целите на изследването се взе решение да се приеме структурната организация на оригиналния въпросник и да се използват пет скали.

Анализ на надеждността

С цел да се изследва дали 29-те въпроса от скалата за стратегически ориентации (Nakala & Kohtamäki, 2010) образуват надеждна скала е измерен коефициентът алфа α на Кронбах (Cronbach's coefficient alpha). Надеждността на скалата за стратегически ориентации с 29 айтема е $\alpha=0,938$ при валидни от цялата изводка $N=477$. Надеждността на всички скали е следната – на ориентация към клиенти $\alpha=0,847$; на

предприемаческата ориентация е $\alpha=0,899$; на ориентацията към технологии $\alpha=0,871$; към учене $\alpha=0,776$; организационното изпълнение е с $\alpha=0,740$. Таблица 2 предоставя сравнение на стойностите на алфа за двете извадки – в България и във Финландия като има разлики в броя на изследваните лица съответно за Финландия са 164 (предимно на ръководни позиции), докато за България са 494 (смесени и ръководители и служители).

Таблица 2: Стойности на алфа на Кронбах за България и Финландия

Скала	Алфа на Кронбах във Финландия	Алфа на Кронбах в България
Ориентация към клиента	0.79	0,847
Предприемаческа ориентация	0.78	0,899
Ориентация към технологии	0.87	0,871
Ориентация към учене	0.81	0,776
Организационно изпълнение	0.70	0,740

Т-тест

За проверка на различията за най-предпочитания тип ориентация по различните демографски признаци – променливи с две стойности – пол, е проведен Т-тест. Анализът с Т-тест показва, че няма статистически значими разлики между мъжете и жените при петте фактора от скалата за стратегическите ориентации.

Дескриптивни статистики за стратегически ориентации

Според оценката на участниците настоящата доминираща стратегическа ориентация е тази към клиенти. Таблица 3 представя резултатите за ориентациите.

Таблица 3: Описателни статистики за стратегическите ориентации

	Брой	Минимум	Макс.	Средна ст.	Ст. Отклонение
Ориентация към клиенти	489	5,00	25,00	18,6646	3,42334
Ориентация към технологии	492	5,00	25,00	18,3110	3,78964
Ориентация към учене	490	4,00	20,00	15,2531	3,00192
Организационно изпълнение	492	4,00	15,00	10,5447	2,02329
Предприемаческа ориентация – иновативност	488	4,00	20,00	13,9447	2,97819
Предприемаческа ориентация - поемане на риск	487	4,00	20,00	12,1951	3,00496
Предприемаческа ориентация - проактивност	490	4,00	20,00	13,9306	3,02533
Валидни	477				

Фигура 1 представя водещите стратегически ориентации и резултатите им за всички участници в проучването.



Фигура 1: Стратегически ориентации в технологични компании в България

С най-висок резултат е Ориентацията към клиенти ($x=18.66$), следвана от ориентацията към технологии ($x=18.31$), ориентацията към учене ($x=15.25$). Предприемаческите ориентации към иновативност и към проактивност имат сходен резултат, съответно $x=13.94$ за иновативност и $x=13.93$ за проактивност. Ориентацията към риск има предпоследен резултат ($x=12.19$), докато най-нисък резултат има организационното изпълнение. Организационното изпълнение има най-нисък резултат ($x=10.54$). Най-голяма е разликата в стойностите на ориентацията към учене и към технологии. Подобен е и резултатът от финландското проучване – водеща е ориентацията към клиенти ($x=20.03$), следвана от ориентацията към учене ($x=16.6$), към технологии ($x=16.5$), предприемаческа ориентация към проактивност ($x=13.33$), предприемаческа ориентация към иновативност ($x=13.09$), предприемаческа ориентация към риск ($x=12.08$), организационното изпълнение също е с най-нисък резултат ($x=9.63$).

В настоящата извадка разбирането и задоволяването на клиентските потребности са водещи и изисква познаване и на конкурентите, за да може да им се предложи добра алтернатива. Ориентацията към технологии е втора по резултат и може да предположим, че конкурентно предимство на технологичните компании в България се постига при уникалната комбинация на технологични ресурси, както и при резултати от оригиналното проучване (Nakala, 2010, стр.13). Съгласно рамката на Nakala (2011) технологичната ориентация се фокусира вътрешно върху ресурсите на фирмата, докато ориентацията към клиентите разрешава дилемата вътрешна – външна среда от гледна точка на позиционирането на външния пазар. За компаниите-участници в проучването водещо е как са позиционирани във външната среда – пред клиенти и след това доколко и как се усвояват вътрешно ресурси откъм технологии. Ориентациите помагат на организациите да се отнасят към процесите си, по начин, по който да постигнат баланс между вътрешните ресурси и външните пазари. Все пак превес има клиента. С междинна позиция (между технологичната ориентация и тази към клиенти) се оказва именно предприемаческата ориентация, тъй като се счита, че тя може да осигури ръст на компанията, да „захрани“ и подсили ориентацията към учене, която от своя страна да подобри ефективността (Nakala, 2010). Трета по важност е предприемаческата ориентация и по-специално насоката към иновативности проактивни действия, което е разбираемо предвид динамичната и конкурентна среда, в която работят технологичните компании. Счита се, че ориентацията към учене има по-директен ефект върху

печалбата и насърчава предприемаческото проучване на нови пазари и технологии. Двете ориентации могат да съществуват независимо една от друга, но компаниите могат да имат само полза, ако ги съчетаят в практиката и процесите си. В софтуерните компании, ако една софтуерна фирма търси печалба и ръст, трябва да намери начин да управлява активно предизвикателните процеси предприемаческо проучване и още по-предизвикателните процеси на използване на ученето (Hakala, 2010).

Изследователските търсения в областта на стратегическите ориентации показват, че ефективната конфигурация от стратегически ориентации включва дименсии, които се фокусират върху вътрешно-фирмени приоритети (като развитие на нови технологии), върху външни влияния на средата (като клиенти), и върху процесът, който определя как тези приоритети се комбинират във фирмата (като предприемаческа ориентация и към учене) (Hakala, 2011). В технологичните компании в България за адаптация към външната среда се отдава голямо значение на ориентацията към клиентите, както и в предоставянето решения за потребностите им, които да са технологично или продуктово издържани. Т.е. основна цел е представяне на нови продукти към клиенти и потребители. Ученето, създаването и предаването на нови знания, както и предприемаческата ориентации, не са толкова значими, колкото клиентите. В същото време за постигане на устойчиво добро изпълнение на компаниите може да допринесе развитието на по-балансиран профил на ориентацията и отдаване на повече значение на ученето. Проучването на допълнителните фактори за печалба и добро изпълнение са обект на следващи научни търсения и анализи.

Литература

Baker, W.E. & Sinkula, J.M. (1999a). The synergistic effect of market orientation and learning orientation on organizational performance. *Academy of Marketing Science Journal* 27:4, 411–427.

Bhuian, S.N., Menguc, B. & Bell, S.J. (2005). Just entrepreneurial enough: the moderating effect of entrepreneurship on the relationship between market orientation and performance. *Journal of Business Research* 58:1, 9–17.

Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial marketing management*, 31(6), 515–524.

Eisenhardt, K.M. & Sull, D.N. (2001). Strategy as simple rules. *Harvard Business Review* 79:1, 106–116.

Gatignon, H. & Xuereb, J.M. (1997). Strategic orientation of the firm and new product performance. *Journal of Marketing Research* 34:1, 77–90.

Grinstein, A. (2008). The relationships between market orientation and alternative strategic orientations A meta-analysis. *European Journal of Marketing* 42:1/2, 115–134.

Hakala, H. (2010). Configuring out strategic orientation. *Business Administration*, 95.

Hakala, H. (2011). Strategic orientations in management literature: three approaches to understanding the interaction between market, technology, entrepreneurial and learning orientations. *International Journal of Management Reviews*, 13(2), 199–217.

Hakala, H. (2013). Entrepreneurial and learning orientation: effects on growth and profitability in the software sector. *Baltic Journal of Management*, 8(1), 102–118.

Hakala, H., & Kohtamäki, M. (2010). The interplay between orientations: Entrepreneurial, technology and customer orientations in software companies. *Journal of Enterprising Culture*, 18(03), 265–290.

Hakala, H., & Kohtamäki, M. (2011). Configurations of entrepreneurial-customer-and technology orientation: Differences in learning and performance of software companies. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 17(1), 64-81.

Hult, G.T.M., Hurley, R.F. & Knight, G.A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial Marketing Management* 33:5, 429–438.

Miles, R. E., Snow, C. C., Meyer, A. D., & Coleman, H. J. (1978). Organizational strategy, structure, and process. *Academy of management review*, 3(3), 546-562.

Porter, M.E. (1980). *Competitive Strategy. Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Free Press.

Sinkula, J. M., Baker, W. E., & Noordewier, T. (1997). A framework for market-based organizational learning: Linking values, knowledge, and behavior. *Journal of the academy of Marketing Science*, 25(4), 305-318.

Venkatraman, N. (1989). Strategic orientation of business enterprises: The construct, dimensionality, and measurement. *Management Science* 35:8, 942–962.

УБЕЖДЕНИЯ ЗА ЧОВЕШКАТА ПРИРОДА НА РЪКОВОДИТЕЛИ В БЪЛГАРСКИ ОРГАНИЗАЦИИ

**Александър Пожарлиев, д-р, Нов български университет,
Имейл: apojarliev@nbu.bg**

ASSUMPTIONS ABOUT HUMAN NATURE OF MANAGERS IN BULGARIAN ORGANIZATIONS

**Alexander Pojarliev, Ph.D., New Bulgarian University
E-mail: apojarliev@nbu.bg**

Резюме: Докладът представя проучване на убежденията на ръководители за човешката природа в български организации, основаващо се на концепцията за Теория X и Y на Д. МакГрегър. Проучването обхваща 522 средни ръководители от 10 различни организации и е проведено с помощта на скала за самооценка по време на 41 тренинга за развитие на управленски умения. Представят се работни норми. Търси се наличието на тенденции при сравнение на оценките на различни ръководители от една и съща и от различни организации в рамките на 10 годишен период. Изследват се хипотези за възможни различия в убежденията спрямо пола, управленския опит или вида на бизнеса. Дискутира се възможното влияние на убежденията върху поведението на ръководителите.

Ключови думи: теория X/Y, управленски убеждения, управленско поведение.

Abstract: The report presents a survey of the assumptions about human nature of managers in Bulgarian organizations, based on the concept of Theory X and Y introduced by D. McGregor. The survey covers a sample of 522 middle managers from ten different organizations and is conducted during 41 trainings for development of management skills using a self-assessment scale. A local norms based on the sample are presented. The presence of tendencies is examined comparing the assessments of different managers from one and the same and different organizations during the 10 years period. The analysis is focused on possible differences in the assumptions in relation to sex, management experience or type of the business. The possible influence of assumptions on the managers' behavior is discussed.

Keywords: Theory X/Y, managers' assumptions, management behavior.

Въведение

В днешно време организациите се превръщат във все по-комплексни системи, функциониращи във все по-динамична среда, което създава редица предизвикателства пред управлението на техния най-важен актив - хората. От една страна, поведението на ръководителите спрямо хората зависи от различни ситуационни фактори. От друга страна, то е отражение и на по-дълбоките съзнателни или несъзнателни вътрешни убеждения, които те поддържат относно човешката природа. За ръководителите става все по-належащо да формират такива убеждения за човешкото поведение, които да им позволяват да влизат в конструктивни взаимодействия с хората, съответни на техните очаквания. Съществуват множество насоки за характера на подобни убеждения. Като пример за някой от по-известните прескриптивни модели относно начина на мислене може да бъде посочен сиркумплексният модел на К. Лафърти, който определя конструктивни в противовес на дефанзивни стилове (Lafferty, 1973). Ако се върнем обаче към класическите теории за човешкото поведение и мотивацията, ще намерим определените от Д. МакГрегър набори от противостоящи убеждения за човешката природа, отразени в понятията на т.нар. Теория X и Теория Y. Или това са убеждения на ръководителите за природата на мотивацията на хората в работата: може ли да се вярва на служителите и те да бъдат овластявани, за да си вършат работата, или трябва да бъдат насочвани, наблюдавани и изкъсо контролирани, за да е сигурно, че действат в интерес на организацията? В зависимост от различията в изявата на тези убеждения от

ръководителите може да се предположи, че всеки от тях ще прилага различни управленски поведения, стилове или стратегии.

Теория Х и У

Дъглас МакГрегър за пръв път представя теорията си в статията от 1957 г. „Човешката страна на предприятието“, а през 1960 г. издава и своята забележителна книга със същото заглавие (McGregor, 1960). Въздействието ѝ като класика сред теориите на организационното поведение е отбелязано в един преглед на 73 установени теории, където Теория Х/У е оценена на второ място като признание и на 33-то като важност (Miner, 2003). Ясно се откроява и влиянието на хуманистичната психология и теорията за потребностите на А. Маслоу върху МакГрегър.

Накратко Теория Х обобщава убежденията, че хората по природа са склонни да избягват работа и да полагат възможно най-малко усилия. Те не са амбициозни, отбягват отговорностите и предпочитат да бъдат водени. Фокусирани са върху своите потребности, безразлични към потребностите на организацията. Пасивни са, съпротивляват се на промени като същевременно са лековерни и се подават на манипулация и демагогия. Тези характеристики предполагат, че ръководителите трябва да насочват усилията, да мотивират чрез награди и наказания, да контролират и да модифицират поведенията, да заставят, ако се налага (McGregor, 1957, 204).

Обратно, Теория У отразява убежденията, че хората не са по природа мързеливи, пасивни и съпротивляващи се на промени. На тях им е вродено да упражняват самонасочване и самоконтрол, имат потенциал за развитие, искат да поемат отговорности и да интегрират своите потребности и цели с тези на организацията, способни са да мобилизират усилията си за постигането им. Задачата на ръководителите е да осигуряват условия и начини за развитие на този потенциал като създават възможности, премахват пречки, предлагат насоки и окуражават израстването (McGregor, 1957, 207).

Според МакГрегър наблюдаваното поведение на хората в индустриалната организация действително съответства до голяма степен на убежденията, представени в Теория Х. Въпросът обаче е, че то „не е проява на вътрешно присъщата човешка природа, а по-скоро е следствие на природата на индустриалната организация, на водещата управленска философия, политика и практика“ (McGregor, 1957, 205).

Убеждения и управленски подходи

Погледнато обобщено, управленският подход, основан на Теория Х залага на външния контрол на поведението, докато при Теория У се разчита на самоконтрола и самонасочването.

В съответствие с дискурса на хуманистичната психология, МакГрегър смята, че конвенционалният управленски подход, основан на Теория Х обърква причините и следствията и е неадекватен на принципите на човешката мотивация. Той използва понятията, за да опише вътрешните убеждения, различаващи ефективните от неефективните ръководители като именно Теория У е начинът, по който по-ефективните ръководители разглеждат човешкото поведение. Убежденията, изразени в Теория У са в по-голямо съответствие с това, което е известно за човешката природа. Две десетилетия по-късно Е. Шайн отбелязва, че организациите ще се нуждаят от повече ръководители с убеждения, съответни на Теория У, поради все по-динамичния натиск на средата върху организацията и все по-комплексните ѝ дейности, изискващи повече диагностика и гъвкави действия (Шайн, 1974, 14). И това ще бъде особено необходимо за по-високите нива ръководители. Всъщност въпросът не е кой е правилният управленски стил или система, а дали ръководителят е в състояние да

разглежда човешкото поведение „обективно и реалистично“ (Шайн, 1974, 3). Схващанията, отразени в Теория У дават по-адекватна оценка на човешкото поведение и по-голяма гъвкавост да се адаптират управленските подходи. Обратно, Теория Х отразява ограничаващи убеждения, които намаляват свободата на избор на ръководителя. Шайн смята, че ръководителят трябва да бъде „добър ситуационен диагностик и да бъде гъвкав в своето поведение“ (Шайн, 1974, 10). Той трябва да бъде логичен и да мисли рационално, преценявайки възможностите относно своето поведение. Необходимо е да осъзнава ясно връзките между своите убеждения за човешката природа и управленското си поведение. Поддържането на убежденията от Теория Х отдалечава от логиката и връзката с реалността и ограничава избора на управленски стил. Убежденията от Теория У предпоставят изследване в пълен обхват на наличните алтернативи и по-мъдър избор между тях в контекста на всички ситуационни променливи. „Често мениджърите очакват бързи успехи и ако не ги постигнат предполагат, че грешат в разбирането си за хората, вместо да преразгледат стратегиите и подходите си на внедряване“ (Шайн, 1974, 11). Същевременно редица актуални и добри сами по себе си управленски практики, основани на философията на Теория У могат да бъдат неефективни, ако бъдат приложени от ръководители, изповядващи в по-голяма степен убежденията на Теория Х.

Ръководителите с убеждения Х ще показват тенденция за контрол и ограничаване на поведението на служителите чрез системи за контрол, стандарти, предписания и собствените си стереотипи за добър и лош мениджмънт. Те ще бъдат концептуално ограничени, ригидни и ще имат предразположение да развиват автократични или патерналистични решения на управленските проблеми. Също така е вероятно да имат по-цинично виждане за мотивацията на служителите (Шайн, 1974, 17).

Обратно, ръководителите с убеждения У по силата на по-реалистичната си оценка на човешката природа ще имат тенденция да въвличат служителите, доколкото ситуацията позволяват това. Ще бъдат по-насочени към диагностика в своята ориентация, по-реалистични в оценката на задачите, времевите ограничения, организационния климат, типа служители, с които работят, работните групи и екипи, правни и икономически ограничения на ситуацията и своите собствени лични ограничения. Те ще разглеждат по-широк обхват от ръководни поведения и ще прилагат консултативен или партисипативен подход, ако е подходящо за задачите или ситуацията. Също така ще бъдат насочени към укрепване на взаимното доверие и към изграждане на необходимия за това организационен климат. Шайн споделя, че в неговите изследвания излязата на убежденията на Теория У корелира позитивно с тенденция да се използва партисипативен тип ръководство (Шайн, 1974, 8), но връзката не е еднозначна, тъй като трябва да бъдат отчетени и редица други ситуационни фактори.

Всичко това не означава обаче, че различията в убежденията в едната или в другата посока сами по себе си ще разграничат добрия от лошия ръководител. Шайн смята, че ръководителят с убеждения У има по-голям потенциал да бъде добър ръководител, особено при по-сложна управленска работа, но това ще зависи и от опита, и от обучението му. Обратно, тези с убеждения Х, получили отлично обучение, могат да бъдат ефективни в много управленски ситуации, но потенциалът им ще бъде ограничен от липсата на гъвкавост на стила на управление. Определени по-модерни форми на обучение и развитие биха били по-успешни при ръководители с убеждения У, поради съответствието на теориите и понятията с техните убеждения (Шайн, 1974, 15). Може да се очаква двата типа да имат различия и по отношение на тактиките за разрешаване на конфликти, доколкото ръководителите тип Х, в зависимост от своите убеждения за човешката природа, ще вярват, че конфликтите се пораждат главно от

политически или егоистични подбуди и ще търсят решения чрез пазарене, вместо чрез разглеждане на интегративни решения, както биха направили ръководителите тип У.

Справедливо е да се спомене, че редица изследвания от втората половина на XX в. показват, че индивидуалните потребности на хората и организационните цели е много трудно да бъдат съвместени, предполагайки, че дават доказателства за погрешността на Теория У. Други автори търсят алтернативни подходи за концептуализиране на възможните убеждения, опитвайки се да очертаят пътища отвъд Теория Х/У като например в понятията на теории, базирани на обстоятелствата (contingency theory) (Morse & Lorsch, 1970).

Еволюция на убежденията

Теорията на организацията през XX век е доминирана от подход, който я разглежда отдолу-нагоре с основна роля на мениджмънта, оформящ стратегията, структурата, културата и потенциала за нейното представяне (Kochan et al, 2002, 1). През XXI век в център на гледната точка към организацията се превръщат същността на работата и ролята на хората, поради новия фокус към местата на създаване на стойност.

В началото на XXI век редица автори изследват необходимостта от преоценка на убежденията за природата на работата и на организациите пред лицето на реалностите на новия век. Според Кочан теориите за организацията, които доминират през XX в. се основават на различни убеждения, от тези които набират популярност през XXI век. Тези убеждения засягат хората, същността на работата, технологиите, лидерството и организационните цели. По отношение на хората убежденията, които характеризират организациите през XX в. са в по-голямо съответствие с Теория Х, а именно, че хората са ресурс и разход, който трябва да бъде наблюдаван и контролиран. През XXI век. все повече се утвърждава противоположното убеждение в съответствие с Теория У, че хората са актив, който трябва да бъде ценен и развиван. В практиката, разбира се съществува цял спектър от възможни позиции, възприемането на които ще определя характеристиките на конкретна организация. България би могла да бъде чудесен пример за това, където може да се предположи, че ще се намерят организации, чиято култура почива на убеждения, по-близки до единия или до другия край на измерението между Теория Х/У в зависимост от достигнатото равнище на зрялост. Например глобални или модерни предприемачески компании с демократични практики и силен фокус върху развитие на хората и местни публични или олигархични организации с изявено централизирано, бюрократично и манипулативно управление.

Изследователски въпроси и хипотези

Теорията на МакГрегър насочва към повдигането на интересни изследователски въпроси. В каква степен ръководители през първото и второто десетилетие на XXI век от организации в България поддържат убеждения, съответни на теория Х/У? Ще се открият ли различия в убежденията между мъжете и жените, между ръководители с различен управленски опит или стаж в организацията? Ще има ли различия между убежденията на ръководителите от различни организации в зависимост от типа бизнес?

Бяха формулирани няколко хипотези, които да бъдат проверени чрез изследване на български ръководители. Първата от тях произтича от наблюденията, че в съвременната организация като цяло се декларира като водещ фокусът върху човешкия капитал като основен актив на компанията и важноста на човешките взаимоотношения. Следователно:

1. Средните стойности по скала, измерваща степента на изразяване на убежденията върху конструирано измерение спрямо теорията X/Y ще бъдат ориентирани в посока към теория Y.

Същевременно е много вероятно стойностите да варират в зависимост от типа бизнес и работа, която ръководят изследваните лица. В по-тежката, физическа и не толкова атрактивната като съдържание работа е възможно да се изразяват такива нагласи и поведения у служителите, които да дават основание за формиране на възприятия и поддържане на убеждения у ръководителите в по-голяма степен съответни на теория X. Възможно е отделни твърдения да се отклоняват в посока на превес на теория X. Следователно:

2. Ръководители от организации, занимаващи се с по-творческа работа ще изявят по-ниски стойности на Теория X от ръководители, работещи в търговски и производствени организации.

Убежденията на мъжете е възможно да бъдат съответни на приписваното като особеност на пола рационално-инструментално начало, ориентирано главно към целите и минимизиране на риска от предоверяване, за разлика от жените, при които се предполага като водещо емоционално-свързващото начало и по-силен фокус върху изграждане на взаимоотношенията. Следователно:

3. Мъжете ще изявят по-високи стойности на ориентацията си към теория X отколкото жените.

Ръководителите с по-малък опит е възможно да бъдат фокусирани повече към своето самоутвърждаване и печелене на уважение, но придружено с по-ниско доверие към сътрудниците, поради което да се опитват да го извоюват чрез демонстриране на авторитет, власт, повече контрол и директивно ръководство. Обратно, от ръководителите с повече опит би следвало да се очаква изградено по-зряло разбиране на важността на доверието, вярата в потенциала и взаимоотношенията в работата. Следователно:

4. Ръководителите с по-продължителен управленски опит ще изявят по-ниски стойности на ориентацията към теория X.

Методология

Въпреки голямото влияние на теорията на МакГрегър, дълго време не съществуват по-сериозни опити за операционализиране на конструкта, позволяващи емпирични изследвания. Една от причините за това е, че самият автор не разработва инструмент за изследване. В своя преглед на съществуващите скали за оценка, Копелман и др. споменават 11 известни скали, от които само 3 имат публикувани някакви психометрични характеристики (Koppelman et. al., 2008: 260). Пет от тях измерват нагласи, четири поведения, а две са смесени. В настоящето изследване беше използвана адаптация на скалата, публикувана от Осланд, Колб и Рубин (Osland, et al., 2001). Изборът ѝ беше направен главно от гледна точка на приложението ѝ в управленски тренинг и дейности, свързани с учене от опита. Натрупването на повече информация порооди интерес към проучване на вътрешната ѝ надеждност и търсене на отговори на горепосочените изследователски въпроси. Скалата се състои от 10 двойки противоположни твърдения, например: „Колкото повече знания и свобода има човек в работата си, толкова повече контролни механизми са необходими, за да се поддържа реда“ срещу „Колкото повече знания и свобода има човек в работата си, толкова по-малко контролни механизми са необходими, за да се осигури удовлетворително изпълнение“. Оценката включва разпределяне на 10 точки между двете твърдения спрямо относителното тегло на съгласието на изследваното лице с всяко от тях. Сборът за всяка двойка трябва да бъде равен на 10.

Провеждане на изследването

Изследването включи данни, събирани в период от 10 години в рамките на дейности за управленски тренинг за развитие на ръководни умения в 10 различни организации. Беше събрана информация общо от 522 участници в 41 тренинг групи, повечето на средна управленска позиция. Като елемент от тренинга беше заложена самооценка на участниците по отношение на собствените нагласи за ръководене на хора и самостоятелно изчисляване на резултатите. Като цяло извадката включваше две основни групи изследвани лица. Едната част се състоеше от 177 и.л., от една организация, заемащи една и съща позиция. Те бяха помолени, ако желаят да предоставят резултатите си за целите на изследването при гарантирана анонимност и конфиденциалност. Участниците в тази група предоставиха своите отговори на всяка двойка въпроси, което позволи изчисляване на вътрешната надеждност на скалата. Допълнително изисканите данни от тях включиха пол, години управленски опит и продължителност на стажа в организацията, като не всички участници предоставиха пълна информация. Резултатите на останалите 345 изследвани лица от 10-те организации бяха получени от съставените групови профили по време на тренингите, включваха само резултата от оценката на цялата скала и не съдържаха други демографски данни, освен принадлежността към конкретната организация.

Резултати

Беше изчислена вътрешната надеждност (алфа на Кронбах) на скалата: $\alpha=.59$. ($n=177$). Като цяло отделните айтеми показват средни корелации с общия бал по скалата и изключването на никой от тях не допринася за повишаване на нейната хомогенност. От друга страна твърденията отразяват десет по същество различни променливи, а не толкова близки вариации на проявления на конструкта. Предвид и сравнително ограничения размер на скалата, ниската, но все пак значима стойност на алфа коефициента може да се приеме за удовлетворителна.

Описателната статистика за цялата извадка е представена в Таблица 1.

Таблица 1: Описателна статистика.

Извадка	Брой и.л.	Средна стойност	Стандартно отклонение	Време на изследване
Търговска верига	306	37,97	9,64	2016,12,10,09,06
общо:	60	40,80	9,52	2016
мъже:	110	38,63	9,56	
жени:	29	42,62	9,23	
управленски опит до 3 г.:	145	38,76	9,54	
управленски опит над 3 г.:				
Производство на машини	17	37,18	8,05	2015
ТЕЦ	72	30,71	9,42	2008
Корпорация в леката промишленост	35	37,29	9,98	2007
Кол-център	21	34,81	14,18	2007
Енергоремонтна организация	9	32,00	4,77	2007
Интернет медия	19	28,84	8,72	2007
Медия	13	31,23	11,71	2006
Търговска фармацевтична организация	15	36,73	9,82	2006
Производство на текстил	15	40,60	9,01	2006
Общо:	522	36,21	10,16	2006-16

Бележка: За групата от 177 изследвани лица през 2016 г. отсъстват данни за пол и управленски опит за респективно 7 и 3 лица.

Относно първата хипотеза, резултатите недвусмислено показаха, че средните стойности на оценките са ориентирани в по-голяма степен към Теория У. Възможните резултати могат да се позиционират в измерението от 0 до 100, като колкото по-висока е стойността, толкова по-силно оценката отразява проявленията на Теория Х. Средният резултат за цялата извадка е 36,21 (n=522). В рамките на изследването на частта от извадката (n=177), предоставила оценки на отделните айтеми се вижда, че само при две от твърденията (8,1) се наблюдават стойности, надхвърлящи условната среда в посока към Теория Х. Едното твърдение се отнася до убеждението, че „само ако на хората се дава повече заплащане и придобивки, то е вероятно да поемат повече отговорност и да бъдат загрижени за по-добро изпълнение на работата“, а другото, че „на хората е присъщо да вършат онзи обем работа, с който могат да се измъкнат“.

Таблица 2: Средни стойности на отделните айтеми.

Твърдения №	Скала	Средни стойности		Скала
		Отговор А	Отговор Б	
1.	Х	5,21	4,79	У
2.	У	6,78	3,22	Х
3.	Х	2,59	7,41	У
4.	Х	3,41	6,59	У
5.	У	5,84	4,16	Х
6.	У	7,23	2,77	Х
7.	Х	3,51	6,49	У
8.	Х	5,79	4,21	У
9.	У	5,29	4,71	Х
10.	Х	4,17	5,83	У
	Теория Х	3.95	6.05	Теория У

Резултатите относно първото твърдение не са изненадващи, доколкото в България въпросите, свързани с ниско заплащане и съответно ниска ангажираност са доминираща тема в множество отрасли. По-интересни са резултатите за второто твърдение, където се разкрива сравнително скептично отношение относно вътрешната мотивация за работа. От друга страна твърденията, които са оценени в най-малка степен с ориентация към Теория Х са 3 и 6: „проблем при допитването до служителите за идеи е, че техният поглед е твърде ограничен, за да имат предложенията им някаква практическа стойност“ и „по-добре е да се задържат неблагоприятните новини в бизнеса, защото повечето служители искат да чуват предимно добри новини“. Българските ръководители в рамките на изследваната организация изразяват в най-голяма степен ориентация У относно посочените аспекти на комуникацията и консултирането с хората.

Втората хипотеза беше проверена с помощта на дисперсионен анализ ANOVA на разпределението на стойностите, получени за десетте организации в изследването. Открито се значими различия: $F=5,87$; $p=.000$. Множествените сравнения чрез Post Hoc тест показаха, че някои от организациите като интернет медия и ТЕЦ изявяват значимо по-ниски стойности от производството на текстил ($p=.02$; $p=.01$), търговската верига ($p=.00$; $p=.00$) и корпорацията в леката промишленост ($p=.04$). Резултатите се съгласуват с наблюденията от организациите. Интернет медията обединява мотивирани професионалисти, създаващи и работещи върху свои продукти с помощта на силно изявено неформално лидерство в среда, насърчаваща инициативност и творчество. Ръководителите в ТЕЦ-а са висококвалифицирани инженери, фокусирани върху разрешаване на различни проблеми и работещи в организация лидер на европейския пазар с фокус върху хората и развити социални политики. От друга страна

ръководителите от другите три организации работят с екипи, изпълняващи по-рутинна, включително физическа работа в среда с фокус върху дисциплина, засилен контрол и директивен подход на ръководство. С оглед на по-целенасочена проверка на хипотезата, че ръководителите от организации, занимаващи се с по-творческа работа ще изявят по-ниски стойности на Теория Х, двете медии бяха обединени в обща извадка и сравнени с останалите организации. Резултатите от ANOVA показаха очакваните различия: $F=6,55$; $p=.00$, като Post Hoc тестът потвърди тяхната значимост при посочените организации в Таблица 3.

Таблица 3: Различия между организации с творческа работа и търговски и производствени организации.

Организации	Производство на текстил (n=15)	Търговска верига (n=306)	Корпорация в леката промишленост (n=35)
Медии (n=32); различие: равнище на значимост:	10,79 $p=.01$	8,16 $p=.00$	7,47 $p=.04$

Необходимо е да бъде отчетен непропорционалният размер на сравняваните извадки и възможността за грешка от тип 1, така че изразените основания в подкрепа на хипотезата трябва да бъдат приети с известна предпазливост.

Относно хипотезата за различия между мъжете и жените, действително мъжете изявяват малко по-високи стойности на ориентацията си към теория Х (средни стойности мъже: 40,80, жени: 38,63), но различията при тези характеристики на извадките не са значими.

За проверка на хипотезата, че ръководителите с по-дълъг управленски опит ще изявят по-ниски стойности на ориентацията към теория Х, бяха анализирани общо 174 изследвани лица, за които имаше данни, с продължителност на управленския стаж от 2 месеца до 27 години. Бяха сравнени няколко възможни групираня, разделящи извадката в зависимост от прилагането на различни критерии за продължителност на стажа. Беше открито слабо, но значимо различие ($t=2,00$; $p=0,04$) при разделяне на извадката на две групи със стаж по-малко от 3 г. и повече от 3 г., като различието е в съгласие с хипотезата, че ръководителите с по-кратък управленски стаж ще покажат по-високи средни стойности (42,62, $n=29$) на резултатите по скалата на Теория Х от тези с по-продължителен стаж (38,76, $n=145$). Отново е необходимо да се има предвид, че резултатът може да има случен характер поради непропорционалният размер на сравняваните групи и отсъствието на значими различия при другите точки на срез.

Не бяха открити никакви различия, свързани с времето на изследване, което означава, че няма основания да се очаква, че вярванията като цяло биха се променили в рамките на десет годишен период. Това личи най-ясно от оценките на ръководителите в търговската верига, чиято извадка обхваща респонденти от началото до края на периода в 4 групи през пропорционални интервали на изследване през две до три години.

С оглед на последващи приложения на скалата бяха изчислени и работни норми въз основа на данните за 522-те изследвани лица. Кумулативното честотно разпределение е показано в таблица 4.

Таблица 4: Работни норми.

Равнища	Процент	Оценки
Много високи стойности	95%	48-52
Високи стойности	85%	46-47
Средни към високи	80%	43-45
	70%	40-42
	60%	37-39
Средни стойности	50%	34-36
	40%	32-33
	30%	29-31
Средни към ниски	20%	27-28
	15%	21-26
Ниски стойности	5%	0-20

Заклучение

Въпреки че съвременните ръководители работят в пост-индустриален контекст, в епоха на знанието и информацията или дори вече в т.нар. „концептуална епоха“ (Пинк, 2011, 4) и би следвало да бъдат фокусирани в най-голяма степен върху човешкия капитал като основно конкурентно предимство, откритата в изследването ориентация към Теория У не е толкова силно изразена. Отчетливо се наблюдават значими различия, както в убежденията на отделните ръководители, така и при групиране в рамките на различни организации. Разбирането и осъзнаването на собствените убеждения за човешката природа, на влиянието им върху избора на подход на управление и последствията от него е важна стъпка в развитието на мениджърите и лидерите. Умствените модели и теории предопределят възприятията на ръководителите в разнообразните ситуации и начините на изпълнение на управленските им роли. Шайн, Кочан и др. повдигат важни въпроси за нуждата от преосмисляне на управленските убеждения в съзвучие с тенденциите в развитието.

Възможно ли е развитие от убеждения Х към У? Според Шайн това е възможно при значително израстване или развиващи преживявания в опита на ръководителя. Подобни убеждения се създават в ранните периоди на човешкия живот и са сравнително устойчиви. Биха били поставени под въпрос само при силно конфронтиране с различен, противоречащ опит. Тази гледна точка отправя сериозно предизвикателство към организациите по отношение на ефективността на възприетите от тях практики и подходи за развитие на ръководителите. Например, доколко те са в състояние да създават ситуации, водещи до трансформиращо учене?

Литература

Пинк, Д. (2011) Изцяло ново мислене. Преходът от информационната към концептуалната епоха. София. Изток-запад.

Kochan, T., Orlikowski, W. & Cutcher-Gershenfeld, J. (2003) Beyond McGregor's Theory Y: Human Capital and Knowledge-Based Work in the 21st Century Organization. In Ed. Kochan, T., Management. Inventing and Delivering It's Future. MIT Press.

Koppelman, R.E., Protas, D.J., & Falk, D.W. (2010) Construct validation of a Theory X/Y behavior scale. Leadership and Organization Development Journal, 31(2), 120-135.

Koppelman, R.E., Protas, D.J., Davis A.L. (2008) Douglas McGregor's Theory X and Y: Toward a Construct-Valid Measure. Journal of Managerial Issues, XX (2), 255-271.

Lafferty, J.C. (1973) Human Synergistics Evaluation System Level I: Life Styles. Plymouth, MI: Human Synergistics.

McGregor, D. M. (1960/1985) *The Human Side of Enterprise*. New York, McGraw-Hill.

McGregor, D. M. (1957) *The Human Side of Enterprise*. *The Management Review* 46: 22-28. Reprinted in *Management* 97/98, 5-th edition. Ed. Maidment, F. Dushkin/ McGraw-Hill, 204-208.

Morse, J.J. & Lorsch, J.W. (1970) *Beyond Theory Y*. May Issue, *Harvard Business Review*.

Miner, J. B. (2003) *The Rated Importance, Scientific Validity, and Practical Usefulness of Organizational Behavior Theories: A Quantitative Review*. *Academy of Management Learning and Education* 2, 250-268.

Osland, J. S., Kolb, D. A. & Rubin, I. M. (2001) *Organizational Behavior: An Experiential Approach* (7th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Schein, E. (1974) *The Hawthorne Group Studies Revisited: A Defense of Theory Y*. Papers of Western Electric Conference, Chicago, Illinois, Sloan School of Management, M.I.T.

ПРАКТИКИ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СОФТУЕРНИТЕ КОМПАНИИ: ОЦЕНКА ОТ ПРОГРАМИСТИ И ПОДДЪРЖАЩИ СОФТУЕР СПЕЦИАЛИСТИ

**Александра Щетинска, докторант, Софийски университет „Св. Кл.
Охридски“, Мениджър управление на човешките ресурси,
в „Прайм Холдинг“ АД, shtetinska@gmail.com**

**Ирина Зиновиева, професор, д.пс.н., Софийски университет
„Св. Кл. Охридски“, zinovieva@phls.uni-sofia.bg**

**Мария Караиванова, д-р, Европейско висше училище по икономика и
мениджмънт, Пловдив, mariya_karaivanova@yahoo.com**

HUMAN RESOURCE PRACTICES IN SOFTWARE COMPANIES: EVALUATION BY PROGRAMMERS AND SOFTWARE SUPPORT EXPERTS

**Alexandra Shtetinska, Human Resource Manager, Prime Holding,
PhD Student, Sofia University “St. Kliment Ohridski”,
shtetinska@gmail.com**

**Irina Zinovieva, Professor, Dr. Habil., Sofia University “St. Kliment
Ohridski”, zinovieva@phls.uni-sofia.bg**

**Mariya Karaivanova, PhD, European Higher School of Economics and
Management, Plovdiv, mariya_karaivanova@yahoo.com**

Резюме: Информационните технологии (ИТ) са проникнали във всяка сфера на живота на съвременното общество, но докато компютърният хардуер става все по-евтин всяка година, разходите за разработка на ИТ системи се увеличават постоянно. Продължителен и постоянен проблем в сферата е липсата на ефективност при използването на ресурси, както и липсата на достатъчен брой, качество и постоянство на работната сила в ИТ индустрията. Това поставя остро въпроса за ефективността на управлението на човешките ресурси и възможността за постигане на възвръщаемост на инвестициите в човешкия фактор в ИТ индустрията. Настоящото изследване търси мнението на самите софтуерни специалисти за възможностите за по-ефективно управление на човешкия фактор в тази област. Изследвани са 239 софтуерни специалисти, които оценяват поредица практики в управлението на човешките ресурси. Данните отразяват мнението на програмистите и поддържащите софтуер специалисти за начина, по който компанията се отнася към тях. Обхванати са мненията им за обективността на механизма за оценка на работата, справедливостта на заплащането, удовлетвореността от възможностите за повишаване на квалификацията. Резултатите дават възможност за оптимизиране на работата с персонала в софтуерните компании.

Ключови думи: софтуерни компании, управление на човешките ресурси, програмисти

Abstract: Information technology (IT) has penetrated all aspects of life in the modern society, but while the computer hardware becomes cheaper every year, expenses for software system development rise yearly. Long-term and permanent problems in this sphere are the deficiencies in resource utilization and overall ineffectiveness. Shortage of qualified labor force and high job mobility add to the IT industry troubles. This raises sharply the question of the effectiveness of human resource management and the ability to achieve return on investment in the human factor in the IT industry. The present survey seeks the opinions of software professionals themselves about the possibilities for more efficient management of the human factor in the IT area. The studied 239 software professionals evaluated a series of human resource management practices. The data shows the opinions of programmers and software support experts about the way the company treats them. Analyzed are the objectivity of the mechanism for performance appraisal, fairness in pay and satisfaction with opportunities for professional development

and training. The results suggest possible ways to optimize the relations with staff and performance in software companies.

Keywords: software companies, human resources, programmers

Хората, упражняващи професия в информационните технологии (ИТ), доста се отличават от професионалистите в други сфери, тъй като работят в кардинално различна икономическа ситуация спрямо общата за страната: с непрекъснато нарастваща конкуренция, доста по-високи заплати, голяма динамика в изискваните умения и огромно разнообразие на ежедневните задачи, с широк спектър от възможности за кариерна реализация. Тъй като търсенето на ИТ специалисти се увеличава, натискът върху ИТ мениджърите и мениджърите по човешките ресурси (ЧР) да проектират иновативни стратегии за задържане на специалистите също се увеличава прогресивно. В индустрията ключова тема са новаторските методи за управление на персонала, занимаващ се с ИТ. Научната литература разкрива, че по-големите инвестиции в човешкия капитал и внимателното изпълнение на някои практики по управление на служителите, могат да допринесат до осезаемо увеличаване успеха на организацията (Pfeffer & Veiga, 1999). Настоящото изследване се фокусира именно върху някои от тях, но от гледната точка на софтуерните програмисти и специалистите, поддържащи софтуер. Изследват се мненията им за обективността на механизма за оценка на работата, справедливостта на заплащането и удовлетвореността от възможностите за повишаване на квалификацията.

Обективност на механизма за оценка на работата и справедливост на заплащането

За мениджърите е важно активно да наблюдават възприятията на служителите за процедурите по оценяване на работата и да вземат мерки за коригиране на процесите, за да поддържат доверието в организационната справедливост. Изследвания върху процесите на управление на изпълнението подчертават, че атестирането на служителите се извършва в социален контекст и че контекстът допринася за ефективността на оценяването и за реакциите на служителите за процеса на оценяване (MacDonald & Sulsky, 2009). По-конкретно, в най-нови изследвания (Pichler et al., 2015) се подчертава ролята на обмена на информация между мениджър и служител и неговото въздействие върху възприятията за процесуална справедливост при атестиране на служителите. Фокусът върху взаимоотношенията между служител и мениджър дава възможност да се подобри системата за управление на изпълнението, която може да постигне успех като подобрява комуникацията между служител и мениджър (Pulakos & O'Leary, 2011). В този процес съществени са дори такива аспекти на социалния контекст при оценката за изпълнението като ежедневното поведение и отделни взаимодействия, които могат да имат значително влияние (Pulakos, Mueller-Hanson, Arad & Moye, 2015). В тази ситуация имат значение и очакванията. Когато един ИТ специалист е в очакване на финансово или кариерно повишение и не получил очакваната оценка на уменията си, това може да доведе до възприемане на практиките за определяне на възнагражденията и оценката на изпълнението като несправедливи и необективни.

Хората се съизмерват с другите, като това с особена сила важи за заплащането. То обикновено става на база стандарта на живот, пазарните нива и съотношението спрямо колегите със същия стаж и умения. Разглеждани като цялост, заплащането и възможностите за развитие в информационните технологии са значително по-високи от средните за страната, но въпросът колко справедливо е отношението към даден човек в сравнение с отношението към колегата му остава. Когато има неравенство на това съотношение, човек изпитва чувство за несправедливост, а една от основните

характеристики на качествено изработената система по оценка на работата и възнагражденията е справедливостта и прозрачността. Социалното сравнение между специалистите в една компания може да накара отделните служители да се чувстват несправедливо оценени спрямо колегите си. Още Д. МакГрегър подчертава, че за един работник не е толкова важен абсолютният размер на възнаграждението, колкото съотношението опит-усилие- възнаграждение. Ако опитът и усилията на индивида са големи, а възнаграждението – малко, той го възприема като несправедливост. Несправедливостта е мотивационен фактор. Индивидът се опитва да измени поведението си и да възвърне справедливостта, когато тя е нарушена, особено когато съществува очакването, че усилията, които е вложил съответният служител, ще бъдат възнаградени.

Като се има предвид, че практиките на дистрибутивната справедливост имат пряко влияние върху намерението за напускане (Armstrong & Taylor, 2014), изглежда ясно, че понятието за справедливост, трябва да бъде разглеждано като важен компонент от корпоративната стратегия на задържане на ИТ персонала. В този смисъл въпросите за обективността и справедливостта в организационен план са в центъра на оценката на фирмените практики.

Удовлетвореност от възможностите за повишаване на квалификацията

Следващият изследователски въпрос е относно практиките по развитие на човешките ресурси свързани със задоволяването на потребността от личностно развитие, които се отразяват във възможностите за повишаване на квалификацията и повишаване на професионалните умения. Голяма част от ИТ професионалистите се стремят към работа, при която могат да реализират потенциала си и да надграждат постиженията си. Това обаче е трудно постижимо в дългосрочен план за всяка една роля в ИТ компаниите. Може да настъпи момент, когато служителите вече намират работата си за непредизвикателна и предоставяща съвсем малко възможности за професионално развитие. Настоящата разработка поставя акцент върху два аспекта на въпроса за организационните практики в тази сфера. Единият е свързан с това дали компанията дава шанс на служителите да учат нови технологии или подходи за програмиране, администриране или поддръжка на информационни системи, както и да участват в проекти, които ще развият уменията им. Другият въпрос е свързан с развитието на компетенции чрез обучения, тренинги, сертифициране, програми за ротирание на различни позиции и менторство. Този процес в голяма степен е свързан с възприетата политика на организацията по отношение на човешките ресурси и конкурентните предимства, които тя би искала да има, за да задържа настоящите ИТ служители и да привлича нови. Разбира се, тези два въпроса винаги са свързани и с множество допълнителни фактори като вложени усилия, постоянство и желание за по-добро представяне.

Добре известно е, че ИТ специалистите имат изразен интерес не само да са в течение с новостите в индустрията, но и да бъдат няколко крачки напред като опит и умения. Тренингите често са разглеждани като абсолютно задължителна инвестиция в интелектуалния капитал на организацията. Това е вярно за всяко професионално поле, но може би е по-ясно забележимо в ИТ сферата, където промените са изключително бързи и един професионалист може да спре да бъде търсен и полезен, заради липсата на новите умения, които средата изисква.

Придобиването на специфични познания, формирането и развитието на умения и компетенции, тяхното поддържане, разширяване и надграждане изискват от работодателите дългосрочно целево инвестиране в развитието на човешкия капитал (Horwitz, Teng Heng, Ahmed Quazi, 2003). Възможностите за обучение и придобиване на компетенции се оказват силен фактор за удовлетворение от работата и в този смисъл трябва също да са централна организационна цел.

Методика на изследването

Преди да пристъпим към създаване на въпросник за основното изследване, беше необходимо да се получи предварителна представа за разнообразието и спецификата на организационните практики, които са най-значими за служителите. За тази цел бяха използвани полуструктурирани интервюта. В интервюта участваха 15 софтуерни специалисти. Чрез контент-анализ бяха изведени няколко ключови въпроса за отношението към компанията и възприятието на това отношение от различни ИТ професионалисти на българския пазар. Тези твърдения бяха включени като айтеми в основното изследване.

Втората фаза включваше създаване и използване на въпросник за мнението на софтуерните специалисти на база на описаните в литературата и както и често срещани твърдения на интервюираните в предварителното изследване. Въпросникът беше изпратен онлайн на 400 софтуерни специалисти, от които попълнилият въпросник бяха 239 (60%). Всеки един от айтемите бе формулиран максимално кратко и ясно, за да не предизвиква двусмислици и да помогне на респондентите да отговорят бързо, еднозначно и открито. Въпросите проверяваха наличието и практики, свързани с ЧР в софтуерните компании: възприятието за справедливо разпределяне на основно възнаграждение и бонуси; възприятието за обективност при оценка на работа; възможности за повишаване на квалификацията в компанията (обучения).

Описание на извадката

В настоящото изследване взеха участие 239 софтуерни специалисти. Традиционно разпределението на респондентите по пол е силно неравномерно. Това е отразено и в нашата извадка – 210 (88 %) мъже и само 29 (12 %) жени. Що се отнася до разпределението по възраст, то е осъществено в 5 групи. Най-малко представителство имат най-младите, които сега започват кариерата си (между 18 и 22 г. – 8%) и най-възрастните (всички над 40 г. – 6%). Най-много са софтуерните специалисти между 23 и 28 г. – 47%, следват 29 – 34 годишните – 28% и тези между 35 и 40 години – 11%. Това разпределение съответства на характерното за ИТ индустрията, която е известна с преобладаващо мнозинство на млади хора до 30 години и на мъжете.

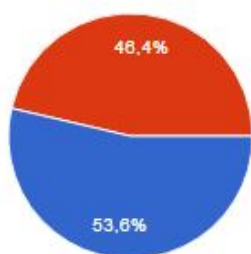
Следващата характеристика на извадката е спецификата на професията. Настоящата разработка обхваща две ключови групи от професии, характерни както за българския, така и за световния ИТ пазар: софтуерните разработчици (програмисти) като представители на креативното звено в създаването на информационни системи и групата на специалисти, които се занимават с тестване и контрол на качеството на софтуерни приложения, системна администрация, поддръжка на софтуерни приложения или инфраструктура. Забелязва се сериозен превес на групата от програмисти - 72% (155 и.л.). В другата професионална категория се включват всички допълнителни и периферни специалности, свързани с осигуряване на качеството и правилното функциониране на информационни системи. Това са дейностите по техническа поддръжка на софтуер, системна администрация и контрол на качеството. Във тази група попадат 28 % от респондентите (58 и.л.). Размерът на втората професионална група е доста по-малък от тази на програмистите, но все пак е достатъчно голяма, за да се правят сравнения.

Резултати и дискусия

Нека разгледаме накратко процентното разпределение на отговорите. Първият въпрос „Обективен ли е механизмът за оценка на работата на всеки служител?“ е дихотомен и изисква респондентите да отбележат само Да или Не. Разпределението на отговорите (графика 1) е с лек превес на положителното възприятие: 56 % от хората са изразили мнение, че механизмът за оценка е обективен, а 44 % са посочили точно обратното. Този въпрос се свързва с представата за справедливо разпределяне на блага или признание в компанията, аналогично на описаните в основните теоретични източници. Близо половината от изследваните приемат, че този механизъм за оценка не

е обективен, което означава, че или организацията не прави необходимото, за да информира служителите си относно критериите и начина, по който са оценявани, или служителите се чувстват несправедливо оценени, което би могло да се окаже сериозен проблем и да води до обмисляне на вариант за смяна на работата.

. Обективен ли е механизмът за оценка на работата на всеки служител в компанията?



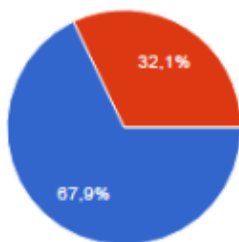
Да	133	53.6%
Не	115	46.4%

Графика 1. Процентно разпределение на отговорите на 239 и.л на въпроса дали механизмът за оценка на работата в компанията е обективен

Относно различията при двете професионални групи, специалистите по поддръжка на софтуер са малко по-недоволни от обективността на оценката за работата (50,8 % са отговорили не, а 40,2 % - да), за разлика от програмистите, при които има лек превес на положителните отговори (52,5 – да и 47.5 % - не).

Следващият въпрос продължава темата за справедливостта като поставя акцента върху финансовия аспект. На въпроса „Получавате ли справедливо възнаграждение и бонуси?“ 67 % от респондентите са отговорили „да“, а 33 % са сметнали възнаграждението и бонусите си за несправедливи (графика 2). Тук потвърждаваме тенденцията софтуерните специалисти да получават високи за българския пазар възнаграждения и да признават своята финансова удовлетвореност като повече от 2/3 от респондентите приемат разпределението на финансовите блага за справедливо.

13. Получавате ли справедливо възнаграждение и бонуси?



Да	169	67.9%
Не	80	32.1%

Графика 2. Процентно разпределение на отговорите на 239 и.л на въпроса дали получават справедливо възнаграждение и бонуси

Ако приемем, че политиката на възнаграждение в една компания се определя от пазара, то тя е израз на конкурентноспособността и усещането за равнопоставеност и справедливост у служителите в една компания. Възнаграждението може да заинтересува служителите от бизнес резултатите и да комуникира стойността на уменията и поведението на един служител за компанията, но в същото време да показва липса на грижа, усещане за недооцененост и несправедливост. Това прави възнаграждението фактор, тясно свързан не само с удовлетворението, но и с ангажираност от страна на компанията и източник на привлекателна или

непривлекателна работна среда за работника. Заплатите сигнализират на служителите дали те са ценени и важни за успеха на организацията.

Взаимовръзки между обективност на механизма за оценка на работата и справедливост на заплащането при двете изследвани професионални групи

Между променливите, които оценяват механизма за оценка на изпълняваната работа и справедливостта на заплащането за положения труд логично съществува значима и силна корелационна зависимост ($r = 0,45$; $p \leq 0,001^{***}$). Върху силата на тази връзка обаче се установява модериращото въздействие на изпълняваната дейност (професия), тъй като при програмистите тази зависимост видимо отслабва ($r = 0,33$ $p \leq 0,001$).

Корелационният анализ позволи да се изясни този факт като се отчете връзката на фактора образование с механизма за оценка и заплащане на труда. В групата на разработчиците на софтуер такава връзка не съществува ($r = 0$), докато при професионалистите в сферата на софтуерна поддръжка, администрация и контрол на качеството, се регистрира значителна корелация ($r = 0,30$; $p \leq 0,05$). За запознатите с организацията на софтуерния бизнес не е изненадващо, че обективността на оценката и заплащането не са съобразени с нивото на образование на програмистите. Поради дефицита на специалисти софтуерните компании често привличат на работа както студенти, които в момента се обучават, така и самоуки специалисти, които са развили уменията си, но нямат формално завършено образование. Заплатите на тези специалисти, както и редовните им бонуси, са съобразени с пазара на труда и са достатъчно високи, независимо от липсата на подходящо образование. За останалите софтуерни специалисти, които не програмират, стартовата заплата обикновено е по-ниска, бонусите са по-редки и по-ниски и в по-голяма степен зависят от оценката на представянето, отколкото при програмистите. В същото време, нивото и вида образование на специалистите, които се занимават с поддръжка, администрация или тестване, варира в много широк диапазон. След разглеждане на резултатите вътре в групата се вижда, че лицата с по-високо ниво на образование са отразили, че имат и по-високи претенции по отношение на очакваното възнаграждение при започване на работа. При програмистите обаче образованието няма никаква връзка с оценката за заплащането на труда.

Възможности за повишаване на квалификацията

Резултатите от въпроса, който е свързан с повишаване на уменията и наличието на програми за обучение (графика 3), показват, че най-голямата част от софтуерните специалисти (38%) не очакват и не търсят програми за повишаване на квалификацията от работодателя. Други 33% от хората не намират тези придобивки за достатъчно представени в компанията им. Едва 29% от изследваните считат, че има достатъчно възможности за развитие на уменията и тренинги, чрез които това да стане. Отново наблюдаваният феномен е интересен и нестандартен като акцентира върху способността на софтуерните специалисти да се информират и развиват самостоятелно чрез онлайн източници. Тази тенденция може да бъде обяснена с факта, че дигиталните технологии се развиват толкова бързо, че докато компанията въведе обучението и използването на нови инструменти за програмиране, поддръжка или тестване, те губят своята актуалност или вече отдавна има достъпни и подредени онлайн курсове посветени, на въпросната технология. Междувременно, работата изисква от служителите да извършват необходимото, а от е свързано с прилагане на новите инструменти.



Графика 3. Процентно разпределение на отговорите на 239 и.л на въпроса дали имат достатъчно обучения и възможност повишаване на квалификацията

След проведените корелационни анализи, се установи, че съществува слаба, но значима корелация между възрастта и неудовлетвореността от възможностите за развитие на компетенциите. Тази корелация се вижда по-ясно при групата на поддържащите специалисти - $r = 0,27$ (в общата извадка $r = 0,19$: $p \leq 0,01$) . От друга страна, с възрастта хората се ориентират все повече към самостоятелно развитие на уменията си и учене на нови технологии и не очакват компанията да им ги осигури. Вероятна причина е и че масово организираните курсове са ориентирани към обучения на начално или средно ниво, а повечето зрели специалисти в индустрията са и по-опитни, по-специализирано насочени, с повече стаж и развити възможности да търсят и намират информация самостоятелно, извън чисто ученическия модел на учене. Масово организираните курсове са често в извънработно време, което допълнително би могло да е затруднение за баланса между работата и личния живот на ИТ професионалистите.

Заклучение

Настоящият доклад разглежда мнението на програмистите и поддържащите софтуер специалисти за начина, по който компанията се отнася към тях и възприятието им за обективност на механизма за оценка на работата, справедливост на заплащането, удовлетвореност от възможностите за повишаване на квалификацията. Извадката е достатъчно голяма (249 лица), за да даде добра представа за ИТ индустрията в България, но е силно неравномерно разпределена по отношение на професионалната специализация с превес на програмистите (72%) и резултатите изразяват в по-голяма степен техните оценки. Данните показват, че почти половината от изследваните не са удовлетворени от начина на оценката на тяхната работа и смятат, че тя не е справедлива. Съществуват известни различия сред двете групи като цялостно специалистите, които се занимават с поддръжка на софтуер, са по-малко удовлетворени както от въведените организационни практики по оценка на тяхната работа, така и от справедливостта при оценка на работата им. По отношение на заплащането, удовлетвореността е доста по-висока, като достига до две трети от изследваните.

Въвеждането на практики за развитието на човешките ресурси като тренинги, коучинг програми, програми за ротация и възможности за експериментиране, изпращат ясно послание, че мениджърите се опитват да установят дългосрочна връзка със служителите и се грижат за тяхното развитие. Друг позитивен ефект е свързан не само с факта, че чрез обучения компанията ще поддържа и развива знанията и уменията на ИТ персонала, а същевременно комуникира послание за значимост и изискване за качество. Нашите данни обаче показват, че само малка част от изследваните (29%) намират възможностите за повишаване на квалификацията в компанията си за достатъчни.

Проявиха се интересни тенденции, свързани с възприемането на практики за самообучение, а не толкова търсене на осигурени фиксирани тренинги от компанията, особено при по-възрастните ИТ служители.

Получените данни в настоящото изследване не претендират за представителност, но са достатъчно изразителни, за да подсказват наличието на сериозни дефицити в организационните практики на голям брой софтуерни компании от гледната точка на техните служители. Дефицитите са свързани с най-основни сфери на взаимоотношенията работодател-служител: справедливостта в оценката на работата и възможностите за професионално развитие. Необходимо е да се обърне внимание на тези практики и да се търси значителното им подобрене.

Литература

Armstrong, M., Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. (13th Edition). London: Kogan Page.

Horwitz, F., Teng Heng, C., Ahmed Quazi, H. (2003). Finders, keepers? Attracting, motivating and retaining knowledge workers. *Human Resource Management Journal* 13(4), 23-44.

Levy, P. E., Silverman, S. B. & Cavanaugh, C. M. (2015). The performance management fix is in: how practice can build on the research. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives of Science and Practice*, 8 (1), 80-85.

Lawler, E. E. 1986. *High involvement management: Participative strategies for improving organisational performance*. San Francisco: Jossey-Bass.

MacDonald, H. A. & Sulsky, L. M. (2009). Rating formats and rater training redux: A context-specific approach for enhancing the effectiveness of performance management. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 227-240.

Pichler, S., Varma, A., Michel, J. S., Levy, P. E., Budhwar, P. S., & Sharma, A. (2016). *Leader-member exchange, group- and individual-level procedural justice and reactions to performance appraisals*. *Human Resource Management*, 55(5), 871-883. DOI: 10.1002/hrm.21724

Pulakos, E. D. & O'Leary, R. (2011). Why is performance management broken? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives of Science and Practice*, 4 (2), 146-164.

Pulakos, E. D., Mueller Hanson, R., Arad, S. & Moye, N. (2015). Performance management can be fixed: An on-the-job experiential learning approach for complex behavior change. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives of Science and Practice*, 8 (1), 51 – 76.

Pfeffer, J., Veiga, F. (1999). Putting people first for organizational success. *Academy of Management Executive*, 13(2), 37-48.

Изследването е част от работата по научноизследователски проект „Удовлетвореност от живота и щастие в личния и професионалния живот“, № 80-10-167 / 24.04.2017 г., ФНИ-СУ, с ръководител проф. д.пс.н. Ирина Зиновиева

**МЕЖДУНАРОДНА НАУЧНА
КОНФЕРЕНЦИЯ**

**ПРЕДИЗВИКАТЕСТВА И ПЕРСПЕКТИВИ
ПРЕД СЪВРЕМЕННАТА ПСИХОЛОГИЯ**

СБОРНИК С ДОКЛАДИ

СОФИЯ, БЪЛГАРИЯ, 2-3 ЮНИ 2017 г.

**INTERNATIONAL SCIENTIFIC
CONFERENCE**

**CHALLENGES AND PERSPECTIVES IN
CONTEMPORARY PSYCHOLOGY**

BOOK OF PAPERS

SOFIA, BULGARIA, 2-3 JUNE 2017

Редактори

Ирина Зиновиева
Соня Карабельова
Милен Миланов

Editors

Irina Zinovieva
Sonya Karabeliova
Milen Milanov

ISBN 978-954-07-4340-0