ВАРНЕНСКИ СВОБОДЕН УНИВЕРСИТЕТ
„ЧЕРНОРИЗЕЦ ХРАБЪР”

ПРИЛОЖНА ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИАЛНА ПРАКТИКА

XIX международна научна конференция

Университетско издателство
2020

В изпратените покани бяха оповестени изискванията на организационния комитет относно оформлението на докладите, което обуславя пълната отговорност на авторите за качествата и формата им. Докладите са представени в готов за отпечатване вид, без да е правено допълнително редактиране. За научните, езикови и технически грешки в тях редакционната колегия не носи отговорност.

© Галя Герчева-Несторова, 2020
© Петър Павлов, художник, 2020
© Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“,
Университетско издателство, 2020

ISSN 1314–0507

СЪДЪРЖАНИЕ

ПЛЕНАРНИ ДОКЛАДИ

Западните „революции“ и източните „диктатури“ по време на пандемията Ковид 19 – *Людмил Георгиев* 8

Емоционална аз-ефективност, стрес и стретегии за справяне със стреса – *Ергюл Таир* 27

Специфика на травматичното събитие в контекста на поттравматичното стресово разстройство – *Иван Александров* 45

За статута на мисленето (в контекста на човешкото съществуване) – *Бойчо Й. Бойчев*..... 54

ПЪРВА СЕКЦИЯ
СОЦИАЛНА ПСИХОЛОГИЯ, ОРГАНИЗАЦИОННА ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ НА КУЛТУРАТА

Демографски аспекти на възприятията на служителите за социалните придобивки в организацията – *Биляна Любомирова, Русалина Дякова* 76

Социалната стигма и понятието „аутизъм“ – *Анна Ройдева*..... 89

Политическо лидерство и динамика на груповите отношения в българското общество след приемането на България в ЕС (2007 г.) – *Иван Кирилов Иванов, Калина Йорданова* 95

Групова динамика в ситуация на криза и подходи за управление на груповия процес – *Иван Кирилов Иванов* 113

Ultra-Orthodox Yeshiva Students Dropouts: Motivations to Leave – *Gabriel Gavrielov* 127

The leaving experience of Ultra-Orthodox Learners who left Yeshivot – *Gabriel Gavrielov* 135

Полови и възрастови различия в нагласата към иновационен продукт – *Татяна Йорданова* 143

Психосоциални рискове на работното място – *Теодора Лазарова* 157

Фактори за удовлетвореност от труда – *Майяна Митевска, Лиляна Хашъмова* 172

Емоционална съпричастност в работна среда – *Майяна Митевска, Лиляна Хашъмова* 195

Организационната култура в български условия – *Майяна Митевска, Габриела Радулова* 208

Teamwork as a factor of employee engagement and motivation – *Teodora Lazarova* 226

Съвременни концепции относно кариерата и кариерното развитие – *Николай Милушев* 239

Типове новаторство и иновативно поведение на служители в IT сектора – *Снежана Илиева, Моника Спасова* 252

Нагледът: феноменологични контексти – *Ивайло Лазаров* 271

Националната идентичност в образователния опит на децата емигранти – *Илиана Атанасова Атанасова* 291

Teaching in art and its effect on student motivation – *Aya Alnashef* 308

Creative Thinking – *Aya Alnashef* 315

ВТОРА СЕКЦИЯ
ПСИХОЛОГИЯ НА ЛИЧНОСТТА, ПСИХОЛОГИЯ НА РАЗВИТИЕТО И КОНСУЛТАТИВНА ПСИХОЛОГИЯ

Влияние на его състоянията върху житейските позиции в ранна юношеска възраст – *Сезгин Бекир* 324

Ментализацията като терапевтичен подход – комуникационни системи и механизми на промяната – *Гергана Иванова Христова* 340

Волята за смисъл в логотерапията на Виктор Франкъл: най-доброто лекарство срещу болестта на консуматорското общество и всеобщото чувство за безсмисленост – *Елица Пламенова Тодорова* 358

Personality Characteristics – Literature review – *Lavi Sigman* 370

Preventive psychology: reducing pathological narcissism patterns and encouraging resilience characteristics – *Arni Zacks* 383

Perceived Child Experience Factors – *Arni Zacks* 416

Narcissism and Resilience: Demographic Approach in Israel – *Arni Zacks* 434

Агресивно поведение при юношите – *Теодора Иванова Бързева* 453

Ценностна система при юноши и влиянието на социалните мрежи – *Тодор Рангелов Рунтев, Теодора Иванова Бързева* 465

Effects of New Horizon Reform on the Professional Consciousness of Early Childhood Teachers in Israel – *Michal Sapphire* 478

Reducing the psycholgical phenomenon behavior of self-deception of organizational employees. Weight of self-deception in demonstration of organizational employees: theoretical explanation – *Jacob Rub* 491

Ring around the of improper behavior by means of new concept of Self-Deception of employees in workplace – *Jacob Rub* 501

Основные психологические подходы к регулированию и преодоления депрессивности в подростковом возрасте – *Ирина Кураш* 521

Специализираща практика на студенти от магистърска програма „Арттерапия” на Национална Художествена Академия – *Вера Границка*..... 530

Math Anxiety and Motivation of At-Risk technological secondary school students – *Shavit Iris* 537

The Effects of Continued State of Emergency on Functioning of Children: Emotional, social, behavioral and educational achievements of children with ADHD – *Ronit Eilon* 558

Ситуативна и личностна тревожност при лица, работещи в клинични звена и структури – *Силвия Борисова Цветкова* 571

Възможна ли е емпирична проверка на психоаналитичната теория, процес и техника: концептуални и методологични въпроси – *Светослав Савов* 582

ПЛЕНАРНИ ДОКЛАДИ

ЗАПАДНИТЕ „РЕВОЛЮЦИИ“ И ИЗТОЧНИТЕ „ДИКТАТУРИ“ ПО ВРЕМЕ НА ПАНДЕМИЯТА КОВИД 19

проф. д.пс.н. Людмил Георгиев
СУ „Свети Климент Охридски“, ВСУ „Черноризец Храбър“,
email: lgeorgiev60@gmail.com

Резюме: *Вероятно още със заглавието на този текст прозира неговата основна идея – да бъде критика на една в общи линии единна позиция на политици и интелектуалци в западния свят по отношение на причините и особено на екзистенциалните преживявания у хората по света на пандемията, която бе породена от началото на 2020 г. с разпространението на новия коронавирус или Ковид 19, както той е популярен. Със сигурност подобно единство в анализите и коментарите на политици и интелектуалци се основава върху общата им теоретична база, тоест либерално-демократичната идеология, която споделят и едните, и другите в западния свят, независимо дали това се осъзнава или не от самите тях. Изхождайки от съдържанието на авторовото предложение за една различна психологическа парадигма – Критическата психология, за която всяко едно идеологическо познание е твърде далеч от действителността и опитите за нейното обяснение, в текста е реализиран критически анализ, който се основава върху различията в екзистенциалните представи и регулативните им функции по отношение на индивидуалното мислене и поведение между религиозните и идеологическите интерпретации на света и човека.*

WESTERN “REVOLUTIONS” AND EASTERN “DICTATORSHIPS” DURING THE KOVID 19 PANDEMIC

Prof. Ludmil Georgiev, D.Sc.
Sofia University “St. Kliment Ohridsky”,
Varna Free University “Chernorizets Hrabar”

Summary: *The title of this paper probably reveals its main idea - to be a critique of a broadly shared position of politicians and intellectuals in the Western world regarding the causes and especially existential experiences of people around the world of the pandemic that arose from the beginning of 2020 with the spread of the new coronavirus or Covid 19 as it is more popular. Certainly, such unity in the analyzes and comments of politicians and intellectuals in the Western world is based on their common theoretical basis, that is, the liberal-democratic ideology shared by both of them, regardless of whether or not they are aware of it*

themselves. Based on the content of the author's proposal for a different psychological paradigm – the Critical Psychology, for which any ideological knowledge is too far from reality and the attempts to explain it, the text is a critical analysis based on differences in existential ideas and their regulatory functions in terms of individual thinking and behavior between religious and ideological interpretations of the world and man.

Няколко уводни думи

За разлика от традиционната западна университетска психология, но също така и от междукултурната психология, които разделят културите по света на *колективистични* и *индивидуалистични*, Критическата психология разграничава човешките общества и цивилизации както в историята, така и в съвременността на *религиозни* и *идеологически* (Георгиев, 1999, 2000, 2013, 2014, 2017). И това изглежда повече от логично, защото тъкмо *религиозността* определя едни общества и цивилизации като *колективистични*, а *идеологическото* в различните му проявления, тоест едни или други идеологически системи, детерминират *индивидуализма* на други човешки образувания. Разбира се, от такава гледна точка се оказва, че поне от два века насам, откакто още Фридрих Ницше възкликна, че „Бог е мъртъв и Той повече не участва в човешките дела“ (Ницше, 2004), западните общества са подчинени изцяло на *идеологическата* регулация на човешкото мислене и поведение, докато за всички останали с фундаментално значение са регулативните функции на *религиозните* представи от всякакъв порядък, в т.ч. и *екзистенциален*. Това уточнение е изключително важна методологическа предпоставка, на чиято основа можем да разберем далеч по-адекватно индивидуалните измерения на екзистенциалните преживявания на хората от различните общества и цивилизации както в „нормална“ историческа ситуация, така и в условията на екзистенциални кризи, породени от различни по характера си фактори, какъвто е и случаят с пандемията от новия коронавирус или Ковид 19, както популярно се нарича, от началото на 2020 год.

Едва ли ще бъде преувеличено, ако кажем, че чрез съдържанията на съответните екзистенциални представи хората от религиозните общества в миналото и днес преживяват по твърде различен начин

фундаменталните екзистенциални проблеми, отколкото хората в идеологическите западни общества. По свой много специфичен начин минимизират метафизичното безпокойство и емпиричния страх от смъртта; търсят и намират смисъл на живота си; осмислят суицидните намерения, характерни за всеки човек, както казваше още Уилям Джеймс; откриват свободата в собствения си живот чрез взаимоотношенията с другите; познават и преживяват любовта в множествеността на нейните конкретни проявления, а не единствено чрез любовта между мъжа и жената като *секс*, както това правят хората в този западен свят. В основата на тези преживявания на хората от религиозните човешки общества и цивилизации стои несъмненото убеждение, както смяташе още и Макс Шелер, че животът е едновременно *практически*, *сетивен*, но заедно с това е и *интелигибилен*, *трансцендентален* (Шелер, 1991), въпреки тяхната невъзможност да го формулират точно по този начин. Тази тъждественост на човешкото съществуване се постига чрез ежедневното и периодичното индивидуално и колективно ритуализиране на живота, което непрекъснато сакрализира профанното светско битие, освещава го по неповторим начин. Един от основните психични механизми, които правят това възможно, е *смирението*, което според българският религиозен философ Учителя Петър Дънов е „най-прекия път към Бога (Халани, 2010).

И обратното – за хората в *идеологическите* секуларизирани западни общества съществуването са реализира единствено в първото измерение на човешкия живот, като *практически*, *сетивен*, тъй като т.нар. „наука“, която е само един от инструментите на *идеологията* за изпълнение на основната й цел – масовото оглупяване на хората, вменява като абсурдно или „ненаучно“ преживяването на другата част от живота, като *интелигибилен*, *трансцендентален*. Това означава, че хората от секуларизирания западен свят са обречени да живеят живота си единствено в рамките на профанното светско битие, опитвайки се да го сакрализират чрез илюзорното познание на *идеологическия* поглед върху човека и света, който обещава Рая тук, на Земята, но това се оказва само допълнително условие за възпроизводството на индивидуалното съществуване в параметрите на профанното.

Секуларният идеологически западен свят

„Единственият начин да събереш хората е да им изпратиш чумата!“ – изглежда тази забележка на Котар към Тару, двама от героите в „Чумата“ на Албер Камю (Камю, 1988, с. 332), звучи достатъчно абсурдно, особено за свикналата да мисли рационално и „научно“ западна цивилизация. За индивидуалистичните западни култури личната свобода се възприема като безусловна, но каква свобода – да пътуваш, да изразяваш мнение, другият да е по-скоро обект, било на удоволствие, било като средство за личното съществуване, отколкото съ-субект с теб и всички останали в общността. Така разбираната „свобода“, вменена на масовия западен човек, на „новия варварин“ (Ортега-и-Гасет, 1993), най-вече от масовата култура и медиите, пропуска съвсем нарочно реалната несвобода на западната индивидуална екзистенция. Очевидно е, че образованието, медиите и масовата западна култура са само инструмент за промиване на мозъците, чиято цел е масовото оглупяване на западните хора. Инструмент, използван от повече или по-малко скритата или открита олигархия и най-вече от нейните създания – политическите партии, призвани да обслужват преди всичко интересите на своите покровители, защото без тях те няма как да съществуват. „За демокрацията пропагандата е това, каквото са тоягата и оръжието за тоталитаризма!“ – казваше преди време Авраам Ноам Чомски и е абсолютно прав (Чомски, 1996).

В крайна сметка, терминът „демокрация“ е станал отдавна задължителен лозунг за всеки самоуважаващ се политически алхимик, по думите на сър Арнолд Тойнби: „Така използван, терминът „демокрация“ е просто димна завеса, която скрива реалният конфликт между идеалите за свобода и равенство“ (Тойнби, 1995). Конфликт, който произтича от истината, отбелязана категорично и от Алвин Тофлър, че така или иначе „представителното демократично управление никога не е било контролирано от народа дори при най-смелия поглед на въображението, а гласуването и изборите са се превърнали в масов ритуал за всеобщо успокоение“. (Тофлър, 1991).

Бих допълнил – представите за гласуването и изборите, заедно с така разбираната „лична свобода“, умело пропагандирани от медиите и образователните институции, всъщност само възпроизвеждат

масовите фантазии за западната „демокрация“ като най-съвършения и оптимален начин за устройство на човешкото общество, зад които впрочем „срамежливо“ надничат интересите на транс-националните и националните олигархични кръгове за глобално политическо, финасово и икономическо господство. А да си мислиш, че си свободен като пътуваш и консумираш, като почиваш и се отдаваш на развлечения, чието финансиране е „осигурено“ от банките, спрямо които си станал крепостно зависим, със сигурност е съвършената проява на фундаменталната западна колективна шизофрения, която драматично се възпроизвежда в наши дни, в условията на Ковид 19!...

„Адът, това са другите!“, сподели навремето Жан-Пол Сартр (Сартр, 1996), за да обобщи в това кратко откровение цялата драма на индивидуалистичната западна екзистенция – да си мислиш, че си свободен и автономен, докато в същото време си завършен продукт на системата, която те е обвързала в невидимите за теб окови?!... „Демократичната“ Система, която дотолкова те е омагьосала, че продължаваш да правиш рационални планове за бъдещето дори тогава, когато не е сигурно, че ще оцелееш физически. „Чувате ги, нали: да мине чумата, ще направя това, да мине чумата, ще направя онова... Тровят си живота, вместо да си гледат спокойствието!“ – поредната забележка на Котар към Тару (Камю, 1988, с. 333), която изобщо няма как да бъде осмислена от масовия западен човек, от новия варварин. А за онези, малцината, които осъзнават абсурда, Системата е осигурила лудницата на Кен Киси – „Полет над кукувичето гнездо“ е единствено перспективата да разбиеш вратите й, което Макмърфи предложи като пример, не успя, но после Индианецът показа как това е възможно, но не само за него лично, а за всички, сякаш за да демонстрира, че индивидуалната свобода е невъзможна без свободата на другия, на всички!... (Киси, 2005). Тогава другите не са Ад, а Рай, в който чрез тяхната свобода си свободен и самият Ти, но поради отсъствието на Бога в реалността на „демокрацията“, невъзможността животът да бъде опознат и преживяван и като *интелигибилен, трансцендентален*, това са единствено литературни прозрения. Нищо повече...

Разбирам, ох как прекрасно разбирам днешният ужас на западните „демокрации“, и на „елитите“, и на „обикновените“ масови хора

– възприел си като безусловни и единствено валидни принципите на живота си досега, но изведнъж всичко рухва пред очите ти. „Да направим Америка отново велика!“ – мотото на Доналд Тръмп, се оказа просто гротеска на фона на ужасната драма от разпространението на болестта в САЩ, на очевидната безпомощност на здравната система, на отчаянието на лекарите да избират кой да живее и кой да умре, на нарастващата безработица и невъзможността на хората да обслужват кредитите си и на реалната гражданска война, която днес раздира цялото американско общество. „Европейският съюз – най-великото творение в историята на Европа!“, мантрата на западните европейци, се оказа абсолютен анекдот, парадокс, който никога не е привиждан в своята очевидност – вместо европейска солидарност наблюдавахме самозатваряне на страните-членки, изолация и затваряне на границите. „НАТО – световен гарант за демокрацията!“, на свой ред се демонстрира повече като заглавие на Холивудска измишльотина, отколкото като реален субект, който може да помогне на самата западна цивилизация в справянето й с пандемията!...

Очевидно е, че сегашна „неочаквана“ криза – не толкова здравна и икономическа, колкото *екзистенциална криза*, тепърва ще слага своя траен отпечатък върху живота и перспективите на западната цивилизация, на нейните партийни „елити“ и техните олигархични създатели, на всички „обикновени“ масови западни хора. Парадоксално е, че считащите себе си за западни интелектуални „елити“ призоват, от една страна, да се говори и пише за сегашната ситуация, приписвайки вината за нея на... Китай, а, от друга страна, да се противопоставят на възприетите от Азия в западните общества по-радикални мерки срещу пандемията, представяйки се по този начин за субекти, отстояващи „демокрацията“; за субекти на съвременната западна „революция“ срещу източните „диктатури“, но, забележете, само и единствено в социалните мрежи. Какво ужасяващо лицемерие, каква фалшива хуманност, които скриват простата истина, че фундаменталните причини за разтърсващата *екзистенциална криза* в западната цивилизация днес се намират в *идеологическото* обяснение за света и човека, които тя е възприела през последните два века! Няма как да бъде другояче, след като си извел за единствено верен *идеологически-*

ят поглед върху реалността и хората, макар и облечен като „научен“, ще имаш за резултат драматичното идеологическо противопоставяне, което непрекъснато ще те отдалечава от истината за човешкото съществуване!...

Някак си самоубийствено ми звучат както прогнозите на западните „елити“, така и на „обикновените“ западни хора, че „това ще отмине“, че науката ще намери ваксина срещу коронавируса, че икономиката после ще се възстанови, че отново ще можем да пътуваме „свободно“, че кръчмите и хотелите отново ще се напълнят!... Надежди, които засега показват, че тази западна цивилизация все още не разбира поуката от сегашната криза, която още не е приключила, все пак. „Икономиката, глупако!“, беше девизът в кампанията на Бил Клинтън навремето, което за пореден път доказва, че либерали и марксисти са двете страни на една и съща монета, както твърдеше още големият френски философ Жорж Бернанос (Бернанос, 2005). Бих им отговорил: „Духовността, глупаци!“...

Искам да кажа, че ако сега западният свят не разбере, че са необходими драматични промени във възприятията за света и човека, в екзистенциалните представи за живота и смъртта, в които трябва да се възвърне полагащото се място на Бога, то нейният окончателен край е неизбежен, както предричаше още Освалд Шпренглер и поредица блестящи умове след него. Казвам Бога, а не Църквата, защото прякото общуване между Бога и Човека е възможно и без посредници, без църковните служители. Струва ми, че тези пожелания ще се окажат безсмислени, защото тази цивилизация чрез *идеологическото* обяснение на света и фундаменталния му инструмент, *„науката“*, не е в състояние да осъзнае едновременността на човешкия живот като *практически*, *сетивен*, но и като *интелигибилен*, *трансцендентален*.

Разбира се, емпиричният страх и метафизичното безпокойство от смъртта са универсалното човешко психично преживяване на смъртта, независимо от принадлежността към съответната култура; на свой ред екзистенциалните представи за смъртта, било идеологически или „научно“, както е в западната цивилизация, било религиозни детерминирани, както е във всички останали цивилизации, целят минимизирането на този страх, за да може самото живеене на живо-

та да е по-поносимо. Отхвърлили Бога, убедени в „едновременната смърт на тялото и душата“ и възприели утилитарното отношение към живота, западните хора се ужасяваха от всяка дискусия за смъртта, която днес им се налага заради тоталната очевидност на ситуацията. Досега прагматичното живеене, консуматорските нагласи и така разбираната „лична свобода“ не можеха да допуснат мисъл за смъртта, за нейното проблематизиране като неизбежен факт в индивидуалната екзистенция. „Когато тя настъпи на хоризонта, все някак ще се справим!“ – беше кратката формулировка на западната представа за минимизирането на страха от смъртта. „Това са добри теории дотогава, докато смъртта не се появи в своята абсолютна тоталност!“ – смяташе тибетският будистки психолог Согиал Ринпоче (Ринпоче, 1993), сякаш за да потвърди становището на Луи-Винсент Тома, че „западните бели хора разбират от всичко с изключение на смъртта!“ (Калчев, 1989).

Обобщението се налага от само себе си – с „чумния бацил“ и сегашното му конкретно проявление Ковид 19 може да се справи най-вече любовта; любовта към близките, към приятелите, към всички хора, основана на любовта към Бога, която можем да открием в себе си и във всеки един от нас! Икономическите мерки могат да бъдат адекватни, ако се базират на тази всеобща любов – в противен случай те отново и отново ще задълбочават индивидуализма и противопоставянето между хората, разделението им между бедни и богати, между „маргинали“ и „правоимащи“, между „елити“ и „обикновени“ човеци, което ще позволи на чумния бацил и бъдещата му рожба отново да накажат цялата западна цивилизация! А дори и следващото проявление на чумата да почака, може би е съвсем логично да очакваме гладът да победи всичко, което западните хора са смятали за сигурно, а това може да означава само едно – масови бунтове срещу политически и олигархични „елити“, както казваше преди време един американски милиардер на своите колеги: „Виждам как тълпи от хора с вили се насочват към нас!“.

Кой е казал, че мястото на революциите е само в миналото? Но това няма да са виртуалните „революции“ на пишещите „интелектуалци“ днес, а истинските бунтове на „обикновените“ хора!...

Религиозните (и не само) източни цивилизации

„Адът, това съм Аз!“, е основното екзистенциално преживяване на източните хора, независимо дали става дума за конфуцианството, будизма, дзен-будизма или индуизма, но също така за юдаизма и исляма. В случая очевидно е налице фундаментално противоположно отнасяне към себе си, другите и света, за разлика от това на западните масови хора. За всички тях, представителите на азиатските, по-скоро философско-психологически концепции, но и на монотестичните юдаизъм и ислям, личността може да бъда свободна единствено чрез колектива, чрез общността. Отделният човек е важен, но в контекста на неговото членство в дадена йерархично подредена група – семейна, фамилна, по местоживеене, по месторабота, религиозна, национална. Хоризонталният и вертикалният колективизъм на източните религиозни култури са възпитавани още от най-ранните години на личната инкултурация чрез вменяваното чувство за срам, за разлика от западните индивидуалистични култури, които възпитават децата чрез създаваното у тях чувство за вина. Разликите може би вече са очевидни – източните хора в младостта, зрелостта и старостта ще изпитват срам, ако индивидуалното им поведение не съответства на интересите на общността, докато в същото време западните хора ще се опитват да преодолеят ограниченията на една или друга общност, за да преодолеят чувството си за вина спрямо тях и да постигат личната си „свобода“. Уникална драма, наистина – настроените *идеологически* западни „мислители“ ще провидят източните общества като „диктатури“, тъй като хал-хабер си нямат от култури и религиозност, които впрочем детерминират колективизма на всички човешки общности извън „нашата“ индивидуалистична западна цивилизация. Религиозност, която поне в азиатските философско-психологически концепции няма нищо общо със западните представи за религия.

Изглежда основната идея на будизма, че всичко, което се случва, се случва само и единствено в ума, а неговата природа е самият корен на разбирането, защото е самото *знание за знанието* (Далай Лама, 2007; Согиал Ринпоче, 1993; Йонги Ринпоче, 2007 и др.), драматично задава фундаменталната разлика между азиатските религиозно-културни системи и монотеизма на юдаизма, християнството и исляма.

Накратко тя се свежда до това, че ако за авраамическите религиозни концепции основополагаща е безусловната вяра в Абсолютния Създател, който единствен се разпорежда с живота, то за азиатските философско-психологически учения с базисно значение е непрекъснатото учене или самопознание, жизнено важното запознаване с природата на ума в рамките на самия живот. Практическият метод на това самопознание – медитацията, чрез проникването в природата на ума ще ти помогне да преживяваш отново и отново както всекидневните събития, така и собствената си смърт. Дори нещо повече – тя ще те накара да съпреживееш и състоянието след физическата ти смърт, прераждането, а това означава да постигнеш и личната си свобода.

Впрочем, тук е налице и фундаменталната разлика между *идеологически „научната“* западна цивилизация и всички останали религиозни цивилизации по света – ако за западните хора е несъмнена едновременната смърт на тялото и душата, то за всички останали религиозни хора душата продължава своя живот след смъртта на тялото, а тези различия в представите за смъртта детерминират и фундаменталните различия в представите за смисъла на живота. Ако за западните *идеологически* хора *след това* няма нищо, то е разбираемо, че животът *тук и сега* трябва да бъде употребен максимално, без никакви морални задръжки. И обратното – ако за източните *религиозни* хора е несъмнен продължаващия живот на душата след смъртта на тялото, то това означава, че от живота ти тук, на Земята, ще зависи в какво същество ще се преродиш *след това* или къде ще отидеш, в Рая или в Ада, съгласно трите монотестични религии. Тези религиозни представи предполагат не само индивидуалното минимизиране на страха от смъртта, защото краят на тялото не означава край на душата, но заедно с това те носят със себе си и личната морална отговорност към сегашния живот, защото всеки грях или всяка простъпка ще проблематизира живота *след това*, тоест тук е налице тъждественост между двете части на живота – и като *практически, сетивен*, но и като *интелигибилен*, *трансцендентален*. Ето това имам предвид, когато твърдя, че са налице фундаментални различия между *идеологическия* Запад и всички останали *религиозни* цивилизации по света, а без те да бъдат разбирани всяка *идеологическа* критика спря-

мо източните „диктатури“ е повече от комична – жалкото е, че самата тя не може да осмисли собствената си познавателна нищета, защото й е вменено, че тази нова западна религия, *„науката“*, носи със себе си само истини от крайна инстанция?!... Каква духовна нищета, наистина!...

Разбира се, не само интернет „мислителите“, но и „учените“ в западния свят вероятно биха се стъписали от тези ми разсъждения, защото те остават в плен на собствените си идеологически представи, вменени им като несъмнено *„научни“*. След обиколките си в САЩ и Западна Европа големият индийски философ от края на XX век Шрила Прабхупада недоумяваше как „дори големите професори в западните университети не разбират прераждането, докато в Индия всеки говедар знае за него?!“. (Прабхупада, 1993). Културен шок, нали?... Искам да кажа, че всяко обективно психологическо познание би следвало да има предвид реалните регулативни функции на религиозните екзистенциални представи, а не дали те са *„научни“* – всяка оценка на западните „експерти“, че техните представи са *„ненаучни“*, едва ли би смутила съществено всеки будист, конфуцианец, индуист или дзен-будист, или пък всеки юдаист, вярващ християнин и мюсюлманин, защото тези представи оформят техния начин на мислене в продължение на много векове и хилядолетия. По-скоро те биха погледнали надменно и с типичното си снизхождение към западното невежество, разбира се от тяхната гледна точка. Впрочем, това е и едно от посланията на Критическата психология – тази различна психологическа парадигма, която си позволих да предложа преди повече от 20 години – да бъде изследвано всяко конкретно общество и всяка конкретна култура или цивилизация на базата на нашето знание за съдържанията и регулативните функции на характерните за тях представи от всякакво естество, включително екзистенциалните, а не да смятаме, че нашите собствени представи са универсално значими за всички хора по света, защото това е само признак на невежество. Същото невежество, което в сегашната ситуация на пандемията от Ковид 19 демонстрират някои западни „мислители“! Но да се върнем към Изтока...

На свой ред дзен-будизмът радикализира традиционния будизъм

с „изискването“ чрез самопознанието да отъждествиш себе си с всичко, към което се докосваш. Ако пиеш чаша чай, например, да не се дистанцираш от тях, а дълбоко в себе си да усетиш, че ти също си *и* чашата, *и* чая, тоест да се проникнеш от идеята за *субект – субектната едновременност* на света. (Динев, 2019).Що се отнася до отношенията с хората, тази *едновременност* е повече от очевидна, а това предполага неповторимата *съвместност* на личната свобода и на свободата на човешката общност, в която живееш – никак не е случайно, че дори и до днес Япония е считана за образец на колективистична култура, което няма никакво отношение с политическото устройство на обществото, както би си помислил всеки невеж западен „мъдрец“, а е резултат от препредаваните от поколение на поколение през хилядолетията екзистенциални представи. Абсолютно същото се отнася както за Южна Корея, така и за другите по-големи или по-малки държави в азиатския регион, чиито представи за света и човека ще си останат непонятни за всеки *идеологически* ограничен западен „мислител“. Освен това, *субект – обектния* принцип, върху който се основава цялото западно *„научно“* познание, включително хуманитарното и социалното, по никакъв начин не може да възприеме и да осмисли *субект – субектната едновременност* в азиатските философско-психологически концепции, тоест в азиатското разбиране за религиозност!...

По-нататък, основополагащата триада в конфуцианството е Небе (Космос) – Земя (Природа) – Човек, в която отделният човек се чувства не „създаден от Бога“, а като органична част от Вселената. Наблюдаваният на Небето ред в движението на небесните тела и в останалите космични явления по необходимост би трябвало да бъде обвързан със Земята и нейните обитатели, защото именно Вселената, която китайците наричат *тиен-ди*, тоест „Небе – Земя“, по начало е единство. Това единство обаче, в конфуцианството се схваща като троичност, *сан цай*, в която Човекът е свързващото звено между *горе* и *долу*, тъй като Небето и Земята като творящи сили имат в него равен дял. В известен смисъл такава религиозна представа за процесите в човешката и природната действителност определя едно своеобразно „политизиране“ на Космоса, тъй като за явленията в *тиен-ди*, във

Вселената, за тяхното безпроблемно протичане, еднакво отговорни са и трите съставни части на *сан цай*, на триадата. Очевидно Човекът се възприема не просто като *обект* на въздействие от страна на другите два елемента, на Небето и Земята, но и като *субект* в тези отношения, като активна сила, която може и оказва обратно влияние върху Небето и Земята като останалите членове на *сан цай*, на триадата. (сб. „Конфуциански трактати“, 1991).

Ако *човешката субектност* е изначално положена в системата на конфуцианството като важна характеристика на *сан цай*, на триадата, то очевидно крачката към *индивидуалната свобода* е осъществена хилядолетия назад и препредавана и до днес в китайския начин на мислене – разбира се, тя е възможна чрез *общностната свобода*, то-ест и тук е налице онази *субект – субектна едновременност*, характерна за будизма и дзен-будизма. Тази взаимна свобода в същото време е и отговорност, особено на управлението, защото всяка погрешна Човешка стъпка може да наруши хармонията в триадата, в *сан цай*, а това ще застраши самото съществуване като цяло. Западните идеологически „мислители“ приписват на „комунистическия“ режим в Китай съвременните публични разстрели на корумпирани управляващи – не, драги, традицията да се търси отговорност на провинилите се хора от управлението, дори чрез смъртна присъда, е хилядолетна конфуцианска традиция, защото те застрашават тази хармония в *сан цай*, в триадата.

Що се отнася до етикета „комунистически“ за съвременен Китай, да не забравяме, че Дън Сяопин, бащата на този Китай формулира още преди повече от тридесет години тезата „една страна, два строя“. (Сяопин, 1988). Няма как дори от ортодоксални *идеологически* позиции да дефинираш Китай като „комунистически“ само чрез еднопартийното управление, особено като се има предвид фундаменталната роля на пазарната икономика и на частната собсвеност в днешното китайско общество. Иначе жителите на Ухан и другите затворени китайски градове по време на пандемията биха останали години наред по домовете си, но не заради „диктатурата“, а в контекста на конфуцианското задължение към съществуването на цялата общност чрез индивидуалното оцеляване.

Освен това, чрез отношенията между *тиен*, Небето, като един от основните елементи на триадата, на *сан цай*, и обитаваната от хората Земя, се дефинират мястото и ролята на *тиен-ся*, на Поднебесната, които имат ключово значение за политическото мислене на китайците в историята, а и до ден-днешен. Историческата представа за *тиен-ся*, за държавата Китай като Поднебесна същност, дефинира и убеждението, че китайската общност трябва да обитава точно тези територии, на които пребивава хилядолетия наред, тъй като само по този начин може да удържа толкова важното равновесие между другите два елемента на *тиен-ди*, на Вселената, тоест между Небето и Земята. (Сб. „Конфуциански трактати“, 1991). В този смисъл конфуцианството наистина предпоставя изключителната роля на китайската общност, но не в смисъла на онази универсална претенция на монотеистичните религии и на самата *идеологическа* претенция на западната цивилизация, а в китайското, тоест конфуцианско усещане за нейната предимно екзистенциална функция както по отношение на Вселената, така и спрямо хората по света като цяло. Защото именно поддържането на равновесието между Небето и Земята чрез Поднебесната в крайна сметка осигурява и условията за съществуване на природата и на хората като цяло. Без да разбират тази конфуцианска логика на мислене, съвременните западни *идеологически* апологети виждат в китайската подкрепа за Италия, а и за всяка друга страна, която може да е засегната от Ковид 19... политически опит на Китай да унищожи я НАТО, я Европейския съюз?! Западната *идеологическа* шизофрения е наистина уникална, все пак!...

На свой ред индуизмът изначално дефинира възможността да бъде *освещавано* непрекъснато *профанното* светско битие чрез ритуализиране на ежедневието, тоест всеки елементарен ежедневен акт да бъде усещан и като *сакрален* чрез превръщането му в ритуал. Очевидно и тук е налице познатата вече азиатска *субект – субектна едновременност* в живеенето на личната свобода чрез индивидуалната ритуализация и свободата на общността, за която колективната ритуалност е повече от несъмнена. Освен това, характерната за индуизма хилядолетна представа за цикличния характер на времето и на историята, съвместена с убеждението за много-кратния характер на

прераждането, носи и съвременното светоусещане, въпреки ужасяващата бедност от западна гледна точка, че наистина „сега живеем в най-мрачната епоха, на Кали-юга, след която обаче ще дойде светлата епоха, в която хармонията и единството ще се върнат отново..., но не задълго, тъй като после отново ще се възцари мрака“. (Религиозните традиции на света, 2006).

Със сигурност в индуизма отсъства всякаква апокалиптична визия за света и човека, която сякаш извира днес в западните *идеологически* и *„научни“* представи, тъй като последователността на случващото се е повече от несъмнена – тя няма да породи екзистенциални драми, а само ще препотвърди изпитания от хилядолетия насам индуистки начин за възприемане и разбиране както на личната и общностната действителност, така и ситуациите на света като цяло.

Ето защо, нито Махатма Ганди – „Бащата на индийския народ“, за какъвто го обявява Рабиндранат Тагор, и неговата мирна съпротива срещу английската империя, увенчана впрочем с успех, нито съвременното индийско светоусещане, особено в ситуацията на Ковид 19, могат да бъдат разбрани от *идеологическите* западни „мислители“. За всички тези западни интелектуални „елити“ източните азиатски общества се дефинират като „диктатури“, които по-лесно се справят с коронавируса от западните демокрации, защото били... авторитарни и тоталитарни?!...

Каква уникална глупост, все пак, каква безпросветна *идеологическа* нищета е обзела тази западна цивилизация, която е дала на света древно-гръцката и римската философска мисъл, дала е умовете на Ренесанса и на Просвещението, дала е немската класическа философия, дала е музикални, литературни и художествени италиански, френски, английски, немски, испански и каквито се сетите шедьоври, дала е, в крайна сметка, европейския философски екзистенциализъм от XX век?!... Честно да си кажа, не мога да повярвам, че тази уникална съкровищница на Духовността се е сринала до толкова ниското ниво на *идеологическата* интерпретация на действителността, за която всичко друго е валидно, освен истината?!... Впрочем, от повече от 20 години, откакто предложих Критическата психология като различната психологическа парадигма, винаги съм усещал духовната

безпомощност на европейската западна цивилизация!... Надеждата ми беше, че това нещо ще започне да се променя днес, в условията на пандемията от Ковид 19, но засега не виждам никакви признаци да се случи новият европейски Ренесанс, поради което си спомням поета на тихата скръб, Джакомо Леопарди: „Отиде си и последната надежда, която мислех, че ще бъде вечна!“...

Няколко заключителни думи

Разбира се, що се отнася до профанния западен свят, наред с неговата невъзможност да осмисли човешкия живот като *практически, сетивен,* но едновременно с това и като *интелигибилен*, *трансцендентален*, което е факт през последните близо два века, в достатъчно дълго време преди Ковид 19 беше подложен и на унищожителния тотален натиск на джендър-идеологията и истерията на ЛГТБ общностите. Парадоксалната *идеологема* чрез обучението и възпитанието „децата да избират сами пола си“, шизофреничното формулиране на „множественост на половете“ и най-вече легитимирането на гей-браковете и предоставената им възможност да отглеждат деца, очертава картината на съвременния секуларен профанен западен свят, наподобяваща „Содом и Гомор“. Пределът на напрежението през последните няколко години, което допълнително бе нагнетено в шизофренния западен свят от изискванията на джендър-идеологията, породи очаквания сред мислещите и все още нормални хора, които не се поддават на *идеологическите* изкушения, че трябва „нещо да се случи“, за да се сложи край на този уникален профанен идиотизъм. И то се случи...

Диагностицирайки съвременния му западен свят като шизоиден, Роло Мей се позовава на Антъни Стор, който твърди, че „шизоидната личност е студена, страняща, високомерна, изолирана. Това може да избухне в жестока агресия. Всички тези неща... представляват сложна маскировка на потисната жажда за любов. Изолираността на шизоида е защита срещу враждебността и има за източник изопачаването на любовта и доверието в *ранна детска възраст* (к.м. – Л.Г.), което кара индивида цял живот да се бои от истинската любов, защото тя застрашава самото му съществуване“. (Мей, 2019, с. 15). Съгласявайки се дотук със Стор, Роло Мей твърди, че „шизоидното състояние

е обща тенденция в нашата преходна епоха и че „безпомощността и пренебрегването“ в ранна детска възраст... идва не само от страна на родителите, но и от почти всеки аспект на нашата култура. Самите родители са безпомощни и несъзнателни прояви на своята култура. Шизоидният човек е естественият продукт на технологичния човек. Това е начин на живот, който става все по-разпространен – и може да се изрази в насилие. В „нормалното“ си състояние шизоидът не изисква репресия. Дали в определени случаи впоследствие шизоидният характер ще се срути до *шизофрено-подобно състояние* (к.м. – Л.Г.), може да реши само бъдещето“. (Мей, 2019, с. 15).

Е, твърдя аз, това бъдеще вече се случи пред очите ни – днешният секуларен, профанен, практически и сетивен западен свят е *шизофренен*, а това е резултат от многобройните патологични натрупвания в мисленето и поведението на западните хора от два века насам, когато *идеологическото* в конкретните му проявления като различните идеологически концепции се превърна в окончателен механизъм за моделиране, дехуманизиране или обезчовечаване, отчуждаване и обезценяване на човешкия живот в същия този западен свят, за който *цивилизация* въобще не е подходящата дума. А окончателното превръщане на профанния, секуларен, сетивен западен свят от *шизоиден* в *шизофренен* се осъществи чрез вменяването в живота на принципите на сатанинската джендър-идеология. Бяха и са прави всички онези мислещи хора – психолози, философи, писатели, мислители и други *не-идеологически* ориентирани западни интелектуалци, които очакваха и се надяваха нещо да се случи, за да спре тази трансформация на западния свят в *шизофренен* и да се появи време, през което да се осмисли целия този всеобхватен културен идиотизъм. И то се случи...

Разбира се, че става дума за съвременната пандемия от началото на настоящата 2020 г., породена от Ковид 19, която наистина срути устоите на *идеологическия* профанен секуларен практически и сетивен западен свят, поне за тези, които са в състояние да провидят и осмислят този безспорен за все още мислещите хора факт. Този невидим, микроскопичен, окръглен, но с корона върху себе си вирус, като Божие наказание разкри истината за жалкото, елементарното, почти варварското и дивашко, античовешкото и антихуманно, отчужденото и депер-

сонализирано, наистина *шизофренно* съществуване на уж модерния, пост-модерния или хипер-модерния човек, който както предпочита да се нарече, живеещ в илюзиите за собствената си цивилизованост, които бяха разбити на пух и прах буквално за няколко месеца. Тези надменни западни хора се гърчеха от ужаса пред смъртта, която иначе отричаха, откривайки, че тя стои като перспектива и пред тях самите; не можеха да намерят опори в себе си, за да осмислят живота си, тъй като бяха лишени от възможността да ходят на работа; суицидните помисли се прокрадваха неумолимо, без да могат да бъдат отстранени и потиснати, защото самата смърт дебнеше отвсякъде; разкри се реалното им разбиране за свободата, сведено до възможността да ходят насам-натам, където си искат, без да разбират, че и това е форма на тяхната изначална несвобода; не усещаха и не преживяваха любовта в множествеността на нейните конкретни проявления, защото никога не са били обучавани и възпитавани в това, а уж любовта между мъжа и жената, но и родителската любов, не можаха да осигурят екзистенциален смисъл и дори много често се превръщаха във фактор за домашно насилие. В крайна сметка, Ковид 19 преобърна всичко в живота на хората в профанния западен свят, които все още разчитат единствено на *науката* да открие ваксина, за да могат да се върнат в „нормалното“ си, но *шизофренно* съществуване, без да разбират предупрежденията на д-р Рийо от „Чумата“ на Албер Камю: „И като се вслушваше в тържествуващите викове над града, Рийо си каза, че това веселие си остава винаги застрашено. Защото той знаеше нещо, което тази опиянена от радост тълпа не знаеше и което беше написано в книгите: знаеше, че чумният бацил никога не умира, никога не изчезва, че може да дреме десетки години в мебелите и бельото, да чака търпеливо в стаите, мазетата, куфарите, носните кърпи и непотребните хартии и че може да дойде ден, когато за нещастие и поука на човечеството чумата отново ще събуди своите плъхове и ще ги изпрати да умрат в някой щастлив град“. (Камю, 1988, с. 415).

За това бъдеще, което очевидно е и настояще, хората в секуларния профанен западен свят не са готови, поради което ще преживяват отново и отново своите разтърсващи *екзистенциални кризи*, колкото и драматична да изглежда тази прогноза.

Използвана литература:

Бернанос, Ж. (2005). Европейският дух и светът на машините. – В: „Под слънцето на сатаната“, София;

Георгиев, Л. (1999, 2013). Критика та етнонационалния рационализъм, УИ „Св. Климент Охридски“, София;

Георгиев, Л. (2000, 2013). Критика на политическия рационализъм, УИ „Св. Климент Охридски“, София;

Георгиев, Л. (2014). Критическата психология на политиката и историята, УИ „Св. Климент Охридски“, София;

Георгиев, Л. и колектив (2017). Творческите предизвикателства на Критическата психология, УИ „Св. Климент Охридски“, София;

Георгиев, Л. (2017). Критическая психология политики и истории, Изд. „Российский институт стратегических исследований“, Москва;

Георгиев, Л. (2018). Критическата психология на българската история, УИ „Св. Климент Охридски“, София;

Далай Лама (2007). Да прозреш себе си, София;

Динев, В. (2019). Ела в света на дзен будизма, София;

Калчев, И. (1989). Етюди за смъртта, София;

Камю, А. (1988). Чумата, София;

Киси, К. (2005). Полет над кукувичето гнездо, София;

Мей, Р. (2019). Любов и воля, Изд. „Изток – Запад“, София;

Ницше, Ф. (2004). Избр. Съч., т. 2, Изд. „Захарий Стоянов“, София;

Ортега-и-Гасет, Х. (1993). Есета, т. 2, УИ „Св. Климент Охридски“, София;

„Религиозните традиции на света“ (2006). Под ред. на Х. Байрън Еърхарт, София;

Ринпоче, С. (1993). Тибетската книга за смъртта и живота, София;

Ринпоче, Й. (2007). Радостта да живееш, София;

Сартр, Ж. П. (1993). Битие и нищо, София;

Тойнби, А. (1995). Изследване на историята, т. 1, 2 и 3, София;

Тофлър, А. (1991). Третата вълна, София;

Халани, А. (2010). Из Словото на Учителя Петър Дънов: Смирението – прекия път към Бога, Варна;

Чомски, А. Н. (1996). Петата свобода или власт и идеология, София;

Шелер, М. (1991). Мястото на човека в космоса, Изд. „Евразия – Абагар“, София, Плевен.

ЕМОЦИОНАЛНА АЗ-ЕФЕКТИВНОСТ, СТРЕС И СТРЕТЕГИИ ЗА СПРАВЯНЕ СЪС СТРЕСА

Ергюл Таир
Департамент Психология, ИИНЧ-БАН, София, България,
E-mail: ergyul_tair@yahoo.com

TRAIT EMOTIONAL SELF-EFFICACY, PSYCHOLOGICAL STRESS AND COPING STRATEGIES

Ergyul Tair
Psychology Department, IPHS-BAS, Sofia, Bulgaria,
E-mail: ergyul_tair@yahoo.com

Summary: *The paper focus on trait emotional intelligence or trait emotional sell-efficacy effects on stress coping strategies. Adapted for Bulgarians short form of TEIQue (Petrides & Furnham, 2006) and COPE 1 measurement for coping strategies was preferred. Based on a sample of 311 respondents significant effect of emotional self-efficacy on coping strategies was established. The emotional self-efficacy has a significant impact on both emotionally focused and active stress coping strategies. Also, some significant effects of the self-efficacy facets as well as gender differences in coping strategies are established. Despite the limitations of the present study the results provide evidence for the positive role of emotional self-efficacy in the optimal functioning of the individuals.*
Keywords: *personality, trait emotional intelligence, coping strategies*

Въведение: Стрес, справяне със стреса и емоционалната интелигентност

Съвременната среда, характеризираща се с напрежение и предизвикателства, поставя на изпитание физическите и психичните ресурси на индивида, както и способността му да се справя и адаптира към постоянно променящата се реалност. Неспецифичният отговор на организма или стресът често се разглежда като обяснителна концепция за физическо и психично напрежение (напр. Илиева, 2006; Стоянов, 2011). Предложените различни теоретични подходи преминават от чисто биологичните към психичните измерения на стреса, за да изведат значимата роля на личността при когнитивните процеси на оцен-

ка на стресовата ситуация и избора на стратегии за справяне, за да се преодолее несъответствието във взаимоотношението личност – среда (напр. Folkman, Lazarus, 1980). Напрежението и предизвикателствата в средата предизвикват индивида да използва ресурсите си, за да се адаптира към промените (Витанова, Тодорова-Новева, 2017). Реакциите към стреса предполагат промени в емоциите и поведението, като емоциите оказват съществено влияние върху мисленето и поведението на личността (напр. Botvinick, Braver, Barch, Carter, & Cohen, 2001; Pessoa, 2009). Интересът към емоционалната интелигентност като конструкт, обхващащ индивидуалните различия във възприемането, разбирането и управлението на емоциите (напр. Zeidner, Matthews, & Roberts, 2009) продължава да стимулира търсенето на емпирични връзки с различни аспекти на адаптацията (напр. Brackett, Rivers, & Salovey, 2011).

Емоционалната интелигентност се разглежда като личностен ресурс, мобилизиращ и определящ избора и/или прилагането на стратегии за справяне при адаптацията към промените в средата (напр. Davis & Humphrey, 2012). Тя определя както личните (регулация на емоциите, самооценка, мотивация и др.), така и социалните компетенции, свързани с взаимоотношенията, проявите на емпатия, ангажираност и др. (напр. Mayer, Salovey, & Caruso, 2008; Petrides, Furnham, 2001). Въпреки различните теоретични подходи, които могат да се разграничат най-общо в две основни насоки – емоционалната интелигентност като способност или личностна черта (напр. Davis & Humphrey, 2012), все пак може най-общо тя да се разглежда като буфер за стреса. Приема се, че високата емоционална интелигентност предоставя позитивен начин за справяне, в резултат на което се постига успешна адаптация към средата (Keefer, Parker, & Saklofske, 2009). Следователно, през последните години нараства интереса към проучване на емоционалната интелигентност като личностна характеристика, определяща избора на стратегии за справяне със стреса. Съответно, допускаме отделни нейни димензии да предопределят избора на конкретни стратегии, които в различна степен са ефективни при справянето с предизвикателствата и адаптацията към промените в средата.

Теоретични предпоставки в изследването на емоционалната интелигентност и справянето със стреса

Широкият интерес към емоционалната интелигентност от 90-те години на миналия век до днес предполага различия в теоретичните подходи и методите за измерване на конструкта (за подр. вж напр. Таир, 2019; Petrides, Furnham, 2001; Salovey, Mayer, 1990). Най-общо могат да се разграничат два метода за оценка на конструкта (Davis & Humphrey, 2012). Първият, допускащ наличието на клъстър от емоционално свързани себевъзприятия или диспозиции, оценявани чрез самооценъчни айтеми или подход към емоционалната интелигентност като личностна черта. Приема се, че същността на конструкта не позволява класифицирането му като интелигентност в традиционния смисъл на думата, поради което се предлага алтернативното наименование емоционалта Аз-ефективност (Petrides, Furnham, Frederickson, 2004:575). Аз-ефективността като понятие, въведено от А. Бандура, предполага вяра в личните способности, които не само мотивират, но често предопределят и резултатите от дейността (Bandura, 1977). Разработването на конструкта емоционална Аз-ефективност се базира на емпирични доказателства от изследвания, основаващи се на идеите на Айзенк за личността и на големите пет черти. Въз основа на тях се концептуализира като отделен, сложно съставен конструкт, който може да бъде изолиран в личностната структура и частично определен от някои личностни димензии (Petrides, Furnham, 2001: 442-444). Предлага се модел, съставен от 15 димензии, групирани в четири диспозиции (Petrides, 2009): 1) Благополучие, включващо самоуважение, щастие и оптимизъм; 2) Общителност или социално съзнание, управление на емоциите и асертивност, т.е. акцентира се на взаимоотношенията с другите и социалното влияние; 3) Самоконтрол – емоционална регулация, управление на стреса и импулсивността; 4) Емоционалност (емоционална съзнателност) – възприемане и изразяване на емоциите, емпатия и взаимоотношения. Към тези общо 13 димензии се предлагат и две допълнителни – себемотивация и адаптивност, с които се отразява цялостната представа за емоционалната интелигентност като личностна черта. Въпреки критиките по отношение на някои от димензиите, напр. мотивация, самосъзнание

и щастие, които могат да се разглеждат като детерминанти, отколкото компоненти на емоционалната Аз-ефективност, предложеният модел е сред често използваните в научните и приложните изследвания.

Вторият метод предполага директно измерване на реалното умение за възприемане, разбиране, използване и управление на емоциите чрез мерки за максимална ефективност, включени в подхода за разбиране на емоционалната интелигентност като способност (напр. Mayer, Salovey, & Caruso, 2008). Пионерите в тази насока – Салови и Майер, предлагат не само концептуализация, но и систематичен теоретичен модел, включващ следните основни компоненти: оценяване и изразяване на емоциите, разпознаване на емоционалните реакции на другите и тяхното преживяване, регулиране на емоциите и тяхното използване в решаването на проблеми чрез планиране, креативно мислене и мотивация (напр. Salovey, Mayer, 1990:192-196). Изследванията подкрепят разграничението в двата модела и установяват незначителни връзки между инструментите за измерване на емоционалната интелигентност като черта и способност, допускайки различни роли на двата модела по отношение на справянето и адаптацията към средата (напр. Brackett & Mayer, 2003; Davis & Humphrey, 2012).

Не само психологическият стрес, но и стратегиите за справяне с него, могат да се определят по различни начини в зависимост от избрания подход (вж напр. Илиева, 2006; Стоянов, 2011). В настоящата работа ще се придържаме към идеите на Лазаръс и колеги, според които справянето предполага когнитивни и поведенчески усилия за ограничаване на негативните последствия за личността и управление на несъответствията във взаимоотношението личност – среда (Folkman, Lazarus, 1980). Реакцията към стреса може да бъде разглеждана единствено и само в контекста на структурата на личността, която взаимодейства с външните ситуации посредством оценката на опасността и справянето с него чрез когнитивни процеси (вж Русинова-Христова, Карастоянов, 2000). Личността осъществя първична оценка, включваща процес на възприемане и оценка на заплахата и вторична оценка, ориентирана към процеса на търсене на потен-

циален отговор на тази заплаха. Справянето със стреса предполага изпълнението на този отговор, най-общо чрез два подхода. Първият подход включва стратегии, характеризиращи се с изправяне срещу проблема и въздействие върху стресовия фактор, за да се премахне неговото влияние или промени отношението към стреса. Това са проблем-ориентираните стратегии или активните стартегии за промяна на реалното взаимоотношение между личността и средата. Тук спадат стратегии като активно справяне, планиране, търсене на информация или инструментална подкрепа, потискане на конкуриращи се активности. Вторият подход включва стратегии, насочени към контрол на емоциите, възникнали при срещата със стресовото събитие, както и избягване на директната конфронтация с проблема чрез снижаване на негативните емоции и регулиране на емоционалния дистрес. При тези стратегии се цели промяна на значението на събитието/проблема, а от там и на емоционалния отговор. Включени са специфични стратегии като отричане, приемане, търсене на емоционална подкрепа, изразяване на емоциите, обръщане към религията, поведенческа пасивност и психична неангажираност (вж напр. Великова-Цонкова, 2016; Русинова-Христова, Карастоянов, 2000; Стоянов, 2011; Folkman, Lazarus, 1980).

Различни личностни особености са проучени във връзка с психичния стрес, като поведение тип „А“, локус на контрол, негативна афективност, чертите от модела на „големите пет“, психологичните типове, чертата оптимизъм/песимизъм, тревожност и др. (за подр. вж напр. Великова-Цонкова, 2016; Русинова-Христова, Карастоянов, 2000; Стоянов, 2011). Посочихме, че емоционалната интелигентност се разглежда като буфер за стреса, предоставяйки позитивен начин за справяне, в резултат на което се постига и успешна адаптация (Keefer, Parker, & Saklofske, 2009). Поради зависимостта на процеса на справяне от операционализацията на ключови личностни компетентности/ресурси (напр. Compas et al., 2001) се очаква емоционалната интелигентност да има значима роля в процеса на справяне със стреса (Davis & Humphrey, 2012). Теоретичните допускания обвързват емоционалната интелигентност като черта и способност с различни

роли по отношение на справянето и адапатацията. Предполага се, че емоционалната интелигентност като способност предоставя адаптивни предимства за психологичното здраве чрез ефективна регулация на афекта (Salovey & Mayer, 1990). Позитивните перцепции за компетентността да се справиш с емоционалните ситуации, т.е. емоционалната аз-ефективност по-скоро се приема, че подпомага оптималната оценка и отговор спрямо ситуацията (Petrides, Pita, & Kokkinaki, 2007). Нашият изследователски интерес е насочен към емоционалната интелигентност като личностна черта, която се разглежда като основна за развитието и прилагането на успешни стратегии за справяне (Petridez, Perez-Gonzales, & Furnham, 2007) и възприемане на стресиращите събития като предизвикателство (Mikolajczak & Luminet, 2008). Установяват се негативни връзки на емоционалната интелигентност като черта и избягващите стратегии за справяне, наред с позитивните връзки с проблем – ориентираните стратегии (напр. Gohm, Corse, & Dalsky, 2005). В някои изследвания обаче липсват значими връзки между емоционалната интелигентност и копинг стратегиите (напр. Zeidner, Matthews, & Olenick-Shemesh, 2016), поради което си струва да се продължат изследванията в тази насока.

Методология на изследването

Целта на настоящата работа е да проследи влиянието на емоционалната интелигентност като личностна черта върху стратегиите за справяне със стреса, като се отчете ролята на пола и възрастта на изследваните лица.

Относно **хипотезите** на изследването най-общо могат да се посочат допусканията за значим ефект на емоционалната Аз-ефективност върху стратегиите за справяне със стреса, като се очакват статистически значими различия в емоционалната интелигентност и стратегиите за справяне в зависимост от пола.

Извадката на изследването включва 311 лица на възраст между 18 и 60 години, от които 191 жени и 120 мъже с висше образование. Изследваните лица за целите на сравнителните анализи бяха разделе-

ни на четири възрастови групи: 18-28 г. (37%); 29-33 г. (25%); 34-39 г. (19%) и 40-60 г. (19%).

Инструментите на изследването включват:

1) Въпросник за измерване на емоционалната интелигентност като личностна черта (TEIQue, Petrides, Furnham, 2003). Използва се кратка версия с 30 твърдения, оценявани с помощта на 7-степенна Ликертова скала, вариращa от 1 „напълно несъгласен“ до 7 „напълно съгласен“. Въз основа на факторен анализ по метода на главните компоненти и варимакс ротация се извличат шест фактора, обясняващи 45,76% от вариациите в емоционалната аз-ефективност, при над 5% самостоятелно обяснена вариация за всеки фактор. Проверката на надеждността на извлечените фактори и получените коефиценти на Кронбах, вариращи от .52 до .72 (вж Табл. 1) свидетелстват за приемливи психометрични показатели на въпросника.

2) Тест за оценка на предпочитаните стретегии за справяне със стреса (COPE -1), разработен въз основа на модела за справяне със стреса на Р. Лазаръс и модела за саморегулацията на Карвър и Шейър, адаптиран за български условия от Русинова-Христова и Карастоянов (2000). Оценката на твърденията се осъществява с помощта на четири степенна Ликертова скала от 1 „никога не го правя“ до 4 „правя го много често“. Тестът съдържа 14 скали, определящи съответните стратегии за справяне, като в настоящото изследване по модела на други (напр. вж Стоянов, 2011) се извеждат вторични фактори, които представляват по-обобщени стратегии за справяне със стреса. Чрез факторен анализ по метода на главните компоненти и варимакс ротация се извличат 8 фактора, обясняващи 51,89% от вариациите. Два айтема от теста отпадат поради ниски тегла, като първият е свързан с употреба на алкохол и наркотици, като стратегия за справяне със стреса, а вторият е от скалата за отричане. Получените фактори покриват основните стратегии за справяне със стреса: активно справяне и планиране; емоционална експресия и търсене на емоционална подкрепа; търсене на инструментална подкрепа; примирение и приемане; отричане и дезангажираност; позитивно преосмисляне; потискане на конкуриращи се стимули или обръщане към религията.

Проверката на надеждността на скалите и получените коефиценти на Кронбах, вариращи от .67 до .94 (вж Табл. 2) свидетелстват за отлични психометрични показатели на скалите.

Резултати и дискусия

На първо място ще представим резултатите от честотния анализ по изследваните променливи (Табл. 1 и Табл. 2). Получените резултати от описателната статистика, представени на Табл. 1, свидетелстват за по-скоро средни равнища на цялостната емоционална Аз-ефективност при изследваните лица. При две от дименсиите са налице високи стойности – лична мотивация и способност за адаптация и при емоционален самоконтрол. Налице са по-скоро средни резултати при изразяване на емоциите и уменията за преговаряне и въздействие (социална компетентност), наред с оценката за способността за отстояване на личните права и налагане на собственото мнение (себеутвърждаване). По-скоро ниски са резултати при две от получените скали – благополучие и емпатия, т.е. в равнищата на удовлетвореност от живота и уменията за съпреживяване и съчувствие. Следователно, можем да опишем изследваните лица като уверени в своите способности да се адаптират към различни ситуации и най-вече в притежаването на умения и качества, които им помагат да се справят с предизвикателствата в живота. В същото време, декларират добри умения за запазване на спокойствие, самоконтрол върху емоциите и справяне със стреса. Запазват самообладание и не изразяват собствените си емоции пред другите. Не налагат своето мнение на останалите и поддържат добри взаимоотношения с тях, като остават фокусирани по-скоро върху своите преживявания, но не са умели в разбирането на чуждата гледната точка и емоция. Представят по-скоро песимистична перспектива към живота и неудовлетвореност от настоящата ситуация, в която се намират.

Таблица **1:** Дескриптивна статистика и коефиценти на надеждност на скалите на емоционална Аз-ефективност

Скали на емоционалната Аз-ефективност	Брой айтеми	Mean	SD	Mean/ N scale Items	Min	Max	α
Емоционална аз-ефективност	30	113,70	7,70	3,79	81,00	131,00	.72
Благополучие	5	10,85	3,64	2,17	5,00	21,00	.70
Емоционален контрол	5	25,76	3,93	5,15	15,00	35,00	.62
Емпатия и умения в отношенията	7	17,07	3,28	2,44	7,00	25,00	.68
Адаптивност и лична мотивация	5	28,15	3,62	5,63	12,00	35,00	.58
Емоц. експресия и соц. комп-ст	4	17,48	2,87	4,37	8,00	25,00	.56
Себеутвърждаване	4	14,39	2,67	3,60	4,00	21,00	.52

Не се установяват статистически значими възрастови и полови различия в емоционалната Аз-ефективност, с изключение на емоционалния контрол (t=3,36; p=.001) и себеутвърждаването (t=3,36; p=.001). Конкретно, мъжете демонстрират по-добър контрол върху управлението на емоциите в сравнение с жените, които представят по-високи стойности в себеутвърждаването, т.е. в умението да отстояват собствената си позиция и поддържат правотата си. Обикновено, изследванията по отношение на различията в емоционалната интелигентност на мъжете и жените представят противоречиви резултати. В някои от изследванията, използващи самооценъчни въпросници (както и в настоящото), не се установяват значими полови различия (напр. Fernández-Berrocal, Extremera, & Ramos, 2004). В други са налице по-високи резултати при мъжете в интраперсоналните скали (Bar-On, Brown, Kirkcaldy, & Thomé; 2000; Petrides & Furhman, 2000). В същото време, повечето изследванията предствят, че жените декларират по-високи резултати по преживяни емоции в сравнение с мъжете (напр. Brebner, 2003). Следователно, липсата на значими различия в повечето скали на емоционалната интелигентност като

черта не са изненадващи, наред с резултати на мъжете по емоционален контрол, които обикновено представят по-добър контрол върху емоциите в сравнение с жените и по-високи резултати в тези скали (напр. Bar-On, Brown, Kirkcaldy, & Thomé; 2000; Fernández-Berrocal, Extremera, & Ramos, 2004). Може да се каже, че по-високите резултати на жените по скала себеутвърждаване са изненадващи, като в случая жените декларират по-висока в сравнение с мъжете убеденост, че притежават умения за отстояване на собствените права и мотивация за поддържанане на собствената гледна точка. Резултатът може да е случаен, но е възможно да отразява специфичен културен контекст.

На Таблица 2 са представени резултатите от описателната статистика на скалите, измерващи стратегиите за справяне със стреса. Получените средни резултати свидетелстват за различия в предпочитанията към конкретните стратегии, като на преден план излизат проблем-ориентираните и активните стратегии за справяне и планиране, последвани от позитивно преосмисляне и търсене на инструментална подкрепа. В по-малка степен се декларира използването на емоционално-фокусирани стратегии, като изразяване на емоции и търсене на съчувствие и разбиране от близки и приятели. В най-малка степен е налице ориентация към стратегии за справяне със стреса като примирение или приемане и обръщане към религията. Следователно, изследваните лица декларират предпочитания към изготвяне на стратегия за справяне, обмисляне на стъпките за реализация и предприемане на действия за решаването на проблемите. В същото време те използват възможността да погледнат на проблема от позитивната му страна, да го използват, за да се развият и научат нещо ново. Търсят съвет или подкрепа при решаването на проблема сред хората от обкръжението си или сред тези, които имат опит с подобен проблем. С други думи, справят се по-скоро чрез активни стратегии, отколкото емоционални, като по-рядко използват възможността да потърсят съчувствие или да изразят своето безпокойство. Много рядко използват стратегии, свързани с примиряване със ситуацията или уповаване на религията.

Таблица **2:** Дескриптивна статистика и коефиценти на надеждност на скалите за справяне със стреса

Стратегии за справяне със стреса	Брой айтеми	Mean	SD	Mean/ N scale Items	Min	Max	α
Активно справяне и планиране	10	33,35	3,25	4,19	21,00	40,00	.85
Емоционална експресия и търсене на емоционална социална подкрепа	9	20,51	4,64	2,56	8,00	31,00	.82
Обръщане към религията	4	7,28	3,54	1,82	4,00	16,00	.94
Търсене на инструментална подкрепа	4	12,73	2,46	3,18	4,00	16,00	.82
Отричане и дезангажираност	8	16,44	4,05	2,06	8,00	32,00	.74
Примирение и приемане	7	16,33	3,32	2,33	7,00	27,00	.69
Позитивно преосмисляне и развитие	5	16,59	2,41	3,32	6,00	20,00	.75
Потискане на конкуриращи се активности	4	11,46	2,01	2,87	5,00	16,00	.67

Не се установяват значими възрастови или полови различия в по-голямата част от изследваните стратегии за справяне със стреса. Все пак, мъжете и жените се различават в предпочитанията си към стратегиите емоционално изразяване и търсене на емоционална подкрепа (t=8,20; p=.000), обръщане към религията (t=2,96; p=.003) и примирение и приемане (t=2,42; p=.042). По-горе коментирахме тенденцията жените да декларират преживяването на повече емоции в сравнение с мъжете (напр. Brebner, 2003), като по-високите резултати на жените по емоционална експресия, търсене на емоционална подкрепа и обръщане към религията са налице и в други български изследвания (напр. Витанова, Тодорова-Новева, 2017), които обвързват

получените резултати с по-характерния за жените емоционално-фокусиран начин за справяне със стреса.

Влиянието на пола, възрастта и дименсиите на емоционалната Аз-ефективност върху стратегиите за справяне със стреса бяха проверени чрез поредица от стъпкови регресионни анализи. Очаквано, най-значим ефект изследваните променливи имат върху емоционалната експресия и търсенето на емоционална подкрепа като стратегия за справяне със стреса. Изследваните характеристики обясняват 29% от вариациите при 19% обяснени самостоятелно от дименсиите на емоционалната Аз-ефективност. Значими предиктори са себеутвърждаване (β=.26; p=.000) и емоционален контрол (β=-.20; p=.001), като значение има и пола (β=.36; p=.000). Следователно, умението за отстояване на собствената позиция и стремежа към поддържане на правотата си, наред с по-слабия емоционален контрол слабо повишават емоционалната експресия и търсенето на съчувствие и разбиране от страна на другите при справяне с предизвикателствата в живота, като това поведение е по-характерно за жените.

На второ място, индивидуалните характеристики и емоционалната Аз-ефективност оказват влияние върху стратегиите за справяне със стреса, които са свързани с позитивно преосмисляне на случващото се и обясняват 26% от вариациите. Стремежът към отстояване на собствената позиция (β=.17; p=.001), наличието на емоционален контрол (β=.12; p=.037) и социални компетенции (β=.12; p=.050) слабо повишават, а удовлетвореността от живота и оптимизма (β=-.29; p=.000) слабо снижават използването на позитивно преосмисляне и извличане на опит от стресиращите ситуации. По същия начин, изследваните променливи оказват значимо влияние върху активните стратегии за справяне със стреса, като обясняват 20% от вариациите. Конкретно, значими предиктори са емоционален контрол (β=.22; p=.000), себеутвърждаване (β=-.18; p=.001), емпатия (β=-.15; p=.007) и благополучие (β=-.17; p=.009). С други думи, по-добрите умения за управление на емоциите съдействат за слабо повишаване на прилагането на активни стратегии и планирането при справяне със стреса,

докато самоувереността, емпатията и удовлетвореността от живота слабо снижават използването на активни стратегии за справяне със стреса.

На трето място, значим ефект изследваните променливи имат върху търсенето на инструментална подкрепа, като обясняват 10% от вариациите със значими предиктори: емоционален контрол (β=.15; p=.016), самоуважение (β=.16; p=.007) и благополучие (β=-.18; p=.006). С други думи, търсенето на помощ и напътствие от другите хора слабо се повишава от самоконтрола върху емоциите и увереността в собствената позиция, докато удовлетвореността от живота и настоящата ситуация слабо снижават търсенето на инструментална подкрепа.

Подобно, емоционалната Аз-ефективност определя 9% от вариациите при стратегии, включващи отричане или дезангажиране с други дейности. Значими предиктори са благополучие (β=.23; p=.001) и самоуважение (β=.18; p=.003), които слабо, но значимо повишават тенденцията личността да се ангажира с различни когнитивни процеси, с които да се опита да отрече станалото или да се разсее с различни умствени и поведенчески занимания. Сходно, дименсиите на емоционалната Аз-ефективност определят 8% от вариациите при пасивните стратегии за справяне, като примирението с единствен значим предиктор самоуважението (β=.23; p=.000). Следователно, приемането на ситуацията и примирението с нея слабо, но значимо нараства при лица, които са убедени в своята права и имат мотивация да поддържат това убеждение.

Накрая, индивидуалните фактори и емоционалната Аз-ефективност имат по-ограничено влияние върху стратегията, свързана с упование на религията, като е по-характерна за жените (β=.15; p=.012) и обяснява 5% от вариациите в стратегията, а изразяването на емоциите и социалните компетенции (β=.17; p=.008) добавят още 3%. Както вече коментирахме и по-горе, жените са по-склонни да използват тази стратегия, като изразяването на емоциите подсилва тяхната

готовност за обръщане към религията, но все пак ефектът е по-скоро скромен. По същия начин, 6% от стратегиите за справяне със стреса, които предполагат съсредоточаване върху проблема или потискане на конкуриращи стимули се обясняват от емоционалната Аз-ефективност, като единствен предиктор е емоционален контрол (β=.19; p=.005), който слабо съдейства за избора на тази стратегия.

Изводи и заключение

Получените резултати свидетелстват за по-скоро умерени равнища на емоционална Аз-ефективност при изследваните лица, като най-изразени са уменията за адаптация към промените в средата и контрола върху емоциите. Декларират се разбиране и управление на собствените емоции, но трудности в разбирането и съпреживяването на чужди емоции, наред с песимистична гледна точка и недудовлетвореност от живота. Налице са предпочитания към активни стратегии за справяне със стреса (активни стратегии и планиране, позитивно преосмисляне и търсене на инструментална подкрепа). В по-малка степен се избират емоционално фокусирани стратегии (емоционална експресия и емоционална подкрепа) и в най-малка стпен се предпочитат примирение или приемане и обръщане към религията за справяне със стреса. Липсват статистически значими индивидуални различия в повечето димензии на Аз-ефективността и стратегиите за справяне със стреса, с някои изключения (по-висок емоционален контрол при мъжете и по-емоционално фокусирани стратегии при жените), които са по-скоро очаквани и в синхрон с полово-ролевите стереотипи.

Резултатите представят, че емоционалната Аз-ефективност очаквано има по-значима роля върху избора на емоционално фокусирани стратегии (напр. 29% от вариациите на емоционална експресия и емоционална подкрепа), но в същото време в значителна степен повлиява и върху по-голямата част от активните стратегии за справяне: позитивно преосмисляне и развитие (26% от вариациите); активни стратегии и планиране (20% от вариациите) и търсене на инструментална подкрепа (10% от вариациите). По-слаб ефект има емоционалната Аз-ефективност върху стратегиите, свързани с отричане

и дезангажираност, примирение и обръщане към религията. Сред димензиите на емоционалната Аз-ефективност, които определят избора на стратегии за справяне със стреса можем да посочим емоционалния контрол, който повишава избора на активни стратегии и планиране, търсенето на инструментална подкрепа и снижава избора на емоционално фокусирани стратегии за справяне със стреса (емоционална експресия и търсене на емоционална подкрепа). Убедеността в правотата и мотивацията за поддържане на собствената позиция (самоуважение) също е значим предиктор на стратегиите за справяне, като съдейства при избора на емоционално фокусирани стратегии, най-вече емоционална експресия и търсене на емоционална подкрепа, отричането и дезангажиране, които са по-характерни, като цяло за жените. В ъсощо време, снижава използването на активни стратегии за справяне и планиране както и търсенето на инструментална подкрепа. Благополучието, като част от емоционалната Аз-ефективност също има значим ефект, като снижава употребата на активни стратегии за справяне със стреса, позитивното преосмисляне и развитие.

В заключение можем да приемем, че резултатите от настоящото изследване предоставят доказателства за значимата роля на емоционалната интелигентност като личностна черта при избора на стратегии за справяне със стреса. Част от компонентите на емоционалната Аз-ефективност съдействат за избора на активни стратегии за справяне (най-вече емоционален контрол), докато други – себеуважение и благополучие съдействат за избора на емоционално фокусирани стратегии. Следователно, налице е съгласуваност с други изследвания, които установяват ролята на емоционалната интелигентност при избора на стратегии за справяне (Davis & Humphrey, 2012), за подпомагане на избора на адекватна стратегия в зависимост от ситуацията (Petrides, Pita, & Kokkinaki, 2007), постигайки успешна адаптация (Keefer, Parker, & Saklofske, 2009). Въпреки ограниченията на настоящото изследване в бъдещи изследвания си заслужава да се продължат проучванията върху факторите, съдействащи за оптималното функциониране на личността.

Използвана литература

Velikova-Tsonkova, B. (2016) Zhivot sled onkodiagnoza. Adaptacia – individualni i socialnopsihichni razlichia. Burgas: Izd. Universitet "Prof. dr Asen Zlatarov".

Великова-Цонкова, Б. (2016) Живот след онкодиагноза. Адаптация – индивидуални и социалнопсихични различия. Бургас: Изд. университет „Проф. д-р Асен Златаров".

Vitanova, V., Todorova-Noveva, T. (2017) Emocional inteligentnost i koping strategii. V: sb.dokladi ot VIII Nacionalen kongres po psihologi. Sofia: Produtcentski centar LM OOD

Витанова, В., Тодорова-Новева, Т. (2017) Емоционалната интелигентност и копинг стратегии. В: сб. доклади от VIII Национален конгрес по психология. София: Продуценски център ЛМ ООД.

Ilieva, S. (2006) *Organizatsionna kultura: Sushnost, funktsii i promyana*. Sofiya: Universitetsko izdatelstvo „Sv. Kliment Ohridski".

Илиева, С. (2006) Организационна култура: Същност, функции и промяна. София: Унив. изд. "Св. Климент Охридски".

Rusinova-Hristova, A., Karastoyanov, G. (2000) Psichologichnite tipove na Karl Yung i stresat. Sofia: Izd. "Propeler"

Русинова-Христова, А., Карастоянов, Г. (2000) Психологичните типове по Карл Юнг и стресът. София, Изд. „Пропелер".

Stoyanov, V. (2011) Psihichen stress v organizatsiata. Sistemen model za iszledvane. Varna: Universitetsko izdatelstvo „Chernorizets Hrabar".

Стоянов, В. (2011) Психичен стрес в организацията. Системен модел за изследване. Варна: Унив. изд. ВСУ „Черноризец Храбър".

Tair, E. (2019) Emocionalnata az-efektivnost: Sashnost na emocionalnata inteligentnost kato lichnostna cherta I vliania varhu angazhiranostta v rabotata i kariernia uspeh. V: sb. "Prilozhna psihologia i social practika', pp. 42-51. Varna: Universitetsko izdatelstvo „Chernorizets Hrabar".

Таир, Е. (2019) Емоционална аз-ефективност: същност на емоционалната интелигентност като личностна черта и влияние върху ангажираността в работата и кариерния успех. В: Сб. "Приложна психология и социална практика", 42-51. Варна: Унив. изд. ВСУ „Черноризец Храбър".

Bandura, A. (1977) Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavior Change. Psychology Review, 84, 191-215.

Bar-On, R., Brown, J. M., Kirkcaldy, B. D., & Thomé; E. P. (2000) Emotional expression and implication for occupational stress; an implication for the Emotional Quotient Inventory (EQ-i). Personality and Individual Differences, 28, 1107-1118.

Botvinick, M.M., Braver, T.S., Barch, D. M., Carter, C.S., Cohen, J.D. (2001) Conflict monitoring and cognitive control. Psychological Review, 108(3), 624-652.

Brackett, M., Rivers, S.E., & Salovey, P. (2011) Emotional intelligence: implications for personal, social, academic, and workplace success. Social and Personality Psychology Compass, 5(1), 88-103.

Brackett, M.A., & Mayer, J. D. (2003) Convergent, discriminant, and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. Personality and Social Psychology Bulletin, 29, 1147-1158.

Brackett, M.A., Rivers, S.E., & Mayer, J. D. (2011) Emotional intelligence: Implication for personal, social, academic and workplace success. Social and Personality Psychology Compass, 5(1), 88-103.

Brebner, J. (2003) Gender and emotions. Personality and Individual differences, 34(3), 387-394.

Compas, B.E., Conner-Smith, J.K., Saltzman, H., Thomsen, A.H., & Wadsworth, M.E (2001) Coping with stress during childhood and adolescence: problem, progress, and potential in theory and research. Psychological Bulletin, 127(1), 87-127.

Davis, S.K & Humphrey, N. (2012) The influence of emotional intelligence (EI) on coping and mental health in adolescence: Divergent role for trait and ability EI. Journal of adolescence, 35, 1369-1379.

Fernández-Berrocal, P. Extremera, N., & Ramos, N. (2004). Validity and reliability of Spanish modified version of the Trait Meta Mood Scale. Psychological Reports, 94, 751-755.

Folkman, S., Lazarus, R. (1980) An Analyses of coping in a middle aged community sample. Journal of Health and Social Behavior, 21, 219-239.

Gohm, C. L., Corse, G. C., & Dalsky, D. J. (2005) Emotional intelligence under stress: useful, unnecessary, or irrelevant? Personality and Individual Differences, 39, 1017-1028.

Keefer, K.V., Parker, J.D.A., & Saklofske, D.H. (2009) Emotional intelligence and physical health. In: Stough, C., Saklofske, D.H., & Parker, J.D.A. (eds.) Assessing emotional intelligence: Theory, research, applications (pp.191-218). New York: Springer.

Mikolajczak, M., & Luminet, O. (2008) Trait emotional intelligence and the cognitive appraisal of stressful events: An exploratory study. Personality and Individual Differences, 44, 1445-1453.

Pessoa L. (2009) How do emotion and motivation direct executive control? Trends in Cognitive Science, 13(4), 160-166.

Petrides, K. V, Furnham, A., Frederickson, N. (2004) Emotional Intelligence. The British Psychological Society, 17, 574-577.

Petrides, K. V. (2009) Ability and trait emotional intelligence. Journal of individual differences, 25, 656-678.

Petrides, K. V., & Furhman, A. (2000) Gender differences in measured and self-estimated trait emotional intelligence, Sex Roles, 42, 449-461.

Petrides, K., Perez-Gonzalez. J.C., & Furnham, A. (2007) On the criterion and incremental validity of trait emotional intelligence. Cognition and Emotion, 21, 26-55.

Petrides, K., Pita, R., & Kokkinaki, F. (2007) The location of trait emotional intelligence in personality space. British Journal of Psychology, 98, 273-289.

Petrides, K.V., Furnham, A. (2001) Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. European Journal of Personality, 15, 425-448.

Petrides, K.V., Furnham, A. (2003) Trait emotional intelligence: Behavioral validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. European Journal of Personality, 17, 39-57.

Salovey, P., Mayer, J. D. (1990) Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality, 9, 185-211.

Salovey, P., Mayer, J.D., & Caruso, D. (2002) The positive psychology of emotional intelligence. In C.R. Synder & S. López (eds.): Handbook of positive psychology (pp. 159-171). New York: Oxford.

Zeidner, M., Matthews, G., & Olenick-Shemesh, D. (2016) Cognitive-social sources of well-being: Differentiating the roles of coping style, social support, and emotional Intelligence. Journal of Happiness Studies, 17, 2481-2501.

Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2009). What we know about emotional intelligence: How it affects learning, work, relationships, and our mental health. Cambridge, MA: MIT Press.

СПЕЦИФИКА НА ТРАВМАТИЧНОТО СЪБИТИЕ В КОНТЕКСТА НА ПОТТРАВМАТИЧНОТО СТРЕСОВО РАЗСТРОЙСТВО

Иван Александров
Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“
Варна, България, e-mail: i_s_aleksandrov@abv.bg

SPECIFICITY OF THE TRAUMATIC EVENT IN THE CONTEXT OF TRAUMATIC STRESS DISORDER

Ivan Aleksandrov
Medical University „Prof Dr. Paraskev Stoyanov“ Varna, Bulgaria,
e-mail: i_s_aleksandrov@abv.bg

Summary: *Post-traumatic stress disorder is a problem that often comes into use in everyday life. This fact leads both to the promotion of this mental disorder and to its use to describe human behaviour in crisis situations without taking into account its essential characteristics. One such characteristic is the traumatic event. This article presents the specifics of the traumatic event in the context of classification systems, which describe post-traumatic stress disorder with its advantages and disadvantages.*
Keywords: *traumatic event, post-traumatic stress disorder*

Въведение

В последно време у нас и по света (2020) водеща световна тема вълнувайки милиони е пандемията с COVID -19. Не минава и ден без да се отразят епидемиологията и патогенезата, диагностиката и лечението на това заболяване. Не малка част от наши и световни специалисти предоставят пред обществеността професионалното си мнение по различни аспекти свързани с проблематиката. Съществено по-голяма част са мненията от неспециалисти или от хора, които не работят пряко с проблематиката и говорят „по принцип“. Един от аспектите на обсъждане е и психическото състояние, както на заразените и лекуваните, така и на лекуващите ги лекари и други медицински работници. Обсъжда се и психиката на хората под карантина. В тия обсъждания се появява и темата за постравматичното стресово разстройство (ПТСР).

Написването на тази материал е реакция на ширещото доста често лаическо и погрешно използване на ПТСР (включително и от колеги) като елемент от обяснението на поведенчески и емоционални реакции. Целта на доклада е уточняването на един от най-съществените елементи включени в качествената клинична диагностика на ПТСР – травматичното събитие.

Посттравматичното стресово разстройство е безспорно актуален проблем за много научни и практически области – психиатрия, клинична психология, военна психология, психотерапия, психологично консултиране и др. Събитията свързани с внезапни и силни стресови преживявания, ситуациите възприемащи се като рискови и със заплаха за живота, могат да се случат на всеки човек. Именно това поставя проявленията на ПТСР симптоматиката във фокуса на изследователския интерес и е гаранция за запазване на актуалността на проблематиката.

ПТСР има сравнително дълга история до диференцирането му като самостоятелна диагностична единица. Периода обхваща около столетие. Симптоматиката е наричана с различни имена през времето. Но основното е, че тя винаги е свързана с излагане на живото застрашаващо стресово събитие, което се преживява травматично.

Дефинициите на ПТСР също варират във времето и според класификационните системи в които са включени. Много важна част за определяне на симптоматиката при ПТСР има излагането на *травматично събитие*. Т.н. травматично събитие е основен елемент при дефинирането и на самото ПТСР.

Съществуват няколко класификационни системи дефинирали ПТСР през годините – DSN-III, DSM-IIIR, ICD-10 (МКБ-10), DSM–IV, DSM-V. В хода на диференцирането и класифицирането на разстройството, симптоматиката и видовете травматични събития се обогатяват с нови уточнения и описания. Този процес продължава и до този момент.

ПТСР търпи с времето най-голямо развитие като определение, в сравнение с всички други психични разстройства.

Специфика на травматичното събитие в контекста на поттравматичното стресово разстройство.

Проблемите свързани с качествената клинико-психологична диагностика на психичните разстройства, следва да бъдат изучавани при изяснени основни понятия, още повече, че в тази област някои идеи се приемат и тълкуват доста широко. В някои случаи, едно и също понятие се използва за формулирането на различни концепции, а в други различни определения служат за представянето на една и съща идея.

За коректното определяне на понятието травматично събитие, е необходимо преди всичко отграничаването му от подобни често използвани като синоними понятия. Независимо от факта, че в научната литература и клинична диагностика използването на синоними е недопустимо поради възможност за задействането на т.н. ефект на многозначност (позволява разбирането на различни смисли), все пак то не е рядко явление.

Най-често, специфичното понятие травматично събитие се замества с по-общото понятие психотравма (или понякога съвсем накратко – травма).

Психотравмата също има своето място в концептуализацията на ПТСР. Феноменологично погледнато терминът травма е общо название за отрицателни жизнени влияния, които се оказват болестотворни и предизвикват различни психични и соматични разстройства (Узунов, Н. 2000). В рамките на ПТСР психотравмата се разбира като събитие с неблагоприятен характер адаптирането към което надхвърля възможностите на личността. Всяко негативно афективно преживяване със значимо въздействие, провокирано от силни, неадекватни за личността дразнители, надхвърлящи многократно обичайните и способи за справяне се определя като психотравмено (Александров, 2018). То се явява болезнен спомен (или част от спомен), който ангажира съзнанието на личността и нарушава способностите и за адаптация и адекватно функциониране (Blake, Albano & Keane, 1992).

Има едно съществено различие между понятията психотравма и травматично събитие, и то е свързано с времевия континиум, в който те се определят.

Травматичното събитие е свързано със ситуация (или ситуации), а психотравмата по-скоро с последствията от действието на травматичното събитие.

Много важна част за диференциалната диагностика свързана ПТСР има излагането (или липса на токова) на травматично събитие. Към момента съществуват няколко дефиниции на това понятие, като за най-коректното им представяне е необходимо те да се свържат с диагностичните класификации, от които произлизат (таб. 1) .

Таблица 1. Дефиниции на травматично събитие в DSM и ICD (МКБ) класификационни системи

Класификация	**Дефиниция на травматично събитие**
DSM-III	Стресор, който би бил изключително тревожен за почти всеки .. и е извън обхвата на обичайния човешки опит
DSM-IIIR	Най-често срещаните травматични събития включват или сериозна заплаха за живота или физическата цялост; сериозна заплаха или вреда на децата, съпруг или други близки роднини и приятели; внезапно унищожаване на дома или общността; или да види друг човек, който наскоро е бит или е бил сериозно ранен или убит в резултат на злополука или физическо насилие.
ICD-10 (МКБ-10)	.... отложено и / или продължително реагиране на стресиращо събитие или ситуация (краткотрайно или продължително) от изключително застрашаващо или катастрофално естество, което е вероятно да причини всеобхватен страх при почти всеки (например, природно или предизвикано от човека бедствие, битка, тежка авария, свидетелство за жестока смърт на други или жертва на изтезания, тероризъм, изнасилване или друго престъпление.
DSM– IV	Лицето преживява от личен опит , или е свидетел или е изправено пред събитие или събития, включващи действителна или смъртна заплаха или сериозна травма, или заплаха за физическата неприкосновеност на себе си или на другите. Реакцията на човека включва силен страх, безпомощност или ужас.

DSM-V	Лицето е било изложено на смърт, заплаха със смърт, заплашвано от сериозно нараняване, действително или заплашвано със сексуално насилие, както следва: (една е необходима) 1. Пряко излагане. Свидетелство, лично. 2. Непряко, като научи, че близък роднина или близък приятел е бил изложен на травма. Ако събитието включва реална или заплаха за смърт, то трябва да е било насилствено или случайно. 3. Повторно, екстремно излагане на травмата (ите), обикновено в хода на професионалните задължения (например, първите, които отговарят, онези, които събират части от тялото или професионалисти, многократно изложени на подробности за злоупотребата с деца). Това не включва непряко непрофесионално излагане чрез електронни медии, телевизия, филми или картини.

От таблицата е видно, че дефинициите варират във времето и са различни при различните класификационни системи.

На днешен етап ПТСР е включено като нов раздел в DSM-V, към *травмиращи и свързани със стресор разстройства* (Brewin, Lanius, Novac, Schnyder, Galea, 2009). В DSM-IV ПТСР беше включено в рубриката на *тревожните разстройства* (Breslau, Kessler, 2001). Причината за това изменение в новата DSM-V ревизия се дължи на няколкото промени одобрени за това разстройство, които са в центъра на обществена и професионална дискусия (Friedman, 2013; Friedman, Resick, Bryant, Strain, Horowitz, Spiegel, 2011) (Александров, 2018).

Критериите за диагностика на ПТСР в следващия наръчник на DSM-V се базират на следните пускови механизми: реална заплаха за живота или смъртна опасност, сериозна травма или сексуално насилие. Експозицията трябва да е резултат от един или повече от следните стресогенни събития, по време на които лицето:

• преживява директно травматичното събитие;
• е свидетел на травматичното събитие;
• научава, че травматичното събитие е настъпило на близък член

на семейството или близък приятел (смъртна заплаха или действителна смърт, било то насилствена или случайна);

• или преживява многократно или екстремно бива излаган на отрицателните детайли свързани с травматичното събитие (не чрез медии, снимки, телевизия или филми, освен ако не са свързани пряко с работата).

Разстройството, независимо от причините за неговото отключване, следва да води до значителен дистрес или до нарушаване на функционирането в социалната, професионалната или други важни области на живота (нарушеното функциониране не трябва да е резултат от друго заболяване, прием на медикаменти, психоактивни вещества или алкохол).

В новата класификация DSM-V има известни промени в критериите на ПТСР свързани пряко с травматичното събитие:

1. В сравнение с DSM-IV, диагностичните критерии за DSM-V очертават детайлизирано какво представлява травматично събитие. Сексуалното насилие има специално място в рубриката (още при съставянето на класификацията се дава пример от изследвания на полицейски служители, които са били многократно свидетели на сексуални престъпления пряко или косвено при свидетелски показания на жертвите) (Александров, 2018).

2. Реакциите на индивида като интензивен страх, безпомощност или ужас, които бяха заложени като диагностичен критерий в DSM-IV, бяха заличени, тъй като се оказва, че нямат прогностична стойност за ПТСР.

3. DSM-V обръща повече внимание на поведенческите симптоми, които съпътстват ПТСР и предлага четири отделни диагностични клъстери вместо три. Те се описват като повтарящо се преживяване, избягващо поведение, негативни мисловни конструкти и настроение и възбуда.

Дебатите за понятието травматично събитие условно се печелят от т.н *когнитивна парадигма* и акцентират върху поведенческите проявления. Това става за сметка на неглижиране на преживяванията на засегнатите. Това според много клиницисти (и според мен) е много съществена грешка в новата класификация.

Така или иначе, у нас специалистите по психични разстройства работят с диагностичната класификационна система МКБ-10. Засега тя предоставя достатъчно подробно описание (в неговия обем и съдържание) на понятието травматично събитие.

За разлика от „осакатения“ в това отношение DSM-V, дефиницията в МКБ-10 предоставя добри възможности за диференциална диагностика и феноменологична интерпретация на травматичното събитие в контекста на ПТСР.

Чисто феноменологично травматичното събитие се свързва със ситуация. Фактът, че факторите на ситуациите имат значение при обусловеността на преживяванията на изложените на ПТСР, изисква (при качествената клинико-психологична диагностика концептуализиране на модел за функционирането на психиката на хората изложените на травматични събития свързан със специфичните средови условия и произтичащите от тях ситуации (Александров, 2018).

Моделът по който работя (в качеството си на специалист по клинична психология) и е верифициран в практиката включва три променливи, пряко свързани със спецификата на травматичното събитие (за подробности виж указаната литература) (Александров, И. 2018).

Уникалността се отнася до новостта, непознатостта, неповторимостта на ситуациите. Тя съществува в ограничени средови условия и в определен времеви диапазон (характеризира се с преходност). Доколкото всяка ситуация се характеризира с начало и край, то и уникалността представлява временно явление.

Уникалността е динамична величина, разглеждана в психологически аспект често се характеризира с преживяването за несигурност.

Рискът се отнася до ситуации, в която вероятностното разпределение на променливата е известно, но не и режима на нейното появяване и следствията от нейното действие. Често понятието риск се бърка с *неопределеността* където и вероятността на разпределение и режима на появяване са неизвестни. Рискът е функция от вероятността (да се случи) и величината (тежестта, относителната тежест) на очаквания ефект. Рискът и неопределеността са две различни измерения на ситуациите, чието значение върху преживяванията вече било предмет на подробен анализ (Александров, И. 2018).

За разлика от психиатричната оценка на симптомите, клинико-психологичната винаги разглежда личността. Личността е съществен елемент не само за възприемането и оценката на ситуациите, но и за преживяванията свързани с тях. Разглеждането на спецификите на едно понятие без то да е съотнесено към личността намалява неговата обяснителна стойност и практическа полза по отношение на диференциално диагностичното клинично изследване.

Заключение

Проблематиката свързана с ПТСР е с все повече нарастваща актуалност – насилието, инцидентите със заплаха за живота, дори терористичните актове, вече за жалост са част от живота на все повече хора. Тези специфични събития и ситуации излизат от рамките на обичайните житейски ситуации, с които човек е свикнал. Те са застрашаващи живота му и здравето му. Естремността, уникалността, рискът и неопределеността все повече съпътстват ежедневието на хората. Именно тези ситуации и множеството жертви провокират нови търсения свързани с описанието, диагностиката и терапията при ПТСР.

В действителност обаче ПТСР диагнозата в България се среща изключително рядко самостоятелно и незначително често в коморбидност с други диагнози. Повечето от диагностицираните остават на амбулаторно лечение и не постъпват в специализирани психиатрични заведения. Това са реални факти, но и те явно не спират разширяване на говоренето „по-принцип“ за тази проблематика.

Литература

Aleksandrov, I. (2018) Posttravmatichno stresovo razstroistvo. Kliniko-psihologichni aspekti. Steno, Varna.

Александров, И. (2018) Посттравматично стресово разстройство. Клинико-психологични аспекти. Стено, Варна.

Uzunov, N. **(**2000) Stres i psihotravma. Znanie, St. Zagora.

Узунов, Н. (2000) Стрес и психотравма. Знание, Ст. Загора.

Blake, D., Albano & Keane. Twenty years of trauma. *Journal of Traumatic Stress*. 1992.

Breslau, N., Kessler, R. C. (2001). The stressor criterion in DSM-IV post traumatic stress disorder: An empirical investigation. Biological Psychiatry, 50, 699-704.

Brewin, C. R., Lanius, R. A., Novac, A., Schnyder, U., Galea, S. (2009). Re formulating PTSD for DSM-V: Life after Criterion A. Journal of Traumatic Stress, 22, 366-373.

Friedman M.J. (2013) Finalizing PTSD in DSM-5: Getting here from there and where to go next. Journal of Traumatic Stress, 26, 548-556.

Friedman, M. J., Resick, P A., Bryant, R. A., Strain, J. J., Horowitz, M. J., & Spiegel, D. (2011). Classification of trauma and stressor-related disorders in DSM-5. Depression and Anxiety, 28, 737-749.

ЗА СТАТУТА НА МИСЛЕНЕТО
(В КОНТЕКСТА НА ЧОВЕШКОТО СЪЩЕСТВУВАНЕ)

Бойчо Й. Бойчев
ВСУ „Черноризец Храбър”, Варна, България
e-mail: boicho.boichev@vfu.bg; e-mail: boi4ev@abv.bg

Резюме. *В доклада се разисква екзистенциалният подход към статута на мисленето. Вниманието е съсредоточено върху философската аргументация на разбирането, че мисленето е в основата на човешкото съществуване, а не е просто последваща функция на познавателните способности. По-специално са разгледани въпросите за способността на мисленето да: – установява съществуване; – схваща съществуването именно като съществуване; – се себеустановява като съществуващо. Изводите, до които се достига са, че като ядро на човешката субективност, мисленето е насочено към това да: – трансформира информацията в знания; – да изразява значимостта за съществуването; – да споделя (комуникира) неговия смисъл.*

Ключови думи: *мислене, сингуларна мисъл, екзистенциално установяване, език, комуникация.*

ABOUT THE STATUS OF THINKING
(IN THE CONTEXT OF HUMAN EXISTENCE)

Boicho Y. Boichev
VFU “Chernorizets Hrabar”, Varna, Bulgaria
e-mail: boicho.boichev@vfu.bg; e-mail: boi4ev@abv.bg

Summary. *The report discusses the existential approach to the status of thinking. Attention is focused on the philosophical argumentation of the understanding that thinking is the basis of human existence, and not just a follow-up function of cognitive abilities. In particular, here are discussed the issues of the ability of thinking to: – establish existence; – understands existence precisely as existence; – establishes itself as existing. The conclusions reached are that as the core of human subjectivity, thinking is aimed at: – transforming information into knowledge; – expressing the significance for existence; – sharing (communicating) its meaning.*

Keywords: *thinking, singular thought, existential establishment, language, communication.*

1. Въведение

Постиженията на когнитивно-поведенческата терапия се основават върху работата с мисленето. Същевременно, какво е това мислене, не се дефинира ясно и еднозначно от когнитивната психология. Дори там, където има цялостни определения за мисленето, те насочват или към физиологичните страни на мисловния процес, или към познавателните му функции и резултати, или към видимите му проявления. Мисленето сякаш „обрамчва“ познавателния процес, придава му завършеност, то е така да се каже *точката* над „и“-то. Разбира се, в перспективата на когнитивната психология (пък и на психологията като цяло) това има основания и не е смущаващо. В контекста на *човешкото съществуване* обаче, мисленето изглежда като периферно, *последвало* („идващо“ след усещането, възприятието, представата, паметта, въображението, които пък се разглеждат като предхождащи), *вторично*. Изложението по-долу няма за цел да подлага на съмнение или да отрича постановките на когнитивната психология, макар и да е свързано с някои *възражения*.[1] Неговата задача е да очертае възглед, в който статутът на мисленето се схваща в контекста на човешкото съществуване, а човешкото съществуване се разбира като определящо и – в този смисъл – изобщо „първоначално“ (първично) по отношение на познанието. Основните положения на това разбиране са насочени към схващането за: а/ онтологичната първичност на мисълта; б/ мисленето като основа на познанието и източник на познавателната активност на човека; в/ мисленето като единствената способност на човека: в-1) да трансформира информацията в знание; в-2) да оперира с наличните знания; в-3) да извежда нови знания само по мисловен път (без участието на сетивата) и по силата на логическата необходимост; в-4) да се стреми към обоснованост, достоверност и истинност не само на знанията, но и на съществуването си; г/ съзнанието като самоорганизираща се „операционна среда“ на мисловния процес; д/ езикът и речта като средства за осъществяване

[1] В случая *възражението* се разбира като „изместване“ на гледната точка, а не непременно като отрицание или опровержение. То не може да има самостоятелно познавателно значение, методологично може да се приеме като елемент на критиката.

на интенционалността на мисленето в интерсубективна комуникативна връзка (на съобщаване и споделяне), която пък е принципно недостъпна за другите живи същества и компютърни системи.

Разискването на всички тези положения няма как да се осъществи изцяло в настоящия текст, затова задачата му се свежда до дебат върху първите два и някои отделни аспекти на останалите моменти.

II. Основна част

1. Някои необходими отграничения

Далеч съм от мисълта, че психологията не изследва добросъвестно мисленето и не достига до значими теоретични и практически резултати. Има обаче нещо, което не се изяснява, но негласно се предпоставя. То е свързано с отношението *емпирия÷рефлексия* и с разбирането на емпирията като *опит* (преди всичко *сетивен*), а рефлексията – като *дейност на мисленето*. Предпоставката е, че психологичното изследване се осъществява като емпирично и именно като такова то стига до валидни знания. Тези знания обаче *не обясняват природата* на мисленето (макар така да изглежда или така да се твърди), а само *описват* вещественатa *основа* (мозъчна и нервно-физиологична), *условията*, *проявленията* и *видимите резултати* на мисловната дейност на човека. Рефлексията като че ли идва „после“ и някак не може да бъде предпоставена – предпоставена тя изглежда като „гола“ абстракция или напразно философстване. Но именно чрез рефлексията емпиричното изследване се осмисля и неговите резултати не са само описание на изследвания обект, но и обяснение на самия предмет на изследването. Нещо повече – емпиричното изследване е невъзможно без цялостното му осмисляне и съобразяването му с правилата на мисленето, докато рефлексията не се нуждае от „санкцията“ на опита и „потвърждението“ на сетивата. Самото предпоставяне на опита в изследването на мисълта (рефлексията) поражда нагласи, които не могат да се приемат безкритично. Например тази, че *сетивността* (а понякога към нея се добавя и *езика*), заради емпиричната си достъпност сякаш предхожда мисленето и то наистина изглежда *вторично*, *производно* от сетивата (и езика). Или тази, при която мисленето се свежда до автоматизъм, безотносителен към субекта, който го притежава и към съществуването на този субект. Не е рядкост в

психологическата литература мисленето да се *сравнява* с процеси, които са *подобни*, но *по природа не съответстват* на мисленето. Вместо да се изтъкне принципната разлика, самото мислене започва да се разбира като редуцирано до тези процеси.[2]

Емпирично изследване на статута на мисленето в дълбочината на човешкото съществуване (а не за „дълбочината“ на самото мислене) няма как да се осъществи. Мисленето (а не физиологичните процеси или мозъкът) притежава *по природа* рефлексията, но като че ли най-трудно я прилага към самото себе си.[3] *Гледните точки* към мисленето не могат да се формират извън самото мислене и да не са негов продукт. Някои научни обяснения третират мисленето единствено на равнището на вещественото (главно физиологичното), с презумпцията, че са наясно какво е то, а са безпомощни да го обяснят. Не на самите емпирични изследвания, дори не и на изводите, до които те достигат[4], следва да се опонира. Всъщност, няма как да се заключава

[2] Например, цялата литература, свързваща мисленето с *мозъка* (който се представя като „мислещ“ *вместо* човека и като *субекта*, от името на който се мисли) и *физиологичните процеси* (в които сякаш протича самата мисловна дейност и се разгръща самото нейно съдържание).

[3] Тук следва да се отбележи, че най-общо има два „режима“ на работа на мисленето. Първият е в непосредствената регистрация на непосредствената жизнена ситуация. Той установява съществуването „тук и сега“ и се „съобразява“ преди всичко със сетивната информация и емоционалните преживявания. Такова мислене трудно схваща себе си като ръководещо две „институции” – сетивата и емоциите. То се отнася към съществуващите неща, но е безразлично към основанията на съществуването; интересува се от отделното, но „нехае” за общото; знае причините или условията на конкретното, но не може да изясни какво е това „причинност“ или „необходимост“. То доминира в ежедневието, затова се смята за „цялото” мислене; то е именно такова – ежедневно, тривиално, предразсъдъчно, предубедено. Тривиалното мислене е докрай „обвързано” само с това, което е в непосредствена сетивна връзка и се преживява непосредствено. В този „режим“ мисълта сякаш не може да се отдели от даденото „тук и сега“ и за нея съществува само това (и нищо в повече извън и отвъд него), което непосредствено се възприема. позволяват на мисленето да изследва всестранно и задълбочено съществуването, за да разбере, изясни и обясни проблемността му. Тази изследователска способност е способност за критическо мислене. От своя страна *критическият* „режим“ на мислене изследва предмета си от всички страни, в дълбочина, с цел постигане на истината. Съответно, то може да полага и себе си като предмет.

[4] По принцип полето на едно емпирично изследване (било то лабораторно или социологическо) е ограничено, затова и изводите му не могат да имат универсална стойност, т.е. – не могат да претендират, че разкриват природата на това, което се изследва.

за *природата* на предмета, защото не това е целта на едно емпирично изследване.[5] Сериозни възраженията може да има главно към разбирането, че рефлексията не е ефективна без емпирията и следователно няма как да разглежда мисленето извън неговата процесуалност и емпирично установяване; че саморефлексията е безплодна спекулация и въпросът за някакъв екзистенциален статут на мисленето не може да бъде научно поставен. Да, но за да се надградят възраженията до изясняването на действителния статут на мисленето, освен спекулативност, са необходими критическо и теоретично прилагане на рефлексията и саморефлексията на мисленето.

2. Тезиси за екзистенциалния статут на мисленето

2.1. Най-общото и обичайно (когнитивно-)психологическо разбиране на мисленето е като *процес*.[6] Екзистенциалният статут на един *процес* обаче не се определя от неговата *процесуалност*, а от неговата *природа*. Освен това, един процес винаги има някакви рамки, в които се осъществява. „Началната“ и „крайната“ точки на тези рамки пък или принадлежат на *друга* (различна от мисленето) *реалност* (напр. сетивността, езиковите знаци и символи и пр.), или по природа *съответстват* на природата на процеса (по-точно – природата на процеса отговаря на природата на тези „точки“, т.е. *актове*).

2.1.1. Първата възможност предполага мисленето да остане *неопределено* и да се редуцира до други (не-мисловни) реалности. Извън контекста на мисленето, усещането е само процес на транспортиране на информация; *осмислена* тази информация става *знание*. Езиковият знак има *с-мисъл*, но мисълта, с която е натоварен той, не му принадлежи по (веществената му) природа, а му е дадена, вложена.

2.1.2. Втората възможност предполага на мисленето да не се гледа като неопределен процес, а като единство от неделими на други мисловни единици *актове* (както линията се състои от точки, които нямат радиус или както времето се състои от моменти, които нямат

[5] По-подробно за целите и обхвата на емпиричното изследване виж: Стоянов, В. (2020) *Емпиричното психологично изследване: количествен срещу качествен подход*.

[6] В почти произволен ред: – „… най-значителният психичен познавателен процес“ (Леви 2006: 86); – „… сложен психически процес“ (Трифонов 2018: 113); – „… когнитивен процес…“ (Бургов 2015: 102); (Стърнбърг 2012); (Минчев 2009); и др.

протяжност). Това изисква термините *мисъл*, *мислене* и *съзнание*, които иначе се разбират като синоними, при случаите на установяване на екзистенциалния статут на *мисленето* (като обобщаващо ги понятие) дефинитивно да бъдат различавани. *Мисълта* е *акт* и като такъв не е нито сетивен информационен масив, нито знак (или символ). Мисленето е процес, който има в основата си тези актове (състои се от тях и е тяхно единство). Съзнанието е „операционната“ среда, в която се осъществява процесът на мислене. Съзнанието прави възможно трансформирането на сетивната информация най-общо казано в знания, а от друга страна – овеществяването и екстериоризирането на мисълта (мисленето) в съобщения.

2.2. Последователния анализ на триадата „мисъл-мислене-съзнание“ изисква да се започне именно от термина *мисъл*. Именно тази „мисъл“, от която се състои мисловния процес и която стои в началото и в края му. Тя „предхожда“ самия „процес“, защото няма как да има *процес*, а при него да не същества структурен *предел*, от който да се полага, да се разгръща и да се завършва *мисленето*. Това „начало“ няма времеви характер, като *акт* то е, нека го наречем така – една *сингуларност*, която никога не се актуализира, но от която се актуализира всяка *оформена* мисъл и всеки – именно *мисловен* – процес. Сингуларният *акт* „предхожда“ и *понятието* като първа и основна *форма* на мисълта. Какви са базовите характеристики на *сингуларната мисъл* (за по-кратко – *мисълта*, за разлика от *мисленето*) с оглед на човешкото съществуване?

2.2.1. Мисълта *установява* (*регистрира*, *схваща*) съществуването – на себе си; на този, който мисли; на това, което се мисли.

2.2.2. Мисълта установява съществуването „отвътре“. То не е реакция на външна екзистенциална заявка, макар външното екзистиране също се установява (именно *установява)* от мисълта.

2.2.3. Мисълта установява съществуването, а чрез това и съществуващото.

2.2.4. Мисълта се отъждествява със съществуването (установява себе си като битие и като мисъл, изначално без да ги различава); *себеустановява* се.

2.2.5. Мисълта е вътрешният предел на съществуването; тя е при-

съща само на човека като неин субект. Чрез мисълта човек установява своето съществуване именно като съществуване.

2.2.6. Да „установява“ съществуване е възможно само за мисълта, защото тя е само това – пълно съвпадане със съществуването.

2.2.7. Нито „под“, нито „извън“ мисълта може да има установяване на съществуване.

2.2.8. Мисълта „схваща“ *съществуващото*. Когато *установява* съществуване, с това мисълта схваща (обхваща) съществуващото. Като *предмет* на мисълта, съществуващото е „в“ самата мисъл, „хванато“, „обгърнато“ е от нея, то е съществуващо, защото неговото съществуване се установява от мисълта.

2.2.9. *Мисълта* не е индиферентна към съществуването; дори и несъзнавана от субекта, тя не е просто механична или физиологична реакция. Като *субект* на мисълта, чрез която *установява* и *схваща*, човек принципно не е *безразличен* към съществуването на съществуващото, дори когато е безразличен към мисълта. Субектът е винаги в екзистенциално отношение към предмета на мисълта, защото може да установява и съществуването и съществуващото.

2.2.10. Мисълта не може да остане в своята сингуларност, тя е насочена към (себе)изразяване. Неизразен, субективният акт на (себе) установяване се (само)изличава в (само)забравата.

2.2.11. Изразяването на мисълта е насочено към друг мислещ субект за споделяне установеното от нея съществуване на предмета на мисълта.

2.2.12. Изразяването на мисълта може да се осъществи чрез едно единствено средство – езикът, разбиран като система от знаци и кодове. Човекът, като субект на мисълта, може да има неизразени, но не и неизразими (по принцип) мисли.

2.3. Актуализирането на сингуларната мисъл се осъществява в *процеса* на мислене. Като процес *мисленето* не е „сума“ от мислите, нито пък може да се редуцира до актове, които не установяват съществуване (напр. усещанията – не сетивното усещане установява съществуване, а субективната мисъл). В *процеса* мисълта преминава от сингуларност в актуалност, без да престава да *установява* и *схваща*, да е в *отношение* и да е *насочена* към изразяване. В процеса на мислене единството на съществуването се схваща като *битие*, а

единството на съществуващото – като *свят*. Насочеността на процеса е към *разбиране* (в т.ч. и познание), а изразяването му е под формата *обяснение* (вкл. и на знанията).[7]

2.4. *Осъзнаването* на единството на битието и света има различни степени, затова *съзнанието* е в *отношението на субекта*[8] към установяването на съществуването на съществуващото, т.е. на мисълта към нейния предмет. Независимо дали мисълта се схваща като мисъл за (бити)**е**-то на предмета, а предметът – като предмет именно на мисълта, диапазонът (операционната среда) на съзнанието е от *сингуларната мисъл* до теорията; а на процеса на мислене – от *непосредствената даденост* до *трансцедентното*.

3. Някои експликации и допълнителни тезиси

3.1. Цялостното разбиране на статута на мисленето присъства още в началото на философията. В разсъжденията си Парменид тръгва от базисния тезис, че *битието* и *мисълта* са *тъждествени*. Той приема, че битието и мисълта не са две различни неща, които само взаимодействат, а са страни на едно и също нещо и прави това напълно основателно. Изходното положение, че мисълта установява битие, а битието се заявява и осъществява чрез мисленето, може да бъде развито на няколко нива.

3.1.1. Мисленето (мисълта, съзнанието) във вътрешния си предел е *установяване* (*регистриране*) на самото себе си като *битие* (*съществуване*). Ние сме в пределите на *себеустановяването* си и няма как да установим (да схванем, задържим и изразим като „съм“) своето съществуване отвъд тях. Извън тези предели мен ме няма и няма как да ме има. Но именно *в тези предели* (на себеустановяването) мен само ме *има* – само в тях *съм* (а извън тях ме няма); и само в тях мога да „съм“ без прекъсване („събран“, а не „разпръснат“) Т.е., мисълта е *себеустановяване* (саморегистрация) на съществуването, а със самото това – и регистрация (установяване) на всяко съществуване, именно като съществуване. То е само това и нищо повече от това.

---

[7] *Описанието* е само страна от изразяването на мисловния процес, чрез която мисълта не заявява себе си, а своя предмет.

[8] Виж: *Гаврилов*, А. (1984) *Към въпроса за природата на съзнанието*. София: Софийски университет „Климент Охридски“.

3.1.2. Но като такова, то е способност за *схващане*, *отношение* (*различаване*, а не безразличие) и *изразяване* на съществуването като съществуване. Битието не може „да (про)излезе“ от мисленето, защото „извън“ мисленето то става „не-мислимо“, а с това – и „без-(с)мислено“. Как да се установи каквото и да е съществуване без мисъл за него. Мисленето „излиза“ от битието не буквално (защото ще стане без-съдържателно и ще престане да бъде съществуващо), а чрез „полагането“ (след „установяването“) на съществуването като съществуващо, т.е. – като предмет.

3.1.3. Способността на мисълта (и мисленето) да *схване* предмета, означава да *удържа* неговото съществуване в себе си. Това ще рече, че съществуването на предмета е установимо само доколкото той е *схванат* от мисълта, а извън мисълта съществуването на предмета (на мисълта) е неудържимо, защото той вече не е предмет (на мисълта). Само мисълта схваща съществуването на предмета в неговото единство, непрекъснатост и трайност. Когато не е „в“ мисълта, съществуването на предмета е неустановимо, т.е. невъзможно. Тук не става дума само за физическите, веществени и сетивно възприемаеми неща, а за всеки предмет на мисълта. Пределите на неговото съществуване са в мисълта – извън нея той е екзистенциално неопределен. Това не означава, че го „няма“ – няма го само онова, което никога не е било и няма как да бъде предмет на мисълта. Но съществуването на какъвто и да е предмет е удържимо само в мисълта, защото само тя го *схваща* в неговото съществуване като съществуване. Без мисълта той няма „собствено“ съществуване, защото няма мисъл, която да удържи това съществуване като непрекъснато, трайно и единно. В пределите на мисълта предметът (на мисълта) намира своите екзистенциални предели като *този предмет*. Но мисълта (мисленето) е мисъл (мисленето) на *субекта* за предмета. Мисълта е най-непосредствената реалност на субекта, той с нея установява и схваща своето съществуване и изобщо съществуването. Мисълта е непосредствено (а не опосредствано) битие, затова екзистенциално тя не е репрезентираща, а автентична. Мисълта е *субективна* като непосредствено преживяване – „под“ мисълта (мисленето, съзнанието) на субекта няма никаква друга „инстанция“ на себеустановяването (саморегис-

трацията), а „извън“ субекта няма нито преживяване, нито мислене. „Топосът“ на мисленето е именно субектът, а не мозъкът, сетивата, компютрите и пр. Изброените не могат да бъдат субекти, защото в тяхната вещественост липсва инстанция на екзистенциално себеустановяване, както и физиологичната им процесуалност не съдържат моменти на субективното преживяване. (Виж: Бойчев 2020: 19)

3.1.4. Мисълта (и като сингуларна, и в елементарната си *форма – понятието*) има собствени екзистенциални предели и като *мислене* тя е *идеална* (*невещественa*). Тя не може да бъде редуцирана до никакъв веществен процес – нито извън субекта (дори и като индивид), нито в него; най-малко пък може да се приравни до сетивен (веществен) образ.

3.2. Така нареченият „основен въпрос на философията“, който Фр. Енгелс заявява в произведението си „Лудвиг Фойербах и краят на класическата немска философия“ (Енгелс 1984: 25) противопоставя *мисленето* на *битието*. Този въпрос е „основен“, смята Енгелс, защото при отговора му трябва да се реши кое е *първично*, а от отговора зависи дали едно или друго разбиране е *материалистическо* или *идеалистическо*. Уловката, която Енгелс е предпоставил, се крие в това, че като „първично“ той всъщност полага тази противопоставеност на мислене и битие, като редуцира битието до веществения физически свят („природа“, както неправилно го нарича той). Ако се избяга безпринципно от този безпринципен въпрос, можем да стигнем до крайността на емпиричния натурализъм, при който мисълта не може да се отдели от вещественото, или до не по-малко безпринципния субективен произвол. Обаче, ако не приемем уловката и излезем от предпоставената всеобщност и скрита ограниченост на въпроса, стигаме до един друг въпрос: „Как така мисленето го има?“ Простият отговор се налага от приемането на единството и неотделимостта на *мисленето* и *битието*, а именно – мисленето го има така както го има битието, защото „небитието въобще няма“ (Парменид). Това ще рече, че никаква *първичност* (в смисъла на Енгелс) в единството на *мислене-и-битие* няма и не може да има. Но на този втори въпрос е коректно да се потърси отговор, защото в когнитивната перспектива, мисленето наистина изглежда, ако си послужим с терминологията на Енгелс – *вторично*.

3.2.1. Логиката, например, приема мисленето като *даденост*, без да се интересува какъв е произходът му. В самата тази предпоставка обаче има нещо смущаващо – някак не е логично да се приема, че *дадеността* има *произход* (че произтича, че се предхожда, че е резултат) от нещо, което *не е дадено* именно като мислене. Ако се приеме, че мисленето не е нищо друго, освен екзистенциално (себе) установяване, с това вече е ясно, че то е *дадено* и е *налице* само като такова – като *мислене*.

3.2.2. Процеси, които са налице и функционират в някакви параметри, но *не могат самѝ* да се установят, безразлични са към съществуването си и, следователно – по никакъв начин не могат да изразят това, колкото и да *приличат* на мисловни, няма как да бъдат такива. На равнището на своето протичане те нито могат да се *саморегистрират*, нито да се *саморазличат*, нито да се *самоизразят*. В най-добрия случай те могат само да бъдат „условие“, но не и „източник“ на мисълта. Това, че мисълта ги „осветява“ и „озарява“, не я прави вторична, а тъкмо обратно – само при нейната наличност е възможно (макар и неадекватно) да бъдат схващани като самата мисъл.

3.2.3. Мисълта просто я има, или просто я няма. Това „да я има“ започва, така да се каже, от „някъде“, но това „някъде“ се търси извън мисълта, но (по материалистически) – в битието, „природата“. Само че, никакви веществени, физиологични или сетивни процеси не „подготвят“ мисленето, не са „бременни“ с него и не го „пораждат“. Няма такъв физиологичен процес, който може да се „отнесе“ към себе си като към мислене, нито дори като към физиологичен процес, нито пък изобщо има отношение към себе си и своето съществуване.

3.2.4. Същевременно мисленето не просто може да се отнесе към себе си (защото всяко „може“ предполага и „не може“), то е *себеустановяване* на съществуването (битието), а не просто на мисленето. Именно в тази му *даденост* е „дадена“ възможността то да схване себе си, че дори и да го изрази като физиологичен процес, какъвто то не е. Но то е дадено и в своята действителност – да се отнесе към себе си (и да се *самоизрази*) като към мислене, каквото именно е.

3.2.5. Приемането на мисленето като „даденост“ без „естествен произход“, нито го лишава, нито го откъсва от вещественото му „оси-

гуряване“, но и пресича възможността то да бъде редуцирано до физиологичен процес. Мисленето не „произхожда“ от вещественото свят и не е вторично спрямо него – в него (вещественото свят) няма нищо, което да е мислене, макар самият той да е логично устроен.

3.2.6. Това, че във вещественото свят е заложено и „разчитаемо“ общото, закономерното, повторяемото и универсалното, не значи, че той „мисли”. Защото, ако бе така, човешкото мислене, пък и самият човек нямаше да го има.

3.2.7. В тази връзка екзистенциално важни са въпросите *от Кого*, *как* и *защо* е дадено мисленето, но заради тяхната обхватност и необходима обосновка на отговорите, те няма да как се дебатират в тази работа.

3.3. *Идеалната* и *субективна* мисъл, която няма веществен произход, се *овеществява* чрез езика и речта.

3.3.1. Мисленето е даденост, която не произтича от сетивата или от какъвто и да веществен процес. Но то не може да придобие наличност, ако не се *овещести*, т.е. ако не стане достъпно за сетивата.

3.3.2. Като субективно, то изцяло принадлежи на мислещия субект, неотделимо е от него и няма как да бъде делегирано на друг мислещ субект като негово „собствено“ мислене. Моята мисъл „принадлежи“ само на мен – автентична и „очевидна“ е само за мен. Като такава, тя е изолирана и недостъпна. За да не се само-забравя в нея, аз се нуждая от това да я *споделя* и *комуникирам*.

3.3.3. Това няма как да стане чрез самото мислене, тъкмо защото то е идеално и субективно и да се самоовещести и сподели е непосилно за него.

3.3.4. Затова единственото *средство* за изразяване на мисълта (и мисленето) е езикът, разбиран като система от знаци и кодове. Чрез него се осъществява *комуникацията*, от своя страна разбирана като *интерсубективно съобщаване*.

3.3.5. Комуникацията не е просто обмен на информация между вещественови системи (има такива дефиниции в литературата). Тя е *с-поделяне* („поделям“ с другия това, което е само мое – субективното си преживяване), *съ-общ-аване* („правя“ *съвместно* и *общо* с другия, онова, което принадлежи само на мен – мисълта си) именно между субекти.

3.4. *Предмет* на мисълта принципно е всяко нещо, което може да бъде установено (регистрирано) като съществуващо на всяко едно равнище – от вещта, през веществените и невеществени отношения до идеалните предмети (т.е. самото мислене и всички равнища на неговото функциониране и осъществяване).

3.4.1. *Предметът* е „предмет“ само **на** мисленето, а мисленето „принадлежи“ само **на** човека, който не го е „придобил“ като нещо външно, а го *има* („дадено“ му е) като изначално присъща способност за себеустановяване на съществуването.

3.4.2. Човекът е *субект* на мисълта (мисленето, съзнанието), той е *мислещият субект*. Като субект (като мислещ) човек е *инстанцията* на съществуването (защото мисълта е саморегистрация на съществуването), докато *предметът* на мисълта е в *дистанцията на съществуващото*.

3.4.3. Съществуващото са както отделните съществуващи неща, така и единството и целостта на тези отделни неща, което наричаме *свят*. То също е *предмет* на мисълта и затова може да се каже, че *мисълта* „опредметява“ света.

3.4.4. *Опредметеният* свят обаче е такъв (свят) в мисълта (която е субективна) и няма как да се твърди (и да се приеме), че той „обективно“ е такъв.

3.4.5. Това е положение, която емпирично прикованото (не само тривиалното, но и научното) мислене трудно приема и преодолява. Според него, ако ние не можем „обективно“ да потвърдим субективното съдържание на мисълта, то тогава следва да се откажем от субективността. „Лишено“ от субективност, мисленето лесно се (само) редуцира до нещо, което може „обективно“ да се потвърди – физиологичните процеси. Което води до *предпоставянето* на физиологичните процеси и функционалните специфики на частите в мозъчното устройство като *самата* мисъл; производството и отделянето на определени ензими като *самите* емоции и т.н.

3.4.6. Функционалната съвместимост на веществената основа на мислите и чувствата със сингуларната мисъл и по принцип – със субективните преживявания, не е дори и повод *субективното* да се *редуцира* до и *подменя* с физиологичните процеси, които го съпътстват.

3.4.7. Мисълта, която може сама себе си да прави предмет, не се обективира; саморефлексията не е *обективация* на мисълта. Мисълта съществува на субективно равнище и никъде другаде я няма. Но оставена в тази субективна недостъпност, обаче, мисълта остава и неизразена, и несподелена. Мисълта няма очевидност като вещ (веществен предмет), затова човек я *екстериоризира* чрез съобщението и я „овеществява“ чрез знака.

3.4.8. Знакът не е мисъл, а *репрезентант* на мисълта. Мисълта има *предмет*, а знакът – *значение*; мисълта е интенционална (насочена), в знака тази интенция се превръща в количество информация (на която знакът е носител) и това е *смисълът* на знака.

3.4.9. Като използва знаковата система на езика, мисълта се екстериоризира и споделя в речевото съобщение. Речта не е случайно и произволно използване на езикови средства, тя е *волеви акт*, преднамерено (интенционално) действие. В триадата „мисъл-език-реч“, мисълта е водеща и определяща и няма как да се подмени (*субституира*) от другите елементи.

3.4.10. Изводи накратко:

3.4.10.1. *Езикът не мисли*; негова основна (и навярно – единствена) функция е да изразява мисълта. Езикът дава видимост не само мисълта, но и логическите връзки в мисленето. Като ги изразява извън (мисълта на) субекта дава възможност те да бъдат възприети и осмислени.

3.4.10.2. Речта *екстериоризира* мисълта (дори когато се осъществява във „вътрешно“ речево действие).

3.4.10.3. Мисълта се явява и става действителна само чрез езика и речта.

3.4.10.4. Мисълта може да бъде „положена“ като „чиста“ (*безотносителна* към другите два елемента) само в процеса на познание.

3.4.10.5. Езикът и речта винаги остават *средства* („*вторични*“ спрямо мисълта); извън това те са само веществени процеси – неспособни да съобщават, без да имат *значение* и *смисъл* (които иначе имат като знаци).

4. Въпроси, възражения и интерпретации във връзка със статута на мисленето

4.1. Един възглед, който е получил широко разпространение, но поражда много изкривена представа за екзистенциалния статут на мисленето е този за „отражението“. Той идва от много спорната (но обявена по-късно за „гениална“) догадка, която впоследствие е развита в т. нар. „теория на отражението“. „Но логично е да се предположи – пише Ленин в своя капитален опус „Материализъм и емпириокритицизъм“, – че цялата материя притежава свойство, по същество родствено с усещането – свойството да отразява.“ (Ленин 1980: 85) Вярно е, че емпиричният подход към мисленето допуска, че всичко, което може да се познае, идва от сетивата, а усещането, като най-прост сетивен контакт с веществения свят, е и „първо“ в познавателния процес. Според Ленин обаче, сетивата не са просто „посредници“ на мисленето, без да участват в собствено неговата работа. Напротив, самата познавателна способност не е приоритет само на мисленето, а „възхожда“ от усещането към рационалното мислене. Затова и мисленето се характеризира с онова, което е характерно за усещането, пък и за цялата материя – *отражението*. Но ако присъщото за усещането е присъщо и за мисленето, въпросът опира до това, дали сетивата наистина имат способността да „отразяват“ и чак тогава – дали мисленето е някаква „по-висша“ форма на отражение?

4.2. В същата книга Ленин неколкократно постановява „отражението“ като „копиране, фотографиране“. Най-близкото, с което могат да се свържат тези свойства е „отразяваща повърхност“ – плоска (без дълбочина), рамкирана и ограничена, безразлична не само към това, което отразява, но и към самото отражение (образът). Ако сетивата „отразяват“ по този начин – „плоско“, без дълбочина, то как така „образът“ стига до мисленето, което не само Ленин, но и адептът му Тодор Павлов (авторът на „Теория на отражението“), признават, че е „в дълбочина“. И ако целият познавателен процес е „копиране“, как тъй познанието „възхожда“ от усещането до мисленето?

4.3. Разбирането на екзистенциалния статут на мисленето като *установяване*, *различаване* и *изразяване* на съществуването не игнорира сетивата, а ясно посочва тяхната функция – да осъществяват

връзката на индивида със средата. Сетивата не отразяват, а са *посредници* (*медиатори*). В познавателен план те нямат никаква самостоятелност. Тяхната функция е да „транспортират“ информацията, която инкорпорират от контакта със средата, затова и са безразлични и нямат отношение към нея. В тази инструменталност на сетивността няма никаква субективност и тя се превръща в елемент на познанието, само и единствено в контекста на мисленето. „Работата“ на сетивата няма нищо общо с мисленето – докато я няма инстанцията на мисленето, тази работа се изчерпва с безразличния пренос на информация. Когато сетивата се операционализират по посока дейността на мисленето, те вече имат смисъл като първо равнище на познавателния процес.

4.4. Онова, което наричаме „сетивен образ“ не е отражение, което „копира“ и „фотографира“. Можем да си го представим като *кръг* и както всеки кръг има *център* и *окръжност*, така и при „сетивния образ“ *изображението* е окръжността, а мисълта е центърът, точката, около която се описва окръжността. Без мисълта *изображението* няма как да се превърне в *образ*. Мисълта „изпълва“ изображението и го актуализира като образ. Образът вече не е самата мисъл (защото е „обрамчен“ от изображението), затова той има *смисъл*. Когато има смисъл той вече е *знак*, а знакът *означава* своя предмет не като негов образ, а като *изразена* мисъл. Както бе посочено по-горе – знакът е *образ*, но не на предмета (защото има в себе си само неговото *изображение*), а на мисълта (защото я *изразява* чрез смисъла).

4.5. Именно поради горното, мисленето няма как да е „субективно отражение на обективната действителност“, защото то започва (с това и с нищо друго) със себеустановяването (саморегистрацията) на съществуването. То не е висше умение, постигнато в резултат на упражняването на сетивата да отразяват. То е *непосредствено* преживяване на битието, а не негово отражение. То не „отразява“ външния свят, а го „озарява“, като с това придава своя екзистенциален статут и на него.

4.6. Затова човешката сетивна система е така устроена, че да „отговаря“ на мисленето и неговите възможности, вкл. и познавателните. Никакво „възхождане“ не може да има към това, което принципно

е недостижимо. Обратното – „снизхождане“ на мисленето към сетивата е налице дори и в това, мисленето да отъждествява себе си със сетивната способност.

4.7. Подходът на Ленин предпоставя усещането като „първичен елемент“ на мисленето, затова той търси това „сходно“. Усещането обаче не прави нищо повече от това да транспортира информация. Когато мисленето е инстанцията, която приема и обработва тази информация като значеща, тогава и усещането се „включва“ в познавателния процес.

4.8. Ако се тръгне от *сингуларната мисъл*, това вече не е предпоставяне, а убедително първо (защото от него са всички останали актове на мисълта) и просто (защото „преди“, „под“, „извън“ него няма такъв акт, който да е вместо него) „начало“ на мисленето като процес. И това „начало“ по никакъв начин не се определя от усещането (и от каквато и да е сетивност), нито пък „отразява“ каквото и да било.

4.9. В екзистенциалния си статут мисленето (като процес, вкл. и познавателен) „започва“ не с усещането, а с понятието (като първа и основна негова форма) и нищо „преди“ понятието не е мислене. „Под“ мисълта е стихията на сетивата, а тя не „произвежда“ мислене. Мисленето не „възраства” върху сетивата, а ги „изтегля” към себе си, като ги „откъсва” от тяхната буквална функционалност. Без мисленето сетивата са само посредници на биологични автоматизми и на информационни стихии. Само мисленето може да обработи сетивната информация, да я систематизира, интерпретира и проблематизира и по този начин – като резултат от процеса – да продуцира знания.

4.10. Когато се говори за „сетивна степен“ на познанието (и в тази връзка за *усещане*, *възприятие* и *представа*), трябва да се знае, че тази „степен“ няма никаква отделност и самостоятелност спрямо мисленето, в нея самата няма никакви наченки или елементи на мисленето, а мисленето я „надгражда“, не защото произхожда от нея, а защото може да я използва, само когато я ръководи (а не когато се ръководи от нея).

4.11. Затова, мисълта (и като сингуларна, и като понятие, и като процес) не е образ. Изразите „субективен образ“ или „мисловен образ“ се асоциират с някакво сякаш „подобрено“ сетивно възприятие,

„усъвършенствана“ сетивна представа или „картина“ на въображението, с които мисленето работи. Дори като понятие, мисълта не е сетивен образ, а именно *мисъл*.

4.12. Сетивният образ е образ („отражение“, „изображение“) на „нещо“; той не е самото това „нещо“, „вторичен“ е така да се каже спрямо него. Най-простата мисъл е мисъл за (съществуването на) „нещо“ (за всяко „нещо“, пък било то образ или мисъл). Сетивният образ „отразява“ съществуващото, доколкото то може да е „достояние“ на сетивата. Мисълта *установява* съществуването, независимо дали е или не е достъпно за сетивата.

4.13. Терминът „умозрение“, използван още от античните философи, показва, че мисленето не е присъщо на сетивата, а на *ума* и постановява ума, като особен вид „сетиво“, което може да „зре“ *там, където* и *онова, което* другите сетива са неспособни. Тривиалното мислене обаче обикновено се прелъстява от втората част на термина и охотно приравнява мисленето със сетивната образност.

4.14. Дори в този си екзистенциален статут мисленето не е самодостатъчно. То се нуждае от екстериоризация и я намира в изказването. Изказването е винаги изказване на мисъл, а мисълта винаги е мисъл за нещо (за някакво положение на нещата; за състояние на света). Затова изказването не е сетивна перцепция, емоция, чувство, то не е и изказване на сетивна перцепция, емоция, чувство; то е изказване пак на *мисъл*, но *за* сетивната перцепция, емоцията, чувството. Изказването показва предмета на мисълта, като малко или повече осмислен, независимо от степента на тази осмисленост. Затова изказването и мисълта са в едно цяло, няма изказване без мисъл, а мисълта се екстериоризира и комуникира чрез изказването. Да, има безсмислени изказвания, но те са именно без *смисъл*, а не без *мисъл*. Безсмислените изказвания пак са изказвания, но те са или погрешно адресирани; или погрешно построени; или показват объркано, разстроено, увредено мислене; или имат за цел да объркат, манипулират, подведат адресата (слушателя, читателя, този към когато е отправено изказването).

4.15. В изказването на мисълта се разкриват нейни страни, които иначе остават скрити. Една от основните способности на мисленето е да *установява връзки*. Информацията на сетивата стига дотам, ми-

сълта да регистрира отделността на вещественитe предмети, тяхната пространствена заедност и външната слятост със свойствата им. Установяването на връзки не е по силите на сетивата, това е работа на мисленето. Съществуването на вещите не се изчерпва със сетивната им привидност. Връзките, които мисленето схваща са екзистенциални, но са *отвъд* сетивната видимост на нещата. Зад сетивната отделност на вещите, мисленето „съзира" общото, което ги свързва; отвъд пространствената заедност – единството и времевата непрекъснатост на съществуването; а зад слятостта – структурата.

4.16. Мисленето установява екзистенциалните връзки на единичното с общото; на отделното с множеството; на индивида с вида и рода; на свойството с предмета и пр. Заедно с това, негова основополагаща способност е и да свързва мислите една с друга в различни по своята сложност масиви, чрез връзки, които са присъщи само на него – мисленето. Те са по-различни от екзистенциалното установяване, защото не насочват към предмета на мисълта, а към връзките на мислите една с друга. Обяснението на тяхната специфика вече е работа на логиката.

III. Заключение

В така разгледания екзистенциален статут, мисленето „започва" със саморегистрация и установяване на съществуване – това негово „начало" е повече сингуларно, отколкото времево. Като процес, то се разгръща от сингуларното установяване на съществуване и се стреми към последователно свързване на мислите, а не към произволно композиране на образи. Идеалната му природа изисква то да се помества в основни форми, а субективната му принадлежност – да бъде комуникирано чрез езика в речта. Наличието на употребим (и употребяван) в речта език е единственият идентификационен белег за наличието на мислене. Само езикът е *средство* за изразяване на мисълта. Като *система* от *знаци* и *кодове*; той се разбира, усвоява и употребява в процеса на *общуване* на хората в човешките общности. В разбирането на екзистенциалния статут на мисленето се избягват двете крайности – за самодостатъчност и за процесуална неопределеност. Изключителният (неприсъщ за никое друго същество и за

никоя друга способност) статут на мисленето в човешкото съществуване започва и завършва в комуникацията. Защото, както казва Платон, мисленето е „диалогът, който душата води със самата себе си по въпросите, които я интересуват“, а въпросът, който най-много ни интересува е за смисъла на нашето съществуване.

Литература:

Boychev, B. (2020) *Mislene i logika*. Varna: Izdatelstvo VSU “Chernorizets Hrabar”.

Бойчев, Б. (2020) *Мислене и логика*. Варна: УИ „Черноризец Храбър“.

Burgov, Pr. (2015) *Kognitivna psihologiya*. Veliko Tarnovo: Izdatelstvo “IVIS”.

Бургов, Пр. (2015) *Когнитивна психология*. Велико Търново: Издателство „ИВИС“.

Gavrilov, A. (1984) *Kam vaprosa za priroadata na saznanieto*. Sofiya: Sofiyski universitet “Kliment Ohridski”.

Гаврилов, А. (1984) *Към въпроса за природата на съзнанието*. София: Софийски университет „Климент Охридски“.

Engels, Fr. (1984) *Ludvig Foyerbah I krayat na klasicheskata nemska filosofiya*. – V: Karl Marks, Fridrih Engels. Izbrani proizvedeniya v deset toma. Tom 2. Sofiya: Partizdat.

Енгелс, Фр. (1984) *Лудвиг Фойербах и краят на класическата немска философия*. – В: Карл Маркс, Фридрих Енгелс. Избрани произведения в десет тома. Том 2. София: Партиздат.

Levi, L. (2006) *Kognitivna psihologiya*. Sofiya: Izdatelstvo “Paradigma”.

Леви, Л. (2006) *Когнитивна психология*. София: Изд. „Парадигма“.

Lenin, Vl. (1980) *Materializam i empiriokrititsizam*. – V: Sabrani sachineniya v desetpetdese i pet toma. Tom 18. Sofiya: Partizdat.

Ленин, Вл. И. (1980) *Материализъм и емпириокритицизъм*. – В: Събрани съчинения в петдесет и пет тома. Том 18. София: Партиздат.

Minchev, B. (2009) *Obshta psihologiya*. Sofiya: Izdatelstvo “SIELA”.

Минчев, Б. (2009) *Обща психология*. София: Изд. „СИЕЛА“.

Stoyanov, V. (2020) *Empirichnoto psihologichno izsledvane: kolichestven sreshtu kachestven podhod*. Varna: Izdatelstvo “STENO”

Стоянов, В. (2020) *Емпиричното психологично изследване: количествен срещу качествен подход*. Варна: Изд. „СТЕНО“

Starnbarg, R. Dzh. (2012) Kognitivna psihologiya. Sofiya: Izdatelstvo “Iztok-Zapad”.

Стърнбърг, Р. Дж. (2012) *Когнитивна психология*. София: Изд. „Изток-Запад“.

Trifonov, Tr. (2018) *Obshta psihologiya*. Sofiya: Izdatelstvo “Paradigma”.

Трифонов, Тр. (2018) *Обща психология*. София: Изд. „Парадигма“.

Shpeer, A. (2011) *Metafizichnoto mislene:krehka konvergentsiya*. Sofiya: Izdatelstvo “Iztok-Zapad”.

Шпеер, А. (2011) Метафизичното мислене: крехка конвергенция. София: Изд. „Изток-Запад“.

ПЪРВА СЕКЦИЯ
СОЦИАЛНА ПСИХОЛОГИЯ, ОРГАНИЗАЦИОННА ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ НА КУЛТУРАТА

ДЕМОГРАФСКИ АСПЕКТИ НА ВЪЗПРИЯТИЯТА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ ЗА СОЦИАЛНИТЕ ПРИДОБИВКИ В ОРГАНИЗАЦИЯТА

Биляна Любомирова, д-р,
Русалина Дякова
Софийски университет "Св. Климент Охридски", София, България,
biliana.tsv.alex@gmail.com

Резюме: *Настоящата разработка разглежда темата за социалните придобивки като част от цялостната стратегия за управлението на човешките ресурси в организацията с фокус върху възприятията на служителите и някои демографски аспекти. Изследвани са 352 специалисти от различни сфери на дейност. Използваният инструментариум включва 3-айтемна скала за социалните придобивки, част от по-голям въпросник за управление на човешките ресурси, разработен от Снежана Илиева (Илиева, 2006) и адаптиран от Биляна Любомирова за целите на защитен дисертационен труд (Александрова, 2018) (α=0,72 в настоящото изследване). Включени са и допълнителни въпроси, които да идентифицират структурата на социалния пакет в изследваните организации, предпочитания тип социални придобивки и нагласите на служителите към организационните политики за ползването на тези придобивки. Получените резултати показват, че в 76,4% от случаите освен фиксираното заплащане служителите получават и социални придобивки (в 35,2% – и гъвкаво заплащане – предимно бонуси). Но въпреки това само около половината – 49,7% са удовлетворени, а 17,6% от участниците в проучването изобщо нямат социален пакет. В резултат на проведеното изследване се оказва, че полът, възрастта и трудовият стаж не оказват влияние върху нагласите на служителите към съществуващия пакет от социални придобивки. Единствено при хората с над 10 години стаж в текущата организация се забелязват най-високи средни стойности M=2,01 по отношение на единия айтем, отразяващ наличието на социални придобивки и удовлетвореността от тях (F=3,43, p<0,05). Наблюдават се и значими различия по отношение на статуса работещ – неработещ, като тези, които са заети в момента имат по-високи стойности на възприятията за социалните придобивки и колко удовлетворени са от тях. Това важи в пълна сила (заедно и с формата на възнагражденията) при националността на компаниите, Тези данни са показателни, като разширяват темата и се обръщат към по-социално всеобхватни въпроси като безработицата и типа компании, опериращи на българския пазар.*

Ключови думи: *социални придобивки, възприятия на служителите, демографски аспекти*

DEMOGRAPHIC ASPECTS OF SOCIAL BENEFITS PERCEPTION BY EMPLOYEES IN THE ORGANIZATION

Bilyana Lyubomirova, PhD,
Rusalina Dyakova
Sofia University "St. Kliment Ohridski", Sofia, Bulgaria,
biliana.tsv.alex@gmail.com

Summary: *This research paper explores the social benefits topic as a part of the holistic human resources management strategy in the organization with a focus on the employees' perceptions and some demographic aspects. 352 specialists from different industries are investigated. The instrument used includes a 3-item scale for social benefits, part of a bigger questionnaire about human resources management, developed by Snezhana Ilieva (Ilieva, 2006) and adapted from Bilyana Lyubomirova for the purposes of a PhD thesis (Aleksandrova, 2018) (α=0,72 in the current research). Some additional questions are included that identify the structure of the social package in the organizations explored, the desired types of social benefits and the attitudes of the employees towards the organizational policies for the usage of those benefits. The results show that in 76,4% of the cases employees receive social benefitc (other than the fixed pay)(in 35,2% – a flexible pay, mainly bonuses, as well). However, only half of them – 49,7% are satisfied and 17,6% do not have a social package at all. As an outcome of the research it turned out that gender, age and the work experience do not influence the employees' attitudes towards the social befits package. Only people with more than 10 years of experience in the current organization show the highest results with M=2,01 when it comes to the one item measuring the presence of the social benefits and the satisfaction with those (F=3,43, p<0,05). There are significant differences when it comes to the status employed – unemployed as the ones who currently have a job have higher perceptions about the social benefits and how satisfied with them they are. This is fully applicable (together with the remuneration format) to the companies nationality. The data is informative as it also expands the topic and turns to more social aspects as unemployment and the types of companies, which operate on the Bulgarian market.*

Keywords: *social benefits, employees perceptions, demographic aspects*

Introduction

Saying that employees are the most valuable asset of the organization is not something new. There is a very rapid increase in the theoretical and practical researches that prove the importance of paying attention to the human capital in the organizations as a main competitive value on the

workforce market. It is much more effective to invest more resources in the best hiring and training than developing retention policies afterwards when it might be too late (Naydenova, 2011). So the initial phases in selecting and onboarding the future employees are key. Other than that those are also the first elements of introducing and presenting the overall human resources management (HRM) concept to the newcomers. Without going too deep in the HRM we will slightly turn the focus to the social benefits that actually turn to be deal brakers when accepting a new job offer (Lyubomirova & Dyakova, 2019). The focus put in that research paper is about the employees' perceptions – what they have, how they evaluate it, are they satisfied and what are the demographic aspects of those attitudes when it comes to the social benefits packages in their organizations.

Social benefits concept through the lens of HRM

As mentioned and before, we will analyze the social benefits concept through the lens of the HRM strategy. The bonuses, social benefits and services provided to employees in the business organization are directly related to that and play a key role in the employees' motivation and satisfaction (Alexandrova 2016, 2018).

Here we will share some definitions about the concept. "Employee benefits consist of arrangements made by employers for their employees that enhance the latter's well-being. They are provided in addition to pay and form important parts of the total reward package" (Armstrong & Taylor, 2014). "Employee benefits are group membership rewards that provide security for employees and their family members. They are sometimes called indirect compensation because they are given to employees in the form of a plan (such as health insurance) rather than cash. A benefits package complements the base-compensation and pay-incentives components of total compensation (Gomez-Mejia, Ballein, & Cardy, 2012).

Social benefits start playing their role even in the entry phase of the relationship between an employee and the organization. Very often the social package offered (with all its aspects) is the one to make one's decision which company to choose in the job search process (Naydenova, 2011). These packages can include a quite big range of financial incentives and different activities which are related to the employee well-being, health or spare time. According to some authors (Steward & Brown, 2011) employee benefits can be placed into two broad categories – required by

law and voluntarily provided to employees by the organizations. Each country around the world has its own labor-regulative system that defines and strictly follows the compliance of legal laws. This gives comfort to employees about minimum criteria covered for their security and avoidance of future risks. Such benefits are social security, unemployment insurance, worker's compensation etc.

Discretionary benefits are another type of the additional social benefits which are not mandatory. They are completely based on the company's policy and internal principles. Depending on their monetary expression they can be separated in two categories – tangible or intangible. Tangible benefits are those measured in monetary term – like insurance, transportation card, etc. The tangible benefits are preferred by the employees, because they can see the added value in monetary expression. Intangible benefits are less direct, for example, appreciation from a boss, likelihood for promotion, nice office, etc. Also the intangible benefits are related with the learning and the development of the employee in the organization: internal and external training programs, certification in specific areas etc. (Lyubomirova & Dyakova, 2019).

The design on the compensation package is very important for attracting and retaining employees as well. It is very important that the additional benefits correspond with the company values and employer branding strategy. They are part of the reward strategy and the reward system and in some big companies there is a dedicated person from the HR department who is responsible for the formation of the social benefits package. It is also important to capture the "market vibes" and really try to follow the pace of what is really wanted and what actually one company can give as something additional, new, different.

Reward systems are one of the four human resource management policy areas incorporated into Beer et al.'s (1984) and Fombrun et al.'s (1984) HRM models. The benefits help for achieving the HRM goals of commitment, flexibility and quality. Some of the components of the pay structure may be:

- *Fixed pay:* This is the basic salary paid to the employee irrespective of any other factor. It is an obligatory part of the labor contract and is guaranteed until the labor relations with the company exist.
- *Variable Pay*: This is the additional compensation paid to employee based on employee's performance, company performance etc. There are many different ways of defining the criteria for calculation of those pays (often named bonuses).

- *Equity Pay:* Employees are awarded shares of the company, often at a discounted price. Employees are expected to make money out of them by the appreciation of the stock price and the growth of the company. This is mostly given to the senior management who have served the company for a long time.
- *Other benefits:* Benefits such as medical facilities, insurance policies, company owned car or flat, etc. all play an important role in motivating employees. These benefits are given by the company as a part of recognizing the services of an employee.

This aspects of the pay structure are also pictured by Michael Armstrong (Armstrong, 2006) where he also adds another focus – either individual or communal orientation.

Figure 1: Types of social benefits

Another important aspect of the benefit strategy is related with the choices that have to be made (Gomez-Mejia, Ballein, & Cardy, 2012). In order to have a working and satisfactory reward system the companies should ensure:

- *Benefits mix* – this is the complete package of benefits that a company offers its employees. At least three issues should be considered when making decisions about the benefits mix: the total compensation strategy, organizational objectives, and the characteristics of the workforce.
- *Benefits amount* – the choice of benefits amount governs the percentage of the total compensation package that will be allocated to benefits as opposed to the other components of the package (base salary and pay incentives).
- *Flexibility of benefits* – the flexibility of benefits choice concerns the degree of freedom employees have to tailor the benefits package to their personal needs. Some organizations have a relatively standardized benefits package that gives employees few options. This system makes sense in organizations that have a fairly homogeneous workforce. In these firms, a standardized benefits package can be designed for a "typical" employee (Lyubomirova & Dyakova, 2019).

So, in short, when a company wants to introduce the social benefits concept it should do this very carefully and after deep investigation and analysis. There are many points to be taken into consideration and one of the most important is actually the employees' perceptions. The communication is never just one-sided so the other perspective should be considered as well.

Research methodology

Scale for Social Benefits in the HRM system is used from the dissertational work of B. Aleksandrova, 2018 (Alexandrova, 2018) – the scale "Remunerations and Social Benefits" is with 3 statements with α=0,72. The questions are: "The incomes that have ensure a good standard of living for me"; "I have the opportunity to use additional social benefits (e.g. more vacation days, bonuses, additional health insurance, etc.)"; "Different HRM (human resources management) activities are planned".

Some other questions are also included to reveal the current picture in the different organizations and get a better understanding of its operations model when it comes to HRM and social benefits: What is the format of your remuneration?; What is your attitude to the additional social benefits to your remuneration and are you satisfied with them?, etc.

Sample

The sample of this research consists of 352 professionals working in Bulgarian and international companies. By international companies we mean, companies with headquarters in a country different from Bulgaria. Their employees are Bulgarians or foreigners and live and work in Bulgaria.

45% of the participants are men and 56.5% are women. The age of the respondents is between 18 and 53 years with a mean value of M = 30.82 years. 94.6% are actively working. 66,5% of those professionals have 5+ years of total working experience and 54,3% work between 1 and 5 years in their current organization. In relation with the hierarchy in the organization 66,4% are on a Specialist or a Senior Specialist role. When it comes to the nationality of the organization – 73,3% work in an international one – the rest in Bulgarian one.

Demographic aspects of social benefits perception by employees in the organization

One of the first and important aspects of this research was to explore what are actually the perceptions of the employees about the social benefits, what they actually have in place in their organizations and if they are happy or not with that. Therefore descriptive statistics and a frequency analysis were done. The results show that 41,2% of all employees that responded have a remuneration format that consists of fixed salary and social benefits. 35,5% of them have fixed salary, variable payment and social benefits and 13,6% have a fixed salary only. As a whole there is a tendency in more than 75% of the cases (at least in the ones that are explored here) to grant additional rewards in the form of any kind of benefits and variable payment (most often a bonus scheme related with some results). Other

than that, the most desired social benefits are additional health care, food vouchers, additional annual paid vacation days, home office days, cards for public transportation, sports cards, etc. Types of the most frequently chosen social benefits are presented in Fig.2

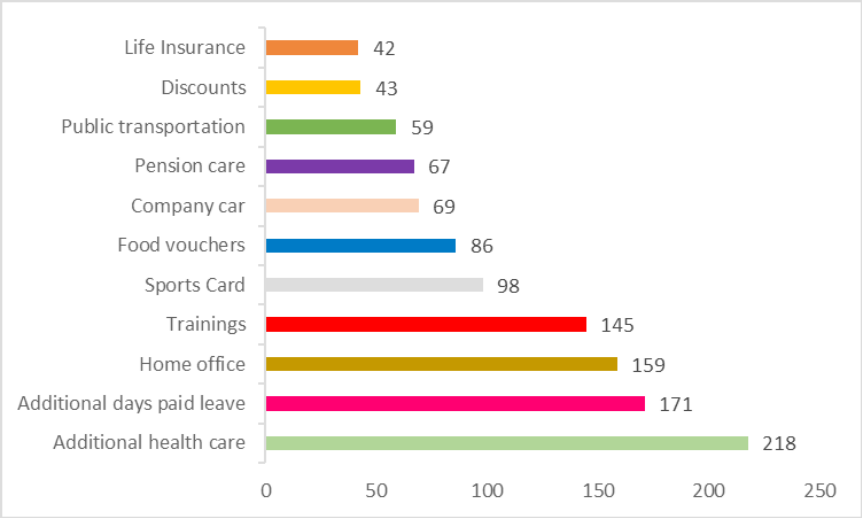


Figure 2: Number of choices per type of social benefits

The other point that was taken and analyzed is the actual subjective satisfaction of the employees. 49,7% said that they have social benefits and are satisfied with them. However, 29,5% do not find what they have as satisfactory; 11,6% do not have any social benefits but want to have such; 6% do not have social benefits but would prefer additional money and 3,1% cannot decide. Here it is important to have in mind that this is very informative data. Not always what companies think is best for their employees is really what they value most. One of the biggest mistakes of the current organizations is not following the actual employees' needs but just throwing money for what is just trendy. And not so rarely we may see social benefits in place but employees are not happy with that.

Now, our focus is shifted specifically to some demographic aspects that influence the attitudes of employees towards social benefits which may help to improve the existing social benefits programs in organizations.

The demographic data from the survey – gender, age, length of service in the company and the total length of service shows that these factors do not affect the satisfaction from the social benefits. This is because in the most companies the social benefits packages are implemented for all employees in the organization. Every employee should have equal rights to use such benefits no matter where in the pay scale is. No matter how old the employee is, for how long is in the organization, or on what position is in the hierarchy, all of the employees could use the package of social benefits that the company has provided. Because this tool is not only to attract the new employees or to retain the high performers, but also to show appreciation in all levels in the organization. The social benefits packages are part of the internal social policy of the company and they have to show that each employee matter. The same applies to the gender of the employees, the benefits are tailored to have the same added value for both men and women.

Employees with longer working experience – more than 10 years in the current organization, show higher level of satisfaction than employees with a short length of service ($F=3,43$, $p<0,05$) and $M=2.01$ (where for the other groups the results are: less than a year: $M=1,11$; 1-5 years: $M=1,74$ and 5-10 years: $M=1,73$). The senior employee is giving higher scores in the questions related to the satisfaction in the questionnaire. This could be explained with that – such people have better understanding of the labor market and they know more what the companies could offer to them. Based on that experience, the senior people could make the right choice where to work and to choose a company which satisfy their needs. Employees with less working experience are less satisfied with social packages because they are still not that familiar with the market and have higher expectations for remuneration, benefits, work environment, and so on. So their behavior is related with their purpose to find the best place witch fits all of their needs and this behavior leads most of the times to constant dissatisfaction.

Depending on whether they are employed or unemployed, we can see a relation between the current job status and the level of satisfaction. Those people who are currently employed have higher levels of appreciation of the HRM practices ($F=6,06$, $p<0,05$; $M=10,7$ for employed vs. $M=9,26$ for

unemployed). This relation is quite logical if we take in consideration that maybe the unemployed people are ex-unsatisfied employees who didn't feel happy in their last workplace. The currently employed people are more satisfied and probably this is the reason why they are still at their workplace.

Influence on the attitude towards social benefits has the nationality of the company. In Table 1 we can see the results that people from the international companies are more satisfied with their benefits than the people from the local ones. The policies with implementing additional benefits and stimulus are trend which comes from the foreign companies in Bulgaria. In the foreign countries the demand for qualified people are big, so the employers there are trying to engage the employees with the company with different stimulus. Most of the foreign companies have separate budgets that are provided for social benefits. In the Bulgarian companies, until recently, these social policies for the HR were not very well represented. As now we have faced the big demand for suitable workers here, more and more local companies are introducing such social packages to the remuneration of employees. Also in favor of the international investors and big companies, the legislation in Bulgaria is trying to stimulate such initiatives with tax releases, which helps the Bulgarian employers to take such a decision easier.

Specifically, when we look into the results we will see that people working in international companies have higher results (M=11,11) vs. Bulgarian ones (M=9,52) referring to the perceptions of the social benefits in the organization. However, when it comes to the remuneration format and additional social benefits satisfaction the results are higher in the Bulgarian companies. This is practically a good sign that shows that those companies managed to adapt their reward systems to the current economic and social situation in Bulgaria and keep up with the local market trends. Though the sample is unequally distributed this reflects some good practices and the fact the local Bulgarian companies shouldn't be just neglected as they are Bulgarian ones. There are many of those following the latest management and HRM practices and successfully transferring those in our socio-cultural context which from time to time might be a big challenge.

Table 1: How the company type influences the attitudes towards social benefits, remuneration format and satisfaction from the additional social benefits

		N	Mean	F	Sig.
HRM Social Benefits	International company	258	11.11	27.49	p<0,00
	Local Bulgarian Company	94	9.52		
	Total	352	10.68		
Remuneration Format	International company	246	1.72	17.24	p<0,00
	Local Bulgarian Company	72	2.28		
	Total	318	1.85		
Additional Social Benefits Satisfaction (1 question)	International company	258	1.68	20.77	p<0,00
	Local Bulgarian Company	94	2.24		
	Total	352	1.83		

Limitations of the study and conclusion

This research paper is focused on exploring the additional social benefits concept in the bigger human resources management framework. With the empirical data gathered it also supports the deeper investigation on the topic and proposes actions to optimize the functioning of those processes. Of course, it also has its limitations. Those include the sample: small number, lack of balance of representation from different groups (e.g. employed/unemployed; international/local companies, etc.) and other. Research methodology also needs further development and precise revision as the 3-item scale might not be very informative as well though its good statistical results. Theoretical review should be deepened for sure capturing different aspects of the research area.

However, despite its limitations, the work puts good basis for future analysis. It shapes a current picture of what the situation is when we speak about the social benefits in different companies in Bulgaria. It also gives details about employees' desires and attitudes and can be used for developing HR practices that increase performance, motivation and

satisfaction. The paper gives more or less a practical view that reinforces the fact the HRM is very practice oriented discipline and more researches are needed to fuel further scientific discoveries. So its benefits are valuable and bring fresh view and food for thought on the social benefits and employees' needs being the most valuable resource in organizations.

Cited literature

1. Armstrong, M., 2006. *A handbook of human resource management practice (10th Edition)*. London and Philadelphia: Kogan Page Limited.
2. Armstrong, M. & Taylor, S., 2014. *Armstrong's handbook of human resource management (13th Edition)*. London and Philadelphia: Kogan Page Limited.
3. Beer, M., Spector, B., Lawrence, P. R. & Mills, D. Q., 1984. *Managing Human Assets: The Groundbreaking Harvard Business School Program.* New York: NY: Free Press.
4. Fombrun, C. J., Tichy, N. M. & Devanna, M. A., 1984. *Strategic Human Resource Management.* Wiley.
5. Gomez-Mejia, L., Ballein, D. & Cardy, R., 2012. *Managing Human Resources.* 7th ed. s.l.:Pearson Education.
6. Lyubomirova, B. & Dyakova, R., 2019. Employees' satisfaction boosters: The role of social benefits. *15th International Conference DAYS OF APPLIED PSYCHOLOGY 2019.* Nis, Faculty of Philosophy (In press).
7. Steward, G. L. & Brown, K. G., 2011. *Human resource managament: Linking strategy to practice (2nd Ed.)*. s.l.:Wiley.
8. Aleksandrova, B. (2016). Traditsionni i savremenni podhodi v upravlenieto na choveshkite resursi. V: S. Ilieva, Y. Yankulova, & M. R. Markovich (Red.), Mezhdunarodna nauchna konferentsiya "Liderstvo i organizationno razvitie" (str. 566-574). Sofiya: UI "Sv. Kliment Ohridski".
   Александрова, Б. (2016). Традиционни и съвременни подходи в управлението на човешките ресурси. В: С. Илиева, Й. Янкулова, & М. Р. Маркович (Ред.), Международна научна конференция «Лидерство и организационно развитие» (стр. 566-574). София: УИ «Св. Климент Охридски».
9. Aleksandrova, B., 2018. Podhodi v upravlenieto na choveshkite resursi za formirane na organizacionno grazhdansko povedenie. *Disertatsionen trud za prisuzhdane na ONS "Doktor"*.
   Александрова, Б., 2018. Подходи в управлението на човешките ресурси за формиране на организационно гражданско поведение. *Дисертационен труд за присъждане на ОНС «Доктор»*.

10. Ilieva, S., 2006. *Organizatsionna kultura: Sushnost, funktsii i promyana*. Sofiya: Universitetsko izdatelstvo "Sv. Kliment Ohridski".
Илиева, С., 2006. *Организационна култура: Същност, функции и промяна.* София: Университетско издателство «Св. Климент Охридски».
11. Lyubomirova, B. & Dyakova, R., 2019. Rolyata na sotsialnite pridobivki v izgrazhdaneto na strategiyata za upravlenie na choveshkite resursi. MEZHDUNARODNA NAUCHNA KONFERENTSIYA "LIDERSTVO I RAZVITIE NA CHOVESHKITE RESURSI". UI SU "Sv. Klimen Ohridski" (Pod pechat).
Любомирова, Б., & Дякова, Р. (2019). Ролята на социалните придобивки в изграждането на стратегията за управление на човешките ресурси. МЕЖДУНАРОДНА НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЯ „ЛИДЕРСТВО И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ" . УИ СУ «Св. Климент Охридски» (Под печат).
12. Naydenova, V. (2011). Razvitie i podbor na personal v upravlenieto na choveshkite resursi. V: Bulgarsko spisanie po psihologiya, Sbornik nauchni dokladi, VI Natsionalen kongres po pihologiya, br. 3-4, Sofiya, 486-490.
Найденова, В. (2011). Развитие и подбор на персонал в управлението на човешките ресурси. В: Българско списание по психология, Сборник научни доклади, VI Национален конгрес по психология, бр. 3-4, София, 486-490.

СОЦИАЛНАТА СТИГМА И ПОНЯТИЕТО „АУТИЗЪМ“

Анна Ройдева
докторант във ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“
e-mail: anna.roydeva@gmail.com

THE STIGMA OF THE TERM „AUTISM“

Anna Roydeva
PhD student at University of Veliko Turnovo St. Cyril and St. Methodius
e-mail: anna.roydeva@gmail.com

Summary: *The purpose of this report is to outline the perception of the term „autism“ by people who have not had a direct interaction with this diagnosis and the connection between stigmatization and language.*
Keywords: *autism, stigma*

Социалната стигма е инструмент за поддържане на социална дистанция между хората и стимулиране на дискриминация спрямо индивидите, на които се приписва неконвенционално поведение. „Според съвременните културни стандарти ирационалното заклеймяване на личността е морално и правно неприемливо, но въпреки тази широко оповестена позиция, стигматизирането е приело нови форми, чрез които се продължава без прекъсване традицията на предразсъдъчната дистанция между хората“. (Градев 2010). Един от въпросите, които поставя този феномен е: „На какво се дължи автоматизмът при възникването на психична дистанция спрямо човека под стигма“? (пак там).

От гледна точка на биокултурния подход практиката на стигматизирането се заражда като защитна реакция срещу нарушаването на ефективността на груповото функциониране. Човешката форма на социалност и „задължителната взаимност“ благоприятстват задоволяването на потребностите от прехрана, подслон, защита, партньорство, размножаване, трупане на знания. Противопоставянето на просоциално и експлоататорско поведение в границите на вътрешногруповите взаимоотношения цели да се продължи жизнеспособността на колективното равновесие чрез санкции на субектите, които

нарушават взаимността. Не само съзнателният избор за нарушаване на тази норма поражда появата на стигматизиращото отношение, обективната невъзможност на определени членове на групата (напр. с увреждания) също са обект на дискриминиране, без да имат някаква лична вина за практиката на това негативно третиране, на което ги подлага мнозинството. Въпреки че съществува определено амбивалентно отношение към хората с физическа стигма, те остават жертва на дълбоко интернализирана норма на взаимността, чието отстояване гарантира ефективното групово функциониране. Колективните представи се вграждат в масовото съзнание чрез механизмите на социализацията и се приемат от следващите поколения като обективни факти. Предразсъдъчните социализиращи влияния, а не прекият контакт пораждат негативните нагласи към психично болните и хората с физически ограничения (Градев 2010).

Конструктивисткият подход приема заплахата като една от базисните причини за възникването на стигмата, като поставя акцент върху обстоятелството, че заплахата е не само реалистична, но и символична (Градев 2010).

Една от функциите на стигмата е справянето с ужаса или редукцията на екзистенциалната тревожност (Градев 2010). Както атавистичните забрани (табута), обвързани с изпратената на всички специални индивиди сила/мана (Фройд 1991), така и справянето с ужаса търси ред в хаотичния външен свят. Осъвременените алтернативи на ограничителните забрани в общуването, избягването, забрани в изричането или промяната на имена, намират своя израз в липсата на дискусионност и взаимодействие между стигматизирани и стигматизиращи.

Езикът е средството за взаимодействие и средата, чрез която то се появява. Езикът като система от знаци, символи, противоположности и значения позволява на хората да навлязат в своите собствени дейности и тези на другите и да ги превърнат в обекти на значение и действие (Корсини 1998).

„Цялата история на езика, пише Лурия, е история на прехода от симпрактическия (зависим от извънезиковия) контекст към отделянето на езиковата система като самостоятелна система от кодове. Това

изиграва решаваща роля в психологическото разглеждане на думата като елемент, формиращ съзнанието“ (цитат по Райнов 2006). По този начин е постигната „… огромна печалба за човека, който притежава усъвършенстван език, с което се удвоява и неговият свят… Думата удвоява света и позволява на хората мислено да оперират с предметите даже при тяхното отсъствие“ (по Райнов 2006).

Символният интеракционизъм превръща езика във фундаментална отправна точка при изследването на човешкото взаимодействие (Корсини 1998). Но еднопосочността на стигмата, която не е предвижда обратна връзка при символно взаимодействие в автентична среда, поставя въпроса: след като значенията на социалните обекти (а не самите обекти) възникват от социалното взаимодействие, то приложима ли е интерпретация, основана на противопоставящата се на символичния интеракционизъм семантическа философия – краен израз на логическия позитивизъм (емпиризъм), отричащ „независимата от сетивния опит обективна реалност“ (Розентал и Юдин 1953)? Семантиците следват номиналистическия тезис[1], според който общите понятия са условни знаци, звукосъчетания, които не означават и не отразяват нищо реално. (Розентал и Юдин 1953).

Подобно на думата „табу“ с разклоняващи се значения в две противоположни направления: от една страна „обезпокоителен“, „опасен“, „забранен“, „нечист“, а от друга – „свещен“, „осветен“ (35-36), асоциациите с понятието „аутизъм“ варират в континуум от социално неадекватно поведение до гениалност.

Кинопродукциите съпътстват изграждането на противоречия в масовата представа: от „Черният балон“ („The Black Balloon“ 2008), който не идеализира аутизма до „Рейнман“ („Rain Man“ 1988) и „Квантов апокалипсис“ („Quantum Apocalypse“ 2010) с акцент върху изключителните способности (за повече инф.: Атанасова 2018).

В практически и научен контекст диагнозата е смислова съгласуваност между специалисти в дадена област, основана на клиничен опит и емпирични данни.

Терминът „аутизъм“, първоначално използван като описващ един

[1] Номинализъм (от лат. дума „nomen“ – име, название) – направление в средновековната философия, което счита общите понятия само за имена на единичните предмети. (Розентал и Юдин 1953)

от симптомите на шизофренията, а по-късно - отделна нозологична единица, към настоящия момент е придобил широка гражданственост и се употребява като нарицателно или черта на характера.

За взаимодействащите, аутизмът има следните характеристики (Атанасова 2018; Матанова 2003):

– Наличие на поведенческа девиация, съотнесена към очакваното за възрастта поведение;

– Абнормно и/или нарушено развитие, възникнало преди 3-годишна възраст;

– Отчужденост и незаинтересованост от околните (включително и близките, връстници);

– Избягване на контакт очи в очи;

– Третиране на другите като предмети и средства за постигане на някаква желана цел;

– Липса на инициатива за комуникация;

– Ако има налична реч, тя се използва без пълно разбиране;

– Настояване и поддържане на един и същи ред в действията и заобикалящата среда;

– Свръхангажираност и ритуалност на действията;

– Липса на любопитство и изследване на обкръжението;

– Интерес към неодушевени предмети, с които се манипулира по определен начин или се подреждат;

– Липса на въображаема игра;

– Необичайни реакции към сензорни стимули;

– Добри зрително-пространствени умения;

– Нарушена последователност на придобиване на умения: възможно е първо да бъде усвоена писмената, а по-късно устната реч;

– Ниска степен на социална компетентност;

– Липса на обичайна лицева експресия;

– Липса на емоционална реципрочност;

– Безкритично възприемане на думите;

– Съпротива срещу планиране на бъдещи дейности;

– Затруднено разбиране на социалните роли;

– Нетипични реакции на инициативата на други хора за взаимодействие;

– В някои от случаите се съчетават: необичайно развита памет с алогизми; уникално боравене с числа с асоциално поведение; запазен интелект с особености в неговата целенасоченост.

В сравнение с това специализирано описание, в рамките на извършено по-рано пилотно изследване върху тълкуването на твърдения и понятия, касаещи лица с увреждания, един от поставените въпроси е „Какво разбирате под думата „аутизъм?“. Изследвани са 50 лица чрез анонимен въпросник. Отговорите са обособени в следните групи:

– засяга развитието и функциите на мозъка	18 %
– разстроено социално развитие, проблемно поведение	16 %
– психично заболяване и психично увреждане	14 %
– нещо различно, специално	12 %
– изоставане; бавноразвиващи; със забавени реакции	10 %
– проблеми с езика, речта, изразяването	8 %
– ограничени възможности; неразвити способности	6 %
– невъзможност за изразяване на емоции или липса на такива	4 %
– вглъбеност във вътрешния свят, откъснатост	4 %
– увреждане	4 %
– не съм наясно	4 %

Анализът на резултатите извежда тенденцията, че респондентите асоциират понятието с някои отделни акценти, кореспондиращи със симптоматичната картина на аутизма. В този смисъл, отразяват обективни прояви на назованото с този термин състояние, в противовес на номинализма, според който „реално съществуват само отделните неща с техните индивидуални качества, а общите понятия, които се създават от нашето мислене, не само не съществуват независимо от нещата, но дори и не отразяват техните свойства и качества“ (Розентал и Юдин 1953).

Употребата на термина „аутизъм“ е претърпяла метаморфози или опит за такива – от Генерализирано разстройство на развитието до Аутистичен спектър (отразяващ многообразните му до степен на затруднен обхват форми), но първоначалният му вариант запазва устойчивостта си за разлика от други термини, целящи да маскират архаичен, нелицеприятен или изгубил клиничната си стойност смисъл.

Настоящият доклад представя само един първоначален фрагмент в търсенето на взаимовръзка между стигмата и нейния езиков израз, защото противопоставянето на еднопосочността, която е характерна особеност на стигмата, се осъществява в косвеното взаимодействие, посредством дискусионността. Независимо, че индивидуално стоящото зад думата остава енигма, смисловото й съотнасяне е един своеобразен мост между стигматизирани и стигматизиращи.

Използвана литература:

1. Atanasova, A. (2018) Diagnostika i otsenka na razstroystva ot autistichnia spektar. Sofia: Univ. izd. „Sv. Kliment Ohridski“, 21-42; 66-73.
   Атанасова, А. (2018) Диагностика и оценка на разстройства от аутистичния спектър. София: Унив. изд. „Св. Климент Охридски“, 21-42; 66-73.
2. Froyd, Z. (1991) Totem i tabu. Sofia: IK Kritika i humanizam, 41.
   Фройд, З. (1991) Тотем и табу. София: ИК Критика и хуманизъм, 41.
3. Gradev, D. (2010) Stigma i lichnostova biografia. Sofia: Iztok-Zapad, 21; 23; 34; 72-73; 77; 95; 103; 106.
   Градев, Д. (2010) Стигма и личностова биография. София: Изток-Запад, 21; 23; 34; 72-73; 77; 95; 103; 106.
4. Korsini, Dzh. (1998) Entsiklopedia Psihologia. Sofia: IK Nauka i izkustvo, 1105.
   Корсини, Дж. (1998) Енциклопедия Психология. София: ИК Наука и изкуство, 1105.
5. Matanova, V. (2003) Psihologia na anomalnoto razvitie. IK Sofi-R, 242-244.
   Матанова, В. (2003) Психология на аномалното развитие. ИК Софи-Р, 242-244.
6. Raynov, V. (2006) Logosat v ezikovite i psiholingvistichnite izmerenia na Az-a. Sofia: AI Marin Drinov, 88.
   Райнов, В. (2006) Логосът в езиковите и психолингвистичните измерения на Аз-а. София: АИ Марин Дринов, 88.
7. Rozental, M. Yudin. P. (1953) Kratak filosofski rechnik. Sofia: Izdatelstvo na Balgarskata komunisticheska partia, 250; 352; 457.
   Розентал, М. Юдин. П. (1953) Кратък философски речник. София: Издателство на Българската комунистическа партия, 250; 352; 457.

ПОЛИТИЧЕСКО ЛИДЕРСТВО И ДИНАМИКА НА ГРУПОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ В БЪЛГАРСКОТО ОБЩЕСТВО СЛЕД ПРИЕМАНЕТО НА БЪЛГАРИЯ В ЕС (2007 г.)

Автори: ас. Д-р Иван Кирилов Иванов, Д-р Калина Йорданова
ВТУ „Св.св. Кирил и Методий“, София, България, ivdino@abv.bg
„UCL“, London, UK, kalinajord@yahoo.com

Резюме: *Целта на това изследване е да се открият онези групови и общностни механизми, част от несъзнаваната и съзнавана групова динамика, които влизат във взаимодействие с определени лидерски практики и „де факто“ пречат или подпомагат процеса на модернизация и реформа към по-свободно, ефективно и целеустремено развитие на държавата.*
Ключови думи*: политика, групови отношения, групово допускане*

POLITICAL LEADERSHIP AND GROUP DYNAMICS IN THE BULGARIAN SOCIETY AFTER BULGARIA'S INTEGRATION INTO THE EU (2007)

Authors: Ass. Prof. Dr. Ivan Kirilov Ivanov, Dr. Kalina Jordanowa
VTU „Sv.sv. Kiril and Metodii“, Sofia, Bulgaria, ivdino@abv.bg
„UCL“, London UK, kalinajord@yahoo.com

Summary*: The aim of this study is to identify those group and community mechanisms, part of the unconscious and conscious group dynamics, that interact with certain leadership practices and „de facto“ hinder or support the process of modernization and reform to a freer, more effective and purposeful development of the state.*
Keywords*: politics, group relations, group basic assumptions*

1. Въведение

Настоящото изследване цели да проучи динамиката на отношенията между политическото лидерство и останалата част от българското общество в резултат от реформа в политическата система в продължение на четвърт век. Формалното приемане на България в Европейския съюз[1] е повод за адаптиране и промяна в начина на поведение на политическата класа спрямо европейските практики. Това адаптиране обаче се случва трудно и с големи „отклонения“. Именно причините,

[1] 12 години към момента на изследването

свързани с нагласи и ценности на общността и връзката им с очакванията към политическото лидерство, са обект на нашия интерес.

Изходната (работна) аналитична хипотеза е, че умът (съзнанието) на хората в лидерска позиция е доминиран от допускането, че лидерството означава приобщаване към овластена група с цел извличане на облаги от груповите членове, подобно на банда, а отношенията в нея и между нея и останалата част от обществото са основани на злоупотреба и мимикрия. Тази динамика е несъзнавана и често пъти политици, които започват политическата си кариера с желание „да променят нещо“, биват завихрени и доминирани от отношенията в групата.

От гледна точка на груповата динамика целим да проверим предположението, че въпросите за принадлежността, интимността и властта (ключови области за динамиката в малките групи), както и за различието, статуса и властта (ключови аспекти от динамиката в големите групи) се използват от овластените индивиди за създаване на връзки на зависимост, недоверие и контрол с цел лично облагодетелстване на лидерството. Т.е. допускането е, че това не е лидерство С/ОТ групата, а лидерство НА/НАД групата. Това означава, че не се случва взаимна трансформация и развитие, а прелъстяване и колюзия с цел зависимост и отказ от развитие на груповите членове.

2. Теоретична рамка и развитие на хипотезите

Теоретичната рамка е зададена от психоаналитичното (Клайн, Бион, Розенфелд, Лорънс, Хиншелууд) и психодинамично разбиране (Левин, Шиндлер, Бенис, Шепърд) за отношенията между хората и участието в групи. Тази теоретична рамка информира и методите, които настоящото проучването използва, а именно включено наблюдение, полу-структурирано интервю, анализ на публикации и интервюта, и фокусни групи.

3. Методология/ дизайн на изследването

- Включено наблюдение на събития
- Полу-структурирано интервю
- Анализ на публикации и интервюта с партийни лидери
- Фокусни групи

4. Резултати от проведените интервюта, анализ на публикации и фокусни групи

А. Политиката като избор

От позицията на интервюираните политическата кариера е видяна като предопределение. Лидерът мисли за избора си като съдбовен, произтичащ от съдбата или стечение на обстоятелствата: „Ако не ме бяха изгонили от главен секретар, още щях да си марширувам по плаца“. Страдателният залог подсилва липсата на субективна воля. Личната мотивация присъства като реактивно действие: „Когато влязох в политиката, бях ядосан, защото бях изгонен от главен секретар“. Реакцията е отговор на външно действие и е по оста гняв-мобилизация-ответен удар. Партията е привидяна като носител на мисия, има съдбовна роля на спасител, блюстител на права или говорител на истината. В някои случаи лидерът прави допускането, че само той е способен да осъществи определена кауза: той е пръв в нещо, единствен или автентичен, за разлика от другите.

В дискурса на интервюираните политиката в същността си е мъченичество, а лидерът е жертва на произвола на другите: „не ми бяха останали приятели“, „всеки политик бива захвърлен“ (интервю с Бойко Борисов), „Христо Бисеров беше изхвърлен за 24 часа“ (интервю с Касим Дал), „Много удари понесохме, много врагове си създадохме (интервю с Корнелия Нинова), „Нямам време за спорт, нямам време да ям“ (интервю с Красимир Каракачанов). Фантазията за жертвеност има оправдателна функция: аз заслужавам, защото се жертвам. Очакването, че след жертвата трябва да следва реабилитация, конструира допускане за справедливост, която оправдава действията, дори те да са в конфликт със закона или идеологията на конкретната партия. Подобен дискурс резонира с доминиращия обществен дискурс, че жертвеността е добродетел. Последният е конструиран устойчиво и през образователната система, която преподава историята през националистична призма, в която исторически факт, мит и недоволство се преплитат (Denich 1994; Georgeoff 1996), а централен аргумент е мъченичеството като необходимост и предпоставка за избавлението и възстановяването на изгубения Златен век (Smith 2000).

В ума на интервюираните битува фантазията, че политиката се

практикува по различен начин тук и на Запад: „Германия не е като нас тука; дисциплина, секундата се цепи“, „Така е при нас в България – за всичко упрекваш държавата“ и „Съдебните дела са част от политическата игра в България“ (Интервюта на Бойко Борисов и Цветан Цветанов). Допускането е, че отношенията между хората са заварени и предварително конструирани от друг, а субектът се вписва в тях, без да ги подлага на съмнение и да се опитва да ги трансформира: „Така мислят избирателите“, „Вие сте прости и аз съм прост; затова се разбираме“, „Политиката е подкуп“ (Интервю на Ангел Джамбазки). Често обяснението за това „заварено положение“ в отношенията между хората е, че то е причинено насила от властен Друг (Османската империя, комунизма, Русия, Великите сили и т.н.). Политиката у нас често е описван като джунгла с естествен подбор и хищнически страсти, а понякога като терен на глутници: доминират определения като „бойно поле“, „лагери на опоненти“, „силно мъжко его“, „мразен си по име“ и т.н. Тази версия за политически живот води до силна мобилизация и загуба на връзка с реалността, последвали прегаряне и постоянно накъсване на политическия процес, защото всеки се стреми на първо място да бъде забелязан, за да не „изпадне от колективната памет“. Последното пречи нещата да се правят в екип с цел тяхното случване, а превръща политиката в терен за сблъсък на отделни личности.

Б. Лидерство и взаимоотношения с групата

Лидерството е мислено като произвол на самодостатъчен и всемогъщ водач на орда/банда, който еднолично и според собствен критерий разпределя, наказва и надарява. Според повечето интервюирани, качествата на лидера са вродени: „Аз имам вродено чувство за справедливост“ (интервю на Бойко Борисов). Такова допускане отменя необходимостта от автентично учене от опита. Законът не е върховен. Съществува фантазия за детронация на лидера, ако нечий друг ред бъде установен или съдбата спре да го фаворизира: „Всеки политик бива захвърлен“, „Христо Бисеров беше изхвърлен за 24 часа“, „Валери Симеонов го изкараха от властта“. Политиката е усетена като произвол, вместо като поредица от информирани и осъзнати избори,

а произволът може да се обърне срещу всеки. Политическият лидер се ражда такъв, но се „шлайфа“, придобивайки обноски през подражание. Лидерът е мощен, богопомазан и синоним на общия ресурс. Лидерът има право да говори от мястото на някаква върховна власт. (“Божа работа“, „Властта е синоним на мощност“, „гарантираМ нула натиск от миграция“, „откриваХ метрото“ (интервюта на Бойко Борисов), „Аз съм наел помещение“ (интервю на Волен Сидеров). Има допускане, че хората не помнят лидера достатъчно дълго, а той го заслужава: „Паметта е къса на хората“ (интервю на Волен Сидеров).

Ученето през подражание или имитацията е начин да се постигне легитимност: „европейски ценности, „европейски морал“, „европейска партия“ са фрази, използвани в ситуации, когато лидерът опитва да разграничи себе си положително на фона на другите, които по силата на контраста трябва да изглеждат не-европейски. „Европейски“ е синоним на легитимен, правилен, достоен за пример. Това е възможно да се смени с „български интерес“, „патриотичен“ и пр., когато противоположни политики трябва да бъдат помирени: европейскост срещу българщина в дебата за Истанбулската конвенция, например. В този случай „български“ става синоним на правилен, нормален, легитимен.

Лидерската позиция е възбуждаща, защото са и приписани недостъпност и мистификация: „всички ме искат, аз не се давам лесно“. Възбудата се поддържа през завистта и незадоволеното желание. Лидерската позиция е надарена с ексклузивност. Това гарантира оставането в политиката. В идеята за успешно лидерство в България лидерът трябва да изглежда разбираем и „земен“: вярващ в Бог, на чеверме в Родопите, с бременна дъщеря вкъщи, в спортен екип, близо до народа, съветващ се със сина си, пушач „като 80% от българите“ и т.н. Има апел към предгражданска, етно-принадлежност, където основна ценност е сигурността на познатото и телесното. Както антропологът Томас Ериксен отбелязва, „етническата принадлежност, която въплъщава възприятието за приемственост с миналото, действа като гаранция за психологическа сигурност във времена на промяна“ (Eriksen 1993, pp.68). Т.е. земността и близостта на лидера до традиционно познатото е начин лидерът да се захване за непроменящата се сърцевина на етническата принадлежност и родовата свързаност.

Подобен тип динамика на отношенията между лидера и групата са характерни за лидерство, упражнено от позицията на всевластен и арбитражен водач. Нуждата лидерът да изглежда земен и близо до хората понякога е за сметка на идеологията. Действията му/й могат да се разминават драстично с идеологията на партията, която представлява, но това е оправдано с факта, че „така мислят хората“: „Така смята 80% от българския народ“, казва Корнелия Нинова по повод разминаването на идеологическата рамка на ПЕС и политиката на БСП относно Истанбулската конвенция и въпросите на миграцията.

В. Вътрегрупови отношения

Отношенията в групата са фамилиарни: на маса и сред интимно близки хора. Политиците описват отношенията между хората вътре в партиите си като фетишизирани, а различието като изключено, защото застрашава оцеляването на партията. Груповите отношения често са доминирани от параноидно допускане за другия: шпионаж, предателство, суеверие, военна реторика (щабове, лагери): „Записът ще излезе ли в пълния обем?“ (интервю на Цветан Цветанов, „Най-мразя предателството“, „Това сега не го записвайте“ и т.н. Съществува възможност за фрагментация и преконфигуриране на отношенията във всеки момент: бившите опоненти могат да станат съюзници, а настоящите съюзници – бъдещи врагове. Това е оправдано с формулата „Гледаме напред, а не назад“ (Интервю на Лютви Местан).

За съществена част от политиците изглежда, че е валидно допускането за фрагментация на политическото пространство и взаимно преследване, в което всеки момент е възможно обърквене между съюзници и врагове. Подобно допускане кореспондира с много параноиден режим на функциониране, в който страхът не е просто от изчезване (от политическата сцена), а от пълен разпад и битие под прицела на огромна враждебност (Segal 2007, стр. 43). Съществува допускането, че групата живее в заплаха, а политиката е риск: „да защитим децата си от“, „да спасим народа от изчезване“, „хората там плачат“, „аз не се боя“, „много хора ми бяха вдигнали мерника“, „всеки нормален трябва да се страхува от война“ и т.н. Същевременно провалът и корупцията са винаги някъде другаде, проектирани у другия.

Г. Мотивация и политическа кариера

За повечето политици желанието да се ангажират с политика има силна връзка със семейната история, въпреки че тази връзка обикновено не е разпозната. Изборът е мотивиран с „желание да се даде“, „желание да участвам в процесите, вместо да бъда потърпевш“, „желание да си част от хората, които правят процесите“, с историческото време на прехода, в което „политиката е навсякъде: на обед, на вечеря“, с естествено продължение на неправителствена или бизнес дейност, където се изискват управленски умения, подобни на тези в политиката, с желание за близост до фигурата на политически лидер, обект на възхищение, със срещата на единомислещи приятели, състояла се по „чиста случайност“. Някои интервюирани представят избора си като тест за това дали ще се справят с предизвикателство, с поканата да бъдат „първи в нещо“, да създадат нещо в условията на дефицит: „много малко хора в България имат опит със създаване на институции от нулата“. За други политици изборът на политическа кариера е представен като контрапункт на принудата на социалистическия режим: виждайки как функционира той, един възможен отговор е да се ангажираме с участие в промяната му. Тук е любопитно как това е фразирано – като „семейна обремененост“. Подобна формулировка предполага някаква морална „принуда“: изборът на политическа кариера изглежда не плод на индивидуално желание, а е „обременен“ с нуждата от реабилитация на предците.

Мнозинството интервюирани първоначално заявява, че те са първите в семейството, които са избрали политиката като професионално поприще, но когато са поканени да разкажат за поколенията преди себе си, става ясно, че сред родителите или прародителите има кмет, депутат, политически затворник, синдикален активист или представител на етническо малцинство, който се е преживял дискриминиран. Този факт добавя трансгенерационно измерение към мотивацията за политически ангажимент, който е централна тема на това изследване и ще бъде дискутиран подробно в следващите секции. Това измерение има пряка връзка с травматичността и несъзнаваното желание за реабилитация на поколения назад във времето, а заедно с това – на родовата идентичност.

Веднъж избрали политическа кариера, интервюираните описват това поле като терен на постоянно съревнование, битка, „джунгла с естествен подбор“, в която се използват непозволени средства, дори място за „избиване на комплекси“ и компенсиране на лични дефицити. Допускането е, че политиката променя личността на ангажираните с нея. Много от политиците описват преживяването в политиката като сблъсък със силното его на другите, в който има много психична възбуда („адреналин“) от постоянната мобилизация на ума, изтощение и привикване към възбудата, което прилича на зависимост. Това привикване е описано като пребиваване в своеобразен „балон“, в който политикът губи връзка с реалността, но от който не може да се откаже. Невъзможността да се откаже от политиката е мислена като резултат от еуфорично преживяване за значимост („избраност“ и „съдботворство“), от факта, че когато си много деен и изложен на погледа на другите, се преживяваш много жив и активен, дори свръхценен. Една възможна причина за трудността политикът да се оттегли е, че много политици имат основателската функция в партиите си и се преживяват като техни родители. На следващо място интервюираните описват трудността политикът да си представи живота си след политиката, където еуфоричното преживяване няма да съществува – „престават да ти вдигат телефона“, „никой не се сеща за теб“, „мразят те по име“. Излизането от политиката е съпроводено и с фантазията за наказание, ако „си вън от играта“ и нямаш контрол над правилата и ресурсите й. Едно от сравненията, направени от интервюираните политици, е за военен ветеран, който става наемник, защото не може да спре да воюва. „Балонът“ около политика представлява кръг от съмишленици, които невинаги могат да дадат реалистична обратна връзка или от опоненти, чиято цел е компрометирането на политика. В този смисъл реалността започва да изглежда черно-бяла: разцепена на близък кръг от съмишленици и външен кръг от врагове. Това разцепване се мултиплицира и може да завладее представата и за съмишлениците, сред които някои са „по-верни“ от други. Политикът се преживява едновременно всемогъщ, поради проекциите за мощ на съмишлениците си, и уязвим, поради допускането за атаките на опонентите си. Състоянието на ума, което позволява пребиваването в „балон“, неминуемо, според интер-

вюираните, довежда до прегаряне (burn-out) , което е усетено като „изпразване от смисъл“, безнадеждност и дори арогантност.

Интервюираните описват политиката като сцена, на която се играят роли. Това е така, защото политикът не може да бъде напълно себе си – „политиката не е индивидуална игра“. Оттук и преживяването за промяна в личността и затова, че понякога в личните контакти политикът продължава да играе роля, което е усетено от близките като липса на автентичност. Политиката е представена като поле на действието, а не на мисленето. Бързината на реакцията е основно предимство на политика във време, когато технологиите позволяват да е „по-важно да си пръв, отколкото прав“. В този смисъл политиците вземат решения в рамките на минути, които могат да променят живота на много хора за години напред. Това прави политиката да изглежда подчинена на принципа „Действам, следователно съществувам“. Човешките отношения в политиката са описани като фетишизирани. Около лидерите на повечето партии има преживяване за ореол. Отношенията вътре в партията са в режим на строга субординация, а навън – на постоянна битка. Отношенията са и тест за лоялността на съмишлениците, защото без нея има преживяване за застрашено оцеляване. По тази причина и различието не се толерира. Тази динамика личи най-силно по време на предизборна кампания.

Друг феномен на политическия живот в България е „разрояването“ на партиите или фрагментацията на полето. Това е обяснено с неконсистентност на поведението на политиците и с черно-бялата версия за реалността, която не позволява нюансирано мислене вътре в партията, а „изплюва“ различието във вид на нова формация. Жените в политиката е тама, повдигана само от интервюирани жени. В техния дискурс политиката е силно сексистко поле, сблъсък на мъжко его, където се вихрят бурни страсти за сметка на овладяност. Тук експанзивността и овладяността са мислени съответно като мъжки и женски характеристики.

Д. Злоупотреба и власт

Въпросът за злоупотребата е мислен в различни посоки. За някои политици той има много конкретно материално измерение, а за други е свързан с лъжа, мобилизация на страх или нереалистични обеща-

ния. Материалните злоупотреби са обяснени с алчност и естеството на човешката природа, която не може да контролира нагона. Някои от интервюираните посочват, че повечето злоупотреби се правят от втория ешалон на изпълнителната власт, който е невидим, но дълготраен. Злоупотребата може да се дължи и на това, че политиците искат бързо забогатяване, а не виждат друга реализация след политиката. Нематериалните злоупотреби са в резултат на желание да се капитализира от манипулация на публиката като се мобилизира най-лесната подкрепа. Злоупотребата с влияние се дължи на натиск, трудност да се оцени адекватно ситуацията или на заслепяване от мнението на тесен кръг приближени хора. Друга причина за злоупотребата с влияние е създаването на контакти с приближени, което позволява кадруване и безкритичност. Последното цели изграждането на мрежа от сигурност: „всички са наши“.

Е. Власт и травматичност

Един от най-любопитните въпроси с проучването е този за престъплението и последиците от него. Отговорите на този въпрос варират от конкретни корупционни престъпления до такива срещу човечеството. Престъплението е сложна тема. Най-логично е то да е престъпване на закона и тогава извършителят трябва да отговаря „като всички останали“. Когато става дума за „обществено поразяващ ефект“, наказанието трябва да е още по-тежко. Някои политици живеят с допускане за безнаказаност, защото след определено ниво на власт има консенсус за взаимно опазване дори между опоненти; иначе ще се разпадне целият конструкт. Всички интервюирани се обединяват около идеята, че престъпленията срещу човечеството нямат реабилитация, докато вината реално не се изкупи. Битува схващането, че престъпниците може да останат неосъдени, но не и ненаказани, защото следващите поколения плащат за престъпленията на предходните. Независимо от политическата си принадлежност, интервюираните смятат, че престъпленията срещу човечеството нямат давност, но някои остават ненаказани, което отправя посланието, че има хора над закона. Наказанието за извършено престъпление води до респект към държавата. Същевременно страхът от наказание може да блоки-

ра действията, за да не вземеш грешното решение. Престъплението е нещо, което човек не може да си прости, въпреки давността; има неща, които човек си спомня цял живот. Ненаказаните престъпления оставят у жертвата усещането за обреченост и нарушена справедливост. Това по своята същност е травматично, защото в дългосрочен план ражда пасивност и огорчение; формира се допускането, че е нужна много енергия, за да се инициира промяна.

Един интервюиран определя престъплението като травмите, които хората си нанасят в семейството от ранна детска възраст: последиците са дългосрочни. Травмите преследват, но темата е експлоатирана от политиците, защото нерешената травма е ползвана с популистка цел; ако жертвите се реабилитират, няма да има около какво да се дебатира. В България има рефлекс да се отрече, вместо да се преработи. Хората не могат да бъдат постоянно в състояние на гняв и продължителната безрезултатност води до апатия, а не до промяна. Човек не може постоянно да преработва скандала и отказва да реагира. В исторически план българското общество не може да се изчисти от травмата на миналото през учебниците, за да се случи помирение. То не може да е индивидуално, а трябва да има обществено, колективно съгласие. У нас има паралелни дискурси – на жертви и на политически елит, който постоянно подменя автентичната заявка за помирение и овъзмездяване с нещо друго. Според някои интервюирани обаче, у хората остава чувство за несправедливост, но и страх от радикално действие.

Въпросът за предаването на травматичния опит през поколенията е много широк. Релевантно е да се отбележи работата на Хайди Файмбърг, която предлага термина телескопични поколения, за да подчертае повторяемостта и формирането на идентичност винаги по отношение на предшественик, преживян като ощетен. Намираме тази теоретична рамка за силно свързана с изследването на българската политика, защото тя ни помага да разберем защо политиците са склонни на безкритично повторение на унаследени практики. Файмберг описва механизма на телескопичните поколения като формиране на негативна идентификация с предшествениците (миналото) (Файмбърг 1988). Това е важна, но парадоксална междупоколенческа динамика: миналото е тъгувано, но отричано и неприемано.

5. Концепцептуализиране на анализираните резултати: Адхезия: групово допускане за мимикрия и прилепване – BAA (basic assumption adhesion)

И така, в обобщение, ангажиментът с политика изглежда е мотивиран от желанието „да не си потърпевш“ от политики, които някой друг създава. В дискурса на интервюираните политици употребата на думата „потърпевш“ изглежда като мотивация за контрол над едно поле, което по презумпция е злоупотребяващо и трябва да се „изтърпи“. В този смисъл, политиката е привидяна като инструмент човек да не позволи с него да бъде действано, без той/тя да има възможност за отговор. В този ред на мисли, ако човек не участва в политиката, е от страната на губещите. Следващ аргумент е за справянето с недоволството и разочарованието от неслучването на българския преход по начин, по който интервюираният е очаквал. Участието в този смисъл е опит да се реабилитира личното преживяване за неудовлетвореност. Изследването отчита една интересна поколенческа разлика: политиците над 30 г са по-силно мотивирани от този аргумент и по-стихийно се впускат в политиката без предварителна подготовка. Политиците, родени след 1989, показват склонност да се подготвят за политическа кариера и да я възприемат като професионален ангажимент – „като всяка друга работа“. Поколенията, родени преди 1989, проявяват силно желание за реабилитация на предходните поколения. По думите на един интервюиран политик, семейната история на ангажимент с политика, е наречена „обремененост“. В изследванията на трансгенерационното предаване на опита е доказано, че насилието и дискриминацията на предходните поколения води до мълчание и тайни относно преживяванията им, които от своя страна са причина за опита на следващите поколения да възстановят, възмездят и компенсират. Това е начин те да се усетят свързани с предходните поколения и да се преживеят достатъчно добри наследници и продължители на семейната история. Въпреки първоначалния отговор на повечето политици за липса на семейна история на политически ангажимент, последвалите коментари разкриват история на предци депутати, кметове, общественици, председатели на професионални гилдии, политически и синдикални активисти. Много често в семей-

ната история държавата е била в ролята на преследвач на идеологически опонент. Любопитен в въпросът как фантазията за държава у политици с подобна история се съчетава с тяхното участие в държавността. Централен елемент в трансгенерационната динамика е, че опитът да се репарира нещо в миналото рядко е осъзнат: политиката е поле за действие, но не за мислене и информиран избор, продиктуван от дълбоко познаване на личните причини за него. В този смисъл репарацията не преминава през траур по повод на загубите на много поколения или на признаването на противоречията (репресиран дядо по майчина линия и баща-партиен функционер) и създаване на смисъл от това, а през повторение на отношенческата динамика от миналото: разцепване на политическата реалност на полюси, идентификация с един от тях, отричане на различието и нюансираността, фантазия за враждебност и масирани проекции навън. Наличието на лидерски партии в България формира и още един тип мотивация сред българските политици, която прилича на юношеското подражаване на идеализирания образ на звезда от публичното пространство – „да бъда като“, „да се доближа до“, „да стана част от партията на …“.

От опита ни в това изследване изглежда, че съществува неспособност на политическите лидери да генерират собствен смисъл за политическо участие. Вместо това има очакване средата или групата да им вмени такъв. Това е свързано с биографични и общностни факти от продължително живеене в режим на външно дефиниране на посоката и смисъла на лидерството. Подобен режим води до липса на автентична рамка на лидерство и групово развитие, както и до търсенето на опорни точки, зададени от външен друг или реактивно извлечени от парциални групови процеси. Т.е. групата регресира и е задвижена от моментен феномен: страх от бежанска вълна, еднополови бракове, отнемане на децата и т.н. Изглежда, че политическото лидерство е хронично зависимо от външен друг, което поражда постоянната необходимост от прилепване на лидера към групата, за да я използван като опорен стълб и контейнер за личните си тревоги, както и прилепване на групата към лидера, който е привидян като организиращ фактор и ориентир. Това състояние може да се опише почти като физическо сливане между лидер и група и невъзможност да се отвори

психично пространство за несигурност, фрустрация, символизация и в крайна сметка системно и автономно мислене.

Груповата динамика на отношенията между лидер и група може да се опише теоретично по следния начин. Хипотезата в това изследване, а именно, че политическият живот на България е белязан от мимикрия, подмяна и подражание, информира нашето предположение за режим на групово допускане в по-голямата част от българското общество, който ще наречем **групово допускане за адхезия**. Преди да опишем този режим на групово функциониране, е важно да споменем каква е нашата изходна позиция. Ние разбираме режимите на функциониране на групите или техните допускания за отношенията в света като състояние на ума, доминиращо повечето членове на групата в определен момент. В този смисъл, един режим на групово допускане може да премине в друг, съобразно контекста и особеностите на вътре-психичния свят на членовете на групата. Втори важен момент в разбирането за груповата динамика е, че допусканията на групата са по своята същност несъзнавани и са съставени от фантазиите, страховете и спомените на членовете. В този смисъл обяснението за причините и следствията от едно групова допускане може да не бъде достъпно за умовете на членовете на групата. На трето място, но следствие от горното, груповите допускания представляват неработен, защитен режим на функциониране и могат да пречат на развитието на групата, защото възпрепятстват автентичното участие в обща работна задача. Накрая, несъзнаваните групови допускания са състояния на ума, които всеки от членовете в една или друга степен познава от собственото си психично развитие. В традицията на обектните отношения са описани различни групови допускания (Бион, Гулд, Ърл Хопър, Йорданова), но спецификата на историческия и културален контекст оставя възможност за формиране на нови групови допускания.

Преди да опишем адхезивния режим на групово допускане, ще го съпоставим с други режими на функциониране, за да очертаем разликите с тях. В нашето разбиране, способността за достъп до амбивалентността и траура е най-зрялата форма на психична организация (Огдън, стр.11). Това е така, защото траурът и достъпът до амбивалентност изискват символна преработка или превръщането

на сензорното преживяване в смисъл (Сийгъл 1957). С други думи, символната преработка гарантира опосредстване между реалността и психичното й представителство в ума. Липсата на такава преработка от своя страна води до повторение с цел опитът да бъде съхранен в суров вид (Freud 1914 – Remembering, repeating and working through), докато е възможно да бъде символизиран, мислен и трансформиран (Трансформации, Бион). Постигането на символна преработка на опита и последвалото учене от него с цел трансформация развива капацитета за субективиране: само тогава субектът може да говори от първо лице единствено число, т.е. от собствен опит. **Символната преработка** позволява мисленето и преживяването за авторство над мисълта, както – посредством проекцията и идентификацията – позволява и другите да бъдат мислени като субекти със собствена воля и мисъл, а не като обекти на манипулация и задоволяване (Огдън, стр. 12). Единствено символизацията позволява да се преживее вина и желание за репарация – обектите могат да бъдат повреждани и заменяни, но субектите могат да бъдат наранявани и обгрижвани. В групов план, наличието на символна преработка е основа за сътрудничество и емпатия. Символна преработка също така позволява преживяването за времева (историческа) приемственост, защото един и същ обект може да бъде преживян като добър и лош едновременно, т.е. той не е мислен като нов или подменен всеки път, когато прояви нови качества. Обратното, липсата на символна преработка в ума води до защитно повторение на миналото, защото отношението се изгражда наново всеки път, когато в обекта настъпи промяна. В групов план това означава, че историческото време става накъсано и историята трябва да се пренаписва всеки път, когато се смени призмата, през която се интерпретира миналото. Моментното настоящо преживяване за едно събитие или обект бива проектирано ретроспективно върху подобни минали събития и обекти, и те придобиват нов смисъл, а доскорошната версия за тях е отречена. Тази защитна употреба на прекъсването на опита обслужва трудността да се признае наличието на нюанси и тъгата от нееднозначността. Много често психиката се брани от тази тъга и свързаната с нея вина, мобилизирайки механизми като разцепването на света на черно-бял, идеализацията на една част от него за

сметка на друга, отричането на собствената отговорност и фантазията за всемогъщество. Последните са известни като параноидно-шизоидни феномени и са описани подробно от Мелани Клайн (Клайн, 1946). Проучванията на феномени в психичния живот от аутистичния спектър допринасят за формулирането на режим на функциониране или позиция, наречена аутистично-прилепваща (Огдън, стр.47). Наименованието идва от преживяването за прилепнали (телесни) повърхности, които се превръщат в основно средство за свързване и защита срещу изолацията. Отделеността в този режим на функциониране е непоносима, а преживяването е доминирано от сетивно-конкретни форми на опита. Тук връзката с обекта е от сетивно-прилепващ характер и с времето генерира усещане за опит, възникващ на повърхността при мястото на допира. Ритмичността и повторението създават усещането за приемственост и продължителност, защото познатото е преживяно като сигурно и безопасно, а промяната – като заплаха. Аутистично-прилепващият режим на функциониране е сетивно-конкретен, пред-символичен режим, при който сензорният опит се подготвя за символична преработка посредством преходен обект, но все още не е достигнал този етап.

Прилепването цели да елиминира неизвестността и тревогите, породени от нея, през залепването за обект, привидян като идентичен и в същото време всемогъщ – някой, който знае как, но няма да предприеме нищо непоносимо по силата на своята еднаквост. Тук повторението играе структурираща роля: живеенето може да са недостатъчно задоволяващо, но не крие риск от неизвестност, който за този режим на ума носи най-големи тревоги. Липсата на креативност и иновативност е един страничен ефект: те могат да се появяват само в контекста на отделеност от обекта. Когато има прелепване или адхезия, креативността е проектирана у мощния Друг, а пространство за насърчаване на изследването на средата на практика няма; сливането с другия отменя нуждата от такова изследване, защото от обекта се очаква да предвиди нуждите на зависимите от него, преди те да са възникнали.

Защитите в аутистично-прилепващия режим са обсесивно-компулсивни (Огдън, стр.67). Тяхната повторяемост и ригидност целят да подредят опита, да контролират средата и да предпазят от загуба и

раздяла. Те поддържат познат ритъм на живеене. Адхезивната идентификация (Мелцер, 1975) е основен механизъм и означава защитно прилепване към обекта. При този механизъм имитацията и мимикрията са използвани в опит повърхността на обекта да служи като собствена, предотвратявайки усещането за разпад на връзката по повърхността и на самия селф. Имитацията е метод за постигане на кохезия, но е различна от Фалшивия Селф на Уиникът, защото тук няма фалш; повърхността е всъщност селфът; той няма друг пълнеж. Имитацията е начин да се прикрепиш към някого или нещо, което да осигури живеенето. Тревожностите в аутистично-прилепващия режим са около разпад на сензорните усещания и прилепването към обекта, за разлика от депресивните тревожности, които са около разпада на връзката с обекта и на самия обект или от параноидно-шизоидите, които гравитират около фрагментацията на части от селфа и обекта. Страховете в аутистичното прилепване са ритъмът на сигурност и сензорно задоволяване да изчезне, докато депресивният страх е обектът да си отиде, а параноидно-шизоидният – обектът да се разпадне.

6. Заключение

Първо, проблемът с лидерството в контекст на непреработена травма (свързана с история на злоупотреба със свободата и използване на насилие спрямо груповите членове) е че лидерът се свързва адхезивно с групата, в когото тя се разтваря, което му пречи да открива и преработва собствените си чувства и впоследствие да символизира на ниво визия и желана промяна. В подобна ранно-детска и травматично обусловена динамика, тревогата от откъсването (съответно дистанция и граници) води до невъзможност лидера да има работно и автентично лидерство, което довежда поведение на мимикрия или злоупотреба с доверието на групата. **Второ**, докато групата не осмисли собствените си интереси и капацитет, и не реши проблема със собствената си идентичност, лидерите които ще бъдат излъчвани ще я използват за прокарване на лични ползи и удовлетворяване на нарцистични импулси. **Трето**, подобна динамика на групово функциониране свежда отношенията на лидера и групата до задоволяване на конкретни, материални и физически нужди, а не до използване на

груповата динамика до процес на учене, символизация и развитие на човешките отношения в групата.

В заключение, става ясно, че политическата реалност е резултат от психично усилие и политиците трябва да бъдат разбирани като личности с вътре-психичен живот. Целта е чрез конкретни образователни политики да се въвеждат темите за лидерството, групата и връзката им с политиката, за да има информираност за тях в общността.

Литература:

1. Bion, Wilfred. R. 1958. 'On arrogance'. International Journal of Psychoanalysis 39: 144–146. Reprinted in Bion (1967). Second Thoughts. New York: Jason Aronson; pp. 86-92.
2. Bion, Wilfred. R. 1962b. Learning from Experience. London: Heinemann
3. Bion, Wilfred. R. 1963. Elements of Psychoanalysis. London: Heinemann
4. Bion, Wilfred. R. 1965. Transformations. London: Heinemann
5. Denich, Bette. 1994. Dismembering Yugoslavia: Nationalist Ideologies and the Symbolic Revival of Genocide, American Ethnologist, Vol. 21, No. 2, pp. 367-390
6. Georgeoff, John 1996. Nationalism in the History Textbooks of Yugoslavia and Bulgaria, Comparative Education Review, Vol. 10, No. 3, pp. 442-450
7. Eriksen, Thomas H. 1993. Ethnicity and Nationalism: Anthropological Perspectives, Pluto Press
8. Hinshelwood Robert D. (2004) 'Bion's paper on arrogance. Reading his personal disaster', Funzione Gamma, scientific telematic journal (n. 426 – 28/10/2004)
9. Hopper, (2003), Traumatic Experience In The Unconscious Life Of Groups The Fourth Basic Assumption Incohesion Aggregation Massification
10. Ratcheva, Vesselina. (2014), Being nationalist: identity within a post-Ottoman state. Doctoral thesis (PhD), University of Sussex.
11. Rosenfeld (1964), H. 'On the psychopathology of narcissism: A clinical approach', International Journal of Psychoanalysis. 45: 332-337; republished in Psychotic States. Hogarth Press (1965).
12. Rosenfeld, H. (1987), Impasse and Interpretation. Tavistock.
13. Segal, Hanna. 2007. Yesterday, Today and Tomorrow. Routledge
14. Smith, Antony. 2000. Myths and Memories of the Nation, Oxford University Press

ГРУПОВА ДИНАМИКА В СИТУАЦИЯ НА КРИЗА И ПОДХОДИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ГРУПОВИЯ ПРОЦЕС

ас. Д-р Иван Кирилов Иванов
ВТУ „Св.св. Кирил и Методий“, гр. София, България, ivdino@abv.bg

Резюме: *Съдържанието на този текст се отнася към анализ на груповата динамика в групи преживяващи външно възникнали кризи през призмата на системното и групово-динамичното направление. Повод е ситуацията с вируса COVID-19 и поведението на малките и големи групи, като реакция на кризата. Разглеждат се различни състояния и групови процеси в групата, които целят удържане на базовите тревоги и безпокойства на груповите членове, както и се прави връзка с определени управленски задачи, които целят справяне с патологичните режими на функциониране на групите.*

Ключови думи: *психично и социално поле, външна заплаха, малка и голяма група, социални роли, управление.*

GROUP DYNAMICS IN A CRISIS SITUATION AND APPROACHES TO GROUP PROCESS MANAGEMENT

Ass. Prof. Dr. Ivan Kirilov Ivanov
VTU “Sv.sv. Kiril and Metodii”, Sofia, Bulgaria, ivdino@abv.bg

Summary: *The content of this text refers to the analysis of group dynamics in groups experiencing external crises through the prism of the systemic and group-dynamic direction. The reason is the situation with the COVID-19 virus and the behavior of small and large groups in response to the crisis. Various conditions and group processes in the group are considered, which aim to contain the basic worries and anxieties of the group members, as well as a connection is made with certain managerial tasks, which aim to deal with the pathological modes of group functioning.*

Keywords: *mental and social field, external threat, small and large group, social roles, management.*

Въведение

Всяка група от хора изработва своя специфична форма на групов живот, чиято цел е ефективен обмен и взаимодействие между нейните членове и постигане на баланс спрямо предизвикателствата на

обкръжението. Групите имат (изграждат) свой вътрешен модел на поведение, който от една страна е специфичен от гледна точка на уникалността на груповите членове и спецификата на работната задача на групата, но от друга редица автори (Курт Левин, Уилфред Бион) твърдят, че груповата динамика има свои общи характеристики на проявление и принципи на функциониране. Кризите са един от факторите, които според редица автори (Alford, C.F.) карат групите да се държат и да реагират по сходен начин. Този общ начин е свързан с намиране на групов механизъм за удържане на нарастващата тревожност и безпокойство на членовете на групата в ситуация на опасност и предстояща социална криза. Подобна криза и рязка промяна в начина на функциониране на малките и големи групи в обществата се видя и при възникването на заразата с вируса COVID-19. в световен план. Доколко процесите, които възникват в групи атакувани от външна опасност имат общи групови характеристики и какви са те, ще бъде анализирано в настоящия текст. Той има за цел да направи кратък обзор на разбиранията за груповата динамика в криза от няколко сходни теоретични гледни точки, свързани с психо-динамичното и системно направление, както и да опише определени динамики в групата, като защита срещу тревожността по време на настъпване на опасността. Ще бъдат анализирани връзката между процесите в групата и подходите за нейното управление, както и важните аспекти в групово-динамичен план, които имат отношение към удържане и справяне с тревогите на груповите членове.

Групова динамика и криза

Теория на полето

Според т. нар. *Теория на полето* (Tippe, Andrea, 2015), основоположник на която е Курт Левин на територията на груповото взаимодействие се включват конструкти, които могат да служат за описване и разбиране на психологически факти и поведението на личността. Според това разбиране жизненото пространство в което се разгръща един системен групов процес може да бъде наречено поле. Понятието за поле включва целокупността от едновременно съществуващите факти/сили, разбирани като зависещи едни от други. Понятието поле

обхваща всички едновременно валидни към дадения момент обстоятелства, които битуват в групата, и нахлуват, както от обкръжаващия свят (външна ситуация), така и от личността (вътрешна ситуация). Поведението на личността е резултат от тоталността и вазимодействието на полевите сили, конституиращи динамично поле, тук и сега. Така поведението се явява функция на психологичното жизнено пространство, образуващо се от личностните фактори и факторите на заобикалящата среда, по начина по който бъдат преживяни от личността. Т.е., всяко действие в една група според Левин е резултатна величина от всички действащи към настоящия момент групови сили. Преживяванията, постъпките, личността и нейното развитие, както и междуличностните процеси се схващат като следствия от структурираната и динамична цялост на условията. Това означава, че всички събития в групата се основават на един най-често несъзнаван консенсус между всички участващи. При Левин (Tippe, Andrea, 2015) груповият процес бива разглеждан като процес на поведенческа промяна. За да изучиш една групи трябва да я вкараш в режим на промяна и да наблюдаваш нейното поведение. За целта е необходимо да се „разклати“ съществуващото – най-често несъзнавано – равновесие или с други думи, несъзнаваното или предсъзнавано да стане съзнавано. Именно промяната в поведението на членовете на определена група, осъзнати като промяна в силите действащи в полето на групата са индикатори за настъпващата кризи и нужда от предоговаряне на приемливите действия.

Според други автори работещи в този теоретичен конструкт (König, O. & Schattenhofer, K., 2012), понятието „група“ е социална система, която в определени граници е независима от своята заобикаляща среда. Това обаче е една „относителна“ независимост, тъй като групите имат заобикалящи среди, от които се открояват, но от които същевременно зависят и на които влияят рекурсивно (по подразбиране).

Пак според (König, O. & Schattenhofer, K., 2012) в групата битуват заедно една т.нар. „вътрешна среда“, свързана с т.нар. „психосрез“, интересуващ се от индивидуалните преживявания на членуващите в групата личности и една „външна среда“ или т.нар. „социосрез“, свързан със ситуационния и културов контекст в който групата функ-

ционира. Тази вътрешна среда описва всички съзнавани и несъзнавани чувства, потребности, интереси, ценности, нагласи, възгледи и т.н. на всеки отделен член на групата. Всяка група може да интегрира само част от тази съвкупност, друга част трябва да бъде изключена, тъй като група, в която „всичко“ е възможно и която не ограничава отделните си членове, изгубва способността си за ориентация и действие. Бивайки претоварена, такава група би се разпаднала. Т.е. членуването в група изисква усилие за приспособяване и отказ от едни или от значителна част от собствените възможности и интереси. Външната среда описва съответните контекстуални условия на групата, както и изискванията, напр. на организациите въздействащи на групата: материални, параметри на личния състав, ресурси, целеполагане, необходимост от предприемане на мерки и т.н.

В този смисъл всяко едно поведение на групата в ситуация на криза може да бъде разглеждано, единствено като функция на променливостта на условията, които ще накарат групата да се задейства с цел търсене на вътрешен баланс и консенсус при интерпретация на ситуацията тук и сега. Колкото и външната криза да изглежда различна за различните персони, пребиваването им в групи води да търсене на вътрешен диалог, конкуренция или противостоене с цел намиране на общо и приемливо обяснения за произхода и степента на заплаха от външната опасност. Този процес на вътрешно напасване има за цел да намери приемливо обяснение за напрежението на нивото на психологичното жизнено пространство (вътрешното поле), което да има връзка и да е функционално свързано със ситуацията (външното, ситуационното поле). Именно намирането на този осъзнат баланс на напрежението между вътрешното и външното поле се нарича група („работна“ група). Резонно е да се твърди, че съответната специфична група в ситуацията на криза възниква чрез прокарване на граници спрямо двете среди и произтичащите от това конфликти и напрежения, които групата трябва да разреши, балансира и разбере.

Теория на груповите отношения

Според т.нар. *Теория на груповите отношения* (W.R. Bion, 1998; Lowrens G., 2001), всяка група функционира в примитивен и рабо-

тен режим на действие, като прехода между тях е функция на лидера, който трябва да преведе групата през справяне с постоянно възникващи външни и вътрешни опасности. Терминът „group mentality“ (групова менталност) означава способността на малката група чрез специфичен режим на функциониране, опиращ се на примитивни („психотични“) процеси в ума на членовете на групата, да отнеме автономността на индивида по отношение на общността. Налагането на групова менталност („душевност“) става винаги чрез отнемане от участниците на групата на части от техния личен интегритет и поставянето им в услуга на постигане на общи и споделени групови задачи. Подобен анализ на функциониране на изследователски групи, Бион прави по време на военни действия, като в своите публикации той открива, че този механизъм на суспендиране на индивидуалния суверинитет на личността е единствения начин групата да заработи по отношение справяне с критични или кризисни предизвикателства.

Освен това в тази теория (У.Бион,1999) се въвежда и друг основен термин “basic assumption state” (режим на основно предположение/допускане), който режим е особено (преходно) състояние в груповата динамика при който групата минава в „сякаш работен“ режим при който тя изглежда, като изпаднала в 1) зависимост, 2) застрашена е от външен враг и се бори за своето оцеляване или 3) чака да се случи чудо. Съответно тези т.нар. „защитни режими“ на групово функциониране са според Бион начин групата да оцелее или да се справи с трудната задача да се изправи срещу опасността и да се опита да заработи. В подобна кризисно въведена групова динамика сякаш задачата на лидера е да се опре на миналия си опит и своята интуиция и да позволи на членовете на групата да обменят идеи и ценности и да постигнат баланс на груповия интерес (Томов Т., Александров Х., Чичек Р., Иванов И.К., 1999).

Друг автор от тази школа (G. Lawrence, 1996), твърди, че когато една група или организация е изцяло в плен на примитивни социални защити („групова менталност“), пораждането на работно лидерство в нея е силно затруднено, понякога до степен на невъзможност. Групов процес с подобни характеристики е описан от G. Lawrence et al. (1996) като защитен режим на групов живот, (т.е. като групов процес,

който не обслужва работната задача, а потребностите на участниците да се справят тревожността си) известен като защитен режим 4) Мене-си (Basic Assumption Me-ness). В този смисъл предписания за добро лидерство на група в ситуация на криза няма, лидерството възниква в хода на трансформацията и развитието, и не се използва за оцеляване на системата на груповите отношения чрез баланс и уравновесяване на динамиката, а за учене от опита и осмисляне на действията на груповите членове (Томов Т., Александров Х., Чичек Р., Иванов И.К., 1999).

Именно по посока на функциониране на групата в режим на „защита“, т.е. почти психотично обърквaне и липса на предварително разбиране за успешно лидерство могат да бъдат мислени процесите в групов план, когато тя попадне в турбулентния контекст на външната заплаха и криза.

Теория на обектните отношения

Школата на обектните отношения (пост-аналитичното направление) и по-точно Fred Alford (1990), стъпвайки на тезата за примитивното ранно детско разцепване на света на добър и лош (т.нар. параноидно-шизоидна позиция по Мелани Клайн) развива тезата, че когато членовете на една група са в такава позиция, то и самата група приема този начин на функциониране. Според него, механизма на разцепването (spliting) характерен за пребиваването в параноидно-шизоидната позиция създава в групата ситуация на устойчиво използване на съпротиви срещу кризисната ситуация отвън под формата на маниакално отричане и идеализация. Тези два съпротивителни механизма (групови защити) не позволяват на групата да влезе в т.нар. депресивна позиция (Klein M.), където зряло и устойчиво да се приеме опасността от реалната заплаха. Именно с устойчивото пребиваване на английското общество в тази параноидно-шизоидна позиция се обяснява и късното събуждане на англичаните за съпротива срещу опасността идваща от поведението на Хитлер през Втората световна война.

За авторите от това направление кризата отвън вкарва групата в ситуация на „разцепване“ на груповата реалност, в която тя се лута

между отричане на заплахата идваща отвън и идеализация на собствените възможности за преодоляване на опасността. Сякаш попадането на групата в т.нар. „депресивна позиция“, т.е. реално възприятие на заплахата и осъзнаване на рисковете и трудностите става първостепенна задача на лидерството, имащо отношение към управление на груповите процеси в ситуация на криза.

Групите, като защита срещу тревожността

Стъпвайки на теоретичния обзор до тук, свързан със системното и психо-динамично разбиране за функционирането на групите в ситуация на външна опасност, можем да систематизираме, че процесите в групата се определят от начина по който нейните членове се опитват да се справят с индивидуалните си тревоги и вътрешно безпокойство, пребивавайки в група. Почти всички автори споделят аргументи в защита на тезата, че групата и нейното лидерство имат за задача да станат „контейнери“ на тревогите идващи отвън и отвътре, и по този начин да защитят груповите членове от бързо настъпващите анихилационни тревоги. В тази част на статията ще разгледаме малко по-подробно как някои от споменатите автори и школи, интерпретират възможните модели по които групите стават „убежище“ за тревогите и служат като инструмент за социално-психологическа защита на своите членове.

Структура и големина на групата

Мислещите в *теорията на полето* автори твърдят, че от първостепенна важност за осмисляне на поведението и управлението на групата в криза са два фактора: доминиращия фокус на обществената култура, с акцент върху вътрешната или външна среда при функционирането на групата, както и фактора свързан с размера (големина) на групата, като брой членове. Може да се предположи, че тревогата от опасността може да бъде удържана, когато съответната форма на групово функциониране отговаря на модела за групова работа, който доминира в съответната култура и е най-приемлив от гледна точка на справяне с кризите. Според (Tipre A.) задачата на всяка група е да балансира и намира границата между вътрешната и външната среда,

и когато това се случва успешно тази група може да бъде наречена „работна“, като тя формира и съответна структура на функциониране. Ако в дадената култура или ситуация взема връх ориентацията към вътрешната среда (при преживяване на заплахата), то тогава групата се насочва и се дефинира, като тип структура, назована, като терапевтична или група за собствен опит. Ако в живота на групата присъства по-устойчиво външната среда (заплахата отвън), то групата формира структура, тип служебна (принудително създадена) или експертна група. Не случайно наблюдавайки реакциите на различните нации (национални култури) по отношение на справяне със заплахата от COVID-19 се наблюдава различна групова активност и структура на групово поведение в зависимост от доминиращата култура на групово участие. В по-преживелищни и фокусирани върху вътрешното групово поле култури (западно-европейски, северни култури), доминират групите за взаимопомощ и емоционално споделяне, както и опит за разширяване на чувствителността на групите към личностните преживявания. В по-ориентираните към властта и външното поле култури (източно-азиатски, южно-европейски) се наблюдава създаване на по-структурирани и експертно доминирани групи, акцентиращи на подчинението, контрола и властта.

В този план се подчертава и задачата на групата в ситуация на криза, свързана с оценка на втория фактор - големина на групата. В малката група (3-7/15 човека) защитата от тревожността се свързва с усилия за разширяване на „чувствеността“ в групата. Принципно малката група събужда преживявания свързани с реактивиране на първични отношения, какъвто модел е първичното семейство. В този смисъл въпросите на отношенията към авторитетите, конкуренцията между братя-сестри, дистанция-близост, принадлежност-раздяла, конфликти на развитието, ролеви конфликти, страдание-радост, еротика и т.н., биха били важни за обсъждане с цел разширяване на емоционалното поле на групата и биха служили за защита срещу тревожността. Пагубно за такъв тип малка група би бил отказа от емоционални връзки и отношения. Основния страх на групата, който трябва да се преодолява, вкл. и в ситуация на криза е страха от загуба на любов и загуба на принадлежност. Също така е важно да се разши-

ряват хоризонталната комуникация и връзки, както и отношенията на подкрепа и взаимопомощ.

В голяма група (над 21 човека) обикновено психодинамиката се определя от политическия, икономически и социален контекст и неговите доминиращи конфликти: властови борби, нормативни и законови конфликти, институционални битки и др. В контекста на социална криза, като такива групи могат да бъдат мислени различни професионални и териториални общности, както и локално организирани етноси или национални малцинства. В такива групи въпросите за удържане на тревогите имат по-отчетливо отношение към въпросите за структурата и разпределението на властта. Голямата група в ситуация на криза има за задача да работи по „мисленето", а не толкова по „чувстването". Тя е агрегат на познание и информация и има почти неизчерпаем потенциал, който може да се прояви само благодарение на предварително планирани и управлявани действия. В нея лесно се поляризират хаос и порядък, създава се и битува митът за порядъка. Основния страх и безпокойство, което трябва да се преодолява е страха от загуба на роля, позиция и статус. Пагубно за такива групи би бил отказа от комуникация и спазване на правила, което обаче формира риск да се отиде към свръх-усложняване и свръх-направляване, което да изведе на преден план авторитарни тенденции.

Работна задача и работна група, специализирани групи

Мислещите в парадигмата на *груповите отношения* считат, че справяне с тревогата на груповите членове, всъщност е способността за удържане на психотичната тревожност на групата, чрез въвеждането и в „работен" режим. Според тях, (Bion U.R.), когато групата осъзнае своята индивидуална отличителност тя изпада в емоционално състояние, подобно на паника, но това не означава, че тя губи своята сплотеност. Всяка група, както и да е сформирана се събира да „прави" нещо, което има отношение към реалността, например справяне със заплахата в ситуация на опасност и това нещо се нарича „работна задача". Успоредно с това в опитите си индивидуалните членове да решават свои собствени проблеми, груповата менталност се трансформира в неработни режими, които както споменахме се

наричат режими, тип „основни допускания“. Те са основни емоционални пориви, около които груповите членове се обединяват, с цел да сформират нещо „като работна задача“, което всъщност не е работа по работната задача, а начин групата да се превърне в удържащ „контейнер“ на базовите тревогите на нейните членове. Тези основни допускания са описани, като: 1) „зависимост“ от лидера, 2) „борба-бягство“ спрямо външен враг (опасност), и 3) „сдвояване“ с цел месианско очакване и спасение. По-горе в текста споменахме и четвърто основно допускане, 4) „Мене-си“, предложено в по-късни разработки на учени от това направление. Развивайки тази посока от функционирането на групите, трябва да споменем, че още Фройд (Freud, 1921) твърди че, съществуват някои специализирани работни групи, чиято задача е да стимулира живота на групите в някои от основните допускания, но с цел неутрализиране на групата намираща се в режим на „основно допускане“. Типични специализирани групи от този род биват посочени църквата и армията. Съответно църквата е податлива на намеси в групи и общности, функциониращи в основно допускане зависимост, докато армията реагира на групи функциониращи в основен режим борба-бягство. Тези специализирани групи се намесват в основната група (обществото) в ситуация на криза с цел предотвратяване на блокирането от тези групи на работната функция на основната група (общността). Нещо повече, може да допуснем, че подобна (на църквата и армията) специализирана работна функция за група изпаднала в основно допускане „сдвояване“ играе елитът, дали под формата на унаследен или избран, зависи от типа на политическото управление. Функцията на тази специализирана група е да стане проводник на месианските очаквания за оцеляване и избавление, чрез създаване и развитие на поколенията (сдвояването, разбирано като форма на интимна близост). В този смисъл функциите на тези три „институции“ е да поемат под контрол основните прояви и изяви на съответните групи функциониращи в режим на „основно допускане“. Ако специализираната работна група не може да се справи с явленията на съответното основно допускане, то работните функции на основната група (обществото) в ситуация на опасност се опорочават. Допускането е че тези три институции (специализирани групи)

са успешни спрямо обществото тогава, когато не насърчават конкретното действие на групите в „основно допускане“, защото действието ще задълбочи проявата на защитното им функциониране в ситуация на криза.

Социални роли в групата

Според Alford, F.C., един от начините за справяне с параноидно-шизоидната тревога в групата е когато от ролята на групови членове, хората започнат да се занимават с друга група или с външна опасност, застрашаваща целостта на групата. Ако искаме да използваме някаква версия на теорията за ролите, то тогава трябва да приемем тезата, че групата предоставя психически услуги на своите членове, обективирайки техните тревоги и така засилва защитните им сили. Една от най-важните сили, която отдиференцира ролите на външен и на член на групата, е начинът, по който групата помага на членовете си да се защитават от безпокойство. В действителност, когато в ситуация на опасност групата е в параноидно-шизоиден режим, тя сакаш казва на своите членове: можете да използвате групата, за да се защитите от вътрешните си преследвачи, като им дадете име навън, което нашата култура е избрала (например „нацист“, „терорист“, „вирус“ и др.). Когато групата към която съответния член принадлежи се страхува и се бори с външни преследвачи, то всеки неин член ще бъде в състояние да запази голяма част от личния си живот от постоянно нахлуване на неговите собствени (вътрешни) преследвачи. Казано по друг начин, чрез ролевата теория можем лесно да обясним как параноично-шизоидните тревоги могат да бъдат ограничени до пребиваването им в груповия живот, за да не се прехвърлят в личния живот, което само по себе си е защитата срещу тези преследвачи. С други думи, разграничаването на ролите на индивидуален гражданин и на член на група засилва разцепването, което става подходящо за удържане на индивидуалните тревоги в група. В това се вижда обаче известен парадокс, тъй като някои автори (Turke, Kenberg O.) посочват групата, като най-голяма заплаха за идентичността на членовете. Сякаш се оказва, че в ситуация на прекомерна заплаха индивидите се възползват от групата за защита срещу индивидуална си тревожност

- индивидуална тревожност, която всъщност се засилва от самата група по принцип. Тази персонална тревога обаче се оказва с по-ниска стойност, в сравнение с емоционалният растеж на членовете на групата в техните роли като членове на група в криза (параноидно-шизоидно разцепена). Параноично-шизоидна тревога в групата (Money-Kyrle), помага да се отрече истинската заплаха, за да не се налага нейните членове да се сблъскват с още по-опасната реална заплаха. Най-вероятно това е групов процес, който Клайн нарича маниакална защита, свързана с ранната депресивна позиция (у новороденото), която може да бъде използвана за отказ от тревожност. Например, Клайн (1948) използва тази защита, за да обясни „очевидната липса на страх“ на някои британци към германските бомбардировки през Втората световна война.

Заключение

В заключение можем да резюмираме няколко основни извода, свързани с темата за функцията на групата да удържа и преработва тревогите на индивида в ситуация на социална криза и обществена несигурност:

1. Като цяло целта на групово-динамичните интервенции е разширяването на границата спрямо вътрешния свят на групата, с което на индивидите да се даде възможност за по-широко поле за действие и се намали напрежението от усилието за приспособяване към рязко променените външните условия. Групово-динамичният поглед насочва вниманието към самостоятелността на системата между двете среди и поставя за задача да се осмислят (анализират), именно процесите намиращи се в това преходно пространство. Необходимо е гъвкаво управление на границата между психичната и социалната реалност, между вътрешна и външна среда. Търсенето на вътрешен баланс на нивото на рационалните обяснения в полето между вътрешните преживявания и външните условия (т.е. работа тук и сега) е важна задача за всеки зает с водене или управление на различни групови формати, преживяващи криза;

2. Важен аспект при осмисляне на кризата в групата е големината на групата и доминиращата култура в която заплахата се разгръща. Важно е обществената среда да се насити с достатъчно ориентирани към преживяванията на членовете групи (терапевтични, групи за самопомощ) и едновременно с това при по-големите групи да се заложи на мисленето, обмена на информация и налагането на правила по вертикала. Само баланса между тези два аспекта – разширяване на чувстването чрез работа в по-малки групи и създаването на управляем порядък в по-големите групи (организации, общности) може да служи ефективно за удържане на базовите тревоги на груповите членове в ситуация на криза.
3. Централно място при справяне с тревожността в голямата общност имат, т.нар. специализирани групи. Символната функция, която имат църквата, армията и управленския елит по време на социална криза са тясно свързани с удържане на груповия регрес и почти психотичното безпокойство на групите. Важно е да се отбележи, че мита за вярата, силата и месианските очаквания са трите основни регресивни състояния на групите в ситуация на опасност. Грешка би било водачите на тези три специализирани групи да призовават към действия за сбъдване на тези месиански очаквания. Основната им работна задача е символна, да служат за подсилване на усещанията, че всичко може да се постига с вяра, със сила и с надежда, с което да се подпомогне работата на основната група, т.е. общността при справяне и преработване на тревогите, свързани с кризата.
4. От гледна точка на ролевата теория е важна тезата, че тревогата от ролята на индивидуален гражданин по-лесно се преработва чрез ролята на член на дадена група. Т.е. индивидуалните тревоги на индивида (гражданина) в ситуация на ясно изразена външна опасност могат да бъдат посрещнати по-лесно чрез влизане в групова роля. В ситуация на опасност, групата по „подразбиране“ се „разцепва“, лутайки се между шизоидно затваряне (отказ от тревожност) и засилена подо-

зрителност (параноя), като този психичен механизъм подпомага справянето с истинската заплаха и помага на груповите членове да удържат индивидуалните си тревоги. Въпреки, че това разцепване е в известна степен форма на патологична защита срещу тревожността, (защото може да ограничи способността на членовете на групата да се изправят пред посрещането на депресията от реалната заплаха), пребиваването в подобни групи подпомага макар и временно психичното оцеляване на гражданите, когато те нямат достатъчно ресурси и капацитет за индивидуално справяне с опасността. Задачата на управлението в подобна ситуация е чрез своите информационни и структуриращи действия да показва реалната опасност и да подпомага тези „разцепени“ групи частично или цялостно да влизат в работен режим.

Литература:

5. Alford, C.F. (1990). Reparation and Civilization: A Kleinian account of the large group. Free Associations, 1T:7-30.;
6. Edding, C. & Schattenhofer, K. (Hrsg.) (2015).Handbuch Alles über Gruppen: Theorie, Anwendung, Praxis. Weinheim, Basel: Beltz.;
7. König, O.&Schattenhofer, K.(2012). Einführung in die Gruppendynamik. Heidelberg. Carl Auer Verlag.;
8. Lewin, K. (1953). Die Lösung sozialer Konflikte. Bad Nauheim: Christian-Verlag.;
9. Lawrence, G.W., Bain, A., & Gould, L. (1996). The fifth basic assumption.Free Associations, 6(37), 28–55.
10. Tippe, Andrea (2019). Weltenwandern, interdisziplinäre Ansätze zur Konstitution des Lebensraumes. Erschienen in: Visionen & Wege, Jahrbuch des FS GD/DG, Verlag Krammer.;
11. Tomov T., Alexandrov H., Ivanov I.K., Chichek R. (2003) „Liderskata funktsia v Bulgaria: Analiz na grupovite otnoshenia.“ V: Sastoianie na obshtestvoto, Otvoreno obshtestvo, Sofia 95-121
12. Томов, Т., Александров Х., Иванов, И.К., Чичек, Р. (2003) Лидерската функция в България: Анализ на груповите отношения. В: Състояние на обществото, Отворено Общество, София, 95-121
13. U.R.Bion (1999). “Opit v grupi i drugi statii”, Bulgarska psihiatrichna asotsiatsia” (115-129)
14. У.Р.Бион (1999). „Опит в групи и други статии“, Българска психиатрична асоциация (115-129);

ULTRA-ORTHODOX YESHIVA STUDENTS DROPOUTS: MOTIVATIONS TO LEAVE

Gabriel Gavrielov
Department of Psychology, Varna Free University, Varna, Bulgaria,
gabi261082@gmail.com

Summary: *Semi-constructed interviews were conducted with 40 young adults who left the Yeshiva as youths and currently lead a secular way of life. The interviewees revealed several reasons driving them to leave their Yeshiva and the Jewish Ultra-Orthodox society: A decrease or complete loss of one's religious faith, growing disinterest in Talmud teachings, discipline issues which resulted in expulsion from the Yeshiva, exposure to secular culture, a desire for material success in the secular society, attention disorders, difficulties adapting to Yeshiva rules, criticism of Ultra-Orthodox way of life.*

Keywords: *Jewish Ultra-Orthodox society, school drop-out, education, Israel*

Introduction

Adolescents leaving formal educational systems are becoming a worldwide phenomenon. Research literature divides it into two main categories: "visible dropout" and "hidden dropout". "visible dropout" refers to a physical detachment of the youngster from the school system. Three population segments fall under this category: youths who after deciding to detach themselves from the system look for no alternative schooling; youths who after a brief detachment from their schooling system try to re-integrate in it; and youths who due to circumstances beyond their control are left outside the educational system. "Hidden dropout" refers to youths frequently absent from school or show no active participation in the process of learning (Trommer, Bar-Zohar & Kfir, 2008).

Ultra-Orthodox society refers to those of the Jewish population, worldwide in general and in Israel in particular, who consider themselves committed to the Jewish Law as formed by Jewish Orthodoxy. It was first used during the 1930s. The main feature of this society is that it faces perceived external threats to its survival, and so it is at a constant need of finding ways of handling such treats. This society is heterogeneous, even if it is perceived as monolithic by secular society. Historically, it

constitutes by four main factions**:** Lithuanians, who preserved the traditions of late 19th century Polish-Lithuanian Jewish communities, developed around the prominent Yeshivas of Poland and Lithuania. It enjoys prominence in Ultra-Orthodox society due to its elite of "great men" who rose from these Yeshivas; Polish Chassidic, preserving the traditions of Polish Chassidism. Hungarian, famous for their strong anti-Zionist ideology. Pre-Zionist Ashkenazi Jewish community of Jerusalem, especially the Satmar Group (Levi, 1989; Friedman, 1991; Kaplan, 2003, Kaplan & Stadler, 2009).

Ultra-Orthodox society has several sociological and demographic characteristics, the combination of which sets it apart from the rest of Israeli Jewish population: the number of persons per family is larger than that of the average Israeli Jewish family, lower income, highly crowded housing, and a high number of social, educational, and cultural institutions (Shelhav & Kaplan, 2003). In addition, it presents its unique culture as opposed to the secular culture in several ways: distinct clothing, social structure, separate educational system and its perception of an ideal Jewish way of life (Kaplan, 2003).

Literature Review

When examining school-leaving in Jewish Ultra-Orthodox society, especially its effects on the individual ex-student and his family, one must also consider the Ultra-Orthodox school system's unique characteristics. This society has its segregated educational system, with a singular course, aimed at forming a society of Torah learners. About 25 percent of all Jewish Israeli students attend Ultra-Orthodox school system (The Israeli Ministry of Education, 2014).

The main purpose of Ultra-Orthodox schools is to pass on Orthodox Jewish identity and faith from one generation to the next (Ankri, Bachar & Shalev, 2010). Professional training is nearly to completely absent from the curriculum. Ultra-Orthodox leaders fear of too close a contact between their youths and the non-orthodox current, a contact which could eventually drive them to embrace an Israeli secular identity. Therefore, segregation and autonomy have become major Ultra-Orthodox ideals, especially regarding education. Therefore, the Ultra-Orthodox public fights

so ardently for an independent and autonomous educational system. This principle dictates the way schools are managed, the methods of teaching, and the marginalization of non-religious subjects of learning. Nonetheless, some Ultra-Orthodox believe religious and non-religious subjects are compatible. Others, though not rejecting non-religious learning, are concerned about their prioritization over the religious ones (Horowitz, 2012).

All studies dealing with students leaving the Jewish Ultra-Orthodox Educational System made two seemingly contradictory claims. One is that this phenomenon is much more widespread in Ultra-Orthodox than in secular society. Another is that the figures published regarding the phenomenon are underestimated (Lahav, 2005; Spiegel, 2011). According to a media report in 2009, about 30 percent of Ultra-Orthodox teenagers, whose secular peers attend junior and high secondary schools, are "hidden leavers", and Ultra-Orthodox leaders admit it to be a serious problem (Kelly, 2014).

Methodology

The method of the present research was Narrative Analysis and Life Story. According to Bruner (1986), there are two main ways of reality-constructing thinking. One is the scientific, logical way, which presents logical arguments concerning factors of human behavior. The other one is the narrative thinking, which include stories about specific events. Each way of thinking has its own principles and verification processes. The Narrative Turn, during the 1970s, made a distinction between a "life history" and a "life story". The main argument for narrative-based methods is that human societies and cultures can be read as social texts, which are symbolic representations structures. Narratives are means of documentation (Bruner, 1986).

The Research population: Adult men who left Yeshivas as youths. The sampling method was a purposeful sample, which selected interviewees who optimally represent the research population and could enlighten the researcher about the studied phenomenon. Therefore, statistically selected multiple interrogate sample is insignificant (Patton, 1990). The sample group included 40 men who left Yeshivas as youths and currently lead a secular life. They had the following characteristics: most of them left

Yeshivot Gdolot; their ages ranged from 19 to 45, and they had a great number of siblings.

Findings

The interviewees revealed several reasons driving them to leave their Yeshiva and the Jewish Ultra-Orthodox society in general. The main reasons mentioned included decrease or complete loss of one's religious faith; disinterest in Talmud learning; discipline issues eventually getting them expelled from their Yeshiva; exposure to secular culture; desire for material success in secular society; attention disorders; difficulties of adapting to Yeshiva rules; and criticism of Ultra-Orthodox society in general. Most interviewees made no distinction between leaving the Yeshiva and leaving the Ultra-Orthodox society. Some interviewees gave several interrelated reasons.

Several interviewees explained their decision to leave the Yeshiva by having doubts regarding their religious identity, Jewish religion and the religious way of life. Some even confessed they doubted the existence of God. Others reported they had questioned their faith, but not doubted it completely. Yossi, (19), for example, was a complete disbeliever:

> *I left religion because I doubted the existence of God. As far as I'm concerned, what cannot be proved do not exist. Abstract concepts and belief in the invisible cannot coexist. If you wish to believe it, and it encourages you and makes you feel good, be my guest. I am a rationalist, following the common sense.*

In his case, the decision to leave the Yeshiva was simultaneous with the emergence of doubts regarding one's faith. Eli, (22), reported questioning his faith, at the same time he was connected to the world outside the Yeshiva, including non-Orthodox Jewish life:

> *I started considering leaving the Yeshiva once I realized I no longer believe the Jewish message. Studying Talmud, which is the foundation of all religious studies, started to bore me. When I was 18, I started questioning everything, and studying for secondary school diploma. I met people who introduced me to "other worlds". Once I got terribly bored by Talmud, I started spending a lot of time in a non-religious library.*

The findings of the present research support the common distinction between Hidden Dropout and Open Dropout (Trommer et.al., 2008). The leavers' report suggests a widespread hidden leaving. They were frequently absent from their Yeshiva for reasons mentioned above, such as disinterest in Talmud and long, monotonous school days, and, on the other hand, their new interest in secular world. In this regard, one must refer to two important phenomena, which the interviewees did not specify.

As a result, "straying" students were sometimes sent to Yeshivas of lower quality. Consequently, many leavers moved between several Yeshivot Ktanot and Yeshivot Gdolot before they finally left on their own initiative or expelled. There is no distinction between personal and institutional causes, since a major personal cause is that Yeshivas or Ultra-orthodox communities have no system to support youth in distress.

The findings also support the argument that the Yeshiva demands such standards of commitment and dedication, which some find it hard to meet (Horowitz, 2012). They also support the argument that most leavers suffer difficulties during their transition from Talmud Torah to Yeshiva Ktana (Seichermann, 2014), even though most of the interviewees left the Yeshiva at later stages. They also support the argument that often, one leaves the Yeshiva due to a combination of reasons (Horowitz, 2012). Since research literature provides no information in the relative significance of these reasons, the findings of the present research cannot be compared to those of other researches.

Most interviewees stressed that they did not share their hesitation with anyone, either within or outside the Yeshiva. This is because they believed it to be a personal matter. It was also difficult to find to consult Ultra-Orthodox authorities which firm convictions on this subject, and they had no secular acquaintances. It seemed to stress that they made their own decision, which also attests to their strength of character and their resolution.

Another recurrent theme regarding the period before the leaving was the attempts of Yeshiva authorities to keep the student from leaving. These people consider such a move as having grave consequences on one's adherence to Ultra-Orthodox society. Such attempts were made in cases when these people assumed that such a move is preventable, despite the difficulties the Yeshiva student might have. The findings imply that once

the Yeshiva authorities assume the student a lost case, they expel him, with no consideration of his future life in secular society.

Conclusions

The findings of the present research support the claim that there are personal and institutional causes for the dropping out of these students (Rumberger, 2001). For example, some leavers reported their difficulty to accept their sexual identity and attention disorders, as personal causes. On the other hand, there were also institutional causes, such as Yeshiva manner of learning, and lack of alternative educational institutions for boys who cannot fit in a Yeshiva.

The interviewees' stories express the surprisingly common phenomenon of secretly leaving the Yeshiva. Two main conclusions were attained through these stories. First, Ultra-Orthodox parents failed to offer their children alternative schooling unavailable in the Ultra-Orthodox society. Secondly, Yeshiva authorities find it difficult to stop the exodus. These authorities might also have reported such hidden escapes, but the research concluded that due to financial considerations, and the difficulty of admitting "defeat", many cases remain behind closed doors. It seems that when a student leaves, it brings great shame unto the family, and the Ultra-Orthodox leaders use it to demonstrate the inferiority of secular society, which does not place such important on the familial bond, and such deep connection to their own environment.

Research Limitations: It was conducted on a small number of examinees, and therefore, one should be very careful with generalizing its findings to the entire population of Yeshiva-leavers. Another problem with generalizing its findings is that many examinees came up in a convenience sampling. One may assume that some interviewees directed me to other interviewees with similar characteristics. In addition, a relatively great number of interviewees enjoyed the assistance of Hillel Organization, and therefore experienced their Yeshiva-leaving more smoothly than other Yeshiva leavers. Due to this fact, one may assume that the research population was limited to leavers who were relatively successful in their new lives

Applicative conclusions: Ultra-Orthodox leaders must realize that some students of their educational system suffer distresses that must be dealt with.

Some distresses are common to students of all educational systems, such as dyslexia and discipline issues. Others result from the unique characteristics of Ultra-Orthodox education, such as long school day, rigid routine and gender segregation. Ultra-Orthodox education must include basic general subjects – Ultra-Orthodox society probably admits these problems, bot fail to deal with them effectively. Yeshivas and religious studies have prominent status in in Ultra-Orthodox society. They are widely perceived as essential to the spiritual survival of the Jewish people in general. Therefore, any professional help to students in distress is perceived as harmful to the reputation of the Yeshiva and Ultra-Orthodox society as a whole. The strong disapproval of teaching basic non-religious subjects can be explained by the fear of Ultra-Orthodox leaders that it will encourage Ultra-Orthodox to acquire general education and eventually leave Ultra-Orthodox society.

References

1. Ankri, Y., Bachar, E., & Shalev, A. (2010). Reactions to Terror Attacks in Ultra-Orthodox Jews: The Cost of Maintaining Strict Identity. *Psychiatry 73*(2), 190-205.
2. Bruner, J. S. (1998). *Actual Minds, Possible worlds*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
3. Davidman, L., & Greil, A. (2007). Characters in Search of a Script: The Exit Narratives of Formerly Ultra-Orthodox Jews. *Journal for the Scientific Study of Religion, 46*(2), 201–216.
4. Friedman, M. (1991). *Ha-Hevrah ha-haredit: Mekorot, Megamot ve-Tahalikhim* [Ultra-Orthodox Society: Origins, Trends and Processes]. Jerusalem: Jerusalem Institute for Israeli Studies. (H)
5. Horowitz, N. (2012). *Tashtit le-Mipui ha-hinukh Ha-Haredi be-Yisrael.* [A Basis for Mapping Ultra-Orthodox Education in Israel]. Jerusalem: Afora Institute for Policy Research and Programs Development. (H)
6. Israeli Central Bureau of Statistics (2008). *Leket Netunim le-Regel Yom ha-Yeled ha-Beynleumi ha-Hal be-20 be November* [Collected data on the International Children's Day, the 20th of November]. Jerusalem: Israel Central Bureau of Statistics Press. (H)
7. Israeli Ministry of Education Publications (2014). *Tokhnit Av le-Mipuy ha-Hevrah ha-Haredit* [A Master Plan of Mapping the Ultra-Orthodox]. See Horowitz (H),
8. Kaplan, K. (2003). Heker ha-Hevrah ha-Haredit be-Yisrael: Meafyenim,

Hesegim ve-Etgarim [Studies of Ultra-Orthodox Society in Israel: Characteristics, Achievements and Challenges]. In *Haredim Yisraelim, Histalvut Bli Tmi'ah* [The Israeli Ultra-Orthodox: Integration without Assimilation]. Jerusalem: Van Leer Institute & Hakibbutz Hameuhad (H).

9. Kaplan, K., & Stadler, N. (2009). Tmurot ba-Manhigut Ha-Haredit ve-be-Mekorot Samchutah [Changes in Uktra-Orthodox Leadership and its Sources of Authority]. In *Manhigut ve-Samchut ba-hevrah ha-Haredit be-Yisrael: Etgarim ve-Halufot* [Leadership and Authority in Ultra-Orthodox Society in Israel: Challenges and Alternatives]. Jerusalem: Van Leer Institute & Hakibbutz Hameuhad. (H)
10. Kelly, E. (2014). Meafyeney Sikun, Dat ve-Migdar be-Kerev Midbagrim Harediyym: Model Ecologi [Risk Markers, Rteligion and Gender among Ultra-Orthodox Adolescents: An Ecological Model]. In *Yeladim ve-Mitbagrim be-Matzavei Sikun be-Yisrael, Kerech I: Tmunat Matzav shel ha-Thum ve-Tchanei Libah* [Children and Adolescents in Risk Situations in Israel, Volume I: The Current Situation and Basic Plans]. Tel Aviv: Mofet. (H)
11. Lahav, H. (2005). *Tahalikhim ve-Tmurot be-meafyenei Sikun ve-Nituk shel Noar Mitbager Dati Haredi ha-Metupal be-Misgeret ha-Yehidot le-Kidum Noar* [Processes and Changes of Risk and Detachment Markers of Religious and Ultra-Orthodox Adolescents who are Attended by Youth Promotion Departments]. Tel Aviv: Mofet (H),
12. Levi, A. (1989). *Ha-Haredim* [The Ultra-Orthodox]. Jerusalem: Keter. (H)
13. Rumberger, R. (2001). *Who drops out of school and why? Paper prepared for the National Research Council, Committee on Educational Excellence and Testing Equity Workshop, School Completion in Standards-Based Reform: Facts and strategies.* Washington, D.C.
14. Seichermann, H. (2014). *Shahor Kahol-Lavan: Masa el-Toch ha-Hevrah ha-Haredit* [Black White and Blue: A Voyage into Ultra-Orthodox Society]. Tel Aviv: Yediot Aharonot & Lamiskal. (H)
15. Shelhav, Y., & Kaplan, M. (2003). *Hakehilah ha-Haredit ve-Eykhut ha-Svivah* [Ultra-Orthodox Community and Environment]. Jerusalem: Jerusalem Institute for Israel Studies (H).
16. Spiegel, A. (2011). *Ve-Talmud Torah Keneged Kulam: Hinukh Haredi le-banim be-Yerushalayim* [The Learning of Torah Is the Equivalent of it All: Ultra-Orthodox Boys' Education in Jerusalem]. Jerusalem: Jerusalem Institute for Israel Studies. (H),
17. Trommer, M., Bar-Zohar., Y., & Kfir., D. (2008). *Hitmodedut im Neshirah Smuyah be-Kerev Talmidim be-Sikun Be-Batei Sefer* [Dealing with Hidden Dropout of School Students at Risk]. (H),

THE LEAVING EXPERIENCE OF ULTRA-ORTHODOX LEARNERS WHO LEFT YESHIVOT

Gabriel Gavrielov
Department of Psychology, Varna Free University, Varna, Bulgaria,
gabi261082@gmail.com

Summary: *The purpose of this research is to investigate the leaving experience of Ultra-students who left Yeshivot. The interviewees referred to three main subjects: their parents' response, the ex-Yeshiva student's difficulties, their ways of handling them, and organizations supporting ex-Yeshiva students. The parents' responses were distinctive, ranging from strong disapproval, most evidently expressed by forcing the son out of the home, to acceptance and reconciliation with reality, despite objection. Many issues accosted the ex-Yeshiva students. Accommodations, education, finances, as well as loneliness, due to them being newcomers in the secular society and just had their family ties severed. Several organizations, mostly the Israeli army, pre-military preparatory schools, and Hillel, an organization supporting ex-Ultra-Orthodox young people, supported these youths. The military provided with their most basic needs.*

Keywords: *Jewish Ultra-Orthodox society, school drop-out, education, Israel*

Introduction

Ultra-Orthodox society refers to those of the Jewish population, worldwide in general and in Israel in particular, who consider themselves committed to the Jewish Law as formed by Jewish Orthodoxy. It was first used during the 1930s. The main feature of this society is that it faces perceived external threats to its survival, and so it is at a constant need of finding ways of handling such treats. This society is heterogeneous, even if it is perceived as monolithic by secular society. Historically, it constitutes by four main factions**:** Lithuanians, who preserved the traditions of late 19th century Polish-Lithuanian Jewish communities, developed around the prominent Yeshivas of Poland and Lithuania. It enjoys prominence in Ultra-Orthodox society due to its elite of "great men" who rose from these Yeshivas; Polish Chassidic, preserving the traditions of Polish Chassidism. Hungarian, famous for their strong anti-Zionist ideology. Pre-Zionist Ashkenazi Jewish community of Jerusalem, especially the Satmar Group (Levi, 1989; Friedman, 1991; Kaplan, 2003, Kaplan & Stadler, 2009).

Ultra-Orthodox society has several sociological and demographic characteristics, the combination of which sets it apart from the rest of Israeli Jewish population: the number of persons per family is larger than that of the average Israeli Jewish family, lower income, highly crowded housing, and a high number of social, educational, and cultural institutions (Shelhav & Kaplan, 2003). In addition, it presents its unique culture as opposed to the secular culture in several ways: distinct clothing, social structure, separate educational system and its perception of an ideal (Kaplan, 2003).

Literature Review

The main purpose of Ultra-Orthodox schools is to pass on Orthodox Jewish identity and way of life from one generation to the Professional training is nearly to completely absent from the curriculum. Ultra-Orthodox leaders fear of too close a contact between their youths and the non-orthodox current, a contact which could eventually drive them to embrace an Israeli secular identity next (Ankri, Bachar & Shalev, 2010)..Therefore, segregation and autonomy have become major Ultra-Orthodox ideals, especially regarding education. Therefore, the Ultra-Orthodox public fights so ardently for an independent and autonomous educational system. This principle dictates the way schools are managed, the methods of teaching, and the marginalization of non-religious subjects of learning. Nonetheless, some Ultra-Orthodox believe religious and non-religious subjects are compatible. Others, though not rejecting non-religious learning, are concerned about their prioritization over the religious ones (Horowitz, 2012).

All studies dealing with students leaving the Jewish Ultra-Orthodox Educational System made two seemingly contradictory claims. One is that this phenomenon is much more widespread in Ultra-Orthodox than in secular society. Another is that the figures published regarding the phenomenon are estimated (Lahav, 2005; Spiegel, 2011). According to a media report in 2009, about 30 percent of Ultra-Orthodox teenagers, whose secular peers attend junior and high secondary schools, are “hidden leavers”, and Ultra-Orthodox leaders admit it to be a serious problem (Kelly, 2014).

Additional figures regarding Jewish children not registered as students by Israeli Ministry of Education indicate that most of them live in Ul-

tra-Orthodox communities, which leads one to assume they formally attend Ultra-Orthodox educational institutions such as Cheders (Davidman & Greil, 2007). The Israeli Central Bureau of Statistics has no accurate data about these institutions. This assumption is supported by the relatively low socio-economic categorization of these communities, typical of Ultra-Orthodox populations (Israeli Central Bureau of Statistics, 2008).

In Ultra-Orthodox society, "dropping out" includes much more than just leaving or getting expelled from an educational institution. It has its unique aspects, as well as the universal ones, since this society is a religious, close-knit community, and its educational institutions' standards are much stricter. An Ultra-Orthodox student is expected to meet all these standards, as well as all social norms. In the girls' case, these norms are part of the conduct expected of them and their family members (Horowitz, 2012).

Most leave the educational system in two stages. The first is during the graduation from the Talmud Torah and entering the Yeshiva Ktana. This transition involves a culture shock. While in the Talmud Torah, the students were "spoon-fed" with the contents. In the Yeshiva Ktana, the students are required to learn independently and handle Talmudic texts with fellow students. Not only does the manner of learning change, but the atmosphere gets much more serious, too (Seichermann, 2014).

Leaving the Yeshiva is a critical, life-changing decision, which involves responses from their surrounding they must deal with. Therefore, they try to explain their attempts using their own concepts (Rothkopf, 2018). This explanation uses several means, such as distinction. A recurrent theme of these men's biographies was their distinction regarding many aspects of their lives. For example, they distinguish between their previous life, which they consider hypocritical, and their current life, which is honest and open. They also distinguish between "religion" and "Orthodoxy". The former is open and pluralistic, reflecting God's will, while the latter is secluded, demanding and fails to reflect God's true will. Therefore, they believe that a future openness of Ultra-Orthodox society will not necessarily contradict religion. Consequently, they reject the false association between leaving a Yeshiva and leaving the religion (Efrati-Munitz, 2003).

Methodology

The method of the present research was narrative and life stories analysis. . According to Bruner (1986), there are two main ways of reality-constructing thinking. One is the scientific, logical way, which presents logical arguments concerning factors of human behavior. The other one is the narrative thinking, which include stories about specific events. Each way of thinking has its own principles and verification processes. The "Narrative Turn", during the 1970s, made a distinction between a "life history" and a "life story". The main argument for narrative-based methods is that human societies and cultures can be read as social texts, which are symbolic representations structures. Narratives are means of documentation (Bruner, 1986).

The research population – Adult men who left Yeshivas as youths. The sampling method was a purposeful sample, which selected interviewees who optimally represent the research population and could enlighten the researcher about the studied phenomenon. Therefore, statistically selected multiple interrogate sample is insignificant (Patton, 1990). The sample group included 40 men who left Yeshivas as youths and currently lead a secular life. They had the following characteristics: most of them left Yeshivot Gdolot; their ages ranged from 19 to 45, and they had a great number of siblings.

Findings

The interviewees referred to three main subjects regarding this period: the parents' response, leaving-related difficulties, and supportive bodies and survival strategies. The parents' response to the son's decision to leave the Yeshiva and religion varied. They ranged from strong disapproval and forcing the son out of home, to acceptance despite the objection. The interviewees' stories also suggest that in many cases, the harsh response was triggered by the parents' fear of the social consequences of the leaving. If people knew their son left the Yeshiva, and, more importantly, religious way of life, the family reputation may be blemish and the other children's chances of getting married would be compromised. Usually, the decision to leave a Yeshiva was the end of a process, and it had its forewarning

signs, such as wearing "secular" attire and frequent absence from the Yeshiva. Therefore, the parents were not always surprised to learn about the leaving. Such was the case of Avi (25):

> *My parents were not very surprised by my leaving. There were forewarnings. While in the Yeshiva, I was already with one leg outside Ultra-Orthodoxy. When a [religious] family member leaves a Yeshiva, at first there's the whole thing of social consequences, keeping up appearance, and the effects on your brothers. The parents made a point of me avoiding coming home on leaves [during military service] in uniforms with my gun and avoiding speaking about the army. I broke up with my father and was forced out of home because I didn't meet these conditions. I thought he might grow softer over the years. Nowadays, in most religious families, some family member leaves the religion. My sister's brother in law left the religion openly, yet our other brothers still could get married. [when I made up my mind], they considered it said and done, to they didn't try to persuade me too strongly. If they wanted too, they would have sent rabbis to try to talk me into not leaving the Yeshiva.*

Most of the interviewees complained various changes they had to face after they had left the Yeshiva and Ultra-Orthodox society. The main challenges were acquiring an education, a shelter, a job, being strangers in secular society, loneliness and the detachment from their family. They also spoke about their difficulty to integrate in a society with unknown culture, including its norms regarding the relations with the opposite sex. The worst problem was finding accommodation, for a youth who does no longer stays in the Yeshiva, especially if he cannot stay in his parents' home. Oren (35), relates to this extreme difficulty:

> *I used to walk the streets, and sleep in the streets, in Ramat Gan National Park, and in Tel Aviv's Yarkon Park. I used to sneak into some Yeshiva, take a shower, and grab some food. And I used to take showers on the beach. I worked as a flower shop deliveryman, for 3 months. I lived in the streets.*

Due to all the difficulties, one may ask what sources of support the interviewees had, and what strategies they deployed. As mentioned above,

they always lost the material support of the Yeshiva, and most of them, their family's support as well. The interviewees' stories lead to two main conclusions. First, many relied on the support of bodies such as the army, pre-military preparatory school, and Hillel, an organization assisting ex-orthodox and those who wish to leave Ultra-Orthodox society. Secondly, all interviewees showed a great deal of initiative, in two main fields: acquiring education and finding a job. Yaron (22), described the disadvantage of deficient education, specifically, his lack of elementary non-religious education. Nonetheless, he managed to find some jobs. In his case, the supportive bodies were Hillel and the army:

> *I found an ex-Ultra-Orthodox foster family who worked for Hillel. I read a news report about them, and their phone number was mentioned. I called them, and they introduced me to that family. I lived with them for a month, until I joined the army. When I was drafted, I wanted to waive my Yeshiva-student's status, because I didn't want to get exempted. Earlier on, when I was 17, I stated I was a Yeshiva student. Then, a month before I was drafted, I had decided I did want to serve.*

Discussion and Conclusions

The interviewees referred to three main subjects: parents' response, the ex-Yeshiva student's difficulties, his ways of handling them, and organizations supporting ex-Yeshiva students. The interviewees reported about various responses of the parents to a son's decision to leave the Yeshiva. They ranged from strong disapproval, most evidently expressed by forcing the son out of home, to acceptance and reconciliation with reality, despite objection. In many cases, the parents' harsh response was triggered by the possible negative consequences of one leaving the Yeshiva, and mostly of him turning secular. Such acts might impair the family's reputation and the chances of the children, especially the daughters, to find a decent match.

Due to all the difficulties, one may ask what sources of support the interviewees had, and what strategies they deployed. As mentioned above, they always lost the material support of the Yeshiva, and most of them, their family's support as well. The interviewees' stories lead to two main

conclusions. First, many relied on the support of bodies such as the army, pre-military preparatory school, and Hillel, an organization assisting ex-orthodox and those who wish to leave Ultra-Orthodox society. Secondly, all interviewees showed a great deal of initiative, in two main fields: acquiring education and finding a job. This initiative can be explained by the fact that had yet to integrate into the secular society after they had left the Ultra-Orthodox one. They had to do it unassisted. This initiative also justified the choice they made. The interviewees' stories suggest that their adaptation to army life, including the pre-military preparatory school routine, was relatively easy, since before they joined the army, they had already lived in a strictly disciplined institution. Despite their decision to leave this routine, they knew that the army would facilitate their integration into secular society. Hillel Organization offers various kinds of support. Its advantage is that it has more personal touch than the army.

References

1. Ankri, Y., Bachar, E., & Shalev, A. (2010). Reactions to Terror Attacks in Ultra-Orthodox Jews: The Cost of Maintaining Strict Identity. *Psychiatry 73*(2), 190-205.
2. Bruner, J. S. (1998). *Actual minds, possible worlds*. Harvard University Press.
3. Davidman, L., & Greil, A. (2007). Characters in Search of a Script: The Exit Narratives of Formerly Ultra-Orthodox Jews. *Journal for the Scientific Study of Religion, 46*(2), 201–216.
4. Effrati-Muniz, K. (2003). *Lihyot be-Shulei ha-hevrah ha-Haredit: Havayiotehem Shel Nearim she-Azvu et ha-Yeshiva ha-Haredit* [Living in the Margins of Ultra-Orthodox Society: The Experiences of Boys Who Left Ultra-Orthodox Yeshiva]. Jerusalem: School of Social Work. (H)
5. Friedman, M. (1991). *Ha-Hevrah ha-haredit: Mekorot, Megamot ve-Tahalikhim* [Ultra-Orthodox Society: Origins, Trends and Processes]. Jerusalem: Jerusalem Institute for Israeli Studies. (H)
6. Horowitz, N. (2012). *Tashtit le-Mipui ha-hinukh Ha-Haredi be-Yisrael.* [A Basis for Mapping Ultra-Orthodox Education in Israel]. Jerusalem: Afora Institute for Policy Research and Programs Developmen. (H)
7. Israeli Central Bureau of Statistics (2008). *Leket Netunim le-Regel Yom ha-Yeled ha-Beynleumi ha-Hal be-20 be November* [Collected data on the International Children's Day, the 20th of November]. Jerusalem: Israel Central Bureau of Statistics Press. (H)

8. Kaplan, K. (2003). Heker ha-Hevrah ha-Haredit be-Yisrael: Meafyenim, Hesegim ve-Etgarim [Studies of Ultra-Orthodox Society in Israel: Characteristics, Achievements and Challenges]. In *Haredim Yisraelim, Histalvut Bli Tmi'ah* [The Israeli Ultra-Orthodox: Integration without Assimilation]. Jerusalem: Van Leer Institute & Hakibbutz Hameuhad. (H).
9. .Kaplan, K., & Stadler, N. (2009). Tmurot ba-Manhigut Ha-Haredit ve-be-Mekorot Samchutah [Changes in Uktra-Orthodox Leadership and its Sources of Authority]. In *Manhigut ve-Samchut ba-hevrah ha-Haredit be-Yisrael: Etgarim ve-Halufot* [Leadership and Authority in Ultra-Orthodox Society in Israel: Challenges and Alternatives]. Jerusalem: Van Leer Institute & Hakibbutz Hameuhad. (H)
10. Kelly, E. (2014). Meafyeney Sikun, Dat ve-Migdar be-Kerev Midbagrim Harediyym: Model Ecologi [Risk Markers, Rteligion and Gender among Ultra-Orthodox Adolescents: An Ecological Model]. In *Yeladim ve-Mitbagrim be-Matzavei Sikun be-Yisrael, Kerech I: Tmunat Matzav shel ha-Thum ve-Tchanei Libah* [Children and Adolescents in Risk Situations in Israel, Volume I: The Current Situation and Basic Plans]. Tel Aviv: Mofet. (H)
11. Lahav, H. (2005). *Tahalikhim ve-Tmurot be-meafyenei Sikun ve-Nituk shel Noar Mitbager Dati Haredi ha-Metupal be-Misgeret ha-Yehidot le-Kidum Noar* [Processes and Changes of Risk and Detachment Markers of Religious and Ultra-Orthodox Adolescents who are Attended by Youth Promotion Departments]. Tel Aviv: Mofet. (H)
12. Levi, A. (1989). *Ha-Haredim* [The Ultra-Orthodox]. Jerusalem: Keter. (H)
13. Patton, M. (1990). *Qualitative research and evaluation methods* (2nd ed). Newbury Park, CA: Sage.
14. Rothkopf, I. (2018) Haredi masculinities between the yeshiva, the army, work and politics: the sage, the warrior and the entrepreneur. *Journal of Modern Jewish Studies, 17*(1), 130-131.
15. Seichermann, H. (2014). *Shahor Kahol-Lavan: Masa el-Toch ha-Hevrah ha-Haredit* [Black White and Blue: A Voyage into Ultra-Orthodox Society]. Tel Aviv: Yediot Aharonot & Lamiskal. (H)
16. Shelhav, Y., & Kaplan, M. (2003). *Hakehilah ha-Haredit ve-Eykhut ha-Svivah* [Ultra-Orthodox Community and Environment]. Jerusalem: Jerusalem Institute for Israel Studies. (H).
17. Spiegel, A. (2011). *Ve-Talmud Torah Keneged Kulam: Hinukh Haredi le-banim be-Yerushalayim* [The Learning of Torah Is the Equivalent of it All: Ultra-Orthodox Boys' Education in Jerusalem]. Jerusalem: Jerusalem Institute for Israel Studies. (H)

ПОЛОВИ И ВЪЗРАСТОВИ РАЗЛИЧИЯ В НАГЛАСАТА КЪМ ИНОВАЦИОНЕН ПРОДУКТ

Татяна Йорданова
Департамент Психология, ИИНЧ - БАН, София, България,
E-mail: tania_jd@abv.bg

Резюме: *Настоящата статия проучва ролята на демографските фактори „пол“ и „възраст“ по отношение на нагласата към иновационен продукт. Данните са събрани в извадка от 1106 респонденти на възраст между 22 и 65 години. Резултатите разкриват значими възрастови и полови различия в иновационната нагласа. Очертава се тенденция с нарастване на възрастта да намалява дейностната готовност към иновационния продукт. Също така при жените потребители се наблюдават по-силно изразени позитивни нагласи в сравнение с мъжете.*

Ключови думи: *нагласа към иновационен продукт, полови различия, възрастови различия*

GENDER AND AGE DIFFERENCES IN THE ATTITUDE TOWARDS AN INNOVATIVE PRODUCT

Tatyana Yordanov
Psychology Department, IPHS - BAS, Sofia, Bulgaria,
E-mail: tania_jd@abv.bg

Summary: *This article examines the role of the demographic factors "gender" and "age" in relation to the attitude towards an innovative product. The data was collected in a sample of 1106 respondents, aged between 22 and 65 years. The results reveal significant age and gender differences in innovative attitude. With increasing age, a tendency outlines that the active readiness towards the innovative product decreases. Also, more positive attitudes are observed with female consumers than with men.*

Keywords: *attitude towards an innovative product, gender differences, age differences*

Въведение

Нагласата към иновационните продукти е обект на засилен изследователски интерес поради връзката, която има с иновационното поведение на потребителя. Разглеждана като дейностна готовност – в

резултат от субективно възприетата способност на иновацията да задоволи съществуваща потребност – тя заема важно място в решението на потребителя да приеме или отхвърли продукта. Досегашният опит показва, че формирането на положителна нагласа към иновацията е благоприятна предпоставка, стимулираща проявата на иновационна поведенческа активност. Възможността да се достигне до желания модел на поведение (да се предизвика активност по посока на иновационния продукт) чрез промяна или засилване на потребителските нагласи насочва изследователите към проучване на тяхната същност и факторите, които ги определят. Демографските характеристики „пол“ и „възраст“ се посочват като един от факторите, повлияващи конструкта. Резултатите от съществуващите изследвания, проучващи половите и възрастовите различия в иновационната нагласа, като цяло са противоречиви (Jeims, 2016; Mengli, 2011; Sorce et al., 2005; Dittmar et al., 2004; Wu, 2003; Durndell & Haag, 2002), което поражда необходимост от допълнителни изследвания.

Нагласа към иновационен продукт – същност, видове, полови и възрастови различия

Нагласата е опосредстваща конструкция, която е определяща за ориентацията на индивида в заобикалящия го свят. Тя не може да бъде еднозначно дефинирана, но в основата на повечето определения е твърдението, че притежава оценъчен аспект по отношение на даден обект или явление (Bohner & Wanke, 2002). Разглежда се като психологическа оценка на конкретен стимул, основаваща се на неговите атрибути (Shamin & But, 2013), както и като резултат от оценъчни процеси (Baron & Byrne, 1987). Нагласата притежава относителна устойчивост във времето – отразява по-дълбокото отношение на индивида към конкретния обект, и е обща, тъй като се отнася за повече от моментно събитие (Baron & Byrne, 1987).

В сферата на потребителското поведение най-често използваната дефиниция за „нагласа“ е, че тя е заучена предразположеност да се реагира по последователно благоприятен или неблагоприятен начин спрямо даден обект (Fishbein & Ajzen, 1975), която е формирана вследствие на оценката на обекта като подходящ или неподходящ

да задоволи конкретна потребност на личността. С други думи, тя е общата оценка за иновационния продукт, формирана във времето (Solomon, 2002), която удовлетворява личен мотив и оказва влияние върху навиците и поведението на индивида на пазарното поле.

В обобщение на гореизложеното може да се каже, че нагласата не е вродена, а придобита и се формира в хода на човешкия живот, в процеса на социализация, насочена е към конкретен обект или явление и отразява оценката за него като подходящ/о или неподходящ/о да задоволи определена лична потребност. Притежава субективен характер, тъй като отразява начина, по който субектът вижда атитюдния обект, а не непременно начина, по който той реално съществува. Нагласата подготвя индивида за възприемане и извършване на определено действие (Узнадзе, 1985). Накратко, тя е начинът, по който личността мисли, чувства и действа по отношение на някакъв аспект от заобикалящата я среда.

Един от най-популярните и често използвани модели, изясняващи същността на нагласата, е т.нар. „ABC модел“ (Affect – Behavior – Cognition), който я представя като тридименсионен конструкт, състоящ се от когнитивно, афективно и конативно измерение (Hovland et al., 1965).

Когнитивната димензия се свързва със системата от възприятия, вярвания или познания на индивида относно атитюдния обект, т.е. с фактическото знание за обекта на нагласата (Hovland et al., 1965), придобито вследствие на директния или индиректния опит с него. Придобитите знания и формираните в резултат от тях възприятия обикновено приемат формата на вярвания, т.е. потребителят е убеден, че обектът на неговата нагласа притежава определени качества и че поведението спрямо него съответно ще доведе до определени резултати – благоприятни или неблагоприятни.

Според Фишбейн и Айзен колкото по-крайни са вярванията на потребителя относно атрибутите на продукта, толкова по-силно влияние оказват върху неговата нагласа (Fishbein & Ajzen, 1975). Освен това атитюдите, които се основават на по-голям брой вярвания за иновацията, са по-стабилни във времето и по-резистентни на промяна.

Афективната димензия се отнася до емоциите и преживявания-

та, които индивидът изпитва към обекта на своята нагласа при реална или въображаема среща с него. Приема се, че по своята същност емоциите са вид оценка, или степента, в която личността определя атитюдния обект като подходящ или неподходящ от гледна точка на своите потребности и желания, в резултат на което се подготвя за определен вид реакция спрямо него – приближаване или дистанциране (Мадолев, 1999). Казано с други думи, емоциите, които потребителят изпитва към иновационния продукт или към неговата реклама, са резултат от съпоставянето на образите и заключенията за неговата/нейната субективна значимост.

Конативната димензия отразява тенденцията в поведението на потребителя към конкретния маркетингов стимул, или готовността му да реагира по определен начин на атитюдния обект. Тя се свързва със субективната вероятност личността да предприеме определени действия към иновационния продукт, обект на нейната нагласа. Това измерение не е специфичното поведение, което може да се прояви, а по-скоро предразположеността към него (Джонев, 1996).

Трите димензии на конструкта се обединяват, за да опишат една заучена, латентна готовност за реагиране по определен начин на специфичен стимул или обект, т.е. те се свързват в едно цяло, за да формират нагласата на индивида към конкретния обект (Петрова, 2004).

Според Грий и Майлс нагласите, които индивидът формира към иновационните продукти, могат да варират в диапазона от *антииновативни*, свързани със съпротива или отхвърляне на иновацията, до *проиновативни*, при които личността проявява готовност да я приеме (Gree & Miles, 2008). Авторите идентифицират четири различни типа иновационни нагласи, които обозначават като: *отхвърляне* – крайно негативна нагласа, изразяваща нежелание за приемане на иновационния продукт не само от страна на индивида, но и на другите в социалното обкръжение, т.е. категорично отхвърляне на иновацията; *резистентност* – негативен атитюд към използване на продукта, който може да рефлектира в кампании срещу неговото разпространение; *приемане* – положителна нагласа към иновацията, изразяваща се в желание от страна на индивида да приеме продукта, като при някои личности тази готовност е съпътствана от изключителен ентусиазъм,

а при други – от по-слабо изразена толерантност; *поддържане (защита)* – крайно позитивен атитюд, отразяващ не само готовността да се приеме продуктът, но и желанието да бъде широко популяризиран сред останалите индивиди.

Обзорът на научната литература в областта разкрива множество изследвания, проучващи ролята на пола и възрастта по отношение на нагласата към използване на иновации (Wu, 2003; Sorce et al., 2005; Achtnitch, 2009; Mengli, 2011; Sanitthangkul et al., 2012; Jeims, 2016; Durndell & Haag, 2002; Dittmar et al., 2004; Kay, 2006; Price, 2006 и др.). Емпиричните сведения, свързани с пола, като цяло са неконсистентни. Някои от изследователите не откриват полови различия в иновационната нагласа (Mengli, 2011; Jeims, 2016), за разлика от други, които установяват такива (Durndell & Haag, 2002; Dittmar et al., 2004; Kay, 2006; Hasan, 2010; Sainz & Lopez-Saez, 2010; Chou, Wu & Chen, 2011; Ong & Lai, 2006; Price, 2006). Част от проучванията, поддържащи междуполовите различия в иновационната нагласа, показват, че при мъжете е налице по-силно изразена дейностна готовност по отношение на иновациите в сравнение с жените (Sainz & Lopez-Saez, 2010; Chou, Wu & Chen, 2011; Colley & Comber, 2003; Durndell & Haag, 2002; Hasan, 2010), докато други очертават точно противоположната тенденция – мъжете проявяват по-негативно отношение към иновациите, за разлика от жените (напр. Chen & Tsai, 2007; Price, 2006). Значителна част от изследванията, свързани с демографския фактор „възраст“, разкриват, че той играе диференцираща роля по отношение на иновационната нагласа на индивида (Sorce et al., 2005; Wu, 2003; Lian & Yen, 2014). Като цяло по-младите потребители демонстрират по-позитивна нагласа към иновациите в сравнение с по-възрастните.

Изследване

Целта на настоящото изследване е да проучи дали полът и възрастта са явяват диференциращи фактори по отношение на нагласата към иновационен продукт.

Извадка

Изследването е проведено сред 1106 респонденти на възраст между 20 и 65 години, подбрани на случаен принцип. Извадката е относи-

телно балансирана по пол (55,1% жени и 44,9% мъже) и образование (54,2% с висше образование и 45,8% със средно). Преобладават лицата до 24 години (36,3%), без деца в семейството (71,6%) и с месечен доход между 5001 и 1000 лв. (32,2%). Подробният демографски профил на изследваните лица е представен на следващата таблица (табл. 1).

Таблица 1: Демографски профил на извадката (N=1106)

Показател		Честота	Процент (%)
Пол	Мъж	497	44,9
	Жена	609	55,1
Възраст	До 24 години	401	36,3
	От 25 до 35 години	283	25,6
	От 36 до 45 години	218	19,7
	От 46 до 65 години	204	18,4
Образование	Средно	507	45,8
	Висше	599	54,2
Месечен доход	Без собствен доход	175	15,8
	До 500 лв.	177	16
	От 501 до 1000 лв.	246	22,2
	От 1001 до 1500 лв.	137	12,4
	От 1501 до 2000 лв.	201	18,2
	Над 2001 лв.	170	15,4
Наличие или отсъствие на дете/деца в семейството	Без деца	792	71,6
	С деца	314	28,4

Изследователски инструментариум

За целите на изследването е използвана скалата на Уи и Джан (2003), измерваща нагласата към конкретен обект. Айтемите в скалата отразяват степента, до която даден индивид демонстрира положително отношение към конкретен стимул и е вероятно да го препоръча на други. Те са четири на брой, измерени на 5-степенна скала от Ликертов тип, варираща от 1 („не съм съгласен/а“) до 5 („съгласен/а съм“). В настоящото проучване инструментът е използван, за да се изследва нагласата към иновационен продукт от категорията на смартфоните – марка *Samsung*.

Проверена е надеждността и факторната структура на приложената скала. Проведеният потвърждаващ факторен анализ по метода на главните компоненти с ротация по Варимакс (Varimax) и нормализация на Кайзер (Kaiser) разкрива, че тестът на Бартлет за сферичност е статистически значим ($p < 0,001$), а мярката за адекватност (The Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) е 0,739. Извлечен е един фактор, включващ всичките 4 айтема, като общата обяснена дисперсия след ротацията е 64,37%. Скалата демонстрира много добра надеждност в извадката от 1106 респонденти – стойността на коефициента α на Кронбах е 0,78.

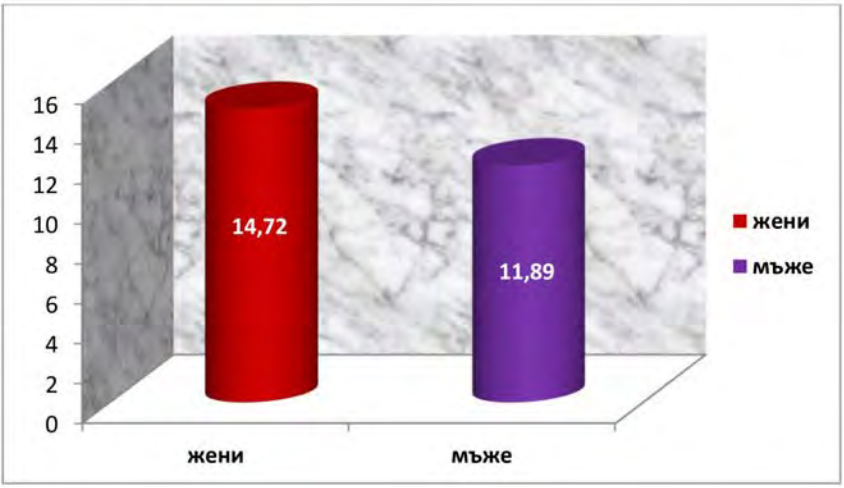
Резултати и обсъждане

Проверката на диференциращата роля на пола по отношение на потребителската нагласа към иновационен продукт е осъществена с еднофакторен дисперсионен анализ (One-way ANOVA) и последващ непараметричен тест на Кръскъл – Уолис поради несигурния резултат от дисперсионния анализ. Непараметричният тест потвърждава резултатите, получени от еднофакторния дисперсионен анализ, а именно, че полът води до статистически значими различия в нагласата към иновационен продукт ($F – 19,46$; $p = 0,000$). Средните стойности при жените ($M = 14,72$; $SD = 3,47$) са по-високи от тези при мъжете ($M = 11,89$; $SD = 3,38$). Установената тенденция, според която жените имат по-силно изразена дейността готовност към иновациите в сравнение с мъжете, е в съответствие с очертаната в изследванията на Чен и Цаи (2007) и Прайс (2006). Този резултат е донякъде изненадващ, като се има предвид, че в сравнение с жените мъжете проявяват по-голям интерес в областта на техниката и технологиите, разглеждани като приоритетно мъжки домейни (Yau & Cheng, 2012; Harrison & Rainer, 1992), което предполага и по-позитивна нагласа към използване на технологични иновации (какъвто е подбраният за целите на изследването иновационен продукт).

От друга страна обаче, при жените се наблюдава по-висока включеност в потребителската сфера, обуславяща високото им познавателно ниво за продуктовите алтернативи, включително и иновационните. Изследвания показват, че с нарастването на познавателното ниво на потребителя намалява възприетият риск, свързан с продукта,

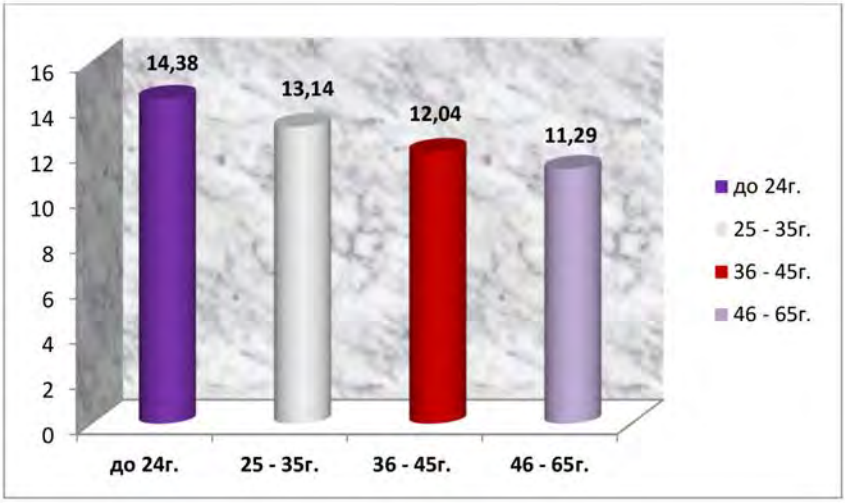
което от своя страна рефлектира в по-високо ниво на иновативност (Bhatnagar et al., 2000), позволяващо на потребителя адекватно да оцени способността на иновацията да задоволи негова съществуваща потребност. Ако се добави и емпирично установеният факт, че при жените личностното измерение „иновативност“ има по-силно влияние върху нагласата и намерението за покупка на иновационен продукт в сравнение с мъжете (Goldsmith et al., 1987), може да се обясни тяхната по-силно изразена дейностна готовност.

Полученият резултат би могъл да се интерпретира и от гледна точка на съществуващите полово-ролеви стереотипи и тяхната способност да влияят върху възприятията, нагласите и поведението на индивидите. Мъжете възприемат себе си като по-иновативни и склонни да рискуват, докато жените считат себе си за по-адаптивни и с желание да избягват риска (Boyd & Goldenberg, 2013). Наблюдаваната промяна в полово-ролевите стереотипи и все по-размиващата се граница между типично мъжките и типично женските роли, вероятно е довела и до промяна във възприятията на жените – започнали са да гледат на себе си като на по-иновативни и склонни да поемат рискове, което е намерило и отражение в сферата на потреблението. Дискутираният резултат е представен на следващата фигура (фиг. 1).



Фигура 1: Полови различия в потребителската нагласа към иновации

По отношение на демографския фактор „възраст", проведеният еднофакторен дисперсионен анализ (One-way ANOVA) и последващият непараметричен тест на Кръскъл – Уолис (отново поради несигурен резултат от дисперсионния анализ) разкриват, че са налице статистически значими различия в потребителската нагласа към иновации (F – 4,43; p = 0,001). Очертава се тенденция с нарастване на възрастта да намалява дейностната готовност на потребителя. Най-високи са отчетените средни стойности на нагласите при респондентите до 24 години (M = 14,38; SD = 3,43), следвани от тези при възрастовите групи „25 – 35 години" (M = 13,14; SD = 3,48) и „36 и 45 години" (M = 12,04; SD =2,91). Съответно най-ниски са средните стойности на респондентите в групата „46 – 65 години" (M = 11,29; SD = 3,22). Резултатът е представен на следващата фигура (фиг. 2).



Фигура 2: Възрастови различия в потребителската нагласа към иновации

Установената обратна зависимост между възрастта и нагласата на индивида към иновационния продукт е очаквана. По-младите потребители имат повече опит с новите технологии и съответно ще инвестират по-малко усилия при употребата им в сравнение с по-възраст-

ните. Също така по-младата възраст се свързва с по-силно изразени иновативност (Rogers, 2003; Tellis et al., 2005) и склонност да се поемат рискове (Rogers, 2003; Jeims, 2016). В основата и на двете личностни характеристики стои потребността от стимулация. В стремежа да си доставят нови и активиращи преживявания потребителите ще се насочат към иновационните продукти. Възприетата им способност да задоволят дефицита на личността от нови стимули ще доведе до формиране на позитивна нагласа и желание да бъдат изпробвани.

С напредването на възрастта се наблюдава формиране на ментални и поведенчески стереотипи, намалява склонността към рисково поведение, изграждат се предпочитания и лоялност/вярност към определени марки и продукти, които корелират негативно с иновативността на потребителя, а това от своя страна рефлектира върху неговата готовност да приеме иновационния продукт.

Установените закономерности могат да се свържат още и с когнитивните способности на личността. Те, както и желанието да се влагат големи интелектуални усилия, особено в потребителската сферата, явяваща се периферна за личността, намаляват с възрастта. Наблюдават се промени в информационната обработка (Kennett et al., 1995), откриват се дефицити в паметта (Craik, 1977), в способностите за решаване на проблеми (Reese, & Rodeheaver, 1985), в процеса на обучение (Arenberg & Robinson-Tchabo, 1977) и т.н. Вследствие на това информацията за иновационния продукт се преработва периферно, личността не стига до разбиране на ползите от неговата употреба и съответно проявява в различна степен резистентно поведение.

Необходимо е да се отбележи, че макар средните стойности на нагласите на мъжете и по-възрастните респонденти да са по-ниски в сравнение с тези на жените и по-младите, те също са положителни (над средното ниво) – резултат, който отразява широкото навлизане на технологиите във всички сфери на живота и превръщането им в неизменна част от ежедневието на съвременния човек.

Заключение

Настоящото изследване имаше за цел да проучи ролята на демографските фактори „пол“ и „възраст“ по отношение на потре-

бителската нагласа към иновации. Получените резултати разкриха статистически значими възрастови и полови различия по конструкта. По-конкретно възрастта и иновационната нагласа корелират негативно помежду си – по-младите потребители оценяват по-високо способността на иновацията да задоволи конкретната им потребност, за разлика от по-възрастните. Данните показват още, че жените потребители демонстрират по-силно изразена дейностна готовност към иновационния продукт в сравнение с мъжете.

На базата на установените закономерности можем да обобщим, че по-възприемчиви към иновационните продукти са жените и по-младите респонденти. Тези пазарни сегменти биха могли да се използват от маркетинга, за да се подпомогне разпространението на иновацията сред останалите потребители. От друга страна, предизвикването на активност по отношения на иновацията при мъжете и по-възрастните потребители предполага засилване на вече формираните у тях положителни нагласи, което от своя страна ще мотивира тези личности да проявят иновационно поведение.

Получените в настоящото изследване резултати разкриват определени тенденции в контекста на българския потребител, които подлежат на допълнителна емпирична проверка.

Литература

Achtnicht, M. (2009). German Car Buyers‘ Willingness to Pay to Reduce CO2 Emissions: ZEW – Zentrumfür Europäische Wirtschaftsforschung / Center for European Economic Research.

Arenberg, D. & Robinson-Tchabo, E. (1977). Learning and Aging. In J. Birren & K. Schaie (Eds.), *Handbook of the Psychology of Aging* (2nd ed.) (pp. 421-449). New York: Van Nostrand Reinhold Company, Inc.

Baron, R. & Byrne, D. (1987). Social Psychology: Understanding Human Interaction (5th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Belinska, E. (2000). Sotsialynaya psihologiya. SPb: Piter.

Белинска**, E**. (2000). Социальная психология. СПб.: Питер.

Bhatnagar, A., Misra, S. & Rao, H. (2000) On Risk, Convenience and Internet Shopping Behaviour. *Communications of the ACM,* 43(11), 98-105.

Bohner, G. & Wanke, M. (2002). Attitudes and Attitude Change. New York: Psychology Press.

Boyd, D. & Goldenberg, J. (2013). Inside the Box. Simon & Schuster.

Chen, C. & Tsai, D. (2007). How Destination Image and Evaluative Factors Affect Behavioral Intentions? *Tourism management*, 28(4), 1115-1122.

Chou, C., Wu, C. & Chen, C. (2010). Re-Visiting College Students' Attitudes toward the Internet-Based on a 6-T Model: Gender and Grade Level Difference. *Computers and Education* 56, 939 – 947.

Colley, A. & Comber, C. (2003). Age and Gender Differences in Computer Use and Attitudes among Secondary School Students. What Has Changed. *Education Research*, 45, 155-165.

Craik, F. (1977). Age Differences in Human Memory. In J. Birren & K. Schaie (Eds.), *Handbook of the Psychology of Aging* (2nd ed.). New York: Van Nostrand Reinhold Company, Inc.

Dittmar, H., Long, K. & Meek, R. (2004). Buying on the Internet: Gender Differences in On-line and Conventional Buying Motivation. *Sex Roles*, 50(5–6), 423–444.

Durndell, A. & Haag, Z. (2002). Computer Self-Efficacy, Computer Anxiety, Attitudes toward the Internet and Reported Experience with the Internet, by Gender, in an East European Sample. *Computers in Human Behavior*, 18, 521–535.

Dzhonev, S. (1996). Sotsialna Psihologiya. Obshtuvane. Lichnost (T.2). Sofiya: Sofi – R.

Джонев**, С**. (1996). Социална психология. Общуване. Личност (Т.2). София: Софи – Р.

Fishbein, A. & Aizen, I. (1975). Belief, Attitude Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research, Reading. MA: Addison Wesley Publishing.

Gee, S. & Miles, I. (2008). Mini Study 04 – Innovation Culture. Global Review of Innovation Intelligence and Policy Studies. Innogrips.

Goldsmith, H., Buss, A., Plomin, R., Rothbart, M., Thomas, A., Chess, S., et al. (1987). Roundtable: What is temperament? Four approaches. *Child Development*, 58, 505–529.

Harrison, W. & Rainer, K. (1992). An Examination of the Factor Structures and Concurrent Validates for the Computer Attitude Scale, the Computer Anxiety Rating Scale, and the Computer Self-Efficacy Scale. *Educational and Psychological Measurement,* 52, 735-744.

Hasan, B. (2010). Exploring Genders Differences in Online Shopping Attitude. *Computers in Human Behavior,* 26(4), 597-601.

Hovland, C., Janis, I. & Kelly, H. (1965). Communication and Persuasion. London.

Jeims, M. (2016). Personality and Innovation. *Technological Forecasting & Social Change*, 71, 861–883.

Kay, R. (2006). Addressing Gender Differences in Computer Ability, Attitudes and Use: the Laptop Effect. *Journal of Educational Computing Research,* 34(2), 187–211.

Lian, J. & Yen, D. (2014). Online Shopping Drivers and Barriers for Older Adults: Age and Gender Differences. *Computers in Human Behavior*, 37, 133–143.

Mengli, M. (2011). A Study on Factors Affecting Consumers' Attitude Towards Online Shopping and Online Shopping Intention in Bangkok Thailand. *Proceedings of the 7th International Conference on Innovation & Management*, 1847-1853.

Mladolev, V. (1999). Emotsii. Volya. Povedenie. Blagoevgrad.

Младолев, В. (1999). Емоции. Воля. Поведение. Благоевград

North, A. & Noyes, J. (2002). Gender Influences on Children's Computer Attitudes and Cognitions. *Computers in Human Behavior*, 18(2), 135-150.

Ong, C. & Lai, J. (2006). Gender Differences in Perceptions and Relationships among Dominants of E-Learning Acceptance. *Computers in Human Behavior*, 22(5), 816–829.

Petrova, A. (2004). Potrebitelsko povedenie I reklama. Sofiya: Delova Sedmitsa Konsult.

Петрова, А. (2004). Потребителско Поведение и Реклама. София: Делова Седмица Консулт.

Price, L. (2006). Gender Differences and Similarities in Online Courses: Challenging Stereotypical Views of Women. *Journal of Computer Assisted Learning*, 22, 149–159.

Reese, H. & Rodeheaver, D. (1985). Problem Solving and Complex Decision Making. In J. Birren & K. Schaie (Eds.), *Handbook of the Psychology of Aging* (2nd ed.). New York: Van Nostrand Reinhold Company, Inc.

Rogers, E. (2003). Diffusion of Innovations (5th edn.). New York: Free Press.

Sainz, M. & Lopez-Saez, M. (2010). Gender Differences in Computer Attitude and the Choice of Technology Related Occupations in a Sample of Secondary Students in Spain. *Computers & Education*, 54(2), 578-587.

Sanitthangkul, J., Ratsamewongjan, A., Charoenwongmitr, W. & Wongkantarakorn, J. (2012). Factors Affecting Consumer Attitude toward the Use of Eco-car Vehicles. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 40, 461–466.

Shamin, A. & Butt, M. (2013). A Critical Model of Brand Experience Consequences. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics,* 25(1), 102-117.

Solomon, M. (2002). Consumer Behavior: Buying Having, and Being (5th ed.), New Jessey: Prentice Hall.

Sorce, P., Perotti, V. & Widrick, S. (2005). Attitude and Age Differences

in Online Buying. *International Journal of Retail and Distribution Management*, 22(2), 122–132.

Tellis, G., Yin, E. & Bell, S. (2005) Global Consumer Innovativeness: Cross-Country Differences and Demographic Commonalities. Sharing Scholarship Series S3. University of Notre Dame, Mendoza College of Business.

Uznadze, D. (1985). Ustanovka. Deynost. Povedenie. Sifiya.

Узнадзе, Д. (1985). Установка. Дейност. Поведение. София.

Vollmeyer, R., Imhof, M. & Beierlein, C. (2006). Gender Differences in Learning the SPSS-Software. In R. Sun & N. Miyake (Eds.), *Proceedings of the Twenty-Eighth Annual Conference of the Cognitive Science Society* (pp. 2323–2328). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Wilkie, W. (1986*)*. Consumer Behavior. New York: Wiley.

Wu, S. (2003). Relationship between Consumer Characteristics Attitude toward Online Shopping. *Marketing Intelligence and Planning*, 21(1), 37–44.

Yi, Y. & Jeon. H. (2003). Effects of Loyalty Programs on Value Perception, Program Loyalty, and Brand Loyalty. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 31(3), 229-240.

ПСИХОСОЦИАЛНИ РИСКОВЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Теодора Лазарова
ВУЗФ, София, България, E-mail: Teodora.lazarova@yahoo.com

Резюме: *Настоящият доклад дефинира психосоциалните фактори на работното място, базирайки се на Европейската законодателна рамка. Авторът обобщава факторите в класове и предлага конкретни мерки за подобряване на качеството на трудов живот на служителите. Дефинирани са основните стресори на работното място като следствие от променената организационна среда. Авторът анализира изискванията към личността на служителите в съвременна организационна среда като резултат на динамичната организационна роля и динамика на работния процес. Настоящият доклад предлага конкретни стъпки за оптимизация на работния процес, което води до цялостно подобряване на качеството на трудовия живот.*

Ключови думи: психосоциален риск, организационен климат, стрес, бърнаут, организационна култура

PSYCHOSOCIAL FACTORS IN THE WORKPLACE

Teodora Lazarova
VUZF, Sofia, Bulgaria, E-mail: Teodora.lazarova@yahoo.com

Abstract*: This report defines psychosocial factors in the workplace based on the European legislative framework. The author summarizes the factors in classes and proposes specific measures to improve the quality of working life of employees. The main stressors in the workplace as a consequence of the changed organizational environment are defined. The author analyzes the requirements for the personality of employees in a modern organizational environment as a result of the dynamic organizational role and dynamics of the work process. This report proposes concrete steps to optimize the work process, which leads to an overall improvement in the quality of working life.*

Keywords: *psychosocial risk, organizational climate, stress, burnout, organizational culture*

1. Въведение

Психосоциалните рискове са сред най-големите предизвикателства на работата в бизнес среда. Влиянието на тези рискове не се свежда само до здравето и психическото благополучие на отделния индивид, но оказва влияние на организацията и икономиката. Психо-

социалните рискове и особено стресът, трябва да бъдат управлявани не просто като индивидуален проблем, а разглеждани в организационен контекст. Новите предизвикателства пред променената работна среда, свързани с повишените изисквания към служителите за осъществяване на работа от вкъщи, увеличават многократно рисковете за здравето и безопасността на всеки служител. Тези промени са свързани не само с физически, технически и биологични рискове, но и с възникването на множество психосоциални рискове пред здравето и психическото благополучие на индивида.

Психосоциалните фактори се определят като взаимодействието между психични и социални фактори. Психосоциалните опасности се свързват с аспектите на планирането и организацията на работа, в конкретния контекст, които биха могли да доведат до психически вреди. Психосоциалните рискове се смятат за едни от основните проблеми в работна среда. Те се идентифицират като стрес, безпокойство, тормоз, вербално насилие и агресия. Множество изследвания сочат към невъзможност за справяне с работните задачи на служители, поставени под системен стрес, често отсъствие от работа и дори повишен риск от инциденти и трудови злополуки. Прекомерният стрес и често следващият го бърнаут синдром прави индивида неспособен да се справя не само в организационна среда, но и в личен аспект.

2. Нормативна рамка

Психосоциалните рискове на работното място се идентифицират като рисков фактор и от Европейската законодателна рамка. Според доклад на Европейската фондация за подобряване на условията на труд и живот, стретсът е сочен като ключов фактор за влошаване на качеството на трудовия живот, като това оказва влияние на над 40 милиона души в границите на Европейския съюз. В България, здравословните и безопасни условия на труд се дефинират от Кодекс на труда, Закон за здравословни и безопасни условия на труд, наредби и подзаконови нормативни актове. Законът за здравословни и безопасни условия на работното място опрделят физиологичните режими на труд и почивка, а подзаконовите нормативни актове изискват от работодателя да оцени психосоциалните рискове и да предприеме адек-

ватни мерки за тяхното контролиране. Част от методите, утвърдени от работодателите за оценка на риска, са анкети със служителите, интервюта, срещи и дискусии. Макар че психосоциалните рискове са утвърдени като едни от ключовите фактори за влошаване на качеството на трудовия живот, едва през последните години законодателно се оформят изискванията към работодателите.

Логичното начало в дейността по формиране на безопасни и здравословни условия на труд е доброто познаване на нормативната база в тази област. А тя обхваща както специфични решения, които са съобразени с особеностите на нашата страна, така и елементите от световното законодателство в тази област. България е ратифицирала редица конвенции на Международната организация по труда, отнасящи се до проблемите на условията на труд. Ратифицираните конвенции по условията на труд оказват влияние и върху съдържанието на българското законодателство в тази област – разнообразни нормативни актове, сред които основно значение има Кодексът на труда. Хигиенните норми, свързани със запазване на физическото здраве, са добре регламентирани, макар че контролът върху тях невинаги е на нужното равнище. Същото не може да се каже за ергономичните норми и стандарти. Те са свързани с преживяването на психически стрес, степен на удовлетвореност от труда или на психически комфорт.

Изследвания, проведени от Европейските институции, сочат, че стресът в сектори като образование и здравеопазване заема водещо място в страни като Словения (около 60% от работещите идентифицират стресови фактори на работното място), заедно с Гърция и Латвия, където около 50% от анкетираните идентифират своята работа като стресова. Според изследвания, проведени от Евростат, стресът, депресията и тревогата са сочени като постоянно присъстващи в работната среда фактори. В същото време, анализът обръща внимание на условията на труд в Европа и посочва някои позиции като особено рискови за наличие на различни форми на насилие. Част от областите с докладвано насилие са здравеопазване и образование, транспост и комуникации, както и хотелиерство и ресторантьорство. Нежелано сексуално внимание е докладвано в същите сфери, като на първо място е сферата на хотелиерството и ресторантьорството.

Европейската агенция за безопасност и здраве на работа предоставя рамка на някои от водещите психосоциални рискове. Част от условията на труд, които водят до появата на психсоциални рискове, са:

- Екстремно работно натоварване;
- Неясни изисквания и неизяснена организационна роля;
- Невъзможност за участие в процеса на вземане на решения и цялостния организационен процес;
- Несигурност на работната среда, твърде чести промени, липса на ясна визия и цел;
- Липса на социална подкрепа от страна на мениджмънта, както и липса на комуникация между екипите;
- Психологически тормоз или всякакъв тип насилие в организационна среда (Европейска агенция за безопасност и здраве, 2020).

Когато обсъждаме психосоциалните рискове на работното място е важно те да бъдат разграничени в съвременната динамична среда. В голяма част от новосъздадените компании промяната е норма на организационния климат и изисква служителите да бъдат гъвкави и адаптивни. Част от работещите в подобен тип среда подкрепят динамиката и дори идентифицират себе си като успешни единствено в подобен тип среда. Динамичната, но позитивна работна среда в този случай стимулира кариерното и личностово развитие на индивида. Служителите изпитват прекомерен стрес, когато работата поставя по-високи изисквания, отколкото те могат да покрият. Освен психологическите проблеми, които настъпват при наличието на прекомерен стрес, често тези рискове могат да доведат до сериозни здравословни проблеми. На организационно ниво, рисковете са свързани с невъзможност за постигане на поставените цели, увеличаване на броя на отсъстващи от работа, както и служители, които не успяват да се справят адекватно с поставените задачи. Стресът в организацията дори може да доведе до по-ранно пенсиониране на част от служителите.

Според проведено изследване от EU-OSHA през 2019, около половината от работещите в бизнес организациите изтъкват, че имат проблеми със стреса на работното място. Едни от водещите причини са несигурността на работното място, прекомерното претовар-

ване и честата реорганизация на работния процес. Изискванията за по-иновативна физическа офис среда нараства през последните години (Schawbel, 2016). Компаниите се насочват към подобряване на цялостния опит на кандидатите по време на процеса на подбор и тяхното преживяване впоследствие в самата организация. Задържането на служителите в организацията се превръща в ключово значение за организационното здраве. Индустрията на информационните технологии от друга страна създава нови правила, различни от правилата при физическите условия на труд. Според изследване на Workplace Trends през 2016 г. около 93 % от компаниите идентифицират споделения или смесен подход като ключова характеристика на физическите условия на труд. Обособяват се за все по-свободни екипи, при които физическите офисни пространства не съществуват и служителите работят с отдалечен достъп. Високата работоспособност на заетите, при равни други условия, означава по-ефективно използване на всички организационни ресурси – техника, технология, информация, материали и др. Във връзка с това, се търсят средства за неутрализиране на умората при изпълнението на трудовите задачи, за запазване на висока работоспособност на хората за по-продължителен период от време, както в рамките на работния ден, така и през седмицата, месеца, годината.

3. Класификация на психосоциалните рискове

Понятието „качество на социалния климат“ се отнася до степента на обща благоприятност на трудовата среда за индивида. Основна цел на повечето концепции, посветени на тази тема, е да се разработят такива параметри на длъжностите и на цялата организация, които биха били максимално добри както за хората, така и за икономическото здраве на организацията. Една типична програма за качество на социалните условия на труд включва много елементи – отворена комуникация, чувство за справедливост в оценката и във възнаграждението, внимание към потребностите на личността за сигурност на работното място и задоволителна кариера, участие в управлението. Други характеристики могат да бъдат чувството за ограничаване, изпитвано от служителите, чувството за рискованост и предизвика-

телства в задаването на задачите, степента, до която конфликтът се толерира или разрешава, чувството за "движение напред" в организацията като цяло и чувството за принадлежност.

Чрез усъвършенстване на условията на труда могат да се постигнат полезни ефекти в няколко направления:

- Намаляване на отсъствията поради заболяване и на безпричинните отсъствия;
- Увеличаване на производителността в резултат на относително високо равнище на работоспособност;
- Намаляване на разходите, свързани с повреда на производственото оборудване при трудови злополуки;
- Нарастване на имиджа на организацията в обществото и на трудовия пазар с всички произтичащи от това благоприятни въздействия върху клиенти, доставчици, кандидати за работа (Шопов, 2003).

С годините и с опита житейски и професионален, човек все повече започва да се интересува от психологията на човешките отношения на работното място, осъществени в определен социален микроклимат. Широка популярност придобива и схващането, че социалните фактори на организационния климат като взаимоотношения в групата, стил на ръководство, конфликти и сътрудничество, степен на съвместимост са изключително важни за психичното здраве на работещите. Тези фактори могат да въздействат отрицателно върху психичното здраве, като отключват преживявания на стрес, депресия, липса на психичен комфорт, удовлетвореност и мотивация от труда.

Стресът е резултат от влошения социален климат в организацията на работата и е фактор, влияещ върху психичното и физическото благополучие на работещите. Той е понятие, описващо психичното състояние на личността, формирано вследствие на всички видове натиск, на които животът я подлага. Концепцията за стреса и терминологията, свързана с нея, се въвежда от Ханс Селие (1976) и вече е получила достатъчно внимание и анализ в литературата. Присъствието на стреса е практически неизбежно във всяка работна среда и много от неговите елементи са естествен продукт на взаимодействието на здравата човешка личност със средата (в т. ч. организационната).

В крайните си форми обаче, описвани в специализираната литература и като „дистрес", това явление води до натрупване на напрежение и до повече или по-малко трайни увреждания в емоционалната и мисловната сфера и дори във физиологията на индивида. Типичните симптоми на стресовото състояние са нервност и напрегнатост, хронична тревожност, неспособност за релаксация, злоупотреба с алкохол, цигари, наркотични вещества, емоционална нестабилност, асоциалност. Очевидно, някои от тези симптоми са с траен и необратим характер и това е една от причините борбата със стресовите състояния на организационно равнище да има силен етичен компонент. Разновидност на стресовото състояние е т. нар. „прегаряне" (burn-out), жертва на което стават най-честно амбициозните млади професионалисти. Явлението възниква при дълго поддържани високи нива на стрес, с които организмът и психиката не съумяват да се справят и се характеризира предимно с дълбока емоционална изчерпаност, безсилие, липса на интерес към работата.

Причинителите на стрес обикновено са повече от един, но много от изследванията поставят на първо място „разкъсването" и ролевата несъвместимост между трудовото битие и останалата част от живота на личността. В рамките на организациите най-типични стресори са:

- претоварването и свързаният с него хроничен дефицит на време;
- несигурният организационно-политически климат;
- недостатъчната власт в съпоставка с отговорностите;
- ролевата нееднозначност; конфликтът между индивидуални и организационни ценности;
- промяната и др.

Високата групова ефективност, добрата комуникация с колегите и намаляването на контрола и натиска от страна на ръководството са начини за намаляване на нивата на стрес и тревожност у работещите. Справянето със стреса може да се търси в няколко направления – избягването му или поставянето му под контрол, бягство (смяна на организация, професия, длъжност) или адаптиране (справяне със симптомите му). Това, с което организацията може да помогне за намаляване на интензитета или премахване на стресорите, е работа за

усъвършенстване на комуникационните умения на мениджмънта, активация и препроектиране на длъжности и др. За длъжности, лишаващи изпълнителите от пълноценен социален контакт, се препоръчва „техниката на социалната подкрепа “ (включваща разнообразни форми на участие в неформални мероприятия и междуличностни взаимодействия).

Стресът е неизбежна част от нашия живот. Конфликтите на работното място, личните житейски кризи, липсата на подкрепа в работата, динамично променящата се работна среда, страх от бъдещето – това са само част от източниците на стрес. Стресът е лично изживяване. Стресът на работното място може да се характеризира като физически и емоционален отговор на индивида, когато изискванията на работната среда не съвпадат със способностите, ресурсите за справяне и желанията на служителя.

Стресът на работното място е фундаментален фактор за субективното благополучие на индивида и неговото желание да остане на съответното работно място. Той се превръща в огромен проблем за всеки работодател. Броят на болничните листове и отпуски по болест расте, резултатите на компанията и качеството на работа намалява. Високите очаквания на работодателя могат да доведат до фрустрация, ако стресът не е управляван (Massod, 2011). Предвид големия брой служители, които биха искали да сменят своята компания, следва да се усвоят определени методи и модели за справяне. Вътрешният локус на контрола и умението за справяне са ключови фактори в управлението на стреса.

Управлението на стреса като система е възможно да бъде интегрирана в организациите като превантивна мярка за справяне с неудовлетвореността и текучеството. Методите, насочени към управление на стреса, са свързани с освобождаване на натрупана енергия и нервно напрежение както и нейното пренасочване към по-продуктивни дейности. Подходите за управление са свързани с :

- Ориентиран към действието модел за управление на стреса – при който се конфронтираме с проблема, причиняващ стрес, променяйки средата на съответната ситуация.
- Ориентиран към емоциите модел за управление на стреса –

тук нямаме способността да променим ситуацията, но променяме нашето собствено възприятие за стреса и нашите усещане за самата ситуация;

– Ориентиран към приемане модел на стреса – когато нямаме никакъв контрол върху ситуацията и върху нашите собствени чувства, но се насочваме към приемане на стреса и ситуацията (Masood, 2011).

Организационната култура е ключова при управлението на психосоциалните фактори. Тя задава посоката и дава информация каква е склонността към риск на организацията и каква **е структурата на работния процес**. Някои от рисковете са:

– **Липсата на визия, мисия и ясно дефинирани цели в организацията** – липсата на посока създава напрежение и поставя служителите в невъзможност за справяне;

– **Липсата на комуникация и психосоциална подкрепа от мениджмънта в организацията** – неясните цели на организацията, както и липсата на ясно дефинирани задачи и изисквания поставя служителите в ситуация, в която трябва да разчитат на вземане на самостоятелни решения спрямо техния опит.

– **Невъзможност за личностно и кариерно развитие** – поставянето на цел и посока на организационно ниво дава възможност на всеки служител да надгради своите знания и умения и да вижда следващата стъпка в своето развитие като част от организацията.

Следващията клас психосоциални фактори са свързани **с организационната роля на личността в компанията.** Множество професии, особено в областта на здравеопазването и транспортната индустрия, са свързани с носене на отговорност за живота и здравето на други хора, което води до допълнителни психосоциални рискове върху личността на работещите.

– **Неясно дефинирана организационна роля и провокираните от това ролеви конфликти** – организацията и особено преките ръководители следва изчистят изискванията към ролята, както областите на отговорност и вземане на решения;

– **Претоварване с множество задължения и неадекватност на ролята** – отговорността към другите внася напрежение в

ежедневното функциониране на личността, както и неяснотата каква е областта на отговорност на конкретната роля и какви за изискванията за успешно справяне;

Много често в организациите се наблюдават и рискове, свързани с невъзможността за **осъществяване на кариерно развитие**. Усещането за недооцененост и социална справедливост засилва негативните емоции на служителите в множество сфери. Несигурността на самата позиция в организацията, както и лошото заплащане често водят до цялостна неудовлетвореност от работната среда за индивида. Слабото участие в процеса на вземане на решания, заедно с липсата на контрол създават усещане за неясни и размити граници на длъжността. Това предизвиква и неразбиране на служителя за възможното кариерно развитие в организацията.

Междуличностните ваимоотношения на работното място се явяват фактори стресори на работната среда. В тази категория се включва всички аспекти, които свързваме и с типа лидерство, междуличностните конфликти, както и липсата на подкрепяща среда от страна на ръководството. Тези фактори на средата, заедно с неумението да се спазват границите на работното време водят до трайни последствия върху здравето и субективното благополучие на служителя. Несъвместимостта на личността с поетата роля, както и невъзможността за баланс между работа и личен живот често води до отчуждение, алиенация и появата на синдрома „бърнаут“.

Режимът на труд и почивка включва редуването на времето за работа и времето за почивка през работния ден (седмица, месец или година). Нерационалният режим на труд и почивки може да доведе до увеличаване на умората и до намаляване на работоспособността на заетите с всички произтичащи от това последствия върху производителността и здравето на работниците. Зад всеки от тези фактори са разработени правила, препоръки и изисквания, а за някои от параметрите съществуват законоустановени норми, които трябва да се следват, за да се запазва работоспособността и здравето на хората. Отклоненията от тези правила, препоръки и норми водят до редица негативни последствия върху хората, които могат да се обобщят като:

- Намаляване на работоспособността на служителите за определен период от време;
- Трудови злополуки, при които се уврежда в определена степен здравето на заетите и тяхната работоспособност;
- Професионални заболявания, при които настъпват хронични болестни състояния, които в повечето случаи завършват с преждевременно пенсиониране на работниците;
- Организационен стрес, който отразява някои неблагоприятни (болестни) изменения във физиологичното и психологическото състояние на хората, предизвикано от високото психическо натоварване в работата (Russinova, 2008).

Неблагоприятните въздействия на условията за труд оказват влияние върху служителите, което от своя страна оказва влияние върху цялостните резултати на организацията. Трудовите злополуки и професионални заболявания нерядко водят до инвалидност и тежки и неизлечими заболявания, което от своя страна се отразява на организацията чрез високото текучество и отсъствия, ниската производителност, високите медицински разходи, високите разходи за компенсиране. Психологическото въздействие, често изразяващо се под формата на организационен стрес води до неудовлетворение, апатия, объркване и тревожност.

Голям клас психосоциални стресори на работното място свързваме **с естеството на работа и динамиката на работния процес.** Изискванията на работната среда и личността на отделния индивид се промениха радикално. Автоматизацията на работните процеси изисква овладяването на нови знания и умения, често с такива темпове, които правят невъзможно справянето със ситуацията. В изследване на компанията Logitech за тенденциите на работното място през 2020 г. са представени следните статистически данни:

- 67% от организациите вече имат поне част от общите си комуникации в облачно пространство;
- В световен мащаб 70% от служителите работят от разстояние поне един ден седмично;
- Глобалните видеоконференции, базирани в облак, са се увеличили 880% през последните четири години (2015-2019);

– 79% от хората, чиито работни места предлагат разнообразие от типове пространства отчитат по-добро представяне в работата;
– 25% от служителите на възраст между 18 и 29 години (поколение Z) използват видеоконференции на работното място всеки ден (Илиева, 2020).

Естеството на работа се явява друг ключов фактор, оказващ влияние върху мотивацията на служителите. Различният цикъл на работа, накъсаната или работата на смени, липсата на разнообразие често понижава удовлетвореността и усещането за цялостно благополучие на служителите. В сектори като здравеопазване, транспорт и услуги, естеството на работата е динамично и променящо се всеки ден. Това изисква служителите да притежават гъвкавост и адаптивност, както и способност за адекватен отговор на изискванията на средата. Физическата среда се променя. Споделената офис обстановка се превръща в нова и добре работеща тенденция. Работата от вкъщи се превръща в едно от работните места на служителите. Все повече се налага идеята „работата е това, което ние правим, а не къде го правим“. Желанието за по-добър баланс между работа и личен живот оказва своето въздействие върху решението, което вземаме, доколкото все по-осъзната е потребността от гъвкаво работно време и нестандартни офис места. Появяват се дори законови промени, отнасящи се до работата от вкъщи и гъвкавото работно време.

Друг стресов фактор в съвременните бизнес организации са множеството софтуери и цялостната дигитализация на процесите. Оптимизацията на времеви, финансови и човешки ресурси е стремеж на всяка организация. Дигиталната революция, която се случва на работното място, може да бъде представена в рамките на пет основни тенденции:

– Доминантност на облачните решения.
– Растеж на телекомуникациите.
– Видео връзката като новата норма в комуникацията.
– Разнообразие и избор в работните пространства.
– Природно дигитални човешки ресурси (Илиева, 2020).

4. Насоки за справяне

На база на проведените изследвания е важно да се направи анализ на риска на работното място, както и кои са ключовите стресори в тази област. Важно е да се оказва влияние и да се управлява рискът от страна на мениджмънта на организацията. Някои от ключовите мерки са ясно дефинирана вътрешно фирмена нормативна база, разпределние на задачите между служители и екипи, ясни правила и процедури, отговорност на мениджърите да управляват този процес. Уменията на личността да балансира и да се справя със стреса са ключови за управлението му. В същото време, основно умение на мениджърите следва да бъде умението да идентифицират служителите в риск и да работят индивидуално с всеки от тях. Всеки работещ изработва собствени умения и стратегии за справяне със стреса, но на организационно ниво компанията следва да предостави подходящата подкрепяща работна среда за всеки.

Смята се, че в развитието на новите тенденции е и здравето на работното място, както и благополучието на служителите, което се очертава като една от ключовите мерки за задържане на служителите в организациите. Компаниите използват различни здравословни програми, за да намалят броя на напускащите служители, както и да предотвратят максимално евентуалните разходи за здраве чрез подходяща превенция. Изследване на Американската асоциация по психология през 2016 г. (Science Daily, 2016) сочи, че по-малко от половината от служителите на американския пазар на труда посочват, че тяхната компания подкрепя индивидуалното здраве и поощрява здравословния начин на живот. За сравнение, цифрите за 2017 година сочат, че допълнителните придобивки, свързани със здраве, са се повишили с 58 %, а за провеждане на различни спортни активности – с 45 %. Компаниите все повече разбират, че стресът на работното място е един от най-важните проблеми, с които служителите се сблъскват. Това е и една от причините да се опитват да организират по-гъвкава и здравословна работна среда.

Не на последно място, един от най-ефективните методи за справяне с психосоциалните рискове на работното място, е превенцията. Проведени са множество изследвания, които се фокусират върху идентифицирането и управлението на рисковете в организациите.

Изводът е, че за разлика от стандартните рискове, свързани с безопасност на работната среда, психосоциалните рискове се управляват много по-трудно. При задълбочен анализ всички тези рискове могат да бъдат управлявани и сведени до минимум. Управлението на стреса и стресорите на работното място не е само морално задължение на работодателите, но е подкрепено от нормативна рамка в областта и вменено като тяхно задължение. Не на последно място, управлението на психосоциалните фактори на работната среда е двустранен процес и активното участие на служителите би подобрило цялостното функциониране в организационен контекст.

Литература

Evropeĭska agentsiya za bezopasnost i zdrave pri rabota (2020). Biologichnite agenti i predotvratyavane na svŭrzani s rabotata zabolyavaniya. Online available here: https://osha.europa.eu/bg/publications, reached 06.08.202

Европейска агенция за безопасност и здраве при работа (2020). Биологичните агенти и предотвратяване на свързани с работата заболявания. Online available here: https://osha.europa.eu/bg/publications, reached 06.08.2020

Evropeĭska agentsiya za bezopasnost i zdrave (2020). Psikhosotsialni riskove i stres na rabotnoto myasto. Online available here: < https://osha.europa.eu/bg/themes/psychosocial-risks-and-stress>, reached 05.08.2020

Европейска агенция за безопасност и здраве (2020). Психосоциални рискове и стрес на работното място. Online available here: < https://osha.europa.eu/bg/themes/psychosocial-risks-and-stress>, reached 05.08.2020

Ilieva, Daniela, „Komunikatsiya NAvreme i NA myasto“, IK „Bozhidar Danev“, ISBN: 978-619-91527-1-3, 2020, str.174

Илиева, Даниела, „Комуникация НАвреме и НА място“, ИК „Божидар Данев“, ISBN: 978-619-91527-1-3, 2020, стр.174

Ilieva, Daniela., „Sblŭsŭkŭt na pokoleniyata“, spisanie „Preduchilishtno i uchilishtno obrazovanie“, ISSN 2535-0692, br. 3, maĭ – yuni 2020

Илиева, Даниела., „Сблъсъкът на поколенията“, списание „Предучилищно и училищно образование“, ISSN 2535-0692, бр. 3, май – юни 2020

Hanif, Tarig and Massod, N. (2011). Personal and Job Related Predictors of Teacher Stress and Job Performance among School Teachers. Online available here: https://www.researchgate.net/publication/267296274_Personal_and_Job_Related_Predictors_of_Teacher_Stress_and_Job_Performance_among_School_Teachers>, reached 01.08.2020

Russinova, V., Vasileva, L., Zhiliova, S. (2008). Analysis of coping strategies in different professional groups. In: Stojilkovic, Nesic, Markovic (Editors) Licnost, Profesia i obrazovanie. Zbornik radova, Universitet u Nisu, Nis, 2008, pp.89-98. ISBN 987-86-7379-169-2

Schawbel, D (2016). What Employers Will Worry About in 2017. Online available here: < https://fortune.com/2016/12/28/employers-2017-employee-retention-unemployment/>, reached 02.08.2020

Selye H. (1976) Stress without Distress. In: Serban G. (eds) Psychopathology of Human Adaptation. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2238-2_9

ZBUT INFO (2017). ПОЛЕЗНА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ПСИХОСОЦИАЛНИТЕ РИСКОВЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО. Online available here: https://zbutinfo.com/%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B8-%D1%80%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B5-%D0%BD%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%82%D0%BE-%D0%BC/>, reached 05.08.2020

ФАКТОРИ ЗА УДОВЛЕТВОРЕНОСТ ОТ ТРУДА[1]

Майяна Митевска, Лиляна Хашъмова
УНИБИТ, София, България, E-mail: m.mitevska@unibit.bg
ПУ «Паисий Хилендарски», Пловдив, България,
E-mail: hashamova@abv.bg

Резюме: *Проследяват се факторите, които влияят върху аспектите на удовлетвореността от труда. Проучването е проведено сред 77 лица, работещи в сферата на туризма за периода октомври 2019 г. – февруари 2020 г. Допълнително са търсени взаимовръзки между удовлетвореността от труда, емоционалната съпричастност и нормативната база в организационната среда. Приложени са методики на Радославова, М., А. Величков, Петков, Г. /2005 г./. Използвани са редица статистически методи и процедури, с които се установяват взаимовръзки и влияния при изследваните конструкти, в това число на демографски променливи като пол, възраст, образование, общ трудов стаж и стаж на конкретното работно място, позиция и период на изследване /2015 г. – 2020 г/. Данните са обработени с SPSS-21. Резултатите показват високи нива на удовлетвореност към добро заплащане, позитивно междуличностно взаимодействие и възможност за себеизява.*

Ключови думи: *удовлетвореност от труда, емоционална съпричастност, нормативна база*

FACTORS FOR JOB SATISFACTION

Mayiana Mitevska, Lilyana Hashamova
UNIBIT, Sofia, Bulgaria, E-mail: m.mitevska@unibit.bg
Paisii Hilendarski University of Plovdiv, Plovdiv, Bulgaria, E-mail: hashamova@abv.bg

Summary: *The factors that influence the aspects of job satisfaction are tracked. The survey was conducted among 77 people working in the field of tourism for the period October 2019 – February 2020. In addition, relationships were sought between job satisfaction, emotional empathy and the regulatory framework in the organizational environment. Methods of Radoslavova, M., A. Velichkov, Petkov, G. / 2005 / are applied. A number of statistical methods and procedures have been used to establish relationships and influences in the studied*

[1] Докладът е по проект НИП „Културни практики в образователна среда“ по Наредбата – 2020 – 12

constructs, including demographic variables such as gender, age, education, total length of service and length of service in the specific job, position and period of research / 2015. – 2020 /. Data were processed with SPSS-21. The results show high levels of satisfaction with good pay, positive interpersonal interaction and opportunity for self-expression.

Keywords: *job satisfaction, emotional empathy, normative base*

В съвременната психология изследванията върху същността на удовлетвореността от труда се обединяват в две направления. Първото следва личностно центрирания подход, който разглежда удовлетвореността като елемент от процеса на задоволяване на индивидуалните потребности. Те инициират мотивиране, което включва последователно възникване на напрежение, желание (drive), готовност и поведенчески усилия, насочени към дадена цел. Удовлетвореността се появява след постигането на тази цел и е индикатор за желаното състояние на благополучие. На свой ред удовлетвореността дава обратна връзка към потребностите, които инициират друг мотивационен процес. Трябва да отбележим, че понятията мотивация и удовлетвореност не са синоними, тъй като са две различни фази от задоволяването на потребностите.

Другата линия на изследвания се основава на социокултуралния подход и очертава удовлетвореността от труда като социална нагласа (Hirschfeld, 2000). Това допускане се основава на концепцията, че нагласата (атитюдът) се формира и изявява като система от взаимовръзки между:

– афективни реакции (оценки и чувства) към даден обект или събитие от социалната среда;

– когниции (мисли, убеждения и предварителна информация) за този обект;

– поведенчески (конативни) намерения и тенденции;

– последващо поведение (реакции и действия) по отношение на обекта (Fishbein & Ajzen, 1975).

В структурно отношение удовлетвореността от труда се разглежда като глобален и мултиаспектен конструкт – обща удовлетвореност – съставен от вътрешен и външен компонент. Вътрешният компонент

се определя от това, как хората чувстват и се отнасят към естеството на работните задачи, докато външният зависи от начина, по който те възприемат различни обективни измерения на работната ситуация. Вътрешният компонент, в сравнение с външния, е по-силно свързан с въвлечеността в работата, повлиян е в по-голяма степен от генетични фактори и има афективна компонента. Бъсинг и Бъселс (Bussing & Bissels, 2002) разглеждат три форми на удовлетвореност (прогресивна, стабилизирана, резигнативна) и три – на неудовлетвореност (конструктивна, фиксирана и резигнативна).

В родната психология удовлетвореността от труда се разглежда като показател за степента на адаптиране на индивида към работната среда. Тя е основа за проучване на организационните потребности и за определяне на необходимостта от промяна в трудовата организация. Освен това се определя като важен критерий за оценка на психологичния дизайн на трудовите дейности в процеса на интензивните социално-икономически промени у нас. Нивото на удовлетвореността от труда се повлиява от противоречивата социално-икономическа обстановка у нас и стремежът за запазване на старите трудови взаимоотношения при необходимостта от създаване на нови. Удовлетвореност от труда и привързаността към организацията, като често изследвани конструкти в областта на организационната психология, имат своите заслуги в предсказване поведението на служителите в дадената организация.

Смята се, че удовлетвореността трудно се измерва, тъй като е абстрактно понятие. Трудностите се свързват със сложността на това явление и с изучаването и адекватното му измерване. Но въпреки това се предлагат апробирани инструменти за анализиране. Може да се заключи, че няма общо разбиране по въпроса за идеалния въпросник за измерване на удовлетвореността, но според изследователите е добре да се сравняват резултатите от един и същи въпросник, приложен на еднакви групи от хора, в различен период от време. За първи път удовлетвореността от труда е определена като индивидуална нагласа от Брайфилд и Роут (Brayfield & Rothe, 1951). Лок (Locke, 1976) я определя като желано и позитивно емоционално състояние, което е резултат от оценка на работата и преживяванията в нея. Смит

и съавт. (Smith et al., 1989) посочват, че удовлетвореността от труда е степента до която работната среда реализира очакванията на индивидите. Съвременните изследователи я определят като индивидуална реакция към преживяванията в работата (Berry, 1997), степен в която хората харесват своята работа (Spector, 1997), глобално чувство относно различни аспекти на работната дейност (Della Rocca & Kostanski, 2001), афективна реакция на хората спрямо трудовата среда, дейността, колегите и ръководството, постигнатите резултати и произтичащите от това последствия (Радославова, 2001).

Привързаността към организацията се поражда от удовлетвореността от труда и от условията, които тази организация предоставя за оптимално функциониране на индивида. Субективната оценка на нормативната база и нивото на емоционалната съпричастност на индивида към средата катализират привързаността към организацията.

В литературата се оформят два подхода, които обясняват привързаността към организацията – инструментален и атитюд. Инструменталния подход разглежда т.нар. поведенческа привързаност, а втория – емоционалната връзка, характеризираща нагласата за привързаност. Това, което обединява двата подхода е чувството за принадлежност към организацията. От двата подхода могат да се изведат две форми на привързаност – афективна и поведенческа. И двете форми участват в текучеството и повишението на психичния комфорт, но при афективната форма, служителят остава в организацията, защото иска това, а при поведенческата – защото имат нужда от това. Съществува и трети подход, на който не се обръща толкова голямо внимание и е свързан с чувството за дълг и моралното задължение на индивида да остане в организацията (Илиева, 1998). На база проучванията на литературата по проблема и правените до момента изследвания, най-голямо значение се отдава на афективния подход по отношение на привързаността към организацията. Предвид факта, че той се отнася до емоционалния аспект на привързаността, то мотивацията за изпълнение на задачите и за принос в дейността на организацията, е много по-голяма, отколкото при другите два подхода.

Извадка. Разпределението на изследваните лица е в следните групи в зависимост от:

- пола: мъже – 39%; жени – 61%;
- образованието: средно – 19,5%, бакалавър – 50,6 %; магистратура – 29,9 %;
- възрастта: до 25г. – 14,3%; от 26 до 35г. – 36,4%; от 36 до 45г. – 24,7%; над 46г. – 24,7%;
- заеманата позиция: ръководна – 28,6%; изпълнителска – 71,4%;
- общия трудов стаж: до 1г. – 14,3%; от 2 до 5г. – 13%; от 6 до 10 г. – 14,3%; от 11 до 16г. – 19,5%; от 17 до 20г. – 22,1%; над 20г. – 16,9%;
- трудовия стаж в организацията: до 2г. – 33,8%; от 3 до 5г. – 22,1%; от 6 до 10г. – 19,5%; над 10г. – 24,7%.

Използвани методи. Въпросникът за измерване на удовлетвореността от труда е конструиран от М. Радославова (Радославова, Величков, 2005) включва следните няколко скали за диагностика на оценките на удовлетвореност от труда.

1. Удовлетвореност от съдържанието на труда – този аспект обхваща характеристики на съдържанието на труда, които са разграничени в следните четири скали:

- Предизвикателство – изисквания на задачите за развитие на интелектуални качества и професионални способности, които са важни за тяхното успешно извършване.
- Себеизява – възможности на задачите за използване на личните професионални знания и умения.
- Автономия – наличие на свобода за вземане на решения относно собственото поведение в процеса на работа.
- Обратна връзка – наличие на информация за адекватността на изпълнение на задачите.

Твърденията се оценяват по скала, която описва доколко са задоволени личните желания за работните задачи.

2. Задоволство от резултатите при изпълнение на задачите – скалата съдържа твърдения, които изразяват преживяване на успех от постигнатите резултати в процеса на труда. Изследваният изказва честота на възникване на оценките, която се движи в границите от 1 – почти никога, до 5 – почти винаги.

3. Удовлетвореност от прекия ръководител – включва две скали с твърдения, които изразяват оценъчни аспекти на двата 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.

4. Удовлетвореност от преките колеги – състои се от три скали, чиито твърдения представят конкретни оценки на поведението на колегите. Те са следните:

- Формални отношения – оценки на действията на колегите в съвместната работа във връзка с изискваните съвместни резултати.
- Подкрепа – конкретни преценки на действията на колегите за получаване на емоционална и ресурсна подкрепа в работата.
- Доверие – оценки на проявите на доверие от страна на колегите.

5. Удовлетвореност от заплащането – скалата съдържа преценки на конкретни аспекти на получаваното заплащане за труда.

Изследваният посочва доколко е съгласен с изброените твърдения в скалите за прекия ръководител, колегите, заплащането и общата удовлетвореност от труда. Той използва 5-степенна скала, чиито оценки варират от 1 – никак не съм съгласен, до 5 – напълно съм съгласен.

Освен това той изказва доколко е доволен от всеки аспект като цяло – от задачите, от резултатите, от прекия шеф, от колегите и от заплащането.

Използвани са две скали от два различни метода с цел проверка на издигнатите хипотези за формиране на привързаност към организацията като фактор за удовлетвореността от труда:

- емоционална съпричастност, която съдържа четири твърдения които представят заинтересованост и преживявания на индивида във връзка с престижа на организацията, заимстван от Радославова М. /2005/. Скалата, оценяваща

- нормативната база е скала, заимствана от метода за перцепции на средата на Величков, А., Радославова, М., Петков, Г. /2005/, твърденията на която също са четири и представя наличие на предписания и правила на поведение в средата, чрез които се поддържат нейните функции.

Описаните методи използват 5-степенна скала, която се състои от следните оценки на удовлетвореност: 1 – никак, 2 – малко, 3 – умерено, 4 – доста, и 5 – напълно.

Целта да се изследват именно тези зависими променливи е да се установи начинът на взаимодействие между работниците, ръководителите и самата организационна дейност. Установяването на закономерности между конструктите е важно за доброто функциониране на дейността.

Таблица 1: Дескриптивна статистика на аспектите на удовлетвореността от труда

Психометрични показатели	Предизвикателство на задачите	Себеизява	Автономия – удовлетвореност	Удовлетвореност от резултатите	Ориентация към задачите	Ориентация към човешките отношения	Обратна връзка от околните	Удовлетвореност от заплащането	Удовлетвореност от работата като цяло
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
M	14.92	27.66	15.52	12.64	26.45	33.35	14.87	33.91	28.03
SD	3.37	6.12	3.68	2.46	6.31	7.78	3.28	12.35	3.92

Според данните, при изследваните лица, се наблюдава първенство на „удовлетвореност от заплащането“ (x=33,91; p=12,35), следвана от „ориентация към човешките отношения“ (x=33,35; sd=7,78). Разликата между двата аспекта е малка, което говори за добри практики по отношение на взаимодействието между прекия ръководител и служителите. Добрата колаборация между двете йерархични структури в организацията си проличава от резултатите. Служителите чувстват, че са оценени подобаващо за усилията, както и оценяват действията на прекия ръководител като положителни за поддържането на благоприятни отношения.

По отношение на „автономията“ (x=15,72; sd=3,68), „удовлетвореността от резултатите“ (x=12.64; sd=2,46), „обратна връзка от околните“ (x=14,87; sd=3,28) и „предизвикателство на задачите“ (x=14,92; sd=3,37), не се подреждат като важни аспекти за дефиниране на удовлетвореността от труда според изследваните лица. За сметка на това обаче „удовлетвореността от работата цяло“ (x=28,03; sd=3,92), „ориентацията към задачите“ (x=26,45; sd=6,31) и „себеизявата“ (x=27,66; sd=6,12) се позиционират по-високо в дефинирането на удовлетвореността от труда сред служителите.

Изводът, който може да се направи на база на проведената дескриптивна статистика се свежда до това, че служителите в съответната организация приемат поведението отнесено към ориентацията към човешките отношения и удовлетвореността от заплащането, като допринасящо в по-голяма степен за удовлетвореността от труда, отколкото, например, предизвикателството на задачите и автономията.

Проверена взаимовръзката между отделните аспекти на удовлетвореността от труда и два от аспектите на привързаността към организацията – емоционална съпричастност и нормативна база. Наблюдават се умерени положителни корелации между двата конструкта и техните аспекти.

От данните в таблицата става ясно, че „емоционалната съпричастност“ се намира в умерена положителна корелация с почти всички аспекти на удовлетвореността от труда. Вижда се, че аспекта на привързаността към организацията – емоционална съпричастност, се намира в статистически значима връзка най-силно с „удовлетвореност от работата като цяло“ (r=0.598; p=0.000) и с „ориентация към човешките отношения (r=0.551; p=0.000). Това навежда на мисълта, че „емоционалната съпричастност“, като важен структурен елемент на привързаността, има отношение към оценяването на действията на прекия ръководител, които обикновено са насочени към поддържането на по-благоприятни отношения, като това бива оценявано положително. Резултатите са интересни и по отношение на „служебните отношения“ (r=0.324; p=0.002) и „доверието на колегите“ (r=0.351; p=0.002). Респондентите показват, че емоционалната им съпричастност се формира на база доверие и отношенията на работното мяс-

то. Влияние върху тази страна на привързаността, очевидно оказват ориентацията към човешките отношения, възможността за изява на професионалните умения, ориентация към задачите, предизвикателството на задачите, както и доверието, което се гради между колегите. Възможността за проява на професионалните умения – „себеизявата“ (r=0.462; p=0.000), също е в статистически значима връзка с аспекта „емоционална съпричастност“. Удовлетвореността от работата като цяло и емоционалната свързаност на служителя с организацията, показват, че за престижа на едно учреждение е важно нейните служители да бъдат в синхрон с всички аспекти на удовлетвореността, за да бъде ефективна не само извършваната дейност, но и мотивацията за труд на хората в нея. Интересен е резултатът по отношение на аспекта „удовлетвореност от заплащането“ и „емоционалната съпричастност“ (r=0.244; p=0.033). От таблицата става ясно, че заплащането не е пряк фактор, който да допринася непосредствено за привързаността към организацията. Наблюдава се статистически значима корелация, която не е толкова силна, колкото например при „себеизявата“ (r=0.462; p=0.000). Това може да говори, че в конкретната организация доверието, изградено между служителя и прекия ръководител, както и свободната проява на професионалните умения и знания, е достатъчно служителят да прояви привързаност и удовлетвореност, независещи толкова от заплащането, което ще получи.

Аспектът на привързаността – „нормативна база“, също показва статистически значими връзки с отделните аспекти на удовлетвореността от труда. От резултатите става ясно, че правилата и предписанията, които способстват за поддържане на функциите на една организация, са свързани значимо с „ориентация към човешките отношения“ (r=0.660; p=0.000) и „ориентация към задачите“(r=607; p=0.000). От тази статистически значима връзка се вижда колко е важен приносът на прекия ръководител към организиране процеса на работа и до колко служителите оценяват това в положителен план. Този аспект корелира добре и със „служебните отношения“ (r=0.585; p=0.000), „удовлетвореността от заплащането“ (r=0.536; p=0.000), „доверието на колегите“ (r=0.485; p=0.000) и тяхната „подкрепа“ (r=0.476; p=0.000). На база тези резултати, става ясно, че когато всич-

ки спазват правилата, действат според предписанията и проявяват доверие един към друг, то удовлетвореността от труда е налице. Тя от своя страна допринася за привързване на служителите към организацията. По този начин, никой от колегите не се чувства ощетен в какъвто и да е било аспект.

Таблица 2: Взаимовръзки между аспектите на удовлетвореността от труда и привързаността към организацията

Изследвани конструкти	Нормативна база	Емоционална съпричастност
Предизвикателство на задачите	.278*	.424**
	.015	.000
Себеизява	.278*	.462**
	.015	.000
Автономия	.301**	.378**
	.008	.001
Обратна връзка от околните	.567**	.377**
	.000	.001
Удовлетвореност от резултатите	.390**	.352**
	.000	.002
Ориентация към задачите	.607**	.429**
	.000	.000
Ориентация към човешките отношения	.660**	.551**
	.000	.000
Служебни отношения	.585**	.326**
	.000	.004
Подкрепа от колегите	.476**	.247*
	.000	.030

Доверие на колегите	.485**	.351**
	.000	.002
Удовлетвореност от заплащането	.536**	.244*
	.000	.033
Удовлетвореност от работата като цяло	.445**	.598**
	.000	.000

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Като цяло, корелациите между отделните аспекти на удовлетвореността от труда и привързаността към организацията са високи. Може да се каже, че резултатите от таблицата са в подкрепа на хипотезата, характеризираща се с допускането, че ще се наблюдават значими корелации между отделните аспекти на удовлетвореността от труда, влияещи върху привързаността към организацията. Важно беше да се наблюдава взаимозависимостта между конструктите, от гледна точка на тяхната значимост за организационната дейност. Удовлетворените служители, често са по-склонни да проявяват креативност и доказват себе си чрез положените усилия и да допринасят за благото на организацията. Когато един служител е задоволен откъм ресурси и поддържа добри отношения с колегите и прекия си ръководител, той много често е и емоционално съпричастен към организацията, което се отразява в неговата привързаност към нея. Освен това може да се каже, че удовлетвореността от труда се явява предиктор на привързаността.

За изследване на вариациите в аспектите на удовлетвореността от труда данните са подложени на дисперсионен анализ. Въз основа на анализа се установи, че полът оказва влияние върху удовлетвореността от резултатите (F=2,38; p=0,03) и ориентацията към задачите (F=3,35; p=0,04). Оказва се, че жените (x=12,98; sd=2,35) са по-удовлетворени от мъжете (x=12,10; sd=2,56) на база постигнати резултати. Това може да се обясни, с мнението, че жените обикновено са по-взискателни към детайлите и тяхното задоволство се постига благодарение на усилията, които полагат за изпълняване на задачите по начин, задоволяващ изискванията на преките ръководители. Това, съответно, води до по-

ложителни оценки от страна на началниците и повишаване чувството на значимост, а от там и удовлетвореността от постигнатите резултати. Удовлетвореността от прекия ръководител и в частност – „ориентацията към задачите“, отново е в полза на жените (x=27,49; sd=5,86). Наблюдават се статистически значими различия по отношение на този аспект. Жените проявяват по-висока удовлетвореност от мъжете.

Таблица 5: Вариации в аспектите на удовлетвореността от труда според изследваните независими фактори

Аспекти на удовлетвореността от труда	Пол	Възраст	Образование	Общ трудов стаж	Трудов стаж в орг.	Позиция	Период
Предизвикателство на задачите	F=3.54	F=.804	F=.648	F=1.24	F=.802	F=1.39	F=2.00
	p=0.17	p=0.49	p=0.62	p=0.29	p=.497	p=0.24	p=0.16
Себеизява	F=7.26	F=.692	F=1.33	F=.734	F=.177	F=2.99	**F=12.74**
	p=0.28	p=0.56	p=0.26	p=.601	p=.950	p=0.08	**p=0.00**
Автономия – удовлетвореност	F=4.77	F=.476	F=1.30	F=5.35	F=.271	**F=3.99**	**F=5.64**
	p=0.42	p=0.70	p=0.27	p=.749	p=.950	**p=0.05**	**p=0.01**
Удовлетвореност от резултатите	**F=2.38**	**F=3.78**	**F=3.00**	F=1.67	F=2.02	**F=7.74**	F=.013
	p=0.03	**p=0.01**	**p=0.01**	p=.153	p=.119	**p=0.00**	p=.908
Ориентация към задачите	**F=3.35**	F=.262	**F=4.21**	**F=3.35**	F=1.51	F=.845	**F=9.90**
	p=0.04	p=0.85	**p=0.00**	**p=0.04**	p=.218	p=.361	**p=0.00**
Ориентация към човешките отношения	F=2.96	F=0.75	**F=3.26**	F=2.96	F=1.68	F=1.32	**F=4.36**
	p=0.22	p=0.97	**p=0.00**	p=0.22	p=.179	p=.255	**p=0.03**
Обратна връзка от околните	F=2.08	F=.173	**F=3.75**	F=2.08	**F=1.60**	F=.461	F=.054
	p=0.18	p=.914	**p=0.00**	p=0.18	**p=0.05**	p=.499	p=.817
Удовлетвореност от заплащането	F=0.30	F=.947	**F=3.36**	**F=2.14**	F=1.51	**F=5.13**	**F=43.40**
	p=0.08	p=0.42	**p=0.01**	**p=0.05**	p=0.26	**p=0.03**	**p=0.00**
Удовлетвореност от работата като цяло	F=2.00	F=.389	F=1.36	F=1.38	F=0.33	**F=7.72**	**F=6.72**
	p=0.26	p=.761	p=0.25	p=0.24	p=0.80	**p=0.00**	**p=0.01**

Възрастта оказва влияние единствено по отношение на „удовлетвореност от резултатите“ (F=3,78; p=0,01), лицата на възраст от 26 години до 35 години (x=13,07; sd=2,28) и тези от 36 години до 45 години (x=13,05; sd=2,30) проявяват по-голяма удовлетвореност от онези, които са до 25 години и над 46 години.

Образованието влияе върху удовлетвореността от резултатите (F=3,00; p=0,01), ориентацията от задачите(F=4,21; p=0,00), на междуличностните отношения (F=3,26; p=0,00) и обратната връзка с околните (F=3,75; p=0,00). Служителите с образователно-квалификационна степен „бакалавър“ (x=12,44; sd=2,25) и тези с образователно-квалификационна степен „магистър“ (x=12,43; sd=2,76) са много близки по степен на „удовлетвореност от резултатите“. Интересното обаче е това, че служителите със средно образование показват по-висока степен на удовлетвореност (x=13,47; sd=2,50). Сферата, в която работят изследваните лица, дава възможност и на хората с по-ниска квалификация да получават достатъчно отговорни и значими задачи и това си проличава и в резултатите. Интересни са и резултатите по отношение на „ориентация към задачите“ и „ориентация към човешките отношения“. Много близки по степен на удовлетвореност са служителите със средно образование и магистрите. По-голяма разлика се очертава при обратната връзка с околните. Отново, ползата е при служителите със средно образование (x=16,13; sd=2,61). Те се чувстват по-удовлетворени от наличието на информация за адекватността на изпълнените задачи. Освен това, тези служители са по-удовлетворени и от заплащането (x=35,33; sd=14,58). Те са доволни от това, което получават, считайки го за релевантно на това, което полагат като усилия и труд. Като цяло тенденцията се очертава към това, служителите със средно образование да са в по-висока степен удовлетворени в различните аспекти, отколкото тези с образователно-квалификационната степен „бакалавър“ и „магистър“.

Според данните от дисперсионния анализ общия трудов стаж влияе върху удовлетвореността от заплащането (F=2,14; p=0,05) и ориентацията към определени задачи (F=3,35; p=0,04). Оказва се, че удовлетвореността е по-висока при лицата с трудов стаж над 20 го-

дини (x=40,46; sd=11,28). При другите аспекти на удовлетвореността очевидно няма дискриминиращ ефект. Според резултатите от анализа се установява, че между останалите аспекти на удовлетвореността от труда не се откриват статистически значими различия.

Интересни са резултатите и по отношение на трудовия стаж на конкретното работно място. То влияе единствено върху поддържането на обратна връзка с околните (F=2,38; p=0,05). Става ясно, че служителите с трудов стаж до 2 години в самата организация са по-удовлетворени (x=15,77; sd=2.53) от колегите си с повече стаж. По-младите кадри търсят одобрението на прекия си ръководител и се стремят към доказване на възможностите си. Имат нужда да получат адекватна информация за коректното изпълнение на поставените задачи. Колегите им с повече стаж и опит в самата организация, не изпитват толкова голяма потребност от получаването на такава обратна връзка, което си проличава и в резултатите.

Резултатите от дисперсионния анализ посочват, че демографският показател „позиция в организацията“ влияе върху субективното усещане за автономията на работното място (F=3,99; p=0,05), постигнатите резултати (F=7,74; p=0,00), заплащането (F=5,13; p=0,03) и на работата като цяло (F=7,72; p=0,00). От резултатите става ясно, че по-удовлетворени са служителите, които са на ръководна позиция. Самото ниво в йерархичната структура носи със себе си различни привилегии, които най-често се изразяват и с по-високо заплащане. Именно по отношение на този аспект от удовлетвореността, служителите на ръководна позиция са по-удовлетворени от колегите си, които са изпълнители в организацията.

При сравнение на данните за удовлетвореността от труда спрямо различните аспекти, получени при настоящото изследване, проведено през 2020 година и резултатите, получени при изследване през 2015 година, се наблюдават влияния върху себеизявата (F=12,74; p=0,00), автономията (F=5,64; p=0,01), ориентация към задачите (F=9,90; p=0,00), към междуличностните отнощения (F=4,36; p=0,03), заплащането (F=43,40; p=0,00) и работото като цяло (F=6,72; p=0,01). Трябва да се отбележи и фактът, че изследваните служители през 2015 година и 2020 година, не са от една и съща организация, но са в

една и съща сфера на дейност, което предполага сходни характеристики по отношение на дейността на организацията.

От резултатите става ясно, че има положителна тенденция към подобряване на нивото на удовлетвореност през годините. Ръководството в организациите, но и самите служители полагат усилия за повишаване качеството и благополучието не само на организационно ниво, но и на ниво вътрешна удовлетвореност.

По отношение на „себеизявата“, се наблюдава по-голяма удовлетвореност през 2020 година, отколкото през 2015 година. Служителите през промеждутъка от 5 години са успели да затвърдят своите професионални знания и умения, които успешно прилагат в извършване на разнообразни задачи, свързани с целите и дейността на организацията. През 2015 година, служителите са имали по-малка възможност за проява на автономия, докато през 2020 година това се променя в положителен аспект. Служителите вече имат по-голяма свобода в определяне на собственото си поведение в процесите на работа.

От сравнителния анализ по отношение на „удовлетвореността от прекия ръководител“, се наблюдават статистически значими различия. През 2015 година, служителите оценяват по-скромно действията на прекия си ръководител във връзка с постигане на очакваните резултати, което се характеризира и с по-ниска степен на удовлетвореност. За сметка на това, през 2020 година, удовлетвореността се увеличава и се наблюдават по-високи оценки за прекия ръководител. Същото се отнася и за „ориентацията към човешките отношения“. През 2015 година, служителите са по-малко удовлетворени от действията на прекия ръководител, които са насочени към създаването и поддържането на по-благоприятни отношения между служител и работодател. През 2020 година обаче това се променя в положителна посока и служителите показват по-голяма удовлетвореност по отношение на този аспект.

Интересни са резултатите и при „удовлетвореността от заплащането“. Предвид икономическите промени през последните години в страната, се наблюдава повишение в заплащането. От там се наблюдава и икономически прогрес в съответните организации, които получават възможността да мотивират служителите си с добро за-

плащане. Служителите оценяват и този факт, като това се вижда и в таблицата. През 2015 година, удовлетвореността от заплащането е била по-ниска. През 2020 година това се променя и служителите преценяват, че заплащането им отговаря на положените усилия откъдето се повишава и тяхната удовлетвореност.

При „удовлетвореността от работата като цяло“ също се наблюдават статистически значими различия през двата периода. Служителите през 2020 година споделят, че са по-удовлетворени от цялостния работен процес, отколкото тези през 2015 година.

Положителната тенденция към повишаване на удовлетвореността от труда говори, че трябва да се полагат усилия и от двете страни на работния процес, за да вървят дейностите в организацията както подобава. От този сравнителен анализ става ясно, че е необходимо периодично проследяване на нивата на удовлетвореност, за да може отговорните органи в учрежденията да следят удовлетвореността на своите служители. Това ще помогне не само за цялостното благополучие на организацията, но и за психичното благополучие на най-важната единица за едно учреждение, а именно – служителят.

Изводи.

Динамиката в развитието на българското общество в организационен аспект, води до това да се обърне внимание на някои важни аспекти по отношение на благополучието на работното място – емоционално и психично. Удовлетвореността от труда и привързаността към организацията са основните конструкти, които допринасят за това да се преосмисли поведението на човек в труда. Идеята да се установят закономерностите и взаимовръзките между тях, е било обект на проучвания от много време. Целта и на тази разработка беше да се изведат тези закономерности и да се установят връзките между двата конструкта и тяхната степен на изразеност, както и влиянието на отделни фактори като възраст, образование, трудов стаж и ниво в йерархията.

Полът е диференциращ фактор за удовлетвореността от резултатите и от задачите. Установи се и това, че служителите на ръководна позиция са по-удовлетворени от заплащането и от работата като цяло от колегите си на изпълнителска позиция. Може да се каже, че пър-

вопричината за тези резултати е и възможността за по-голяма реализация, както и по-голямата отговорност, която носят служителите на ръководна позиция, а това се оценява от работодателя под формата на социално-значим фактор, каквото е заплащането. Въпреки, обаче, изведената тенденция за по-високата удовлетвореност при служители на ръководна позиция, резултатите от изследването показват и интересни резултати по отношение на удовлетвореността при служителите на изпълнителска позиция. Като цяло те показват високи нива на удовлетвореност при доста от аспектите.

Установиха се статистически значими положителни взаимовръзки между удовлетвореността от труда, емоционалната съпричастност и нормативната база. Важно беше да се наблюдава и да се установи тази взаимосвързаност предвид важността и на двата конструкта за развитието и поддържането на организационната дейност. Установи се и това, че когато прекия ръководител предлага достатъчно ресурси от всякакъв характер, служителите са по-склонни да останат удовлетворени, да проявяват креативност, да доказват себе си и да поддържат добри отношения с колегите си, което се изразява и в емоционалната им съпричастност, характеризираща се с привързаността към дадената организация.

Като се има предвид взаимозависимостта между двата конструкта в организационната среда, се установи, че измененията в единия аспект, водят до изменения в другия. Много често, детерминиращата роля за това играе удовлетвореността от труда, с което може да се предвиди появата и развитието на привързаност към организацията, но по-скоро в емоционален план.

Очакваното влияние на демографските променливи върху двата конструкта са в подкрепа на хипотезата, като се установи, че колкото повече стаж например има даденият служител, толкова по-голяма привързаност и удовлетвореност ще изпитва към труда и организацията. Това се обяснява с възможността на тези служители да докажат себе си с течение на времето, да установят положителни връзки с прекия си началник, както и да спечелят доверието на колегите си.

На база сравнителен анализ през различни периоди от време (2015 година – 2020 година), се установи положителната тенденция към повишаване на удовлетвореността сред служителите. Характер-

но за периода от 2015 година е по-ниската удовлетвореност от заплащането, което значително се повишава през 2020 година. Положителен е и фактът, че служителите през 2020 година заявяват, че са по-удовлетворени от работата като цяло. Тези данни говорят за положителното влияние, което носят правенето на такива изследвания. Именно проследяването на нивата на удовлетвореност от труда е важно за цялостното благополучие на организацията.

Установи се, че демографските фактори като образованието, позицията в организацията и периодите на изследване са най-силно диференциращите фактори върху удовлетвореността от труда. В най-силна степен се повлияват удовлетвореността от резултатите, от задачите и от заплащането.

Установяването, поддържането и затвърждаването на удовлетвореност от труда, емоционалната съпричастност и нормативната база са освен най-често изследваните конструкти в организацията, но и най-важните за поддържането на едно учреждение във всякакъв аспект. Изследванията в тази насока са полезни и на практика нужни, не само за самата организация, но и за нейните служители. Правенето на такива проучвания са необходими за качествената реализация на организацията, за повишаване на професионалната и лична компетентност, но и за организирането и провеждането на различни промени, с цел положително и конкурентоспособно съществуване на дадената организация. Важно за нея е да има служители, които освен емоционално свързани и съпричастни са и удовлетворени от цялостния работен процес. А това ще се постигне като периодично се правят такива изследвания, даващи възможност за повишаване и поддържане на психично, емоционално и организационно благополучие – важни за качественото изпълнение на поставените задачи.

Цитиране

Adams, J. S. (1965). Inequality in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), Advances in experimental Social Psychology (pp. 267-299). New York: Academic Press

Brayfield, A., H., & Rothe, H., F. An index of job satisfaction. //Journal of Applied Psychology 35, pp..307-311, 1951.

Bussing, A. & Bissels, T. Different Forms of Work Satisfaction: Concept and Qualitative Research. // Journal of Occupational Psychology, Vol.7, №1, pp. 84-93, 2002.

Fishbein, M. & Ajzen, I. Belief, attitude, intention, and behavior. Reading, Mass.:Addison-Wesley, 1975.

Hirschfeld, R., R. Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire– Short Form make a difference? // Educational and Psychological Measurement, Vol. 60 (2), 2000.

Ilieva, S. (2006) Organizatsionna kultura: Sushnost, funktsii i promyana. Sofiya: Universitetsko izdatelstvo „Sv. Kliment Ohridski“. Илиева, С. (2006) Организационна култура: Същност, функции и промяна. София: Унив. изд. „Св. Климент Охридски“.

Khan, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. The Academy of Management Journal, Vol. 33, No. 4 (Dec., 1990), pp. 692-724. Retrieved from: [https://www.talenteck.com/academic/Kahn-1990.pdf]

Locke, E. The nature and causes of job satisfaction, in: M. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial Psychology, John Wiley & Sons, New York, NY, pp. 1297-1343, 1976

Locke, E., G. Latham. Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. Psychological Science, Vol. 1, No. 4, pp. 240-24. Retrieved from [https://www.academia.edu/1396317/Work_motivation_and_satisfaction_Light_at_the_end_of_the_tunnel]

Meyer, John & Herscovitch, Lynne. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model. Human Resource Management Review. 11. 10.1016/S1053-4822(00)00053-X. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/200824507_Commitment_in_the_Workplace_Toward_a_General_Model]

Mitevska-Encheva, Mayana. (2015). Удовлетвореността от труда в частни и държавни организации. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/301814956_Udovletvorenostta_ot_truda_v_castni_i_drzavni_organizacii]

Pollock, T. G., R. C. Whitebred and N. Contractor. (2000). Social information processing and job characteristics. Human Communication Research Vol. 26, ISSUE 2. Retrieved from [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-2958.2000.tb00759.x]

Porter, Lyman W., Gregory Bigley, Richard M. Steers. Motivation and work behavior. 7th ed. New York, McGraw-Hill, 2002. (March 2013) [www.reference-forbusiness.com(management(Mar-No(Motivationand-Motivation-Theory.html#ixzz2XqxgOzrg]

Smith, P.C., Balzer, W., Josephson, H.I., Lovell, S.E., Paul, K.B., Reilly,

B.A., Reilly, C.E., & Whalen, M.A. Users' Manual for the Job Descriptive Index (JDI) and the Job in General (JIG) Scales. Bowling Green State University: Bowling Green, Ohio, p.21, 1989

Velichkov, A., Radoslavova, M., Petkov, G. Optimalno funktsionirane na lichnostta v sotsialna sreda. Sofiya, 2002. Pechatna baza MVR. 282 s. ISBN – 954-8792-54-0 Величков, А., Радославова, М., Петков, Г. Оптимално функциониране на личността в социална среда. София, 2002. Печатна база МВР. 282 с. ISBN – 954-8792-54-0

Voronevska, R., Stoyanov, V. (2015). Vzaimozavisimosti mezhdu udovletvorenostta ot truda i privŭrzanostta kŭm organizatsiyata. – V: Prilozhna psikhologiya i sotsialna praktika, KHÍÍ Mezhdunarodno nauchna konferentsiya. UI: VSU „Chernorizets Khrabŭr". Вороневска, Р., Стоянов, В. (2015). Взаимозависимости между удовлетвореността от труда и привързаността към организацията. – В: Приложна психология и социална практика, XII Международно научна конференция. УИ: ВСУ „Черноризец Храбър".

Gospodinov, D. (2013). Udovletvorenost ot truda pri uchitelite – rezultati ot provedeno empirichno izsledvane. – V: Bŭlgarsko spisanie za obrazovanie, Vol. 2. Retrieved from [https://www.elbook.eu/images/St4.pdf] Господинов, Д. (2013). Удовлетвореност от труда при учителите – резултати от проведено емпирично изследване. – В: Българско списание за образование, Vol. 2. Retrieved from [https://www.elbook.eu/images/St4.pdf]

Ivanova, S. (2011). Vŭzprieta spravedlivost na zaplashtaneto i udovletvorenost ot truda v chastni organizatsii. Avtoreferat na disertatsiya za prisŭzhdane na obrazovatelna i nauchna stepen „doktor". Sofiĭski universitet „Sv. Kliment Okhridski", Filosofski fakultet, Katedra „Sotsialna, trudova i pedagogicheska psikhologiya".Иванова, С. (2011). Възприета справедливост на заплащането и удовлетвореност от труда в частни организации. Автореферат на дисертация за присъждане на образователна и научна степен „доктор". Софийски университет „Св. Климент Охридски", Философски факултет, Катедра „Социална, трудова и педагогическа психология".

Илиева, С. (1998). Организационно развитие. УИ: " Св. Кл. Охридски", София

Ilieva, S. (1998). Privŭrzanost kŭm organizatsiyata: Psikhologicheski analiz. I: „Albatros", Sofiya. Илиева, С. (1998). Привързаност към организацията: Психологически анализ. И: „Албатрос", София.

Ilieva, S. (1998). Organizatsionno razvitie. UI: " Sv. Kl. Okhridski", Sofiya Ilieva, S. (2009). Tsennosti i trudova motivatsiya. UI: „Sv. Kliment Okhridski", Sofiya. Илиева, С. (2009). Ценности и трудова мотивация. УИ: „Св. Климент Охридски", София.

Klincharski, V. (1998). Psikhologiya na neudovletvorenostta. S., Tiliya 8IX-lW7cqaCI]Клинчарски, В. (1998). Психология на неудовлетвореността. С., Тилия

Koralov, M., M. Shtepankova. (2015). Adaptatsiya na test za izsledvane na trudova udovletvorenost/angazhiranost. – V: Bŭlgarsko spisanie po psikhologiya. Retrieved from [https://bjop.files.wordpress.com/2017/11/bjop20151-4.pdf?fbclid=IwAR2_MO0BIHQymVHmEyhefx9HBRmgJo4_MXJECX-IO-2zwrCQ-Коралов, М., М. Щепанкова. (2015). Адаптация на тест за изследване на трудова удовлетвореност/ангажираност. – В: Българско списание по психология. Retrieved from [https://bjop.files.wordpress.com/2017/11/bjop20151-4.pdf?fbclid=IwAR2_MO0BIHQymVHmEyhefx9H-BRmgJo4_MXJECXIO-2zwrCQ-8IXlW7cqaCI]

Mitevska-Encheva, M, Organizatsionna i biznes psikhologiya, Sofiya, Za bukvite 2017, 335 s. ISBN 978-619-185-277-2 Митевска-Енчева, М, Организационна и бизнес психология, София, За буквите 2017, 335 с. ISBN 978-619-185-277-2

Mitevska-Encheva, M. Prosotsialno povedenie i organizatsionen klimat, Sofiya, Za bukvite 2013, 201 s. ISBN 978-954-2946-75-5 Митевска-Енчева, М. Просоциално поведение и организационен климат, София, За буквите 2013, 201 с. ISBN 978-954-2946-75-5

Nikolova, V.A. (2015). Izsledvane na vrŭzkata mezhdu udovletvorenostta na personala i obema na prodazhbite. – V: Biznes posoki, Vol 2. Retrieved from [https://bjournal-bfu.bg/uploads/posts/2015_2_44-57_bg.pdf] Николова, В.А. (2015). Изследване на връзката между удовлетвореността на персонала и обема на продажбите. – В: Бизнес посоки, Vol 2. Retrieved from [https://bjournal-bfu.bg/uploads/posts/2015_2_44-57_bg.pdf]

Paunov, M. (2009). Trudova motivatsiya. I: „Ciela“, Sofiya Radoslavova, M. (2001). Udovletvorenost ot truda. Psikhichni mekhanizmi na vŭznikvane i funktsii. Sofiya, Paradigma Паунов, М. (2009). Трудова мотивация. И: „Сиела“, София

Радославова, М. (2001). Удовлетвореност от труда. Психични механизми на възникване и функции. София, Парадигма

Radoslavova, M., Velichkov, A. Metodi za psikhodiagnostika, IK „Pandora Prim“, 2005. Радославова, М., Величков, А. Методи за психодиагностика, ИК „Пандора Прим“, 2005.

Rigio, R. Vŭvedenie v industrialnata/organizatsionnata psikhologiya. Sofiya, Dilok, 2006. 550 s. ISBN – 10: 954-9994-43-0 Ригио, Р. Въведение в индустриалната/организационната психология. София, Дилок, 2006. 550 с. ISBN – 10: 954-9994-43-0

Rusinova, V. Petrov, Pl., Zhil'ova, S. Psikhologichen analiz na rabotata, neĭnata organizatsiya i udovletvorenostta ot tyakh: Psikhologichni izsledvaniya, kn. 3, 5-16. maĭ 2015, https://bjop.files.wordpress.com/2008/10/veselina-rusinovasonia-zhiliova-doklad.pdfРусинова, В. Петров, Пл., Жильова, С. Психологичен анализ на работата, нейната организация и удовлетвореността от тях: Психологични изследвания, кн. 3, 5-16. май 2015, https://bjop.files.wordpress.com/2008/10/veselina-rusinovasonia-zhiliova-doklad.pdf

Silgidzhiyan, KH. Az-kontseptsiya i psikhosotsialna identichnost. Zhizneniya prekhod kŭm zrelostta. Sofiya, SU, Sv. Kl. Okhridski Силгиджиян, Х. Аз-концепция и психосоциална идентичност. Жизнения преход към зрелостта. София, СУ, Св. Кл. Охридски

Slavyanska, V. (2012). Tekuchestvoto na personala kato organizatsionen fenomen. Godishnik na Burgaski svoboden universitet, tom XXVII, str. 57-90. Славянска, В. (2012). Текучеството на персонала като организационен феномен. Годишник на Бургаски свободен университет, том XXVII, стр. 57-90.

Topuzova, I. (2016). Struktura na motivatsiyata za rabota i vzaimovrŭzki s udovletvorenostta ot truda pri universitet·ski prepodavateli. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/314078071_struktura_na_motivaciata_za_rabota_i_vzaimovrzki_s_udovletvorenostta_ot_truda_pri_universitetski_prepodavateli] Топузова, И. (2016). Структура на мотивацията за работа и взаимовръзки с удовлетвореността от труда при университетски преподаватели. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/314078071_struktura_na_motivaciata_za_rabota_i_vzaimovrzki_s_udovletvorenostta_ot_truda_pri_universitetski_prepodavateli]

Khagur, F. (2011). Kategoriya „Udovletvorennost' trudom" v sotsiologicheskom izmerennii. Teoriya i praktika obshtestvennogo razvit Хагур, Ф. (2011). Категория „Удовлетворенность трудом" в социологическом измереннии. Теория и практика общественного развит

Chavdarova, V. (2010). Teoretichni problemi v sotsialnopsikhologicheskiya analiz na udovletvorenostta ot truda. „Biblioteka Diogen. Psikhologiya 2010: Aktualni vŭprosi", UI: „Sv. sv. Kiril i Metodiĭ", V.T.2010, s.100-121, ISBN 978-954-524-766-8. Retrieved from [http://journals.uni-vt.bg/diogen/bul/vol18/iss1/6]

Чавдарова, В. (2010). Теоретични проблеми в социалнопсихологическия анализ на удовлетвореността от труда. „Библиотека Диоген. Психология 2010: Актуални въпроси", УИ: „Св. св. Кирил и Методий", В.Т.2010, с.100-121, ISBN 978-954-524-766-8. Retrieved from [http://journals.uni-vt.bg/diogen/bul/vol18/iss1/6]

Tagareva, K. Umeniya obshcheniya v protsesse sobesedvaniya, V sb. Stsial‘no-ekonomicheskiye i psikhologicheskiye problemy upravleniya, Moskva, 2012. Str. 212-218. ISBN 978-5-94051-110-6

Тагарева, К. Умения общения в процессе собеседвания, В сб. Сциально-экономические и психологические проблемы управления, Москва, 2012. Стр. 212-218. ISBN 978-5-94051-110-6

Tagareva, K. Forirovaniye kommunikativnoy kompetentnosti i umeniye slushat‘ u studentov-psikhologov. V sb. «Obrazovaniye – lichnost‘ – professiya», Moskva, 2013. Str. 312-316. ISBN 978-5-91070-054-7.

Тагарева, К. Форирование коммуникативной компетентности и умение слушать у студентов-психологов. В сб. «Образование – личность – профессия», Москва, 2013. Стр. 312-316. ISBN 978-5-91070-054-7.

ЕМОЦИОНАЛНА СЪПРИЧАСТНОСТ В РАБОТНА СРЕДА[1]

Майяна Митевска, Лиляна Хашъмова
УНИБИТ, София, България, E-mail: m.mitevska@unibit.bg
ПУ «Паисий Хилендарски», Пловдив, България, E-mail: hashamova@abv.bg

Резюме: *Проследяват се факторите, които влияят върху емоционалната съпричастност на работното място. Проучването е проведено сред 77 лица, работещи в сферата на туризма за периода октомври 2019 г. – февруари 2020 г. Търсени са фактори от личностен и средови характер, които влияят върху емоционалната съпричастност в трудова среда. Приложени са методики на Радославова, М. за удовлетвореността от труда и на А. Величков, и Петков, Г. за диагностика на нивата на привързаността към организацията като нормативна база и емоционална съпричастност в организационната среда. Използвани са редица статистически методи и процедури, с които се установяват взаимовръзки и влияния при изследваните конструкти, както и на пола, възрастта, образователния ценз, общия трудов стаж и стажа на конкретното работно място, позицията в организацията. Данните са обработени с SPSS-21. Резултатите показват, че удовлетвореността от работата, ориентацията към човешките отношения, обратната връзка с околните и нормативната база повлияват емоционалната съпричастност към организацията.*

Ключови думи: *емоционална съпричастност, нормативна база, удовлетвореност от труда, привързаност към организацията*

EMOTIONAL INVOLVEMENT IN WORK ENVIRONMENT

Mayiana Mitevska, Lilyana Hashmova
UNIBIT, Sofia, Bulgaria, E-mail: m.mitevska@unibit.bg
PU „Paisiy Hilendarski“, Plovdiv, Bulgaria, E-mail: hashamova@abv.bg

Summary: *The factors that influence emotional empathy in the workplace are tracked. The survey was conducted among 77 people working in the field of tourism for the period October 2019 - February 2020. Factors of a personal and environmental nature that affect emotional empathy in the work environment were sought. Methods of Radoslavova, M. for job satisfaction and A. Velichkov, and Petkov, G. for diagnostics of the levels of attachment to the organization as a normative base and emotional empathy in the organizational environment are ap-*

[1] Докладът е по проект НИП „Културни практики в образователна среда“ по Наредбата – 2020 - 12

plied. A number of statistical methods and procedures have been used to establish relationships and influences in the studied constructs, as well as gender, age, educational qualifications, total length of service and length of service in the specific workplace, position in the organization. Data were processed with SPSS-21. The results show that job satisfaction, human orientation, feedback from others, and the regulatory framework affect emotional empathy for the organization.

Keywords: *emotional empathy, job satisfaction,, normative base, attachment to the organization*

Организационната привързаност се разглежда като вяра и приемане на организационните цели и готовност за вложение на много ресурси за изпълнението им, както и силно желание за принадлежност. Привързаните към организацията работят здраво и по собствено усмотрение, за да останат в нея (Славянска, 2012). Организационната привързаност може да се идентифицира и с емоционалната привързаност и съпричастност на служителя като с това се изразява и неговата гордост и желание да работи именно за това учреждение.

Привързаността към организацията е необходима не само за самата нея, но и за личността, която има нужда да идентифицира себе си с нещо, което зависи от собствените му усилия. Това кара индивида да се чувства значим и удовлетворен от собствените си вложения в организацията. Една компания е успешна, когато служителите ѝ, но и преките ръководители са привързани към нея. Характерно е това, че колкото повече служители има дадена организация, толкова различни поведения ще има (Славов, 2015). Поддържането на висока и афективна привързаност води не само до удовлетворение от работата и поставените цели, но и до готовността на служителя да допринесе със своите знания и усилия за общата организационна ефективност. Освен това, привързаността има своите важни последствия и за личността – от психологическа гледна точка, и за самата организация. Тя е нагласата, която допринася за психичния комфорт, увеличавайки нивата на удовлетвореност (Илиева, 1998). Този подход дава основание да се търси влиянието на отделни аспекти на удовлетвореността от труда върху привързаността към организацията, изразена в емоционалната съпричастност.

Желанието и стремежа на всяка една организация е именно постигането на висока привързаност и удовлетвореност от труда сред

своите служители. Освен, че играе роля върху поведението на служителя в рамките на организационната среда, привързаността има отношение и върху поведението извън нея. Положителното влияние на високата привързаност има и отношение към просоциалното организационно поведение, водещо до прояви на алтруизъм във всички аспекти, касаещи организационната среда. Това прави привързаността нагласа, влияеща като цяло върху организационното поведение и детерминира усилията на служителя за допринасянето на ефективността на учреждението.

Извадка. Разпределението на изследваните лица е в следните групи и в зависимост от:

- пол: мъже – 39%; жени – 61%;
- образование: средно – 19,5%, бакалавър – 50,6 %; магистратура – 29,9 %;
- възраст: до 25г. - 14,3%; от 26 до 35г. – 36,4%; от 36 до 45г. – 24,7%; над 46г. – 24,7%;
- заемана позиция: ръководна – 28,6%; изпълнителска – 71,4%;
- общ трудов стаж: до 1г. – 14,3%; от 2 до 5г. - 13%; от 6 до 10 г. – 14,3%; от 11 до 16г. – 19,5%; от 17 до 20г. – 22,1%; над 20г. – 16,9%;
- трудов стаж в организацията: до 2г. – 33,8%; от 3 до 5г. – 22,1%; от 6 до 10г. – 19,5%; над 10г. – 24,7%.

Използвани методи.

Използвана е скалата, заимствана от Радославова, М /2005/, оценяваща емоционалната съпричастност. Тя представя заинтересоваността и преживяванията в работна среда. Съдържа четири твърдения, очертаващи привързаността на индивида към организацията. Допълнително са включени и две скали, оценяващи нормативната база, наличието на предписания и правила на поведение в средата, чрез които се поддържат нейните функции. Скалата е заимствана от метода за перцепции на средата на Величков, А., Радославова, М., Петков, Г. /2005/, твърденията на която също са четири. Освен това е включен и Въпросникът за измерване на удовлетвореността от труда, конструиран от М. Радославова (Радославова, Величков, 2005) с цел

оценка на влиянието на условията, които трудовата среда предоставя за оптимално функциониране на индивида като удовлетвореност от съдържанието на труда, предизвикателство на задачите, изисквания на задачите за развитие на интелектуални качества, себеизява, автономия, обратна връзка, задоволство от резултатите, удовлетвореност от прекия ръководител, удовлетвореност от преките колеги, удовлетвореност от заплащането.

Изследваният посочва доколко е съгласен с изброените твърдения в скалите за прекия ръководител, колегите, заплащането и общата удовлетвореност от труда. Той използва 5-степенна скала, чиито оценки варират от 1 – никак не съм съгласен, до 5 – напълно съм съгласен.

От данните, получени чрез описателната статистика, става ясно, че при изследваните лица се наблюдава спазването на нормативната база (x=15.11; sd=4.03) в сравнение с оригиналните данни от методиката на М. Радославова. Разликата с „емоционалната съпричастност" не е голяма (x=13.20; sd=3.17), което говори, че все пак се наблюдава добра практика между познанието и спазването на правилата от всички, което допринася съответно и за емоционалната свързаност на служителите с организацията. Може да се твърди, според данните, че когато служителите имат ясна представа за това какво е позволено и какво не е позволено да се прави, се получава една загриженост към случващото се и между служителите и в самата организация. Това води до извода, че работниците са по-склонни да проявят привързаност, спазвайки на първо място правилата и след това да обърнат внимание и на емоционалната си съпричастност, отколкото обратното.

Таблица 1: Дескриптивна статистика на отделните аспекти на привързаността към организацията

Аспекти на привързаността	N	x	SD
Привързаност – нормативна база	77	15.11	4.03
Привързаност – емоционална съпричастност	77	13.2	3.17

Дисперсионния анализ на двата аспекта показва, че не всички демографски данни водят до статистически значими различия.

При „емоционалната съпричастност“ се наблюдават статистически значими различия по признака „пол“. Както се знае от литературата, жените са тези, които са по-склонни да влагат чувства и емоции в дейностите, които извършват. От там се предполага, че ще проявяват и по-голяма привързаност към организацията. Сензитивността им към организационните цели, вниманието към личния принос за дейността и самото състояние на организацията си проличава и в резултатите. Интересни са резултатите и по отношение на възрастта – там също се откриват статистически значими различия. Лицата до 25 години показват по-ниски стойности на „емоционална съпричастност“ , което може да се обясни и с по-краткият им стаж в самата организация.

Таблица 2: Вариации в нивата на привързаност към организацията според изследваните демографски променливи

Нива на привързаност	Пол	Възраст	Образование	Общ трудов стаж	Трудов стаж в орг.	Позиция
Нормативна база	F=2.590	F=.230	F=1.026	F=0.618	F=.874	F=3.251
	p=0.112	p=0.995	p=0.363	p=0.686	p=.459	p=0.075
Емоционална съпричастност	F=5.238	F=3.770	F=0.936	F=3.317	F=.782	F=8.74
	p=0.025	p=0.014	p=0.397	p=.009	p=.508	p=0.004

Най-висока стойност показват лицата на възраст от 36 години до 46 години. При тях обяснението идва от там, че предвид възрастта си, имат повече стаж и опит. За тях това не е първа работа, което им е дало възможността да направят сравнение с миналия си опит и съответно да направят правилната преценка за самите себе си по отношение на този аспект. При тях се предполага, на база изградения

трудов стаж, да изградят по-голяма емоционална свързаност с целите и дейността на организацията, като действията им са насочени към нейното благополучие. По отношение на йерархичната структура в организацията се откриват статистически значими различия и става ясно, че ръководната функция е повече „емоционално съпричастна“ от изпълнителската. От направения дисперсионен анализ, не се откриват статистически значими различия по отношение на нивото на образование и „емоционалната съпричастност“ към организацията.

При разглеждане на резултатите от дисперсионния анализ, не се наблюдаваха статистически значими различия при аспекта „нормативна база“ и демографските показатели.

Изследването на ефекта на аспектите на удовлетвореността от труда върху емоционалната съпричастност дава възможност да се проследят промени в организационното поведение. За целта е проведен множествен стъпков регресионен анализ, чийто дизайн предполага конструирането на регресионно уравнение със зависима променлива „емоционална съпричастност“, а като независими променливи се включват „аспектите на удовлетвореност от труда и нормативната база“.

Таблица 3: Влияние на аспектите на удовлетвореността от труда върху емоционалната съпричастност

Конструкти	**Удовлетвореност от работата**	**Ориентация към отношенията**	**Обратна връзка от околните**	**Нормативна база**
ΔR^2	0,358	0,439	0,478	0,292
Емоционална съпричастност	β =0,379; p >0,00	β = 0,247; p >0,00	β = -0,345; p >0,00	β = 0,425; p >0,00

Резултатите от регресионния анализ (вж. табл. 3) потвърждават частично издигнатата хипотеза. Данните показват, че отделни аспекти от удовлетвореността от труда повлияват емоционалната съпричастност. Удовлетвореността от работата (β = 0,379; p < 0,00), ориентацията към отношенията (β = 0,247; p < 0,00), обратната връзка от околните (β = -0,345; p < 0,00) и нормативната база (β = 0,425; p

< 0,00) изпълнява своята интегрираща функция за осъществяване на междугруповите процеси тогава, когато е необходимо да бъдат постигнати определени организационни и лични цели или да се превъзмогнат пречки за решаването на организационните задачи.

Емоционалната съпричастност играе обединяваща роля. Спазването на правилата определя специфично място на личността в общия организационен контекст и дава възможност за проява на индивидуалните качества, но и там, където изпъква конкурентното противоборство.

За изследване на вариациите в аспектите на удовлетвореността от труда данните са подложени на дисперсионен анализ.

Изводи.

Удовлетвореността от труда и привързаността към организацията са основните конструкти, които допринасят за това да се преосмисли поведението на човек в труда. Идеята да се установят закономерностите и взаимовръзките между тях, е било обект на проучвания от много време. Целта и на тази разработка беше да се изведат тези закономерности и да се установят връзките между двата конструкта и тяхната степен на изразеност, както и влиянието на отделни демографски фактори като възраст, образование, трудов стаж и ниво в йерархията.

Данните от направения анализ изведоха някои тенденции, които са в подкрепа и на издигнатите хипотези. Установи се, че демографските показатели влияят значително върху аспектите и на привързаността и на удовлетвореността от труда. Така например се установи, че жените са по-удовлетворени и повече емоционално съпричастни към организацията, което говори за по-голяма емоционална свързаност с отделните аспекти. Освен това, служителите на възраст от 36 до 45 години са повече емоционално съпричастни към организацията и по-удовлетворени от резултатите, което се обяснява и с по-големият им трудов стаж за разлика от този на по-младите им колеги. Установи се и това, че служителите на ръководна позиция са по-удовлетворени от заплащането и от работата като цяло от колегите си на изпълнителска позиция. Може да се каже, че първопричината за тези

резултати е и възможността за по-голяма реализация, както и по-голямата отговорност, която носят служителите на ръководна позиция, а това се оценява от работодателя под формата на социално-значим фактор, каквото е заплащането. Въпреки обаче изведената тенденция за по-високата удовлетвореност при служители на ръководна позиция, резултатите от изследването показват и интересни резултати по отношение на удовлетвореността при служителите на изпълнителска позиция. Като цяло те показват високи нива на удовлетвореност при доста от аспектите.

Като се има предвид взаимозависимостта между двата конструкта в организационната среда, се установи, че измененията в единия аспект, водят до изменения в другия. На база регресионния анализ се установи, че аспектите на удовлетвореността от труда играят детерминираща роля по отношение на проявата на привързаност към организацията. Служителите показват, че тяхната емоционална съпричастност се влияе именно от нивото им на удовлетвореност от труда. Изследването показва, че в действителност има връзка между двата конструкта, като основно детерминиращата функция е в полза на удовлетвореността от труда спрямо привързаността към организацията.

Установяването, поддържането и затвърждаването на удовлетвореност от труда и привързаност към организацията са освен най-често изследваните конструкти в организацията, но и най-важните за поддържането на едно учреждение във всякакъв аспект. Изследванията в тази насока са полезни и на практика нужни, не само за самата организация, но и за нейните служители. Правенето на такива проучвания са необходими за качествената реализация на организацията, за повишаване на професионалната и лична компетентност, но и за организирането и провеждането на различни промени, с цел положително и конкурентноспособно съществуване на дадената организация. Важно за нея е да има служители, които освен емоционално свързани и съпричастни са и удовлетворени от цялостния работен процес.

Цитиране

Hirschfeld, R., R. (2000) *Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire- Short Form make a difference?* // Educational and Psychological Measurement, Vol. 60 (2), 2000.

Bussing, A. & Bissels, T. (2002) *Different Forms of Work Satisfaction: Concept and Qualitative Research*. // Journal of Occupational Psychology, Vol.7, №1, pp. 84-93, 2002.

Smith, P.C., Balzer, W., Josephson, H.I., Lovell, S.E., Paul, K.B., Reilly, B.A., Reilly, C.E., & Whalen, M.A. (1989) Users' Manual for the Job Descriptive Index (JDI) and the Job in General (JIG) Scales. Bowling Green State University: Bowling Green, Ohio, p.21, 1989

Radoslavova, M., Velichkov, A. Metodi za psikhodiagnostika, IK „Pandora Prim", 2005.Радославова, М. ,Величков, А. (2005) *Методи за психодиагностика*, ИК „Пандора Прим", 2005.

Radoslavova, M. (2001). Udovletvorenost ot truda. Psikhichni mekhanizmi na vŭznikvane i funktsii. Sofiya, Paradigma

Радославова, М. (2001). *Удовлетвореност от труда. Психични механизми на възникване и функции*. София, Парадигма

Mitevska-Encheva, Mayana. (2015). *Удовлетвореността от труда в частни и държавни организации*. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/301814956_Udovletvorenostta_ot_truda_v_castni_i_drzavni_organizacii]

Bussing, A. & Bissels, T. (2002) *Different Forms of Work Satisfaction: Concept and Qualitative Research*. // Journal of Occupational Psychology, Vol.7, №1, pp. 84-93, 2002.

Hirschfeld, R., R. *Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire- Short Form make a difference?* // Educational and Psychological Measurement, Vol. 60 (2), 2000.

Ilieva, S. (2006) *Organizatsionna kultura: Sushnost, funktsii i promyana*. Sofiya: Universitetsko izdatelstvo „Sv. Kliment Ohridski". Илиева, С. (2006) *Организационна култура*: Същност, функции и промяна. София: Унив. изд. „Св. Климент Охридски".

Meyer, John & Herscovitch, Lynne. (2001). *Commitment in the Workplace*: Toward a General Model. Human Resource Management Review. 11. 10.1016/S1053-4822(00)00053-X. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/200824507_Commitment_in_the_Workplace_Toward_a_General_Model]

Pollock, T. G., R. C. Whitebred and N. Contractor. (2000). Social information processing and job characteristics. Human Communication Research

Vol. 26, ISSUE 2. Retrieved from [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-2958.2000.tb00759.x]

Porter, Lyman W., Gregory Bigley, Richard M. Steers. Motivation and work behavior. 7th ed. New York, McGraw-Hill, 2002. (March 2013) [www.referenceforbusiness.com(management(Mar-No(Motivationand-Motivation-Theory.html#ixzz2XqxgOzrg]

Velichkov, A., Radoslavova, M., Petkov, G. Optimalno funktsionirane na lichnostta v sotsialna sreda. Sofiya, 2002. Pechatna baza MVR. 282 s. ISBN – 954-8792-54-0

Величков, А., Радославова, М., Петков, Г. Оптимално функциониране на личността в социална среда. София, 2002. Печатна база МВР. 282 с. ISBN – 954-8792-54-0

Voronevska, R., Stoyanov, V. (2015). Vzaimozavisimosti mezhdu udovletvorenostta ot truda i privŭrzanostta kŭm organizatsiyata. – V: Prilozhna psikhologiya i sotsialna praktika, KHÍÍ Mezhdunarodno nauchna konferentsiya. UI: VSU „Chernorizets Khrabŭr“.

Вороневска, Р., Стоянов, В. (2015). Взаимозависимости между удовлетвореността от труда и привързаността към организацията. – В: Приложна психология и социална практика, XII Международно научна конференция. УИ: ВСУ „Черноризец Храбър“.

Gospodinov, D. (2013). Udovletvorenost ot truda pri uchitelite – rezultati ot provedeno empirichno izsledvane. – V: Bŭlgarsko spisanie za obrazovanie, Vol. 2. Retrieved from [https://www.elbook.eu/images/St4.pdf] Господинов, Д. (2013). Удовлетвореност от труда при учителите – резултати от проведено емпирично изследване. – В: Българско списание за образование, Vol. 2. Retrieved from [https://www.elbook.eu/images/St4.pdf]

Ivanova, S. (2011). Vŭzprieta spravedlivost na zaplashtaneto i udovletvorenost ot truda v chastni organizatsii. Avtoreferat na disertatsiya za prisŭzhdane na obrazovatelna i nauchna stepen „doktor“. Sofiĭski universitet „Sv. Kliment Okhridski“, Filosofski fakultet, Katedra „Sotsialna, trudova i pedagogicheska psikhologiya“.Иванова, С. (2011).

Възприета справедливост на заплащането и удовлетвореност от труда в частни организации. Автореферат на дисертация за присъждане на образователна и научна степен „доктор“. Софийски университет „Св. Климент Охридски“, Философски факултет, Катедра „Социална, трудова и педагогическа психология“.

Илиева, С. (1998). Организационно развитие. УИ: “ Св. Кл. Охридски“, София

Ilieva, S. (1998). Privŭrzanost kŭm organizatsiyata: Psikhologicheski analiz. I: „Albatros“, Sofiya.

Илиева, С. (1998). Привързаност към организацията: Психологически анализ. И: „Албатрос“, София.

Ilieva, S. (1998). Organizatsionno razvitie. UI: “ Sv. Kl. Okhridski“, Sofiya Ilieva, S. (2009). Tsennosti i trudova motivatsiya. UI: „Sv. Kliment Okhridski”, Sofiya. Илиева, С. (2009). Ценности и трудова мотивация. УИ: „Св. Климент Охридски”, София.

Koralov, M., M. Shtepankova. (2015). Adaptatsiya na test za izsledvane na trudova udovletvorenost/angazhiranost. – V: Bŭlgarsko spisanie po psikhologiya. Retrieved from [https://bjop.files.wordpress.com/2017/11/bjop20151-4.pdf?fbclid=IwAR2_MO0BIHQymVHmEyhefx9HBRmgJo4_MXJECXIO-2zwrCQ-

Коралов, М., М. Щепанкова. (2015). Адаптация на тест за изследване на трудова удовлетвореност/ангажираност. – В: Българско списание по психология. Retrieved from [https://bjop.files.wordpress.com/2017/11/bjop20151-4.pdf?fbclid=IwAR2_MO0BIHQymVHmEyhefx9HBRmgJo4_MXJECXIO-2zwrCQ-8IXlW7cqaCI]

Mitevska-Encheva, M, Organizatsionna i biznes psikhologiya, Sofiya, Za bukvite 2017, 335 s. ISBN 978-619-185-277-2

Митевска-Енчева, М, Организационна и бизнес психология, София, За буквите 2017, 335 с. ISBN 978-619-185-277-2

Mitevska-Encheva, M. Prosotsialno povedenie i organizatsionen klimat, Sofiya, Za bukvite 2013, 201 s. ISBN 978-954-2946-75-5

Митевска-Енчева, М. Просоциално поведение и организационен климат, София, За буквите 2013, 201 с. ISBN 978-954-2946-75-5

Nikolova, V.A. (2015). Izsledvane na vrŭzkata mezhdu udovletvorenostta na personala i obema na prodazhbite. – V: Biznes posoki, Vol 2. Retrieved from [https://bjournal-bfu.bg/uploads/posts/2015_2_44-57_bg.pdf] Николова, В.А. (2015). Изследване на връзката между удовлетвореността на персонала и обема на продажбите. – В: Бизнес посоки, Vol 2. Retrieved from [https://bjournal-bfu.bg/uploads/posts/2015_2_44-57_bg.pdf]

Paunov, M. (2009). Trudova motivatsiya. I: „Ciela“, Sofiya Radoslavova, M. (2001). Udovletvorenost ot truda. Psikhichni mekhanizmi na vŭznikvane i funktsii. Sofiya, Paradigma Паунов, М. (2009). Трудова мотивация. И: „Сиела“, София

Радославова, М. (2001). Удовлетвореност от труда. Психични механизми на възникване и функции. София, Парадигма

Radoslavova, M., Velichkov, A. (2005). Metodi za psikhodiagnostika, IK „Pandora Prim“, 2005.

Радославова, М., Величков, А. (2005). Методи за психодиагностика, ИК „Пандора Прим“, 2005.

Rigio, R. (2006). Vŭvedenie v industrialnata/organizatsionnata psikhologiya. Sofiya, Dilok, 2006. 550 s. ISBN – 10: 954-9994-43-0

Ригио, Р. (2006). Въведение в индустриалната/организационната психология. София, Дилок, 2006. 550 с. ISBN – 10: 954-9994-43-0

Rusinova, V. Petrov, Pl., Zhil'ova, S. (2015). Psikhologichen analiz na rabotata, neĭnata organizatsiya i udovletvorenostta ot tyakh: Psikhologichni izsledvaniya, kn. 3, 5-16. maĭ 2015, https://bjop.files.wordpress.com/2008/10/veselina-rusinovasonia-zhiliova-doklad.pdf

Русинова, В. Петров, Пл., Жильова, С. (2015). Психологичен анализ на работата, нейната организация и удовлетвореността от тях: Психологични изследвания, кн. 3, 5-16. май 2015, https://bjop.files.wordpress.com/2008/10/veselina-rusinovasonia-zhiliova-doklad.pdf

Silgidzhiyan, KH. (2006). Az-kontseptsiya i psikhosotsialna identichnost. Zhizneniya prekhod kŭm zrelostta. Sofiya, SU, Sv. Kl. Okhridski

Силгиджиян, Х. (2006). Аз-концепция и психосоциална идентичност. Жизнения преход към зрелостта. София, СУ, Св. Кл. Охридски

Slavyanska, V. (2012). Tekuchestvoto na personala kato organizatsionen fenomen. Godishnik na Burgaski svoboden universitet, tom XXVII, str. 57-90. Славянска, В. (2012). Текучеството на персонала като организационен феномен. Годишник на Бургаски свободен университет, том XXVII, стр. 57-90.

Topuzova, I. (2016). Struktura na motivatsiyata za rabota i vzaimovrŭzki s udovletvorenostta ot truda pri universitet·ski prepodavateli. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/314078071_struktura_na_motivaciata_za_rabota_i_vzaimovrzki_s_udovletvorenostta_ot_truda_pri_universitetski_prepodavateli]

Топузова, И. (2016). Структура на мотивацията за работа и взаимовръзки с удовлетвореността от труда при университетски преподаватели. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/314078071_struktura_na_motivaciata_za_rabota_i_vzaimovrzki_s_udovletvorenostta_ot_truda_pri_universitetski_prepodavateli]

Khagur, F. (2011). Kategoriya „Udovletvorennost' trudom" v sotsiologicheskom izmerennii. Teoriya i praktika obshtestvennogo razvit

Хагур, Ф. (2011). Категория „Удовлетворенность трудом" в социологическом измереннии. Теория и практика общественного развит

Chavdarova, V. (2010). Teoretichni problemi v sotsialnopsikhologicheskiya analiz na udovletvorenostta ot truda. „Biblioteka Diogen. Psikhologiya 2010: Aktualni vŭprosi", UI: „Sv. sv. Kiril i Metodiĭ", V.T.2010, s.100-121, ISBN 978-954-524-766-8. Retrieved from [http://journals.uni-vt.bg/diogen/bul/vol18/iss1/6]

Чавдарова, В. (2010). Теоретични проблеми в социалнопсихологическия анализ на удовлетвореността от труда. „Библиотека Диоген. Психология 2010: Актуални въпроси“, УИ: „Св. св. Кирил и Методий“, В.Т.2010, с.100-121, ISBN 978-954-524-766-8. Retrieved from [http://journals.uni-vt.bg/diogen/bul/vol18/iss1/6]

Tagareva, K. (2012) Umeniya obshcheniya v protsesse sobesedvaniya, V sb. Stsial‘no-ekonomicheskiye i psikhologicheskiye problemy upravleniya, Moskva, 2012. Str. 212-218. ISBN 978-5-94051-110-6

Тагарева, К. (2012) Умения общения в процессе собеседвания, В сб. Сциально-экономические и психологические проблемы управления, Москва, 2012. Стр. 212-218. ISBN 978-5-94051-110-6

Tagareva, K. (2013) Forirovaniye kommunikativnoy kompetentnosti i umeniye slushat‘ u studentov-psikhologov. V sb. «Obrazovaniye – lichnost‘ – professiya», Moskva, 2013. Str. 312-316. ISBN 978-5-91070-054-7.

Тагарева, К. (2013)Форирование коммуникативной компетентности и умение слушать у студентов-психологов. В сб. «Образование – личность – профессия», Москва, 2013. Стр. 312-316. ISBN 978-5-91070-054-7

ОРГАНИЗАЦИОННАТА КУЛТУРА В БЪЛГАРСКИ УСЛОВИЯ[1]

Майяна Митевска, Габриела Радулова
УНИБИТ, София, България, E-mail: m.mitevska@unibit.bg
ПУ «Паисий Хилендарски», Пловдив, България, E-mail: gabriela.n.radulova@abv.bg

Резюме: *Проследяват се ценностните предпочитания към типа организационно култура в български организации. Изследването е проведено сред 103 лица – 51 служители от частна и 52 от държавна организация за периода октомври 2019 г. – февруари 2020 г. Получените резултати от текущото изследване се сравняват с изследвания, проведени в предходни години, както и се отчитат влиянията на демографските фактори като пол, възраст, трудов стаж. Приложена е OCAI на Камерън и Куин за изследване на ценностни предпочитания към типа култура. Данните са обработени в SPSS ver. 21 и за целите на анализа са приложени: дескриптивна статистика, корелационен анализ, регресионен анализ, дисперсионен анализ (ANOVA). Резултатите показват, че доминиращи са ценностните предпочитания към клановия тип култура, следван от йерархичния, пазарния и адхокортичния.*

Ключови думи: *организационна култура, кланова, йерархична, пазарна, адхокортична.*

ORGANIZATIONAL CULTURE IN BULGARIAN CONDITIONS

Mayiana Mitevska, Gabriela Radulova
UNIBIT, Sofia, Bulgaria, E-mail: m.mitevska@unibit.bg
PU „Paisiy Hilendarski“, Plovdiv, Bulgaria,
E-mail: gabriela.n.radulova@abv.bg

Summary: *The value preferences for the type of organizational culture in Bulgarian organizations are traced. The survey was conducted among 103 people – 51 employees from a private and 52 from a government organization for the period October 2019 – February 2020. The results of the current survey are compared with surveys conducted in previous years, and take into account the influences of demographic factors such as gender, age, length of service. Cameron and Quinn's OCAI was applied to study value preferences for the type of culture. The data were*

[1] Докладът е по проект НИП „Културни практики в образователна среда“ по Наредбата – 2020 – 11

processed in SPSS ver. 21 and for the purposes of the analysis are applied: descriptive statistics, correlation analysis, regression analysis, analysis of variance (ANOVA). The results show that the value preferences for the clan type of culture are dominant, followed by the hierarchical, market and adhocortic ones.

Keywords: *organizational culture, clan, hierarchical, market, adhocortic.*

Ким Камерън и Робърт Куин са утвърдени учени и изследователи в областта на организационната култура. Техните трудове са известни на всички занимаващи се в тази област. Един от общите им трудове е описан в книгата „Диагностика и промяна на организационната култура. Съобразно рамката на конкуриращите се ценности“, а това е именно въпросникът OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument), който се използва за изследване на ценностни предпочитания към типа култура в организацията.

Според Ким Камерън и Робърт Куин, силата на организационната култура е в обединяващото й свойство и извеждането на организацията към успех. Културата придава конкурентно преимущество на организацията поради това, че представлява общ контингент от възприятия, спомени, ценности, възгледи, дефиниции, които структурират организацията цялостно и я правят по-силна и издръжлива на външните промени (Cameron & Quinn, 2012).

В разработването на OCAI са включени значителен брой изследвания. Професорите Камерън и Куин разработват модела на рамката на конкурентните ценности, която се състои от четири конкурентни ценности, които образуват четири типа организационна култура. Авторите смятат, че спрямо оценяването на тези шест ключови характеристики може да бъде определен типа на културата в организацията:

- доминиращи характеристики;
- организационно лидерство;
- управление на служителите;
- организационна спойка;
- основни стратегии;
- критерии за успех.

Тук основните четири типа организаионна култура са: йерархична, пазарна, адхократична и кланова. Всяка организация има собствена

комбинация от тези четири типа организационни култури, като винаги има един доминиращ. Тези типове бяха подробно описани по-рано в тази разработка, но за да има максимална яснота, ще дам кратки описания: Йерархична култура в организацията – строго структурирана работна среда, конкретни процедури управляват поведението на служителите, стабилност, предвидимост, ефективност, поддържане на ефикасен трудов процес; Пазарна култура в организацията – фокусирано внимание върху транзакции с външни обекти, сключване на сделки за осигуряване на пазарно предимство, амбициозни цели, фокус върху производителност и конкурентоспособност; Адхократична култура в организацията – адаптация към променящите се пазари, успешни модели на функциониране, иновации и разработване на нови начини за достигане до клиентите, водеща е визията за бъдещето, но цари организационна анархия; Кланова култура в организацията – колективистична, с фокусът върху "ние", членовете споделят ценности, цели, работят в екип и са съпричастни един към друг.

Преобладават две основни димензии, по които се диференцират така наречените конкуриращи се ценности и това са – "гъвкавост срещу стабилност" и "вътрешна срещу външна ориентация". Фигура 3 показва онагледен вариант на обясненото:

Фигура 1. Рамка на кокурентните ценности

Връзките между четирите модела на организационна култура са показани спрямо две измерения в рамките описани от Робърт Куин. На вертикалната ос „гъвкавостта“ е срещу „стабилност“. На хоризонталната ос „вътрешната ориентация“ е срещу „външна ориентация“. Когато организациите клонят повече към гъвкавост, за тях е важно да има свобода на действието, динамика, те се стараят да са възможно най-приспособими, адаптивни, организирането на работата е променящ се процес за тях. Когато, обаче, описваме организации в обратната крайност на същото измерение, тогава за тях може да се каже, че те държат на контрола, предсказуемостта и реда, които им гарантират стабилност. Пример за това могат да бъдат голям процент от държавните институции.

При второто измерение, двете крайности, всъщност, показват критериите за ефективност, които биват вътрешно ориентирани или външно ориентирани. Първият вариант, придава значение на интеграцията, единството, предсказуемостта, вътрешната хармония, сплотеността на колектива. Такива организации са ориентирани към хората. Противоположният вариант държи повече на съперничеството, конкуренцията и диференциация от другите. Тези организации са ориентирани към задачата.

Спрямо тези две дименсии с противоположни ценности се формират четирите квадранта, или така наречените организационни култури. Така по-точно и лесно биват определяни ценностите принадлежащи към всяка една отделна организационна култура, това спомага те да бъдат диференцирани и описани възможно най-точно. С тази методика се характеризират както конкуриращите се ценности, така и с тяхна помощ, се стига до доминиращият тип култура в дадената организация.

Основната цел на настоящото изследване е да се установят ценностните предпочитания към типовете култури, както и доминиращите културни практики в частни и държавни български организации. Ще бъде проучено и дали демографски различия като вид на организацията, пол, възраст, образование, трудов стаж, ниво в йерархията на съответната организация, имат влияние върху предпочитаните ценности и културни практики и ако имат, съответно какво е то. Изследването също така цели да се провери устойчивостта и динамиката на доминиращите ценностни ориентации като получените резултати от текущото изследване биват сравнени с предходни изследвания, про-

ведени в различни години. Допуска се, че ще се открои доминираща култура и различия в демографските променливи по пол, възраст, образование, трудов стаж, ниво в йерархията и година на провеждане на изследванията при различните организационни култури.

Извадка. Разпределението на изследваните лица е в следните групи в зависимост от:

Процентно разпределение на изследваните лица:

- Спрямо вида на организацията:
  - Държавна – 52.0%
  - Частна – 48.0%
- Спрямо пол:
  - Мъже – 63.3%
  - Жени – 36.7%
- Спрямо възраст:
  - до 35 години – 7.1%
  - от 46 до 55 години – 42.9%
  - над 55 години – 50.0%
- Спрямо образование:
  - Магистър – 49.0%
  - Бакалавър – 15.3%
  - Средно образование – 35.7%
- Спрямо трудов стаж:
  - До 10 години – 12.2%
  - От 11 до 20 години – 20.4%
  - Над 20 години – 67.3%
- Спрямо ниво в йерархията:
  - Ръководство – 19.4%
  - Изпълнител – 80.6%

Спрямо групите на разпределение се вижда ясна равнопоставеност относно вида на организацията, процентният показател е почти равен, следователно, може да се приеме, че половината от изследваните лица са работещи в държавната организация, а съответно другата половина са част от частната организация. Спрямо пол се отчита видимо преимущество на лицата от мъжки пол, които са почти 2/3 от всички изследвани лица. Относно възрастта като критерии има от-

четливо множество на групите 46-54 и над 55 години, които общо са над 90% и под 10% на служителите до 35 години. Съвсем очаквано, поради сферата, в която участва едната организация, а именно образователна, повече от половината лица са с висше образование, като от тях преобладаващи са тези с магистърска степен и малко над 1/3 от общата бройка са със средно образование. Относно критерият трудов стаж, се забелязва, че над половината от служителите са с над 20 години трудов стаж, но това също е логично, поради резултатите, спрямо предходен критерий, отчитащ възрастта на служителите, където ясно се вижда, че тези над 55 години са мнозинство. Спрямо критерия ниво в йерархията изпълнителите са около четири пъти повече от ръководството, което е в рамките на закономерното.

Използвани методи.

Методиката за изследване на ценностни предпочитания към типа култура, създадена от Камерън и Куин (въпросник OCAI), съдържа четири скали, всяка от които с по шест айтема, което прави общо 24 твърдения. В това изследване, за оценяване на айтемите, е използвана петстепенна Ликъртова скала за оценка. Дадените възможности за отговор са: „Напълно съответства“, „Съответства“, „Нито съответства, нито не съответства“, „Не съответства“, „Напълно не съответства“.

В таблица са описани резултатите за вътрешна консистентност на скалите за четирите типа организационна култура (коефициент алфа на Кронбах):

Таблица 1: Коефициент алфа на Кронбах

Адаптация / Култура	Българска адаптация (2000-2003 год.)	Изследване в България (2005-2006 год.)	Изследване в България (2008-2010 год.)	Куин, Спрейтцър (1991 год.)	Юнг, Брокбанк, Улрих (1991 год.)	Замуто, Краковер (1991 год.)	Изследване в България (2015 год.)	Изследване в България (2020 год.)
Кланова	0,86	0,84	0,81	0,74	0,79	0,82	0,76	0,83
Адхократична	0,89	0,85	0,77	0,79	0,80	0,83	0,74	0,81
Пазарна	0,91	0,87	0,74	0,71	0,77	0,78	0,72	0,77
Йерархична	0,81	0,81	0,72	0,73	0,76	0,67	0,68	0,74

Както се вижда, от показаните резултати на няколко от по-значимите проведени изследвания с тази методика, в таблицата, сравнени с резултатите на настоящото изследване, няма отчетлива разлика и те значително се припокриват.

- Относно скалата, която отразява „Клановата култура“, айтем анализа показва една висока вътрешна консистентност, като резултатът тук е α=0,834.
- Скалата, отразяваща „Адхократичната култура“, при айтемния анализ също показва висока вътрешна консистентност, резултатът тук е α=0,806.
- Скалата, която отразява „Пазарната култура“, при айтемния анализ показва отново висока надеждност, която обаче сравнена с другите е малко по-ниска, като тук резултатът е α=0,765.
- При скалата, отразяваща „Йерархичната култура“, айтемният анализ показва резултат за вътрешна хомогенност, подобен на предходната скала, тук α=0,740.

При сравнение на получените от настоящото изследване резултати за вътрешна консистентност и тези получени от други изследователи в предходни години, се наблюдава една значителна стабилност на резултатите, които показват висока надеждност при четирите скали, като можем да направим заключение, че въпросникът е достатъчно надежден, за да бъде използван за изследване на ценностните предпочитания към различните типове култура.

В таблица 2 са представени резултатите, получени при направената дескриптивна статистика на типове организационна култура. Именно този метод, спомага онагледяването на разпределението на стойностите и намирането на доминиращите културни типове.

Таблица 2: Доминиращ тип организационна култура

Типове организационна култура	M	SD
Кланова култура	22.6939	4.36577
Адхократична култура	20.2041	4.45125
Пазарна култура	20.7041	4.11487
Йерархична култура	22.5816	3.58094

Спрямо получените данни от направеното изследване, се отчитат много близки по стойности резултати относно клановия тип култура и йерархичния тип култура. Това не би трябвало да ни учудва, тъй като ценностите сформиращи тези два типа култура се допълват и припокриват донякъде. При измерението, показващо критериите за ефективност, които биват вътрешно ориентирани или външно ориентирани, при първия вариант, в който попадат тези два културни типа, се придава значение на интеграцията, единството, предсказуемостта, вътрешната хармония, сплотеността на колектива. Това се отнася за организации ориентирани към хората.

С леко преимущество „Клановата култура“ се поставя на първо място, считана за доминиращ тип в обхванатите организации, според техните служители. В организации с такъв тип култура хората споделят много помежду си и се чувстват като част от едно „голямо семейство“. Лидерите се възприемат като съветници и дори като родители. Традицията и лоялността гарантират целостта на организацията, а привързаността към нея е силна. Това не е нелогично, с оглед на дейността на държавната организация и фактът, че частната организация е всъщност, част от не малкия процент в нашата страна – семейни фирми.

На второ място се нарежда „Йерархичната култура“. Този тип култура е изключително често срещан в държавните организации, където целта е да се постигат стабилност, предсказуемост, ред и контрол. Там се набляга на стандартизирани правила и процедури, които ръководят служителите в дейността им.

Като трета по ред е определена „Пазарната култура“. При нея високо се ценят качества като гъвкавост, адаптивност, новаторство и творческа насоченост в служителите. Такива организации се стремят най-вече към висока конкурентоспособност и адекватен отговор на външните изисквания. За тях най-важна е печалбата и не се разчита на предсказуемост и изградени традиции.

На четвърто място е поставена „Адхократичната култура“. Ценности за такъв тип културна насоченост са динамичността, предприемаческата и творческата насоченост, новаторството и поемане на рискове. Организации с такава култура развиват предимно дейности, свързани с производство на нови продукти или услуги.

След събирането на данни от анкетираните лица и тяхната обработка с SPSS var.21 и приложеният корелационен анализ и дисперсионен анализ, които служат за проверка на съществуване на евентуални зависимости и тяхната значимост, в случая между типове организационни култури и демографските различия, се установиха следните резултати:

Таблица 3: Различия в организационните култури спрямо източници на вариации

	Типове култури							
Източници на вариация	Кланова		Адхократична		Пазарна		Йерархична	
	F	P	F	P	F	P	F	P
Тип организация	2.578	0.112	4.404	0.038	3.37	0.07	0.022	0.881
Пол	1.564	0.214	1.318	0.254	3.47	0.07	2.423	0.123
Възраст	1.716	0.185	1.127	0.328	5.069	0.008	1.309	0.275
Образование	0.129	0.879	0.389	0.679	0.314	0.731	1.154	0.32
Трудов стаж	0.714	0.492	0.285	0.753	3.649	0.03	0.335	0.716
Ниво в йерархията	0.034	0.853	0.482	0.489	0.082	0.776	0.047	0.829
Период на изследване	10.85	0.001	2.342	0.126	0.092	0.762	7.543	0.006

Видимо, типът организация, оказва значимо влияние върху ценностната ориентация, относно поставената на четвърто място „Адхократична култура“ (F=4,404; p=0,038). При тази променлива, напълно очаквано, по-високи стойности са отчетени при частната организация (X=21.1702), отколкото при държавната (X=19.3137). В частния сектор е нужно да се показва доста по-голяма гъвкавост, отколкото в държавния, при тях е по-наложително и би трябвало да се стремят повече към адекватен отговор на външните изисквания и добиване на по-добра конкурентоспособност, чрез новаторство в сферата, защото там стабилността и сигурността не са изначално подсигурени, както е в голям процент от държавните учреждения.

Не дотам статистически значими, но пък интересни за коментар, са резултатите относно „Клановата култура“ и „Йерархичната култура“, които показаха близки резултати при анализа на доминиращите видове организационна култура при цялостното изследване. Тук значително по-силно предпочитание към ценностите подкрепящи „Клановата култура“ се отбелязва от частната организация (X=23.4255), за разлика от държавната (X=22.0196), при другия вариант, а именно „Йерархичната култура“, отново при частната организация (X=22.6383) са отчетени по-високи резултати, а при държавната малко по-ниски (X=22.5294), но тук разликата е минимална. Нужно е да се отбележи, че от държавната организация, са дадени резултати, при всеки тип организационна култура, по-ниски, отколкото от частната. Вижда се, че частната организация е надделяла при сформирането на общият резултат, а именно ранжирането на Клановата култура на първо място и поставянето на Йерахичната на второ. Държавната организация предпочита ценности свързани с Йерархичната подредба, тоест спазването на определени правила и норми, което им носи усещане за стабилност и спокойствие.

Оказва се, че независимата променлива „възраст“ има значимо влияние, спрямо ценностната ориентация, подкрепяща пазарния тип организационна култура (F=5.069; p=0.008). При служителите над 55 години (X=21.6122), се отчита силна подкрепа относно този тип култура, спрямо тези до 35 години (X=16.7143), които пък са в другата крайност и съответно най-слабо подкрепят пазарната култура, резултатът получен от групата от 46 до 55 години (X=20.3095) е малко по-нисък от този на над 55-годишните, но значително по-висок от дадения от тези до 35 години. С оглед на общите резултати може да се направи коментар, че ценностите прилежащи към организационната култура с пазарен тип насоченост, не са сходни с тези изповядвани от по-младите служители, тъй като те са дали най-ниски стойности за тази култура, не само спрямо другите възрастови групи, но и спрямо другите три типа организационна култура. При организации с такъв тип доминираща култура, а именно пазарната, конкурентоспособността и производителността са основните ценности. Базисните предпоставки в организации с „пазарна“ култура са свързани с въз-

приемането на враждебността на средата, избирателността и предпочитанията на потребителите, което изисква голяма гъвкавост в работата и несигурност, която е значителен стресфактор за служители, трудно приемащи работата в такива условия. От лидерите в такъв тип организации се очаква да бъдат твърди и взискателни, ориентирани към конкуренцията, което също може да бъде отчетено като фактор, предизвикващ такъв резултат от по-младите, тъй като те излизат от една опазваща ги от външната среда и стресът и враждебността свързани с нея, среда, каквато е семейството, училището и донякъде университетът. Може би такъв тип култура е като „скок в дълбокото“ за тях и затова биха предпочели варианти като йерархична култура или кланова, които са приличащи на средата, от която излизат, именно за тези два типа, те са дали и по-високи резултати.

Трудовият стаж като променлива има статистическа значимост спрямо ценностната ориентация, подкрепяща Пазарната култура. Ако приемем, че служителите с най-малко трудов стаж, са и тези принадлежащи към групата на до 35-годишните, а тези с най-голям трудов стаж, над 20 години, принадлежат към групата на най-възрастните, над 55-годишните, при повторно разглеждане на данните получени при независима променлива „възраст“ спрямо Пазарна култура, ще забележим, че резултатите са сходни. От служителите с над 20 години трудов стаж (X=21.4242) тази организационна култура е най-приемана, при тези с до 10 години трудов стаж (X=18.4167), отново се отчита най-ниска подкрепа и при тези с от 11 до 20 години стаж (X=19.7000) резултатът е по средата. Тук отново най-младите служители са оценили най-високо ценностите изграждащи йерархичната насоченост на културата, както и клановата. Логично е припокриването на резултатите спрямо тези две независими променливи, поради факта, че трудовият стаж на голям процент от хората, започва на сходна възраст.

При сравнение на настоящото изследване с изследване проведено през 2015 година на територията на Република България статистически значими различия са отчетени при Клановата култура (F=10.852; p=0,001) и при Йерархичната култура (F=7.543; p=0,006). При първата, резултатът получен през 2020 година (X=22.6939) е по-висок от

получения през 2015 година (X=21.1032), което може да бъде коментирано, като тенденциозно засилване на предпочитанието към ценностната ориентация насочена към клановата култура.

Относно втория тип култура – Йерархичната, отново резултатите от 2020 година (X=22.5816) са по-високи от тези през 2015 година (X=21.4491). Нужно е да се коментира, че и при двата случа резултатите получени през 2020 година са по-високи от тези през 2015 година.

Ясно се вижда, че има промяна в ранжирането на типовете култура спрямо независимата променлива – година на провеждане на изследването. През 2015 година в организациите са доминирали йерархичните ценностни предпочитания, докато през 2020 ценностите, подкрепящи клановата насоченост изпреварват тези с йерархична насоченост. На базата на тези резултати може да бъде направено заключение, че за периода от 5 години, значимостта на ценности като стабилност, вътрешна ориентация на организацията, общуване, интеграция, единство, лоялност, вътрешната хармония, сплотеност на колектива, изграждане на традиции в организацията, придобиват все по-голяма тежест и за двата сектора, поради малката разлика между ранжираните на първо и второ място и през двете година.

Дискусия.

Удовлетвореността от труда и привързаността към организацията са основните конструкти, които допринасят за това да се преосмисли поведението на човек в труда. Идеята да се установят закономерностите и взаимовръзките между тях, е било обект на проучвания от много време. Целта и на тази разработка беше да се изведат тези закономерности и да се установят връзките между двата конструкта и тяхната степен на изразеност, както и влиянието на отделни демографски фактори като възраст, образование, трудов стаж и ниво в йерархията.

Данните от направения анализ изведоха някои тенденции, които са в подкрепа и на издигнатите хипотези. Установи се, че демографските показатели влияят значително върху аспектите и на привързаността и на удовлетвореността от труда. Така, например, се установи,

че жените са по-удовлетворени и повече емоционално съпричастни към организацията, което говори за по-голяма емоционална свързаност с отделните аспекти. Освен това, служителите на възраст от 36 до 45 години са повече емоционално съпричастни към организацията и по-удовлетворени от резултатите, което се обяснява и с по-големият им трудов стаж за разлика от този на по-младите им колеги. Установи се и това, че служителите на ръководна позиция са по-удовлетворени от заплащането и от работата като цяло от колегите си на изпълнителска позиция. Може да се каже, че първопричината за тези резултати е и възможността за по-голяма реализация, както и по-голямата отговорност, която носят служителите на ръководна позиция, а това се оценява от работодателя под формата на социално-значим фактор, каквото е заплащането. Въпреки обаче изведената тенденция за по-високата удовлетвореност при служители на ръководна позиция, резултатите от изследването показват и интересни резултати по отношение на удовлетвореността при служителите на изпълнителска позиция. Като цяло те показват високи нива на удовлетвореност при доста от аспектите.

Като се има предвид взаимозависимостта между двата конструкта в организационната среда, се установи, че измененията в единия аспект, водят до изменения в другия. На база регресионния анализ се установи, че аспектите на удовлетвореността от труда играят детерминираща роля по отношение на проявата на привързаност към организацията. Служителите показват, че тяхната емоционална съпричастност се влияе именно от нивото им на удовлетвореност от труда. Изследването показва, че в действителност има връзка между двата конструкта, като основно детерминиращата функция е в полза на удовлетвореността от труда спрямо привързаността към организацията.

Установяването, поддържането и затвърждаването на удовлетвореност от труда и привързаност към организацията са освен най-често изследваните конструкти в организацията, но и най-важните за поддържането на едно учреждение във всякакъв аспект. Изследванията в тази насока са полезни и на практика нужни, не само за самата организация, но и за нейните служители. Правенето на такива проучвания са необходими за качествената реализация на организацията,

за повишаване на професионалната и лична компетентност, но и за организирането и провеждането на различни промени, с цел положително и конкурентноспособно съществуване на дадената организация. Важно за нея е да има служители, които освен емоционално свързани и съпричастни са и удовлетворени от цялостния работен процес.

Изводи

Направеното проучване показва, че в изследваните организации се наблюдава една силна вътрешна ориентация, доминиращи ценности са работа в екип, съпричастност, лоялност, привързаност и желание за участие, като се цени и структурираната работна среда, конкретните процедури, стабилността, предвидимостта, ефективността. На първо място като доминиращ тип култура се нарежда клановият, като с малка разлика в резултатите, след него се поставя йерархичният тип и съответно на трето място е пазарният тип и на четвърто адхократичният. От частната организация се отчита по-силна подкрепа към ценности прилежащи към клановата култура, като привързаност към организацията, традиции, сплотеност. При държавната организация има лек превес на йерархичния тип, където се цени по-скоро следването на стандартизирани правила, контрол, стабилност, но това е често срещана култура в държавния сектор, поради факта, че при тях стабилността и прозрачността са на първо място. „Адхократичната култура“ се влияе значимо от типа организация като променлива. И при нея се отчитат по-високи стойности при частната организация, като коментарът на тези резултати е в посока по-голямата нужда от гъвкавост в частния сектор, отколкото в държавния. При частните фирми е по-наложително и би трябвало да се стремят повече към адекватен отговор на външните изисквания и добиване на по-добра конкурентоспособност чрез новаторство в сферата, защото там стабилността и сигурността не са изначално подсигурени, както е в голям процент от държавните учреждения.

Променливите възраст и трудов стаж оказват статистически значимо влияние спрямо ценностната ориентация, подкрепяща пазарния тип организационна култура. Факт е, че трудовият стаж, на голям

процент от хората, започва на сходна възраст. Ако приемем, че служителите с най-малко трудов стаж са и тези принадлежащи към групата на до 35-годишните, а тези с най-голям трудов стаж, над 20 години, принадлежат към групата на най-възрастните, над 55-годишните, припокриването на резултатите не би ни учудило. От най-възрастните пазарният тип култура получава най-силна подкрепа, а от най-младите – най-слаба, но не само спрямо другите възрастови групи, но и като цяло спрямо другите три типа култури. Обяснение на този резултат бе дадено в посока несигурност като фактор, тласкащ по-младите и неопитните към търсене на организации в по-скоро кланова култура, където чувството е подобно на изпитваното в семейството, от което те тепърва излизат и започват собственото си развитие като възрастни. Също и йерархичните организации могат да носят едно „спокойствие“ на младите, поради стриктната организация на работа и точните правила. Като заключение тук може да се направи, че пазарната култура се предпочита от по-възрастните и опитните, поради това, че тя дава повече свобода за действие, поемане на рискове и индивидуално вземане на решения на служителите, където те могат да се докажат и изявят.

Интересна промяна се появи при сравнение на ранжирането на типовете култури през различните години. През 2000-2003 година и 2005-2006 година, резултатите показват доминираща пазарна култура, а през 2008-2010 година и 2015 година на първа позиция се поставя йерархичната култура. През 2020 година на чело застава клановата култура, която пък при най-ранното изследване е на последно място. Може да се заключи, че в началото на този век ценности като гъвкавост, адаптивност, умения за справяне с голяма динамика на промени, са били изключително подкрепяни и поставяни на първо място, като с времето те биват измествани от изискванията за по-голяма стабилност, контрол, стриктни правила, работа в екип, хармонични взаимоотношения. Това се свързва с промените в България и в световен мащаб, случили се от началото на века до днешна дата.

Литература

Petkov, G., Mitevska, M., Lazarova, E., Radeva, P., V. Stefanov (2018) Moderator na efekta vŭrkhu kulturnata praktika v obrazovatelnata sreda na 17-ta mezhdunarodna nauchna konferentsiya na tema: „Prilozhna psikhologiya : vŭzmozhnosti i perspektiva ”, Varna 29 yuni – 2 yuli 2018 g.

Петков, Г., Митевска, М., Лазарова, Е., Радева, П., В. Стефанов (2018) Модераторни ефекти на културните практики в образователна среда на 17-та международна научна конференция на тема: „Приложната психология: възможности и перспективи”, Варна 29 юни – 2 юли 2018 г.

Matsumoto, D. (2002) Psikhologiya i kul'tura. Izdatelstvo „Evroznak” 2002

Мацумото, Д. (2002) Психология и култура. Издателство „Еврознак”

Mitevska, M. (2017) Organizatsionna i biznes psikhologiya, Sofiya, Za bukvite 2017, 335 s. ISBN 978-619-185-277-2

Митевска, М. (2017) Организационна и бизнес психология, София, За буквите 2017, 335 с. ISBN 978-619-185-277-2

Kharizanova, O., Davidkov, TS. (2015) Organizatsionno povedenie v kulturen kontekst

Харизанова, О., Давидков, Ц. (2015) Организационно поведение в културен контекст 2015

Drakŭr, P., (2005) Menidzhmŭnt predizvikatelstvata prez 21 vek, ISBN9549964051

Дракър, П., (2005) Мениджмънт предизвикателствата през 21 век, ISBN9549964051

Kreĭpo, R. KH. (2000) Kulturna antropologiya. Kak da razbirame sebe si i drugite.

Крейпо, Р. Х. (2000) Културна антропология. Как да разбираме себе си и другите. 2000

Karabel'ova, S. (2011) Tsennosti i kulturni praktiki v Bŭlgariya Izdatelstvo „Klasika i Stil» OOD ISBN: 978-954-327-074-3

Карабельова, С. (2011) Ценности и културни практики в България Издателство „Класика и Стил» ООД ISBN: 978-954-327-074-3

Trompenaars, F., CH. Khempdŭn-Tŭrnŭr (2004) Da se nosish po vŭlnite na kulturata

Тромпенаарс, Ф., Ч. Хемпдън-Търнър (2004) Да се носиш по вълните на културата

Silgidzhiyan, KH., Karabel'ova S., E. Gerganov (2001) Kulturna identichnost i tsennostni izbori v konteksta na vsekidnevnoto povedenie. Godishnik na SU „Sv. Kl. Okhridski“

Силгиджиян, Х., Карабельова С., Е. Герганов (2001) Културна идентичност и ценностни избори в контекста на всекидневното поведение. Годишник на СУ „Св. Кл. Охридски“

Silgidzhiyan, KH., Karabel'ova S., E. Gerganov, YU. Genov (2007) Podobni i razlichni v ramkite na bŭlgarskata kultura. Rezultati ot predstavitelno izsledvane na tsennostite i kulturnite praktiki v Bŭlgariya. Godishnik na SU „Sv. Kl. Okhridski“

Силгиджиян, Х., Карабельова С., Е. Герганов, Ю. Генов (2007) Подобни и различни в рамките на българската култура. Резултати от представително изследване на ценностите и културните практики в България. Годишник на СУ „Св. Кл. Охридски“

Silgidzhiyan, KH., Karabel'ova S., E. Gerganov, (2006) Narastvashtata nesigurnost v Bŭlgariya: novata „kotva“ na natsionalnata kultura. Godishnik na SU „Sv. Kl. Okhridski“

Силгиджиян, Х., Карабельова С., Е. Герганов, (2006) Нарастващата несигурност в България: новата „котва“ на националната култура. Годишник на СУ „Св. Кл. Охридски“

Silgidzhiyan, KH., Karabel'ova S., (2005) Priemstvenost i promyana na tsennostite i kulturnite praktiki v Bŭlgariya. Sbornik nauchni dokladi

Силгиджиян, Х., Карабельова С., (2005) Приемственост и промяна на ценностите и културните практики в България. Сборник научни доклади

Khofstede, KH. (2001) Kulturi i organizatsii. Softuer na uma.

Хофстеде, Х. (2001) Култури и организации. Софтуер на ума.

Khendi, CH., (2001) Otkrivane na smisŭl v nesigurnostta.

Хенди, Ч., (2001) Откриване на смисъл в несигурността.

Handy, C. (1993) Understanding Organizations 1993

Schein, E. H. (1993) Organizational Culture and Leadership

Hofstede, G., H. Hofstede (2001) Cultures and Organizations: Software of the Mind, Third Edition

Hofstede, G. (2001) Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviours, Institutions, and Organizations Across Nations

Sonnenfeld, J., S. Barsade, A. Ward, J. Turner (2000) To YourHeart's Content: The Influence of Affective Diversity in Top Management Teams. Administrative Science Quarterly

Mitevska-Encheva, M. (2015) Correspondence between cultural practices and adaptation of personality in the university environment in Bulgaria. The Macrotheme Review4(7), Winter 2015. http://macrotheme.com/home/the_macrotheme_review_47

Daft, R. L. (1997) Management. New York: The Dryden Press 1997

Robert E. Quinn, Kim S. Cameron (2000) Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework

Robert E. Quinn, Kim S. Cameron (2000) Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework The Third Edition

Ornstein, S., (1986) Organizational symbols: A study of their meanings and influences on perceived psychological climate. Organizational Behavior and Human Decision Processes

Davidkov, T., (2004) Where does Bulgaria Stand?

Tagareva, K. (2012) Umeniya obshcheniya v protsesse sobesedvaniya, V sb. Stsial'no-ekonomicheskiye i psikhologicheskiye problemy upravleniya, Moskva, 2012. Str. 212-218. ISBN 978-5-94051-110-6

Тагарева, К. (2012) Умения общения в процессе собеседвания, В сб. Сциально-экономические и психологические проблемы управления, Москва, 2012. Стр. 212-218. ISBN 978-5-94051-110-6

Tagareva, K. (2013) Forirovaniye kommunikativnoy kompetentnosti i umeniye slushat' u studentov-psikhologov. V sb. «Obrazovaniye – lichnost' – professiya», Moskva, 2013. Str. 312-316. ISBN 978-5-91070-054-7.

Тагарева, К. (2013)фФорирование коммуникативной компетентности и умение слушать у студентов-психологов. В сб. «Образование – личность – профессия», Москва, 2013. Стр. 312-316. ISBN 978-5-91070-054-7

TEAMWORK AS A FACTOR OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND MOTIVATION

Teodora Lazarova
VUZF, Sofia, Bulgaria, E-mail: Teodora.lazarova@yahoo.com

Summary: *The current paper represents the factors of teamwork which directly affect employee engagement and motivation. The author investigates the fundaments of successful working teams and analyze the stages of their forming. The article highlights the key principles of successful teamwork and the fundament of group norms. The research defines the importance of the leadership role in developing successful working teams and mention the necessary steps and actions that should be taken to gain success. The article evaluates the impact of teamwork factors for the employee engagement and suggest best practices for improving the involvement and dedication of team members.*

Keywords: *teamwork, organizational culture, group norms, engagement, motivation*

There are very few managers who question the existence of working groups. For many years, scientists in the field of behavioural sciences have paid special attention to the processes that take place within groups and have an impact on individuals and organizations. Therefore, any study of people's leadership style and group effectiveness must provide a basis for understanding the nature of working groups.

The working group is a collection of employees (managerial or non-managerial) who share certain norms and who seek to meet their needs by achieving the group goal or group goals. The study of groups in the organization is both independent and in terms of decision-making processes, conflicts, organizational culture, communications, etc. There are two main theoretical sources for creating and differentiating effective groups: group theories and the group dynamics and the rich empirical experience of the T-groups and the programs for development of managers (according to Ilieva, 2006).

Based on the understanding of group effectiveness as a complex of dynamically interacting elements, we will consider their development during the various stages of the life cycle of the group – formation, development,

and completion (disintegration or transformation). For temporary groups, the third stage is associated with the disintegration or dissolution of the group due to the completion of the task or the expiration of the term, while for permanent groups this stage may be postponed or replaced by a stage of transformation in which significant changes take place. and really represents a new beginning of the group.

The importance of group research is explained by the acclaimed scientist Kurt Levin (according to Zander, Alvin, 1979, p. 418): "Although research on group work is only a few years old, I do not hesitate to predict that group work – ie the treatment of human beings not as isolated individuals, but as being in the social environment of the groups – will soon become one of the most important fields of practice ... It is easier to influence the personality of ten people, if they can be merged into one group, than to affect the personality of any one individual separately. '

1. Nature of teamwork

It could be generalized that the group is a set of two or more persons who interact with each other in such a way that each of them influences the others and at the same time is under the influence of the other persons. For the group to exist and function as such, it is necessary to observe some principles of teamwork (according to Sarov, 2010):

– **Goal setting** – the need for the team to have a goal and sub-goals that are clearly defined, measurable, realistically achievable and accepted by each member of the team.

– **Clarity** – a clear distribution of team roles, tasks, and responsibilities among employees, without duplication, with which each member of the team is familiar and has accepted.

– **Professionalism** – specific professional competence of each individual member of the team and readiness for continuing personal development and additional qualification to perform the task.

– **Compatibility** – mental compatibility between team members and balance of team roles; differences in the qualities and competences of individual members must be complemented and combined in the course of the work.

– **Responsibility** – taking personal responsibility, self-organization,

and self-control by each member of the team to perform the assigned task within the required deadlines and quality standards.

– **Empathy and commitment to the common goal** – acceptance of the collective ideology, identification with the mission and purpose of the team, the presence of a voluntary commitment to achieve the common goal.

– **Methodological and information provision –** provision of key information, identification of deficits in the available information, methodological mentoring.

– **Equality** – active position and equal participation of each team member in the process of negotiation, mutual control, and implementation of tasks.

– **Constructiveness** – effective feedback, openness, timeliness and openness to discussions and search for consensus solutions.

– **Communication** – free exchange of information between team members in formal and informal ways.

– **Cooperation –** partnership behaviour, mutual assistance, interdependence.

– **Quality of relationships** – maintaining harmonious relationships, tolerance, respect and constructive behaviour.

– **Interaction with other teams and units in the organization** – the need for positioning the team in the structure of the entire organization and openness to partnership and cooperation with other teams in the organization.

– **Satisfaction** – the need to experience the "team spirit" and a sense of satisfaction from belonging to the team, team achievements and personal development.

Leaders in formal organizational groups are followed and obeyed because employees perceive them as possessors of power and influence with which they can reward or punish them when they do not follow their orders. Formal leaders have the power to regulate the remuneration of members of a working group. Informal group leaders do not have this power. They usually perform several supporting functions.

Any group of individuals who do not have a plan or any coordination becomes an ineffective unit – people are not focused on achieving goals

and this leads to the destruction of the effectiveness of the group. The leader initiates actions and implements the leadership. In case there are differences of opinion on issues related to the group, the leader tries to smooth out the differences and move the group on the path to achieving its goals. In practice, the group leader informs others about the group's values.

If the definition given for the group is correct enough, it could be considered that each organization, regardless of its size, consists of several groups. Formal management creates groups at will, when it divides labour horizontally (structural units) and vertically (by levels or degrees of management). The groups that are created at the will of the management to organize the work process can be called formal groups. No matter how small these groups are, their main purpose within the organization is to perform specific tasks and achieve certain specific goals. Effective management of any formal group is crucial for the organization. These interdependent groups are separate parts of the organization and their interdependence gives us reason to treat them as a system. The organization can effectively achieve its global tasks only if the tasks of each structural unit ensure the implementation of another or other structural units.

Before talking about group effectiveness, it is worth mentioning the general provisions and principles for creating a team and organizing work. There are many working groups in the organizations, formally created by the management, but very few of them function and remain as well-functioning teams. The team is an active group of a sufficient number of people with additional qualifications who have voluntarily committed to work together in harmony to achieve a common goal. To understand this definition, you need to understand the key words in it. The activity is related to the problem sector of the team's activities. He seeks creative solutions and does not act routinely. The number of members of the team is sufficient, which covers all types of research in its work – it is determined by the competence of the individual members and their full complementarity. The more competencies the members have, the smaller the number and the wider the range of problems the team can solve.

Within the team there is a linear power structure, in which power is exercised in a horizontal direction, depending on the assigned tasks and

responsibilities for implementation. On the one hand, the power of the position, personified by the influence of the team leader on the team members, acts. On the other hand, there is the expert power deriving from professional competence, on the third hand – the personal power of the most preferred collaborator of the team, created based on his personal qualities for interaction with others. Achieving the team goal requires the best combination of different types of power within this small community.

The team, on the other hand, is part of a vertical power structure in the organization and is subject to higher levels of control. The vertical organization of work is applied where there is no need for original solutions and the mode of action is tested and accepted as a standard. It is this standardized way that determines the positions of power and the individuals who must occupy them. Regarding communication channels within the team, there is an open, multi-directional structure of information flow in all directions "from everyone to everyone". The team consists of a leader and a few members. In it, everyone performs two roles simultaneously – functional and collective. The functional role is related to the performance of a specific task and is based on professional competence. Professional competence is related to the availability of the necessary knowledge, skills, and experience to perform the assigned task and determines the quality of the work performed.

The collective role is related to the contribution of each to the collective work and relationships in the team and is based on personal attitudes, qualities, and behaviour. The presence of representatives with complementary functional and collective roles determines how well the team will work. What matters here is not so much how much the members are liked, how much they like each other as individuals, but how well they can distinguish their functioning as a member of the team from functioning as a person outside the team. Functioning as a role does not refer to the dignity of the individual, but to what is expected of him. In the team, the individual is not the person who is in life. In life, the individual thinks from the position "who I am determines what I do", and in the team – "how well I do determine who I am". Mixing the two approaches can have dramatic effects on self-esteem and teamwork efficiency.

A key moment in forming an effective team is the choice of its leader.

The profile of a successful leader presupposes the combination of professional, methodological, and social competence. Professional competence requires the manager to have the necessary professional knowledge in his field and disciplines close in thematic scope. The methodological competence is necessary for the leader to successfully perform his role and includes skills for:

– **Presentation** – the ability to clarify their own position as a team leader, to apply an adequate leadership style, according to the needs of the task.

– **Organization** – ability to give priority to the activities of work organization and implementation of the schedule.

– **Coordination** – ability to combine the team task with the main commitments of the team members, to ensure the joint implementation of interdependent activities in the team.

– **Moderation –** the ability to ensure the participation of each member in generating ideas, solutions, and alternatives.

– **Conflict management** – ability to negotiate and reach consensus.

– **Monitoring** – skills for control and self-control, ability to ensure the implementation of the final result within the specified period.

– **Motivation –** the ability to make the team task part of the priorities of team members and to avoid conflicts of priorities (Ilieva, 2006).

In the case of an existing team or a team that has entered its development phase, its productivity, the extent to which the goals are met, and the attitudes of the members are essential. The diagnosis of the processes should cover all aspects of the group interaction, with a retrospective review of its development. At the formal completion of the activity, it is important that the results are correlated with the set goals to measure the effectiveness. This analysis should also include the processes that took place in the group during the task. At this stage, the feelings, and attitudes that the members of the group feel at the end of its existence should not be forgotten. The experience that each of them has gained in the process of work can be shared by them with the members of other groups to which they belong or will belong in the future. It is valuable for the organization to use this experience to identify good practices or to identify possible problems in other work groups.

If the successful functioning of the team is not a given, the teams must not only be well formed, but also successfully developed. The prerequisites for successful team development according to Sarov (2010) are:

– **Competence** – it is necessary for the team members to fully perform their primary function in the team and to be competent specialists in their field and to develop continuously.

– **Clear objectives and specific sub-objectives –** creation of clear and unambiguous milestones agreed with the general objective. Situations change the goals and meaning of personal qualities and professional skills, following the principle of expediency.

– **Accurate and open definition of roles** – the tasks in the team should be distributed so that everyone understands what he and others are doing to achieve the goals. When situations change, roles can and should be redefined to maximize efficiency.

– **Generally clear rules for communication and** subordination – on them it is expedient to reach a consensus at the beginning, an agreement for their updating and periodic discussion; the development of internal communication rules is necessary whenever a communication deficit is identified.

– **Support, guidance, and leadership –** teams need support from their management, mentors and project managers. This includes providing methodological assistance, material and technical resources, sufficient time for the implementation of tasks and processing, directing the planning processes and coordination of activities by other hierarchically located structures in the organization sets its requirements to management, then when the adequacy of his actions requires improvement of his positioning in the organization.

– **Joint experience of success** – it is necessary for the team to jointly experience their achievements and to celebrate each of its successful performance and achievement of results. It is a way to develop human relationships and increase their cohesion.

– **Personal loyalty** – team members are not only functioning units, but people who need trust and security. Building this mental connection is facilitated by the successful work of the team and is disrupted by inefficient functioning. Personal loyalty should not contradict competence and re-

sponsibility, but without it the pleasure of work decreases, and with it the productivity of the team. It is best when the people in the team can achieve a relationship of mutual respect and sincere friendship and to develop it inside and outside the team.

Team building is aimed mainly at permanent working groups, but also applies to newly formed groups or temporary teams working on a project or short-term task. In already established working groups, performance and efficiency can be improved if group members increase the effort they put into the task, together with the adequacy of the strategies used to carry out the work and the level of knowledge and skills required. The ways in which the effort, knowledge, and skills to perform the task increase result from changes in the norms of behaviour, the nature of the task and the composition of the Hackman group (Hackman, 1976). These changes are implemented in the process of group development through interventions for team building and to achieve them it is necessary for the group to deal with the following problems:

– **Identity problems** – each member of the group must clarify for himself and answer the following questions: Who am I in relation to this group and the others in it? What resources (abilities, efforts, knowledge) do I invest in this group? How am I useful and contribute to its success?

– **Problems of control and influence** – How are decisions made? How are the guidelines for work established? How do they relate to my ideas?

– **Problems of needs and goals** – What are the goals of the working group? How are group goals defined? How are individual needs met in a group setting?

– **Problems of acceptance –** How does the group deal with differences and conflicting views? What norms exist for giving and receiving feedback (Hackman, 1976)?

2. Group norms

When we talk about group effectiveness, we cannot ignore the informal rules and procedures that the members of the working group follow – these rules and procedures are called group norms Feldman (Feldman, 1984). Much of the literature on occupational and organizational psychol-

ogy discusses resistance to change because of formal rules and procedures or coercion adopted in the organization. Whatever this is based on, most resistance to change comes from the network of informal obligations, mutual expectations, and long-term relationships that have developed within the organization over time. Although they are rarely described or debated, these norms regulate group behaviour with a degree of consistency and force that even formal organizations find difficult to enforce.

Group norms integrate and summarize the experience that group members gain in dealing with both every day and unusual situations. Unlike other social groups, labour groups have specifics that stem from the nature of work and the specific work task. They are collectively responsible for carrying out one or more tasks, the outcome of which can be assessed. Labour groups are an open social system that also has boundaries that distinguish its members from those who are not part of it. Within this system, the members are interdependent, and each plays a specific role.

Once the group begins to pursue certain goals in relation to its purpose, a certain pattern of behaviour emerges. This pattern becomes a constant feature of group dynamics and is called a norm, which is "an attitude, opinion, feeling, or action shared by two or more people that guides their behaviour" (Blake, Robert and Jane Mouton, 1985). The more an individual adheres to the norms, the more this person accepts the standards of behaviour of the group. The working groups use the norms to provoke the performance of official duties, which is acceptable for the group. There may be several norms in the workplace relating to effective work.

Norms exist in each group and represent accepted and shared standards of behaviour. Whether written or oral, formal, or informal, they influence the behaviour of group members and group processes. They also have some other features:

– Help the group to survive by rejecting deviant behaviours.
– Simplify and make members' behaviour more predictable.
– Express the significant values of the group.
– It is presented to outsiders (Feldman, 1984).

Compliance with group norms is achieved through three specific social processes: group pressure, group monitoring and enforcement, personalization of norms (Ilieva, 2006). When individuals become members

of a group, they quickly become acquainted with group norms. They are informed, for example, of the group's position on production, non-attendance, and product quality. The members of the group then monitor the actions and behaviour of the new members to determine whether the latter follow the norms of the group. The members of the group may be pressured to ensure that they comply with the group's rules. The pressure is too great when non-compliance has a destructive effect on an individual member of the group, on the whole group or on the organization. The optimal level of conformism in the group is formed under the influence of a number of factors. Conformism is influenced by the characteristics of the tasks set, as well as by the nature of the specific obligations. An employee facing a difficult, unknown and undefined task is more susceptible to conformism to group norms.

The conformist behaviour of a person is influenced by the characteristics of his personality. A person with low self-esteem is more likely to have conformist behaviour than a person with a high level of self-esteem. The more the intelligent the individual, the less likely he is to follow group norms. The characteristics of the group itself influence the conformism of its members. For example, the larger size of the group is also associated with increased pressure for conformist behaviour. When most of the group maintains a certain behaviour, the isolated member is more prone to conformism than if he feels the support of one or more partners who also disagree with the majority's point of view. There is a tendency towards greater conformism in cases where the deviation from the norms results in social isolation on the part of the group.

Within the work environment, workgroups usually receive some rank in the status hierarchy. An intergroup hierarchy of statuses can develop for a variety of reasons, such as:

– **One group is rated higher than another for its overall results** – this is a measure of its success in the organization.

– **To become members of the group,** individuals must demonstrate a high level of skills.

– **The work performed by the group** is dangerous or associated with higher monetary rewards or more challenges than any other work.

– **The group is subject** to less supervision than other groups.

– **In the past, members of the group r**eceived promotions more often than members of other groups (according to Ivančević, 1997).

Norms usually develop gradually and informally as group members learn which behaviors are necessary for the group to function more effectively and to avoid conflicts. However, this process can be managed if norms are consciously established (Porter, Lawler, Hackman, 1975). The group leader can dictate norms about the work process and behavior in the workplace.

Many norms in organizational units appear because some members have expectations transferred from previous working groups or other organizations. As Shaw (1981) suggests, the group does not set norms for every possible situation. Rather, groups and organizations maintain norms relating to behaviors that are perceived as important or significant to the activity. The difference between task-oriented responsibilities and social support helps to clarify why the group brings these behaviors under regulatory control by Hackman (Hackman, 1976).

Groups, like individuals, strive to maximize their chances of success and minimize opportunities for failure. Therefore, the groups will try to develop behavioral patterns that protect them from outside group interference and anxiety. Moreover, the groups will try to increase the predictability of the behavior of its members. If members can count on each other for a certain reaction, the group will be able to complete their tasks faster and more efficiently. Thus, group norms enable members to predict the actions of others and to prepare quick and appropriate responses (Kiesler, 1970).

In terms of human orientation, the group wants to ensure the satisfaction of its members and protect them from personal discomfort as much as possible. Therefore, norms that help avoid awkward interpersonal problems will be supported (Hackman, 1976). Thus, norms can help the group to clarify what is characteristic of it and important for its identity (Katz, Kahn 1972). Groups also develop norms to avoid interpersonal discomfort by not discussing certain topics and realizing certain types of social interactions (Goffman, 1955). Norms in non-task behavior usually reveal mild interpersonal discomfort in the group (Feldman and Arnold, 1983). For example, in some organizations there are strictly regulated norms for lunch – there may be different rooms for different hierarchical levels, with different settings, clothing requirements and different food quality.

In order for the group to function effectively, an important task of the manager is to determine which group norms are outdated or non-functional. Group norms have a life of their own. Once built, they usually remain long after the circumstances that caused them pass. One of the most important tasks of the manager is to improve group efficiency by deriving those norms that are outdated or dysfunctional for the job. The main reason for applying norms is to avoid awkward interpersonal problems and not to discuss the norm. In general, people do not like to discuss delicate interpersonal issues, and they also do not like to be reminded of their reluctance to discuss them. Only by evaluating and changing group norms can resistance to change be reduced and the effectiveness of working groups improved.

3. Conclusion

One of the greatest leadership skills is to build successful groups and lead them to success. Flawless teamwork is successfully built together. Setting goals and the right direction is part of the management responsibility. Individual cooperation and development within the team bring employee engagement and satisfaction to the new level. This mean strong leadership presence without posing authority and delegating tasks and responsibilities to the team members. Agile leadership allows employees to be involved and honestly share their perspective and point of view.

The leader should constantly evaluate the level of group cohesion and climate. They need to ensure that the team is formed and operation smoothly. This process will lead to building healthy relationship between employees and the leaders in organization. This relationship could be enhanced by implementing team building activities and encouraging team to collaborate and cooperate. Establishing connection with each team member shows personal touch and build trust and engagement in each employee. This step will lead to empowering the most talented employees and involving them into the decision-making process. Finally, all leadership actions should dedicate to monitoring and review of the team constantly. The team cohesion and dynamic are fragile phenomena and need to be carefully observed and corrected if needed.

References

Kiesler, C.A., The Psychology of Commitment, Academic Press, New York, 1971

Ivancevic S., Ratkovic Tatjana. (1997). Millenials in the workplace. Online available here: < http://symorg.fon.bg.ac.rs/proceedings/2016/papers/HUMAN%20RESOURCE%20MANAGEMENT.pdf>, reached 10.07.2020

Goffman, E. (1955). On face-work: An analysis of ritual elements in social interactions. Online available here: < http://anthropology.msu.edu/anp420-us14-ss2/files/2012/06/4.-Goffman-On-Face-work.pdf>, reached 01.08.2020

Ilieva, S. (2006). Organizatsionna kultura. Sŭshtnost, funktsii i promyana. S., Universitet·sko izdatelstvo "Sv. Kliment Okhridski", 332 s

Илиева, С. (2006). Организационна култура. Същност, функции и промяна. С., Университетско издателство "Св. Климент Охридски", 332 с

Blake, R.; Mouton, J. (1985). The Managerial Grid III: The Key to Leadership Excellence. Houston: Gulf Publishing Co.

Feldamn, D (1984). The development and Enforcement of Group Norms. Academy of Management review, vol. 9, No1, Online available here: < https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1984.4277934>, reached 15.07.2020

Feldman, D, Arnold, H. (1983). Managing individual and group behaviour in the organization. McGraw-Hill

Hackman, R, Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. Organziational behaviour and human performance 16, 250-279, Online available here: < http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Hackman_et_al_1976_Motivation_thru_the_design_of_work.pdf>, reached 25.07.2020

Katz, Kahn (1972). The justification of violence: social problems and social solutions. Volume 28, issue 1, pp. 155-pp 175.

Lyman W. Porter, Edward E. Lawler, J. Richard Hackman (1975). Behaviour in the organizations. Mc-Graw Hill

Shaw, M (1981). Group Dynamics: The psychology of small Group Behavior. Mc-Graw Hill

СЪВРЕМЕННИ КОНЦЕПЦИИ ОТНОСНО КАРИЕРАТА И КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ

Николай Милушев
Университет по библиотекознание и информационни технологии,
София, България, E-mail: nlm65@abv.bg

Резюме: *Разгледани са обективни и субективни аспекти при дефинирането на термина кариера и развитието му във времето, ролята на кариерата в живота на човека. Представени са съвременни аспекти на концепцията за кариерното развитие и кариерното изграждане. Обсъдени са най-новите литературни данни по проблематиката за ролята на кариерните компетенции и пригодност за заетост, както и за модерираща роля на „кариерните сътресения.*

Ключови думи: *Кариерен успех, Кариерно изграждане, Кариерни компетенции, Кариерни сътресения, Пригодност за заетост*

CONTEMPORARY CONCEPTS ABOUT CAREER AND CAREER DEVELOPMENT

Nikolai Milushev
UniBit, Sofia, Bulgaria, E-mail: nlm65@abv.bg

Summary *Objective and subjective aspects in defining the term career and its development over time, the role of career in human life are considered. Contemporary aspects of the concept of career development and career construction are presented. The latest literature data on the issue of the role of career competencies and employability, as well as the moderating role of "career shocks" are discussed.*

Keywords: *Career construction, Career competencies, Career shocks, Career success, Perceived employability*

Въведение

Светът на глобалната технологична икономика се характеризира с потребности от бързина и гъвкавост, нарастваща пазарна конкуренция, турбулентност, непрекъснати промени и несигурност. Съвре-

менните работодатели все по-често очакват от работниците да придобиват допълващи се и разнообразни умения, за да са в състояние да заемат позиции, изискващи множество умения или отговорности. Тенденциите в корпоративното преструктуриране и съкращения, свързани със сливания на компании и търсенето на по-висок капитал, оказват силно влияние върху професиите, които до момента са смятани за сигурни до живот. Често работодателите са изправени пред трудни организационни решения за намаляване на броя на служителите. Структурата на кариерата се променя, професионалните роли стават все по-нестабилни. Сферите на потенциална професионална заетост се изместват спрямо променящите се изисквания в икономиката и индустрията.

От решаващо значение за избора на кариера е познаването и разбирането на икономическите сили, които влияят на заетостта и безработицата, заедно с методите за насърчаване на личната изобретателност и гъвкавост.

Обективни и субективни аспекти при дефинирането на термина кариера

С течение на времето терминът кариера значително се изменя. Съществуват множество определения, които отразяват значението му.

От средата на XX в. кариерата се разглежда основно в две направления. Първото дефинира кариерата като: „занимания, или професии; особено такива, изискващи специално образование", или като „професионален успех", „бързо израстване" (Schein, E., H. (1990). В този смисъл кариерата предполага движение, напредък, развитие.

Второто определение се свързва с професионалните умения - да имаш кариера означава да си лекар или адвокат, но не и санитар. В този смисъл за човек, който сменя различни професии, не се приема, че има кариерно развитие.

През 70-те години кариерата се свързва основно с професионалния аспект на живота на индивида. В последствие към него са добавени и други значения, свързани с личния, обществен и икономически живот.

От **икономическа гледна точка** кариерата може да се разглежда като последователност от заеманите длъжности и резултатите, които човек постига в рамките на обучението и професионалното си развитие.

От **социологическа гледна точка** кариерата представлява последователността от роли, които изпълнява дадено лице, като всяка от следваща се основава на предходната. Ролята е позиция, заемана временно от дадено лице и носеща определена функция. Лицето може да изпълнява определена роля за доста дълъг период от време (напр. майчинство), но тя не изчерпва същността на дадената личност. Всеки изпълнява множество различни роли, отговарящи на дейностите, които осъществява в даден момент (Dictionary of Counseling, 1993).

Кариерата означава много повече за личността - и финансово, и психологически. Кариерната пътека, по която човек поема, определя количеството пари, които ще изкарва през по-голямата част от живота си.

През 1976 г. Д. Хол формулира четири различни значения, приписвани на понятието „кариера“:

1. кариерата като прогрес;

2. кариерата като професия;

3. кариерата като поредица от последователен трудов опит през целия живот на човека и

4. кариерата като ролевоориентиран опит, продължаващ през целия живот (Hall, D. T. (1976).

Най-популярната дефиниция през годините е първата - кариерата като прогрес. Такава кариера се оценява от броя на повишенията, през които човек минава през трудовия си път. Тази концепция се отнася към т. нар. линеен модел (Driver, M. J. (1982), Brousseau, K., R. (1990), като по-скоро има предвид външните (обективни) аспекти на кариерата. Тя идентифицира пътя или стъпките, които човек трябва да следва в дадена организация или професия, за да има прогрес. Това обикновено са аспектите, които фигурират в автобиографията на личността.

В съзвучие с това виждане е и популярното разбиране за кариерата, предложено от Дж. Иванчевич и У. Глюк: „...кариерата вероятно

се отразява в идеята за движение нагоре в избраната професия - печелене на повече пари, носене на по-голяма отговорност, придобиване на по-висок статус, престиж и власт“ (Ivanchevich, J., M. & Glueck, W., G. (1989). В този смисъл традиционното схващане за успеха в кариерата се свързва с посвещаването на една-единствена компания и изкачване по организационната стълбица. Въпреки че до известна степен това все още е вярно, кариерното развитие е далеч по-сложно.

Друго определение за кариерата е предложено от Дж. Арнолд и се отнася до „.. поредицата от позиции, свързани с дадена работа, ролите, дейностите и опита, с които човек се сблъсква” (Arnold, J. (1997). Според автора, използването на тази дефиниция има няколко приложения. Първо - определението насочва към последователността в позициите. Изследването на кариерата подчертава начините, по които опитът се разгръща с времето и как опитът на по-ранен етап рефлектира върху развитието на кариерата на следващите етапи.

Дефиницията на Арнолд допуска, че някои аспекти на кариерата са обективни, а други субективни и най-добре се осъзнават от гледна точка на специфичния личностен опит. Възможно е кариерата да бъде изучавана от гледна точка на последователността на общоприетите работи или занимания. От друга страна, се изследват индивидуалните потребности, ценности, стремежи и нагласи към работните позиции и към работата като цяло. Проучва се и промяната на кариерните интереси през цялостния жизнен път. Друга важна черта на тази дефиниция за кариерата е целенасоченото пропускане на препратки към специфични професии и типове занимания или към повишаващия се статус с времето.

В смисъла на дефинирането на кариерата с включване освен на обективни, така и на вътрешни (субективни) аспекти е и определението на Е. Шайн, който описва вътрешните аспекти на кариерата като онези „теми и концепции, които човек развива и които имат смисъл за самата личност и нейните стремежи по отношение на работата” (Schein, 1990, p. 257). Тази дефиниция включва нагласите, потребностите, ценностите и възприятията, които човек има, за кариерата си.

Подобна е и дефиницията на Дж. Стивънс: „Субективно ориентираната кариера се определя като доминирана от нагласите, ценност-

ните ориентации и възприятията, които човек има за самата кариера" (Stephens, G., K. (1994). В този план изследователите поставят акцент върху развитието на Аз-концепцията и по-доброто самопознание, които могат да помогнат на хората да правят по-добър избор за кариерата си в несигурна и неопределена среда (Schein, 1990, p. 257).

Според Дж. Грийнхаус и Дж. Каланън „Процесът на изучаване на кариерата представлява събиране и анализ на информация за теми, свързани с кариерата... Изучаването на кариерата може да помогне на хората да разберат по-добре себе си и света на работата, да си поставят кариерни цели и решения и да развият стратегиите, необходими за постигането на значимите цели" (Greenhause, J., H., Callanan, G., A. (1994). Това определение за кариерата включва в себе си два много важни аспекта.

Първият от тях се отнася до себепознанието, свързано с изучаването на собствените интереси, ценности и опит, което е ключово за успешното планиране на кариерата.

Вторият аспект е свързан с изследването на средата, което включва проучване на възможни позиции, организации и потребности на семейството. Задълбоченото себепознаване и изследването на средата е предпоставка за поставянето на реалистични кариерни цели.

Доброто самопознание, което е в основата на успешното планиране на кариерата и умението на човек да я управлява, както и подкрепата от страна на организацията, в която работи, придобиват все по-голяма значимост в непрестанно променяща се световна икономика. То включва познаване на собствените интереси, умения, ценности, силни и слаби страни. Човек, който добре познава себе си, може да взима по-рационални решения.

Моделът за управление на кариерата може да се използва както от отделния човек, така и от организацията. В трудно предвидимата и бързо променяща се среда е дори задължително хората да поемат контрол върху кариерата си.

Роля на кариерата в живота на човека

Кариерата придава смисъл на човешкия живот. Работата определя начина, по който човек изглежда в очите на другите и има силно

влияние върху начина, по-който човек се самоопределя и по който другите го възприемат. Начинът за реализация на личността като социално зряла е чрез избиране, усвояване и институционализиране на дадена професия.

Кариерата съставлява голяма част от всекидневната реалност и е основен източник за лична идентичност и самооценка. Професионалните роли определят начина, по който човек възприема работата - като предизвикателна и удовлетворяваща, или като, отегчителна, скучна, обременяваща и стресираща. Работата структурира също така и голяма част от всекидневните социални отношения на хората.

Събитията в кариерното развитие имат значителни социални последици и върху останалите сфери на функциониране. Неудовлетворяващата кариера има вредно въздействие върху отношенията в семейството, докато продуктивното, удовлетворяващото кариерно развитие рефлектира положително върху качеството на живот (Bandura, A. (1997), Karasek, R., & Theorell, T. (1990), Maslach, C. (1982), Ozer, E. M. (1995). Отговорът на въпроса дали хората се чувстват щастливи от работата си поставя акцент върху психологическата важност на кариерата.

Изборът на кариера, направен обикновено в периода на юношеството, оформя хода на живота. До голяма степен кариерният избор определя кои аспекти от човешкия потенциал ще се развият и реализират и кои ще останат неразвити и нереализирани. Развитието на личността по време на формиращите периоди „заключва" някои възможности, а други прави достъпни (Bandura, A., et al. 2001). Ето защо предпочитанията, които са свързани с избора на кариера и развитие, са от специално значение.

Така възниква въпросът за ролята на кариерата в живота на човека, в какъв момент се проявява потребността от професионално самоопределение. Според П. Александров „всяка личност, достигнала определена степен на зрялост, започва по силата на различни причини да се замисля над професионалното богатство на обществото и да търси своето място сред него. В ранните етапи на психическо развитие децата все още не осъзнават социалната природа на професионалната дейност, нейната необходимост за съществуването на

човека и обществото“. „В процеса на професионално самоопределение и избиране на път в живота чрез професията, на вътрешни решения и тенденции, личността не е сама. Тя носи в себе си нагласите и изискванията на семейството, на училището, съпреживяванията на приятелите, съветите, мненията и влиянието на различни фактори“ (Александров, П. (1987).

Кариерно развитие и кариерно изграждане

Процесът на кариерно развитие се определя като взаимодействието между психологически, социологически, икономически фактори и фактори на случайността, които оформят последователността на отделните длъжности, професии или кариери, с които лицето се занимава през целия си живот.

Кариерното развитие е основен елемент от развитието на човека, като обхваща целия му жизнен цикъл и оказва влияние върху личността като цяло. То включва концепцията на лицето за собственото му аз, семейния му живот, както и аспектите на околната и културна среда, в която човек живее и отразява индивидуално определените нужди и цели, свързани с етапите от живота и дейностите, които оказват влияние върху избора на кариера и в последствие с осъществяване на целите.

Похнел и Амундсън (Poehnell & Amundson) представят концепцията Careercraft (събирателно от кариера и занаят, професия) като метафора, визираща способността на човек да промени мисленето и действията си по нов начин. Ключовите понятия са ангажираността, енергията и новите възможности. Те се разглеждат от различна гледна точка, фокусирана върху активния индивид, търсещ нови възможности за кариерно развитие, а не пасивната личност в социалната игра на кариерно развитие (Poehnell N, Amundson G. Career Pathways, 2015, 3rd ed. Vancouver, B.C. : Langara College).

Теорията за кариерното изграждане концептуализира кариерното развитие като процес, ориентиран към действие, по време на който хората изграждат кариера и проектират своя живот. Теорията показва, че хората активно прилагат кариерни ресурси, за да отговорят на изискванията, наложени от динамичната работна среда и да се ори-

ентират в контекстните възможности и ограничения. Успешното кариерно развитие се разглежда като непрекъснат процес на адаптация, който е резултат от интеграцията между индивида и окръжаващата го среда („адаптивност за кариера") (Savickas, 2002, 2005).

Имайки предвид нуждата на хората да изграждат активно кариерата си, като в същото време ефективно отговарят на възможностите и предизвикателствата от околната среда, е важно да се придобият ресурси за развитие на кариерата (Savickas & Porfeli, 2012). Кариерно компетенции са благоприятен ресурс за кариерно развитие и за постигане на успех в началото на кариерата (Hall, 2004). Така например, развивайки кариерни компетенции, младите специалисти осмислят личните си качества и мотивация и могат да формират стратегии, чрез които ефективно да постигнат целите си за кариерно развитие по време на прехода към трудовия живот (Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers, и Blonk, 2013). От друга страна, кариерните ресурси помагат на младите специалисти да се ориентират по-добре в съвременния пазар на труда, което ги прави впоследствие по-способни да повишават тяхната пригодност за заетост (Bridgstock, 2009; Forrier & Sels, 2003).

Кариерните компетенции се дефинират като „знания, умения и способности, които са основни за кариерното развитие и могат да бъдат повлияни от индивида (Akkermans et al., 2013) и се обособяват в три области: рефлексивни, комуникативни и поведенчески. Рефлексивните кариерни компетенции се отнасят до осъзнаване на мотивацията и качествата на хората. Комуникативните кариерни компетенции се отнасят до способността за ефективно общуване с цел подобряване на шансовете за успех в кариерата. Поведенческите кариерните компетенции се отнасят до възможността за кариерно изграждане, чрез активно изследване на пазара на трудя и възможностите за кариерно развитие, както и за активно планиране и постигане на кариерни цели.

Кариерни компетенции и пригодност за заетост: модерираща роля на „кариерните сътресения (шокове)"

Въпреки установеното мнение, че инвестирането в развитието на кариерните компетенции ще доведе до кариерен успех и пригодност за заетост, малко се знае за ролята на „кариерните сътресения" (поло-

жителни и негативни неочаквани събития, свързани с кариерата), повлияващи усилията за кариерно изграждане (Akkermans et al., 2018; Seibert et al., 2013). Кариерните сътресения, по дефиниция, подбуждат преднамерен мисловен процес относно кариерата на дадения човек (Akkermans et al., 2018).

Кариерния шок се разглежда като сравнително рядки и извънредно събитие, различно по своята контролируемост и предсказуемост, което може да бъдат оценено отрицателно или положително от индивида (Akkermans et al., 2018). Например, прекратяването на трудовия договор е негативно кариерно сътресения, докато неочакваното повишение може да се класифицира като положително такова. Проучвания свързват отрицателните кариерни сътресения като цяло с отрицателни резултати и положителните - с положителни резултати (Baruch & Lavi-Steiner, 2015; Seibert et al., 2013), но остава неясно дали и как отрицателните и положителните кариерни сътресения са свързани с пригодността за заетост (Akkermans et al., 2018). Например, младите служители, които имат ясна представа за техните качества и мотивация и неочаквано получат повишение (т.е. положително кариерно сътресение), вероятно ще се почувстват още по-уверени по отношение постигането на желаните кариерни цели, като впоследствие това може да бъде положително свързано с възприемането напригодността за заетост. Обратно, негативните кариерни сътресения изглежда подкопават процеса на вземане на решения за кариерата и напредъка в нея (Grimland, Vigoda-Gadot, Baruch, 2012; Seibert et al., 2013). Вероятно, младите специалисти могат да се различават по начина, по който оценяват успеха си в кариерата, и впоследствие – възможностите им на пазара на труда, на базата на кариерните сътресения, с които са се сблъсквали. Скорошно изследване показва, че кариерните сътресения могат да играят важна роля в началото на кариерата на младите специалисти, заедно с кариерните компетенции и успеха в кариерата (Blokker et al., 2019).

Успехът в кариерата

Традиционният начин и широко разпространеното мнение за успеха в кариерата се свързват със стабилна работа и с голяма за-

плата. Някои хора обаче предпочитат по-скоро да имат балансиран стил, отколкото забързан начин на живот, който може да им донесе повече пари. Те остават верни на себе си, установявайки, че за тях е по-важно да направят нещо значимо за обществото, отколкото да прекарват безсънни часове, за да изкарат допълнителни доходи. Всичко е въпрос на виждане и на личен избор. И двете неща се възприемат като приемливи - високоплатена работа или работа, която дава възможност за отделяне на повече време за семейството, за хобитата и личните интереси.

Традиционно високо се цени работа на фиксирано работно време - от осем часа сутринта до пет часа следобед и много хора се придържат към този работен интервал. Не е малък обаче и процентът на хората, работещи на плаващо работно време.

Има и такива, които работят без фиксирани по време и брой часове. От тези работещи се очаква да изпълняват определени цели, независимо колко време ще отделят за постигането им. В началото на новото хилядолетие сме свидетели и на възможността за работа през интернет от вкъщи или метафорично казано „от някоя лодка“ или хижа в планината. Съществува и още една алтернатива - работа по определени проекти, като специалистите се радват на пластичността и свободата постоянно да работят „временно”.

Кариерното развитие е в пряка зависимост от икономическия, политическия, социалния живот и от междуличностните отношения. Увеличаващият се брой работодатели води до малка постоянна сърцевина на работната сила, която се допълва от голям брой служители на непълен работен ден, заемащи временна позиция или ангажирани по конкретни проекти и договори. Йерархичната структура на организацията все повече отстъпва място на самоуправляващи се екипи с кръстосани функции, които взимат по-голяма част от решенията. Разширяването на връзките между външните и вътрешните партньори, навлизането все повече на новите технологии в работния процес задълбочава стремежа към търсене на нови възможности за кариерно развитие (Byrne, J., A. (1993), Allred, B. B., Snow, C. C., Miles, R. E. (1996), Nicholson, N. (1996).

Литература

Schein, E., H. (1990). Career stress in changing times: Some final observations. Prevention in Human Services, 8(1), 251-261.

Dictionary of Counseling, 1993.

Hall, D. T. (1976). Careers in organizations. In: Greenhaus, J., Baron, R. (2003). (5th Ed.). Behavior in Organizations. New Jursey: Prentice Hall.

Driver, M. J. (1982). Career concepts - a new approach to career research. In: R. Katz (Ed.), Career issues in human resource management. Englewood CliVs, NJ: Prentice-Hall.

Ivanchevich, J., M. & Glueck, W., G. (1989). Career Planning and Development (ch. 14) Foundations of Personnel: Human Resource Management (4th Ed.). Homewood, IL: Irwin. p. 603

Brousseau, K., R. (1990). Career dynamics in the baby boom and baby bust era. Journal of Organizational Change Management, 3 (3), 46-58.

Arnold, J. (1997). Managing Careers into the 21st Century, London: Chapman. p. 16.

Stephens, G., K. (1994). Crossing internal career boundaries: The state of research on subjective career transitions. Journal of Management. 20(2), 479-501., p. 480.

Greenhause, J., H., Callanan, G., A. (1994). Career Management. New York: The Dryden Press. p. 20-22.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.

Maslach, C. (1982). Burnout — the cost of caring. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Ozer, E. M. (1995). The impact of childcare responsibility and self-efficacy on the psychological health of working mothers. Psychology of Women Quarterly, 19, 315-336.

Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G., V, and Pastorelli, C. (2001). Self-Efficacy Beliefs as Shapers of Children's Aspirations and Career Trajectories. Child Development, Volume 72, N1, p. 187- 206.

Aleksandrov, P. (1987). Profesionalnoto samoopredelenie na lichnostta, Sofia: Narodna prosveta.

Александров, П. (1987). Професионалното самоопределение на личността, София: Народна просвета.

Poehnell N, Amundson G. (2015) Career Pathways, 3rd ed. Vancouver, B.C.: Langara College.

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. Career choice and development (4 ed., pp. 205). San Francisco: Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work, 1, 42–70.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior, 80(3), 661–673.

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. Journal of Vocational Behavior, 65(1), 1–13.

Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. B. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the Career Competencies Questionnaire. Journal of Career Development, 40(3), 245–267.

Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we‘ve overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. Higher Education Research & Development, 28(1), 31–44.

Forrier, A., Sels, L., Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82(4), 739–759.

Akkermans, J., Seibert, S. E., Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected. Integrating career shocks in the contemporary career literature. South African Journal of Industrial Psychology, 44(0), a1503.

Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. Journal of Applied Psychology, 98(1), 169–182.

Baruch, Y., Lavi-Steiner, O. (2015). The career impact of management education from an average-ranked university: Human capital perspective. Career Development International, 20(3), 218–237.

Grimland, S., Vigoda-Gadot, E., Baruch, Y. (2012). Career attitudes and success of managers: The impact of chance event, protean, and traditional careers. The International Journal of Human Resource Management, 23(6), 1074–1094.

Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals‘ employability. Journal of Vocational Behavior, 112, 172–184.

Byrne, J., A. (1993). The horizontal corporation. Business Week, 76-81.

Allred, B. B., Snow, C. C., Miles, R. E. (1996). Characteristics of managerial careers in the 21я century. Academy of Management Executive, 10(4), 17-27.

Nicholson, N. (1996). Career systems in crisis: Change and opportunity in the information age. Academy of Management Executive, 10, 40-51.

Mitevska–Encheva, M, Petkov, G. Akademichna motivatsia - Savremenni izmerenia. Za bukvite, Sofia, 2017. 203 c. ISBN 978-619-185-279-6

Митевска–Енчева, М, Петков, Г. Академична мотивация - Съвременни измерения. За буквите, София, 2017. 203 с. ISBN 978-619-185-279-6].

Karabel'ova, S. Izbor na kariera. Mezhdukulturni i vŭtrekulturni sravneniya. Klasika i stil. 2015 ISBN 9543270899, 978954327089

Карабельова, С. Избор на кариера. Междукултурни и вътрекултурни сравнения. Класика и стил. 2015

ISBN 9543270899, 978954327089

Mitevska M., Sonya Karabeliova The Choice of Career and the Self-efficacy with Bulgarian Students Merit Research Journal of Education and Review (ISSN: 2350 Available online http://meritresearchjournals.org/er/index.htm Copyright © 2019 Merit Research Journals DOI: 10.5281/zenodo.3589679 Original Research Article

Mitevska-Encheva, M. Radeva, P. Effects of the career guidance by the model of „ the big six" over the academic motivation, the happiness and the satisfaction" The Macrotheme Review a multidisciplinary journal of global macro trends - Journal Evaluation: Index Copernicus ICV 2014: 6.42; Index Copernicus ICV 2013: 6.50; Index Copernicus ICV 2012: 4.53

Petkov, Mitevska Lichnostta kato prediktor na izbora na kariera i na motivatsiyata za uchene, NVU Veliko Tŭrnovo, 26.10 – 28.10. ISSN 1314-1937

Петков, Митевска Личността като предиктор на избора на кариера и на мотивацията за учене, НВУ Велико Търново, 26.10 – 28.10. ISSN 1314-1937

Tagareva, K. (2012) Umeniya obshcheniya v protsesse sobesedvaniya, V sb. Stsial'no-ekonomicheskiye i psikhologicheskiye problemy upravleniya, Moskva, 2012. Str. 212-218. ISBN 978-5-94051-110-6

Тагарева, К. (2012) Умения общения в процессе собеседвания, В сб. Сциально-экономические и психологические проблемы управления, Москва, 2012. Стр. 212-218. ISBN 978-5-94051-110-6

Tagareva, K. (2013) Forirovaniye kommunikativnoy kompetentnosti i umeniye slushat' u studentov-psikhologov. V sb. «Obrazovaniye – lichnost' – professiya», Moskva, 2013. Str. 312-316. ISBN 978-5-91070-054-7.

Тагарева, К. (2013)Форирование коммуникативной компетентности и умение слушать у студентов-психологов. В сб. «Образование – личность – профессия», Москва, 2013. Стр. 312-316. ISBN 978-5-91070-054-7

ТИПОВЕ НОВАТОРСТВО И ИНОВАТИВНО ПОВЕДЕНИЕ НА СЛУЖИТЕЛИ В IT СЕКТОРА[1]

Снежана Илиева, Моника Спасова
СУ "Св. Климент Охридски", София, България
e-mail: snilieva.su@gmail.com; seilieva@phls.uni-sofia.bg

TYPES OF INNOVATORS AND INNOVATIVE BEHAVIOR OF EMPLOYEES IN IT SECTOR

Snezhana Ilieva, Monika Spasova
Sofia University "St. Kliment Ohridski", Sofia, Bulgaria
e-mail: snilieva.su@gmail.com; seilieva@phls.uni-sofia.bg

Summary. *The aim of this study is to establish the main characteristics and types of innovative behavior of employees in the IT sector. The sample includes 71 respondents where 70,4% are male and 29,3% are female. The types of innovators that were studied are inventor/innovator; cultural/creative innovator; corporate innovator; innovative entrepreneur; social innovator; economic entrepreneur (Chell, Athayde, 2009). The innovative work behavior was measured with a 10-items scale based on De Jong, Den Hartog's questionnaire (2008, 2010). The employees have attitude and preferences to creative and corporate innovator's types and are not attracted from innovative entrepreneurship related to starting their own business for creation of new products and services. The innovative behavior is aimed mainly at acquiring and applying new knowledge. The creation of ideas and original solutions of the problems is also highly shared from the employees. Men have higher values on all dimensions of innovative behavior but the significant gender differences were established in two types of innovators – creative innovator and innovative entrepreneur. They also are more proactive and tend to be committed in two types of behavior in comparison with the women – giving the ideas for the improvement of the current products and services and giving the ideas for the improvement of work practices and methods. The innovative behavior is influenced by the position – the top managers have the highest values on all dimensions with the exception of giving ideas for the improvement of the work practices and methods where the middle managers are more proactive. The results have an implication to the human resources management and leadership approaches that could contribute to the innovativeness of the employees.*

Keywords: *innovativeness; innovative behavior; creativity; types of innovators; information technologies*

---

[1] Публикацията е по проект „Организационни ценности и нагласи към иновативно поведение при млади хора", финансиран от Фонд „Научни изследвания" на СУ „Св. Климент Охридски"

Иновативно поведение на работното място

Последните десетилетия се характеризират с множество промени, които обхващат характера на труда и навлизането на информационните технологии, но и са следствие от непрекъснатия натиск от външната среда, нарастваща конкурентост, динамика на пазара и на потребностите и изискванията на потребителите в епохата на консуматорското общество. Конкурентното предимство на организациите е възможно, само ако те реагират гъвкаво на промените, като въвеждат нови продукти и услуги, нови технологии, методи и начини на работа и стимулират проактивно и иновативно поведение на служителите. Още през 70-те години на миналия век започват да проучват психологическите детерминанти и организационните последствия и резултати, свързани с иновативността, креативността, проактивността и инициативността на служителите (Hurt, Joseph, Cook, 1977; Kirton, 1976). Ролята на управлението е да изгради капацитет за промяна, като по този начин не само се цели да се постигне адаптация към измененията в средата, но и да се приложи проактивен подход, който включва предвиждане на бъдещи изменения и въвеждане на иновации за постигане на организационните цели и организационно развитие (Илиева, 2006).

Иновативността и иновациите стават често употребявани модерни понятия, на които се приписва организационния успех, като се търсят факторите, които допринасят както за генерирането на иновации, така и за въвеждането им на практика. Иновативното поведение традиционно се е утвърдило като многоетапен процес, насочен към създаване, приемане и прилагане на практика на полезни идеи (Scott, Bruce, 1994). Трите форми на иновативно поведение, които са и етапи в процеса на предлагане и въвеждане на иновации, се отнасят до създаването на идеи, изграждането на коалиции и въвеждане в практиката на идеите. Иновацията се свежда най-често до идентифицирането на проблем, който се нуждае от решение и изисква да се създадат идеи и възможни решения. Този компонент на иновативността се свързва с креативността на индивидите, но иновативното поведение включва в себе си не само създаването на идеи, но и предприемането на действия за въвеждане на тези идеи на практика, в това число убеждаване и влияние, изграждане на мрежи и на коалиции. Впоследствие първият етап на иновативното поведение –

генерирането на идеи, се разделя на два компонента, които се основават на различни когнитивни способности на личността. Едната се отнася до проучването на възможности, докато другата е насочена именно към създаването на идеи. Така се обособяват четири форми на иновативно поведение: проучване на възможности; генериране на идеи; изграждане на коалиции и преговори с цел отстояване на идеите и въвеждане или прилагане на идеите на практика (De Jong, Den Hartog, 2008, 2010).

При изследването на иновативното поведение на работното място се очертават няколко основни подхода, които проучват личностните характеристики, предсказващи иновативността, отчитат факторите на организационния контекст, които стимулират формирането на иновативност и иновативно поведение и установяват влиянието на иновативността върху индивидуалното изпълнение и организационната ефективност и конкурентоспособност. Най-традиционният подход се отнася до търсенето на личностни черти или характеристики, които отличават новаторите от останалите служители в организационен контекст. Едно от първото разграничаване на новаторите от т.нар. адаптори, е на М. Киртън, според когото единият тип служители развиват нагласи към предприемачество и иновации, докато другият тип адаптират своето поведение съобразно организационните изисквания (Kirton, 1976). Новаторите са личности, които предизвикват правилата, не харесват рутинната работа и имат контрол в неструктурирани ситуации. Това ги характеризира като високо креативни личности, като техните когнитивни стилове, стилове за решаване на проблеми и личностни характеристики ги различават от т.нар. адаптори, които търсят решения на проблемите по проверен и установен начин, стремят се към по-висока ефикасност и са ориентирани към постоянство и стабилност (Kirton, 1987; Buttner, Gryskiewicz, 1993).

Търсенето на пресечните точки между личност и трудово поведение дава възможност да се проследи влиянието на личностните черти както върху позитивното, така и върху негативното трудово поведение (Таир, 2020). Така утвърдените личностни черти от „голямата петорка“– екстраверсия, невротизъм, доброжелателност, съзнателност, отвореност към опита, както и шестфакторният модел за личност, който съдържа като допълнителен компонент честността-смирението,

допринасят за благополучието, удовлетвореността и психичното здраве на служителите (Таир, 2020) и позволяват да се прогнозира поведението на работното място и в частност, да се предскажат различни прояви на проактивно и иновативно поведение. Личностните характеристики предсказват инициативността на служителите, която може да се приеме за предпоставка за предприемчивостта и иновативността им, като отвореността към опита и съзнателността заедно обясняват 40% от вариацията в инициативността (Драгова, 2020). Установява се, че нарцисизмът, като аспект на тъмната личност, и неговите прояви манипулативност, лидерство и превъзходство, са позитивно и умерено свързани с личната инициативност в работата (Драгова, 2020).

Креативността е най-често изследваната личностна черта, която характеризира иновативността, като се допуска, че сама по себе си тя е достатъчна, за да се обяснят креативното изпълнение и иновациите в организационен контекст (Mumford, Gustafson, 1988; Tierney, Farmer, 2002). Въпреки че креативността е важна предпоставка за иновативност и характеризира иновативното поведение, то съдържа и други компоненти, освен креативността, като самоефикасност, енергичност, поемане на риск и лидерство (Chell, Athayde, 2009). Иновативността се определя като личностна характеристика, която включва риск в името на успеха, ориентация към бъдещето и креативност, като при адаптация в български условия се потвърждава тази трифакторна структура и се дефинират следните фактори: риск в името на успеха, флексибилност и креативност (Недева, Стоянов, 2020). Иновативността в индивидуален план е тясно свързана с предприемачеството като успешните предприемачи са с високи стойности по иновативност (Chell, 2008), а мотивацията за постижения характеризира успешните предприемачи и новатори (McClelland, 1987).

Една от тенденциите при изследване на иновативното поведение е да се изведат отделните типове новатори според техните ориентации и мотивация. Така се обособяват шест типа новатори, които се различават в зависимост от ориентацията или нагласата си към това, което биха искали да създадат (Chell, Athayde, 2009). Изобретателите са насочени към това да създадат или изобретят нещо ново за света. За разлика от тях, креативните или т.нар. „културни“ новатори конкрети-

зират идеите и иновациите, като се предполага, че те ще проектират или създадат нещо ново в творческите сфери на дейност. Корпоративните предприемачи имат нагласа да работят в голяма компания и да приложат уменията си за развитие на нови продукти и услуги. Иновативните предприемачи имат амбицията да основат успешна компания, която да предлага нещо напълно ново. Социалните новатори са водени от желанието да правят нещо, което никой не е мислил и правил преди и което ще доведе до положителни промени в обществото или средата. Икономическите предприемачи са мотивирани от стремежа да намерят възможностг да направят много пари (Chell, Athayde, 2009).

Изследването на иновативното поведение е насочено към това да се установи и в каква степен то допринася за организационната ефективност, трудовото изпълнение и удовлетвореността на служителите (Janssen, Van De Vliert, & West, 2004; Vitanova, Gomez, 2016), както и доколко може да се създава и формира в резултат от управлението на организацията. Прилагането на подходящи практики за управление на човешките ресурси има ключово значение на иновативността на служителите и за въвеждането на организационните иновации (Ilieva, Lyubomirova, 2020; Lyubomirova, Ilieva, 2020). Иновативността може да се учи и развива, като се създадат подходящи предпоставки за обучение, приложат се иновативни подходи спрямо кариерното развитие (Ilieva, 2019; Ilieva, Vitanova, 2019), апробират се ефективни програми за въвеждане в работата и менторство (Naydenova, 2016), както и се инвестира в управлението на таланти (Найденова, 2016).

Целта на настоящето изследване е да установят формите на иновативно поведение и нагласите към различни типове новаторство при служители в сферата на информационните технологии и телекомуникациите. Спецификата на работата и високата конкурентност в този сектор водят до иновативна стратегическа ориентация (Ilieva, Panchelieva, 2018), която изисква иновативност от служителите. Кариерният успех съдържа в себе си даване и въвеждане в практиката на нови идеи, методи и начини на работа и това е присъщо за съвременните типове кариера, характерни за тази сфера на дейност, а именно многообразната или протеанската кариера и кариерата „без граници“ (Ilieva, 2019; Ilieva, Vitanova, 2019).

Методи на изследване и извадка

Въпросникът за иновативно трудово поведение съдържа 10 твърдения, които измерват различни форми на иновативно поведение. Те са подбрани от въпросник за измерване на иновативното поведение на работното място и са оценявани по пет-степенна Ликъртова скала (De Jong, Den Hartog, 2008; 2010). Иновативното поведение се установява чрез степента, в която изследваните са склонни да дават идеи за решаване на проблеми и за подобряване на работата, за въвеждане на нови продукти и услуги, да усвояват нови знания, да оптимизират процеса на работа и да привличат нови потребители и клиенти. Въпросникът, използван в настоящето изследване, показва подходящи психометрични качества, като коефициентът алфа на Кронбах е 0,89. Направеният факторен анализ *по метода на Варимакс ротация* установи еднодименсионалността на иновативността в това изследване, като в по-нататъшните анализи се проучват както отделните форми на иновативно поведение, така и се прилага цялостна оценка на иновативността.

Въпросникът за типовете новатори съдържа шест твърдения, всяко от които цели да установи нагласата на изследваните лица към типа новаторство, което биха искали да постигнат (Chell, Athayde, 2009). Типовете новатори, които се изследват, са изобретател, креативен новатор, корпоративен новатор, иновативен предприемач, социален новатор и икономически предприемач. Психометричните качества ва въпросника са добри, още повече, като се отчита, че той съдържа само шест твърдения, като коефициентът алфа на Кронбах в това изследване е 0,71.

Извадка. Изследвани са 71 лица, които работят във водещи организации от ИТ сектора, като доминират мъжете – 70,4% , в сравнение с жените – 29,6%. Всички изследвани са висшисти, които са разделени в две групи по възраст съответно от 26 до 35 г. – 64,8 % и между 36-50 години – 35,2%. По общ трудов стаж разпределението на изследваните лице е следното: 9,9% са със стаж до 1 година; 39,4% – със стаж от 1 до 2 години; 31% – със стаж от 3 до 5 години и 19,7% са със стаж над 6 години. Според трудовия стаж в конкретната организация 14,1% са със стаж до 1 година; 26,8% – със стаж от 1 до 2 години; 42,3% – със стаж от 3 до 5 години и 16,9% са със стаж над 6

години. Според позицията в йерархичната структура 7 % са представители на висшия мениджмънт, 26,8% са мениджъри от средно ниво, а 66,2% са служители на изпълнителски позиции.

Според етапите на кариерното развитие служителите са в период на установяването и стабилизирането в кариерата си, който обхваща възрастта от 25 до 44 години, или правят кариерен преход към етапа на поддържане на кариерата, който се характеризира с необходимостта от осъвременяване на уменията и научаване на нови знания и от обновяване на кариерата чрез предприемане на нови дейности и предизвикателства (Super, 1992). Изхождайки от това, иновативността и иновативното трудово поведение са значими за изследваните лица от гледна точка на кариерното им развитие и не само са част от изискванията на работата, но и са очаквани и желани резултати за трудовото им изпълнение.

Анализ и обсъждане на резултатите

Статистическата обработка на данните съдържа дескриптивна статистика, t-тест и еднофакторен дисперсионен анализ. Резултатите от дескриптивната статистика установиха, че усвояването на нови знания е тази форма на иновативно поведение, която най-високо се оценява от изследваните лица (Таблица 1). Също така те отдават значение на такива форми на иновативно поведение, които се отнасят до даване на идеи за решаване на проблемите, въвеждането и прилагането на нови идеи и предлагане на идеи за подобряване на практиките и начините на работата. Имайки предвид спецификата на работата и това, че според типологиите на професионалните интереси и професиите сферата на информационните технологии се отнася към дименсията хора – идеи с фокус към идеите (Prediger, 1998; Prediger & Swaney, 2004), то такава форма на иновативно поведение е естествено присъща за работещите в тази сфера. Тя изисква непрекъснато осъвременяване на наличните знания и компетентности и усвояване на нови знания за успешното изпълнение. Иновативността, насочена към даването на идеи, обхваща възможните аспекти на такъв тип поведение, като доминират идеите, насочени към намиране на оригинални решения на проблемите, в сравнение с идеите за подобряване

на практиките и начините на работа. Необходимо е да се подчертае, че освен че имат нагласа за оригиналност на идеите и решенията, в почти същата степен служителите са развили готовност да предприемат конкретни действия за въвеждането и прилагането на нови идеи. В това отношение е постигнат синхрон между два основни аспекти на иновативността, а именно между креативността, проявена чрез стремежа към генериране на оригинални решения на проблемите, и действията по въвеждането им на практика (De Jong, Den Hartog, 2008, 2010; Scott, Bruce, 1994).

Таблица 1. Средни аритметични стойности и стандартни отклонения за формите на иновативно поведение

Форми на иновативно поведение	X	sd
Предложения за подобряване на настоящите продукти или услуги	3,66	,877
Предлагане на идеи за подобряване на практиките и начините на работа	3,79	,955
Усвояване на нови знания	4,08	,806
Активен принос за развитието и внедряването на нови продукти и услуги	3,73	1,014
Привличане на нови групи потребители /клиенти	2,51	1,252
Оптимизиране на организацията на работа	3,48	1,182
Търсене на нови начини и методи на работа	3,83	,878
Даване на идеи за намиране на оригинални решения на проблемите	3,99	,765
Действия за въвеждането и прилагането на нови идеи	3,93	,931
Използване на нови технологии и методи на работа	3,72	1,017

Освен иновативно поведение, насочено към нови идеи, служителите отдават значение на други прояви на иновативност, свързани с търсене на нови начини и методи на работа, с предлагане на идеи за подобряване на работата, както и с използването на нови технологии и методи на работа и с оптимизиране на процеса на работа. Като цяло може да се констатира наличието на позитивни нагласи относно подобряването на процеса на работа, като преобладава стремежът да се търсят нови начини и методи на работа, но той е съпроводен и с идеи за подобряване на съществуващите начини на работа и с конкретно

прилагане на практика на нови технологии. Ориентацията към иновативност по отношение на процеса на работа не само води до благоприятен ефект за организационното изпълнение, но съответства и на ориентациите, характерни за тези етапи на кариерно развитие, когато се търсят нови възможности, цели се постигне разнообразие на уменията и обновяване на наличните компетентности и знания (Super, 1992).

Внедряването на нови продукти и услуги, както и предложенията за подобряване на настоящите продукти и услуги, са аспект на иновативното поведение, който е относително по-малко застъпен. Има тенденция служителите да са по-склонни да допринасят активно за нови продукти и услуги, отколкото да вложат усилия, за да подобрят наличните продукти и услуги. Вероятно те оценяват високо иновационния потенциал на новите продукти, които биха им позволили да си осигурят конкурентно предимство спрямо останалите организации в същата сфера. Привличането на нови групи потребители е най-слабо прилаганата форма на иновативно поведение на служителите, дотолкова, доколкото естеството на работа не е директно свързано с пряк контакт и работа с клиенти и съответно с очакванията за такъв тип трудово поведение.

Таблица 2. Средни аритметични стойности и стандартни отклонения за типовете новатори

Типове новатори	**X**	**sd**
Изобретател	3,37	1,018
Креативен новатор	3,62	1,126
Корпоративен новатор	3,45	1,053
Иновативен предприемач	3,01	1,325
Социален новатор	3,34	1,146
Икономически предприемач	3,28	1,003

По отношение на типовете новаторство се установи, че най-изразена е нагласата към типа креативен новатор и респективно към корпоративен новатор (*Таблица 3*). Двата водещи типа новатори – креативният и корпоративният, се характеризират с ориентация към създаване на нещо ново, което не съществува до момента, като все пак предпочитанията са към креативността по отношение на нов продукт като цяло, а не към създаването му в рамките на конкретната организация. Нагласата към

новаторски тип изобретател и социален новатор е по-ниска, като същото се отнася и до икономическото предприемачество. Изследваните в най-малка степен имат нагласа да бъдат иновативни предприемачи, т.е. да основат успешна компания, която да предлага нещо напълно ново. Този тип новаторство се отнася до старт-ъпите, като може да се каже, че е налице слаба ориентация към такова поведение и респективно служителите не биха рискували стартиране на собствен бизнес.

За да се установят дали съществуват различия по пол в иновативното поведение на служителите, беше направен t-тест (*Таблица* 3).

Таблица 3. Различия в иновативното поведение по пол

Иновативно поведение	**Пол**	**x**	**Sd**	**t**
Предложения за подобряване на настоящите продукти или услуги	мъже жени	3,80 3,33	,808 ,966	t=2,094 p<0,05
Предлагане на идеи за подобряване на практиките и начините на работа	мъже жени	3,96 3,38	,832 1,117	t=2,441 p<0,05
Усвояване на нови знания	мъже жени	4,10 4,05	,863 ,669	
Активен принос за развитието и внедряването на нови продукти и услуги	мъже жени	3,82 3,52	,941 1,167	
Привличане на нови групи потребители /клиенти	мъже жени	2,40 2,76	1,143 1,480	
Оптимизиране на организацията на работа	мъже жени	3,50 3,43	1,165 1,248	
Търсене на нови начини и методи на работа	мъже жени	3,92 3,62	,804 1,024	
Даване на идеи за намиране на оригинални решения на проблемите	мъже жени	4,04 3,86	,727 ,854	
Действия за въвеждането и прилагането на нови идеи	мъже жени	3,88 4,05	,872 1,071	
Използване на нови технологии и методи на работа	мъже жени	3,74 3,67	1,065 ,913	
Цялостна иновативност	мъже жени	37,16 35,66	6,488 7,989	

Резултатите като цяло сочат, че няма полови различия, но по повечето параметри на иновативното поведение мъжете са склонни в по-голяма степен да развият нагласи за иновативност. Жените обаче имат позитивна нагласа за привличане на нови клиенти, както и предприемат активни действия за въвеждането на практика на нови идеи, т.е. при тях се очертава тенденция за проактивно поведение и конкретно реализиране на практика на направените предложения. Статистически значими различия между мъжете и жените се установяват по отношение на два форми на иновативно поведение, при които мъжете имат по-високи стойности – предложения за подобряване на настоящите продукти или услуги и предлагане на идеи за подобряване на практиките и начините на работа.

Бяха установени значими различия по пол при типовете креативен новатор и иновативен предприемач, като мъжете в по-висока степен са склонни да се ангажират в такъв тип новаторство (Таблица 4). Като цяло мъжете имат по-високи стойности по всички типове новаторство, като са ориентирани предимно към креативното новаторство, т.е. желаят да създадат нов продукт, или към корпоративно новаторство, при което създаването на този нов продукт или услуга е в рамките на организацията. Т.е., ориентацията им е към създаване на нов продукт или услуга, независимо дали тази иновация е в организационен контекст в рамките на настоящата работа или по принцип. Тенденцията към социалното новаторство и към иновации, които са изобретения, са с едни и същи стойности, като икономическото предприемачество, свързано с желанието да направи нещо ново с цел печалба, е по-ниско в сравнение с вече посочените типове. Най-слабо изразена е нагласата за иновативно предприемачество, отнасяща се до основаване на собствен иновативен бизнес.

Таблица 4. Различия в типовете новатори по пол

Типове новатори	Пол	x	sd	T
Изобретател	мъже жени	3,46 3,14	1,014 1,014	
Креативен новатор	мъже жени	3,82 3,14	1,004 1,276	t=2,389 p<0,05
Корпоративен новатор	мъже жени	3,54 3,24	1,073 ,995	
Иновативен предприемач	мъже жени	3,22 2,52	1,234 1,436	t=2,066 p<0,05
Социален новатор	мъже жени	3,46 3,05	1,129 1,161	
Икономически предприемач	мъже жени	3,32 3,19	,999 1,030	

Макар че статистическите значими различия са по отношение на два типа новаторство, профилът на типовете новаторство при жени и мъже не е идентичен. Мъжете са на първо място креативни новатори, корпоративни новатори, социални новатори и изобретатели в еднаква степен и чак след това икономически предприемачи и иновативни предприемачи. При жените по-изразена е ориентацията към корпоративно новаторство и икономическо предприемачество. Така може да се твърди, че жените имат по-прагматична и реалистична ориентация, доколкото се стремят да създадат нещо ново в рамките на организацията или да се реализират в организация, която ще им донесе високо заплащане. В еднаква степен при жените са застъпени стремежът към създаване на нещо ново, присъщ за изобретателите, и към креативното новаторство, което включва творчество. Социалното новаторство е по-слабо застъпено, отколкото при мъжете, макар че може да се допуска, че жените имат повече социална и алтруистична ориентация, но се оказва, че те нямат изразени очаквания относно създаване на нещо ново в полза на обществото. Както и при мъжете,

иновативното предприемачество се оценява най-ниско, т.е. ниска е вероятността да основат собствена фирма.

Половите различия по отношение на проявите на иновативното поведение и типовете новаторство, макар и слабо изразени, доколкото съществуват, все пак очертават по-високи стойности при мъжете по всички параметри на иновативното поведение. Традиционно, бизнесът в сферата на информационните технологии се характеризира с висока креативност и рационалност, устойчивост при високи нива на стрес, конкурентност, т.е. все качества, които се приписват или поне се очакват от мъжете. Факт е, че и в настоящето изследване почти две трети от изследваните служители са мъже. Тази сфера се е утвърдила като „мъжка територия“, като съществуват ред ролеви стереотипи спрямо жените и професионалните им компетентности, като това може да се приеме и като своеобразна бариера пред тяхната иновативност.

Позицията в йерархията има влияние върху цялостната иновативност и върху форми на иновативно поведение, насочени към даването на предложения и идеи и към въвеждане на нови продукти и услуги, както и върху действия за привличане на нови клиенти (Таблица 5). Високите мениджърски позиции имат ориентация към иновативно поведение, като единствено изключение от тази тенденция прави поведението, насочено към предлагане на идеи за подобряване на практиките и начините на работа. Мениджърите от средно равнище имат по-високи стойности по това поведение, което се обуславя от тяхното място в йерархията и от това, че те са в ролята на свързващи звена в процеса на комуникация между топ-управлението и изпълнителските позиции.

Както се очакваше, позицията в организацията води до различия в иновативността, като за високите мениджърски позиции са приоритетни иновации, свързани с продуктите и услугите, като в еднаква степен се разчита на подобряване на настоящите, както и на развитието и въвеждането на нови. На второ място мениджърите отдават значение на генерирането на идеи за подобряване на практиките и начините на работа, а в по-ниска степен са насочени към привличането на нови групи клиенти. По отношение на този аспект на

иновативното поведение средните и изпълнителските позиции имат ниска ангажираност и не възприемат това поведение като присъщо за тяхната позиция и статус. Мениджърите от средно ниво биха се ангажирали да предлагат идеи за промени в процеса на работа, като подобряват наличните практики и начини на работа и са по-склонни да съдействат за въвеждане на нови продукти и услуги, отколкото да подобряват наличните.

Таблица 5. Различия в иновативното поведение според позицията в йерархията

Иновативно поведение/ Позиция в йерархията		x	sd	F	p
Предложения за подобряване на настоящите продукти или услуги	Висше	4,40	,548	6,147	0,01
	Средно	4,05	,621		
	Изпълнители	3,43	,903		
	Общо	3,66	,877		
Предлагане на идеи за подобряване на практиките и начините на работа	Висше	4,20	,837	5,743	0,01
	Средно	4,32	,582		
	Изпълнители	3,53	,997		
	Общо	3,79	,955		
Активен принос за развитието и внедряването на нови продукти и услуги	Висше	4,40	,548	4,524	0,05
	Средно	4,16	,613		
	Изпълнители	3,49	1,040		
	Общо	3,73	1,014		
Привличане на нови групи потребители /клиенти	Висше	4,00	,707	5,068	0,01
	Средно	2,68	,885		
	Изпълнители	2,28	1,314		
	Общо	2,51	1,252		
Цялостна иновативност	Висше	41,41	8,291	5, 378	0,01
	Средно	39,95	4,508		
	Изпълнители	34,91	7,027		
	Общо	36,72	6,941		

Таблица 6. Различия в типовете новатори според позицията в йерархията

Типове новатори/ Позиция в йерархията		x	sd	F	p
Креативен новатор	Висше	4,40	,548	3,567	0,05
	Средно	4,01	1,106		
	Изпълнители	3,38	1,114		
	Общо	3,62	1,126		

Макар че се допуска, че позицията ще има ефект върху ориентацията на служителите към тип новаторство, се оказва, че типът новаторство не се определя от позиционни и статусни различия (Таблица 6). Не бяха установени различия в типовете новаторство с изключение на креативното новаторство, като тук се запазва тенденцията топ-управлението като цяло да се ангажира повече в иновативно поведение, насочено към създаване на нови и оригинални продукти и услуги. Това съответства на стратегическата ориентация към иновации, както и е в синхрон с ценности, характерни за адхократичния и пазарния тип организационна култура (Ilieva, Panchelieva, 2018).

Заключение

Резултатите показват, че изследваните служители имат изразена нагласа към учене и усвояване на нови знания, което е водеща предпоставка за иновативно поведение. Те са ориентирани предимно към даването на идеи, които варират в различни насоки и включват намиране на оригинални решения на проблемите, подобряване на начините на работа и предприемане на активни действия за тяхното въвеждане в практиката. Като се има предвид, че постигането на успех в условията на конкуренция и динамика на средата се базира именно на непрекъснато въвеждане на нови технологии и методи, вероятно това се счита за подразбиращо се изискване на работата, което е необходимо за постигане на стратегическите цели на организацията и поддържане на нейната конкурентоспособност.

Иновативното поведение на служителите в ИТ сектора може да се обобщи в три основни насоки, като водещо е иновативното поведе-

ние, насочено към генериране на идеи и тяхното прилагане, което се допълва от иновативно поведение, свързано с нови начини, методи на работа и технологии, докато иновативното поведение, насочено към подобряване на съществуващите продукти или с въвеждане на нови продукти, макар и значимо, е по-слабо изразено.

Половите различия по отношение на проявите на иновативното поведение и типовете новаторство, макар и слабо изразени, доколкото съществуват, все пак очертават по-високи стойности при мъжете по всички параметри на иновативното поведение. Мъжете имат по-висока ориентация към създаване на нещо ново, което е свързано с креативността, склонни са да рискуват, за да инициират и стартират собствена компания, проявяват инициативност и активност за промяна на статуквото в две основни насоки – по отношение на съществуващите продукти и услуги и изменения в процеса на работа чрез подобряване на методите и начините за нейното изпълнение. ИТ секторът се възприема като типично „мъжка“ професионална сфера и въпреки навлизането на жени, мъжете доминират като присъствие и имат принос към въвеждането на организационни иновации. Жените в по-ниска степен биха се ангажирали в иновативно поведение и въпреки че няма статистически значими различия, при тях се очертава тенденция да се стремят повече към иновации, от които биха очаквали практическа полза и възнаграждения. Мъжете като цяло имат нагласа към креативност при даването на идеи и готовност да поемат риск и да стартират собствен бизнес, докато жените са с по-прагматична ориентация и са по-ориентирани към традиционни модели на работа в корпорации, които им създават сигурност и като цяло може са допуска, че имат повече бариери по отношение на иновациите.

Иновативното поведение на служителите и сферата на информационните технологии като цяло се изразява в готовността за научаване на нови знания, създаване и въвеждане на идеи, подобряване и развитие на нови продукти и услуги. В настоящето изследване се очертават съществени различия между мениджърски и немениджърски позиции по отношение на иновативността като цяло, на нагласата да се създава нещо ново, да се допринася за подобряване и развитие на продукти и услуги и за привличане на нови групи клиенти. Организа-

ционният успех се свързва с поддържането и въвеждането на продукти и услуги, като мениджърите се възприемат като отговорни за това и инициират действия с цел поддържане на конкурентоспособност. Налице са характеристики, присъщи за иновативното лидерство и за лидери, подходящи за пазарен тип организационна култура, ориентирана към постигане на резултати.

Резултатите от това изследване могат да бъдат приложени в процеса на управление, като стремежът към нови знания и респективно към подобряване на съществуващите практики и внедряване на нови идеи, продукти и подходи на работа могат да бъдат развивани с подходящи лидерски стилове и научаване на иновативни ценности и поведения от страна на служителите.

Литература

Ilieva, S. (2006). *Organizationno razvitie*. Universitetsko izdatelstvo "Sv. Kliment Ohridski". Sofia.

Илиева, С. (2006). *Организационно развитие.* Университетско издателство „Св. Климент Охридски", София.

Naydenova, V. (2011). Moderni podhodi za podbor na personala v savremennoto upravlenie na choveshkite resursi. Psihologicheski izsledvaniya, 2, 115-121.

Найденова, В. (2011). *Модерни подходи за подбор на персонал в съвременното управление на човешките ресурси*. Психологически изследвания, 2, 115-121.

Naydenova, V. (2016). Upravlenie na talantute v organizatciite – Savremenni tendentcii. V: Godishnik na Sofiiskiya universitet. Kniga Psihologia, tom 106, Universitetsko izdatelstvo "Sv. Kliment Ohridski". Sofia, 316-333.

Найденова В. (2016): *Управление на талантите в организациите – съвременни тенденции*. В: Годишник на Софийски университет. Книга Психология. Том 106, Университетско издателство „Св. Климент Охридски", София, 316-333.

Nedeva, R., Stoyanov, V. (2020). *Parvonachalna adaptatcia na vaprosnik "Inovativni kachestva na lichnostta".* V: Ilieva, S. (red) Liderstvo i razvitie na choveshkite resursi. Universitetsko izdatelstvo "Sv. Kliment Ohridski". Sofia, 244-250.

Недева, Р., Стоянов, В. (2020). *Първоначална адаптация на въпросник „Иновативни качества на личността"* В: Илиева, С. (Ред). Лидерство и развитие на човешките ресурси, Университетско издателство „Св. Климент Охридски", София, 244-250.

Tair, E. (2020). *Lichnost i trudovo povedenie*. Akademichno izdatelstvo "Prof. Marin Drinov", Sofia.

Таир, Е. (2020). *Личност и трудово поведение*. Академично издателство „Проф. Марин Дринов", София.

Buttner, H. and Gryskiewicz, N. (1993). *Entrepreneurs' problem-solving styles: An empirical study of Kirton's Adaption-Innovation theory*. Journal of Small Business Measurement, 31, 1, 22-31.

Chell, E. (2008). *The Entrepreneurial Personality – a social construction*. London: The Psychology Press/Routledge.

Chell, E., Athayde, R. (2009). *The identification and measurement of innovative characteristics of young people.* NESTA, Research Report.

De Jong, J., Den Hartog, D. (2008). *Innovative work behavior: Measurement and validation*. SCALES, EIM Research Reports.

De Jong, J., Den Hartog, D. (2010). *Measuring innovative work behaviour.* Creativity and Innovation Management. DOI: 10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x.

Ilieva, S. (2019). *Career development orientations of young people in Bulgaria*. In: Herzen studies: Psychology research in Education, Sankt Peterburg, 274-282, DOI 10.33910/herzenpsyconf-2019-2-33

Ilieva, S., Lyubomirova, B. (2020). *Current trends in human resources management practices in Bulgarian companies.* In: Ilieva, S. (ed.) Leadership and human resources development. University Press "St. Kliment Ohridski". Sofia, 555-263.

Ilieva, S., Panchelieva, T. (2018). *Different industries – different values: Comparative analysis between the organizational cultures in financial and in software companies*. In: Kastratovic, E., Radovic-Markovic, M., Nikitovic Z., Vujicic, S., Kaftandjiev, C. (Eds), New business tendencies, Filodiritto Publisher, Chicago, 113-118.

Ilieva, S., Vitanova, V., (2019). *Career development expectations of young people*. In: Knowledge International Journal, 34, 6, 1743-1748.

Janssen, O., Van de Vliert, E., & West, M. 2004. *The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction*. Journal of Organizational Behavior, 25, 129–145.

Hurt, T., Joseph, K., Cook, C. (1977). *Scales for the measurement of innovativeness*. Human Communication Research, 4, 1, 58-65.

Kirton, M. (1976). *Adaptors and Innovators: a description and measure*. Journal of Applied Psychology. 61, 1, 622-632.

Kirton, M. (1987). *Adaptors and innovators. Cognitive style and personality*. In: Isaksen, S.G (Ed.) Frontiers of Creativity Research, Buffalo: Bearly Ltd.

Lyubomirova, B., Ilieva, S. (2020). *Digital trends in recruitment services in Bulgaria.* In: Digital economy and e-education: the European experience. Stavropol, 12-17.

McClelland, D.C. (1987). *Characteristics of successful entrepreneurs.* Journal of Creative Behaviour. 21, 219-233.

Mumford, M. and Gustafson, S. (1988) *Creativity syndrome: Integration, application and innovation*. Psychological Bulletin, 103, 1, 27-43.

Naydenova, V. (2016). *Onboarding and mentoring process in international organizations in Bulgaria – Examples from business.* In: Employment, Education and Entrepreneurship, Belgrade, 364-374.

Prediger, D. J. (1982). *Dimensions underlying Holland's hexagon: Missing link between interests and occupations?* Journal of Vocational Behavior, 21, 259–287.

Prediger, D., & Swaney, K. (2004). *Work task dimensions Underlying the world of work: Research Results for Diverse Occupational Databases.* Journal of Career Assessment, 12, 440 – 459.

Scott, S.G., & R.A. Bruce (1994). *Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace,* Academy of Management Journal, 38, 1442-1465.

Super, D. (1992). *Toward a comprehensive theory of career development*. In: Montross, D., Shinkman, C. (Eds.). Career development: Theory and practice, Illinois: Charles C. Thomas Publishers, 35-64.

Tierney, P. and Farmer, S. (2002) *Creative self-efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance.* Academy of Management Journal, 45 ,1, 1137-1148.

Vitanova, V, Gomez, G. (2016). *Enterprise innovation impact on employee performance and satisfaction*. In: Employment, education and entrepreneurship, Belgrade, 179-191.

НАГЛЕДЪТ: ФЕНОМЕНОЛОГИЧНИ КОНТЕКСТИ

Ивайло Лазаров,
Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“,
катедра „Психология“, e-mail: filosofivo@abv.bg

Резюме: *Докладът разглежда главните структурни и функционални аспекти на феноменологичното понятие „наглед“, наблягайки на Кантовите приноси към концепта, но и вземайки под внимание разкрития от Хусерл и Хайдегер незаменим (с оглед на критическите и стерилизиращи процедури) потенциал на неговите исторически сложили се премоделирания не само в критическата философия и психология, но и в нейните трансцендентално- и екзистенциално-феноменологични вариации.*

Ключови думи: *наглед, нагледен синтез, критически априоризъм, трансцендентален метод, феномен, ноумен, феноменология*

THE CONCEPT OF TRANSCENDENTAL SENSE INTUITION IN SOME PHENOMENOLOGICAL CONTEXTS

Ivaylo Lazarov,
Varna Free University, Department of Psychology

Summary: *The report reveals the main structural and functional aspects of the phenomenological concept of transcendental sense intuition insisting on Kant's contributions to this concept but also taking into account the potential that has been discovered by Husserl and Heidegger in respect to its historical manifested re-modelings (considering to the critical and sterilizing procedures) not only in the system of critical philosophy and psychology but also in their transcendental- and existential-phenomenological variations.*

Keywords: *transcendental sense intuition, intuitive synthesis, Kant's critical apriorism ,transcendental method, phenomenon, noumenon, phenomenology*

В този доклад ще направя опит своеобразно творчески и вече в изрична тема да синтезирам текстуално всичко по-важно, до което съм се домогвал досега в изследванията си относно априрористкия Кантов концепт „наглед“, явяващ се базов за критическата и екзистенциална психология, тогава когато техните рефлексии се оказват забелязвани и употребявани в контекстите на феноменологията. Така, надявам се, би се очертал изконно центриращият теоретичен фокус

на закономерните усилия, отнасящи се до епистемно-ценностното разбиране и свързаното с него приложно-интуитивно възползване от възникналата от „коперниканския преврат“ некласическа парадигма в познанието.

1. Що е наглед? (Вместо интродукция)

Категорията „наглед“ е може би най-приносното откритие на кантианската критическа традиция, вкл. и имплицирано в контекстите на феноменологичната психология. Обичайно се счита, че ние възприемаме чрез сетивата си едни или други качества на предметите, които са присъщи на възприемаемото: цветове, мириси, форми, големини, вкусове и пр. Дори и когато „ни лъжат”, например в сънищата и халюцинациите, сетивата ни дават несъмнено някаква „външност”, *„нагледност”*. Първоусловието за достъпност на опита при Кант е *спонтанната* трансцендентална аперцепция *Ich denke*[1] и съответстващият й афициран всякога под когнитивна схема сетивен наглед [вж. Стоев, 2006: §3], а не „обективността на природата сама по себе си“, на чиято метафизична основа работи класическата парадигма за научна рационалност, и за която опитът (емпирията) с неговата предметна фактичност, си остава поначало неотрефлектирано поле на (безусловно) догматично предоверяване. Опит означава тъкмо това – крайно, нагледно приемащо познание на биващото. Биващото трябва да се даде на познанието ни като противостоящо” [Хайдегер, 1997: 107], като наличен материал, който следва да бъде усвояван в презумпцията на „обективно съществуващ“. В такъв план „възможността на опита е това, което дава на всички наши познания *a priori* обективна реалност” [пак там: 108]. Опитът следователно, според Хайдегер, е допускането на възможността за приемащо онагледяване на биващото, а според Кант – възможността един обект да бъде представен сетивно непосредствено в нагледа. Виждаме, че визираната постановка с онагледяването е схема[2] [вж. Кант, 1992: 628-9; вж. също специално Димитров, 2004: 224], чието критическо прозиране изпълнява епис-

[1] „Аз мисля“ (от немски)

[2] Схемата е „монограма на чистата априорна способност за въображение“ [Кант, 1992: 229].

темологичната задача откъм чистия разум да бъде разкрит инвариантът на пасивно-синтетично пропукване [вж. Дельоз, 1999: 119] на аналитичното единство на самосъзнанието до корелативна съотнесеност между обект и субект, едва тепърва разкриващ което и да е емпирично припознаване вече в съдържателната модалност на визираната конститутивна възможност, *a posteriori*, а не като теологична свръхнатурална необходимост или натурална/културална действителност.

В контекста на рефлексивно установената от критиката на разума схема, **дейността на трансценденталното Аз не е предметно афицирана**, както догматично се приема в естествознанието, а *спонтанна* (продуктивна). Тъкмо аперцептивен (а не перцептивен, както обичайно се мисли) е адресът на всяка една рефлексивна позиция във философски и психологически план: „Аз мисля“ има отношение не толкова със самата тази дейност, колкото с нейния резултат – тъждеството на Аза със себе си; казано другояче, разумът изначално пристъпва към априористко (царствено) занимаване със себе си, преди неловко да се приплъзне към своите апостериорни достояния в опита, припознавайки сетивистка участ в обектното отчуждение на който и да е субект. Въпросното тъждество Кант нарича *аналитично единство* на трансценденталната аперцепция. Провиденчески залагайки на него става ясно, че въпреки всичко **няма такава изначална необходимост субектът (на нагледа) докрай да се разпознава в света; напротив, светът – и вече под формата на наглед – винаги се разкрива на (и откъм) субект, и субектът не принадлежи на хоризонта на разкриващото се, той не е част от зрителното поле** [вж. Витгенщайн, 1988: 107]. Достъп и прозрение за това чисто аналитично единство обаче се полага само на чистата наука Логика. [Вж. Кант, 1992: 132].

Именно отчетената спонтанност не позволява да се говори за изначално емпирична афицираност на познание, тъй като, синоптично погледнато, „материалът“ на познанието е чисто нищо извън субективното самоудостоверяване на саморефлексията. Следователно, съобразно презумпцията на своята първоначална видимост и в контекста на спецификите на Кантовата теминология относно априорната употреба на трансценденталните способности, тъкмо

психологичната рефлексия на перманентно изявяващото се *cogito* като спонтанен акт на чистата и при-себе-си-присъстваща (себеразкриваща) субектност, се явява и трансцендентален конститутивен градиент на всяка една разгръщаща се в опита познавателна форма.

Доколкото имаме предвид човека като „крайно разумно същество“, за Кант нагледът, на който сме способни, не е интелектуален[3], а сетивен; като такъв – и вече в един възможен (т.е. всякога вече имажинативен) ред – „той определя нашето отношение на пасивни и рецептивни спрямо обекта на познание, който всъщност се явява *обект*, само доколкото ние, в качеството си вече на субекти, сме го определили чрез спонтанността на нашето мислене“ [Стоев, 2005: 50]. При Кант сетивността експонира съвкупността на нещата и то не като „качества сами по себе си”, *а като присъстващи във времето и пространството на аперцептиращия субект нагледи*: така сетивността е „естезис”, възприемане на емпирични дадености в трансцендентално-аперцептивните граници на пространството и времето като необходимите априорни форми за всеки наглед. Феноменологично погледнато, ние не се занимаваме с тези или онези данни, а **със самата възможност за поява на такива, със самите априорни условия на появата.** Усвоявайки Кантовата „Критика на чистия разум“, забелязваме как условията на възможността на опита изобщо са същевременно условия на възможността на предметите на опита, доколкото трансценденталният метод представлява концептуално преучредяване върху априорна база на условията, под които се организира и проявява всеки един емпиричен опит. За Хайдегер това означава, че: *„Правенето възможно узнаването прави възможно същевременно узнаваемото (феномена, предмета) или узнатото като такова* (т.е. демонстрира се метод, тъкмо противоположен на естественонаучната парадигма – б.м., И.Л.). *Това означава: трансцендентацията* (като метафизика на познанието – б. пак м.) *прави достъпно за едно крайно същество биващото само по себе си...* (което няма изначално предметни характеристики и – б.м.) *което е израз на най-първичното феноменологично познание на съкровената единна структура на трансцеденцията”* [Хайдегер, 1997: 110].

[3] Какъвто би трябвало да е при Бог – това ще бъде обяснено по-надолу.

Съобразно преучредяващата познанието феноменология, която провеждаме, става ясно, че **сами по себе си, т.е. в един въобразено вездесъщ план, нещата не са обуславящи (или обусловени от) времето и пространството**: те са положени в тях, но не като в матрични вместилища, не като някакви изначално емпирични предмети/отделности, както ни учи например Нютон и както си ги представя и до днес класическата механика, а само *виртуално-нагледно*, като зависими от чистата аперцептивна способност на субекта да възприема схематично онагледяващо определен сетивен ред и предметна организация именно благодарение на пространството и времето, да приписва на този ред и тази организация подредба и цялост, ситуативно-спонтанно да организира перцептивния хаос до разбираеми и използваеми *нагледни единства*, които, както вече разбрахме, **не просто се съгласуват със света „извън нас", а го конструират (по Кант) съобразно нашите внедрени способности** за трансцендентален *нагледен синтез*. От Кант знаем, че синтезът е чистата априорна сетивна способност за свързване на две отделни представи в едно цяло. Тоест, синтезът е феноменологичен конститутивен гарант за нагледно разкриващото се единство на опита, явяващ се именно под оцелостяващата и светово устояваща форма на аперцептиращ субект (самоидентичен Аз). Този Аз, образно казано на езика на кантианската методология, поема рефлексивната задача не да се разпилява лошо- безкрайно в емпирията, опредметявайки се безкритично, а да я асамблира разпредметяващо в единството и приемствеността на представата като разсъдъчна обработка на тази емпирия. Не нагледът е в пространството и времето, обратно, пространството и времето като априорни форми на сетивността се разкриват в границите на наглед [вж. Кант, 1992: 129]. На всяка една произволно взета перцептивна ситуация съответства всякога един аперцептиран наглед. Границите на нагледа всякога са границите на света като *познавателно „о-свет-явано" опитно достояние*. Тези граници са напълно условни, те няма как да бъдат *a priori* матрични и дименсионални, доколкото тепърва разкриват опит, при който вече биха били възможни конвенциите за норма и измеримост; те всякога изразяват просто една текуща възможност нещата от опита някак да бъдат описани съобраз-

но безкрайно конкретната/дискретна феноменология на разкриващото се; психологически погледнато те са съ-битийни на осъзнаването, а не предустановени, т.е. извън тези граници на нагледния синтез не се разкрива нищо друго. Ето защо нагледът е всякога феноменален – и тъкмо поради това вече виртуално-симулативен! – опитен синтез на перцепция и аперцепция. Така нагледът бива преразпознат като „трансцендентален субстрат“ на формата, под която *„се осветява“ съзнателно* всяка възможна световност, сиреч нагледът е израз на самата отрефлектирана *световост*, разкриващ същността на феноменологичната обработка на биващото като стерилизационна процедура спрямо поначало безконтролно допусканото догматично умножаване на същности[4] в позитивно-опитните науки и съпътстващото го безадресно изгубване на анализатора в нескончаем опредметяващ анализ без наложителен стопиращ (разпредметяващ) синтез.

2. Опит за окончателна работна дефиниция за „наглед“.

И така, нагледът (Anschauung) е субектна (респ. дискретно субективна) *интуиция*[5] за формата, под която се явява за нас, в качеството ни на субекти, всяка възможна обектност. Тази форма е априорно-сетивна. На свой ред въпросната интуиция за Кантовия трансцендентализъм е *синоптична* (рефлексивна, т.е. зададена в единството на аперцепцията), а не паноптична (външна и независима на трансценденталните ни конструктивни способности). Нагледът е *феноменален*[6]. Той представя конфигуративно единство на сетивни феномени. Тези феномени обаче не са обикновени явления „от света“, те изначално се явяват като аперцептирани именно нагледно, т.е. *психологично отрефлектирани* от съзнанието до самия предел на

[4] Срв. с така наречения „Бръснач на Окам“ като номиналистично правило.

[5] Критически отрефлектираният емпиричен наглед Кант преразпознава като чист, „доколкото в последния не присъства нищо примесено с „усещане“ [Стоев, 2005: 61] „По този начин понятието за „усещане“ при Кант се явява пробният камък, чрез който да могат да се отделят двата елемента в явлението, респ. в нагледа – материята и формата, емпиричния и чистия“ [пак там].

[6] В тази конститутивна базовост на Кантовия психологически феноменализъм се таят корените на по-нататъшното изкристализиране на науката „феноменологична психология“, наложила се по-късно и по своеобразен начин в дискурсите на Фр. Брентано, В. Дилтай и Е. Хусерл.

неговото опитно достояние. Нагледът, когато е чиста форма на възприятие, е трансцендентален, а не емпиричен опитен хоризонт. Той е самото трансцендентално представяне (като първоусловие) на кое да е емпирично съдържание. Именно в границите на нагледа всяко едно емпирично съдържание е изправено пред критиката на чистия разум, изказваща условието за възможност на емпиричен и позитивно-научен опит изобщо. Нагледът е *виртуален по форма* и *реален по съдържание*. В този смисъл той изразява „аналитичния синтез“ на форма и материя.

3. Нагледът – априорен синтез, преди да бъде анализ.

Ако си позволим да продължим изследователските обяснения относно опитния синтез, би следвало да изтъкнем, че синтезът, който в контекстите на Кант в качеството си на нагледен е специално наречен „синтез на апрехензията“, е следствие на самата спонтанност на чистия разсъдък като продуктивно действие. Спонтанност ще рече, че не биващото се индуцира рецептивно откъм предметите, както счита естествената нагласа, а предметите биват дедуктивно производни на априорната употреба на категориите на чистия разсъдък, които в плана на човешкото познание тепърва вече конструират една достъпна и годна за опознаване и сетивно използване емпирия в нагледа. Крайното човешко познание се състои от разсъдъчно понятие и (краен) сетивен наглед. Установимият през трансцендентална аперцепция синтез между тях дава възможност за репрезентативно засрещане на биващото в проекторията на възможен опит – като предмет. Доколкото тук не подразбираме само простото свързване на една вече налична с една новонабавена представа, а за такава представа чрез наглед, в която биващото тепърва се явява, *синтетичността* на априорното познание следва да се разбира в смисъла на това **предварително спрямо опита единство на представата с начина, по който биващото се показва откъм самото себе си**. Синтезът е включително и това – рефлексивно-критическо прекъсване на съдържанието (анализите) на анализа до целостта, хомогенността и компактността на формата (на психологически език казано – душата), която го произвежда и гарантира. Защото, априористки погледнато, тъкмо активизмът на

трансценденталното въображение (Einbildungskraft) като способност откъм душата генитално, логосно, светоносно продуцира значима материя чрез смисъл. Другото име на синтеза е *трансценденален асамблаж*, който указва *a priori*, че теоретичното всякога вече отвън и отведнъж пронизва емпиричното... и следователно никакви критерии на истината еднозначно и при всякакви условия не следва да бъдат изначално търсени в приложното и практичното. [Вж. по-специално Лазаров, 2016] „Т.е. синтезът – забелязва Вл. Раденков – не е свързване на налични елементи, а съпринадлежност, в която те се коренят. Трансценденталното познание **не се насочва към някакво така или иначе определено биващо** (подч. м. – И.Л.), за да го схване, улови в своите определения по пътя на съвпадението, а **тепърва формира „накъм-което“ и хоризонта** (подч. пак м.), в рамките на които биващото изобщо може да се разкрие и да бъде доловено като такова.“ [Раденков, 2011] Или, отбелязвайки с думите на Хайдегер, „по-точно казано: само крайното познание въобще има нещо като предмет. Самото то е предпоставяне на вече биващото. На безкрайното познание (Божието) обаче не може да се противопостави някакво биващо, към което то да може да се насочи (като към предмет). (Тъй като – доп. м., И.Л.) Такова насочване „спрямо”, би било вече отнесеност „към”, а с това и крайност. Безкрайното познаване е едно онагледяване, което като такова допуска да възникне самото биващо. На абсолютното (Божието) познаване биващото се разкрива в *допускането да възникне* (к. пак м.), ще рече – като възникване (Entstand) [а не представяне – б.м.]. Доколкото биващото е открито за абсолютния (творческия) наглед, то „е” тъкмо в неговото достигане-до-битие (zum-Sein-kommen). То е биващото като налице биващо само по себе си, но не и като предмет” [Хайдегер, 1997: 40], т.е. тук не съществува никаква разходимост между форма и материя на опита, нито някакво разминаване между аналитична и синтетична аперцепция, доколкото не съществува каквото и да е познавателно (репрезентативно) съотнасяне с оглед на някаква участ на крайно същество.

Съобразно визираната очевидна некласичност на подхода, за Кант нагледът е напълно условен субстрат на презентиращите съдържания, понеже той не е инкорпориран в „самите неща“, както мисли

некритицизиращото естествознание, но **именно си ги представя нагледно**, като възможна отрефлектирана конфигурация, и съдържанието им няма как да съществува извън синтетичното удържане на въпросната конфигурация.

4. Нагледът – феноменален, а не ноуменален.

Току-що видяхме, че различаването на „крайно" от „безкрайно" познание, от една страна, и разделянето на биващото на „явление" и „вещ сама по себе си" в крайното познание, от друга страна, както и различието в крайното познание между „наглед" (Anschauung) и „понятие" (Begriff), води до положението, посредством осветляването на този вид проблеми да се достигне до възможността за едно вече екзистенциално-онтологично (по Хайдегер) новоучредяване на основополагането на метафизиката в Dasein, т.е. обработка на биващото не в хипостазните последствия на присъствие сред множество предметни биващи, а като самоекстатираща присъщност, през образцов екзистенциал, онтологично саморегулиращ се с оглед на смисъл-на-битие. Това, до което се достига при такъв изследователски подход е забелязването, че крайното познание тъкмо чрез крайността си така скрива от самото себе си „вещта сама по себе си" (ноумен – в Кантовата терминология), че тя по същността си въобще не му е достъпна (като предметно-непроницаема), защото то именно поради крайността си конституира предметността като такава. „Появата" на каквото и да е и това, което е „зад" нея, са в действителност единосъщни като самото биващо, но за крайното същество тъкмо тази поява, представяйки си биващото като „предмет", т.е. заместващо репрезентирайки негова(та) история, не дава възможност то да бъде генеалогично (а не генетично) схванато хоризонтно, откъм въз-никването.

Всъщност „приносността" на Хайдегеровото онтологично решение в рамките на феноменологията изхожда от само привидно нерешеното противоречие между ноумен (нещо в себе си) и феномен (нещо за нас). За някакъв остатъчен нерешен проблем в Кантовата метафизика на познанието може да се говори само при условие, че на ноумена се приписват някакви пост-нагледни, догматично естетизирани, типично предметно-самостойни функции, надхвърлящи

иманентния операционализъм на критиката на чистия разум. Но фактически Кант, особено след откритието на своя „коперникански преврат“, никога не е схващал предметите като неотрефлектирано представими извън синтеза на трансценденталното съзнание, т.е. отвъд наглед, както и никога не си е представял ноумените нерегулативно, сиреч като самостойно/същностно дефинируеми в границите на наглед. За Кант нагледът е *феноменален*, той, както загатнахме, представя дискретно проективно и конфигуративно свързване на сетивни феномени в синтеза на аперцепцията. Тъкмо възприемайки такава изначално трансцендентално-критическа позиция и прилагайки я, феноменологът, на един по-зрял етап от рефлексиите си, разбира, че **съобразно потока на съзнанието, който не притежава изначално същностен или предметно-емпиричен еквивалент, дори всяка условно/интерпретативно отчленена част е вече цяло, доколкото всеки произволно избран фрагмент от последователността на потока е отново *чист феномен*** (представляващ нагледна системна единица чисто възприятие откъм рефлексиращ субект). Един такъв тип рефлексия вече е не просто критика, а критика на самата критика на чистия разум [вж. Лазаров, 2011], доколкото в Хусерловата феноменология не се предпоставя априористко отчленяване на естетика от аналитика при определянето на атрибутите на емпиричния наглед [срв. с Градинаров, 1991: 124].

И напротив, за Кант ноуменът е „нещо в себе си” (Ding an Sich), той е недостижим за критическия анализ, оставайки си само метафизически регулатив, доколкото всеки евентуален опит да го обясняваме в хоризонта на аперцепцията без оглед на нагледните безпредпоставъчности, ни обрича на догматичните своеволия на хипостазно-метафизическия начин на мислене. Анализирайки в такъв контекст методологичните достижения на Кант по този въпрос, в книгата си „Кант и проблемът за метафизиката“ Хайдегер разкри иновативния потенциал на проактивната, т.е. синоптична парадигматична позиция на трансцендентално-критическия операционализъм. По същество Хайдегер разобличи ония, които обвиняват Кант в агностицизъм, доколкото обвинителите така и не могат да проумеят, че ноумените са чисти идеи, регулативи, които критиката на разу-

ма припознава и отбелязва само като условия за метафизическа завършимост на трансценденталния познавателен синтез, но не и като пълноправни посредници или мишени за подвеждане под определена същностна класификация в опита. Ето защо за Хайдегер Кантовата позиция е критицизъм спрямо всяка озованост в пасивен синтез, а самата емпирична конфигурация на нагледа е виртуалистки предявена не аналитично, като безотносително съществуваща предметност, но синтетично – като дискретиращ хоризонт на феноменално форматиране. И този хоризонт[7], според Хайдегер [вж. Хайдегер, 1997: 29], не е предопределен в себе си, а – прилагайки критическата процедура – непрекъснато трансцендира наличното, оказвайки се по същество хоризонт на екзистенциално ек-статиране на опита. **Един такъв хоризонт е само дедуктивно обозрим, понеже изразява същността на метафизиката като трансцензус, събитийно явяване на биващото в ставащото, респ. на идейното в представното** [срв. с Лазаров, 2019]**.** На свой ред специално в трансценденталната феноменология на Хусерл (както впрочем и във всички разновидности на феноменологията след него) **фактически с премахването на битието-зад-проявата и приемането на „явяването" за същност на явлението, отпада и двойната относителност на Кантовото явление (Erscheinung), т.е. на дуализма между ноуменална и феноменална реалност, между битие и явяване.**

5. Нагледът – перцептивен по съдържание, но събран (асамблиран) през формата на аперцепцията.

Вече бе загатнато в интродукцията на доклада, че, според Кант, обективното единство на самосъзнанието [т.нар. синтетична апер-

[7] Хайдегер в посочената книга, прокарвайки вече не трансцендентална аналитика, а екзистенциална аналитика на Dasein, фактически обосновава защо е принуден да нарича Кантовия „наглед" с новото екзистенциално-феноменологично название „хоризонт". Бидейки необозрима в своята цялост и определяща „зрителния кръг" мрежа от взаимни препращания, хоризонтът като схема вече дава „правилото" не по отношение на това, което нещо е (както в естественическата парадигма), а по отношение на онова, което то не е, т.е. тя не описва нещото позитивно като налично, непосредствено самотъждествено, а го представя „апофатически" (негативно, редуктивно-критически), ек-стазно и откъм различието му, съ-образно една конститутивна за него конфигурация от съпринадлежности.

цепция – вж. Кант, 1992: 124-5] няма как да бъде изразено непосредствено и затова не притежава характеристиките на опитно знание. **То обуславя обективността на предметното знание.** От друга страна обаче, предметното знание (включително модерно-научното опредметяване на субекта в психологията и други хуманитарни и социални науки) **няма как от себе си да изведе основанията за собствената си обективност, затова и не е абсолютно знание**.

6. Нагледът – виртуален по форма и реален по съдържание.

Модалната разходимост между възможно и действително е релевантна на Кантовото забелязване, че при познавателната активност съществува различие между съдържание и форма. Тоест, човек твори предмета на своето познание единствено и само във формата на неговата обектност (чрез спонтанността на разсъдъчната способност), но заради все пак *сетивния* характер на нагледите, съществува перманентно настоятелен риск за окончателно отчуждаващо приплъзване от формата към съдържанието и възможен разпад на чистия синтез на самосъзнанието. Ето защо нагледът е *виртуален по форма* и *реален по съдържание*. В този смисъл той, както бе установено, изразява „аналитичния синтез“ на форма и материя. Според Кант само Първоначалната Същност (Бог) има достъп до действително чист интелектуален наглед, т.е. Бог би създавал в своя наглед предмета като единство на форма и съдържание, т.е. предмета в абсолютния смисъл на думата… и тогава типично човешки присъщата озованост на съзнанието в пасивен синтез, в модус на не-самосъзнание, а оттам – и грешките в познанието и практиката, – биха били невъзможни [вж. Кант, 1992: 128].

7. Нагледът – сетивен, а не интелектуален.

Контекстът на доклада до този момент нееднократно разкри, че доколкото се има предвид човекът в качеството му на „крайно разумно същество“, за Кант нагледът, на който ние сме способни, не е интелектуален (какъвто е при Бог), а сетивен; като такъв „той определя нашето отношение на пасивни и рецептивни спрямо обекта на познание, който всъщност се явява *обект*, само доколкото ние, в ка-

чеството си вече на субекти, сме го определили чрез (в предшествието на – б.м., И.Л.) спонтанността на нашето мислене“ [Стоев, 2005: 50]. Крайният наглед именно като такъв бива афициран отвън и това изисква появата на сетивата като необходими инструменти. Но сетивата биват изобретявани не еволюционно и по силата на обективна необходимост извън разума, а феноменологично – с оглед на критиката на чистия разум, обясняваща конституцията на биващото откъм трансценденталното съзнание. Поради това крайният човешки наглед е сетивен, но не заради афицирането му (отвън) чрез сетивата, а поради трансценденталната афектация към познание изобщо, представляваща не свят, а изначално намерение за световност[8]. Според Кант, сетивността – това са конфигуративно явяващите се в опита предметни и артефактни дадености, но, както стана ясно, не като самостойно ноуменално битие, а като феномени, отрефлектирани нагледни единства. Афицирането на познание само привидно принадлежи на „материалната“ сетивност извън нас, доколкото не тя е тази, която самостойно възнамерява това афициране. Трябва да се помни, че **при Кант всякога имаме отрефлектирана сетивност, която ие притежава изначални физически характеристики** – такива, както току-що стана ясно, й се дават едва постфактум от съзнанието. Сетивността в критико-психологически и феноменологичен контекст работи именно с виртуалистки конфигурирани нагледи, с цялостни единици смисъл (феномени, гещалти), но не и с физически предмети или други самостойно емпирични отделности, съществуващи независимо от въпросната конфигуративна символика на продуктивното съзнание. Тоест самото „физическо“, вкл. и като нарочен фундаментален фактор и вектор на познавателно афициране в определени дискурси, отнасящи се към естествен(ическ)ата нагласа, е всъщност

[8] Ако си позволим да изкажем всичко това в терминологичните контексти на Хайдегер, Dasein, като екзистиращ сред биващото, поема задачата (übernimmt die Aufgabe) да може да възприеме себе си накъмто наличността си, сред която е „захвърлен” ин-систентно, т.е. преучредявайки от онтична в онтологична присъщата си образцова възможност за уникално и конкретно тук-наличие (битие-разбиране) с оглед на смисъл на битие. Разбира се, от определени свои методологични съображения Хайдегер избягва епистемологико-психологическата терминология и поради това той само коментира с оглед на стратегията на изследователските си цели термини като „сетивност“ и „наглед“ при Кант и Хусерл.

всякога концептуално изводимо откъм изборите и отговорностите на извеждащия ги дискретен фактор на светоносност (субектът, душата). Спрямо критиката на разума, сетивността се представя като *трансцендентална естетика* [вж. Кант, 1992: 102-28]. Съществуват две априорни форми на „овъншняване“ на сетивността – пространство и време. Първата е свързана с т.нар. „външно сетиво“, а втората (която има приоритет с оглед на психологията, но и на цялата теория на познанието) – с „вътрешното сетиво“.

8. Нагледът – с фундаментално психологически, а не физически характеристики.

Нагледността е фундаментално психологическа [сиреч конституент на „вътрешното сетиво“ – вж. Стоев, 2005: 91 във връзка с Кант, 1992: 342], **преди да бъде физическа**. Това произтича от методологично предприетата телеология на съзнанието като рефлексивен фактор на опитно-емпиричните явявания изобщо. Съзнанието отнапред се фиксира върху априорните си конструктивни начала, вместо да се занимава с предметните си достояния, които собствено са изконно чужди на иманентните му характеристики. За Кант едно психологически некритическо „отъждествяване на вътрешното сетиво[9] със самосъзнанието означава да се признае един интелектуален вътрешен наглед, в който да бъде „дадено цялото многообразно в субекта“. Ето защо, според Кант „грижливо трябва да се различават рецептивното вътрешно сетиво от спонтанното самосъзнание (…), чрез първото се дава съдържанието на нагледа, но само като явление, чрез последното се създава наистина единството на предмета, но само във формално отношение“ [Стоев, 2005: 90-1]. Психологическата фундираност на нагледа отговаря на три типични негови функционални свойства: 1) Нагледно явимото е емпиричен резултат от рефлексивно-дедуктивния обработващ синтез на чистия разсъдък; 2) Нагледът е всякога интенционален на преживяващия опита субект; 3) Нагледността е перманентен конститутивен експеримент откъм монадата на съзнанието. [Вж. по-подр. Лазаров, 2020: §3]

[9] Спецификата на това своеобразно Кантово понятие ще бъде обяснена в контекста на двете априорни форми на феноменално „овъншняване“ на сетивността – пространството и времето.

9. Двете априорни форми за „овъншняване“ на нагледната сензитивация – пространство и време.

Отчитайки току-що казаното в предния параграф, следва да изтъкнем, че при Кант **визираните две априорни форми имат трансцендентално-психологически, а не метафизически** (разбира се, съобразно презумпциите на класическата метафизика) **характер**. Те в същността си се обективират *субектно*, според телеологията на поначало иманентистки позиционираната последователност на феноменалните опитни конфигурации, във виртуалистката ориентираност на всяка сетивно-съзнателна обработка на подлежащата емпирия и съвсем не са обективни и безотносителни спрямо психологическата аперцепция и рефлексия, както биват възприемани в механиката и физиката.

Според Хр. Стоев, в трансцендентално-критически аспект „сетивото не бива да се дефинира с оглед на неговия „емпиричен предмет“, нито пък е възможно това да се направи с оглед на неговия „трансцендентален предмет“, доколкото той е „непознат“, а напротив (то следва да се дефинира – б.м., И.Л.) единствено с оглед на неговата априорна форма (пространство или време – б. пак м.)“ [Стоев, 2005: 96]. Ето защо в контекста на Кант „е некоректно да се определя (в абсолютен смисъл – б.м.) вътрешното сетиво в отличие от външното, като се казва, че то е сетиво на един особен тип предметност, а именно „вътрешната“, че то е сетиво за душевното, докато външното сетиво за телесността“ [пак там]. Корелативната отнесеност на пространството към „външното сетиво“, а на времето – към „вътрешното“, не ги прави ни най-малко емпирично производни. Феноменологично казано, **няма емпирично пространство, нито емпирично време – пространство и време има само когато е налице възприятие.** Именно зададеността им „в границите на възприятието/нагледа“ ги трансцендентализира. *Пространството* не е свойство, а е само виртуална форма/тип проявление на нещата едно-край/спрямо-друго като „видени, усетени, докоснати и пр.”, т.е. то е виртуалистки схванато отношение, което бива вложено посредством сетивността „между” предметите ù, за да може едва след това те да бъдат познати. Но при това положение те не са включени просто и само в

сетивността, а вече и в други, по-изчистени способности. *Времето* изразява последователност (посока) на определен трансцендентален събитиен ред съобразно някакво конкретно и значимо целеполагане от субекта. „Чрез определянето на времето като самостойна априорна форма на нагледа и в качеството му на несводимо до пространствени отношения условие на вътрешния наглед, Кант задава една автономна област на вътрешното сетиво, която е независима от определения на „външното“. С това той същевременно обосновава спецификата на непространствената връзка между представите във вътрешното ни състояние. Удържайки тази специфика на начина на представяне във вътрешното сетиво и съответно спецификата на неговия предмет, който за разлика от предмета на външното сетиво („тялото“) следва да се нарича „душа“ [Кант, 1992: 385], същевременно трябва обаче да се подчертае, че последната се утвърждава само на феноменално равнище. От трансцендентална гледна точка „душата“ и „тялото“ следва да се разграничават не като различен тип предметности, а само с оглед на различния „начин“ [пак там, 115], според който те биват представяни, т.е. само доколкото се разглеждат като явления.“ [Стоев, 2005: 95-6]

Съгласно един от изводите на феноменологичния анализ в една моя друга статия [вж. Lazarov, 2010], ***пространствената екстериоризация* на „ставащия свят” не е фундаментална, не е преди неговото осветяване от съзнанието**. Фактът на осветяването е същевременно факт на екстериорността и няма схема на мисълта преди осветяването, респ. екстериорност, която да не се осветява в нагледа. На свой ред, за разлика от пространството, което е иманентно-нагледно условие за конфигуриране на опита, времето е априорната форма на всички нагледи, дадени в последователност чрез вътрешното сетиво [по въпроса – вж. специално Стоев, 2005: 96], което ни представя и самите нас като „съ-стояние”; само по себе си то не съществува, а е само отново тип отношение между действителни сетивни актове, които не биха изпъкнали без неговата форма. В Кантовата синоптична трактовка „времето става пространство, доколкото пред-стоящото в него вече е налице в представата, пред-видено е (видяно е предварително подобно на разпознаваем обект в далечината) и само ос-

тава да бъде достигнато чрез преброждането на един ландшафт от подобни дадености. Обратно, пространството се превръща в абсолютна „вътрешност“, тъй като свеждайки всичко до материализация на своите представи, несрещайки предел в нещо, което стои отвъд контрола му, Азът не спо-деля света, не си срещу-стои с нищо, т.е. за него няма нищо „външно“ [Раденков, 2011].

10. Нагледът – трансцендентален, а не емпиричен опитен хоризонт.

Критически отрефлектираният емпиричен наглед Кант преразпознава като чист, „доколкото в последния не присъства нищо примесено с „усещане“ [Стоев, 2005: 61] „По този начин понятието за „усещане“ при Кант се явява пробният камък, чрез който да могат да се отделят двата елемента в явлението, респ. в нагледа – материята и формата, емпиричният и чистият“ [пак там]. Специално според Жил Дельоз, тъкмо „трансценденталният (за разлика от всеки друг – б.м., И.Л.) емпиризъм е (…) единственото средство трансценденталното да не бъде възпроизведено по фигурите на емпиричното” [Дельоз, 1999: 186].

Пълноправният феноменологичен анализ на познавателната ситуация налага извода, че **няма как онова, което се явява в опитната емпирия, да е същото това, което установява явяването изобщо**. Току-що казаното е много специален проблем за началата на психологическия анализ изобщо. Както отбелязва самият Кант, понятията на разсъдъка без нагледи са „празни“, докато самите нагледи без понятия са „слепи“ (Кант, 1992: 130). Това означава, че според великия философ съдържателният момент на нашето познание се гарантира от сетивните нагледи, докато формално-структуралният момент – от разсъдъчните понятия. Ние обаче, както вече нееднократно изтъквахме, не притежаваме една единна познавателна способност, един вид *интелектуален наглед*, който да задава автономно и спонтанно в единство както предметното съдържание (нагледа), така и интелектуалната свързаност на цялото на нашето познание. Подобен *интелектуален наглед* съгласно своето понятие, според Кант, би мо-

гъл да принадлежи единствено на „първоначалната същност“, т.е. на Бог (вж. Кант, 1992: 128). В един такъв наглед формалният план на познанието на един предмет би съвпадал напълно с материално-съдържателния план на неговото сътворяване. Т.е. съгласно Кант, докато човек *твори* предмета на своето познание единствено и само във *формата* на неговата обектност (чрез спонтанността на разсъдъка), при което за неговото съдържание трябва да разчита на сетивните нагледи, то Бог би *създавал* в своя интелектуален наглед предмета в абсолютния смисъл на думата.

Ако пък трябва максимално редуктивно да конкретизираме с оглед границата на чистия наглед – субекта, то следва да отбележим, че трансценденталният субект не е личност в метафизически (предметен) смисъл и онова, което назоваваме като „себе си“ в нагледа, не е самият субект. [Срв. с Милчев, 2001: 61] Трасценденталната илюзия, в която изпадат нерефлексиращите психолози, е свързана с приемането на обща концепция за личността, неотрефлектирана от физическия (натурален) смисъл на термина. Една такава личност, доколкото в натуралистично ориентираната психология се нарича „субект“, е едва закъсняващ продукт на събитието на иманентизацията откъм трансценденталния субект, явяващ се самата граница на нагледа, а не някаква негова част.

Литература

Wittgenstein. L. (1988) *Izbrani proizvedeniya*. Sofia. Nauka-i-izkustvo // Витгенщайн, Л. (1988) *Избрани произведения*. София. Наука и изкуство

Gradinarov Pl. (1991) Husserl: fenomenologiya na metoda. – Husserl, E. *Ideyata za fenomenologiyata*. Sofia-Pleven. Eurasia-Abagar // Градинаров, Пл. (1991) Хусерл: феноменология на метода. – *Хусерл, Е. Идеята за феноменологията*. София-Плевен. Евразия-Абагар

Deleuze, G. (1999) *Razlichie i povtorenie*. Sofia. Kritika i humanizym // Дельоз, Ж. (1999) *Различие и повторение*. София. Критика и хуманизъм

Dimitrov, Iv. (2004) Transcendentalen skhematizym i vyobrazhenie. – *Kant i dialogyt na tradiciite* (yubileen sbornik). Blagoevgrad. UI “Neofit Rilsky” // Димитров, Ив. (2004) *Трансцендентален схематизъм и въображение*. – Кант и диалогът на традициите (юбилеен сборник). Благоевград. УИ „Неофит Рилски“

Kant, Im. (1992) *Kritika na chistiya razum*. Sofia. BAN // Кант, Им. (1992). *Критика на чистия разум*. София. БАН

Lazarov, I. (2010). *Is A Hyperbole of Exteriority Phenomenologically Acceptable?* – http://ejournal.vfu.bg/bg/pdfs/Ivaylo_Lazarov-Is_a_Hyperbole_of_Exteriority_Phenomenologically_Acceptable.pdf

Lazarov, Iv. (2011) Kriterii za uchrediavane na kriticheskata procedura vyv filosofiyata. – *Izvestiya na syjuza na uchenite – Varna*, seriya "Humanitarni nauki", # 1, s. 165-70 // Лазаров, Ив. (2011) Критерии за учредяване на критическата процедура във философията. – *Известия на Съюза на учените – Варна*, Сер. „Хуманитарни науки", №1, с. 165-70

Lazarov, Iv. (2016) Prilozhni metodi vyv fenomenologichnata psihologiya. Ch. 1: Metodologiya. Ch. 2: Metodika. – *Prilozhna psihologiya i socialna praktika*. Sbornik s dokladi ot XV mezhdunarodna nauchna konferenciya na katedra "Psihologiya" pri VFU. Varna. UI "Tchernorizec Hrabyr", ISSN 1314-0507, s. 157-90 // Лазаров, Ив. (2016) Приложни методи във феноменологичната психология. Ч.I: Методология. Ч. II: Методика. – *Приложна психология и социална практика*. Сборник с доклади от XV международна научна конференция по „Приложна психология"на ПН „Психология" при ВСУ, юни 2016. Съст. Г. Герчева. Варна, 2016. УИ „Черноризец Храбър", ISSN 1314-0507, с. 157-90

Lazarov, Iv. (2019) Kantoviyat synoptikum: metafysika na deduktivnoto prdiaviavane na opita. – *Za cennostite v pravoto* (yubileen sbornik, posveten na 120-godishninata ot rozhdenieto na prof. Ceko Torbov). Sofia. Izd. na NBU, s. 187-207 // Лазаров, Ив. (2019) Кантовият синоптикум: метафизика на дедуктивното предявяване на опита. – *За ценностите в правото* (юбилеен сборник посветен на 120-годишнината от рождението на проф. Цеко Торбов). София. Изд. на НБУ, с. 187-207

Lazarov, Iv. (2020) Fenomenologichnata psihologiya kato izkonna syrcevina na kriticheskata psihologiya. – *Yubileen sbornik po sluchay 60-godishninata na prof. DSc Liudmil Georgiev*. Sofia. Universitetsko izdatelstvo "Sv. Kliment Ohridski" (studiya pod pechat, 92 s.) // Лазаров, Ив. (2020) Феноменологичната психология като изконна сърцевина на критическата психология. – *Юбилеен сборник по случай 60-годишнината на проф. д.пс.н. Людмил Георгиев*. София. Университетско издателство „Св. Климент Охридски" (студия под печат, 92 с.)

Milchev, K. (2001) Eksistencialnata tema i problematikata na palamizma. Sofia. Izdatelska biblioteka KIRILICA // Милчев, К. (2001) *Екзистенциалната тема и проблематиката на паламизма*. София. Издателска библиотека КИРИЛИЦА

Radenkov, Vl. (2011). *Kant* (Lekciya 7) // Раденков, Вл. (2011). *Кант* (лекция 7). – *uacg.bg/filebank/att_6925.doc*

Stoev, Hr. (2005) *Kant i problemyt za vytreshnoto setivo*. Sofia. Iztok-Zapad // Стоев, Хр. (2005) *Кант и проблемът за вътрешното сетиво*. София. Изток-Запад

Stoev, Hr. (2006) *Poniatiyata za apercepciya i intelektualen nagled (Leibnitz, Kant, Fichte)*. // Стоев, Хр. (2006) *Понятията за аперцепция и интелектуален наглед (Лайбниц, Кант, Фихте)*. – http://www.litclub.bg/library/fil/stoev/aperception.html

Heidegger, M. (1997) Kant i problemyt za metafyzikata. Sofia. Anubis // Хайдегер, М. (1997) *Кант и проблемът за метафизиката*. София. Анубис

НАЦИОНАЛНАТА ИДЕНТИЧНОСТ В ОБРАЗОВАТЕЛНИЯ ОПИТ НА ДЕЦАТА ЕМИГРАНТИ

Илиана Атанасова Атанасова, докторант
Технически Университет – Варна,
катедра „Социални и правни науки“,
гр. Варна, България, illiana.atanassova@abv.bg

Анотация: *Статията интерпретира личностната цялостност на Аза под влиянието на социални взаимодействия при деца изложени на „транскултурен риск“. Фундаменталните черти на националната идентичност включват: историческа територия или родина, общи митове и исторически спомени; обща публична култура; общи юридически права и задължения; обща икономика. Юношеството поставя на изпитание въпросите за принадлежността, родството, свързаността с групата съученици, с културната група. Идентичностното и културното изграждане на децата на имигрантите е белязано от разцепление между културната принадлежност на родителите и тази на приемната страна. Живеещи в двойствена система на културна принадлежност, тези деца може да попаднат в конфликт на лоялност – между вътрешноприсъщата културна система и интериоризирането на приемната култура.*

Ключови думи: *национална идентичност, етническа идентичност, образование, деца емигранти*

NATIONAL IDENTITY IN THE EDUCATIONAL EXPERIENCE OF IMMIGRANT CHILDREN

Iliana Atanassova Atanassova, a doctoral student,
Technical University Varna
Department of Social and Legal Sciences
Varna, Bulgaria, illiana.atanassova@abv.bg

Abstract: *The article addresses the personal integrity of the Self under the influence of social interactions for children exposed to ‘transcultural risk’. The fundamental features of national identity include: historical territory or homeland, shared myths and historical memories; shared public culture; shared legal rights and responsibilities; shared economics. Adolescence poses a challenge to issues related to the sense of belonging, parentage, connectedness with the group of classmates, with the cultural group. The shaping of children of immigrants in terms of identity and culture is marked by a division between the cultural identity*

of the parents and that of the receiving country. Living in a dual system of cultural belonging, these children might find themselves in a conflict of loyalty – between the intrinsic cultural system and the interiorizing of the receiving culture.
Keywords: *national identity, ethnic identity, education, immigrant children*

I. Въведение

„Идентичност – сборът на всички черти, които в действителност не ни определят,
но които непрекъснато проявяваме, за да убедим себе си и другите, че сме такива.“ (Карл Юнг)

Свързаният с името на У.Джеймс термин „идентичност“ е използван за самоопределяне на личността в аналитичните философски и психологически теории през последното десетилетие на XIX век. С помощта на бихейвиористки теории на личността Дж. Мийд показва, че Азът (тоест личностната цялост) не е априори човешко поведение, а продукт на социални взаимодействия и влияния. Според Кули (Cooley) идентичността е социално образувание, изградено на принципа на огледалното самовъзприемане (the looking-glass Self): начинът, по който индивидът вижда и формира себе си, е силно повлиян от начина, по който го виждат другите.

Терминът „идентичност“ е въведен в социалните науки от Ерик Ериксън, който го определя като „чувство за себетъждественост и непрекъснатост“ („a sense of self-sameness and continuity”) във времето и пространството, което е „в ядрото както на индивидуалността, така и на културата и общността, чиято част е“ (Ериксън, 1996, p.12).

Чувството за идентичност побира в себе си едновременно различни измерения: осъзнат стремеж към своята индивидуална специфичност и участието на индивида в осъществяването на културните идеали и модели, приемани в общността като положителни.

При разглеждане на идентичността на колективно равнище терминът може да бъде заместен с термините „всеобщност“ („commonality”), “свързаност“ („connectedness”) и „груповост“ („groupness”). Термините се отнасят както следва към: споделянето на общи черти, релационните връзки между хората и усещане за

принадлежност към отличителна и сплотена група (Brubaker, цит. по Матанова, 2016, с.33-35). Изградената индивидуална идентичност „трябва да гарантира от обективна перспектива успешната интеграция на индивида в обществото, да осигури субективното чувство на базисна сигурност, както и дълбокото чувство за корени и психично благополучие, самооценка и цел.“ (Байчинска, цит. по Петрова, ВСУ, 2012, с.49]. Анри Ташфел и Джон Търнър разглеждат идентичността като социална и през призмата на социална категоризация, социално сравнение, социално разграничение. Според А.Ташфел социалната идентичност е „тази част от Аз-концепцията на индивида, която възниква от осъзнаването на своето членство в социалната група (или групи) заедно с ценностното и емоционално значение, придавано на това членство“ (Tajfel, цит. по Петрова, ВСУ, 2012, с.49-53].

II. Основен текст

II.1

Идентичността може да се разглежда като явление, което придава цялостност на обекта, осигурява му времева перспектива и съзнание за самостойност. Тъждествеността се разглежда като възможност индивидът да остане непроменен във времето и спрямо различните изменящи се социални условия. Субектът е цялостен и съществува единство между биологично, психично и социално по отношение на личността. В това взаимодействие са включени и значимите Други и обществото като цяло. Те влияят на развитието и на осъществяването на личността в процеса на целия жизнен цикъл. Човек осъзнава своето единение и съотносимост с другите посредством разгръщането на своята идентичност. Съществува наследственост при формирането на идентичността – предходното поколение трябва да осигури убедителни идеали, които да дават насоки и ориентири при осъществяването на идентичностния процес при следващото поколение.

Пиаже определя етапи във формирането на етническата идентичност в зависимост от когнитивното развитие на децата, а не от условията на социокултурната реалност:

1. Около 6-7 годишна възраст детето формира първите знания за своята етническа принадлежност. Те са откъслечни, на този етап ет-

ническата група не е част от значимото социално обкръжение, както е семейството.

2. 8-9 години – по това време се зараждат националните чувства. Детето започва да се

идентифицира и със своята етническа група. Започва да определя принадлежността на родителите, родния език, местоживеенето.

3. 10 – 11 години – етническата идентичност се формира напълно. Детето има умения да отличава уникалността на историята на народа и спецификата на традиционната битова култура. Първоначалната етническа осведоменост се базира на външни показатели. Детето развива способности за интерпретация на етническите особености. Етническата принадлежност се осъзнава по-бързо в полиетническа среда.

Промяната на Аз-образа или Ние-образа много често се свързва с криза на идентичността, независимо дали става въпрос за личностна или за колективна идентичност. Кризата се отнася до това, че се нарушава изградена концепция за себе си, загубва се установената представа за собствените специфики и особености. Трансформацията на етническата идентичност и насоките за развитието й могат да се осмислят във връзка със социалните условия. Социалните обстоятелства я структурират, стимулира се потребността на хората да търсят своите корени и това, което им дава разпознаваемост. Културата се явява онази страна от човешката същност, която вписва своеобразието на общностите. В идентичностната схема на личностите и общностите се открояват няколко пласта: 1) универсалният пласт (човечността); 2) културно-политически пласт, отразен в националната идентичност; 3)етническа, етнографска, локална идентичност. Етническата идентичност може да влияе на икономика, политика и съответно – на икономическо и политическо поведение. Трансформация на идентичността в социален план може да бъде разгледана и по посока на изграждане на културната идентичност на базата на вече съществуващите етническо и национално самоопределение. Самата етническа идентичност на българите според някои автори е вече трансформирана в национална и е в процес на трансформиране в културна идентичност, като на всеки етап на

преобразуване елементи от предходната идентичност се снемат в следващата (Неделчева, 2004).

Трансформацията на идентичностите – етническа, национална, културна – отразява единната логика на социално и социалнопсихологическо развитие. Етническата идентичност се снема в същността на националната и културната идентичност. Един от видовете национална идентичност е етническата. Елементи на етническата идентичност се трансформират съобразно еволюирането на социалните условия.

Възможността за промяна на собствената етническа идентичност не е явление, което се среща често, но е действително. Мотивите може да се свържат с желание за принадлежност към по-добре приета в обществото група. За формирането на позитивна етническа идентичност голямо влияние имат историческите събития в живота на народа. Често позитивната етническа идентичност към своята група е свързана с позитивно отношение към други групи. Човек се стреми да съхрани позитивна етническа идентичност, защото това би запазило позитивен образ за самия него и психологическа сигурност.

Етническата идентичност е сложен феномен, тъй като същността й се определя от различни социални и социално-психологически процеси. В същото време тя е динамичен феномен, за да може да се адаптира към променените социални условия. (Петрова, ВСУ, 2012, с.66– 76).

Фундаменталните черти на националната идентичност включват: историческа територия или родина;общи митове и исторически спомени; обща публична култура; общи юридически права и задължения на всички членове; обща икономика и териториална мобилност (Смит, Антъни – „Националната идентичност“, изд-во „Кралица Маб“, 2000, с. 26 – 29).

Нацията може да се определи като наименовано население, което споделя обща историческа територия, общи митове и исторически спомени, масова публична култура, общи юридически права и задължения. Yoram Hazony в есе озаглавено „Национализъм и бъдещето на западната свобода“ (2016 г.), твърди, че един от първите източници за идеята за нация е Библията. При установяването на Израел „се по-

ставя нова политическа концепция: състояние на един народ, който е единен, самоуправляващ се и незаинтересован да приведе съседите си под свое управление“.

Националната идентичност е конструкция, съставена от етнически, културни, териториални, икономически и юридико-политически елементи. Според А.Смит елементите на етническата идентичност са колективно собствено име, мит за общи прадеди, споделени исторически спомени, елементи на обща култура, чувство за солидарност, обхващащо значителни сегменти от населението. Общият произход обединява в себе си всички линии на идентифициране. Материалната и духовната култура също са отличителни елементи на общата култура на етноса и етническата идентичност. Между етничността и териториалността има силна взаимовръзка. Усетът за територия се усвоява в социализационния процес в индивидуален аспект. Най-същностният момент от съществуването на етноса е отношението към семейството и роднинството. Родовата принадлежност към съответната общност се отчита като съществено важна.

II.2

В началото на XX век са реализирани първите изследвания, касаещи децата на имиграцията в САЩ. Главният интерес на изследователите е да разберат начините на интеграция на непълнолетните в новата приемна страна. Вследствие на нарастващия брой деца, поели по пътя на миграцията, изследователите се ориентират към тематиката за достъпността на училището и пазара на труда за младежите. Освен това, теми като интеграцията към етническата група и отношенията на тези деца с родната страна, са породили голям интерес. Някои от осъществените изследвания касаят темата за идентичността и чувствата за принадлежност на децата, преживели миграционен опит.

Във Франция са направени много изследвания по тематиката за децата-имигранти. Първите изследвания се фокусират върху трудностите, срещани от тези млади имигранти при тяхното пристигане в приемната страна: езикови затруднения, създаване на нови приятелства, утвърждаване в новото учебно заведение. Постепенно третираните теми се разнообразяват. В статия през 1988 Boulot и Boyzon-Fradet използват термина „идентичност“. Те осветляват въпроса как

у мигриралите деца може да съществува една многостранна идентичност, за която училището трябва да си дава сметка за да улесни интегрирането на тези младежи в обществото. Според авторите, децата-имигранти основават избора си на принадлежност като имат за ориентир две различни култури: на родната и на приемната страна, като този акт не е застинал, а варира в зависимост от възрастта и личната история (миграция, семейство, училище, приятели). Те обясняват, че подрастващият развива по-скоро многостранна и контекстуална принадлежност, а не задължение да избира принадлежност към родната страна или към страната, в която живее. Така че, у младежите с миграционен опит, има разширяване на понятието за идентичност, което става добавящо. Идентичността на младите новодошли може да се счита за подлежаща на процес на непрекъснато изграждане – субектът лично се идентифицира (индивидуална идентичност) или се чувства приобщен към някаква общност (колективна идентичност). Индивидите не бива да се възприемат като изчистени от техните принадлежности към културни, национални, семейни и други общности, а напротив, тези принадлежности трябва да се вземат предвид, както и техните еволюции и взаимодействия с поведенията и личните ситуации. Разнообразието и сложността на всеки миграционен преход водят до продължително идентичностно напасване.

В Квебек, първите изследвания върху децата на имигрантите касаят тематика като расовата

дискриминация, трудностите, срещани при социално или училищно вписване и т.н. Впоследствие, интересът на изследователите е насочен към различните стратегии за социално вписване, развивани при тези млади хора, с фокус върху различните чувства на принадлежност, изпитвани от тях. В своето проучване от 2016 Magnan, Darchinian et Larouche изучават процеса на идентичностно изграждане на младежите, произхождащи от имиграцията в Монреал по време на тяхното преминаване от началното училище до университета. Изследователите заключават, че младите имигранти притежават многостранна идентичност. Нещо повече, данните показват как се променя пътят на идентичността в зависимост от използвания за обучение в университета език – френски или английски.

Много изследователи, медии, неправителствени организации, политици в Швейцария изразяват загриженост по повод нарастващия брой имигранти и най-вече деца, на швейцарска територия. През последните години се провеждат много изследвания по теми като: трудности при социално включване (общество, училище, работа). Първите изследвания – относно жените и децата в имиграция– са били проведени в средата на 70-те години, с основен фокус трудностите в училище и социалното вписване за малолетните лица в приемната им страна.

През 80-те години изследванията вече са ориентирани по-скоро към социологическа перспектива, анализирайки начините за социо-професионално включване на младите мигранти и средствата, които им се предоставят за улесняване на прехода от училище към професионалната среда. В Швейцария са били проучвани теми като характеристики на миграционния преход, мотивите за изоставяне на родния дом и понякога семейство, автобиографични разкази, чувството за принадлежност и изграждане на нова идентичност. Благодарение на нарастващия интерес изплуват по-лични теми от опита на мигриращия човек, с акцент върху личните преживявания и срещнатите трудности. През последните години има нарастващо внимание към децата, чиито права, признати от Конвенцията за правата на детето (1989), не са гарантирани – установява се стремеж към поемане на грижа за непридружените деца, тяхната защита и перспективи за бъдеще, участието им във взимането на касаещи ги решения, интегрирането на децата с увреждания, представата за децата като активни участници в обществото. Понятията за идентичност и принадлежност са изследвани многократно. Идентичността е доста динамично понятие и се влияе от многостранната принадлежност на тези младежи към тяхното общество, култура, различен жизнен опит.

Благодарение на парадигмата за взаимодействието на детето се гледа като на активен участник в изграждането и определянето на неговия социален живот, на живота на хората около него и в обществата, в които живее“. Щом признаваме на детето способността да взема решения, можем също да го приемем за активен участник в изграждането на чувството за принадлежност и изграждането на идентичност.

Нещо повече, благодарение на влизането в сила на Конвенцията за правата на детето (1989), непълнолетният получава нов статут: статута на субект, притежаващ права. Когато едно дете се намира в страна, подписала Конвенцията, то трябва да се възползва от всички права, които тя му предоставя до навършване на пълнолетие. В анализа си от 2012 г. организацията CODE (Координиране на неправителствените организации за Правата на Детето) настоява, че детето първо е дете, без отговорност за своя „статут на имигрант". Веднъж влязло в своята приемна страна, всяко дете има правото да се възползва от четирите общи принципа признати в Конвенцията: принципа за не-дискриминация (чл.2), върховенство на интереса на детето (чл.3), правото на живот, оцеляване и развитие (чл.6) и правото на участие, тоест да даде мнението си по всеки касаещ го въпрос (чл.12). Други членове от Конвенцията също могат да бъдат свързани с тематиката за децата имигранти. Член 8 се отнася до волята на детето да запази своята идентичност, националност и семейни отношения, член 11 се отнася до правото на прием в страната, член 18 – за отговорността на родителите да осигурят по-добро развитие на детето си, член 22 се интересува от детето-бежанец.

Прилагайки своята работна програма Образование и обучение 2010, Европейската комисия съставя мрежа от европейски експерти, като едно от основните работни направления е „образование, миграция, неравенства, социално изключване". Проучваните европейски страни са Австрия, Белгия, Дания, Франция, Германия, Люксембург, Норвегия, Нидерландия, Швеция и Швейцария. В увода на доклада се твърди, че „учениците имигранти са мотивирани обучаеми и имат положително отношение към училището. Въпреки това, тяхната успеваемост е по-ниска от тази на техните местни съученици в ключови области като математика, четене, природни науки, но също и в общите умения за разрешаване на проблеми." Ситуацията е парадоксална, тъй като разпоредбите за посрещането на новодошлите деца са замислени да улеснят интеграцията в училищната система на приемащата страна, но прилагането им в някои страни и области показва техните граници. Така е в някои швейцарски кантони, във Франция или в Австрия където 20,6% от децата на имигрантите по-

сещават Sonderschule, училище за деца със специални потребности, с физически и умствени затруднения.

Децата на имигрантите са уязвима група, която се сблъсква с училището като място на съмнение и страдание. Забелязват се тревожни тенденции, че трудностите се засилват за второто поколение, а тези деца са родени в приемната страна, въпросът за интеграцията не би трябвало повече да стои. Ако се сравни първото и второто поколение, констатира се, че младежите от второто поколение са не по-добре вписани на пазара на труда. (Feyfant, 2008). Така въпросът за адаптацията не е достатъчен, за да се разберат терзанията на второто поколение, тъй като по дефиниция тези деца са адаптирани към ситуацията, тя е единствената, която познават. Разликата в успеха на децата на мигрантите не е свързана нито с тяхната мотивация, нито само със социалното им различие. Така че, трябва да се търси в друга посока : в самото функциониране на децата в тази транскултурна ситуация, в самото училище и в обществото. Културното разнообразие в обществото се отразява в училището, но понякога се стига до сегрегация на децата на имигрантите, които са социално необлагодетелствани. Те се оказват в училища, които местните деца с по-висок социален статус избягват. Във Франция може да се видят цели класове в така нареченото специализирано образование, съставени само от деца от Западна Африка например, начални училища или някои класове в прогимназията в зони със социално слаби, само с деца на имигранти. Необходимо е училището от етническо да стане плуралистично, но тъй като етническият въпрос е минимизиран, скрит, в името на универсалистките принципи на нашите Европейски държави, трудно е да си представим училище, което да дава реален достъп на всички деца в тяхното многообразие, а не само на учениците, които приличат на нас.

На 2 април 2009 се проведе дебат за предизвикателствата и шансовете на образователните системи в Европейския съюз. Приета е резолюция на Европейския парламент относно образованието на децата на имигрантите. Установиха се констатации, които понякога неудобно се премълчаваха под тежестта на предразсъдъците. Първо, беше установено, че миграциите в рамките на Съюза и към Съюза

са се увеличили през последните десетилетия, което се отразява на състава на учениците в училищата. Дебатите установиха също, че културните различия често затрудняват разбирането и диалога между учениците, както и между учениците и учителите. Но констатациите не спират до тук, важният извод е, че талантите на децата на имигрантите често не се откриват и остават неизползвани, което води до социални, културни и икономически неблагополучия за цялото общество. Резолюцията на Европейския парламент от 2 април 2009 за образованието на децата на имигрантите показа, че има повече трудности в училище за тях отколкото за другите ученици. Тези трудности се засилват с възрастта, стават много масови в юношеството. Неуспехът в училище е много важен, тъй като той се превръща в загуба на шанс по-късно на социално ниво – трудният въпрос за тяхната интеграция на пазара на труда. Въпросът за училището е ключов, защото той отчасти определя бъдещето на тези подрастващи в приемното за техните родители общество, но то е станало тяхното общество. Така че трудностите на тези юноши надхвърлят училищната сфера. (Moro, Marie Rose – „Grandir en situation transculturelle“). Терминът „мигрант“ няма международна юридическа дефиниция и означава според ЮНЕСКО: „Всяко лице, което живее временно или постоянно в страна, в която не е родено и което е придобило значителни социални връзки с тази страна“ – 22,3 млн. души (4,4 %) от живеещите в ЕС 512,4 милиона души към 1 януари 2018 г. са били граждани на държави извън ЕС. През 2017 г. 2,4 млн. имигранти са влезли в ЕС от държави извън Съюза

Понятието „деца, изложени на транскултурен риск“ (Моро, M.R.) ни препраща към диалектиката уязвимост – резилиентност и двуполюсния модел на състоянието при миграция. Авторката се позовава на образите на герои от митологията (Дионис, Персей, Парис), които след ранна среща с много голям риск и неговото преодоляване, познават изключителна съдба. Съществуват деца на мигранти, които имат по-висок успех в училище от техните съученици от същата социо-икономическа категория. Носещи потенциал и креативност, те успяват да овладеят това, което Моро нарича „транскултурен риск“ и се справят с предизвикателството. И все пак, много от тези успява-

щи деца казват, че са срещнали „инициатор‘ (учител, съсед, по-голям брат/сестра), с когото са установили отношения на доверие и постепенно са интериоризирали логическите правила на външния свят и са придобили знания за него.

Децата на имигрантите се намират в транскултурна ситуация, тъй като се развиват между две култури: семейната и културата на приемната страна. Преходът от едната към другата поражда имплицитни културни промени в мисълта, към които детето се приучва малко или много само, според семейството. В действителност, М-Р. Моро подчертава, че транскултурната ситуация намалява степента на предвидимост на външния свят. Въпреки че детето възприема културното съдържимо, то не го интериоризира, не го прави присъщо свое, тъй като познанието за функционирането на законите в приемното общество не му е предадено от неговите родители и поради това е лишено от всякаква афективност. Живеещи в една двойствена система на културна принадлежност, тези деца може да попаднат в конфликт на лоялност – между вътрешноприсъщата културна система и външната система, касаеща интериоризирането на приемната култура. Управляването на този конфликт на лоялност може да стане източник на значителни трудности от личен характер. Това културно смесване може да се окаже много трудно и за някои деца това двойно вписване е в сферата на невъзможното, до такава степен, че може да усещат необходимост, че са длъжни да направят избор, необходим, но невъзможен избор между два свята. Някои, но не всички деца, ще успеят, изграждайки необходимо разцепление между културата на родителите (светът на емоционалността) и културата на приемащата ги страна. Други фактори естествено се намесват в генезиса на тази уязвимост, като например личността на всяко дете, мястото му сред братята и сестрите, родителската всеотдайност, започването на училище и т.н.

Юношеството поставя на изпитание въпросите за принадлежността, родството, свързаността с групата съученици, културната група. Според М.Р.Моро, идентичностното и културното изграждане на децата на имигрантите е белязано от разцепление между културната принадлежност на родителите и тази на приемната страна. Децата на имигрантите са увлечени по време на юношеството в едно двойно

движение: чувствителността (афектът, чувствата) е дълбоко скрепена в представяния от родителите свят, свят, преживяван все пак като архаичен, а от друга страна във външния свят, свят на символизация и на знанието, необходимо за училищния успех. Не е рядкост децата, тъй като владеят по-добре езика и разбират по-добре външния свят, да се окажат в позицията на „водач“ за своите родители, например като играят ролята на преводач или при проследяване на медицинското и училищното състояние на по-малките братя и сестри и т.н. Тогава като че ли ролите на поколенията се сменят, детето заема едно особено място като понякога твърде рано се доближава до родителската роля. В юношеската възраст някои се стремят да се разграничат от подобен статут. Отношенията може да станат конфликтни, юношата да отрича родителския авторитет, да подценява родителите си. Това обезценяване се отразява в ниската самооценка при някои родители, станали прекалено чувствителни в контекста на акултурация. Увлечени от несъзнателния феномен на „отричане на родството“, тези юноши може да имат илюзията, че са се „самоизградили, без корени, които да им помагат да израстват“ (Moro, 1998). Рискът е, че подобно дете, което познава по-добре външните кодове, може да бъде възприемано от родителите като „чужденец, трансформиран от приемащата страна“. И обратното, някои родители окуражават детето си да се интегрира в приемното общество, но самите те остават настрана, създавайки така „ситуация на двойно разпореждане“ за детето. Това води до сложни психически преустройства, още по-мъчителни за юношата тъй като „въпросът за идентичността се изостря в този период, когато той трябва да се справи с един дефицит на идентичност.”

Фактът, че юношите възприемат понякога света на техните родители като архаичен, от една страна се разбира като движение при процеса на израстване. Всъщност, по пътя на своето идентичностно израстване юношата търси и тества идентификационните си образи, оспорва, опитва се да разбере реда на нещата, за да намери собственото си място. В транскултурна ситуация, кодовете на родната култура предавани от родителите не са напълно изместени от правилата на приемащата страна. Детето сравнява и оценява различните кодове и стойности, които среща. Възприема по един по-дистанциран на-

чин това, което иска да му предаде неговото семейство, това може да усложни предаването и да го направи конфликтно. Отхвърлянето на родителската култура може да се дължи на интериоризиране на пейоративните представяния на родната им култура от страна на приемащото общество. Освен това, трябва да се вземе под внимание историческия и социален контекст. Ако родителите произхождат от страна, белязана от френската колонизация, известна асиметрия между културите може несъзнателно да се запазва и да ги води до несъзнателно изтъкване на френската култура. Така някои родители несъзнателно поемат ролята да се обезличат в интерес на интеграцията на тяхното дете. Социалната реалност и тяхната принадлежност към малцинствена културна група сред приемното общество също има тенденция да подсилва феномена (Moro, 2010).

Освен че съществуват в своята обособеност и самостойност като социални феномени, етническата и националната идентичност се реализират и чрез своята взаимообусловеност. Етническата идентичност се снема в националната. Етносите съществуват в рамките на нации. В много случаи нацията се образува около доминиращо етническо ядро, също както и национална идентичност се създава чрез развитие на етническа. Съществува теза, че етническата идентичност се осъзнава чрез националната. Националната идентичност е културно и политическо явление. Етническата идентичност е основно свързана с миналото, културата и общностния начин на живот. Националната идентичност изисква съзнателен избор. Това може да се посочи като разграничителен момент между национална и етническа идентичност. При националната идентичност има по-висока степен на рационалност, която се свързва с възможностите за гражданско самоопределение и избор. На личностно ниво етническата идентичност се възприема като по-близка. Етническата идентичност се отнася до обичаите и традиционните норми. При националната идентичност регулативите вече имат връзка с организационни и институционални граждански структури (Петрова, ВСУ, 2012).

Общността създава институции за постигане на определени материални и духовни цели. Тя структурира света като го прави по-прозрачен за индивидите. Можем да определим етническата и национал-

ната идентификация като онази част от Аз/Ние концепцията, която възниква като резултат на знанието, че си член на дадена социална група (или групи), както и на емоционалното значение, свързано с това членство. Етосът и нацията отразяват последователни етапи във взаимодействието между човешките общности и заобикалящия ги свят. В чист вид етносът може да се изследва само в племената, останали затворени за процеса на цивилизация, съвременните културно-еднородни общности съществуват предимно като включени в национални единства. Етносите могат да бъдат определени като исторически формирования; като човешки групи, които въз основа на сходства в обичаите хранят субективна вяра за близост по произход. Самоопределянето към даден етнос се осъществява заедно със знанието за „чуждия“. Позицията „ние – те“ е елемент от едно и също отношение – чрез описанието на „чуждостта“ се формира „ние“ и чувството за принадлежност към съответната етническа група. Етносът е естествено възникнало върху основата на специфични стереотипи колективно поведение на хора, противопоставящи себе си на другите (Неделчева, 2004, с.51-54).

III. Заключение

Социалната идентичност като компонент от Аз/Ние-концепцията е резултат от интегрирането за значимите за нея социални категоризации. Така чувството за социална идентичност не само класифицира социалния свят, но и създава система от ориентации за себеотнасяне, създава и определя мястото на индивида в обществото. По този начин индивидите не само се определят, но и развиват самите себе си в представите на тяхната членска група. Доколкото етническата определеност е зададена априори, тя се просмуква от индивида в процеса на първична социализация, при взаимодействието му с различни контактни групи. Но тя се осъзнава през призмата на националната идентификация, която е по-късен етап.

Нацията може да се определи чрез обективни признаци (общ език, произход, историческа съдба, територия, законов ред, религия, интензивни комуникации). Съществената разлика между нация и етнос може да се търси в границите, които ги определят – нацията се

центрира от държавността, а при етносите – от друг тип зависимости, основани на традиционни механизми на регулиране.

В есето си „Лъвът и еднорогът: Социализмът и английският гений“ (1941 г.), Джордж Оруел изказва наблюдението, че националната идентичност се корени в реални отлики и различия. Противно на аргументите, които се опитват да заличат националните различия, според него „трябва да признаем, че разделенията между нация и нация се основават на реални различия в мирогледа. Доскоро се смяташе за правилно да се преструваме, че всички човешки същества си приличат много, но всъщност всеки, който може да използва очите си, знае, че средната стойност на човешкото поведение се различава значително в отделните страни… Да, има нещо отличително и разпознаваемо в английската цивилизация… Колкото и да го мразите или да му се присмивате, никога няма да бъдете щастливи далеч от него за дълго.“

Възникването на модерната държава е и началото на обединяването на хората от една територия чрез общ език, общи образователни ценности, култура, символи, митове, култове. Хомогенизацията на населението чрез държавата разширява нейните функции. Създаването на национално интегрирано общество е специфичен процес, който се движи между две крайности – изграждане само на една национална култура или запазването на етническите култури и формирането на национално самосъзнание, което обединява специфичното и националното.

Юношите – деца на имигранти представляват сложни идентичностни конструкции. Като всички подрастващи по света, те са в търсене на смисъл, на сложна идентичност, на истории, които да отговарят на многобройните им страни – плод на родителското решение за имиграция и на ходовете на историята. Броят на емигрантите по света става все по-голям – следствие от кризи, войни, неотложни нужди и личен избор. Така че ще трябва да се открият начини на идентичностно изграждане, които да не са вкоренени в родната земя, в историческата почва, а във всичко това, което може да бъде пренесено – думи, спомени, мисли, тела… преходни, мимолетни идентичности, но плътни, наситени – които ни позволяват да чувстваме, че живеем, мислим, действаме.

Библиография:

1. Erikson Erik – ”Identichnost, mladost i kriza”, Sofiya, Nauka i izkustvo, 1996

Ериксън, Ерик – „Идентичност: младост и криза“, С. Наука и изкуство, 1996

2. Feyfant, Annie – “Individualisation et differenciation des apprentisages”, 2008

3. Hanson, Karl – «Quel sentiment d’appartenance et quelle identite

developpent les migrants du Tessin» https://core.ac.uk/download/pdf/95742765.pdf

4. Martin, Lea – Université de Bordeaux, UFR DES SCIENCES

MEDICALES. Année 2015 Thèse n°3176 Thèse pour l’obtention du Diplôme d’Etat de Docteur en Médecine Spécialisation Psychiatrie – „Психологическата уязвимост на децата на мигранти“

5. Matanova, T. – ”S dve rodini, dva ezika, dve kulturi (pokolenieto ot smesen brak – identichnost i etnokulturni haraktristiki)”, Paradigma, 2016

Матанова, Таня – „С две родини, два езика, две култури (поколението от смесен брак – идентичност и етнокултурни характеристики)“, Парадигма, 2016

6. Moro, Marie Rose – „Grandir en situation transculturelle“, 2010

https://www.yapaka.be/files/publication/TA_Transculturel_vs_WEB.pdf

7. Moro, Marie Rose – „Psychotherapie transculturelle des enfants des migrants“, 1998

8. Nedelcheva, T. – ”Identichnost i vreme”, akademichno izdatelstvo “Marin Drinov”, 2004

Неделчева, Таня – „Идентичност и време“, академично издателство „Марин Дринов“, 2004

9. Petrova, M. – ”Etnichnost i etnicheska identichnost”, VSU,2012

Петрова, Мария – „Етничност и етническа идентичност“, ВСУ „Черноризец Храбър“, 2012

10. Simms, Luma (2018) Identity and Assimilation. National Affairs.

https://www.nationalaffairs.com/publications/detail/identity-and-assimilation

11. Smith, Antony – “Natsionalnata identichnost”, izdatelstvo „Kralitsa Mab” 2000

Смит, Антъни – „Националната идентичност“, изд-во „Кралица Маб“, 2000

12. Statisticheski danni za migratsiyata i migrantite

Статистически данни за миграцията и мигрантите – ec.europa.eu › eurostat › statistics-explained

TEACHING IN ART AND ITS EFFECT ON STUDENT MOTIVATION

Aya Alnashef
taybe - aya.nashef@hotmail.com

Abstract: *The word motivation comes from the word 'motion'. Motivation is a concept that describes motives of behavior, and the theories of motivation presume to explain processes that motivate the person to behave in a certain way. During the development of psychology as a field of knowledge and research, many explanations of human behavior appeared. Some theoreticians maintained there is a balance of psychological energies that lead to behavior, when this balance is upset. Others maintained that the behavior is an outcome of planned learning that acts according to reinforcements and punishments. Some theoreticians focused on the person's innate needs, while others emphasized the goals that the person sets for himself and acts to achieve, while other theoreticians indicated the strong cultural and environmental influence that defines objectives and behaviors for the person.*

Keywords: *art, craft , professions*, *Teaching*

Motivation

Kaplan and Asor (2001) wonder how we know to say that one student has more motivation or less motivation or even different motivation from another student. We do not ascribe motivation to the growth of hair, but we do ascribe motivation to the cutting of hair. Physiological activities such as growth, digestion, and sleep are not considered to involve motivation, while in contrast exercise, reading, and talking are activities to which we attribute motives. It would seem, therefore, that the behaviors to which we attribute motivation are those that we assume can be controlled and directed to some goal. In a more defined manner, we ascribe motivation to behavior that involves the choice between alternatives of goals and means.

Kaplan and Asor (2001) mention that in the past three dimensions were defined for motivational behavior: direction, power, and quality. Direction addresses the choice the person makes when he adopts one activity and not another, when he perseveres in a certain activity even when difficulties arise or other alternatives appear, or in the continuation of a certain activity when he is not required to do so. Power is the level of investment

that the person invests in activity, considerable or slight. Last, the quality of the activity differentiates also between behaviors with different motivational character – solving problems in innovative ways versus hard work and use of unsuccessful strategies' critical and in-depth thinking that awakens sharp questions that may anger the teacher versus the safe progress towards the desired grade. Earlier theories of motivation focused on the two first dimensions.

Kaplan and Asor (2001) add that contemporary theories put considerable emphasis also on the third dimension – the quality of the person's involvement in the task. Thus, for instance, when the focus of the activity is in-depth learning, it is important to know whether the student performs the learning task well out of significant cognitive involvement or works in a superficial manner so as to finish it as quickly as possible. Recently the researchers of motivation began to add to the dimension of quality also emphasis on the student's psychological experience: the student's emotions in connection with the activities he performs, his feelings towards the learning and towards the school in general, and his self-esteem. The theories of motivation propose explanations of the processes that lead to the fact that the students choose, persevere, and invest in their studies, as well as in their social involvement and their help of others. In addition, they attempt to explain the factors that lead to a high quality of academic investment and social involvement, both in terms of the student's feeling and in terms of the academic product.

According to Stein (2010), every teacher has a reasonable degree of autonomy in her classroom, and therefore she can create an atmosphere of internal motivation or an atmosphere of external motivation, according to her behavior in the classroom. This depends on the message conveyed by the teacher and on things that will be addressed, reinforced, and encouraged by her. Will the teacher emphasize intrinsic motivation and connect to the children's values, desires, and strengths? Will she see the importance of their enjoyment and interest and invest effort in this? Or will the teacher emphasize the achievements and competition in an orientation of ego and task?

Stein (2010) adds that there is a relationship between the goals of achievement and the perception of the class climate. An environment that

promotes competition may cultivate learning from an orientation of ego and desire to perform better than others, while in contrast a class environment that promotes learning for the purpose of mastery and display of interest in the material cultivates among the students learning from intrinsic motivation to improve and to develop in the learned field.

Stein (2010) maintains that the teaching procedures that the teacher uses will influence the atmosphere, whether the teaching cultivates in-depth thinking or whether it is satisfied with achievements, or in other words, with the knowledge of the material without internal intervention. The teacher needs to act in ways that will encourage cognitive involvement.

Moreover, Stein (2010) holds that in-depth thinking can be achieved through the opening of discussions on the responses given and the inviting of the students to respond and to evaluate different opinions. When the teacher needs explanations of the answers, this proves that she is not satisfied with the correct answer but requires of the student involvement in the knowledge. The teacher also can encourage the linkage between different ideas (this is a more advanced strategy of the organization of the material and the connection of the material to previous knowledge).

According to Stein (2010), even the perception how the students perceive the teacher influence the motivation. The students' attitudes and achievements change if they perceive the teacher as enthusiastic, cultivating, providing respect, and deserving of trust. The teacher herself illustrates motivation if she exhibits enthusiasm and interest and invests in the lessons.

Stein (2010) defines an effective and creative method in teaching, since it exists also with the absence of internal interest. It is possible to increase the motivation through diversification and innovation in the material and different organization of the work. For instance, cooperative groups or integration of possibilities of choice increase the motivation. The correct organization of the material, the integration of the means of thinking and multimedia can help also the children's experience of success, and hence boost their motivation. The linkage of the learned material to the students' life can increase the relevance of the material and thus increase the motivation. For this purpose, the teacher herself needs to think about

the relevance of things – for instance, how a chapter from the Biblical book of *Genesis*, the song of Rachel, and the story of a war in the previous century are relevant to the life of the modern Israeli child. The search for relevance is, in my opinion, a fascinating and enriching process that can increase the motivation of both the teacher and the student.

Achievements and Assessment

Achievements

The concept of academic achievements includes concomitant concepts, such as personal knowledge, learning ability, learning skills, etc. Academic achievements were found to be related to a number of personality variables, such as self-image, level of aspirations, and socioeconomic situation (Weiss, 2010).

The education system in Israel acts to promote the students' achievements both in the academic field and in the social and value-oriented field. The "Pedagogy Leading Schools" program is focused on the advancement of quality processes of teaching and learning and on the improvement of the students' achievements (The Education, 2018).

According to Sherf (2015), the learning environment is a topic that stands at the top of the public's priorities in the field of education. Although the students spend most of their time in the classes and despite the assumption that problems of discipline lessen the time of learning and harm the students' achievements, only a few research studies have addressed the relationship between the atmosphere in the class and the students' achievements.

The main finding in research is that the discipline violations in the classroom have a significant negative influence on the students' achievements, regardless of the behavior of the student himself or his achievements in the past. The influence of the discipline infractions of the student and of the class are rather similar, as well as the gap in the achievements between the student who learns in a very well disciplined class and a student in a class that is not disciplined at all (in the neutralization of the previous achievements and level of personal meaning). In contrast, in research gaps were not found in the achievements between students who learn in the schools with different levels of discipline or schools where the enforcement of discipline

was different. Therefore, in my opinion, we can say that teaching as an art can be in an environment of meaningful learning.

Internal motivation, self-discipline, responsibility, and industriousness are among the main factors that in my opinion influence the achievements. These derive from the student's nature and help the parents, the friends, and society, as well as the Ministry of Education. An environment that aspires to achievement and competitiveness, that sees the achievements in the studies to be an objective of aspiration, is less forgiving and more demanding, a policy that sees there to be obligations alongside rights – all these influence the student's motivation to succeed and attain achievements.

Assessment of Achievements

The assessment of achievements is an integral part of the teaching work in regular education and in higher education, and it is supposed to reflect and evaluate the learning and teaching process that occurs in the education institutions (Asaf, 2006). The assessment of the achievements is one of three main components of the whole teaching and learning process: design, teaching and learning, and assessment (Sheffler, 2019).

The assessment of the learner's achievements has the following four primary roles:

1. To conduct a preliminary assessment of the learner's abilities. This is done through the collection of information formally and informally about the learners before the start of the teaching.
2. Summative assessment of the learning. Report on the learning that has already happened, reflecting meeting personal criteria that the teacher determined or external criteria set for the teacher.
3. Formative assessment of the learning. This is performed through the collection of information about learners throughout the teaching process. The main goal is to improve the learning through the creation of the motivation for learning. Competition between the learners is encouraged.
4. Assessment of the teaching. Through the collection of formal and informal information on the students' achievements, the teacher can follow up after the manner of teaching and adjust it and the curricula to the situation of the learners (Asaf, 2006).

Types of Assessment

In the field of the assessment of the achievements in the classroom, it is accepted to differentiate between two different types of assessment: formative assessment and summative assessment. According to Irisan, summative assessment and formative assessment occur in the classroom, and therefore are called classroom assessment. Research studies indicate that both summative assessment and formative assessment have direct impact on the students' learning and achievements (Amasha, 2014).

Formative assessment is assessment in the framework of which there is constant feedback and a learning process takes place. It is anchored in objectives and in established learning theories of the learned domain. It integrates learning processes during the performance of tasks and is performed as an integral part of the learning process and during it. It encourages and incorporates processes of reflection in the learner. Formative assessment is accompanied by friendly and detailed feedback that is clear to the student, including recommendations for correction and improvement. It does not require unambiguous judgment (a grade).

Summative assessment is assessment for the purpose of the summary of a learning stage or for the purpose of accreditation. It is anchored in the curriculum, the learning material, and performance standards. It puts emphasis on objective, standard, reliable, and valid judgment. It is based primarily on tests, in part closed ones. Summative assessment produces an unambiguous judgment, the grade. For the most part it is not accompanied by feedback for the student aside from the final grade (Shachor, 2010).

Instruments for the Assessment of Achievements

Assessment instruments include the test and its affiliated parts (model of answers, mapping of the questionnaire, form to sum up the points to the grade), reflections – reflection of the test, reflection of the chapter or unit of study), tailored performance task, portfolio (Sheffler, 2019).

Factors Influencing Assessment of Achievements

According to the article in The Education (2012), the research data presented previously and the conclusions that derived from them indicate

that the main success of the students does not depend on the external resources but on the learning-educational process that occurs in the classroom. Hence, there is the need to focus on the in-depth examination of what is done in the class.

A number of research studies showed a significant influence of the class size on the achievements. A meta-analytical study that examined a large number of research studies found that the class size had a positive impact on the student's achievements. This influence was especially prominent among students from ethnic minorities or low socioeconomic groups (Teclehaimanot, 2011).

References

Amasha Marcel. (2014). Classroom Evaluation: Application Characteristics and Influencing Factors Among Teachers Teaching in Arab Schools. Pp. 21-237.

Black Neria. (2010). Formative Assessment? What is, and how to perform? Survived Education. Pp. 3-17.

Meirav Assaf Miri Monk, Aviva Cohen, Orly Keren (2006). Evaluation of Achievements at the Kay Beer Sheva College of Education: A Brief Evaluation Report, pp. 2-13.

Ministry of Education. (2018) School Program Leading Quality Pedagogy. Pp. 1-9.

Kaplan, A., & Asor, A. (2001). The Motivation to Learn in the School – Theory and Practice, *Education of Thought*, 20, 7-30. (Hebrew)

Scheffler Israel. (2019). Achievement evaluation is adapted to the "Lev Lada" program - alternatives in achievement evaluation. Pp. 3-24.

Seref ravit. (2015). Classroom discipline affects student achievement. Pp. 23-113.

Stein, H. B. (2010). *Motivation – To Strengthen the Desire and to Achieve the Goals*. (Hebrew)

Teclehaimanot, B., & Hickman, T. (2011). Student-Teacher Interaction on Facebook: What Students Find Appropriate. *Tech Trends*. 55(3), 19-30.

Weiss Dr. Isaac. (2010) The extent of the impact of classroom climate on student achievement.

.23-113 ›מע - .2015 - .[ומוי] סידימלתה יגשיה לע העיפשמ התיכב תעמשמה תיוור ריש

CREATIVE THINKING

Aya Alnashef
Doctoral Program- The Integration of the Arts in Teaching and Their Influence on the Motivation and Achievements of the Students in the School-Israel, taybe - aya.nashef@hotmail.com

Abstract: *In my phd study ,I will focuson my on the field of the integration of the arts in teaching .*

A good teaching method promotes the individuals development.However,the existence of interpersonal defferences and changes in the circumstances under which the teaching occurs do not enablethe use of a single teachingmethod in my situation .

Therefore,the teaching methods must be different so that they will be good for specific cases The theachers role is to choose for herself the teachingtechnique that is commensurate with her educational goals and herstudentsneeds.

Keywords: *art, craft , professions, Teaching, Creative Thinking*

Creative Thinking

The existing perception regarding the importance of creativity in education is to empower its development in the school ,to make it an inseparable part of the learning teaching in all learned areasof knowledge, and to adopt the approach that this is an ability that is criticaland not only' nice (kloyer,2014)

Thinking enables us to process the information about the world in which we live, after we absorb it through our senses. When we think, we represent the world to ourselves, without the objects and sights we think about being found necessarily in our immediate environment. It is also possible to say that thinking is a manipulation of internal representations of the world (Ziv, 2014).

Thinking that invents or creates new contents or ways of thinking is called creative thinking or creativity (Ziv, 2011). Creativity is the ability to use familiar and known materials in a way that leads to the creation of something new and special, original and different from what is familiar. The inclination to create and the ability to create depend closely on the creator's social and cultural environment. Creativity is an important and central component in the special ability. The concept of creativity has

many meanings, and the reference of society to it tends to change according to fashion (Ziv, 2014).

The article of Shwartzky (2016) notes that creative action is the "birth" of an idea, action, or object, new and with value at the point of time and cultural context in which they were invented. Since every "birth" of an idea occurs following different personal thinking, creativity is diverse and sometimes lacking boundaries. Bono (in Shwartzky, 2016) defined creativity as "bringing into existence something that had not existed beforehand, shaping something new that had existed beforehand or finding an original relationship or new connection between existing factors.

A creative mind can imagine innovative answers to questions, and it is characterized by flexibility and plasticity. Creative thinking can be considered the ability to create new concepts or solutions (Lucchiari, Sala, & Vanutelli, 2019).

Guilford (in Ziv, 2014) notes two different types of thinking. Convergent thinking addresses the types of problems that appear in the known intelligence tests, while divergent thinking addresses the types of problems that require creative solutions.

Levin (2016) asserts in his article that for a person to be creative certain personal, social, and cultural conditions are necessary.

- Certain personality traits, such as courage and willingness to take risks and be different.
- Communication of the individual with the environment and with himself.
- Tolerance of unclear situations.
- Ambiguity about mistakes.
- Ability to ask open-ended questions.
- Dynamism.
- Direction to the future, question as subject and not as object.
- Playful approach – to try, to integrate, to connect, to experience, to display openness to new things.
- Acceptance of anxiety and despite the anxiety to look, to make a connection, to do, to like, to be involved.
- Humor to see something from different aspects, willingness to be surprised, to see and to discover, despite the pain and powerlessness, the other side, the humorous one

- Willingness to address my work – my order in the chaos of existence, not what happens to me but what I do with happens with me (Levin, 2016).

Importance of Creative Thinking

Grossman (in Porat, 2018) describes creative thinking and maintains that it is also a way of life. Creativity is the individual's lifestyle, which prevents the emptying of meaning. It is important to give the individual the belief that he has the power not only to adjust to the requirements of his environment but also to deal with the challenges presented to him by the environment. It is important to end the individual's lack of action, to help him participate in the present, and thus to prepare him for the future (Porat, 2018).

On the basis of the importance of the development of the skills of critical thinking and creativity with the support of the practical ability through the use of connected problem solving and creation of new ideas, it is necessary to examine the students' ability to think critically and creativity (Dewanto, Agustianto, & Sari, 2017).

The cultivation of creative thinking is important in its own right, but its importance is considerable also in the context of additional thinking skills of student teachers and their attitude towards this field. Porat (2018) showed that the students' attitudes towards teaching in the topic of the cultivation of critical thinking influence their ability to teach in a way that will cultivate the students' creativity. Therefore, it is necessary to develop among the student teachers the value of the cultivation of the creativity of preschool and kindergarten children (from an early age).

It is also important that the education system acknowledge the importance of the value of the development of creativity and excellence of these children (Shwartzky, 2016).

Characteristics of Creative Thinking

Meidan (2017) holds that to be creative it is necessary to identify the stagnation. Three main characteristics exist in the creative idea: simplicity, originality, and usefulness.

Life requires us to integrate between skills of information and skills of autonomous learning, which enables the person to be an independent learner in every stage and to know to plan and to act through the implementation of independent judgment. The Ministry of Education supports the training of students who take the initiative, who are creative, and who invent – who have different thinking. This objective is the outcome of the vision, the objectives and programs of the Ministry of Education for the improvement of the quality of the studies, the increase of the depth and breadth of the knowledge, and the acquisition of skills (Shwartzky, 2016).

The characteristics of creative thinking are the simultaneous consideration of the practical and aesthetic standards, the attention to both the goal and the outcome, acting on the high edges of human ability, establishment of inner motives to create, and slight dependence on outside motives (Glasner & Ben David, 2009).

Additional dimensions of the approaches to the education of thinking include the following:

1. The ideological dimension. These traits are derived from the ideal image of "good, thinking", accepted in a given culture and expressed in its canonical texts and exemplary figures.
2. The metaphorical dimension. Metaphor, for people for the most part, is a poetic and rhetoric means, an issue of unusual language and not regular language.
3. The hermeneutic dimension. The approaches to education of thinking constitute interpretative constellations through which the main issues in the field of the education of thinking are interpreted. The issues are the origin of thinking disorders, the meta-cognition, and the nature of intelligence.
4. The practical dimension. This or another approach to thinking that will enter the school and fit into the pattern of teaching prevailing there is expected to have a standard deviation (Harpaz, 2019).

The most relevant abilities for creative thinking that can be measured are as follows:

- Divergent creative abilities, which pertain to the raising of ideas and necessitate diversification, for instance, in the solving of problems: fluency, flexibility, and processing.

- Change of form abilities, which pertain to the change of knowledge and enable the production of new and original forms and patterns. The willingness to be flexible is a general characteristic of this group of abilities. The flexibility yields re-explanation and re-organization (Porat, 2018).

Creative Processes

Every creative process brings about the creation of a new product, but something is not created from nothing. The creation is thinking that joins together in a new and non-routine way the existing components into a new conceptual or material product (Ziv, 2014).

Gazit and Patkin (2015) presented four stages in the creative process that are parallel to a certain extent to the four stages of problem solving. These stages are:

1. Stage of preparation. In this stage, the need and the problem are identified, and the information and raw material are collected.
2. Stage of incubation. This is an unconscious, hidden stage, a spiritual pregnancy expecting to be discovered.
3. Stage of illumination. The sudden discovery, in which an idea appears: there is inspiration, the 'aha' moment.
4. Stage of verification. In this stage, the product is examined and processed into a real product, and there is the choice as well as the validation of the solution.

The processes of thinking at the basis of the creative responses are established on the abilities, knowledge, understanding, motivation, and feelings of the person (Lucchiari, Sala, & Vanutelli, 2019).

Creative Product

In Hebrew, the concept of "creativity" is related to the concept of "product", since the words come from the same root word. Creative people appear in all areas of life, and the products that they produce and create give enjoyment or improve their and other people's living conditions. The issue of creativity held a place of importance primarily in the education system (Ziv, 2014).

To be creative, there are certain personal, social, and cultural conditions. Certain personality attributes are necessary, such as the courage to take risks and to be different, the ability to communicate with the environment and with the self, the tolerance of unclear and ambiguous situations, the ability to deal with errors, the ability to ask open-ended questions, dynamism, and orientation towards the future. In addition, it is necessary to have a playful approach, to try, to integrate, to connect, to experience, to display openness to new things, the ability to accept anxiety and despite the anxiety to look, to make a connection, to do, to like, to be involved, and the ability of humor, or to see something from different aspects, willingness to be surprised, to see and to discover, despite the pain and powerlessness, the other side, the humorous one (Shwarzky, 2016).

In my opinion, creativity can be expressed in each one of the person's areas of activity, as can the product of creativity.

Development of Creative Thinking in the Classroom

Lucchairi, Sala, and Vanutelli (2019) maintained that creativity may be considered a cross-disciplinary skill that is useful despite all the educational objectives. It is interesting to understand how the promotion of difference may influence the track of the school. High creative ability will help the teachers not only in the cultivation of their students' creativity but also in the improvement of the teaching and the increase of the level of academic achievements in the school (Shwartzky, 2016).

Education of thinking includes therefore three sub-sections, which complement one another. Each one focuses on another quality of thinking: critical thinking, creative thinking, and effective thinking.

The rapid development of the education of thinking owes its existence to three factors:

1. The knowledge economy: the raw materials and the energy of sophisticated industry is knowledge.
2. The rise of cognitive science: the formation of "new" educational cognitive science in the 1970s and cognitive psychology that followed it equipped the education of thinking with a mentalist language.

3. The special magic of education of thinking: The education of thinking appears therefore to be education devoid of content or ideology, education for all (Harpaz, 2019).

The conclusions in the article of Porat (2018) are that practice improves creativity and that it is possible to develop skills of creative thinking using different methodologies of teaching. She adds that there are programs for the development of creative thinking, that there are a large number of textbooks as well as considerable teaching materials for the development of the ability of creative teaching, and there are journals dedicated to the topic of creativity. The teachers and the students have at their disposal many different curricula, and this fact offers planned experiences for creative learning and for the legitimization of creative thinking.

According to the perception of the students, there are instruments for the development of creative thinking in the classroom. Examples are "exposure to the form of thinking that incorporates creative thinking", "it is possible to use the imagination and creativity for every field and topic learned in the school", "giving a free hand for imagination and creativity of the students, to dedicate time to this", "it is possible to cultivate creative thinking", and "encouragement of the students to think creatively".

Hancock in his article (in Kloyer, 2014) connects between the creative functioning and the creativity of students in the classroom and the alternative assessment of these different methods. He asserts that since alternative assessment is aimed at evaluating the learners' functioning through focus on their processes of thinking and learning and since these processes, when they occur, are performed on a high level, they offer for every learner the possibility to organize the knowledge anew, to structure it, and to function in an open and flexible manner. In essence, they all encourage creative functioning in learning (Kloyer, 2014).

There are a large number of textbooks as well as considerable teaching materials for the development of the ability of creative teaching, and journals dedicated to the topic of creativity are published. The teachers and the students have at their disposal many different curricula, and this fact offers planned experiences for creative learning and for the legitimization of creative thinking. The literature offers a selection of models, programs, and techniques for the cultivation of creative thinking and behavior, whether

for the stimulation and catalyst of creativity or the overcoming of mental barriers that prevent it (Levin, 2016).

References

Claudio Lucchiari, P' M'.(2018). The effects of a cognitive pathway to promote class creative thinking. An experimental study on Italian primary school students. . 2-11.

Claudio Lucchiari, P. M. (2019). The effects of a cognitive pathway to promote class creative thinking. Anexperimental study on Italian primary school students. 1-11.

Dewanto, k. (2017). Developing thinking skill system for modelling creative thinking and critical thinking of vocational high school student. 3-7.

Gazit, A., & Patkin, D. (2015). *Creativity in the Solving of Problems in Mathematics: Strategies, Dilemmas, and Mistakes*. Mofet Institute, 11-18. (Hebrew)

Glasner, A., & Ben-David, I. (2009). *Development of High Order Thinking*, Ministry of Education, Pedagogical Secretariat, Department of Planning and Development of Curricula, The Open University, Department of Education and Psychology, Unit for In-Service Training of Teaching Workers. (Hebrew)

Harpaz, Y. (2019). Education of Thinking: Skills, Inclinations, Understanding. In. D. Gordon (Ed.) *Learning Subjects Put to the Test: Alternatives to Conventional Teaching* (pp. 1501-87). Jerusalem: Van Lear Institute, Academic Publications on Education. (Hebrew)

Kloyer, R. (2014). On the Method for the Evaluation of Creativity in the Classroom. *Lexi-Klaye*, Journal of Kaye Academic College of Education, 1, January, 11-13. (Hebrew)

Levin, Z. (2016). The Time of Education, *Journal for Study and Research in Education*, 2, 7-22. (Hebrew)

Meidan, A. (2017). Thinking 'Outside of the Box' Does Not Help the Development of Creative Thinking. *HRM – Human Resources Management.* (Hebrew)

Porat, N. (2018). Ways of Cultivating Creativity. Ministry of Education Website: www.education.gov.il › download › halacha › porat_15 4-10. (Hebrew)

Shwartzky, H. S. (2016). *Creative Thinking in Mathematics: Encouragement and Cultivation through Diverse Activities*, 98-105. (Hebrew)

Ziv, A. (2011). *Psychology in Education*. Raanana: The Open University. (Hebrew)

Ziv, A. (2014). *The Gifted and Other People with Special Talents*. Raanana: The Open University. (Hebrew)

ВТОРА СЕКЦИЯ
ПСИХОЛОГИЯ НА ЛИЧНОСТТА, ПСИХОЛОГИЯ НА РАЗВИТИЕТО И КОНСУЛТАТИВНА ПСИХОЛОГИЯ

ВЛИЯНИЕ НА ЕГО СЪСТОЯНИЯТА ВЪРХУ ЖИТЕЙСКИТЕ ПОЗИЦИИ В РАННА ЮНОШЕСКА ВЪЗРАСТ

Сезгин Бекир
Институт за изследване на населението и човека – БАН, София, България, e-mail: sezgin1974@abv.bg

THE INFLUENCE OF EGO STATES ON LIFE POSITIONS IN EARLY ADOLESCENCE

Sezgin Bekir
Institute for Population and Human Studies – BAS, Sofia, Bulgaria, e-mail: sezgin1974@abv.bg

Summary: *The aim of this report is to follow the influence of ego states on the life positions in early adolescence. The study is based on the theory of transactional analysis, which proposes five functional ego states – Critical Parent, Nurturing Parent, Adult, Adapted Child and Natural Child and four life positions – "I am OK, you are OK", "I am OK, you are not OK", "I am not OK, you are OK" and" I am not OK, you are not OK". The sample includes 339 adolescents from age 13 to 15 years, of whom 58.3% are boys. The results show significant effect of the Normative Parent ego state on the "I am OK, you are not OK" life position, while the Nurturing Parent has a significant influence on the position "I am OK, you are OK". Personal characteristics such as criticism, demanding, nurturing and responsiveness significantly increase positive attitudes towards others and own personality.*

Keywords: *personality, adolescents, transactional analysis*

Въведение и теоретични предпоставки

Редица изследвания в съвременната психология имат за цел проучване на влиянието на личностните характеристики върху поведението на човека (Blatny et al., 2015). Някои от тях са насочени към проучване на предиктивната роля на личностните черти върху дейността и преживяванията на хората в различни области. Установено е например, че личностните черти допринасят значително за това как хората оценяват живота си и усещането за благополучие (Moreira et al, 2015; Таир, 2011) академичните постижения (Lounsbury, 2003) професионалният избор и кариеренит успех (Карабельова, 2015;

Blatny et al., 2015), устойчивостта на стрес и стратегиите за справяне (Connor-Smith & Flaschbart, 2007), избор на партньор (Botwin, Buss & Shackelford, 1997). Налице са достатъчно доказателства, че личностните черти имат влияние не само върху жизнения път през зрелостта, но и върху успешното развитие в юношеска възраст.

Юношеството е времето, през което младият човек се подготвя за самостоятелност и реално участие в живота (Божинова & Таир, 2011). Той търси своята идентичност най-често в заобикалящата го среда, стреми се към автентичност и често се противопоставя на света и възрастните. В същото време наличието на подкрепа и насърчаване от страна на родителите повишава мотивацията на юношата, както и чувството, че е приет и оценен (Силгиджиян-Георгиева, 1998). Един от важните моменти в развитието през юношеството е наличието на силна потребност за одобрение от страна на другите хора. През този период е налице стремеж към участие в социални групи, предлагащи високи оценки, признание и чувство за принадлежност, изграждане на ценности и овладяване на социални роли, както и процес на интеграция към по-широката общностна култура (Дилова, 2008; Нешев, 2014; Таир & Димитрова, 2014). Промените, които се осъществяват през този период, както и очакванията за промени в поведението, характеризират важната роля на междуличностните отношения в развитието на юношите (Eisenberg, Fabes & Spinrad, 2006). През този период на съзряване усвояването на житейски умения може да бъде допълнително засилено чрез различни обучения или образователни интервенции (Schurer, 2017). Подкрепата за постигане на увереност и повишаването на чувството за лична ценност има важни емоционални и социални последствия и може да бъде благоприятстващ фактор за успешното социално приспособяване на младият човек.

В ранната юношеска възраст, системата от характеристики на личността, които се появяват в първите години от живота, започват да придобиват ясна пет факторна структура на диспозиционни черти (Roberts, Caspi & Moffitt, 2001; McAdams & Olson, 2010). Юношата започва да търси себе си и формира идентичност, която дава смисъл на живота му и е основната задача на развитието в периода на преход (Ериксън, 2013). Сравнително малко са проучванията за връзки меж-

ду индивидуалните различия и промените в личностните черти през юношеството, фокусирани основно към социалните отношения, образованието, избора на професия и общото здравословно състояние (Klimstra et al., 2012). Изследвания, използващи пет факторния модел за личността при юношите свидетелстват, че екстраверсията е положително свързана с щастието, докато корелациите между невротизма, щастието и психологическото благополучие са отрицателни (Cheng & Furnham, 2003). Установено е също, че екстраверсията и дружелюбността са значими предиктори на позитивните афекти, невротизмът е значим предиктор на негативните афекти и намалява удовлетвореността от живота, докато съзнателността и екстраверсията са значими предиктори и повишават удовлетвореността от живота (DeNeve & Cooper, 1998; Garcia, 2011). Следователно, характеристики като общителност, асертивност, активност, доверие, стремеж към постижения и отзивчивост повишават позитивното отношение към живота и усещането за щастие, докато тревожността, стеснителността, импулсивността и чувството за уязвимост съдействат за нейното понижаване при юношите. Приема се, че личностните черти оказват значимо въздействие върху процеса на съзряване на личността през ранното юношество и влияят върху способността на младият човек да реагира на факторите на околната среда и различните житейски събития.

Едно от най-съществените процеси през юношеството е емоционалното и психическо съзряване и осъществяването на преход от детството към зрелостта (Силгиджиян-Георгиева, 1998). По време на този преход юношата актуализира своите модели на функциониране чрез интегриране в едно цяло на трите основни его състояния, формирани в ранното детство (Levin, 2015). Его състоянията включват различните части на Аз-а и се използват като модел за анализ и описание на структурата на личността в теорията на транзакционния анализ (Берн, 1992). Трите структурни его състояния, означени като Родител, Възрастен и Дете, представляват кохерентна система от мисли, чувства и поведение, определящи социалните взаимодействия на хората (Berne, 1957). Его състоянието Родител е този аспект на личността, който е свързан с поемането на отговорност, възпитаване, обучение, обгрижване и контрол (Брекар & Окс, 2015). Его състоянието Възрастен е връзката с

реалността, рационалният и стремящият се към ефективност аспект на личността, докато его състоянието Дете е свързано с миналият опит на личността, спонтанността, импулсивността, стремеж към удовлетворяване на потребностите и емоционалността.

Его състоянията не са статични характеристики. Наблюдаемото поведение в социалните отношения, което позволява да се идентифицира с кое свое его състояние взаимодейства личността, се представя от модел с пет функционални его състояния (Cox, 1999). Той е най-широко използвания днес функционален модел в транзакционният анализ и включва его състоянията Нормативен Родител, Обгрижващ Родител, Възрастен, Адаптирано Дете и Естествено Дете (Dusay, 1972; Hay, 1996). Нормативният Родител включва в себе си интернализираните в ранното детство норми и правила на родителите, значимите други и общността като цяло. Обгрижващият Родител се свързва с характеристики като загриженост, грижа за другите и насърчаване на развитието. Възрастният включва връзката на личността с реалността „тук и сега“, както и ориентираност към търсене на решение на проблемите. Его състоянието Адаптирано Дете се характеризира с проява на конформно, подчинено или зависимо поведение, свързано със съобразяване и адаптиране към изискванията на родителските фигури. Естественото дете се отнася до инстинктивните и спонтанни чувства, импулсивността и удовлетворяване на потребностите на индивида (Cox, 1999).

Друг основен конструкт за описание на личностните характеристики в транзакционния анализ е житейската позиция. Тя също се формира в ранното детство и обхваща едновременно позитивни и отрицателни нагласи спрямо другите и собствената личност (Брекар & Окс, 2015). Житейската позиция представлява решение за действие, взето от малкото дете, за да се опита да бъде добър с родителите си и да се грижи за себе си (Joines, 2016). В последствие изборът на личността за проява на едно или друго поведение в социалните взаимоотношения се модулира от житейските позиции (Solomon, 2003). В транзакционния анализ се постулира наличието на четири базисни базисни житейски позиции (Berne, 1962; Брекар & Окс, 2015). Позицията „Аз съм добър, другите също“ характеризира личността като общителна, емпатийна и демонстрираща равнопоставеност във взаимоотношенията, с добре

изградена представа за собствения Аз-образ, себеприемане и приемане на другите такива, каквито са. Житейската позиция „Аз съм добър, а другите не са“ изразява властта на личността и е свързана с чувството за собствена важност и възприемане на другите като по-неспособни и с по-ограничени ресурси. Позицията „Аз не съм добър, а другите са“ се отнася за преживяване на чувство за непълноценност, неравнопоставеност и трудна адаптация към средата. Житейската позиция „Аз не съм добър, другите също не са“ изразява изградената негативната представа за себе си и за другите. Налице е ниска самооценка и склонност към обезценяване на собственото и това на другите поведение.

В достъпната ни научна литература не открихме емпирични изследвания, представящи влиянието на его състоянията върху житейските позиции в ранна юношеска възраст. Налице са единични проучвания за връзките на функционалните его състояния с личностните черти от модела на „големите пет“ (Ciucur, 2013). Установени са значими положителни връзки между его състоянието Адаптирано Дете и личностната черта съзнателност, Естественото Дете и екстроверсията, както и значими отрицателни връзки между его състоянието Нормативен Родител и доброжелателност, Адаптирано Дете и емоционална стабилност, Естествено Дете и доброжелателност. Наше изследване за влиянието на его състоянията и житейските позиции върху професионалната реализация установи позитивни връзки на житейската позиция „Аз съм добър, другите също“ с всичките пет функционални его състояния, като най-силно те са изразени при Обгрижващ родител и Възрастен (Bekir & Tair, 2019, Бекир, 2019). Установиха се също така значими позитивни връзки на житейските позиции „Аз съм добър, а другите не са“ и „Аз не съм добър, другите също не са“ с его състоянието Нормативен Родител, както и на житейската позиция „Аз не съм добър, а другите са“ с его състоянието Адаптирано Дете. Следователно може да се приеме, че его състоянията, които са формирани в ранното детство, оказват влияние върху нагласите на личността към другите и себе си.

От изложението в теоретичните предпоставки става ясно, че настоящата работа е насочена към проучване на влиянието на личностните характеристики его състояния върху житейските позиции в ранна юношеска възраст.

Цел, задачи и хипотеза на изследването

Целта на настоящето изследване е да проучи влиянието на его състоянията върху житейските позиции в ранна юношеска възраст.

За осъществяване целта на изследването се поставят следните **задачи:**

1) Извеждане на водещите его състояния и житейски позиции при изследваните юноши.

2) Установяване на връзките между его състоянията и житейските позиции при изследваните лица.

3) Установяване влиянието на его състоянията върху житейските позиции при изследваните юноши.

Хипотези на изследването. Въз основа на направения теоретичен обзор очакваме:

1. Доминиране на его състоянията Обгрижващ Родител, Естествено Дете и житейската позиция „Аз съм добър, другите – също“ при изследваните юноши.

2. Наличие на положителни връзки между всички функционални его състояния с житейската позиция „Аз съм добър, другите – също“, както и между его състоянията Нормативен Родител и Естествено Дете с житейската позиция „Аз съм добър, а другите не са“. Очакваме положителни връзки между его състоянието Адаптирано Дете и житейските позиции „Аз не съм добър, а другите са“ и „Аз не съм добър, другите също не са“.

3. Значимо влияние на его състоянията Обгрижващ Родител, Възрастен и Естествено Дете върху житейската позиция „Аз съм добър, другите – също“, на его състоянието Нормативен Родител върху позициите „Аз съм добър, а другите не са“ и на его състоянието Адаптирано Дете върху житейските позиции „Аз не съм добър, а другите са“ и „Аз не съм добър, другите също не са“.

Методика на изследването

Изследвани лица. Изследването е проведено в периода юни – ноември 2019 г. в градовете Кърджали, Разград и Търговище. Изследвани са 339 юноши на възраст от 13 до 15 години, като преобладават 14

годишните (55,4%). Извадката е небалансирана по пол, като преобладават момчетата (58,3%).

Инструментариум на изследването

1) Самооценъчен въпросник за изследване на петте функционални его състояния (Hay, 1996), адаптиран за български условия (за подр. виж Бекир и Таир, 2018). Методиката съдържа 25 твърдения, които се оценяват с помощта на 5-степенна Ликертова скала от 1 „Изобщо не е вярно за мен“ до 5 „Напълно вярно за мен“. Възможните стойности на бала за всяко едно его състояние варират от 5 до 25 точки. По-високите стойности означават по-ясна изразеност на съответното его състояние. Коефициентът за надеждност на въпросника, измерен чрез алфа на Кронбах е на стойност 0,82, което свидетелства за много добра вътрешна съгласуваност на айтемите.

2) Самооценъчен въпросник за изследване на житейските позиции, създаден от Бекир и Таир (за подр. виж Бекир и Таир, 2018). Методиката съдържа 24 израза, представляващи прилагателни или деепричастия, описващи конкретни личностни характеристики. Всеки един израз се оценява по 5 степенна Ликертова скала – от „Изобщо не е вярно за мен“ (1) до „Напълно вярно за мен“ (5). Възможните стойности на бала за всяка една житейска позиция варират от 5 до 30 точки. По-високите стойности означават по-ясна изразеност на съответната житейска позиция. Коефициентът за вътрешна съгласуваност на айтемите, измерен чрез алфа на Кронбах, е на стойност 0,66 и е напълно приемлив за целите на изследването.

Резултати и обсъждане

Следвайки задачите и хипотезите на изследването, първо ще представим изразеността на его състоянията и житейските позиции при изследваните юноши. Представените на табл. 1 резултати от описателната статистика показват, че най-изразени са его състоянията Естествено Дете, Обгрижващ Родител, следвани от его състоянието Възрастен. По-слабо е изразено его състоянието Адаптирано Дете, а най-слабо при изследваните юноши е изразено его състоянието Нормативен Родител. Житейската позиция „Аз съм добър, другите – също“ е доминираща, следвана от „Аз не съм добър, а другите са”.

Относително по-слабо са изразени позициите „Аз съм добър, а другите не са” и „Аз не съм добър, другите също не са”.

Таблица 1. Описателна статистика за его състоянията и житейските позиции.

Променлива	N	Min	Max	Mean	SD
Нормативен Родител	339	5,00	25,00	13,94	4,25
Обгрижващ Родител	339	5,00	25,00	18,65	3,70
Възрастен	339	5,00	25,00	17,82	3,72
Адаптирано Дете	339	5,00	25,00	15,08	3,96
Естествено Дете	339	7,00	25,00	18,74	3,31
„Аз съм добър, другите – също “	310	12,00	30,00	22,99	3,64
„Аз не съм добър, а другите са”	312	6,00	28,00	16,69	3,77
„Аз съм добър, а другите не са”	312	6,00	30,00	14,65	4,06
„Аз не съм добър, другите също не са”	315	6,00	29,00	13,66	4,52

Резултатите потвърждават изцяло първата ни хипотеза и свидетелстват, че изследваните юноши изразяват предимно характеристики като привързаност, дружелюбност, адаптивност и отдаденост на другите. Също така те са склонни да проявяват импулсивност, любопитство, спонтанност и склонност към рисково поведение. По-ниските средни стойности на бала при его състоянията Адаптирано Дете и Нормативен Родител предполага, че изследваните юноши проявяват тенденция да избягват следването на правилата и съобразяването с поставените граници в своите взаимоотношения, не са осъдителни и критични към другите, не налагат собственото си мнение. Резултати свидетелстват, че изследваните лица описват себе си като автономни, асертивни, общителни и демонстриращи равнопоставеност във взаимоотношенията си със другите. Относително по-слабо са оценени житейските позиции „Аз съм добър, а другите не са“, и „Аз не съм добър, другите също не са”, което ни дава основание да предположим, че изследваните лица проявяват склонност към поведение, свързано с липса на вяра в собствените възможности, самоподценяване и срамежливост. Установеното доминиране на его състоянията Естествено Дете, Обгрижващ Родител и Възрастен и житейската позиция „Аз съм добър, другите – също“ при изследваните лица свидетелства за

формирано позитивно отношение към себе си и другите, активност във взаимоотношенията, проява на емпатия, способност за анализ и приспособяване към средата, по-лесно справяне със стресиращи ситуации. Получените резултати са съпоставими с резултатите от други изследвания с юноши (Силгиджиян-Георгиева, 1998; Connor-Smith & Flaschbart, 2007; Moreira et al, 2015).

На таблица 2 са представени резултатите от проведения корелационен анализ между изследваните променливи. Налице е значителна позитивна връзка на его състоянието Обгрижващ Родител с житейската позиция „Аз съм добър, другите също“ и слаба позитивна връзка с „Аз не съм добър, а другите са“. Налице е умерена позитивна връзка на его състоянието Нормативен родител с житейската позиция „Аз съм добър, а другите не са“ и слаба позитивна връзка с „Аз не съм добър, другите също не са“. На трето място, налице са слаби позитивни връзки на его състоянието Адаптирано дете с житейските позиции „Аз не съм добър, а другите са“, „Аз съм добър, другите – също “ и „Аз съм добър, а другите не са”. На следващо място, налице са слаби позитивни връзки на его състоянието Възрастен с житейските позиции „Аз съм добър, другите – също “, „Аз не съм добър, а другите са“ и слаба отрицателна връзка с „Аз не съм добър, другите също не са“. Накрая, налице са слаби позитивни връзки на его състоянието Естествено Дете с житейските позиции „Аз съм добър, другите също“ и „Аз съм добър, а другите не са“.

Таблица 2. Връзки между его състояния и житейски позиции (N=310)

Променливи	„Аз съм добър, другите – също“	„Аз не съм добър, а другите са”	„Аз съм добър, а другите не са”	„Аз не съм добър, другите също не са”
Нормативен Родител	.003	.101	**.459*** **	**.233*** **
Обгрижващ Родител	**.549*** **	**.291*** **	.004	-.062
Възрастен	**.278*** **	.101	**.175** **	**-.140** **
Адаптирано Дете	**.281*** **	**.310*** **	**.115* **	.035
Естествено Дете	**.248*** **	.027	**.268*** **	-.032

*** p < .001; ** p < .01; * p < .05; *** p < .001; ** p < .01; (представени са стойностите за корелационен коефициент на Пиърсън (r) за анализ на връзки между две интервални скали).

Тези резултати потвърждават частично издигнатата втора хипотеза и свидетелстват, че всички его състояния, без Нормативният Родител, имат позитивни връзки с позицията „Аз съм добър, другите също“. Следователно юношите с характеристики като съпричастност, отзивчивост, ентусиазираност, загриженост, общителност и съобразителност е много вероятно да имат изграден положителен Аз-образ, асертивно поведение и да се стремят към равнопоставеност във взаимоотношенията с другите. На следващо място, юноши с прояви на характеристики като доминантност, критичност и предубеденост вероятно изразяват нетолерантно и обезценяващо поведение спрямо другите. Също така резултатите показват, че преживяването на чувство за непълноценност, зависимост и некомпетентност вероятно е свързано с трудна адаптация към средата и усещане за провал. Отрицателната корелация между его състоянието Възрастен и позицията „Аз не съм добър, другите също не са“ ни дава основание да предположим, че по-изразената рационалност и стремеж към автономност вероятно се свързва с по-слаба проява на чувство за отхвърляне и дезадаптация към средата. Следователно можем да обобщим, че его състоянията като личностни характеристики са свързани с нагласите за проява на позитивни или негативни модели на поведение в социалните взаимодействия при юношите, като подобни резултати са получени и при изследвания на други автори (Wagner, 1994; Бекир, 2019).

Влиянието на его състоянията върху житейските позиции е проверено чрез линеен регресионен анализ. Представените на таблица 3 резултати свидетелстват за значим ефект, като изследваните променливи обясняват от 12 % до 32 % от вариациите в житейските позиции при изследваните юноши.

Таблица 3. Резултати от йерархичен регресионен анализ за предиктивната роля на его състояния върху житейски позиции(N=310).

Променливи	„Аз съм добър, другите – също“	„Аз не съм добър, а другите са”	„Аз съм добър, а другите не са”	„Аз не съм добър, другите също не са”
Нормативен родител	-.101	.074	**.426*** **	**.347*** **
Обгрижващ родител	**.472*** **	**.237*** **	-.033	.039
Възрастен	.090	-.056	.006	**-.257*** **
Адаптирано дете	.038	**.231*** **	-.056	.014
Естествено дете	**.104* **	**-.187* **	**.151** **	-.087
N	310	312	312	315
R^2	0.32	0.14	0.23	0.12
F	**28.641*** **	**9.906*** **	**18.326*** **	**8.244*** **
Df	5	5	5	5

**** p≤0.001, ** p≤0.01, * p≤0.05; Представен е стандартизиран регресионен коефициент (β).*

Установихме, че его състоянието Обгрижващ Родител (β=.47; p=.001) оказва умерено влияние върху житейската позиция „Аз съм добър, другите – също“, а его състоянието Нормативен Родител (β=.43; p=.001) оказва умерено влияние върху житейската позиция „Аз съм добър, а другите не са”. На следващо място, его състоянието Нормативен Родител (β=.35; p=.001) има значим ефект върху житейската позиция „Аз не съм добър, другите също не са”, а его състоянието Възрастен (β=-.26; p=.001) има слаб значим ефект върху житейската позиция „Аз не съм добър, другите също не са”. Установихме също така, че его състоянията Обгрижващ Родител (β=.24; p=.001) и Адаптирано Дете (β=.23; p=.001) имат слаб позитивен ефект, а его състоянието Естествено Дете (β=-.19; p=.034) има слаб отрицателен ефект върху житейската позиция „Аз не съм добър, а другите са”. Резултатите свидетелстват, че его състоянието Естествено Дете има

слаб позитивен ефект (β=.10; p=.046) върху житейската позиция „Аз съм добър, другите – също“, както и слаб позитивен ефект (β=.15; p=.021) върху житейската позиция „Аз съм добър, а другите не са”.

Получените резултати потвърждават частично издигнатата трета хипотеза и свидетелстват, че личностни характеристики като загриженост, състрадателност, общителност, активност, спонтанност, непринуденост и кооперативност съдействат умерено за подобряване на взаимоотношенията и изграждане на позитивна представа за собствения Аз-образ, себеприемане и приемане на другите при изследваните юноши. На следващо място резултатите показват, че характеристики като критичност, склонност към доминиране, ироничност, импулсивност и равнодушност съдействат умерено за проява на поведение, демонстриращо пренебрежителност, подчертаване на собствената важност и склонност към обезценяване на другите. Също така наличието на характеристики като послушност, търпеливост, отзивчивост, и конформност слабо повишават усещането за непълноценност и затрудняват адаптацията към социалната среда, докато импулсивността, енергичността и спонтанността водят до намаляване на самокритичността и контрола върху собственото поведение. Накрая, получените резултати ни дават основание да направим извод, че характеристики като нетолерантност, ригидност, взискателност и неотстъпчивост съдействат слабо, но значимо за проява на зависимо поведение и изграждане на негативната представа за себе си и за другите. В същото време характеристики като сдържаност, логичност, организираност и добронамереност съдействат слабо за намаляване на чувството за собствена малоценност и некомпетентност.

Заключение

Настоящето проучване разширява знанията за ролята на личностни конструкти, формирани в ранното детство, като значими фактори за формиране на нагласите към себе си и другите в ранна юношеска възраст. Получените резултати свидетелстват за по-голяма степен изразеност на его състоянията Естествено Дете и Обгрижващ Родител и на житейската позиция „Аз съм добър, другите – също“ при изследваните лица. Следователно личностни характеристики

като привързаност, отзивчивост, загриженост, импулсивност, любопитство, спонтанност и отдаденост на другите имат значима роля при формирането на позитивен Аз-образ, проява на асертивно поведение, себеприемане и приемане на другите. Може да обобщим, че въпреки своя ограничен характер, резултатите от настоящото изследване дават достатъчни доказателства за предиктивната роля на функционалните его състояния за житейските позиции, респективно проявата на позитивни или негативни модели на поведение в социалните взаимодействия в ранна юношеска възраст. Бъдещите изследвания могат да се фокусират върху проучване съвместното влияние на други значими личностни и индивидуални характеристики (напр. пол и възраст), както и да се задълбочи проучването на влиянието на социалната среда върху личността в ранна юношеска възраст. Получените резултати в настоящето изследване са приложими при индивидуална и групова работа с ученици за развитие на личностните им качества и повишаване на социалните им умения, като предпоставки за подобряване на академичните им постижения и междуличностните взаимоотношения.

Тази статия е подкрепена от Министерство на образованието и науката на Република България чрез Национална програма „Млади учени и постдокторанти“, одобрена с Решение на Министерски съвет № 577 от 17 август 2018 г.

This work was supported by the Bulgarian Ministry of Education and Science under the National Research Programme “ Young scientists and postdoctoral students” approved by DCM # 577 / 17.08.2018.

Литература:

Bekir, S., (2019). Ego sastoyaniya i zhiteyski pozitsii v profesionalnata realizatsiya na lichnostta. Disertatsiya za pridobivane na obrazovatelna i nauchna stepen “doktor”, Institut za izsledvane na naselenieto i choveka – BAN. (in Bulgarian).

Бекир, С., (2019). Его състояния и житейски позиции в професионалната реализация на личността. Дисертация за придобиване на образователна и

научна степен доктор, Институт за изследване на населението и човека – БАН.

Bern, E. (1992). Igry, v kotorye igrayut lyudi. Lyudi, katorye igrayut v igry. Sankt Peterburg: Lenizdat (in Russian).

Берн, Э., (1992). Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. Санкт-Петербург:Лениздат.

Bozhinova R., Tair E. (2011). Obektivni i subektivni izmereniya na mediynata realnost. Psihologichni aspekti na mediynite vazdeystviya. Sofia: „Bulgarska Kniga“ Press, (in Bulgarian).

Божинова, Р., Таир, Е. (2011). Обективни и субективни измерения на медийната реалност. Психологични аспекти на медийните въздействия. София: Издателство БГ Книга.

Brecard, F., Hawkes, L. (2015). Golyama kniga za transaktsionniya analiz. Sofia: ARS (in Bulgarian).

Брекар, Ф., Окс, Л. (2015). Голяма книга за транзакционния анализ. София: ARS.

Dilova, M. (2008). Eksperimentalna psichologiya na sebepoznanieto. Sofia: Nov balgarski universitet (in Bulgarian).

Дилова, М. (2008). Експериментална психология на себепознанието. София: Издателство на Нов български университет.

Erikson, E. (2013). Identichnost: Mladost i kriza. Sofia: Riva. (in Bulgarian).

Ериксън, Е. (2013). Идентичност: младост и криза. София: Рива.

Karabelyova, S. (2015). Izbor na kariera. Sofia: Klasika i stil. (in Bulgarian).

Карабельова, С. (2015). Избор на кариера. София: Класика и стил.

Silgidzhian-Georgieva, H., (1998). Az kontseptsia I psihosotsialna identichnost. Zhizneniyat prehod kam zrelostta. Sofia: UI „Sv. Kliment Ohridski” (in Bulgarian).

Neshev, P., (2014). Sotsialnopsihologicheskoto poznanie. Varna: Izdatelstvo na Varnenski svoboden universitet.

Нешев, П., (2014). Социалнопсихологическото познание. Варна: Издателство на Варненски свободен университет.

Silgidzhian-Georgieva, H., (1998). Az kontseptsia I psihosotsialna identichnost. Zhizneniyat prehod kam zrelostta. [Self-conception and psychsocial identity. Life‘s transition to adulthood.]. Sofia: UI „Sv. Kliment Ohridski” (in Bulgarian).

Силгиджиян-Георгиева, Х., (1998). Аз концепция и психосоциална идентичност. Жизненият преход към зрелостта. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“.

Tair, E. Licata na shtastieto. Lichnostni, profesionalni i mezhdukulturni razlichia v psihichnoto blagopoluchie. Sofia: Emayvi konsult. (in Bulgarian).

Таир, Е., (2011). Лицата на щастието. Личностни, професионални и междукултурни различия в психичното благополучие. София: Емайви консулт.

Tair, E., Dimitrova, R. (2014). Etnicheska identichnost i akulturatsionni orientatsii pri balgarski yunoshi ot turski etnicheski proizhod. Psychological Research, Vol. 16, No 1:67-77.

Таир, Е., Димитрова, Р. (2014). Етническа идентичност и акултурационни ориентации при български юноши от турски етнически произход. Психологически изследвания Том 16, Книжка 2: 67-77.

Bekir, S., Tair, E. (2019). The role of the ego states for subjective career success in different occupations. Psychological Research, Vol. 22, No 3:799-814. ISSN 0205-0617 (Print) ISSN 2367-9174 (Online).

Berne, E. (1957). Ego States in Psychotherapy, American journal of psychotherapy, Vol. 11, No. 2, 293-309.

Berne, E., (1962). The classifications of positions. Transactional Analysis Bulletin, 1:3– 23.

Blatny, M., Millova, K., Jelinek, M., Osecka, T. (2015). Personality Predictors of Successful Development:ToddlerTemperament and Adolescent Personality Traits Predict Well-Being and Career Stability in Middle Adulthood. PLOS ONE 10(4):e0126032. doi:10.1371/journal.pone.0126032.

Botwin, M.D., Buss, D.M., Shackelford, T.K. (1997). Personality and mate preferences: Five factors inmate selection and marital satisfaction. J. Pers 65:107–136.

Cheng, H. and Furnham, A. (2003). Personality, self-esteem, and demographic predictions of happiness and depression. Personality and Individual Differences, No. 34, 921–942.

Ciucur, D., (2013). The Ego States and the “Big Five” Personality Factors, Published by Elsevier B.V. Selection and/or peer-review under responsibility of PSIWORLD2012, Procedia – Social and Behavioral Sciences 78 (2013):581 – 585.

Connor-Smith, J.K., Flaschbart, C. (2007). Relations between personality and coping: A meta-analysis. J Pers. Soc. Psychol. 93:1080–1107.

Cox, M., (1999).The Relationship between Ego State Structure and Function: A Diagrammatic Formulation. Transactional Analysis Journal, Vol. 29, No. 1: 49-58.

DeNeve, K. M., and Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. Psychol.Bull.124,197–229.doi: 10.1037/0033-2909.124.2.197.

Dusay, J. M., (1972). Egograms and the “Constancy Hypothesis”. Transactional Analysis Journal, Vol. 2 No. 3: 37–41.

Eisenberg, N., Fabes, R.A. and Spinrad, T.L. (2006). Prosocial Development. In: Handbook of Child Psychology. 6th Edition, Volume Three: Social, Emotional, and Personality Development. Volume Editor Nancy Eisenberg, Editors-in-Chief William Damon and Richard M. Lerner. Hoboken, New Jersey, John Wiley & Sons, Inc., pp. 646-718.

Garcia, D. (2011). Two models of personality and well-being among adolescents. Pers. Individ. Dif. 50, 1208–1212. doi: 10.1016/j.paid.2011.02.009.

Hay, J., (1996). Transactional analysis for trainers. Hertford: Sherwood Publishing.

Joines, V.S., (2016). Understanding Second-Order Structure and Functioning: Ego State Structures, Relational Units, and the Divided Psyche. Transactional Analysis Journal. Vol. 46, No.1: 39-49.

Klimstra, T.A., Hale III, W.W., Raaijmakers, Q.A.W., Branje, S.J.T. and Meeus, W.H.J. (2009). Maturation of Personality in Adolescence. Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 96, No. 4, 898–912. doi: 10.1037/a0014746.

Levin, P. (2015). Ego States and Emotional Development in Adolescence. Transactional Analysis Journal, Vol. 45, No. 3:228 – 237=

Lounsburyq J.W., Sundstrom, E., Loveland, J.L. and Gibson, L.W. (2003). Broad versus narrow personality traits in predicting academic performance of adolescents. Learning and Individual Differences, Vol. 14, Issue 1: 5-75. https://doi.org/10.1016/j.lindif.2003.08.001.

McAdams, D.P. and Olson, B.D. (2010). Personality Development: Continuity and Change Over the Life Course. Annual Review of Psychology, Vol. 61:517-542. doi: 10.1146/annurev.psych.093008.100507.

Moreira, P.A.S., Cloninger, C.R., Dinis, L.,, Laura Sá, L., Oliveira, J.T., Dias, A. and Oliveira, J. (2015). Personality and well-being in adolescents. Frontiers in Psychology, Vol. 5, Article 1494: 1-16. doi: 10.3389/fpsyg.2014.01494.

Roberts, B. W., Caspi, A., & Moffitt, T. E. (2001). The kids are alright: Growth and stability in personality development from adolescence to adulthood. Journal of Personality and Social Psychology, 81, 670–683.

Schurer, S. (2017). Does education strengthen the life skills of adolescents?, IZA World of Labor, ISSN 2054-9571, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, Iss. 366, http://dx.doi.org/10.15185/izawol.366.

Solomon, C., (2003). Transactional Analysis Theory: The Basics. Transactional Analysis Journal, Vol. 33, No. 1:15 – 22.

Wagner, A., (1994). Blue Ego States for Effective Communication. Transactional Analysis Journal, Vol. 24, No. 4:281 – 284.

МЕНТАЛИЗАЦИЯТА КАТО ТЕРАПЕВТИЧЕН ПОДХОД – КОМУНИКАЦИОННИ СИСТЕМИ И МЕХАНИЗМИ НА ПРОМЯНАТА

Гергана Иванова Христова – Докторант,
Великотърновски Университет „Св. Св. Кирил и Методий“,
Философски факултет, Катедра Психология, гр. Велико Търново,
България; h_gergana@abv.bg

Резюме: *Концепцията за Ментализацията разглежда уменията на индивида да разбира и обяснява поведението като последствие от вътрепсихичния свят на личността. Развитието на ефективни ментализационни умения е основен двигател на терапевтичната промяна, настъпваща при прилагането на Ментализационния психотерапевтичен подход. Идентифицирани са три основни механизма на тази промяна, описвани като комуникационни системи, които се разгръщат последователно в хода на психотерапевтичната работа. Целта на доклада е да илюстрира трите комуникационни системи при лечение на лица с Емоционално нестабилно личностово разстройство – импулсивен и граничен тип. Използван е методът на описанието на клинични случаи от организираната във Велико Търново програма, в резултат на която беше разработена и приложена адаптирана за територията на България психотерапевтична програма, обогатена с ключови елементи на ментализационния подход.*

Ключови думи: *Ментализация, Комуникационни системи, Емоционално нестабилно личностово разстройство – импулсивен и граничен тип*

MENTALIZATION AS THERAPEUTIC APPROACH – COMMUNICATION SYSTEMS AND MECHANISMS OF CHANGE

Gergana Ivanova Hristova – PhD student,
VelikoTarnovo University St. St. Cyril and Methodius, Faculty of Philosophy, Department of Psychology, VelikoTarnovo, Bulgaria; h_gergana@abv.bg

Summary: *The concept of Mentalizing is focused on individual's ability to understand and explain behavior as a product of intrapsychic world of a person. Mentalization-based treatment (MBT) approach aims at helping the individual to develop effective mentalizing skills in order to achieve the desired psychotherapeutic goals. Three basic mechanisms of achieving these goals have been identified and described as communication systems. For the purpose of illustrating these systems the method of clinical case description has been applied here.*

Cases have been selected among the subjects with Emotionally Unstable Personality Disorder – Impulsive and Borderline type participating in MBT approach informed program in Veliko Tarnovo. Primary result of implementing this program was to demonstrate that elements of MBT approach could be applicable and beneficial for the treatment of subjects with Emotionally Unstable Personality Disorder in Bulgaria.

Keywords: *Mentalization, Communication Systems, Emotionally Unstable Personality Disorder – Impulsive and Borderline Type*

Психотерапевтичният метод на Ментализацията (Mentalization Based Treatment – MBT) е първоначално разработен в Лондон, Великобритания, през 90-те години на 20-ти век, от Anthony Bateman и Peter Fonagy, за целите на лечението на лица, страдащи от Емоционално нестабилно личностово разстройство – Граничен тип, в условията на дневен стационар. Съществуват множество доказателства, демонстриращи ефективността на метода при Емоционално нестабилното личностово разстройство – Граничен тип и Антисоциално личностово разстройство (Bateman & Fonagy, 2016, pp. 70-73). На територията на гр. Велико Търново беше организирана психотерапевтична програма за лечение на лица с Емоционално нестабилно личностово разстройство – Импулсивен и Граничен тип, в която бяха приложени някои аспекти на принципите и похватите на метода на Ментализацията. Функционирането на програмата беше насочено в посока на популяризиране и адаптиране на елементи от метода за условията на България.

Създателите на MBT Anthony Bateman и Peter Fonagy разглеждат ментализацията като умение да бъде разбирано и обяснявано поведението (собственото и на околните) от гледна точка на мислите, чувствата, вярванията, желанията, стремежите, преживяванията на личността (Bateman & Fonagy, 2016, pp. 3-5). Ефективното ментализиране изисква развиване на способности за тълкуване на поведението като функция на психичния живот и психичните състояния. Ментализиращият често прави опити да погледне себе си отстрани, а другите – отвътре. Ментализацията е комплексен когнитивен процес, при който в голяма степен участва въображението. Като такъв той е обект на постепенно формиране и надграждане в хода на индивидуалното развитие на личността.

Множество психотерапевтични подходи са доказали своята ефективност за лечението на Емоционално нестабилното личностово разстройство (ЕНЛР) в неговите два варианта – Импулсивен и Граничен тип. Общи елементи между тези подходи са ясната теоретична рамка и надеждният модел за прилагане на терапията към пациентите (Stoffers et al., 2012). Анализирайки характеристиките на тези успешни терапевтични подходи, Bateman и Fonagy стигат до извода, че в хода на тези терапии се използват три есенциални *комуникационни системи*. Тези системи са асоциирани с епистемното доверие и социалното научаване (епистемно – отнасящо се до познанието и процесите на придобиването му). Тези три комуникационни системи, разглеждани още като три основни принципа на промяната, се интерпретират като основни двигатели на терапевтично въздействие, тласкащи терапията към желаната позитивна промяна. MBT също използва в своите интервенции тези три комуникационни системи или принципи на промяната (Bateman & Fonagy, 2016, p. 28). В различните стадии на терапията прилаганите техники наблягат на една или друга от тези комуникационни системи. Първата комуникационна система, например, е от най-голямо значение в началните етапи на MBT, въпреки че запазва своята значимост за терапевтичния процес в хода на целия терапевтичен цикъл.

Първа комуникационна система на промяната: преподаване и научаване на релевантна дидактическа информация с цел промоция на епистемното доверие и нарастване на епистемната възприемчивост

Теорията за *епистемното доверие*[1] набляга на познавателната стойност, социалната и емоционална значимост на информацията, която индивидът получава за света и обществото от друго лице. В центъра на вниманието се поставя въпросът до каква степен този индивид оценява предоставяните му социална информация и социално познание като истинни, автентични и същевременно релевантни, значими за него (Bateman & Fonagy, 2016, p. 23). Направени изследвания са показали, че несигурните модели на привързаност от най-ранна

[1] **Епистемно доверие** – познавателно, когнитивно, т. е. отнасящо се до познанието/когницията доверие, от епистемен – отнасащ се до познанието и когницията, произлизащ от гръцката дума ἐπιστήμη – наука, познание.

детска възраст подкопават епистемното доверие и го заменят с хронично епистемно недоверие. Индивидът започва да приема с трайно установена нагласа на недоверие получаваната от околните житейска информация, интерпретирайки я като неблагонадеждна, недостоверна или нерелевантна за него. Тази нагласа блокира социално ориентираните информационни канали, парализирайки способността на индивида да възприема социално значима информация, учейки се от своя социален опит.

Ефективните психотерапевтични подходи предоставят кохерентна теоретична рамка, даваща възможност на пациента да изследва есенциални за него проблеми. Това изследване се провежда в контекста на съответния теоретичен подход и в условията на безопасна, нестресогенна терапевтична среда (Stoffers et al., 2012). Тези терапии обогатяват пациента с полезни умения и познание, каквито са стратегиите за справяне с емоционалната дисрегулация, или начините за реструктуриране на мисленето по отношение на междуличностните връзки. Ефективните терапии освен това предлагат на пациента убедителен теоретичен модел, подпомагащ достигането до разбиране на техните проблеми, визирайки същевременно хипотетична схема относно процеса на търсената промяна. Ако предлаганото е достатъчно убедително, автентично и точно, се дава възможност на пациента да се чувства забелязан, разбран и овластен за вземане на нужните решения, с които се променя ходът на житейския му път. Ключов момент в концептуалните модели на ефективните терапии е това, че те съдържат значителна личностно релевантна информация, караща пациента да се почувства адекватно отразяван и разбиран (Bateman & Fonagy, 2016, p. 23). Тези характеристики на ефективните психотерапевтични подходи се отнасят и до МВТ.

Първоначално в процеса на МВТ се предприема директивен и информативен терапевтичен стил. Терапевтът и пациентът трябва да се справят с няколко основни задачи:

– Заедно в дух на колаборация да изработят формулировка под формата на синтезирано писмено описание на основните предизвикателства и проблеми на пациента, с тяхната предистория и прогресия;

– Да идентифицират ментализационните нарушения, наблюдавани при пациента, като се използват конкретни примери от неговия живот;
– Да дискутират диагнозата от гледна точка на историята и симптомите на пациента, като се постигне съгласие относно фокуса, през който вариациите на тези симптоми могат да бъдат разгледани и разбрани;
– Да изследват моделите на привързаност от най-ранна възраст и начина, по който това оказва влияние на настоящите междуличностни връзки;
– Включване на пациента във въвеждаща психотерапевтична фаза, комбинираща психообразователни елементи и междуличностни процеси; психообразователната фаза представя пред пациента общата теоретична рамка, чрез която той и терапевтът ще интерпретират както ЕНЛР, така и целия МВТ цикъл;
– Обсъжданите проблеми да бъдат разглеждани от развитийна перспектива, като към предисторията и настоящата житейска ситуация на пациента се подхожда с емпатия и съпричастност;
– Достигане до общо споразумение между пациента и терапевта относно таргетните проблеми, по които ще бъде работено в процеса на терапията.

Преминаването през тази инициална за МВТ цикъла фаза има за цел да убеди пациента в релевантността на предоставяната информация, като я представя по начин, сигнализиращ нейната автентичност, смисленост и значимост за него. Това генерира у пациента усещането, че е идентифициран, отразен и оценен като личност. Той започва да разпознава начините, по които предложеният модел се отнася до неговия вътрепсихичен свят, което от своя страна редуцира епистемното му недоверие. Отварят се каналите за възприемане на социална информация и бъдещото формиране на социални умения. В хода на тази първоначална МВТ фаза научаването на нова полезна информация за себе си, съчетана с придобиването на нови психосоциални умения, инициира и стимулира изграждането на епистемното дове-

рие. В крайна сметка това продуцира неспецифичен ефект на отвореност и възприемчивост към посланията, получавани в социален контекст.Тази възприемчивост подпомага пациента за усвояването на специфичните постулати, преподавани при представянето на предложения теоретичен модел. Формира се един ***ползотворен цикъл:*** *пациентът „усеща“ персонално релевантната истина, съдържаща се в представяния терапевтичен модел, което, от своя страна, чрез своята истинност и полезност, генерира и стимулира епистемно доверие. Нарастването на епистемното доверие, на свой ред помага на пациента да възприема допълнително преподаваната му информация, която отново служи за потвърждаване и валидиране на личния му опит* (Bateman & Fonagy, 2016,p. 30).

Множество разнородни терапевтични подходи, използващи различни теоретични модели, са демонстрирали значителни терапевтични ефекти за пациентите. Това показва, че значимостта на Първата комуникационна система не е концентрирана в есенциалната истина и мъдростта на прозренията, предлагани от теоретичния модел и преподавани от терапевта на пациента. Тази значимост произтича най-вече от овластяването на пациента да прилага това ново познание в повече или по-малко конкретни ситуации, в следствие на което се променя природата на комуникацията между терапевта и пациента в посока към изграждане на епистемно доверие. В този контекст на преден план излиза Втората комуникационна система.

Втора комуникационна система на промяната: разгръщане на стабилни и ефективни ментализационни умения.

Чрез предаването на знания и умения, които се възприемат като уместни и полезни от страна на пациента, терапевтът имплицитно (по естествен начин, недекларативно) оценява пациента като фактор в социалния контекст. Той негласно демонстрира признание за неговата *агентивност,* т.е за функционирането му като субект, упражняващ активен контрол върху действията си в социална среда (Jeannerod, 2003). Това означава, че пациентът се утвърждава като активен агент, който има желания, прави планове, извършва и контролира своите действия, съобразно своята индивидуалност, в условията на между-

личностните ситуации. (Lewis, 1990). Представянето на информация, която е персонално релевантна за пациента, изпълнява функцията на остензивен[2] (посочващ, насочващ) знак. Остензивният знак стимулира у пациента убеждението, че терапевтът се опитва да разбере неговата позиция и перспектива. Това, от своя страна, привлича пациента да слуша и възприема смисъла на посланията, отправяни от терапевта. В процеса на терапията терапевтът демонстрира своето ментализиране по адрес на пациента. Той интерпретира поведението на пациента като функция на неговите вътрепсихични преживявания. В хода на терапията терапевтът и пациентът се идентифицират и оценяват взаимно като съзнателни, целенасочени агенти, като автономни индивиди, ангажиращи се в процес на ментализиране. Терапевтът в подходящите случаи демонстрира, че мнението му може да бъде насочвано и понякога променяно от това на пациента. Така терапевтът допълнително стимулира усещането за агентивност у пациента. Подпомага се вярата на пациента в осъществимостта и стойността на социалното разбирателство. Тези процеси, протичащи в условията на една отворена и изпълнена с доверие социална (междуличностна) ситуация, улесняват достигането на по-добро разбиране на вътрепсихичните процеси – на вярванията, желанията, поривите и мотивите, обуславящи действията и поведението – както собственото, така и на другите. Всичко това стимулира изграждането на доверителна връзка между терапевт и пациент. Създава се усещане у пациента, че получава разбиране и адекватен отговор от страна на своя терапевт. Това индуцира ***втори ползотворен цикъл*** *в междуличностната комуникация, в който способностите на пациента да ментализира се промотират, стимулират и регенерират.* Така се достига до ядрото на МВТ.

МВТ препоръчва на терапевта да заеме автентична позиция на любознателност по отношение на пациента. Такава позиция е нужна за съвместното изследване на перспективата на пациента в колаборация с терапевта. Емпатичната валидация на преживяванията и изграждането на споделена афективна платформа между пациента и терапевта стимулира у пациента усещането за споделеност и по-

[2] **Остензивен** – демонстриращ значението и изразяващ смисъла чрез посочване на примери.

лучена подкрепа. Същевременно демонстрира, че включването на друг човек в процесите на ментализиране помага за изясняването на психичния живот и психичните състояния, които се изследват. С напредването на сесиите вниманието се фокусира върху афекта в междуличностните ситуации. Това се прави в контекста на предварително изработените връзки и модели на привързаност (attachment) у пациента.Така се създават условия за изследване дори на сложните психични състояния, възникнали в контекста на трудни ситуации, които в обичайни условия отключват интензивен емоционален отговор и нарушения в ментализирането. Терапевтът активно демонстрира своето ментализиране по отношение на пациента, вербализирайки своята интерпретация и излагайки своята перспектива. Нужно е терапевтът и пациентът взаимно да уважават и зачитат своите гледни точки. Очаква се също перспективите да търпят промяна в случай на получаване на съответната нова информация. Интерпретацията на единия е в състояние да променя интерпретацията на другия по транзакционен начин (Bateman & Fonagy, 2016, p. 30).

Ментализирането по адрес на пациента и възприемането на неговата перспектива е общ елемент, наблюдаван при различни психотерапевтични подходи. Това може да бъде обяснено с ролята им на ефективни механизми за индуциране на епистемно доверие. Вследствие на това се стимулира способността за учене в социални ситуации и развитие на социални умения, което е предпоставка за постигане на желаните промени в психичното функциониране. Нуждата на пациента да научи повече за собствения си психичен живот, както и за психичния живот на другите, също се подкрепя. Ментализационните способности на пациента се подобряват при всички ефективни психотерапевтични подходи. Подобрява се самоконтролът на пациента и вътрешното му чувство за личностна кохерентност. Увеличава се точността на неговото разбиране по отношение на социалните ситуации. Намаляват усещанията за психическа болка и дискомфорт. Подобрява се способността му за кохерентна интерпретация на поведението в контекста на връзките и моделите на привързаност (attachment). Това се разглежда като важен елемент в механизма на промяната, настъпваща при MBT (Fonagy & Bateman, 2006). Разбирането на субектив-

ността в перспективата на пациента е съществен аспект на терапията. Пациентът открива себе си в съзнанието на своя терапевт. Това самооткриване като активен агент става в условията на социалния, междуличностен обмен между двамата. С други думи, пациентът изживява себе си като активен агент в начина, по който неговият терапевт мисли и ментализира по отношение на него. Така терапията изпълнява функцията на стимул, разпалващ желанието на пациента да научи повече за социалния свят. Този процес е комплексен и нелинеарен. Прозренията, придобити по време на терапията, подхранват потенциала на пациента да се учи от своя опит. Това на свой ред прави личния опит по-продуктивен. Подобрените ментализационни умения всъщност засилват способността на пациента да се учи от своя социален опит. Затова ментализирането е само междинна стъпка, а не крайна цел на терапията. Ментализирането е ключово средство за постигането на основната терапевтична цел, която е развиването на способност за добиване на интерперсонални знания и умения от извора на социален опит. Инструктирането на пациента да фокусира вниманието си върху тълкуване и разбиране на мислите и чувствата – както собствените, така и на другите – само по себе си не е в състояние да предизвика търсената в терапията промяна. То обаче е в състояние да инициира такава промяна, чрез промяна в нагласата на пациента, посредством модифициране начина му на мислене и интерпретиране на събитията, които изживява в социален контекст. Автентичната и дълготрайна промяна настъпва чрез механизмите на третата комуникационна система, отнасяща се до способността за учене от опит отвъд рамките на терапията (Bateman & Fonagy, 2016,p. 33).

Трета комуникационна система: разгръщане на социалното учене в следствие на усъвършенстваното ментализиране

Усъвършенстваното ментализиране позволява на пациента да достигне до по-добро разбиране както на себе си, така и на околните. Преживяното в процеса на терапията също му помага да се чувства по-добре оценен и разбран. Така се разпалва епистемното му доверие, което от своя страна отваря ключови еволюционно детерминирани канали за информационен трансфер, подхранвайки способ-

ността за възприемане на знание, което се оценява като персонално релевантно, значимо и приложимо в широк кръг от житейски и социални ситуации. Епистемното недоверие е преодоляно, в следствие на което социално произлязлата информация, по-рано отхвърляна от пациента, вече се регистрира от него като значима. Това стимулира промяната в неговите нагласи и вярвания. Този ключов компонент в механизма на промяната предизвиква автентична и трайна модификация на по-рано ригидно поддържани вярвания и убеждения. Личният пример на терапевта, демонстриращ своята ментализация по отношение на пациента, дава допълнителен тласък в развитието на ментализационните умения на този пациент, помагайки му да научава все повече нови неща за социалния свят. Терапевтичната ситуация се явява пример за обмен на социално познание. Тя представлява социална илюстрация на доверието, превръщайки терапевта в доверен източник на познание (Wilson & Sperber, 2012). Именно терапевтът е овластен да премахне по-ранните ригидно поддържани вярвания на пациента относно себе си и другите, да облекчи преживяването на пациента за епистемна изолация, произтичащо от ригидността на неговия субективен опит. Така се инициира ***третият ползотворен цикъл,*** *отнасящ се до подобреното разбиране на себе си, на социалните ситуации и на значимите хора, като следствие от усъвършенстваното ментализиране.* Подобрява се потенциалът на пациента да забелязва емпатичния отговор от страна на околните и да се чувства по-добре разбран от тях. Новият субективен опит на пациента, произтичащ от чувството му, че е разбиран и подкрепян както в рамките на терапевтичната среда, така и извън нея, дава допълнителен тласък за създаването на повече доверителни междуличностни връзки. Подобрява се схватливостта му в условията на широк кръг социални ситуации, които той среща в житейския си път.

В хода на психотерапевтичния цикъл развиването на ментализационните умения на пациента става постепенно, но с различен ритъм на прогресия в рамките на серия терапевтични сесии, т. е. нелинеарно. Когато ментализирането достигне до етап на относителна стабилност, в който усъвършенстването му става с по-голяма константност и неговата уязвимост спрямо ежедневните сътресения е по-малка, терапев-

тът и пациентът започват своята методична работа върху интерперсоналните процеси. Експлорацията на тези процеси се насочва както към интерперсоналните процеси в рамките на връзката между терапевт и пациент, така и към интерперсоналните процеси извън тази връзка. Изследването на връзките на привързаност от миналото на пациента е стадий по пътя към изследването и разбирането на настоящите му връзки. Засягат се чувствителни теми, като темата за начина, по който пациентът реагира при получаване на негативен отговор от значим за него човек, или как пациентът отговаря на сензитивни реакции от страна на другите. Често формираната в миналото епистемна бдителност пречи на пациента да извлече доброто от една интеракция и да открие това, което може да тласка напред предприетите с друг човек съвместни начинания (Bateman & Fonagy, 2016, p. 34).

Когато епистемната бдителност бъде редуцирана в хода на терапията, способността на пациента да проявява доверие се увеличава. Така той разгръща своите възможности за учене и придобиване на нови знания относно другите. Нараства желанието на пациента да модифицира своите когнитивни структури, използвани за интерпретиране поведението на околните. След като в миналото дори позитивният социален опит е бил прекратяван поради епистемната бдителност и ригидност, сега социалният опит има потенциала да бъде полезен чрез предоставяне на възможност за придобиване на социални знания и умения. Тази трета комуникационна система, отнасяща се до социалното учене, се проявява след като втората комуникационна система, действаща в контекста на терапевтичната ситуация, е осигурила разгръщане и усъвършенстване на ментализационните умения на пациента (Bateman & Fonagy, 2016,p. 34).

След като пациентът започне да изживява социалните интеракции като по-позитивно явление и да интерпретира социалните ситуации по-точно, той актуализира своето познание за себе си и околните. Временни разочарования, изживяни в условията на някои социални интеракции, той разглежда като преходни явления, а не като тотално отхвърляне, преднамерено насочено към него като личност. Промените, възникващи между терапевтичните сесии, са последствие от променените нагласи към придобиването на социални знания и

умения, породени в процеса на терапията и повлияващи поведението на пациента между сесиите. Степента, в която пациентът извлича терапевтични ползи, зависи отчасти от това, с което той се сблъсква в своя социален свят по време и след приключване на терапията. Затова психотерапията за ЕНЛР има по-голям шанс да бъде успешна, когато социалната среда на пациента по време на терапевтичното въздействие е поне в общи линии подкрепяща и позитивна (Bateman & Fonagy, 2016, p. 35).

Разгръщането на капацитета за обмен на социална информация е централен елемент на ефективните терапии за ЕНЛР – импулсивен и граничен тип, една от които е МВТ. Те подхранват способности за извличане на полза от социалния опит, както и за изграждане и актуализиране на познанието за себе си и за другите в социални ситуации. Развитото чувство на епистемно доверие, произлязло от подобреното ментализиране, прави възможно ученето от социален опит. По този начин ефектът на третата комуникационна система продължава отвъд пространствените и времеви рамки на терапията (Bateman & Fonagy, 2016, p. 35).

Трите комуникационни системи се разгръщат последователно в хода на терапията. Успешното постигане на задачите, свързани с първата комуникационна система, е необходимо условие за разгръщането и успешното функциониране на втората, което от своя страна е предпоставка за проявата и ефективността на третата. С напредването на терапията трите комуникационни системи функционират пълноценно и синхронно, като взаимно потенцират ползотворните си ефекти. Епистемното доверие и епистемната възприемчивост стимулират развиването и задълбочаването на стабилни и ефективни ментализационни умения, подпомагайки социалното учене и усъвършенстването на междуличностните умения, което от своя страна допринася за поддържането на епистемно доверие и насърчава епистемната възприемчивост. Взаимодействието и ефектите на трите комуникационни системи са схематично представени на Фигура 1.

Фигура 1: Комуникационни системи и механизми на терапевтичната промяна от гледна точка на МВТ

Клиничният опит, получен в процеса на прилагане на ментализационни елементи в рамките на психотерапевтичната програма във Велико Търново, илюстрира механизмите на психотерапевтичната промяна и демонстрира последователното действие, а впоследствие синхронното взаимодействие на трите комуникационни системи, описани от Bateman и Fonagy. По време на инициалната фаза пациентите бяха запознати на достъпен език с основните принципи и постулати на ментализационния психотерапевтичен модел. Бяха илюстрирани и разисквани в популярен формат важни понятия, свързани с Емоционално нестабилното личностово разстройство – Импулсивен и Граничен тип. Предлаганите теоретични модели бяха подкрепяни с конкретни примери, отразяващи връзката между теоретичните идеи и личния опит на всеки един пациент. По този начин на пациентите беше дадена възможност да разпознаят собствените си преживява-

ния в теоретичния наратив, развивайки усещане за правдивост в отражението и валидацията на своя субективен опит. Чувството, че са правилно отразени и разбрани в своите субективни преживявания, инициира зараждането на епистемно доверие, с което бяха постигнати задачите на първата комуникационна система или компонент на промяната. Вторият компонент на тази промяна, свързан с усъвършенстването на ментализационните способности на индивида, беше прицелна задача на следващата фаза от психотерапевтичната програма. Тази задача по същество се асоциира с един по-продължителен период от време, през който прогресът на всеки един пациент се развиваше с променлив по интензивност успех. Обобщеният поглед върху цялата група пациенти показва, че пациентите с по-лека форма на разстройството могат по-лесно да бъдат ангажирани в терапевтичния процес. Постигнатите от тях успехи бяха по-устойчиви на житейските сътресения, което беше предпоставка за регистриране на по-траен терапевтичен ефект по отношение на тяхното социално и междуличностно функциониране. Ефектът, наблюдаван при пациентите с по-тежки форми на разстройството, обаче, макар и по-трудно постигнат и уязвим спрямо житейските предизвикателства, беше появен, изразяващ се най-вече в осезаемо облекчаване на свързаната с разстройството симптоматика. Разгръщането на третия компонент на промяната, отнасящ се до промоцията на социалното учене, се оказа по-трудно постижимо. Пациентите по правило предпочитаха включените в програмата индивидуални сесии пред груповите. Това не е изненадващо, като се вземе предвид природата на ЕНЛР и в частност на Граничния тип, която се асоциира със съществени междуличностни предизвикателства и проблеми, както и произтичащата от тях социална дисфункция.

За илюстрация на представените идеи може да послужи клиничният случай на пациентка от Ментализационната психотерапевтична програма във Велико Търново. Случаят се отнася до пациентка на 29 годишна възраст, с българска етническа и културна принадлежност, неомъжена, с висше икономическо образование, работеща в администрацията на голяма държавна институция, без фамилна история на обремененост с психични заболявания.

По време на първия преглед за преценка на пригодността й за включване в програмата, пациентката се представи с оплаквания от нестабилно и лесно променящо се настроение, чести и бурни изблици на гняв, които тя намираше доста трудни за овладяване, неминуемо водещи до чести конфликти с околните, прилив на силни емоции дори в тривиални ситуации, обичайно последван от необмислени импулсивни действия, и мъчително усещане за вътрешна празнота, съчетано с тенденция към самонараняване чрез изгаряне. Данните от проведения обстоен преглед, включващ снемането на анамнеза за историята на страданието, оценка на психичния статус и прилагането на стандартизиран въпросник IPDE (Loranger, Janca & Sartorius, 1997) за диагностициране на ЕНЛР показаха, че съгласно МКБ-Х (Международна класификация на болестите – десета ревизия) пациентката покрива диагностичните критерии за Емоционално нестабилно личностово разстройство – Граничен тип.

Преморбидното развитие на пациентката било правилно. Родена била от първа нормално протекла бременност и раждане. Проходила и проговорила навреме. Растяла като единствено дете в семейството на твърде заети в професионален и кариерен план родители, които не отделяли много време за нейното отглеждане. От ранна детска възраст била отглеждана в детски заведения (детска ясла, а след това детска градина), където била едно от най-малките и физически най-слаби деца. Често ставала жертва на малтретиране от страна на по-едрите си връстници. В домашни условия също ставала свидетел на травмиращи сцени, тъй като връзката на родителите не била хармонична. В училище била силна ученичка – една от най-силните в класа, имала отличен успех. Въпреки това имала затруднения в избирането на своя кариерен път – не знаела точно с какво иска да се занимава, намирала всичко за интересно. Била неспособна да си представи себе си на 30 или на 40 годишна възраст. Нямала също ясна представа относно най-важните за нея качества на бъдещия й партньор. Впускала се в краткотрайни и интензивни връзки с партньори, водещи нестабилен и рисков начин на живот, чувствала се привлечена от опасността и риска. Тези връзки по правило завършвали с болезнена раздяла, което всъщност било предвидимо още в началото на тези връзки. В

междуличностните си контакти с колегите тя проявяваше чести и необуздани гневни реакции, обикновено отключени от дребни и незначителни поводи. Живееше в добри социално-битови условия в дома на родителите си, с които също имаше чести конфликти, обикновено по незначителни поводи.

Беше преценено, че пациентката е подходяща за включване в психотерапевтична програма с елементи на ментализационния подход. Още в началото на терапията, по време на въвеждащата групова фаза с психообразователна насоченост, пациентката редовно посещаваше терапевтичните сесии. С нарастващ интерес възприемаше излаганата по време на сесиите информация относно Емоционално нестабилното личностово разстройство и теоретичния модел на Ментализацията. Задаваше смислени въпроси по време на занятията и не пропусна нито една от сесиите. Задачите на първия компонент на терапията (първа комуникационна система), а именно преодоляване на епистемната бдителност и разгръщане на епистемно доверие, бяха постигнати с успех.

През следващата фаза на терапията пациентката беше включена в ежеседмични психотерапевтични сесии – по една 70-минутна групова и една 50-минутна индивидуална сесия за седмица. Започната беше работа по усъвършенстването на нейните ментализационни умения (втори компонент/втора комуникационна система на терапията), което ставаше в рамките както на индивидуалните, така и на груповите сесии. Положени бяха също усилия за подобряване на нейните междуличностни отношения и социално функциониране, което се извършваше най-вече в рамките на груповите сесии и в извънтерапевтичен социален контекст (трети компонент или комуникационна система на промяната). В хода на терапията пациентката предпочиташе индивидуалните сесии пред груповите. Установена беше устойчива терапевтична връзка между нея и терапевта, което показа, че тя има капацитет за изграждане на стабилни и трайни междуличностни отношения. По време на сесиите пациентката демонстрира способности да ментализира относно психичния си живот и този на другите – процес, на моменти клонящ в посока към хиперментализация. В условията на груповите сесии, обаче, както и в извънтера-

певтичните социални ситуации, пациентката срещаше затруднения с ментализирането. Това се дължеше най-вече на емоционална дисрегулация, водеща до бързи и буйни емоционални реакции в социални условия (насочени както към останалите членове на терапевтичната група, така и към колегите и родините извън терапевтичната среда). Предизвикателство беше стимулирането на склонност към размисъл, нужно за преценяване на алтернативните перспективи на другите хора в рамките на едно когнитивно насочено ментализиране. Като цяло, пациентката демонстрира окуражаващ прогрес и мотивация за постигане на по-осезаеми и трайни терапевтични резултати.

В обобщение, интегрирането на специфични и неспецифични фактори в рамките на една ефективна психотерапия генерира изживяване за истинност у пациента. Това стимулира появата на епистемно доверие, окуражавайки го да се стреми към придобиване на нови познания. В този процес се разгръща и неговият капацитет за ментализиране. Това довежда до явно симптоматично подобрение. Усъвършенстваното ментализиране и редуцираната симптоматика подобряват преживяванията на пациента в контекста на социалните връзки. Позитивният социален опит разгражда епистемната бдителност, давайки възможност на положителните социални интеракции да променят нагласата на пациента към себе си и околните. Постигането на трайна и смислена позитивна промяна е възможно само ако пациентът развие способност да използва по положителен начин своята социална среда. За тази цел е нужно да осъзнае собствената си агентивност. Ментализирането от страна на терапевта, насочено по адрес на пациента, подпомага формирането на съзнание за собствена агентивност. Посредством своите усъвършенствани ментализационни умения пациентът достига до подобрено разбиране на себе си и на другите. В състояние е да интерпретира действията и поведението – както своето, така и на околните – като функция на психичния живот и психичните състояния. Точното интерпретиране на социалната среда създава възможности за поддържане на процеса на социално учене. Ползата от социалния опит се интегрира и в поддържането на по-стабилни, дълготрайни и пълноценни междуличностни връзки.

Прилагането на адаптираната за условията в България ментализ-

зационна психотерапевтична програма спомага за натрупването на нов за страната ни опит в лечението на лица с Емоционално нестабилно личностово разстройство – Импулсивен и Граничен тип. Този опит демонстрира настоящата и бъдеща приложимост на елементи от МВТ за лечението на тези лица на територията на Република България.

Литература: / References:

1. Bateman, A. & Fonagy, P. (2016). *Mentalization-based treatment for personality disorders*. Oxford-UK: Oxford University Press.
2. Fonagy, P. and Bateman, A. W. (2006). Mechanisms of change in Mentalization based treatment of BPD. *Journal of Clinical Psychology*, 62, pp. 411 – 430
3. Jeannerod, M. (2003). The mechanism of self-recognition in human. *Behavioural Brain Research*, 142, pp.1-15.
4. Lewis, M. (1990). Intention, consciousness, desires and development. *Psychological Inquiry*, 1, pp. 278–283.
5. Loranger, A., Janca, A. and Sartorius, N. (1997). *Assessment and diagnosis of personality disorders: the ICD-10 international personality disorder examination (IPDE)*. Cambridge-UK: Cambridge University Press.
6. Stoffersj. M., Vollm, B. A., Rucker, G., Timmer, A., Huband, N., &Lieb, K. (2012). Psychological therapies for people with borderline personality disorder. *Cochraine Database of Systematic Reviews*,[online] Issue 8, Ar. No.: CD005652. Available at: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6481907/ [Accessed 10 May 2020]
7. Wilson, D., & Sperber, D. (2012). *Meaning and relevance.* Cambridge, UK: Cambridge University Press.

ВОЛЯТА ЗА СМИСЪЛ В ЛОГОТЕРАПИЯТА НА ВИКТОР ФРАНКЪЛ: НАЙ-ДОБРОТО ЛЕКАРСТВО СРЕЩУ БОЛЕСТТА НА КОНСУМАТОРСКОТО ОБЩЕСТВО И ВСЕОБЩОТО ЧУВСТВО ЗА БЕЗСМИСЛЕНОСТ

Елица Пламенова Тодорова
Варненски свободен университет "Черноризец Храбър", Варна, България, el.todorova7@abv.bg

Резюме: *Настоящият доклад разглежда идеята за смисъла в живота на хората от консуматорското общество на 21-ви век. Акцентът е върху позитивното мислене, като една от най-големите тенденции на модерната психология и идеята за успеха, възприет като ключ към щастие, а всъщност водещю до невроза, депресия и дълбоко неудовлетворение. Виктор Франкъл опровергава идеята за позитивното мислене като нагласа за самопомощ чрез едно от главните възприятия на логотерапията – това, което към което хората трябва да се стремят в живота е смисъл, а не успех. Единствено чрез постигане на дълбок и истински смисъл, бихме могли да постигнем и дълготраен и стабилен успех в живота си – в противен случай той просто би се трансформирал в един временен феномен. Търсенето на човека на висш смисъл обезателно ще го доведе до страдание, което е и точно обратното на психологическата тенденция да бъдем винаги с позитивното мислене във всяка ситуация, която животът ни поднесе.*

Ключови думи: *логотерапия, воля за смисъл, смисъл в страданието, модерна психология, позитивно мислене*

WILL TO MEANING IN VIKTOR FRANKL'S LOGOTHERAPY: THE BEST CURE AGAINST THE DISEASE OF CONSUMER SOCIETY AND THE UNIVERSAL FEELING FOR MEANINGLESSNESS

Elitsa Plamenova Todorova
Varna Free University "Chernorizets Hrabar", Varna, Bulgaria, el.todorova7@abv.bg

Summary: *The following report examines the idea of life's meaning for people in the consumer society of the 21th century. The accent is on the way positive thinking, as one of the greatest trends in modern psychology and the idea of success being accepted as the real key to happiness, and in reality leading to neurosis, depression and deep dissatisfaction. Viktor Frankl refutes the idea of positive thinking as a self-helping mindset through one of the main assumptions of*

logotherapy – what people should be truly seeking in their life is meaning and not success. Only achieving a deep and true meaning would make success in our lives long-lasting and steady – otherwise it's just going to transform in a temporary phenomenon.. Man's search for ultimate meaning will surely lead to suffering which is just the opposite of the psychological trend to be always positive thinking in any situation life brings to us.

Keywords: *logotherapy, will to meaning, meaning in suffering, modern psychology, positive thinking*

Какъв е смисълът на живота ни? Въпрос, с който ние неизбежно се сблъскваме многократно в хода на житейския си път. Значи ли това, че смисълът за нас може да се изменя? Или по-скоро има универсален смисъл, който всеки един може да следва? Значимостта на съществуването на всеки индивид за самия него, не зависи ли най-вече от собствената му нагласа към света, живота и наличието на смисленост въобще? Това е малка част от въпросите, обвързани с нашето духовно оцеляване, на които се опитва да отговори логотерапията. За разлика от психоанализата на Фройд [вж. Фройд, 2013] или индивидуалната психотерапия на Адлер [вж. Адлер, 2018], логотерапията не е толкова добре позната на широката аудитория. Ето защо реших да засегна по-сериозно и в дълбочина темата за третата виенска школа, чийто създател е Виктор Емил Франкъл [вж. Франкъл, 2001].

Пишейки този – според моята крайна преценка твърде кратък, за да обхване целия триумф на логотерапията в света на психологията – доклад, аз си зададох въпроса: **„Ако трябва да поместя онова, което логотерапията включва в себе си, като най-важно послание, за да го кажа само в едно изречение, как би звучало то?"** И тогава си спомних за един цитат на Фридрих Ницше, който гласи: ***„Онзи, който има защо да живее, може да понесе почти всяко как"*** [цит. по Франкъл, 2018: 7]. Оставам с впечатление, че неслучайно е много любим цитат на Виктор Франкъл – често може да се срещне в неговите книги, както и в интервюта, които е давал. С тези думи на Ницше, Франкъл се опитва да ни подскаже, че действително всеки човек, дори поставен в изключително тежки за него обстоятелства, може да реши какво ще се случи с него – в духовно и в интелектуално отношение. Той може да съхрани човешката си същност дори в един концлагер – точно както се е случило и в живота Франкъл.

Но преди да се концентрираме окончателно над логотерапевтичния преглед върху въпроса за смисъла в човешкия живот, бих искала да направя една препратка към нашето съвремие. Смисълът днес много често бива отъждествяван с **постигане на успешност**[1], както в професионален план, така и в контекста на развитието на личността. Към тази успешност ние се стремим толкова много, защото тя е нашето огледало, което отразява желаната ни визия за самите нас пред света. **Да поставим постигането на успешност в живота като „слънцето" на нашия смисъл обаче, ни кара да започнем да живеем в рамка.** И това е рамката на онова, което искаме да бъдем – или казано на един по-психологичен език, това е нашият идеален Аз-образ. Тази рамка, която ние толкова много харесваме, за съжаление ни спира да имаме достъп до необятността на това, което ние всъщност сме.

Една подобна, бих казала, некачествено осъзната целеустременост към успешността, кара хората да живеят все повече като това, което им бива наложено да бъдат под обществения натиск и все по-малко като онова, което действително имат потенциал да реализират през своя опит за автентичност. Истината е, че в днешното консуматорско общество, висша ценност на съвременния човек е да бъде това, което се „търси на пазара", защото смята, че така един ден може да получи възможността да управлява този пазар. Но подобно отношение към себе си може да ни причини само т.нар **„синдром на безсмисленост"**[2]. Смисълът няма как да се крепи само върху това да сме успешни в работата си… или пък в любовния си живот. Казвам това, защото много хора залагат смисъла на живота си единствено в професията или в любовните си взаимоотношения с партньора, което е огромна грешка. Защо е така? Нека си представим следното: Ние

[1] **Идеята за постигане на успеха** като висша ценност се заражда още през 1931 г. и се обвързва с т.нар „американска мечта". Франкъл оспорва схващането за щастието като зависимо от успешността, твърдейки, че то се определя от смисъла, който придаваме на живота си, а не от успеха или неуспеха – те са временни явления.

[2] **Синдромът на безсмисленост** се появява, когато човек е поставен пред дилема и не знае какъв избор трябва да направи и в резултат на това поведенчески реализира ценностите или на конформизма, или на тоталитаризма. Франкъл разграничава два етапа на този синдром: екзистенциален вакуум с предхождаща го екзистенциална фрустрация и екзистенциална невроза.

живеем един прекрасен живот, имаме много постижения зад гърба си, в резултат на което работим точно това, което винаги сме искали да работим, а до себе си имаме партньор, който ни обича, подкрепя и задоволява емоционалните ни потребности. Как ни кара да се чувстваме това? Разбира се като едни успели и удовлетворени от живота си хора. А сега нека си зададем въпроса: **Какво ще се случи с нас, ако изведнъж загубим мечтаната работа? Или любимия човек, може би наш дългогодишен партньор, вече не желае да бъде част от живота ни? Съвсем естествено ще получим едно трайно усещане за невротичност и неудовлетвореност.**

Парадоксалното за много хора се състои в това, че ключът към постигане на един устойчив и дълготраен смисъл в живота, се крие именно в опита за нашата автентичност – в нейното откриване (доколкото можем да я открием в свят, който има за цел да ни държи винаги рамкирани) и пренасяне в живота ни като основен център, който ни помага да преминем успешно през промените в живота ни, като ни прави устойчиви. Освободени от оковите на всеобщите, а в последствие и собствени очаквания, които неминуемо ни носят разочарования, ние имаме възможността да се запитаме – **възприемаме ли действително ценностите, които сме изповядвали до днес като наши ценности, или някой през силата на стереотипите ги е внедрил в нас? Не е ли именно това причината ние да повтаряме „кастриращите" тази наша автентична страна семейни и социални модели?** Резултатът от подобно осветяване на представата за нас самите е, че ние ставаме способни да движим промените в живота си, а не се оставяме те да движат нас и да ни разрушават. Когато промяната започва да разрушава човек, се появява криза[3] [вж. Лазаров, 2020: 196], която го кара да подлага под съмнение съществуването на смисъла в живота изобщо. Ето защо да си отговаряме на въпроса „Какъв искам да бъда?" преди да сме опитали да си дадем сметка „Кой съм аз и защо съм такъв?" би

[3] **Психичната криза** или въобще кризисната ситуация представлява предизвикано болезнено душевно състояние вследствие на изненадващо събитие или тежко обстоятелство. В състояние на криза се случва разминаване на ставащото с очакваното. Първичната реакция е на загубен смисъл, с което настъпва реорганизция на смисловата система.

било пагубно за нашето развитие и би превърнало успехите ни в едно временно явление. Съзнанието ни на модерни хора, имащи честта да оцеляват в технологизацията на битието в двадесет и първи век, е започнало да ни диктува: „Аз съм щастлив тогава, когато съм успешен”**.** Когато всъщност: „Аз съм успешен само тогава, когато съм изпълнен със смисъл и това ме е направило щастлив”**.**

В тази връзка, през последните години наблюдаваме една изключително **силна и заблуждаваща тенденция в съвременната психология, свързана с осъществяването на нашите цели. Според тази тенденция това би било най-благоприятно да се случи по пътя така нареченото „позитивно мислене”**[4]. Към днешна дата тя може да се забележи в нагласата на немалко хора, които са както любители и читатели на приложната психология, извън нейния професионален обсег, така и при хора, които са професионалисти в сферата. Ето защо тя все повече бива застъпена в литературата, претендираща обвързаност с науката психология. Какво имам предвид? Започнали сме да мислим, че… ако вярваме, че ще станем богати, ние обезателно ще бъдем такива. Ако искаме да имаме красив, богат, успешен, обичащ и следващ ни партньор, ще имаме такъв. Само да помислим, да поискаме и ще имаме всичко. Сякаш достатъчно би било само да визуализираме целта и да сме постоянни в позитивното си мислене. Проблемът във всичко това е, че **бидейки подвластни на този „позитивен“ порив, ние се оказваме „заклещени” във фазата на т.нар. магическо мислене**[5], според което силата на мисълта ни е напълно достатъчна, за да измени хода на събитията в нашия живот. Като краен резултат ние губим връзка с реалността, понякога безвъзвратно.

Според д-р Пламен Димитров [вж. Димитров, 2018-2020], председател на УС на Дружеството на психолозите у нас, проповядваното

---

[4] **Положителното психическо отношение** е концепция, въведена за първи път през 1937 г. от Наполеон Хил в книгата „Мисли и забогатявай“ [вж. Хил, 2012]. Книгата всъщност никога не използва термина, но обсъжда значението на позитивното мислене като допринасящ фактор за успеха.

[5] **Понятието „магическо мислене“** се използва в психологията и антропологията, за да се опише нелогични приписвания на причинност, които се правят без емпирични доказателства, особено когато човек вярва, че техните мисли могат да имат последици във външния свят, било чрез собствените си действия, или чрез посредничеството на свръхестествени сили.

„позитивно мислене“ е цяла индустрия, целяща „примитивизация и инфантилизация на населението (подч. м. – Е.Т.)“ [Филипова, 2013]**.** Казва ни се, че трябва да мислим положително, за да не питаме, за да не мислим, за да консумираме повече и да смятаме, че притежаваме всичко. Всичко това е „решението“ на всяка тревога на съвременния човек, защото той не е научен да страда. Той е с измамно високо самочувствие, тъй като не може да си позволи да разкрие пред себе си всичко онова, което би го накарало да се чувства слаб. Когато отиде на терапия, той говори за чувствата си, но не се замисля, че е нужно да ги преживява, да разбира как функционират, да бъде емоционално интелигентен – с други думи да се научи как правилно да страда… да намира смисъла на страданието, а не да бяга от него. Тук отново ще цитирам Франкъл, който казва, че ***„страданието престава да бъде страдание в мига, в който намери смисъл”*** (подч. м. – Е.Т.) [Франкъл, 2019].

Ето защо, когато става дума за депресивни състояния, сериозно засягащи човека от съвременното обществото във всички негови класи, трябва да подходждаме с яснотата, че *„депресията действително представлява смущение при човека, което му пречи да се включи да в живота, който е пред него, но нищо от това не е безсмислено или напразно. Депресията ни предупреждава за това, че има опасност за нашия живот. Това, което сме пропуснали в живота е един апел към самите нас да бъдем творци на собствените си преживявания”* [Фонвалд, 2020]. Би било огромна загуба, ако живеем, без да забелязваме ценността на живота. А именно депресията се опитва да ни събуди и ни казва: „Не продължавай така!“. В този смисъл депресията е просто една защитна реакция – типична психопатологична реакция на депресивния човек. Чувството ни, че сме изпуснали нещо съществено от живота е типично за депресията и фактически тя е опитът на живота да ни върне към това, което сме изгубили като ценностно и стойностно.

Разбира се, че тъжните, тихите периоди са наше право, но е хубаво да ги осъзнаваме като такива – те са само периоди, паузи, малко тишина преди отново да се впуснем в живота. При всички случаи не бива да се чувстваме неудобно в нито едно свое състояние – нито когато сме щастливи (а другите не са), нито когато сме нещастни (но другите не разбират това). ***„Няма нужда да се срамуваме от сълзите, тъй като те са свидетелство за най-голямата човешка смелост – смелостта да страдаш“***, казва още Франкъл [Франкъл,

2019]. Но, за да вникнем по-дълбоко в тези думи на Франкъл и да разберем повече за смисъла в страданието, е нужно да се запознаем, макар и накратко, с живота на създателя на логотерапията.

Виктор Франкъл е успешен австрийски психиатър и невролог, живеещ във Виена, заедно с други стожери на психиатрията като Алфред Адлер и Зигмунд Фройд. Той е специализирал в работа със самоубийство и депресия. По това време нацистите превземат Австрия и еврейското минало на Франкъл го води първо към еврейско гето, а впоследствие към концентрационен лагер. Охраната в лагерите му взима всичко — записките, дрехите, семейството, идентичността и свободата. Той е принуден да понесе робски труд и унижения, наблюдавайки как хората край него умират, изгубвайки всички. Всъщност Франкъл е бил на крачка от смъртта, когато е бил поставен в редица от хора, пратени към газовата камера. За радост незабелязано се промъква в друг строй и се спасява. **Въпреки преживявания ужас, това е времето, в което психологът започва да развива терапевтичните идеи, довели до логотерапията.** Един ден, след подлагане на зверски побои и наказание, той присъствал на богослужение и осъзнал, че тялото му може и да е контролирано, но умът му не е. **Макар че изпитвал силна болка и страдание, все още усещал свободата да избира свободно мислите и чувствата си. Той е могъл да избере да се върне в старите си, щастливи спомени и никой не можел да го спре.** Именно това е успяло да го спаси и да го остави жив.

От това осъзнаване Франкъл стига до извода, че **човек може да открие смисъл и причина да живее дори в свят от бруталност и смърт.** В тази ужасяваща среда се е родила самата логотерапия (думата „логос“ е с гръцки произход и значи „смисъл“). Като форма на екзистенциалната психотерапия, включваща разглеждане и обследване на нещата, приемани за даденост в живота, така че да получим по-добра представа за своите мисли, чувства и действия, логотерапията е фокусирана върху помагането на клиента да намери смисъл в своя живот. **Франкъл осъзнава, че хората търсят щастие, временно удоволствие и задоволяване на нагоните си, когато всъщност трябва да търсят смисъл.** Когато човешките същества са мотивирани от нуждата да открият смисъл, това им помага да преодо-

леят болката, която съществуването може да донесе. Така се оказва, че логотерапията е в абсолютна опозиция на днешното движение за самопомощ, което поставя акцент върху позитивния начин на мислене. *„Съзнателно наложеното позитивно мислене* – отбелязва в тази връзка Събка Дякова-Чехович – *е всъщност вид комплексен защитен механизъм. Стремежът към абсолютен позитивизъм и налагането му като единствената правилна и градивна гледна точка не води до позитивни резултати, а тъкмо обратното. Ето как от позитивизъм преминаваме в невротизъм.”* [Дякова-Чехович, 2019]

„Според Франкъл животът не се състои основно в търсене на удоволствие (каквото е мнението на Фройд), но също и не е преследване на власт (както твърди Алфред Адлер). Франкъл е убеден, че **животът е търсенето на смисъл, а най-важната задача на всеки е да намери смисъла в своя живот.** Логотерапията на Виктор Франкъл, определена като „трето виенско направление на психотерапията“ (след тези на Зигмунд Фройд и Алфред Адлер), разбира себе си като помощ за живот и мотивация на хората, които търсят начин да придадат смисъл на съществуването си въпреки страданието, което изпитват. **Основната разлика между теорията на Франкъл и други психотерапевтични направления е, че логотерапията е ориентирана към бъдещето, докато обичайната психотерапия обяснява симптомите, като разкрива историята на тяхното възникване** (подч. м. – Е.Т.).” [Петкова, 2018]

Франкъл смята, че страданието може да ни даде цел… и в книгите си го показва чрез историите на клиентите си. Едно от нещата, които той разказвал често, е посещение на възрастен вдовец, който не успява да преодолее загубата на съпругата си. Франкъл поставя очевидните, обичайни въпроси и когато човекът приключва да говори за болката си пита:

„– Как щеше да се почувства съпругата ти, ако ти беше умрял вместо нея?

Мъжът отговорил, че е щяла да бъде много нещастна, неутешима и е щяла да страда много. Франкъл продължил:

– Ти си й спестил страданието, живеейки, сега трябва да платиш за това със своето собствено страдание.

Старецът благодарил, стиснали си ръцете и си тръгнал.” [Фенерова, 2020]

Франкъл не отнема страданието му, не е способен на това, но помага на мъжа да види смисъла и по този начин облекчава човека да носи теглото си. **„Животът** – казва Франкъл в книгата си „Човекът в търсене на висш смисъл” – **е като тежко раждане, което дава най-прекрасното дете в света, ако видим причината за страданието така, то го превръщаме в управляемо преживяван.“** [Франкъл, 2019]

Логотерапията определя три много важни елемента за откриването на личен смисъл. Творчеството – това, което даряваме на света чрез нашата работа и дела, включително нашите хобита и дарби, които даваме на другите като наша мъдрост. **Натрупване на опит** – това, което вземаме от света чрез взаимоотношенията, срещите ни с хората и природата. **Нагласата** – дори да не можем да изберем обстоятелствата, можем да изберем как искаме да се справим и да отговорим на случващото се.

В книгата си „Човекът в търсене на висш смисъл” Франкъл [пак там] посочва, че: *„Има три пътя към реализирането на смисъл: първо, посредством извършване на някакво дело или създаване на творба; второ, посредством преживяване на нещо или среща с някого; с други думи, смисъл може да бъде открит не само в работата, но и в любовта. Най-важен е обаче третият път: изправени пред участ, която не можем да променим, от нас се изисква да се възползваме от нея по най-добрия начин, като се извисим и надраснем самите себе си“.*

Смисълът може да се извлече от това, че винаги трябва да помним, че имаме силата да направим свой собствен избор, дори пред лицето на трагичната триада – **болка, вина и смърт**. Можем да трансформираме болката и страданието в стремеж да постигнем нещо. Имаме възможност да превърнем вината в шанс да решим как искаме да се променим към по-добро. Можем да видим неизбежността на живота, който независимо от всичко, рано или късно свършва, като стимул за предприемане на достойни действия.

„Имаме два **вида проблематични модуси на екзистенцията – ниски и високи** (подч. м. – Е.Т.). Ниските проблематични модуси са свързани с феномена на уязвимостта. Те се провокират от ограничаващи и проблематични ситуации в битието, които са рискови и кризисни зони за индивида. Чрез тях се прави оценка на това доколко „ниско“ е ситуирана изходната точка на екзистенциалния проект, с какъв товар човекът ще тръгне към своето самоосъществяване и колко ще го носи, има ли ресурси за това. Високите проблематични модуси са свързани с феномена на свободата. Те също се провокират от проблематичните, кризисни ситуации в битието. Но са резултат от преосмислянето на ситуацията като неизбежна, но положителна. Чрез тях се прави оценка на това доколко „високо” е ситуирана крайната точка на екзистенциалния проект и може ли човекът, въпреки ограниченията, да осъществи своята екзистенция.” [Петкова, 2018]

Според Франкъл, пациентът се отчайва не от страданието само по себе си, а от това дали то има смисъл или не. Човек би поел на раменете си всяко страдание, само ако то има смисъл за него. Болката, смъртта и вината са неизбежни. Трагичната триада не може да бъде елиминирана. Колкото повече невротиците се опитват да отричат трагичната триада, толкова повече допълнителни страдания си причиняват. Трагичната триада учи човек, че оптимистичното отношение към живота е резултат от автентичността на личността му. Терапевтът не може да каже на пациента какъв би трябвало да е смисълът на една ситуация за него. Още по-малко е възможно да му посочи къде да търси смисъла на живота си като цяло. Това, което може да му покаже е, че животът не спира да ни предлага смисъл до последния миг, до сетния ни дъх. ***„Хората са способни да откриват смисъл в живота си независимо от пол, възраст, коефициент на интелигентност, образование, характерова структура, жизнена среда и най-забележителното, независимо от това дали са религиозни, или не, а ако са религиозни, независимо от вероизповеданието си”*** – заключава В. Франкъл [Франкъл, 2019] във второто издание на „Човекът в търсене на висш смисъл”.

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. Adler, A. (2018) Kak da zhiveem. Sofia. Izd. “Zdrave i shtastiye” // Адлер, А. (2018) *Как да живеем.* София: „Здраве-и-щастие“, ISBN 9789548420815
2. Dimitrov, P. (2018-2020, pod redaktziya) Kak (da) zhiveem? Ekzistentzialno-psihodinamichni praktiki v konsultiraneto i zhivota (Sbornik ot 10 knigi). Sofia. LM+ // Димитров, П. (2018-2020, под редакция) *Как (да) живеем? Екзистенциално-психодинамични в практики консултирането и живота* (Сборник от 10 книги). София. ЛМ+, ISBN 978-954-91472-9-2
3. Dyakova-Chehovich, S. (20. 3. 2019) Nevrotizam ot pozitivizam. // Дякова-Чехович, С. (20. 3. 2019) *Невротизъм от позитивизъм*. – https://harmonia-center.com/index.php?p=5&id=22
4. Hill, N. (2012) Misli i zabgatiavai. Sofia: Izd. “Iztok-Zapad” // Хил, Н. (2012) Мисли и забогатявай. София: Изток-Запад. ISBN 978-954-321-995-7
5. Lazarov, I. (2020) Otnosno krizata na predstavitelstvoto, no ne v politicheski, a v ontologichen smisyl. – Chovekyt – mjarka za vsichki neshta? Predizvikatelstvata na postindusrialnoto informacionno obshtestvo (sbornik). Sofia: Izd. na TU, s. 195-211 // Лазаров, Ив. (2020) Относно кризата на представителството, но не в политически, а в онтологичен смисъл. – Човекът – мярка за всички неща? Предизвикателствата на постиндустриалното информационно общество (сборник). София: Издателство на ТУ, ISSN 2603-4999, с. 195-211
6. Petkova, M. (2018) Obuchenie po logoterapiya na BDLE „Tragichnata triada v logoterapiyata“. Varna. // Петкова, М. (2018) Обучение по логотерапия на БДЛЕ *„Трагичната триада в логотерапията“ (на* CD). Варна.
7. Fenerova I. (2020) Smisalat na zhivota vinagi se promenya, no nikoga ne prestava da syshtestvuva. // Фенерова, И. (29. 5. 2020) *Виктор Франкъл: Смисълът на живота винаги се променя, но никога не престава да съществува*. – https://cutt.ly/hyK6HbJ
8. Filipova, L. (2013) Pozitivnoto mislene nevrotizira i pravi horata zavisimi. // Филипова, Л., (6. 3. 2013) *Позитивното мислене невротизира и прави хората зависими.* – https://www.24chasa.bg/Article/1703032
9. Frankl, V. (2018) Kogato ima za kakvo da zhiveesh. Sofia: Izd. “Iztok-Zapad”, str. 7 // Франкъл, В. (2018) *Когато има за какво да живееш.* София: „Изток-Запад“, с. 7. ISBN 978-619-01-0343-1
10. Frankl, V. (2001) Lekaryat i dushata. Sofia: Izd. “Lege Artis” // Франкъл, В. (2001) *Лекарят и душата.* София: изд.:»Леге-Артис», ISBN 978-954-8311-25-0

11. Frankl, V. (2019) Chovekat v tarsene na visch smisal. Sofia: Izd. “Hermes” // Франкъл, В. (2019) *Човекът в търсене на висш смисъл.* София: «Хермес». ISBN 9789542616313
12. Freud, S. (2013) Lekcii za vavedenie v psihoanalizata. Sofia: Izd. “Colibri” // Фройд, З. (2013) *Лекции за въведение в психоанализата*. София: „Колибри“. ISBN 9786191500987
13. Vonwald, H. (2020) Obuchenie po logoterapiya na BDLE „Proizhod i osnovi v logoterapiyata“. Varna. // Фонвалд, Х. (24-25. 5. 2020) Обучение по логотерапия на БДЛЕ *„Логотерапия при психози“ (на* CD). Варна.

PERSONALITY CHARACTERISTICS – LITERATURE REVIEW

Lavi Sigman
Department of Psychology Ph.d Student, CHERNORIZETS HRABAR – Varna Free University, Varna, Bulgaria

Summary: *The paper reviews the literature regarding the kinds of psychological abilities, emotional resources, traits and patterns of behavior – Characteristics. The paper begins with an overview of concepts of characteristics, describes models and theories of intelligence and traits including Sternberg's model, Goleman theory, the Big five personality traits, Cattell's 16 personality factors and others. As demonstrated in the literature review various characteristics and traits terminologies has been defined to conceptualize the attributes and resources, definitions such as traits, intelligences, capabilities, skills, abilities, proficiencies, behavioral, emotional and cognitive patterns which characterize a person. Further studies should be made to review the wide range of definitions, finding coherent common grounds of integrative inclusive categorization.*
Keywords*: Personality traits, Characteristics, Psychological resources.*

The internal Psychological resources, capabilities, skills, abilities, proficiencies, aptitudes, characteristics and behavioral and emotional patterns and thinking patterns which characterize a person has long been studied in psychological research, in various aspects, vast terminologies and abundant aspects. These characteristics or traits have a significant effect on person's ability to manage various facets of life, including well being, self fulfillment, performance, directing a person's future plans, achieving short term wishes and achieve a person's long term goals - starting from the professional aspects, continuing on the social, familial and economic facets to the personal emotional – psychological facet.

Characteristics research has practical and academic value and it has implemental consequences in the fields of personality assessment, job application, work place assessment as well as characteristics which are related to positively perceived or negatively perceived psycho-behavioral functionality as for example hope, faith, resilience, recuperation, optimism and executional efficacy which have been established in research

to be associated with a feeling of satisfaction of a person in his work environment and in life, to better achievements and enhanced professional efficacy (Barrick and Mount,1991, Luthans, Youssef and Avolio, 2007, Peterson and Seligman, 2004).

Researchers studied personality traits focusing on characteristics categorization and validation with studies conducted about such psychological and behavioral stable qualities, it's correlation with several quantifiable factors related to characteristics such as wellbeing, income, work stability, emotional endurance and more.

The author of this paper is writing his dissertation for Ph.D studies regarding the correlations between psychological and behavioral characteristics and life satisfaction. The purpose of this paper is to conduct a short review the previous literature regarding the kinds of inner psychological abilities, emotional resources, traits and patterns of behavior – Characteristics.

Scholars focused on researching characteristics of individuals, defining, mapping and measuring patterns that characterize individuals, trying to psychologically categorize and scale habitual patterns of behaviors, emotions and thoughts (Allport, 1961, Kassin, 2003, Petrides, Furnham and Frederickson, 2004). Researchers inspected the correlations between certain traits that were presented in various models and other measureable facets.

Studying the essence of the characteristics which is reflected from the literature regarding these psychological and behavioral patterns as describes in these theories and studies is presenting the common grounds and focusing the research basis. Psychological and behavioral human resources, patterns, personal qualities, strengths, intelligence types or intelligence sub dimensions, characterizing abilities and individual's attributes, as well as traits have been regarded as dimensions of the individual's personality that are comparatively consistent and stable over time, uniquely characterizing a person, are consistent over situations, and functions as factors which affects emotions and behavior with a low dimension of transitory dispositions, as opposed to states of behaviors and thinking.

Some theories regard intelligences, traits and inner resources in a binary scale regarding a characteristic as being or not being present and

characterizing the person, but most regard them, rightfully, as dimensions or factors that every individual has a certain quantity, manifestation, along the characteristic scale of measurement.

Some Researchers view the properties of characteristics as internal and external. Other assert trait or an intelligence, s be manifested and be the cause for a consistent behavior whereas others do not underlie causality as a necessary factor to establish a character definitions and settles for descriptive summaries, which refers to those attributes as descriptions of the individual's actions that do not try to infer causality (Abel, 2018).

Binet and Simon (1905) referred to the characteristics as "fundamental faculty - judgement, otherwise called good sense, practical sense, initiative, the faculty of adapting ones self to circumstances", whereas Legg and Hutter (2006) focuses on intelligence as "measures an agent's ability to achieve goals in a wide range of environments".

Goleman, (1996, 1998) which regarded intelligence mainly in the emotional and social context of self-awareness, self-regulation, motivation, empathy and social skills also defined it as the array of skills and characteristics that drive leadership performance (Cherniss et al., 2006). Goleman asserts that emotional intelligence is the ability to use reason to understand, process and manage oneself and other's emotions. He suggests that emotional intelligence can be learnt with practice. "Self-awareness" or "self-observation" is the key component of emotional intelligence. Goleman equates self-awareness with Freud's "evenly-hovering attention," though he does not maintain Freud's distinction between consciousness and thought. According to Goleman, it is more important to know one's emotional and socio-emotional inner characters than knowing one's IQ scores. Goleman asserts that some individuals are more attuned than others to the emotional mind's symbolic language of metaphor, simile, poetry, song and fable.

Goleman (1996, 1998) highlights importance of emotional traits such as enthusiasm, self-control and persistence as well as empathy. He describes the attributes of the interplay of emotional intelligence and social interaction asserting there is more to attainment than the emotional aspect and that it is cardinal trait to be able to detect and have insights about others' concerns, motives, and feelings, along with inner awareness and

differentiation/distinction for one self's emotions, emotional expression, openness and sharing.

Bar-On and colleagues (Bar-On, 2004, Bar-On and Parker,2000) emotional Quotient multifactorial model describes non-cognitive capabilities,competencies that influence individuals ability in copying with environmental demands and pressure encompassing intrapersonal scales as self-regard, emotional self-awareness, intrapersonal scales as empathy and responsibility and adaptability scales as flexibility and problem solving, stress scales as impulse control and mood scale as happiness signifying the abilities to understand, adjust and harness emotions.

Salovey, Mayer and Caruso (2004) describes the individual's ability to process emotional information and use it to navigate the social environment emphasizing that Emotional intelligence is the ability to perceive emotions, to access and generate emotions so as to assist thought, to understand emotions and emotional knowledge, and to reflectively regulate emotions so as to promote emotional and intellectual growth" whereas Wechsler (1944) described it as "A global concept that involves an individual's ability to act purposefully, think rationally, and deal effectively with the environment".

Thorndike (1937) described individual social skills as "the ability to understand and manage people", distinguishing it from what may be later described as Emotional intelligence which Thorndike (1920) defines as "the ability to understand man, women, boys and girls to act wisely in human relations" perceiving one's own and other's internal states, motives, and behaviors.

Piaget (1963) describes it as "assimilation to the extent it incorporates all the given data of experience within its framework" and "accommodation to the environment. Assimilation is never pure because by incorporating new elements into its earlier schemata the intelligence constantly modifies the latter to adjust them to new elements."

Sternberg focused on analytical intelligence, creative adaptive and practical intelligences and integrated characteristics methodology with a focus on intelligence terminology and methodology viewed intelligence as the way a person deals effectively with environmental changes throughout his life focusing on componential, experiential, and practical aspects.

Sternberg defined intelligence as a mental activity directed toward purposive adaptation to, selection and shaping of, real-world environments relevant to one's life (Sternberg 1985).

Sternberg's theory builds on his earlier componential approach to reasoning. The primary assumption of Sternberg's theory is that if intelligence is properly defined and measured, it will translate to real-life functional achievements and competence. A secondary goal of Sternberg theory is to synthesize the various existing theories of intelligence. According to Sternberg since the term "intelligence" can point to any mixture of these three subsets, individuals who are considered intelligent in one culture might be looked on as unintelligent in another. With the Triarchic Theory of Intelligence, Sternberg attempted to unite existing theories of intelligence and move away from defining intelligence purely as analytical intelligence. Since intelligence tests are looking to predict performance in the everyday world, Sternberg argued that they ought to measure all three facets of intelligence. To this end he created the Sternberg Multidimensional Abilities Test, which measures all three types of intelligence on separate scale (Sternberg 1985, 1990)

Such models were based on theoretical or empirical models and regarded various traits and group of traits presenting different focuses (Marsella et al., 2000) as for instance Allport (Allport 1961, 1937 Allport and Odbert 1936) Cardinal, central and secondary traits or Wiggins interpersonal circumplex model (Wiggins, 1996) which classified traits, motives and behaviors focused on social interpersonal behavior using orthogonal axes of status, dominance, power, or control and a horizontal axis of solidarity, friendliness, warmth, or love (Smith, et al. 2010).

Other theories and models like Eysenck personality inventory and questionnaire addressed the emotional and social group of traits Extraversion-Introversion, Neuroticism -Stability, Psychoticism-Socialization (Eysenck, 1969, 1991) as well as Lie -Social Desirability (Barrett P.T et al.,1998).

Renowned instance which presented a scope regarding social - emotional traits grouped into four classifications as Introversion-Extraversion, openness, conscientious is the model of the 16 Personality factors which grouped traits into basic factors as warmth, reasoning, emotional stabili-

ty, dominance, liveliness, social boldness, self-reliance or Tension which were presented as the common grounds of traits (Cattell, 1943, Cattell and Schuerger 2003), and were marked on a scale from high to Low (Cattell, 1957, Karson and O'Dell, 1976). Cattell work that was researched using oblique rotation factor analysis, demonstrated that personality structure was hierarchical, with both primary and secondary stratum level traits (Hofer and Eber, 2002, Cattell and Schuerger 2003).

Cattell's 16 Personality factors presents warmth as personality factor in it's intensity on the scale being, distant, impersonal cool, reserved, formal versus a trait of being warm, outgoing, attentive to others, kindly, easy-going and friendly. The Personality factor of Reasoning in Cattell's model includes a scale of an individual being concrete thinking, lower mental capacity and intelligence, not performing well with abstract problems versus Bright analytical mind, fast learner, Abstract-thinking, higher intelligence and mental capacity

The 16 PF also focus on emotional stability personality factor which includes characteristics on the scale of a person being affected by feelings, emotionally reactive and changeable and easily upset versus a person being emotionally mature, faces reality calmly, stable, adaptive. In addition, the model encompasses dominance personality factor, which refers to being submissive, pleasing, cooperative, refrains from conflict and obedient, influenced easily versus an individual being dominant, forceful, assertive, aggressive, competitive, stubborn or bossy. Other main element described, regards liveliness -restrained, prudent, taciturn, introspective Serious, versus animated, energetic, lively, spontaneous, enthusiastic, impulsive cheerful and expressive. The factor of being rule-Consciousness varies from being nonconforming expedient, disregards rules, self-indulgent versus Rule-conscious, rule bound dutiful, conscientious, conforming, moralistic.

The interpersonal facet of social Boldness includes characteristics as being timid, shy, hesitant, threat-sensitive versus venturesome, thick skinned, uninhibited. It also includes personality factor as Sensitivity -characteristics as being utilitarian, objective, unsentimental, tough minded, self-reliant, no-nonsense, rough versus Sensitive, aesthetic, sentimental, tender minded, intuitive, refined. Cattell's factor of vigilance varies from being unsuspecting, trusting, accepting, unconditional versus being

suspicious, skeptical, distrustful and oppositional. The model also includes abstractedness personality factor which varies from being solution oriented, practical, grounded, steady or conventional versus being imaginative, absent minded, abstract and impractical.

The 16 PF model's Privateness includes a scale from Being honest, genuine, open, guileless, naive, unpretentious, versus Private, shrewd, discreet, non-disclosing, astute and diplomatic. The 16 PF factor of apprehension varies from an individual being unworried, confident, self-assured, complacent, free of guilt or self-satisfied versus worried, guilt prone, apprehensive, self-doubting, insecure, self-blaming. The 16 PF includes the factor of openness to Change - being conservative attached to familiar, keeping tradition versus being open to change, flexibility experimental, liberal, critical, and free thinking. The 16 Pf model's Self-Reliance factor describes characteristics as being dependent, affiliative, a joiner and follower versus individualistic self-sufficient self-reliant and Self-Reliance. The personality factor of Perfectionism includes from the one polarity being unexacting, flexible, undisciplined, lax, self-conflict tolerates and impulsive, careless of social rules, uncontrolled versus organized, perfectionistic, compulsive, self-disciplined, socially precise, exacting will characteristic, control and self-sentimental. Tension personality factor varies from being tranquil, patient, relaxed, placid, versus high energy, impatience, tense, driven, frustrated and being time driven characteristics. (Cattell, 1957, Conn, and Rieke. 1994).

Other competing or supplementary renowned theories, offered other categories of personality traits, skills or traits using similar or other techniques to create, find or sort it and later on to validate it as questionnaires. (Shrout and Fiske, 1995, Goldberg, 1993, Costa and McCrae, 1992).

Additional models and theories included other characteristics or resembling traits, corresponding with each other (Costa and McRea 1992, Poropat, 2009, Conn and Rieke 1994, Cattell 1996). The vastly used Five Factors Model, focused on emotional and social facets of Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness and Neuroticism (Tupes and Christal 1961, Costa and McCrea 1985, 1990, 1992).

Costa and McCrae Big five model defines the personality trait of openness to experience, which reflects the degree of intellectual curiosity, cre-

ativity, and interest in novelty that each person exhibits. It also refers to the extent to which a person is imaginative or independent. Those who are open to experience prefer a variety of activities over a strict routine. It is often visible as an appreciation for art, emotion, adventure, curiosity, and unusual ideas. According to Costa and McCrae people who are low in openness are pragmatic, logical and data driven; they rarely act on impulse and are sometimes perceived to be dogmatic and close-minded.

The second factor, which Costa and McCrae indicates, is conscientiousness. A conscientious person is efficient and organized, caring and vigilant, moral and careful towards others; an unconscientious person is easy-going, but careless. Those high in conscientiousness have a tendency to be organized and dependable, act dutifully, prioritize achievement, prefer planned behavior to spontaneity, and show self-discipline. High conscientiousness can be perceived as stubbornness and obsession. Low conscientiousness can produce flexibility and spontaneity, but can sometimes be perceived as unreliability.

The third global trait is extraversion. On one end of the spectrum are those who are outgoing and energetic; high in extraversion, they express positive emotions, energy, and assertiveness. They love to be in the company of others and are very talkative. Sometimes this can be negatively perceived as attention seeking. On the other end of the spectrum are introverts, who are often solitary, reserved and reflective, but can be perceived as aloof or self-absorbed. The fourth trait is agreeableness. High levels of agreeableness describe someone who is friendly and compassionate and has a tendency to be cooperative and trusting with others rather than suspicious and antagonistic. It is also a measure of how well-tempered a person is. People who are high in agreeableness are often seen as naïve or submissive. On the other side, those who are low in agreeableness are competitive, analytical, and challenging, but can often be seen as argumentative, untrustworthy, or detached.

The fifth dimension of Costa and McCrae in neuroticism. Neurotics are sensitive to unpleasant emotions – easily triggered toward anger, anxiety, depression, and vulnerability. Neuroticism also refers to the degree of emotional stability and impulse control and is sometimes referred to by its low pole, “emotional stability.” Those who are low in neuroticism

and high in emotional stability are calm and stable, but can sometimes be viewed as uninspiring and unconcerned. People who exhibit the reversal are reactive and excitable, often very interesting and dynamic, but can be seen as unstable or insecure.

Myers-Briggs type Indicator (1980) focuses on subjective or objective dimension with a deductive or inductive dimension creating 16 personality types accordingly based on the interactions which are dominant in the four scales of traits – Intuition-Sensing, Introversion-Extraversion, Inductive Feeling-Thinking and Perception-Judging, Intuition/Sensing Introversion/Extraversion Inductive Feeling/Thinking Perception/Judging (Myers Briggs 1995, McCrae and Costa 1989)

Additional research was done in the Socionic theory, divided to eight information elements and psychological functions which is classifying individuals to sixteen types of personalities, sociotypes, with a focus on the interactions between the different types which results in unique thinking patterns, values, and responses resulting of a typology based on intuitive, sensory, Logical, Ethical according to the introversion-extroversion typos (Augustinavichiute 1996, Fink and Mayrhofer 2009. Bukalov 1998, 2009)

Differentiation has been made referring to the typology or taxonomy of the traits, intelligence or personality theories and model, with regard to a general categorization of the kinds of characteristics such as analytical, cognitive, thinking and mental psychological resources and behavioral pattern, such as social and psycho-environment attention characteristics, such as emotional attributes (which were studied widely in the context of psychiatric and psychological DSM and other models of assessments of mental health) or such as operational or executional functionality of the individual in his day to day doing characteristics' patterns. Such a classification may be adding to the taxonomy and characteristic comprehension, categorization and assembling (Buss and Finn 1987, Krueger and Eaton 2010).

Studies have been focused on distinction regarding characteristics – addressing two types of abilities: capabilities which are aspects like mental speed or mental energy as opposed to dispositions such as being self-critical (Baron, 1985 and also Baron and Sternberg, 1987) focusing on the stable characteristics "as a product of individual development in the cognitive psychological domain, as distinguished from the affective or

motivational domain as an adaptive om ecological contexts) Berry, 1986). Others emphasize the distinction in the abilities "between knowledge in artefactual domains such as in academic realms acquired mostly through formal schooling, or in natural domains acquired mainly informally and spontaneously (Glaser, 1983).

As a summation conclusion, we reviewed the broad definitions and concepts that have been defined in different models and theory. As demonstrated in the above review various characteristics and traits terminologies been defined to conceptualize the attributes and resources, definitions such as traits, intelligences, capabilities, skills, abilities, proficiencies, aptitudes, characteristics, behavior, emotional and cognitive/thinking patterns which characterize a person. (Peterson and Seligman, 2004, Gilman, Huebner and Furlong, 2014 Park and Peterson, 2009b and also Park and Peterson, 2009a and also Lounsbury, Fisher, Levy and Welsh, 2009). Further studies should be made to review the wide range of definitions, finding coherent common grounds of integrative inclusive categorization. It may be founded by setting criteria to include a trait, an intelligence or a skill as a characteristic such it's stability, it's validity and it's qualitative aspects.

Reference

1. Abel, S. (2018). "What Is a Trait Two Basic Formulations". *Personality Psychology*. Retrieved 15 July 2020.
2. Allport, G.W. (1961). *Pattern and growth in personality* (14 print. ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
3. Allport, G.W. and Odbert, H.S. (1936). "Trait names: A psycholexical study".*Psychological Monographs*. 47: 211
4. Augustinavichiute A. (1996). The Socion or Socionics Basics. *Socionics, Mentology, and Personality Psychology* 4, 5.
5. Baron, J. and Sternberg R.J. (1987). *Teaching thinking Skills: Theory and Practice*. New York: Freeman.
6. Baron, J. (1985). *Rationality and intelligence*. Cambridge University Press.
7. Bar-On, R. (2004). The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Rationale, description and summary of psychometric properties. In G. Geher (Ed.), *Measuring emotional intelligence: Common ground and controversy* p. 115. Hauppauge, NY, US: Nova Science Publishers.
8. Bar-On, R. and Parker, J.D.A. (Eds.) (2000). *The handbook of emotional*

intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
9. Barrick, M.R. and Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*; Spring 1991; 44, 1.
10. Berry, J.W. (1986). A cross Cultural view of intelligence. In. Sternberg R.J and Detterman D.K (Eds), *What is intelligence? Contemporary Viewpoints on its nature and definition* .p 35. Norwood, NJ: Ablex.
11. Binet, A. and Simon, T. (1905). New Methods for the Diagnosis of the Intellectual Level of Subnormals. *The yearly Psychologique*, 11:191.
12. Bukalov, A.V. (2009). *The potential of the individual and the mysteries of human relationships*. Moscow International Institute of Socionics, PG "Black Squirrel", p.592
13. Buss, H.A and Finn, S. (1987). Classification of personality traits. *Journal of Personality and Social Psychology*. 52. 432.
14. Cattell, R.B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, p.476.
15. Cattell, R.B. (1957). *Personality and Motivation Structure and Measurement.* New York: World Book.
16. Cattell, R.B, and Schuerger, J.M. (2003). *Essentials of 16PF Assessment*. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons, Inc.
17. Cherniss C., Extein M., Goleman D., and Weissberg R.P. (2006). Emotional Intelligence: What Does the Research Really Indicate?, *Educational Psychologist*, 41:4, 239.
18. Conn, S.R. and Rieke, M.L. (1994). *The 16PF Fifth Edition technical manual*. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing, Inc.
19. Eysenck, H.J. (1969). *Personality Structure and Measurement* (Psychology Revivals). London: Routledge.
20. Eysenck, H.J. (1991). Originally published 1947. Dimensions of personality. *Personality and Individual Differences*, 12 (8)773.
21. Fink, G., Mayrhofer, W. (2009). Cross-cultural competence and management - Setting the stage. *European Journal. of Cross-cultural Competence and Management*. Vol 1 2009, No 1. p.42.
22. Gilman R., Huebner E. S., Furlong M.J. (Eds.), (2014). *Handbook of positive psychology in schools*. New York: Routledge.
23. Glaser, R. (1983). *Cognitive and motivational aspects of instruction: selected International Congress papers*. Amsterdam: Elsevier.
24. Goldberg, L.R. (1993). "The structure of phenotypic personality traits". *American Psychologist*. 48: p.26.

25. Goleman, D. (1996). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bloomsbury Publishing, London.
26. Goleman, D. (1998), *What Makes a Leader* ?, Harvard Business Review.
27. Hofer, S.M. and Eber, H.W. (2002). Second-order factor structure of the Cattell Sixteen Personality Factor Inventory (16PF). In B. De Raad., M. Perugini (Eds.),*Big-Five Assessment* .p. 397. Cambridge, MA: Hogrefe and Huber publishers.
28. Karson, W. and O'Dell J. W. (1976). *A Guide to the Clinical Use of the 16PF*. University of Michigan Press
29. Krueger, R.F and Eaton, N.R (2010). Personality traits and the classification of mental disorders: toward a more complete integration in DSM-5 and an empirical model of psychopathology. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment* 1, p.97.
30. Legg, S. and Hutter, M. (2006) A formal measure of machine intelligence. In *Proc. 15th Annual Machine Learning Conference of Belgium and The Netherlands* (Benelearn'06), p.73, Ghent.
31. Lounsbury, J.W., Fisher, L.A., Levy, J.J., and Welsh, D.P. (2009). Investigation of character strengths in relation to the academic success of college students. *Individual Differences Research*, 7 (1), 52.
32. Luthans, F., Youssef, C.M., and Avolio, B. J.(2007) *Psychological capital*. New York: Oxford University Press.
33. Marsella, A.J., Dubanoski, J., Hamada, W.C., and Morse, H.(2000).The measurement of personality across cultures: Historical conceptual and methodological issues and considerations. *American Behavioral Scientist*, 44(1),41.
34. McCrae, R.R., and John, O. P. (1992). "An introduction to the Five-Factor Model and its applications". *Journal of Personality* 60 (2): 175.
35. Myers, B. I. and Myers B.P. (1995) first published 1980. *Gifts Differing: Understanding Personality Type*. Mountain View, CA: Davies-Black Publishing.
36. Barrett P.T., Petrides K.V., Eysenck, S.B.G. and Eysenck, H.J. (1998). "The Eysenck Personality Questionnaire: an examination of the factorial similarity of P, E, N, and L across 34 countries" (PDF). *Personality and Individual Differences*. 25 (5): 805.
37. Shrout, P.E and Fiske, S.T. (1995). "*Personality research, methods, and theory*". Psychology Press.
38. Peterson, C. and Park, N. (2009). Classifying and measuring strengths of character. In Lopez S. J. and Snyder C. R. (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology*, 2nd edition. p. 25. New York: Oxford University Press.

39. Peterson, C. and Seligman, M.E.P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, DC: American Psychological Association. New York: Oxford University Press.
40. Petrides, K.V, Furnham A. and Frederickson N. (2004), Emotional Intelligence. *The Psychologist* 17 (10), 574.
41. Piaget, J. (1963). *The psychology of intelligence*. Routledge, New York.
42. Salovey, P., Mayer, J. and Caruso, D. (2004), "Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications", *Psychological Inquiry*, p.197.
43. Kassin, S. (2003). *Psychology*. USA: Prentice-Hall, Inc.
44. Smith, T.W, Traupman E.K, Uchino B.N. and Berg C.A. (2010) Interpersonal Circumplex Descriptions of Psychosocial Risk Factors for Physical Illness: Application to Hostility, Neuroticism, and Marital Adjustment. *Journal of personality*. 2010;78(3):1011.
45. Sternberg, R. J. (1985). *Beyond IQ: A Triarchic Theory of Intelligence*. Cambridge: Cambridge University Press.
46. Sternberg, R. J. (1990). *Metaphors of the mind: Conceptions of the nature of intelligence*. Cambridge: Cambridge University Press.
47. Thorndike, E. L., (1920). *Intelligence and Its Uses*. Harper's Magazine, 140. p.227.
48. Thorndike, R. L. and Stein S., (1937). An Evaluation of the Attempts to Measure Social Intelligence. *Psychological Bulletin*. 34. p.275.
49. Tupes, E.C. and Christal, R.E., (1961). Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings. *Technical Report ASD-TR-61-97, Lackland Air Force Base*, TX: Personnel Laboratory, Air Force Systems Command.
50. Wechsler, D., (1944). *The measurement of adult intelligence*. Baltimore: Williams and Wilkins.
51. Wiggins, J.S., (1996). An informal history of the interpersonal circumplex tradition. *Journal of Personality Assessment*, 66, p,217.

PREVENTIVE PSYCHOLOGY: REDUCING PATHOLOGICAL NARCISSISM PATTERNS AND ENCOURAGING RESILIENCE CHARACTERISTICS

Arni Zacks, PhD Student,
VFU "Chernorizets Hrabar", arniniv@gmail.com

Summary: *We examine quantitatively the correlations between the perception of childhood experiences and personal traits in adulthood as well as the correlation between narcissistic traits and resilience to establish a preventive theory. We used the theory to formulate statements considering childhood. The study involved 485 Israeli Participants that indicated the statements relevance to their childhood. We applied a predictive regression model to examine which variables predict each of the traits examined.* ***Results:*** *„achievements in school were very important to parent": is high correlated with all the personality traits we examined and can be seen as a distinct cultural characteristic. More physical contact, parental presence at home, clear boundaries, low socioeconomic status correlate to resilience. Parental help for sedation and generation Y is correlated to adaptive narcissism. Non-adaptive narcissism was correlated with the use of specialists such as child-rearing experts and readymade food and social difficulties since childhood. Restrict media usage by parents were also significant variables. There was also a significant correlation between self-efficacy, sense of control and optimism (Resilience factors) and between self-efficacy and narcissism. The results of the study can be applied to encourage coping and reduce maladaptive traits to improve quality of life.*

Keywords: *Preventive psychology, Narcissism, Resilience, Self-efficacy, Perceived Child Experience*

Introduction

Globalized commerce and unprecedented technological advances have brought a rapid cultural change across the world. Research has documented the extensive impact of social changes on cognition, emotion, creativity, motivation, interpersonal behavior personality traits and the self-concept (Saxe 1982, Cai et al 2012, Greenfield 2014). Broad cultural shifts emphasizing individualism have apparently resulted enhanced self-evaluations on agentic domains. Self-evaluations on communal attributes, such as understanding others cooperativeness, and spirituality, either decreased or were unchanged (Orensteen 2007, McWilliams 2011,

Twenge, Campbell & Gentile, 2012, Gray 2013). Such conceptualizations, precipitated by culture, is an immediate contributor to a more narcissistic society (Huajian et al 2012).

The association between childhood experiences and personality traits is a basic concept of psychology (Crouch, 2002, Diego et al., 2002, Lincolen, 2004). Common reasons why a patient, whether an adult or a child, attend therapy include mal adaptive of emotional regulation and interpersonal difficulties. The range of non-adaptive traits are steadily becoming more common and has severe effects on quality of life. These variables are associated with narcissistic traits (MacDonald, 2014) as well as lack of self-resilience (SHahar Et Al 2012, Prabu 2017). There are number of cultural reasons for this phenomenon. The theory provides several explanations, including both child-rearing factors and demographical measures (Twenge &Campbell 2010, Selsova et al 2003, Cai 2012). In therapy an attempt is made to reduce difficulties once they are formed, but it is possible to prevent them in advance. Not all can be changed, but if we consider the way children are raised, we can have a positive impact on the development of resilience and reduce emotional regulation and interpersonal difficulties. Therefore, it is important to find out what affects non-adaptive traits and what enhance resilience factors so that caregivers and parents will be able to affects the development of symptoms and well-being throughout life. In this study we divided narcissistic treat in two categories: Adaptive narcissism (AN) that has been associated with resilience factors, and pathological, non-adaptive narcissism (NAN). This study examined the perception of female adults in Western society in Israel: how participants perceive the way they were raised as children in various aspects. Resilience was measured by examining the degree of optimism, self-efficacy and sense of control.

Definitions and conceptualization

The DSM-5 defines narcissistic personality disorder (NPD) as lack of empathy, need for admiration, and a pattern of grandiosity. Non-adaptive narcissism is characterized by interpersonal difficulties caused by exaggeration of the self-worth and specialness and the demand for attention and admiration, which cause, on the one hand, indifference in others, and

on the other hand, a sense of lack of self-worth, inferiority, shame, humiliation, and emotional emptiness to be harmed by others but tendency to harm others without regret or attention, when grandiosity is accompanied by aggressiveness (Keller et al, 2014). Today the range of narcissistic personality disorder reaches 6.2% of the population (American Psychiatric Association, 2013). However, according to the present knowledge, supported by Freud, Kohut and Krenberg (Ostervill 1995, Orensteen 2007, McWilliams 2011) a certain degree of narcissism is adaptive and normal, found in every person, and facilitates the achievements of life objectives and self-realization (Selsova et al, 2013). Thus, despite their negative qualities, narcissists do appear to maintain several positive characteristics, including high self-efficacy (Mathieu & St-Jean 2013). Healthy narcissism entails the stability of the individual's sense of worth, on the basis of his true worth, with his ability to recover from disappointment or failure and the ability to find comfort and encouragement in the systems of relationships (MacDonald, 2014).

Research has increasingly focused on the impact of protective resilience factors on the potential to influence the individual‘s adaptation to life stressors. Psychological resilience is defined by Lazarus (1993) as an individual's ability to effectively adapt to and rebound from negative experience (at Xing & Sun 2013). Bleich‘s (2006) definition is: „A sense of control over life, self-efficacy, a sense of involvement and purpose. Flexibility in adapting to unexpected changes. In this study, we focused on optimism, self-efficacy, and self-mastery as markers of resilience, as suggested in previous studies (Yi et al, 2010). The cited resilience variables, associated with more positive consequences in general (Bandura, 1994; Pearlin and Schooler, 1978; Scheier et al, 1994).

Optimism is defined as the generalized expectancies that good outcomes will occur when confronting major problems. It is concidered to be a determinent of continued efforts to deal with problems, as opposed to turning away and giving up. (Schier et al 1989,Sexton 2011, Ben Zur 2005).

Self-efficacy is the optimistic self-belief in our competence or chances of successfully accomplishing a task and producing a favourable outcome. Some psychologists rate self-efficacy above talent in the recipe for success (Bandura 1997).

Sense of mastery: Successes build a robust belief in one‘s personal efficacy. Failures undermine it, especially if failures occur before a sense of efficacy is firmly established. If people experience only easy successes they come to expect quick results and are easily discouraged by failure. A resilient sense of efficacy requires experience in overcoming obstacles through perseverant effort (Bandora 1994). A strong sense of efficacy enhances human accomplishment and personal well-being in many ways. Such an efficacious outlook fosters goals challenging and quick recovering after failures (Lent et all 1987).

A substantial body of literature demonstrates how mother-infant relationship, (Selsova et al. 2013, MacDonald, 2014, Winnicott, 1960) familial structure (Orenstein 2007) and cultural social differences (Twenge and Campbell 2010) differentially associated with personality traits. The theory provides these three explanations for personality development. These issues are related to each other and perhaps even form each other, so that Childhood experiences are affected by all of them (McWilliams 2011, 0renstein 2007).

First, we extracted from the theory empirical applications that characterize each of the theoretical explanations mentioned above, and formulated them as statements about childhood. Participants marked at what level they perceived each statement as relevant to their childhood, and then we analyzed them to determine which childhood experiences had a similar effect in order to form solid factors.

In this study, in terms of personality characteristics, we focused on the development of narcissistic traits that are prevalent in Western society and in characteristics of resilience: self-efficacy, optimism and sense of mastery. Other studies can use the factors created in this study to examine the correlation between childhood experiences and other personality variables in adulthood.

The choice to use perceptions about childhood of adult people is consistent with Kahneman’s methodology, saying that memories and beliefs play important roles in decision making and long-term planning, they are less tied to bodily processes and more tied to default and long-term memory networks (Conner & Feldman 2012). As Kahneman assert: „memories are imperfect and susceptible to bias, (Redelmeierab & Kahneman

1996) yet, the only utility that people (and other organisms) can learn from personal experience, is the utility that they remember. If a retrospective evaluation distorts the hedonic quality of an experience, subsequent preferences will be governed by the biased evaluation, not by the original experience“ (Kahneman et al. 1997). We therefore chose to examine the perception of adults about their childhood experiences, and the relationship between these factors and different personality characteristics.

Kahneman‘s research is consistent with the concept of internalized object relations, whereby the way in which we internalize relationships with significant care-givers, rather than the relationship itself, influence the way we perceive relationships later in our life. The internalized object relations constitute a source of reference, according to which we will build later in life the patterns of relationship and attachment. Therefore, they related to the personality structure more than the „real“ experience (Bronsteen 2008).

Object relations in infancy relate to the mother’s ability to initial preoccupation: the time the mother spent with the infant at home, The nature of the relationship, Nursing, and the choice the parents make, such as growing the infant with care upon request, or sleeping arrangement at home (Haemek, 2016, Twenge and Campbell 2010, Renan 2007, Blum, 2002, Johnson, 2000).

Among child parent‘s relationship, research demonstrates that the mother’s proximity to the infant, his scent, and the act of nursing regulate the excretion of the hormones responsible for the maternal feelings. Lack of physical contact between the infant and the mother induces a significant decline in the level of these hormones in the mother’s and the infant body (Crouch, 2002). An infant who lies apart from other people most of the time and who does not obtain enough physical contact may develop different sensory problems, such as difficulty in regulation, harm to the body image, harm to the creation of social relationships, and problems in sexual relations. These are widespread problems in our culture (Lincolen, 2004). Winnicott (1999) reclaim that the foundations of health of the human being are laid on mother and infant’s relationship in the first few months of life. The self-object functions of the caregiving figure include ongoing responsiveness to needs, including looks, holding arms, and a

stable and calm voice. These functions are not conscious but are necessary for her building of the baby‘s self, if they are undertaken happily and not in a mechanistic manner (Orenstein, 2007).

The limbic system in the brain has an essential role in the sensory awareness: of identification of changes in the environment, the management of the attention, emotional regulation, and the processing of the self-reference (Bhandari, 2014; Fransson, 2013; Goodson et al., 2015; Koren, 2008, 2011; MacDonald 2014a; MacDonald & Feifel, 2014). The manner of infant rearing as described by Winnicott and Kohut was confirmed in the 1980s by the empirical research studies of Stern, a psychiatrist and psychologist who specialized in the development of infants. Stern (2004), who studied the initial relationship between infants and their mothers in the first months of life, found that infants are constantly signaling their emotions to their mothers. In a natural situation, the mother will have close communication with the infant according to the signs. If there is lack of time together, or if internal distress or anxiety prevented the mother from noticing or correctly interpreting the infant’s signs, then the infant may build using the means at his disposal extreme ways to protect himself against emotional storms. Deficient parental care may cause emotional disconnect that develops in the continuation into a disorder in the identification and emotional processing. (Stern 2007) According to what is accepted in Western culture, working mothers are granted number of months for maternity leave, following which they must return to work. This topic is a source of pressure for the mother, who is torn between the commitment to her career and the feeling that her baby needs her. Research studies have shown that as the mother spends more time with her infant, the quality of the relationship with the infant is better (Clark et al, 1997). The question arises how the perception of these processes is related to the personality structure.

Central questions that underlies the organization of the modern family system are: Should the child adjust exactly to his parents‘ values or could he develop in his own way? and At what level do parents provide the child‘s needs, or they are using child rearing experts for this purpose (Orenstein 2007, McWilliams 2011, Ephratt & Asher, 2011, Sharleg, 2011, Bandura 1991a). In addition, following social movements, the rise of mid-

dle class and the education of women, both parents entered the job market at an early stage in the child's life and thus the child was given to the care of others with whom the relationship are more financial than emotional. As a result of these changes, there was a change in the parenting style and the emotional relationship between the parents and their children (Orenstein 2007). Consequently, in Western culture a parenting style that compensates for the lack of time together with a plethora of material reinforcements and exaggerated praise for every activity of the child, regardless of its quality, to the point of self-loathing. According to Orenstein (2007), it was possible to change the steadily increasing use of anti-depressants and lack of attention for the change of lifestyles for young children.

Culture plays a central role in the parenting styles in any society. Central questions that underlies cultural social factors in the culture of consumption: Does children get enough time for free play? How much time is spent facing screens? How much pressure is invested for school achievements? (Twenge and Campbell 2010, Liedlloff, 1997, Gray, 2013, Greenfield 2014, Kindlon and Thompson 2001). Games and play activities, which should naturally occupy much of children‘s waking hours, provide opportunities for enlarging their repertoire of basic skills and sense of efficacy (Bandura 1991a). Today when children have only little free time to play, the number of children who suffer from what is today diagnosed as generalized anxiety disorder and depression is five to eight times what it was in the 1950s. With the decline in the opportunities for play there has been a decline in the empathy and a rise in the narcissism (Gray, 2013). In her book Mind Change, Greenfield (2014) proves that digital technology is effecting a change in the human brain. The mediating factor is the dopamine interface, which changes following many stimuli and immediate satisfaction. She shows a correlation between technology and attention deficit disorders, loneliness, and aggressiveness. The result is that the brain remains in an immature situation, which characterizes toddlers, characterized by irritability, lack of confidence, shaky self-identity, and difficulties in significant communication (Greenfield, 2014).

Another key factor in Western society is school, where the children spend many years of their childhood. The self-appraisal in the period of the school becomes comparative and dependent on the level of achieve-

ments (Zhang et al., 2009). The period of the school negatively influences the self-worth when the achievements are lower than the expectations of the student or his environment (Nalavany et al 2011).

It is also customary to collect basic demographic information from participants. Demographic models claim a connection between personality and the gender, place of birth, age, occupational status, Socio-economic situation in childhood and socioeconomic status as adult (Foster et al 2003, Chai et al 2012, Miller et al 2015, Grønlie 2017, Vibert 2016, Wallace 2012, Hjemdal 2011). Prabhu (2017) found that resilience is based on subjective Socio-Economic Status, rather than on objective one. This study examined the correlation between perceived childhood experience to both the development of narcissistic traits and the development of the personal resilience factors. As well as the correlation between the development of narcissistic traits (AN) and the personal resilience. In this study, we present the rationale, feasibility and results, applying them can encourage coping, and reduce non– adaptive traits in order to improve the quality of life.

Methods, Participants, Procedure, Measures

Four hundred fifty-eight adult women, most of them in their 30‘s or 40‘s (54% were born in the 1980s and 25% in the ,70s), participated in the study by completing an online survey. Of the women, 80% had 15 years of education and more, 30% had 17 years and more, 15% had up to 12 years, and only 2% had less than 12 years of education. The sample was predominantly Israeli (85% were born in Israel) and urban (74% were born and raised in the city). The majority of participants (58%) described their economic status in childhood as being average, 18% depicted it as below average and 24% as being above average. Regarding their economic status as adults, 52% reported average economic status, 14% below average and 24% above average.

Participants were recruited via web posts and social networking websites such as Facebook. Furthermore, potential participants were targeted through e-mail distributions and via personal contacts. All women recruited were asked to participate in an online survey concerning the relationship between child-rearing and characteristics in adulthood. After acquir-

ing informed consent, participants were directed to a secure website that was not publically accessible. Completion time for the online survey was 20 minutes in average. Participants were only included if they had completed the survey.

The online survey was conducted in Hebrew. All measures were originally in English and had been effectively translated in previous published and unpublished studies (back-translations by bilinguals).

Perceived childhood experience – Participants were given about 60 statements related to perceived childhood experiences. The source of the statements is the relevant theory that was reviewed in preparation for this study. The statements were edited on the Likert scale 1 (disagree) to 7 (strongly agree). From the theoretical sources we extracted the following variables, which are measurable. Note that as stated before, the reporting of these statements is retrospective reporting, according to the adult‘s perception of his childhood.

Birth‘s type: Natural hospital birth without medical intervention including medical intervention, or homebirth. Single child, eldest, middle or young in the family.

Nutrition in infancy: Breast milk (how long), milk substitutes.

Parental Presence in childhood: Parents who lived together or not, Length of maternity leave, staying with the family during the first years of life, or at day cares. long– or short-term preschools and schools, attending afternoon classes, extended family involvement with upbringing.

Sleeping arrangements in infancy: slept with parents regularly or occasionally, slept in a separate room regularly.

Age of first daycare or preschool: Under the age of 6 months, Between 6 months and up to two years, Above the age of two years.

Nutrition in childhood: readymade meals, home cooked meals, vegetarian /vegan food, organic food, limited amounts of food, restricted diet due to a health condition: sugar / gluten / dairy products.

As a child, assisted by private tutors, emotional therapy, physiotherapy, occupational therapy and / speech therapy/medicines.

Satisfaction in school social life, school achievements, importance of achievements in school and afternoon classes to parents.

As a child, did parents limited screen hours, spent most of spare time

in front of screens or play outside with other children without adult supervision.

The rules and boundaries at home were clear parents had to shout and punish in order to enforce their authority. One could do what wanted to do, one felt that could move as much as needed, parents bought what was asked for, took part in the housework, when was upset– assisted by a parent in order to calm down.

Being praised as a child, or received gifts as a reward when behaved well, or receive presents only on special occasion.

As a child, could express wishes/ met parental expectations/ felt criticized/ parents constantly kept track of achievements.

Demographics and background information

Participants completed a demographic questionnaire, which solicited information regarding gender, age, place of birth, economic status, years of education and additional relevant information regarding the participant‘s childhood experiences and background factors.

Self-Efficacy was assessed using the Hebrew version and adaptation of the General Self-Efficacy Scale (GSE; Jerusalem & Schwarzer, 1992). The scale was created to assess internal positive beliefs and a general sense of perceived self-efficacy. It was aimed to predict levels of coping with daily conflicts and levels of adaptation following stressful life events. It contains a 10-item inventory and responses are measured on a 4-point Likert scale. Higher scores indicate higher levels of Self-Efficacy. The Hebrew version by Zeidner (1994) was used in a previous study conducted by Cybulsky (1997) and internal consistency (Cronbach‘s alpha) was .80. The internal consistency for the original version of this questionnaire ranged from $\alpha = .75$ to $\alpha = .90$ and in the present study it also falls within this range with $\alpha = .88$.

Sense of Mastery was assessed using the Pearlin Mastery Scale (PM; Pearlin & Schooler, 1978). The PM measures the inclination to view life events as being under one’s control as opposed to viewing them as governed by external factors. It contains a 7-item inventory and responses are measured on a 7-point scale. Higher scores indicate higher Sense of Mastery. The Hebrew version by Pedut (1990) was used in previous studies by

Ben-Zur (2003) and internal consistency ranged from α = .69 to α = .80. In the present study Cronbach‘s alpha was .83

Optimism & Pessimism were measured with a Hebrew translation of Life Orientation Test-Revised (LOT-R; Scheier et al, 1994), which consists of 10 items. Three items (Items 1, 4, and 10) assess optimism, 3 items (Items 3, 7, and 9) assess pessimism, and there are 4 filler items. Respondents indicated the extent to which they agreed with each item on a 5-point Likert scale that ranged from strongly agree to strongly disagree. Items 2, 5, 6, and 8 are fillers. The internal consistency (Cronbach‘s alpha) for dispositional optimism in the original version of this questionnaire was .62 (Scheier et al, 1994) and in the current Hebrew-translated version α = .78. The internal consistency for dispositional pessimism in the original version of this questionnaire was .73 and in the current Hebrew-translated version α = .69. The internal consistency for all six scale-items ranged between .74 and .78 in previous studies (Schou et al, 2004) and in the present study α = .82. The Hebrew-translated version closely matched the English version and had been used in a previous study (Horowitz-Primor, 1999).

Narcissism was assessed using a Hebrew translation and adaptation of the Narcissistic Personality Inventory (NPI-40; Raskin & Terry, 1988). The NPI-40 is constructed by a 40-item forced-choice inventory and for each item participants are asked to choose between a narcissistic and a non-narcissistic statement. The Hebrew translation and adaptation of NPI-40 utilized a 5-point Likert scale (1: Strongly Disagree to 5: Strongly Agree) for all 40 narcissistic statements (Skvirsky, 2015). A Dutch adaptation by Barelds and Dijkstra (2010) also altered the response format and was validated successfully in community and student samples with excellent correlation ($r = 0.97$; $p < 0.01$) between the dichotomous forced-choice format and the 5-point Likert version of the scale. Baum and Shnit (2003) used the current Hebrew version and reported internal consistency (Cronbach‘s alpha) of .94. In the present sample internal consistency is .90

Foster & Campbell (2007) suggest that NPI scores are distributed dimensionally. There is no apparent shift from “normal” to “narcissist” observed across the NPI continuum. This is consistent with the prevailing view of narcissism in social psychology and suggests that narcissism is structured similar to other aspects of general personality. They illustrates

how little we know about this issue. The present study will address the question of conceptualizing narcissism as a dimensional quality by using a clinical measure of narcissism once as a continuous index and a second time as a categorical measurement by an arbitrary top decile cut of this index. A cut off that was validated in this research suggesting non-adaptive narcissism is the top 10% of narcissism in the NIP questionnaire.

Statistical analysis – All statistical analyses were performed using SPSS (SPSS, Chicago, IL). One-way ANOVA with narcissism scale was carried out for all categorical variables and correlation analysis for all continuous independent variables. Finally, a stepwise multiple regression analysis was performed to explore significant predictors of narcissism scale. The independent variables for inclusion were those showing statistically significant association with narcissism scale from ANOVA and correlation analyses conducted previously.

Results

We will address the demographic and perceived childhood experiences as variables that may help to understand the consequences of narcissism and resilience. Examine the correlation between them to narcissism and resilience.

Demographic differences between groups:

Age group – using ANOVA we revealed that participants‘ age, transformed to a dichotomous covariate (age group), where subjects born in the ‚60s or ‚70s were labeled „Generation X“ and subjects born in the ‚80s or ‚90s were labeled „Generation Y“. In accordance with previous studies, results show a significant effect of age group ($F(1,456) = 6.54$, $p = .01$**), which confirms the common claim that „Generation Y“ has more AN, narcissistic traits than „Generation X“.**

Participants‘ economic status – correlated with narcissism scores is the factor participants‘ economic status in childhood ($F(2,454) = 6.57$, $p < .01$) and in adulthood ($F(2,448) = 3.11$, $p < .05$), coded into three categories, below average, average and above average. Regarding economic status in adulthood, although main effect was statistically significant, a post hoc comparison using Tukey’s HSD showed no significant effect between groups, but a post hoc comparison **regarding economic status in childhood showed that mean AN scores for below and above average sta-**

tus (M(below) = 2.89, p(below) < .05; M(above) = 2.92, p(above) < .01) **were significantly higher than the mean AN score for average status in childhood**. (M = 2.73) **results show that prevalence of NAN (top 10% NPI) scores among subjects reporting above average economic status in childhood is 14.8%** (OR = 1.9; 95% CI = .99–3.69; p < .05), while prevalence among average economic status in childhood is only 7.1% (OR = 0.5; 95% CI = .26–.91; p < .05)

Using ANOVA, differences in mean self-efficacy scores according to various characteristics of participants were found too. **participants' economic status in childhood** (F(2,445) = 6.84, p < .01), a post hoc comparison showed that **mean self-efficacy scores for below and above average status** (M(below) = 3.21, p(below) < .01; M(above) = 3.19, p(above) < .05) were significantly higher than the mean self-efficacy score for average status in childhood (M = 3.01**). But as part of Backward stepwise multiple regression analysis determining the amount of variance in Self-Efficacy scale**, **below average economic status in childhood predict the trait of self– efficacy.**

Regarding economic status in adulthood, (F(2,439) = 14.77, p < .001), a post hoc comparison using Tukey's HSD showed that mean **self-efficacy score for above average status** (M(above) = 3.25, p(above>average) < .01) was significantly higher than the mean self-efficacy score for average status (M(average) = 3.07, p(average>below) < .01) which was significantly higher than the mean self-efficacy score for below average status (M(below) = 2.83, p(below<above) < .001) which was also significantly lower than the mean self-efficacy score for above average status in adulthood.

Place of birth – Results show that prevalence of NAN scores among subjects born in Israel was 11.3% (OR = 8.7; 95% CI = 1.17–64.02; p < .05) while prevalence of top 10% NPI scores among subjects born in a different country was only 1.4% (OR = 0.1; 95% CI = .02–.85; p < .05). No significant correlations were founds between place of birth and adaptive narcissism or resilience.

Education – prevalence among subjects reporting **less than 15 years of education** is 15.9% (OR = 2.1; 95% CI = 1.05–4.12; p < .05), significantly above expected rates **for prevalence for NAN**

Coefficient (r) between the dependent variables scores and perceived childhood experience:

Beyond correlations we had applied a backward stepwise procedure to all the traits's independent variables in order to eliminate the weaker scales one by one until only significant predictors remained. To exclude serious collinearity problems, we performed a collinearity analysis. The values of Variance Inflation Factor (VIF) across covariates ranged from 1.00 to 1.38. These values are well below recommended cutoffs (2, 5, or 10). Furthermore, the values of Tolerance ranged from 0.72 to 1.00 and are well above traditionally recommended cutoffs (0.1 and 0.5). Therefore, multicollinearity in the present data is not a problem.

AN correlation analysis was conducted to examine correlation coefficient (r) between **mean NPI scores** and continuous variables regarding participants' self-reported childhood experiences. These results indicate that narcissistic personality, was positively correlated with the degree to which participants agreed with the statements **„As a child, my achievements in school and afternoon classes were very important to my parents**" ($r(430) = .13$, $p < .01$) and „**As a child, when I was upset, I was assisted by a parent in order to calm down**" ($r(420) = .11$, $p < .05$).

The results of backward stepwise procedure in Table 1 indicated that the general model was significant ($F(5,232) = 28.69$, $p < .001$). The R2 for the overall model indicated that 30% of the variance in narcissistic personality scale was accounted for by the five independent variables listed in Table 1. Of these variables, high degree of self-efficacy ($\beta = .52$, $p < .001$) had proven the most useful in predicting narcissistic traits. Being of Generation Y ($\beta = .14$, $p < .01$) had also a large contrition in this respect. The other three statements regarding childhood experiences are less potent. Nevertheless, they have a unique contribution to the model that exceeds all other variables in its significance in predicting narcissistic traits. Results showed that subjects reporting that „As a child, I took part in the housework" are less likely to score high on the narcissistic scale ($\beta = -.12$, $p < .01$), but subjects reporting that „As a child, when I was upset, I was assisted by a parent in order to calm down" were more likely to score high on the narcissistic scale ($\beta = .10$, $p < .05$) as those who reported that „As a child, I felt that I could not move as much as I needed" ($\beta = .09$, $p < .05$).

Table 1: Backward stepwise multiple regression analysis determining the amount of variance in NPI Narcissistic scale:

	B	Std. Error	β	t	p-Value
Self-Efficacy	0.484	0.043	0.516	11.184	0.000
Generation Y (Generation X=0)	0.216	0.074	0.135	2.921	0.004
As a child, I took part in the housework	-0.035	0.013	-0.124	-2.673	0.008
As a child, when I was upset, I was assisted by a parent in order to calm down	0.032	0.014	0.103	2.245	0.025
As a child, I felt that I could not move as much as I needed	0.029	0.014	0.092	2.005	0.046

NAN scale:

Odds ratios analysis was also conducted to examine significant associations between **NAN scale** and participants‘ self-reported childhood experiences. The statements that were found significant are: „**As a child, my achievements in school and afternoon classes were very important to my parents**“ (OR = 1.4; 95% CI = 1.07–1.85; $p < .05$) was positively associated with top 10% of NPI scale, in accordance with previous findings regarding NPI continuous scale, while the statement „**As a child, my parents limited my screen hours**“ (OR = 0.8; 95% CI = .68–.98; $p < .05$**) was negatively associated with top 10% of narcissistic personality scale**. prevalence among subjects reporting **eating readymade meals as children** is 13.8% (OR = 2.1; 95% CI = 1.11–3.94; $p < .05$) significantly above expected rates for prevalence of top 10% NPI scores. Unlike the findings regarding NPI continuous scale, the statement „**As a child, when I was upset, I was assisted by a parent in order to calm down**“ was not significantly associated with top 10% of NPI scale (OR = 1.1; 95% CI = .93–1.37; ns).

The results of backward stepwise procedure in Table 2 and the general model for predicting NAN scores was significant (R2=.31, $\chi 2$ (5) = 57.27, $p < .001$). In accordance with previous findings regarding NPI continuous scale, high degree of self-efficacy was found to be positively associated with top 10% NPI scores, and the most useful variable in prediction. The rest of the variables in this model do not resemble those of the previous model regarding NPI continuous scale. Results indicate that subjects re-

porting **eating readymade meals** as children are 3.6 times more likely to score among **NAN** scale than subjects that did not report eating ready-made meals. Results also indicate that the odds of scoring NAN scale are decreased by a factor of 1.4 for each increase in the 7-point Likert scale of **satisfactory social life in school (OR = 0.73)**. In other words, the more satisfactory the subjects' social life was during school years the less likely she was to score among NAN personality traits. The remaining two variables have a more moderate contribution to the present model. Results indicate that for each increase in the 7– point Likert scale (1 Never to 7 Usually) of reporting **„As a child, I was assisted by physiotherapy, occupational therapy or speech therapy"**, the odds of scoring among top 10% narcissistic scale were increased by a factor of 1.3. Finally, results indicate that subjects born in Israel were 8.4 times more likely to score among NAN scale than subjects born in other countries.

Table 2: Multivariate logistic regression model predicting top 10% NPI scores:

	B	S.E.	Wald (df=1)	OR (95% CI)	*p*-Value
Self-Efficacy	2.98	.56	27.94	**19.74** (6.53-59.65)	0.000
As a child, I usually ate readymade meals (No=0)	1.29	.43	9.21	**3.62** (1.58-8.41)	0.002
My social life in school was (1 Unsatisfactory to 7 Satisfactory)	-0.31	.11	8.01	**0.73** (.59-.91)	0.005
As a child, I was assisted by physiotherapy, occupational therapy or speech therapy	0.27	.12	4.92	**1.31** (1.03-1.66)	0.027
Place of birth: Israel (Other countries=0)	2.13	1.05	4.08	**8.42** (1.07-66.47)	0.043

Resilience factors:

Self-efficacy: Correlation analysis was conducted to examine correlation coefficient (r) between mean **self-efficacy score** and continuous variables regarding participants' self-reported childhood experiences. These results indicate that self-efficacy was positively correlated with the degree to which participants agreed with the statement **„As a child, my achievements in school and afternoon classes were very important to my parents**" ($r(430) = .15$, $p < .01$**) and negatively correlated with the degree**

to which participants agreed with the statement „As a child, my parents limited my screen hours“ ($r(435) = -.11$, $p < .05$) Another exceptional variable that was found to be significantly correlated with self-efficacy scores are participants‘ reports regarding **the manner in which they were held as babies** ($F(2,446) = 3.27$, $p < .05$) but a post hoc comparison using Tukey’s HSD showed no significant effect between groups.

The results of backward stepwise procedure in Table 3 indicated that the general model was significant ($F(4,298) = 66.51$, $p < .001$). The R2 for the overall model indicated that 47% of the variance in self-efficacy scale was accounted for by the four independent variables listed in Table 16.

Of these variables, a high sense of mastery ($\beta = .50$, $p < .001$) had proven the most useful in predicting self-efficacy. The optimism-pessimism LOL scale ($\beta = .25$, $p < .001$) had also a large contrition in this respect. Below average economic status in childhood ($\beta = .11$, $p < .05$) had a medium size contrition to the model and subjects reporting that „As a child, my parents limited my screen hours“ were less likely to score high on the self-efficacy scale ($\beta = -.09$, $p < .05$).

To exclude serious collinearity problems, we performed a collinearity analysis. The values of Variance Inflation Factor (VIF) across covariates ranged from 1.00 to 1.45. These values are well below recommended cutoffs (2, 5, or 10). Furthermore, the values of Tolerance ranged from 0.69 to 1.00 and are well above traditionally recommended cutoffs (0.1 and 0.5). Therefore, multicollinearity in the present data is not a problem.

Table 3: Backward stepwise multiple regression analysis determining the amount of variance in Self-Efficacy scale:

	B	Std. Error	β	t	p-Value
Sense of Mastery	0.252	0.025	0.502	9.927	0.000
Total Life Orientation Test-Revised (LOT-R)	0.159	0.032	0.248	4.890	0.000
Below average economic status in childhood	0.153	0.059	0.110	2.598	0.010
As a child, my parents limited my screen hours	-0.032	0.015	-0.093	-2.187	0.030

Sense of Mastery: A positive correlation was found between the reported sense of control and the statements: **As a child, one of the par-**

ents was at home with me when I returned from school. (r (445)101, p<0.05) As well as the statement: „**As a child, I participated in various classes in the afternoon**“. (r (445) 138, p<0.01) And also: **„As a child, my achievements at school and in high school were very important for my parents**“. (r (421) 121, p<0.05) The more correct the statement is, the greater the sense of control. The results of backward stepwise procedure in Table 4 indicated that the general model was significant ($F(5,320) = 64.79$, $p < .001$). The R^2 for the overall model indicated that 50% of the variance in sense of mastery scale was accounted for by the five independent variables listed in the Table 4.

Of these variables, a high sense of **self-efficacy** ($\beta = .48$, $p < .001$) had proven the most useful in predicting higher sense of mastery**. The optimism-pessimism LOL scale** ($\beta = .28$, $p < .001$) had also a large contribution in this respect. **Below average economic status in childhood (β = -.11, p < .01) have a negative contribution** to the model meaning that average and high economic status in childhood predict higher sense of mastery in adulthood. **Above average achievements in school** also predict higher sense of mastery in adulthood ($\beta = .08$, $p < .05$), and subjects reporting that they **prefer to educate their children in the same way they grew up** are more likely to have a higher sense of mastery than those who prefer otherwise ($\beta = .08$, $p < .05$).

Table 4: Backward stepwise multiple regression analysis determining the amount of variance in Sense of Mastery scale

p-Value	*t*	*β*	Std. Error	B	
0.000	10.298	0.477	0.092	0.952	**Self-Efficiacy**
0.000	6.036	0.279	0.059	0.356	**Total Life Orientation Test-Revised (LOT-R)**
0.007	-2.705	-0.109	0.126	-0.340	**Below average economic status in childhood**
0.034	2.125	0.084	0.024	0.051	**My achievements in the school were (1 Below average to 7 Above average)**
0.036	2.106	0.084	0.086	0.181	**I prefer the way I grew up**

Optimism: results indicate that a positive correlation was found be-

tween the levels of optimism reported and the statements: „**As a child, one of the parents was with me at home when I returned from school“** (r(447)= 113, p<0.05)) and correlated with the degree to which participants agreed with the statement: „**As a child I could have done what I wanted to**“ (r(350)105,p<0.05) and „**As a child the rules and boundaries at home were clear**“ (r(397) 127,p<0.05) The more accurate the statement is, the higher the levels of optimism.

The results of backward stepwise procedure in Table 5 indicated that the general model was significant ($F(5,320) = 50.68$, $p < .001$). The R^2 for the overall model indicated that 38% of the variance in LOT-R (Life Orientation Test-Revised) scale was accounted for by the five independent variables listed in Table 5.

Of these variables, a high **sense of mastery** ($\beta = .36$, $p < .001$) had proven the most useful in predicting optimism. The **Self-Efficacy** scale ($\beta = .29$, $p < .001$) also has a large contribution in this respect. Subjects reporting that their **parents limited their screen hours** are more likely to score high on the optimism-pessimism scale ($\beta = .14$, $p < .01$) and so do subjects reporting that their **extended family wasn‘t involved with their upbringing** ($\beta = -.11$, $p < .01$). Finally, subjects reporting that **they were held according to desire** are more likely to score high on the optimism-pessimism scale ($\beta = .09$, $p < .05$) compared with subjects reporting that they were held in a limited manner or don‘t know how they were held by their parents.

Table 5: Backward stepwise multiple regression analysis determining the amount of variance in Life Orientation Test-Revised (LOT-R) scale

p-Value	*t*	*β*	Std. Error	B	
0.000	7.163	0.361	0.039	0.282	**Sense of Mastery**
0.000	5.716	0.289	0.079	0.452	**Self-Efficacy**
0.001	3.507	0.136	0.021	0.073	**As a child, my parents limited my screen hours**
0.006	-2.775	-0.107	0.023	-0.064	**As a child my extended family was involved with my upbringing**
0.016	2.416	0.093	0.068	0.164	**I was held according to desire**

Discussion

All of us, Western parents, know that we must love our children unconditionally and provide all their needs. With a good will, we try to bring our children to positive achievements that will advance them as adults. We all interested to develop resilient chikdren. the ability to experience a sense of control, optimistic self-reliance that allows one to easily recover from failures and crises. The difficulty is the possibility that the child will remain childish even in adulthood: dependent, not independent, not taking responsibility and demanding, or that too much parenting will for positive achievements, couse that the child to experience a lack of adult listening to his need, and grow as a pleasing child. In both cases the person growing up does not trust himself, and experienced a lack of control. Its self-esteem is low and it develops maladaptive patterns of avoidance or aggression that compensates for low self-esteem and gives a temporary sense of control or strength. Such incidents are increasingly common in Western culture and are linked to narcissistic patterns.

Preventive psychology is an approach to improving the quality of life and human functioning, which seeks to trace the formation of patterns and find solutions even before they develop. (Tolan & Dodge, 2005) (Grunberg & Klein, 2009; Konner, Gatz, & Hertzsprung, 1999, National Research Council and Institute of Medicine, 2009). In accordance with the guidelines of the American Psychological Association, it is recommended to choose prevention programs based on an empirical evidence review (Guideline 1,8,9 National Research Council & Institute of Medicine, 2009, p. 65. APA). This study quantitatively examined and found associations between perceived childhood experiences and characteristics of resilience and narcissism.

Western culture is characterized by less physical contact with infants, compared to other cultures. Most babies sleep in a separate bed, or in a separate room, and during the day they are held in strollers and not close to the mother‘s body. Lack of physical contact causes higher levels of stress (Weiss et al 2000, 2001, 2004). According to Winnicott (1999) continuous contact according to baby‘s needs is the foundation of a baby‘s health. Continuous physical contact according to the baby‘s needs is the basis for the baby‘s health: physical emotional regulation, the delicate mechanism

of relationships and the emotional life. According to Winnicott the baby has the most knowledge about his needs and we should rely the source regarding his care.

From the research data it is seen that physical contact according to the baby‘s need is correlated with optimism, which relates to greater subjective well-being even in times of stress and distress, and higher abilities in regulation and interpersonal relationships. The feeling of optimism is also clearly related to the clear rules and boundaries at home. A parent‘s continued presence at home has also been linked to optimism as well as a sense of control. The amount of time parents spend in the presence of their child is found to be correlated with the characteristics of mental resilience. Not quality time or providing a material response. Warner (2012) and Chang (2013) who examined parental presence with their children did not focus on the effect of parental presence on children’s well-being. And this field deserves further study.

Parental help in sedation. In contrast to the resilience group that enjoyed in her childhood, in her perception, a sufficient degree of parental contact and presence, the participants who belonged to the narcissism groups did not perceive their childhood in this way. Kaprun (2004) links external sedation to the development of narcissistic traits. McWilliams (2011) gives a theoretical direction to the correlation: Those with narcissistic deprivation need outside help to relax and regulate a sense of self-worth. But parental assistance in sedation was marked only by the group of adaptive narcissism.Participants in the non-adaptive narcissism group may have needed parental assistance in sedation but did not receive it, which exacerbated the compensatory narcissistic patterns. When a parent helps a child to relax, the child can internalize this action, and develop a mechanism for self-relaxation. Emotionally involved parents allow the child to experience mirroring that underlies the development of healthier self-worth than that based on admiration, uniqueness and entitlement. In addition, emotional validation and responsiveness to need are a positive model for empathy for others: Mentalize or understend the feelings and needs of others. When it comes to preventative psychology: satisfying physical contact according to the needs of the child will help him be more relaxed. And in the absence of adequate parental contact and presence, it

is important to provide the sedative. The lack of sedative assistance may escalate the distress and difficulties of regulation to the point of needing the help of experts. Clear boundaries will help as well.

Organize the modern family and its impact on personal traits. Participants who received a significant score on the Narcissism Index reported that they were not required to help with household chores during their childhood. Taking part in household chores according to what is possible at different ages,helps to develop both skills and feelings of value and belonging (Kohot 1977, Dolto 1977, Adler 1929). Gorgett (1998) notes that children‘s participation in homework contributes to educating them for independence and self-satisfaction. However, we did not find studies that examined a link between narcissism or resilience and the degree of children participation in household chores. Additional data obtained in this study support the link between modern family organization and narcissism are:

Outsourcing and Pediatric Care Specialists (such as emotional therapy, and / or physical therapy, communication clinics, and nutrition by purchased food) These data were correlated only to those who received the highest 10% of the NPI test. These participants also reported higher-than-average economic status in childhood. The correlation may indicate busy parents, who see outsourcing and the acquisition of expert services as part of beneficial parenting, parenting of a consumer culture. Full-time work for both parents can also be associated with high incomes and above-average financial status, and the development of non-adaptive characteristics. According to Orenstein (2007): The full work of both parents contributes to the level of financial income, when children grow up with paid caregivers or daycare centers, the child is cared for by strong financial figures rather than emotional ones. Along with an alternative explanation of developmental complexity. In this case it would not be right to link this to the financial situation of the parents or to their lack of involvement in their children‘s lives.

Cultural factors: Consumption culture, lifestyle and their impact on personal traits of narcissism and resilience. According to Campbell & Twenge (2010), our culture is characterized by narcissism because of social and cultural changes associated with an inadequate parental response

to the initial narcissistic needs of their children in early life. This study shows that adaptive narcissism is related **to culture and period**, **Generation Y:** those born after the 1980s reported more pronounced narcissistic traits than those born in the 1970s. The child-rearing style, teaching methods, or cultural atmosphere in these years seem to have contributed to this. This is consistent with studies suggesting that the prevalence of narcissistic traits in the population is becoming more common. These characteristics appear to be periodic and refer to social conventions regarding periodic priorities, for example children's participation in household chores. (McDonald 2014, Kai et al. 2012) In contrast non adaptive narcissism was not found in relation to culture or period: there was no significant difference between those born in the 70s and 80s. Surprisingly it was found in this study that the natives of the country showed more maladaptive narcissism than **immigrants** not born here. Participants not born in the country came from non-Western cultures: Eastern Europe or Africa. In these countries, the way children and infants were raised was different, and the differences in the development of narcissistic traits may be related to this. Beyond the difference between the natives of Israel and new immigrants when it comes to maladaptive narcissism, there was no difference between the natives of the country in the indices of adaptive narcissism and resilience between different ethnic groups. Probably because of a cultural rapprochement between different ethnic groups, towards Western culture. Adaptive traits among immigrants as well as resilience among population below-average economic status are consistent with the findings of Shiri (2008) and Tadesky (2011) indicating growth processes resulting from stress as well as the study by Shahar and colleagues (2012) on resilience exceeding distress. This paradigm will be detailed below.

Another cultural measure is **screen hours**. It is important to note that the childhood period of the interrogees was before the era of the personal computer and smartphones. In a country that had only a single TV channel with a small number of programs for children every day. Lack of screen restriction associated with maladaptive narcissism and with an experience of self-efficacy. Optimism was high the more parents tended to limit and regulate screen hours. In the present study there is no evidence of excessive use of screen hours because the statements "as a child I spent most of

my free time watching TV" or the statement "as a child I spent more than three hours a day in front of a screen" were not found to correlate with personality traits. The statement about the parents' limitation of screen hours Without these statements it can be understood that the parents did not limit and there was over-viewing, compared to children who did not watch much in advance so there was no need to limit them. It is interesting to examine this factor among a younger population whose childhood was over in the 2000s, and the connection to narcissism and resilience. Cultural characteristics affecting resilience and narcissism are also related to **school**: the importance of achievement for parents, as well as other dimensions related to the many hours children spent in school: lack of free movement and dissatisfaction with school social life.

According to Zeng and his team (2009): Self-esteem during school time becomes comparative and dependent on the level of achievement. Kindlon and Thompson (2001) who worked as educational psychologists in schools argue that „The most important thing to remember, the guiding principle, is to try to maintain the integrity of the child's self-esteem during school. Impairment of his self-esteem will pose a real danger to his success and mental health. After graduating from school, the world will be different: Spelling mistakes or not learning to read until he was eight will not matter. However, if he starts to hate himself because he failed in school, then he falls into a pit from which he will try to extricate himself throughout his life."

The importance of **achievement** as a meaningful childhood experience: The saying: **"As a child, my achievement in school and afternoon classes was very important to my parents"** is found in high correlation as a predictor of almost all personality traits we examined: adaptive narcissism AN and non-adaptive NAN, self-efficacy and a sense of control. This study found a significant and strong correlation between resilience and narcissism. When each of them predicts the other. Also according to Andersen (2012) narcissism is highly correlated with traits like involvement, initiative and enjoyment at work. These traits are traits of self-efficacy.

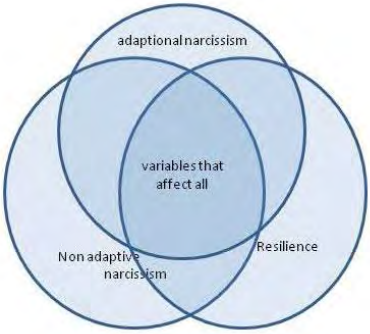
Foucault (at White 1991) talks about cultural processes in which there seems to be a right way to conform to social and cultural expectations and succeed. Renan (2007) notes that the current social structure requires initiative and achievement: „A person who wants to succeed in his adult life should learn to reject his tendency to waste time and develop self-con-

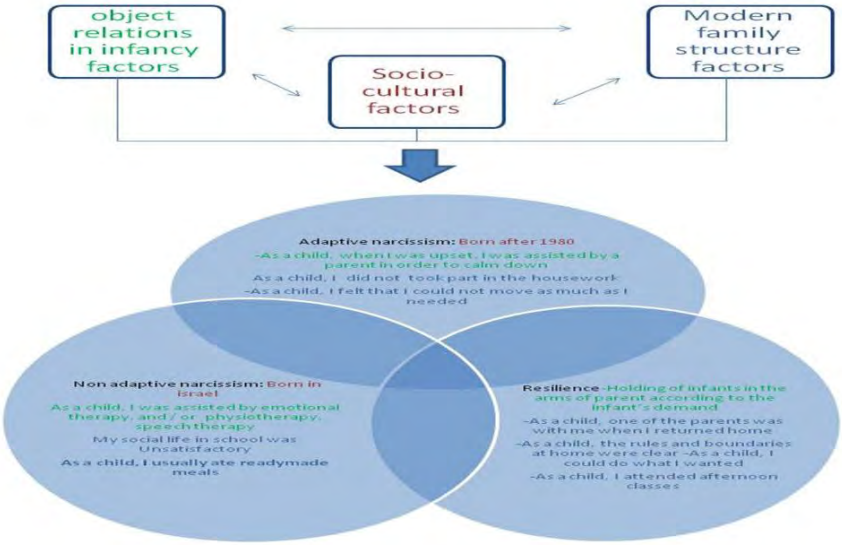
trol.“ Parents seem to encourage their children to achieve in the spirit of the time, as part of the parental concern for the progress and success of their children in the future. However, according to McWilliams (2011) a constant atmosphere of evaluation in the family, helps to develop narcissistic characteristics. She notes that in families where there is a constant atmosphere of evaluation, the message is confusing: the person is valuable but only because of his or her achievements or functioning. The child always feels judged, even when the verdict is positive.

The question arises: when is it a coefficient that leads to resilience, and when to dysfunction and emotional difficulty as in non-adaptive narcissism. The ecological model describes the child developing in an environment that is actually a network of systems that are interdependent and affect each other. The child, characterized by his temperament and personal developmental potential, is placed within his immediate environment. This circuit is surrounded by circuits that describe additional, wider systems. This model makes it possible to examine how different events in the different systems, which are seemingly unrelated to each other, affect each other, and affect the development of the child. Moreover, the model reminds us that children with different personal characteristics will be affected differently by these systems. And themselves will affect these systems. In addition, the great importance of the ecological model is that it warns us against haste and simplicity in our attitude to factors that shape the development of preschool children (Brandeis 2017).

Based on this model we will try to answer the complexity we have presented regarding encouraging achievement. Using the dialectic that Shahar developed with his colleagues: they argue against the clear distinction between risk and resilience prevalent in the psychological literature, and offer a dialectical approach beneath it: each factor includes elements of risk and resilience alike, and ancillary circumstances will determine how it is experienced (Bornstein, 1998; Mongrain, 1998; Priel & Shahar, 2000; Shahar, 2001;). In this study we have a good example of this dialectic. Turning negative life events into resilience requires protective factors like social support. Thus, in order to differentiate between resilience and risk, and to create an applied conclusion, we must focus on what differentiates pathological narcissism, adaptive narcissism, and resilience. We can assume that the personality difference lies in the other variables that

were found to be highly correlated with each of the personality traits. The following charts show what was common and what differentiated the different personality traits: From this we conclude that the supportive factors Shahar spoke about, distinguishing between risk and resilience are in this case: parental presence, touch, calming the child when needed, clear rules within which the child feels he can do what That he wants.





Conclusions

We will now examine whether theoretical and applied conclusions can be reached following this study. According to the literature, three models were found that try to explain the rising dominance of narcissistic traits and also relate to measures of resilience: object relations, family, and culture. This study validates some of the data, but does not prioritize a particular model. It is likely that these three models are interrelated and even form one another as shown in the diagram. At this stage we will refer to the conditions that can be deduced by examining the research hypotheses and the findings obtained.

The main conclusions of this study are:

– There is a clear and strong connection between narcissism and resilience (self-efficacy, sense of control and optimism).

– Adaptive narcissism is strongly correlated to the period: born in the 1980s onwards (Generation Y), but extreme narcissism (top 10% in the NPI-40 Narcissism Questionnaire) was not found to correlate with any particular period.

– There is a connection between the perceived of child rearing and the variables of narcissism and resilience. There are cultural effects, as well as effects related to parental presence.

Relationship between the perceived child experience and the development of narcissistic traits / resilience. Researchers who received high scores on the narcissism index and resilience perceived their school achievement as very important to their parents. Resilience has been linked to a lower than average economic situation in childhood but higher than average in adulthood.

The top 10% of narcissism, which represents non-adaptive narcissism or narcissistic personality disorder in this study, was associated with childhood distress, and higher than average economic status in childhood, among women born in Israel. Perceived close parental attendance has been linked to adaptive narcissism and resilience: parental help to calm down (adaptive narcissism) hands-on infant care on demand, parental attendance when children return from school, and clear rules at home. (Resilience measures). On the other hand: expert help (a diet consisting of readymade food, and expert help for emotional and medical problems) has been associated with the non adaptive narcissism.

Recommendations following these conclusions – Key questions underlying the organization of the modern family system are: Should the child adapt to his parents‘ values or can he develop in his own way? And at what level the parents meet the needs of the child, or they use child rearing specialists for this purpose. Contrary to popular belief in Western culture it is advisable to divide these issues by age: give the pre-speech baby the full unconditional love: provide for all his needs. To be with him extensively at his own pace and according to his needs (physical contact, food and sleeping arrangements. On the other hand, from an age when a toddler can already understand and move independently, it is recommended to let him participate in household chores according to his age, to encourage him to be independent, to trust him that he is capable, not to do things for him that he can do himself. Children develop through experiences of success in diverse fields and not just in the fields of education. In this way the child will learn to trust himself and cope. Prolonged time with young children is better than quality time or material compensation for the lack of parental presence. No matter what parenting method you choose, it is important to trust yourself and be confident in your path. The younger the child, the better your consultation with experts over sending the child for treatment, because patterns are formed within a relationship – especially in the significant relationship between the child and his parents, and your change will lead to change in the child.

Limitations of the study – Alongside theoretical and applied findings and conclusions, it is important to describe the limitations of the study. The following are possible limitations of measurement and validity: This study explores correlations and aims to examine the relationship between personality variables in adulthood and perceptions of how children are raised. Adult women were asked to complete self-report questionnaires about how they were raised and about their current traits. When it comes to self-report questionnaires, there is always the question of convergent validity regarding the individual interpretation of each of the subjects regarding the wording of the questions: about the meaning attributed to the various items. Therefore, it is difficult to know whether the variance found relates to how the questionnaire was understood and how much of the variance found was in the characteristics themselves.

Due to the anonymity of the research, it is not possible to go back to the respondents, to test the reliability as stability, or to deepen the findings by further questioning. Another question that accompanies self-report questionnaires is the discriminate validation: how respondents respond to questionnaires perceive themselves and their childhood. As Miller and Campbell (2008) have noted, there is a basic bias that is part of the narcissistic personality structure of how people with narcissistic traits perceive their relationship with their environment and their resilience. This can weaken the resulting relationship between narcissism and resilience.

The study also examines how respondents perceive their relationship with their parents and how they were treated in childhood. According to Kahneman, (Conner & Feldman 2012) what influences development is how you remember and not what really happened, however, a follow-up study in which observations beyond self-report can overcome these biases.

In addition, there may be additional variables regarding the style of child rearing or the relationship between the children and parents that were not included in the study but influenced its results. It is also difficult to separate the object relationship from the family structure and culture because they influence each other and form each other. Study participants were not randomly selected from the population but volunteered for research following request at the social media. However, due to the heterogeneous distribution of the various indices, there seems to be no problem to generalize the results of the study. However, out of 488 participants in the study, only 25 of the respondents were male, their results were not included in the study. So a similar study examining a male population can shed interesting light on findings from the gender aspect.

Recommendations for future research – From the present study and its findings, some possible future research directions are derived from the limitations of the internal validity of the present study, from extending the field of inquiry to additional fields and refining and deepening the investigation. Here are some recommendations for future research directions. The findings indicate the importance of children-style metrics beyond cultural metrics affecting well being as well as economic status and education in adulthood and therefore it is advisable to continue to investigate this relationship in order to accurately and determine whether the conditions

known so far can form the basis for predicting these metrics in current culture. Generally, it is recommended to examine the trends that emerge in this study among participants born in the 1990s and 2000s. Predictability will increase if we test through longitudinal research: Monitoring children as they grow up, and then tracking their personality traits in adulthood, and the way they deal with life‘s chores such as education, financial situation, etc.

Areas that have emerged in this study and are recommended to continue to explore in depth: The amount of time children of different ages spend with their parents has been associated in this study to a sense of optimism and control. This area deserves further research. The extent to which children are involved in housework is also worthy of research in the context of narcissism and resilience. This is something that has been customary but diminishing, with the family being away from home most hours in the last few decades. The impact of screen hours on narcissism and resilience in the 2000s must be further investigated. In addition, there was a connection between the native-born and the extremist narcissism group, a top 10%. This figure is surprising and requires further investigation in another country of immigration. It is also necessary to further investigate whether self-efficacy reporting indicates optimal functioning or high reporting indicates a narcissistic characteristic of grandiose self-perception regardless of functioning. In summary, these characteristics appear to be periodic and relate to conventions and social priorities that characterize mainly families that are not in the economic average. The advancement of theoretical research on the subject will assist in advancing the understandings of personality traits that are common in contemporary culture, and the possibility of predicting functional and emotional difficulties.

Bibliography

1. American Psychiatric Association. (2013). *DSM-5: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders,* New School Library 669-673
2. Bandura, A. (1997). Self-efficacy. The exercise of control. New York: W. H. Freeman and Company. Emory University, Division of Educational Studies, Information on Self-Efficacy: A Community of Scholars.
3. Barelds, D. P., and Dijkstra, P. (2010). Narcissistic Personality Inventory: structure of the adapted Dutch version. *Scand. J. Psychol. 51*, 132–138.

4. Baum, N., & Shnit, D. (2003). Divorced parents‘ conflict management styles. *Journal of Divorce & Remarriage, 39*, 37-58.
5. Ben-Zur, H. (2005). Coping, Distress and Life Events in a Community Sample, *International Journal of Stress Management, 12*, 188-196.
6. Bleich, A. Gelkopf, M. Melamed, Y. Solomon, Z. (2006) Mental health and resiliency following 44 months of terrorism: a survey of an Israeli national representative sample. BMC Medicine. Vol. 4, p21-11. 11p. 6 Charts. DOI: 10.1186/1741-7015-4-21
7. Brandes, Hagit, „The Potential of Green Care Interventions to Promote Positive Youth Development with a One Health Lens“ (2017). Electronic Theses and Dissertations. 1318. https://digitalcommons.du.edu/etd/1318
8. Cai. H. Kwan. V.S. Sedikides. C. (2012). A Sociocultural Approach to Narcissism: The Case of Modern China.
9. European Journal of Personality, Eur. J. Pers. 26: 529–535.
10. Cung, Y.E. (2013). The Relation between Mothers' Attitudes toward Maternal Employment and Social Competence of 36-Month-Olds: The Roles of Maternal Psychological Well-Being and Sensitivity. *J Child Fam Stud*, 22,987–999.
11. Cybulsky, M. (1997). *Influence of hope on anxiety among religious students*. Unpublished master's thesis. University of Haifa, Haifa, Israel.
12. Gray p. (2013). Free to Learn. Publisher: BasicBooks (AZ)
13. Greenfield, S. (2014). *Mind Change: How Digital Technologies Are Leaving Their Mark on Our Brains*. Ebury Publishing
14. Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (pp. 195-213). Washington, DC: Hemisphere.
15. Kahneman D. Wakker P. P. Rakesh S. (1997). Back to Bentham? Exploration of experienced utility. Quarterly Journal of Economic 375-405
16. Keller, P.S., Blincoe, S. Gilbert, L.R., Dewall, C.N., Haak, E.A., & Widiger, T. (2014). Narcissism in Romantic Relationships: A Dyadic Perspective. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 33 (1), 25-50.
17. Kindlon, D., & Thompson, M. (2001). *Raising Cain: Protecting the Emotional Life of Boys*. Or Yehuda: Ma‘ariv Book Guild.
18. Koren, L., Mokady, O., & Geffen, E. (2008). Elevated Testosterone Levels and Social Ranks in Female Rock Hyrax. *Horm Behav.* Jun, 54(1), 212-6.
19. Mathieu C. St-Jean E. (2013). Entrepreneurial personality: The role of narcissism. Personality and Individual Differences 55 527–53.
20. McWilliams, N. (2011). *Psychoanalytic Diagnosis: Understanding Personality Structure in the Clinical Process* (2nd Edition). New York, NY, USA: Guilford Press.

21. National Research Council & Institute of Medicine, 2009, p. 65. APA
22. Orenstein, A. (2007). Changing Patterns of Parenting: Lecture in Parenting and Coping Therapy Nowadays. Jerusalem: School of Education, The Hebrew University.
23. Park, S.W., & Colvin, C.R. (2014). Narcissism and Discrepancy between Self and Friends' Perceptions of Personality, *Journal of Personality,* 82 (4) 278-287.Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior,* 19 (1), 2-21.
24. Pedut, A. (1990). *Changes in Self-Concept in Post-Mastectomy Patients due to Group Occupational Therapy Treatment*. M.A. Thesis, University of Haifa (in Hebrew).
25. Raskin, R., & Terry, H. (1998). A Principal-Components Analysis of the Narcissist Personality Inventory and Further Evidence of Its Construct Validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (5), 890-902.
26. Renan, Y. (2007). *The Poisoned Apple*. Tel Aviv: Hakibutzim Hameuchad Pub. House.
27. 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(6), 1063-1078.
28. Schou, I., Ekeberg, Ø, Ruland, C., Sandvik, L., & Kåresen, R. (2004). Pessimism as predictor of emotional morbidity one year following breast cancer surgery. *Psycho-Oncology, 13*(5), 309-320.
29. Selsova, P., Bob, P., Kukla, L., & Ptacek, L. (2013). Historie Konceptu Narcismuz Psychodynamické Perspektivy, *Československá psychologie/ ročník* LVII, 30-41.
30. Shahar g., Elad-Strenger J., and Henrich C.C. (2012). Risky Resilience and Resilient Risk: The Key Role of Intentionality in an Emerging Dialectics. https://doi.org/10.1521/jscp.2012.31.6.618
31. Shiri S., Isaiah D., Wexler Y., Alkalay Z., Meiner C., Shulamith Kreitler A.(2008). Positive Psychological Impact of Treating Victims of Politically Motivated Violence among Hospital-Based Health Care Providers. Psychother Psychosom;77:315–318
32. Skvirsky, V. (2015). *The contribution of personal resources and mother's support to the mental health of younger and older women at the beginning of fertility treatments*. Unpublished master's thesis. Bar-Ilan University, Ramat Gan, Israel.
33. Stern, D. (2007). *The Present Moment in Psychotherapy and in Everyday Life*. NY. London: W.W Norton Company.

34. Tolan P.H, Dodge K.A. (2005). Children‘s mental health as a primary care and concern: a system for comprehensive support and service. Am Psychol 60(6):601-14
35. Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2010). *The Narcissism Epidemic: Living in the Age of Entitlement.* New York, NY: Free Press.
36. White, M. (1991). Deconstruction and Therapy. In: S. Gilligan, & R. Price (Eds.) *Therapeutic Conversation* (pp. 22-61). New York: Norton.
37. Winnicott, D. W. (1999). The Child, the Family, and the Outside World. Sifriat Poalim. Tel Aviv.
38. Zeidner, M. (1994). *Hebrew version of Self-Efficacy Scale*. University of Haifa, Haifa, Israel.
39. Zhang, B., Zhao, J., & Yu, G. (2009). The Influence of Concealing Academic Achievement on the Self-Esteem of Adolescents with Low Achievement. *Behavior and Personality* 37(6), 805-810.

PERCEIVED CHILD EXPERIENCE FACTORS

Arni Zacks, PhD Student,
VFU "Chernorizets Hrabar" arniniv@gmail.com

Abstract: *Theory supplies empirical applications that characterize environmental circles surrounding children as they develop. This paper examines how childhood experiences as percived by adults divide into distinct factors. They were given about 60 statements related to perceived childhood experiences, sourced by relevant theory. The sample size was sufficiently large to conduct the factor analysis, with a 16:1 participant-to-item ratio. There are 19 items out of 28 Who remained intact, that entered the three-factor solution and 26 items that entered the six-factor solution. In addition, some correlations were found between these factors to narcissistic and resilience traits. Research has wide ranging implications for parents and family counselors, as it will help them develop a proper insight.*

Keywords: *Childhood Experience, Personality Traits, Psycho-social factors, Environmental Circles*

The relationship between childhood experiences and personality traits is a basic concept in psychology (Crouch, 2002; Diego et al., 2002; Lincolen, 2004). A substantial body of literature demonstrates how environmental circles surrounding children affect their development (Lerner, 2015; Lerner et al., 2015, Benson, Scales, Hamilton, & Sesma, 2006; The Search Institute: Mistry & Duta, 2015, Rosental et al 2011) mother-infant relationship, (Selsova et al. 2013, MacDonald, 2014, Winnicott, 1960) familial structure (Orenstein 2007, McWilliams 2011, Ephratt & Asher, 2011, Sharleg, 2011, Bandura 1991) and cultural social differences (Liedlloff, 1997, Gray, 2013, Greenfield 2014, Kindlon and Thompson 2001). These issues are related to each other and perhaps even form each other, so that Childhood experiences are affected by all of them (McWilliams 2011, 0renstein 2007_Otway & Vignoles 2006, Fergusson& Horwood 2003, Heinonen et al 2006).

Object relations in infancy relate to the mother's ability to initial preoccupation: the time the mother spent with the infant at home, the nature of the relationship, choices the parents make such as nursing and growing the infant with care upon request, or sleeping arrangement at home (Haemek, 2016, Twenge and Campbell 2010, Renan 2007, Blum, 2002,

Johnson, 2000). Among child parent‘s relationship, research demonstrates that lack of physical contact between the infant and the mother affects the development of the limbic system that has an essential role for sensory awareness: identification of changes in the environment, management of attention and emotional regulation (Crouch 2002, Bhandari, 2014; Fransson, 2013; Goodson et al., 2015; Koren, 2008, 2011; MacDonald 2014a; MacDonald & Feifel, 2014). An infant who does not obtain enough physical contact may develop a disorder in the identification and emotional processing, harm of body image and social relationships (Winnicott 1999, Lincolen 2004, Stern 2005, 2007).

A central question that underlies the organization of **the modern family system** is: At what level do parents provide the child‘s needs, and the use of child rearing experts for this purpose (McWilliams 2011, Ephratt & Asher, 2011, Sharleg, 2011, Bandura, 1991). Following social movements, the rise of middle class and the education of women, both parents enter the job market at an early stage in the child’s life and thus the child is given to the care of others with whom the relationship are more financial than emotional (Orenstein 2007). According to what is accepted in Western culture, working mothers are granted number of months for maternity leave, following which they must return to work. This is a source of pressure for the mother, who is torn between the commitment to her career and the feeling that her baby needs her (Clark et al, 1997). Consequently as a result, parents there in Western culture compensates for the lack of time by an abundance of material reinforcements and excessive praise for every child’s activity, regardless of its quality. An excess of unjustified praise may cause the child self-loathing.

Culture plays a central role in the parenting in any society. Enough free time for play, screens watching and school achievements are central social factors (Twenge and Campbell 2010, Liedlloff, 1997, Gray, 2013, Greenfield 2014, Kindlon and Thompson 2001). Free active play that naturally should occupy a significant portion of children’s day, provide opportunities to expand the repertoire of basic skills and their sense of self-efficacy (Bandura, 1991). With the decline in opportunities for free play there has been a decline in empathy and an increase in narcissism, generalized anxiety disorder and depression (Gray, 2013). In her book Mind Change,

Greenfield (2014) proves that digital technology is effecting a change in the human brain. The mediating factor is the dopamine interface, which changes following many stimuli and immediate satisfaction. She shows a correlation between technology and attention deficit disorders, loneliness, and aggressiveness. The result is that the brain remains in an immature situation, which characterizes toddlers, characterized by irritability, lack of confidence, shaky self-identity, and difficulties in significant communication (Greenfield, 2014). Another key factor in Western society is school, where the children spend many years of their childhood. The self-appraisal in the period of the school becomes comparative and dependent on the level of achievements (Zhang et al., 2009). The period of the school negatively influences the self-worth when the achievements are lower than the expectations of the student or his environment (Nalavany et al 2011).

We used the topics mentioned above to create relevant statements related to childhood experiences and from them we created distinct factors. The choice to use adult‘s perceptions about childhood is consistent with Kahneman’s methodology, saying that long-term memories and beliefs play important roles in decision making (Conner & Feldman 2012). As Kahneman assert: „memories are imperfect and susceptible to bias, the only utility that people (and other organisms) can learn from personal experience, is the utility that they remember.” (Redelmeierab & Kahneman 1996). Retrospective evaluation distorts the quality of an experience, subsequent preferences will be accepted by the biased evaluation, not by the original experience“ (Kahneman et al. 1997). Prabhu (2017) found , for example, that resilience is based on subjective Socio-Economic Status, rather than on objective one. We therefore chose to examine the perception of adults about their childhood experiences, and the relationship between these factors and different personality characteristics. Kahneman‘s research is consistent with the concept of internalized object relationships, according to which the way we internalize relationships with meaningful caregivers, rather than the relationships themselves, affect how we perceive relationships later in life. Thus they will shape the personality structure more than the „real“ experience (Bronsteen 2008). We also examined how these factors relate to personality traits. In this study we focused on the development of narcissistic

traits prevalent in Western society and resilience characteristics: self-efficacy, optimism, and a sense of control. These characteristics have been promoted in the past with the topics examined here and can provide an index for the use of the factors we have created (Ainsworth 1978, Baumrind 1978, Darling & Steinberg 1993, Shaver & Mikulincer 2008, Meng et al 2008, Rosental, Zarra-Nezhad et al 2014, Roman et al 2016, Govender et al 2017, Groh et al 2017).

Method, Procedure, Participants, Measures

This paper examines how childhood experiences as recalled by adult women divide into factors. Participants indicated the level at which they perceived each statement of childhood experiences as relevant to their childhood, and then we analyzed them to determine which childhood experiences affect in a similar way to create firm factors.

Participants were recruited via web posts and social networking websites such as Facebook. The percentage of men who responded to the questionnaire was low and therefore we excluded them from the sample in order to prevent gender bias. Participants were asked to participate in an online survey concerning the relationship between child-rearing and characteristics in adulthood. After acquiring informed consent, participants were directed to a secure website that was not publically accessible. Completion time for the online survey was 20 minutes in average. Participants were ensured of their anonymity and they had a right to withdraw at any stage. Participants were only included if they had completed the survey.

Four hundred and fifty-eight adult women, most in their 30s or 40s, participated in the study by completing the online survey. The sample was mainly Israeli (85% were born in Israel) and urban. Most of the participants (58%) described their economic situation in childhood as average.

The online survey was conducted in Hebrew. Participants completed a demographic questionnaire. In addition, participants were given about 60 statements related to perceived childhood experiences. The source of the statements are the relevant theory that was reviewed in preparation for this study. The statements were edited on the Likert scale 1 (disagree) to 7 (strongly agree).

From the theoretical sources we extracted the variables Note that as

stated before, the reporting of these statements is retrospective reporting, according to the adult‘s perception of his childhood:

Birth‘s type: Natural hospital birth without medical intervention including medical intervention, or homebirth. Single child, eldest, middle or young in the family.

Nutrition in infancy: Breast milk (how long), milk substitutes.

Parental Presence in childhood: Parents who lived together or not, Length of maternity leave, staying with the family during the first years of life, or at day cares. Long– or short-term preschools and schools, attending afternoon classes, extended family involvement with upbringing.

Sleeping arrangements in infancy: slept with parents regularly or occasionally, slept in a separate room regularly.

Age of first daycare or preschool: Under the age of 6 months, Between 6 months and up to two years, Above the age of two years.

Nutrition in childhood: readymade meals, home cooked meals, vegetarian /vegan food, organic food, limited amounts of food, restricted diet due to a health condition: sugar / gluten / dairy products.

As a child, assisted by private tutors, emotional therapy, physiotherapy, occupational therapy and / speech therapy/medicines.

Satisfaction in school social life, school achievements, importance of achievements in school and afternoon classes to parents.

As a child, did parents limited screen hours, spent most of spare time in front of screens or play outside with other children without adult supervision.

The rules and boundaries at home were clear parents had to shout and punish in order to enforce their authority. One could do what wanted to do, one felt that could move as much as needed, parents bought what was asked for, took part in the housework, when was upset– assisted by a parent in order to calm down.

Being praised as a child, or received gifts as a reward when behaved well, or receive presents only on special occasion.

As a child, could express wishes/ met parental expectations/ felt criticized/ parents constantly kept track of achievements.

Participants have also completed some personality questionnaires:

Narcissism-was assessed using a Hebrew translation and adaptation of the Narcissistic Personality Inventory (NPI-40; Raskin & Terry, 1988). The

NPI-40 is constructed by a 40-item forced-choice inventory and for each item participants are asked to choose between a narcissistic and a non-narcissistic statement. The Hebrew translation and adaptation of NPI-40 utilized a 5-point Likert scale (1: Strongly Disagree to 5: Strongly Agree) for all 40 narcissistic statements (Skvirsky, 2015). A Dutch adaptation by Barelds and Dijkstra (2010) also altered the response format and was validated successfully in community and student samples with excellent correlation ($r = 0.97$; $p < 0.01$) between the dichotomous forced-choice format and the 5-point Likert version of the scale. Baum and Shnit (2003) used the current Hebrew version and reported internal consistency (Cronbach‘s alpha) of .94. In the present sample internal consistency is .90.

Three variables are used together to measure the resilience index:

Self-efficacy – was assessed using the Hebrew version and adaptation of the General Self-Efficacy Scale (GSE; Jerusalem & Schwarzer, 1992). The scale was created to assess internal positive beliefs and a general sense of perceived self-efficacy. It was aimed to predict levels of coping with daily conflicts and levels of adaptation following stressful life events. It contains a 10-item inventory and responses are measured on a 4-point Likert scale. Higher scores indicate higher levels of Self-Efficacy. The Hebrew version by Zeidner (1994) was used in a previous study conducted by Cybulsky (1997) and internal consistency (Cronbach‘s alpha) was .80. The internal consistency for the original version of this questionnaire ranged from $\alpha = .75$ to $\alpha = .90$ and in the present study it also falls within this range with $\alpha = .88$.

Sense of Mastery – was assessed using the Pearlin Mastery Scale (PM; Pearlin & Schooler, 1978). The PM measures the inclination to view life events as being under one’s control as opposed to viewing them as governed by external factors. It contains a 7-item inventory and responses are measured on a 7-point scale. Higher scores indicate higher Sense of Mastery. The Hebrew version by Pedut (1990) was used in previous studies by Ben-Zur (2003) and internal consistency ranged from $\alpha = .69$ to $\alpha = .80$. In the present study Cronbach‘s alpha was .83

Optimism and pessimism – were measured with a Hebrew translation of Life Orientation Test-Revised (LOT-R; Scheier et al, 1994), which consists of 10 items. Three items (Items 1, 4, and 10) assess optimism, 3 items (Items 3, 7, and 9) assess pessimism, and there are 4 filler items.

Respondents indicated the extent to which they agreed with each item on a 5-point Likert scale that ranged from strongly agree to strongly disagree. Items 2, 5, 6, and 8 are fillers. The internal consistency (Cronbach‘s alpha) for dispositional optimism in the original version of this questionnaire was .62 (Scheier et al, 1994) and in the current Hebrew-translated version α = .78. The internal consistency for dispositional pessimism in the original version of this questionnaire was .73 and in the current Hebrew-translated version α = .69. The internal consistency for all six scale-items ranged between .74 and .78 in previous studies (Schou et al, 2004) and in the present study α = .82. The Hebrew-translated version closely matched the English version and had been used in a previous study (Horowitz-Primor, 1999).

Factor analysis

There are four considerations when conducting EFA: (1) sample size, (2) type of extraction, (3) type of rotation, and (4) technique to determine number of factors (Costello & Osborne, 2005). Regarding sample size, Costello and Osborne recommend a 10:1 participant-to-item ratio. Our questionnaire contained 28 items regarding participants‘ self-reported childhood experiences that entered the factor analysis, requiring a sample of 280 to be congruent with a 10:1 participant-to-item ratio. The sample size (n = 458) was sufficiently large to conduct the factor analysis, with a 16:1 participant-to-item ratio. All analyses associated with the EFA were conducted using SPSS (SPSS, Chicago, IL).

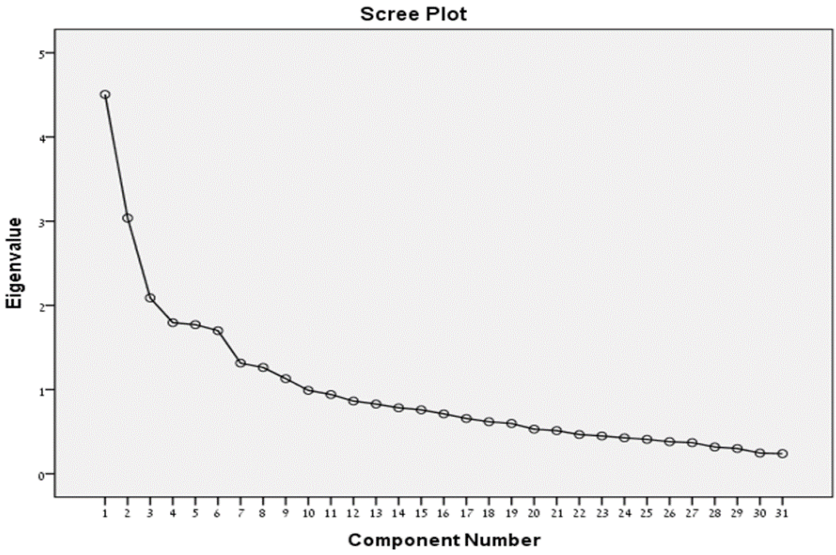
Regarding consideration two and three, congruent with the recommendations of Costello and Osborne (2005), the type of extraction we chose was the Principal Components analysis with a varimax rotation. Finally, pertaining to consideration four, Costello and Osborne (2005) recommended that factors be selected based on consideration of theory, the Kaiser Method, and scree plot analysis. Additionally, the present analysis also used the Kaiser method by prioritizing factors with eigenvalues values > 1.0. Ultimately, as suggested by Costello and Osborne (2005), a scree plot analysis was employed to provide further support for the number of factors extracted. This method extracts factors that are notably above the „elbow“ of the scree plot curve. Further ambiguity in the proper number of factors to extract was resolved by identifying the models in which all

factor loadings were greater than .30 and for which there was clear advantage in factor interpretability (Costello & Osborne, 2005). The inclusion criteria for retaining items are based either on the higher loadings or the theoretical relevance of the items to a particular factor.

Results

Factor Extraction

The results of the factor analysis were derived through a multi-step review of the data. First, when considering the values in the rotated matrix, nine factors have values > 1.0 (i.e., Factor 1 = 4.51; Factor 2 = 3.04; Factor 3 = 2.09 ; Factor 4 = 1.80; Factor 5 = 1.77; Factor 6 = 1.70; Factor 7 = 1.31; Factor 8 = 1.26; Factor 9 = 1.13). However, as presented in the scree plot shown in Fig. 1 only six factors present as being positioned above the first break and only three above the second break. Because of this disparity in results, the interpretably of the three-factor model was compared with that of the six-factor model.



Factor 1, factor 2 and factor 3 accounted for 11.81%, 10.24% and 9.02% of the variance, respectively, (total variance equals 31.07%). Factor

1, factor 2, factor 3, factor 4, factor 5 and factor 6 accounted for 10.43%, 9.87%, 7.91%, 6.79%, 6.56% and 6.49% of the variance, respectively, (total variance equals 48.05%).

Of the 44 items in the original questionnaire, some items were excluded, and the final scale used to analyze exploratory factors (EFA). As can be seen in Table 1-2, there are 19 items out of 28 Who remained intact, that entered the three-factor solution and 26 items that entered the six-factor solution. The loads show the retained items under the relevant factor. Loadings with minus sign show that the item has contradictory connotation (reverse item) to the relevant factor or other items loaded under that particular factor When comparing the item loadings between the three-factor and six-factor model, they are generally equal; the average difference in absolute values of the item loadings between the two solutions is .05 (Max. Gap = .13). As such, the preponderance of evidence suggested that a three-factor version of the 19-item most appropriately fits the data. Moreover, as can be seen in Table 2, the six-factor solution contains two factors composed of three-item which complicates the interpretation of these factors (Costello & Osborne, 2005). We have chosen to present here also the high-consistent model of the three factors, as well as the less consistent model of six factors that shows correlations with the personality questionnaires examined.

Table 1 Three-factor solution

F3/3	F2/3	F1/3	19 items	Factor name
		.82	As a child, I spent at least 3 hours a day in front of a screen	**Factor 1/3: Perceived sedentary lifestyle**
		.77	As a child, I spent most of my spare time in front of screens	
		.67	As a child, I felt that I could not move as much as I needed	
		-.63	As a child, my family pastime was usually (1 Home to 7 Outside)	
		.59	As a child, I was allowed to play outside with other children without adult supervision	
		.48	As a child, my parents limited my screen hours	

	.76	My achievements in the school were (1 Below average to 7 Above average)	**Factor 2/3: Perceived cooperation with functional norms and assistance of experts**
	.63	My social life in school was (1 Unsatisfactory to 7 Satisfactory)	
	-.59	As a child, when I behaved well, I received gifts as a reward	
	-.50	As a child, I did not receive presents without a special occasion	
.43	.50	As a child, I was assisted by physiotherapy, occupational therapy and / or speech therapy	**Factor 3/3: Perceived emotional well- being**
	-.49	As a child, I felt I was being praised	
	.45	As a child, I took part in the housework	
.62		As a child, I could do what I wanted to do	
.59		As a child, I was assisted by medicines	
.57		As a child, the rules and boundaries at home were clear	
-.54		As a child, I felt that I was being criticized	
.48		As a child, I could express my wishes	
.47	.41	As a child, I was assisted by emotional therapy	

Table 2 Six-factor solution

6/6F	5/6F	4/6F	3/6F	2/6F	F1/6	26 items	Factor name
					.79	As a child, I spent at least 3 hours a day in front of a screen	**Factor 1/6: Perceived sedentary lifestyle**
					.76	As a child, I felt that I could not move as much as I needed	

6/6F	5/6F	4/6F	3/6F	2/6F	F1/6	26 items	Factor name
					.74	As a child, I spent most of my spare time in front of screens	
					.69	As a child, I was allowed to play outside with other children without adult supervision	
					-.62	As a child, my family pastime was usually (1 Home to 7 Outside)	
				.75		My achievements in the school were (1 Below average to 7 Above average)	**Factor 2/6: Perceived cooperation with functioning norms and assistance of experts**
				.70		My social life in school was (1 Unsatisfactory to 7 Satisfactory)	
				-.62		As a child, when I behaved well, I received gifts as a reward	
			.43	.53		As a child, I was assisted by emotional therapy	
				.52		As a child, I was assisted by physiotherapy, occupational therapy and / or speech therapy	
				-.44		As a child, I felt I was being praised	

6/6F	5/6F	4/6F	3/6F	2/6F	F1/6	26 items	Factor name
				-.43		As a child, I met parental expectations	
			.70			As a child, the rules and boundaries at home were clear	**Factor 3/6: Perceived emotional well being**
			.67			As a child, I could do what I wanted to do	
			-.54			As a child, I felt that I was being criticized	
		-.64				As a child, my parents bought me what I asked for	**Factor 4/6: Perceived obedience to strict discipline**
		.56		.49		As a child, I took part in the housework	
		-.51				As a child, I could express my wishes	
		.51				My parents constantly kept track of my achievements	
	-.57					When I was a child, I was abroad (1 Never to 7 Several times)	**Factor 5/6: Perceived practical assistance**
	.56					As a child, I was assisted by private tutors	
	.53		.50			As a child, I was assisted by medicines	

6/6F	5/6F	4/6F	3/6F	2/6F	F1/6	26 items	Factor name
	-.49	-.48				As a child, my parents limited my screen hours	
.77						As a child, when I was upset, I was assisted by a parent in order to calm down	**Factor 6/6: External emotional regulation by parents**
.70						As a child, my parents had to shout and punish me in order to enforce their authority over me	
-.50		-.44				As a child, I did not receive presents without a special occasion	

Table 2: Factor reliability and correlation matrix of 3 factor model and 6 factor model. Correlations between childhood perceptions‘ factors to narcissistic traits and resilience.

	Reciliense sub scale:					**Alpha**	**3 factors model**
NPI Total	Pessimism	Optimism	LOT-R	Sense of Mastery	Self-Efficiacy		
-.01	.00	.04	.02	-.03	-.06	.80	**(F3.1) A Perceived sedentary lifestyle**
.02	.05	-.02	-.04	.06	.04	.76	**Perceived cooperation with functioning norms and assistance of experts (F3.2)**
.04	-.08	.09	.10(*)	.01	.00	.75	**Perceived emotional well Being (F3.3)**
NPI total	Reciliense subscale:					**Alpha**	
	Pessimism	**Optimism**	**LOT-R**	**Sense of Mastery**	**Self-Efficiacy**		**factors model6**
.04	-.01	.05	.03	.01	.00	.82	**Perceived sedentary lifestyle (F6.1)**
-.05	.02	.01	-.01	.06	.03	.83	**Perceived cooperation with functioning norms and assistance by experts (F6.2)**

.09	-.10(*)	.12(*)	.12(**)	.06	.07	.59	**Perceived emotional well- being (F6.3)**
.03	-.01	.01	.01	.10(*)	.14(**)	.55	**Perceived obedience to strict discipline (F6.4)**
.10(*)	.03	-.06	-.05	-.01	.00	.48	**Perceived practical assistance (F6.5)**
.11(*)	.03	-.01	-.02	.02	.02	.65	**External emotional regulation by parents (F6.6)**

(***) Correlation is significant at .001 level (2-tailed). (**) Correlation is significant at .01 level. (*) Correlation is significant at .05 level.

Discussion

The items for the scale were generated empirically and the factorial validity of the scale was analyzed through EFA. Three interpretable and distinct factors emerged. Furthermore, the factor loading of each item was high, which illustrates that the scale is reliable and valid as a measure for use, when researching correlation between perceived child experiences and personality traits in adults. Since this is the first attempt to transform theoretical variables into empirical statements, we have also left the second model, which is satisfactory in terms of structure and validity, in order to enable further studies of different populations to examine the quality of the models and which model is preferable.

As presented in Table 4. one can see that all factors in the 3-factor model have a good enough internal consistency (Cronbach‘s alpha). The 3-factor model produced only one significant associations. The 6-factor model produced more significant associations but most of them with scales that have poor internal consistency. Nevertheless, other scales of the 6-factor model have better internal consistency.

The results reflect the dialectic between complementary characteristics in three main axes, through which these results can be examined in the future. the first axis: emotional help within the family versus the use of experts. The second axis: meet the needs of the child, opposed to the expectations of the child to meet the environmental needs. And the third is the child as an active participant at home versus the child as passive, receiving care.

From the theoretical categories we examined, no factor related to links was created. This may be because the adults who answered the question-

naire did not remember the events associated with their infant care, or there was no difference in participation due to a uniform cultural outline. The first factor raises the issue of increased use of screens versus the possibility of playing outdoors. This is despite the fact that the participants were born in the previous century. This finding is consistent with cultural trends. Factors 2,3,5 have a number of references to multiplicity of treatments: specialists assisting the child. It is possible that some of the functions that were previously attributed to parents have been culturally transferred to specialists. This may be related to SES or to regulatory difficulties arising from cultural trends in child rearing. In both factors number 3 (Perceived emotional well-being) and 4 (Perceived obedience to strict discipline), the boundaries are clear and the child respond to familial needs. It is interesting to see that both were correlated with the resilience variables. Although in factor 3 the connotation of clear boundaries is positive and in factor 4 is a more negative connotation. Narcissism appears to be correlated with factors 5 (practical assistance) and 6 (External emotional regulation by parents) associated with difficulty in emotional regulation and need for support.

Implications, Limitations and Suggestions

The study has varied implications, especially for parents and family counselors. It points out some childhood experiences that were perceived as significant by the adult participants, and marked three core areas in which families differ from each other: cultural and family decisions regarding emotional help within the family versus the use of experts , the child‘s respond to environmental needs, and the children as active participants at home versus a passive child, getting treatment. The factors we have created may help to continue this investigation in a larger population. The use of these findings is a preliminary study and requires further investigation: All participants were women, so results may vary accordingly. No agreement has yet been reached as to the number of constituent elements 3 or 6. In addition to the factors presented in this article that show which of the statements extracted from the theory are consistent, we also examined correlations between the same statements, to the same personality as predictive regressions. In this way we came up with interesting results (Zacks 2020).

Conclusion

This study is an attempt to find an empirical connection between perceptions about childhood experience as factors and to personality characteristics in adulthood. Of the childhood characteristics found in the various theories, only part have been validated in three /six factors models. In addition, some correlations were found between these factors and the narcissistic and resilience traits that were examined. It will be interesting to examine other personality traits and their relationship to these factors. As well as to check their validity in other countries.

References

1. Barelds, D. P., and Dijkstra, P. (2010). Narcissistic Personality Inventory: structure of the adapted Dutch version. *Scand. J. Psychol. 51*, 132–138
2. Baum, N., & Shnit, D. (2003). Divorced parents‘ conflict management styles. *Journal of Divorce & Remarriage, 39*, 37-58.
3. Ben-Zur, H. (2003). Happy adolescents: The link between subjective well-being, internal resources and parental factors. *Journal of Youth and Adolescence, 32*(2), 67-79.
4. Bronsteen K. (2008) Kleinian theory – a point of view of our times. Bookworm press
5. Brown-Dragon S.L., Svrakic S. M, Przybeck T.R, Cloninger R.C. (1992) The relationship of personality to mood and anxiety states: A dimensional approach Journal of Psychiatric ResearchVol. 26, Issue 3. P 197-211
6. Cai. H. Kwan, V.S. Sedikides. C (2012). A Sociocultural Approach to Narcissism: The Case of Modern China. European Journal of Personality, Eur. J. Pers. 26: 529–535
7. Clark, R., Hyde, J., Essex, M., & Klein, M. H. (1997). Length of Maternity Leave and Quality of Mother-Infant Interactions, *Child Development*, 68 (2), 364–383.
8. Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. Practical Assessment, Research, & Evaluation, 10(7), 1–9.
9. Cybulsky, M. (1997). *Influence of hope on anxiety among religious students*. Unpublished master’s thesis. University of Haifa, Haifa, Israel.
10. Groh, A. M.; Fearon, R. M. Pasco; IJ, M. H.; Bakermans-Kranenburg, MJ.; Roisman, Glenn I.(2017). Attachment in the Early Life Course: Meta-Analytic Evidence for Its Role in Socioemotional Development. Child Development Perspectives. Vol. 11 Issue 1, p. 70-76.

11. Gray p. (2013) Free to Learn. Publisher: BasicBooks(AZ)
12. Greenfield, S. (2014). *Mind Change: How Digital Technologies Are Leaving Their Mark on Our Brains*. Ebury Publishing
13. Horowitz-Primor, R. (1999). Adaptation to problems in fertility and its connection to trait optimism. Unpublished master's thesis. Tel Aviv University, Tel Aviv, Israel.
14. Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (pp. 195-213). Washington, DC: Hemisphere.
15. Kahneman D. Wakker P. P. Rakesh S. (1997). Back to Bentham? Exploration of experienced utility. Quarterly Journal of Economic 375-405.
16. Kendell R. E. (1975). The Concept of Disease and its Implications for Psychiatry. The British Journal of Psychiatry 127, Issue 4 pp. 305-315.
17. Kohut. H. (1977). The Restoration of the self. New York: International Univercity Press.
18. Koren, L., Mokady, O., & Geffen, E. (2008). Elevated Testosterone Levels and Social Ranks in Female Rock Hyrax. Horm Behav. Jun, 54(1), 212-6.
19. Krueger, R. F., & Eaton, N. R. (2010). Personality traits and the classification of mental disorders: Toward a more complete integration in DSM–5 and an empirical model of psychopathology. Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment, 1(2), 97–118
20. Lerner, R.M. (2015). Preface. In Overton, W.F., & Molenaar, P.C.M. (Eds.), Handbook of child psychology and developmental science (Vol. 1) (7th ed.) (pp. xv-xxi). Hoboken, NJ: Wiley.
21. Kindlon, D., & Thompson, M. (2001). *Raising Cain: Protecting the Emotional Life of Boys*. Or Yehuda: Ma'ariv Book Guild.
22. Lincolen, K. C. (2004). The Vital Touch: How Intimate Contact with Your Baby Leads to Happier, Healthier Development, *Journal of Prenatal and Perinatal Psychology and Health*. 19, 177–179.
23. McWilliams, N. (2011). *Psychoanalytic Diagnosis: Understanding Personality Structure in the Clinical Process* (2nd Edition). New York, NY, USA: Guilford Press.
24. Orenstein, A. (2007). Changing Patterns of Parenting: Lecture in Parenting and Coping Therapy Nowadays. Jerusalem: School of Education, The Hebrew University.
25. Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior,* 19 (1), 2-21.
26. Pedut, A. (1990). *Changes in Self-Concept in Post-Mastectomy Patients due*

to Group Occupational Therapy Treatment. M.A. Thesis, University of Haifa (in Hebrew).
27. Prabhu, S. G.; Shekhar, R. The role of socio-economic status in adolescent resilience and self-esteem. Indian Journal of Health & Wellbeing. 2017, Vol. 8 Issue 9, p. 985-989.
28. Raskin, R., & Terry, H. (1998). A Principal-Components Analysis of the Narcissist Personality Inventory and Further Evidence of Its Construct Validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (5), 890-902.
29. Renan, Y. (2007). *The Poisoned Apple*. Tel Aviv: Hakibutzim Hameuchad Pub. House.
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(6), 1063-1078.
31. Schou, I., Ekeberg, Ø, Ruland, C., Sandvik, L., & Kåresen, R. (2004). Pessimism as predictor of emotional morbidity one year following breast cancer surgery. *Psycho-Oncology, 13*(5), 309-320.
32. Selsova, P., Bob, P., Kukla, L., & Ptacek, L. (2013). Historie Konceptu Narcismuz Psychodynamické Perspektivy, *Československá psychologie/ ročník* LVII, 30-41.
33. Skvirsky, V. (2015). *The contribution of personal resources and mother's support to the mental health of younger and older women at the beginning of fertility treatments*. Unpublished master's thesis. Bar-Ilan University, Ramat Gan, Israel.
34. Stern, D. (2004). *The Present Moment in Psychotherapy and in Everyday Life*. NY. London: W.W Norton Company.
35. Svrakic D.M, Thomas R. Przybeck T.R, Cloninger C.R. (1992). Mood states and personality traits. Journal of Affective Disorders. Vol. 24, Issue 4, Pages 217-226.
36. Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2010). *The Narcissism Epidemic: Living in the Age of Entitlement.* New York, NY: Free Press.
37. Winnicott, D. W. (1999). The Child, the Family, and the Outside World. Sifriat Poalim. Tel Aviv.
38. Zhang, B., Zhao, J., & Yu, G. (2009). The Influence of Concealing Academic Achievement on the Self-Esteem of Adolescents with Low Achievement. *Behavior and Personality* 37(6), 805-810.
39. Zeidner, M. (1994). *Hebrew version of Self-Efficacy Scale*. University of Haifa, Haifa, Israel.

NARCISSISM AND RESILIENCE: DEMOGRAPHIC APPROACH IN ISRAEL

Arni Zacks, PhD Student,
VFU "Chernorizets Hrabar" arniniv@gmail.com

Abstract: *Narcissism seems to be on the rise around the world as a result of cultural changes. Israeli culture is influenced by Middle Eastern culture as well as Western culture. A total of 485 Israeli women participated in the study. We hypothesized that socioeconomic outcomes, age, and birth place would be related to the degree of narcissism and resiliency.* ***Results:*** *In Israel, there is a cultural rapprochement between different ethnic groups, in the direction of Western culture. Natives Israelis show more maladaptive narcissism than new immigrants: Israel is a more Western country than the countries of origin of immigrants. Maladaptive narcissism group reported fewer years of education compared to the other groups. Maladaptive narcissism was also found to be higher among those who reported the high economic status in childhood. Self-efficacy was found to be higher among those who reported low economic status in childhood and at a higher rate among those who reported a high economic status in adulthood. The use of ANOVA results shows a significant effect of the age group so that adaptive narcissism is more prevalent in generation Y. No association was found between the maladaptive narcissism generation, or age group.*

Keywords: *Narcissism, Resilience, Individualism, Social Adaptation*

Common reasons why a patient, whether an adult or a child, comes for therapy include difficulty in postponing gratification, inability to deal with tension, rapid aggressive response to slight degrees of frustration, difficulty accepting boundaries and feeling satisfaction, interpersonal difficulties, and the demand for attention and admiration. The appearance of these traits harms the functioning of children and adults, causes coping difficulties, and reduces the personal resiliency and inner wellbeing. These reasons pertain to the non-adaptive behaviors that originate in narcissistic traits. These traits are steadily more widespread in Western culture. Globalised commerce and unprecedented technological advances have brought a rapid cultural change across the world. Research has documented the extensive impact of social changes on cognition, emotion, creativity, motivation, interpersonal behavior personality traits and the self-concept

(Saxe 1982, Cai et al 2012, Greenfield 2014). Broad cultural shifts emphasizing individualism have apparently resulted enhanced self-evaluations on agentic domains. Self-evaluations on communal attributes, such as understanding others cooperativeness, and spirituality, either decreased or were unchanged (Orensteen 2007, McWilliams 2011, Twenge, Campbell, & Gentile, 2012, Gray 2013). The context of this cultural message has been examined around the world by examining the correlation between demograpyic characteristics demography and personality traits. This paper examines the relationship between demography and the characteristics of narcissism and resilience in Israel.

The DSM-5 defines narcissistic personality disorder (NPD) as lack of empathy, need for admiration, and a pattern of grandiosity. Non-adaptive narcissism is characterized by interpersonal difficulties caused by exaggeration of the self-worth and specialness and the demand for attention and admiration, which cause, on the one hand, indifference in others, and on the other hand, a sense of lack of self-worth, inferiority, shame, humiliation, and emotional emptiness to be harmed by others but tendency to harm others without regret or attention, when grandiosity is accompanied by aggressiveness (Keller et al, 2014). Today the range of narcissistic personality disorder reaches 6.2% of the population (American Psychiatric Association, 2013). However, according to the present knowledge, supported by Freud, Kohut and Krenberg (Ostervill 1995, Orensteen 2007, McWilliams 2011) a certain degree of narcissism is adaptive and normal, found in every person, and facilitates the achievements of life objectives and self-realization (Selsova et al, 2013). Thus, despite their negative qualities, narcissists do appear to maintain several positive characteristics, including high self-efficacy (Mathieu & St-Jean 2013). Healthy narcissism entails the stability of the individual's sense of worth, on the basis of his true worth, with his ability to recover from disappointment or failureand the ability to find comfort and encouragement in the systems of relationships (MacDonald, 2014).

Research has increasingly focused on the impact of protective resilience factors on the potential to influence the individual‘s adaptation to life stressors. Psychological resilience is defined by Lazarus (1993) as an individual's ability to effectively adapt to and rebound from negative ex-

perience (at Xing & Sun 2013). Bleich‘s (2006) definition is: „A sense of control over life, self-efficacy, a sense of involvement and purpose. Flexibility in adapting to unexpected changes. In this study, we focused on optimism, self-efficacy as markers of resilience, as suggested in previous studies (Yi et al, 2010). The cited resilience variables, associated with more positive consequences in general (Bandura, 1994; Pearlin and Schooler, 1978; Scheier et al, 1994).

Self-efficacy is the optimistic self-belief in our competence or chances of successfully accomplishing a task and producing a favourable outcome. some psychologists rate self-efficacy above talent in the recipe for success. (Bandura 1997). A resilient sense of efficacy requires experience in overcoming obstacles through perseverant effort (Bandura 1994). A strong sense of efficacy enhances human accomplishment and personal well-being in many ways. Such an efficacious outlook fosters goals challenging and quick recovering after failures (Lent et all 1987). Recilience characteristics as self-efficacy, a sense of control and optimism can provide a true sense of value or compensation for low value. Attributes such as entrepreneurship and high drive can contribute to achieving high achievement that increases self-efficacy. This figure fits the link between adaptive narcissism and resilience. Another possible explanation is the fact that a people with narcissistic qualities overestimates themself and will fill out the questionnaires as having high abilities in a variety of fields. This explanation is possible in the case of people with extreme and non-adaptive narcissistic traits, whose attainment is not high, as found in this study, Indicated on high self-efficacy but low achievement.

This study examined the correlation between both the association between narcissistic traits and of the self efficacy to the demographic factors, age group, Place of birth, participants‘ economic status in childhood and in adulthood and education.

Israel is a Middle Eastern country, of 9 Million people, which has undergone far-reaching demographic change over the last 100 years. During this period, it has more than six immigration waves from different continents and countries (Dewaele & Stavans 2014). Israeli culture is heterogeneous, varied and not easy to define. Israeli society is comprised of multiple ethnic subgroups, backgrounds, and heritages. This variety is

reflected through different customs, manners, religious traditions, and social profiles. It is a consequence of the fact that the majority of Israelis today are immigrants or first-generation. The variety of sub-cultures holds independent communities, there are still strong in-group and family-oriented values despite being a generally independent society (Shkalim et al 2017). Israeli culture is influenced by Middle East culture, as well as the culture of the Western and European which constitutes a large part of the immigrant population (Lerman 2016). The culture continues to be molded all the time (Kulic 2005). It is a particularly interesting context for examining the impact of demographic background on personality in the context of an unstable situation.

Previous studies reported that world region appears to exert influence on narcissism: with participants from more individualistic societies reporting more narcissism. Narcissism declines in older participants, males report being more narcissistic than females (Miller et al 2015, Mathieu & St-Jean 2013, Cai et al 2012, Foster et al 2003). The greater the number of children in a family, the less likely they are to be narcissistic, persons from urban areas are more narcissistic than those from rural areas. Persons from higher socioeconomic classes are more narcissistic than those from lower socioeconomic classes (Cai et al 2012).

Various studies have examined the relationship between resilience and different demographic variables and found that Resilience factors are differently expressed, but overall resilience is equally distributed among the sexes, age groups, and different Socio-Economic Status groups (Grønlie 2017, Vibert 2016, Wallace 2012, Hjemdal 2011). Prabhu (2017) found that resilience is based on subjective Socio-Economic Status, rather than on objective one. According to Heinonen at al 2006, Lower SES in childhood and in adulthood was related to scores reflecting lower levels of optimism and greater levels of pessimism in adulthood. Optimism scores were the highest and pessimism scores the lowest for those participants whose childhood and adulthood SES was high.

In terms of this conceptualization, social accelerated changes that has undergone in the size and composition of Israel‘s population are relevant to our investigation: The number of residents in Israel increased tenfold during its 70 years, 60% resulted from natural increase, and the rest from

a migration balance. The ethnic background has become more diverse due to a change in proportions due to birth (Jews constituted 82% of the population at the time of the establishment of the State and currently constitute only 75%) and due to massive immigration (half are European, half from Africa and Asia). 90% of the country‘s population lives in cities. (Sikron 1998). Although the percentage of children in Israel is relatively high compared to other Western countries, Israel‘s population is aging. One reason for this is an increase in life expectancy and a decrease in mortality. Since the 1960s, the life expectancy of the entire population of Israel has increased by about 6 years. Another reason for the aging of the population is the decline in the fertility of the Jewish and Arab population into its strata, so that the fertility practices among the various groups in the population have come closer. The number of persons in the Israeli household decreased. The most important changes occurred in the marriage practices of the population. Less marrying, marrying at an older age, get more divorced: about 20% -25% of married couples get divorced. Israel‘s population is more educated than in the past at a level similar to that of Canada and Japan. The proportion of those with 13 years of schooling and above rose from 9% in 1961 to 49% now. Parallel to the increase in income and standard of living, inequality in the distribution of income among households in the various deciles has increased. The income of the top decile was about one-fifth of the income in the 1950s, compared with about a third in the 2000s. Israel’s economy continues to perform well both in terms of macroeconomic and fiscal outcomes. Growth has averaged 3.3% since 2000, higher than in many OECD countries, although this was partly driven by strong population growth, which accounted for half of this impressive increase. The external surplus is comfortable, and the public debt-to-GDP ratio, already well below the OECD average, is still falling. However, an OECD report rated Israel as the country with the highest rates of poverty among its members – 21% of the country‘s population is below the poverty line in 2016. In the mid-1990s, only 14% of Israel‘s residents Below the poverty line (the Central Bureau of Statistics and Israel OECD website 2019). The importance of studying narcissism and resilience in general, and in Israel specifically because the societal changes occurring might increase the level of this trait across the board.

Israel is a country under tension, due to immigration, mentioned earlier, and to constant security tension. Positive correlations has been found between a number of negative life events and narcissism (Horesh & Stav, 2015). At a young age, a high level of narcissism was correlated with conflict tendencies (Finzy-Dottan &Cohen, 2011). Participants born in Israel tended to score higher on emotional stability than those born abroad (Dewaele & Stavans, 2014). Emotional stability is part of the narcissism subsection.

On this basis, *we hypothesized that the demographic background is associated to the narcissistic and resilience profile of the participants. We hypothesized that the values of origin, age, and socioeconomic data would be associated to the extent of narcissism and of self efficacy.*

Methods

Participants were recruited via web posts and social networking websites such as Facebook. The information was collected in September – October 2014. All participants recruited were asked to participate in an online survey concerning the relationship between demographic characteristics, and child-rearing experiences to personality traits in adalthood. After acquiring informed consent, participants were directed to a secure website that was not publically accessible. Completion time for the online survey was 20 minutes in average. Participants were only included if they had completed the survey.

Four hundred fifty-eight adult women, most of them in their 30‘s or 40‘s (54% were born in the 1980s and 25% in the ,70s), participated in the study by completing an online survey. Of the women, 80% had 15 years of education and more, 30% had 17 years and more, 15% had up to 12 years, and only 2% had less than 12 years of education. The sample was predominantly Israeli (85% were born in Israel) and urban (74% were born and raised in the city). The majority of participants (58%) described their economic status in childhood as being average, 18% depicted it as below average and 24% as being above average. Regarding their economic status as adults, 52% reported average economic status, 14% below average and 24% above average. In the original sample, there were about forty men, but they were excluded in order to avoid a gender bias.

Importantly, the validity of online surveys has been established both in USA (Buchanan & Smith, 1999; Nosek et al 2002) and China (Cai et al 2008), and also in conjunction with narcissism (Foster et al 2003) The online survey was conducted in Hebrew. All measures were originally in English and had been effectively translated in previous published and unpublished studies (back-translations by bilinguals). Demographics and background information – Participants completed a demographic questionnaire, which solicited information regarding gender, age, place of birth, economic status, years of education.

As mentioned before, three variables are used together to measure the resilience index. Of the factors of resilience, the most significant factor, in terms of association with other variables, was self-efficacy.

Self-efficacy – was assessed using the Hebrew version and adaptation of the General Self-Efficacy Scale (GSE; Jerusalem & Schwarzer, 1992). The scale was created to assess internal positive beliefs and a general sense of perceived self-efficacy. It was aimed to predict levels of coping with daily conflicts and levels of adaptation following stressful life events. It contains a 10-item inventory and responses are measured on a 4-point Likert scale. Higher scores indicate higher levels of Self-Efficacy. The Hebrew version by Zeidner (1994) was used in a previous study conducted by Cybulsky (1997) and internal consistency (Cronbach‘s alpha) was .80. The internal consistency for the original version of this questionnaire ranged from $\alpha = .75$ to $\alpha = .90$ and in the present study it also falls within this range with $\alpha = .88$.

Narcissism – was assessed using a Hebrew translation and adaptation of the Narcissistic Personality Inventory (NPI-40; Raskin & Terry, 1988). The NPI-40 is constructed by a 40-item forced-choice inventory and for each item participants are asked to choose between a narcissistic and a non-narcissistic statement. The Hebrew translation and adaptation of NPI-40 utilized a 5-point Likert scale (1: Strongly Disagree to 5: Strongly Agree) for all 40 narcissistic statements (Skvirsky, 2015). A Dutch adaptation by Barelds and Dijkstra (2010) also altered the response format and was validated successfully in community and student samples with excellent correlation ($r = 0.97$; $p < 0.01$) between the dichotomous forced-choice format and the 5-point Likert version of the scale. Baum

and Shnit (2003) used the current Hebrew version and reported internal consistency (Cronbach‘s alpha) of .94. In the present sample internal consistency is .90.

There is a long-standing dispute between categorical approaches that conceptualize mental disorders as discrete clinical conditions and dimensional approaches that describe them as arbitrary distinctions along dimensions of functioning (e.g., Kendell, 1975). Supporters of dimensional approaches justify their position by providing evidence for its usefulness in conceptualizing Personality Disorders and in the prediction of key clinical phenomena (Krueger & Eaton, 2010). Other researchers provide neurobiological evidence that justify the use of categorical scales for Personality Disorders and also for their benefits with regard to treatment (e.g., Cloninger & Svrakic, 2016). Foster & Campbell (2007) suggest that NPI scores are distributed dimensionally. There is no apparent shift from ‘‘normal’’ to ‘‘narcissist’’ observed across the NPI continuum. This is consistent with the prevailing view of narcissism in social psychology and suggests that narcissism is structured similar to other aspects of general personality. They illustrates how little we know about this issue. The present study will address the question of conceptualizing narcissism as a dimensional quality by using a clinical measure of narcissism once as a continuous index and a second time as a categorical measurement by an arbitrary top decile cut of this index. A cut off that was validated in this research suggesting non-adaptive narcissism is the top 10% of narcissism in the NIP questionnaire.

All statistical analyses were performed using SPSS (SPSS, Chicago, IL). One-way ANOVA with narcissism scale was carried out for all categorical variables and correlation analysis for all continuous independent variables. The independent variables for inclusion were those showing statistically significant association with narcissism scale and resilience measures from ANOVA and correlation analyses conducted previously.

Results

Table 1: Differences in mean NPI scores according to various characteristics of participants.

	Mean	±	SD	*F*	*p*-Value
Age (*N* = 458)				6.54	.011
Generation X (*N* = 51)	2.64	±	.44		
Generation Y (*N* = 407)	2.83	±	.51		
Place of birth (*N* = 458)				.91	.341
Israel (*N* = 389)	2.80	±	.52		
Not Israel (*N* = 69)	2.86	±	.40		
Mother‘s place of birth (*N* = 455)				.70	.404
Israel (*N* = 242)	2.79	±	.49		
Not Israel (*N* = 213)	2.83	±	.52		
Type of settlement in childhood (*N* = 424)				3.64	.057
Urban-type settlement (*N* = 313)	2.83	±	.51		
Rural-type settlement (*N* = 111)	2.73	±	.51		
Economic status in childhood (*N* = 457)				6.57	.002
Below average (*N* = 83)	2.89	±	.54		
Average (*N* = 266)	2.73	±	.49		
Above average (*N* = 108)	2.92	±	.49		
Infancy and childhood background factors	**Mean**	**±**	**SD**	***F***	***p*-Value**
Parental Presence in childhood (*N* = 458)				1.66	.198
Parents lived together (*N* = 405)	2.79	±	.50		
Parents didn‘t lived together (*N* = 53)	2.89	±	.57		
Birth order (*N* = 458)				.22	.880
Firstborn child (*N* = 174)	2.80	±	.50		
Middle child (*N* = 138)	2.78	±	.51		
Younger child (*N* = 127)	2.83	±	.53		
Only child (*N* = 19)	2.84	±	.42		

	Mean	±	SD	*F*	*p*-Value
Sleeping arrangements in infancy (*N* = 452)				.12	.883
As a baby, I slept with my parents regularly (*N* = 148)	2.80	±	.50		
As a baby, I slept occasionally with my parents (*N* = 96)	2.79	±	.49		
As a baby, I slept in a separate room regularly (*N* = 208)	2.82	±	.52		
Age of first educational institution (*N* = 447)				.98	.376
Under the age of 6 months (*N* = 108)	2.75	±	.49		
Between 6 months and up to two years (*N* = 146)	2.84	±	.51		
Above the age of two years (*N* = 193)	2.80	±	.51		

Characteristics of birth, infancy and childhood nutrition	**Mean**	**±**	**SD**	**F**	**p-Value**
Birth (*N* = 456)				.34	.560
Natural hospital birth without medical intervention (*N* = 320)	2.80	±	.51		
Hospital Birth including medical intervention (*N* = 136)	2.83	±	.51		
Nutrition in infancy (*N* = 457)				.70	.497
Breast milk substitutes (*N* = 147)	2.80	±	.46		
Breast milk for one year or less (*N* = 251)	2.79	±	.53		
Breast milk for more than one year (*N* = 59)	2.88	±	.48		
Yes (*N* = 63)	2.88		.50		

Characteristics of participants as adults	**Mean**	**±**	**SD**	***F***	***p*-Value**
Economic status in adulthood (*N* = 451)				3.11	.046
Below average (*N* = 62)	2.73	±	.54		
Average (*N* = 236)	2.77	±	.50		

	Mean	±	SD	*F*	*p*-Value
Above average (*N* = 153)	2.88	±	.50		
Total years of education (*N* = 448)				.99	.321
Below 15 years (*N* = 88)	2.85	±	.61		
15 years of education and above (*N* = 360)	2.79	±	.48		

Place of birth – Results show that **prevalence of top 10% NPI, scores among subjects born in Israel** was 11.3% (OR = 8.7; 95% CI = 1.17–64.02; p < .05) while prevalence of top 10% NPI scores among subjects born in a different country was only 1.4% (OR = 0.1; 95% CI = .02–.85; p < .05). No significant correlations were found between place of birth and adaptive narcissism or resilience, neither no between narcissism or resilience and different ethnic origin groups.

Age group – participants‘ age, transformed to a dichotomous covariate (age group), where subjects born in the ‚60s or ‚70s were labeled „Generation X“ and subjects born in the ‚80s or ‚90s were labeled „Generation Y“. using ANOVA results show a significant effect of age group (F(1,456) = 6.54, p = .01), which adds additional evidence the common claim **that „Generation Y“ has more narcissistic traits than „Generation X“** In accordance with previous studies. **No correlation was found between top 10% NPI, to age group or generation.**

Participants‘ economic status – the factor participants‘ economic status in childhood (F(2,454) = 6.57, p < .01) and in adulthood (F(2,448) = 3.11, p < .05), coded into three categories: below average, average and above average, when correlated with narcissism and resilience scores . Regarding economic status in adulthood, although main effect was statistically significant, a post hoc comparison using Tukey’s HSD showed no significant effect between groups, but a post hoc comparison regarding economic status in childhood showed that **mean narcissism scores for below and above average status** (M(below) = 2.89, p(below) < .05; M(above) = 2.92, p(above) < .01) were significantly higher than the mean narcissism score for average status in childhood. (M = 2.73) results show **that prevalence of top 10% NPI scores among subjects reporting above average economic status in childhood** is 14.8% (OR = 1.9; 95%

CI = .99–3.69; p < .05), while prevalence among average economic status in childhood is only 7.1% (OR = 0.5; 95% CI = .26–.91; p < .05).

Education– prevalence among subjects reporting **less than 15 years of education** is 15.9% (OR = 2.1; 95% CI = 1.05–4.12; p < .05), significantly above expected rates for prevalence **for top 10% NPI score.**

Table 2: Differences in mean Self-Efficacy scores according to various characteristics of participants.

	Mean	±	SD	*F*	*p*-Value
Age (*N* = 449)				.26	.610
Generation X (*N* = 50)	3.13	±	.51		
Generation Y (*N* = 399)	3.09	±	.54		
Place of birth (*N* = 449)				.08	.779
Israel (*N* = 380)	3.09	±	.54		
Not Israel (*N* = 69)	3.11	±	.55		
Mother‘s place of birth (*N* = 446)				1.54	.216
Israel (*N* = 238)	3.07	±	.54		
Not Israel (*N* = 208)	3.13	±	.53		
Type of settlement in childhood (*N* = 415)				.64	.426
Urban-type settlement (*N* = 310)	3.11	±	.53		
Rural-type settlement (*N* = 105)	3.06	±	.56		
Economic status in childhood (*N* = 448)				6.84	.001
Below average (*N* = 83)	3.21	±	.56		
Average (*N* = 259)	3.01	±	.54		
Above average (*N* = 106)	3.19	±	.48		
Mother‘s total years of education (*N* = 438)				.14	.712
Below 15 years (*N* = 195)	3.11	±	.55		
15 years of education and above (*N* = 243)	3.09	±	.52		
Infancy and childhood background factors	**Mean**	**±**	**SD**	***F***	***p*-Value**

	Mean	±	SD	*F*	*p*-Value
Parental Presence in childhood (*N* = 449)				.65	.419
Parents lived together (*N* = 397)	3.10	±	.54		
Parents didn‘t lived together (*N* = 52)	3.04	±	.53		
Birth order (*N* = 449)				.35	.787
Firstborn child (*N* = 172)	3.11	±	.54		
Middle child (*N* = 133)	3.05	±	.52		
Younger child (*N* = 125)	3.11	±	.55		
Only child (*N* = 19)	3.13	±	.61		
Sleeping arrangements in infancy (*N* = 443)				.39	.676
As a baby, I slept with my parents regularly (*N* = 148)	3.11	±	.58		
As a baby, I slept occasionally with my parents (*N* = 94)	3.06	±	.49		
As a baby, I slept in a separate room regularly (*N* = 201)	3.11	±	.52		
Age of first educational institution (*N* = 439)				.19	.827
Under the age of 6 months (*N* = 106)	3.12	±	.58		
Between 6 months and up to two years (*N* = 142)	3.08	±	.54		
Above the age of two years (*N* = 191)	3.09	±	.52		

Characteristics of birth, infancy and childhood nutrition	**Mean**	**±**	**SD**	**F**	**p-Value**
Birth (*N* = 447)				.46	.497
Natural hospital birth without medical intervention (*N* = 316)	3.10	±	.54		
Hospital Birth including medical intervention (*N* = 131)	3.07	±	.54		
Nutrition in infancy (*N* = 448)				.39	.674
Breast milk substitutes (*N* = 144)	3.08	±	.55		

	Mean	±	SD	*F*	*p*-Value
Breast milk for one year or less (*N* = 247)	3.09	±	.54		
Breast milk for more than one year (*N* = 57)	3.15	±	.48		

Characteristics of participants as adults	**Mean**	**±**	**SD**	***F***	***p*-Value**
Economic status in adulthood (*N* = 442)				14.77	.000
Below average (*N* = 62)	2.83	±	.65		
Average (*N* = 232)	3.07	±	.51		
Above average (*N* = 148)	3.25	±	.48		
Total years of education (*N* = 439)				.02	.896
Below 15 years (*N* = 87)	3.08	±	.66		
15 years of education and above (*N* = 352)	3.09	±	.51		

Results in Table 2 show the differences in mean self-efficacy scores according to various characteristics of participants using ANOVA. This revealed that mean self-efficacy scores was not significantly correlated with most of participants‘ characteristics. **Exceptions to this rule were participants‘ economic status in childhood** ($F(2,445) = 6.84$, $p < .01$) **and in adulthood** ($F(2,439) = 14.77$, $p < .001$), coded into three categories, below average, average and above average. Regarding economic status in childhood, a post hoc comparison showed that mean self-efficacy scores for below and above average status ($M(below) = 3.21$, $p(below) < .01$; $M(above) = 3.19$, $p(above) < .05$) were significantly higher than the mean self-efficacy score for average status in childhood ($M = 3.01$). Regarding economic status in adulthood, a post hoc comparison using Tukey's HSD showed that mean self-efficacy score for above average status ($M(above) = 3.25$, $p(above>average) < .01$) was significantly higher than the mean self-efficacy score for average status ($M(average) = 3.07$, $p(average>below) < .01$) which was significantly higher than the mean self-efficacy score for below average status ($M(below) = 2.83$, $p(below<above) < .001$) which was also significantly lower than the mean self-efficacy score for above average status in adulthood.

NPI associations with self-efficacy, self-mastery, and LOT's optimism Table 3:

Table 3: Mean, standard deviation and correlation matrix of total NPI score (*N* = 447-458)

	M	SD	NIP
Self-efficacy	3.09	.54	.50(***)

(***) Correlation is significant at .001 level (2-tailed).

The hypothesis that NPI scores would have significant associations with self-efficacy (r(449) = .50, $p < .001$), was confirmed. The correlations reported are zero order correlations with NPI mean score.

Discussion

Narcissism appears to be on the rise around the world due to culture changes (Twenge & Campbell, 2010; Cai et al 2012). In relation to various societal changes taking place in Israel, our study examined a range of ages and obtained empirical evidence consistent with the possibility of an increasing trend in narcissism here as well. A core feature of narcissism is its high agency but low human relations, manifesting as soaring grandiosity and entitlement. The literature separates between adaptive narcissism and non-adaptive one. Although Sharlog (2011) had found a lack of correlation between demography and narcissistic traits in Israel. Indeed, we found that these are two different groups: while adaptive narcissism increases over the years, and the generation Y, can be characterized as the most narcissistic generation, However, the top 10% of narcissists have remained quantitatively stable over the years, which means that this population we examined and presented in our study an edge of narcissistic personality, perhaps to the point of narcissistic personality disorders, remained quantitatively stable for generations.

This group of the top ten percentages in the narcissistic questionnaire shows a correlation with below-average economic status in adulthood, and an average of less than 15 years of schooling. We can see a measure of adjustment and functioning difficulties in correlation with these personality characteristics.

As noted in Israel there is a cultural rapprochement between different eth-

nic groups, in the direction of Western culture, and indeed there was no difference among native Israelis in the indices of adaptive narcissism and resilience between different ethnic groups. A difference was found between those born in Israel and new immigrants with regard to non-adaptive narcissism.

When comparing those who were born in Israel to new immigrants it is important to keep in mind that this label does not imply any homogeneity within that group due to the countries of origin, the culture from which they came from, and the willingness to mix with Israeli culture: new immigrants from Ethiopia are more integrationaly motivated when embracing Hebrew and Israeli culture. While for new immigrants from former Soviet Union, the motivation is only instrumental (Dewaele & Stavans 2014). Thus, this finding may be linked to an economic situation: finding shows that there is a tendency toward developing a non-adaptive narcissism for those who reported an above– average economic status in childhood: There is a link between low economic status and immigration, beyond the differences between ethnic groups of immigrants. It is possible that the low link between immigrants and non-adaptive traits is mediated by low socioeconomic status in childhood that may characterize first-generation immigrants. Similar patterns of results between narcissism and sociodemographic characteristics were found in USA (Foster et al, 2003) and China (Cai et al 2012) suggesting that decreases in family size and increases in financial wealth, facilitate a raise of non-adaptive narcissism.

Self efficacy was found to be related to low economic status in childhood, maybe if you do not have the financial resources at your disposal you can only rely on your own qualities and maybe that is why self-efficacy is higher among those with lower economic status? It seems that there is a link between high economic status in adulthood and self-efficacy, which increases when the starting point in childhood was not average.

The study also shows narcissistic self-perception as highly resilient, perhaps as part of the narcissistic narratives of excessive self-esteem of the two types of narcissism we have examined. It seems that even those who experience difficulties in functioning as adults feel that they have high personal abilities. There were no significant differences between the groups in terms of the type of locality in childhood (city or village) with respect to the dependent variables that were *measured in the present study.*

Can this information help preventive psychology: reducing pathological narcissism patterns and encouraging resilience? It doesn‘t seem like much because most demographics can‘t be changed, but with these understandings it is possible to continue to explore which intermediaries create the resilience or non-adaptive traits, how immigrant or different socioeconomic ststus populations differ in educate their children and how characteristics of child rearing affect traits.

Limitations and implications

It is important to note that this study examined only women, and therefore its results correspond to the population of women in Israel. Follow-up research can examine mixed populations and see whether there are gender differences regarding perceptions of narcissism and resilience.

This study shows that the demographic characteristic has a significant contribution to the prevalence of narcissistic and resilience traits. This study sheds light on the difference between two different cases of narcissism: narcissism that encourages agency that has grown over the years and more radical non-adaptive narcissism that remains stable without cultural encouragement. In addition, this study does not allow us to examine the extent to which attributes of resilience are related to adaptive narcissism, or whether narcissistic perceptions lead to self-overestimation. For a clear examination of these relationships, a research system that does not rely on self-report questionnaires is required. In summary, the data in Israel seem to be in line with recent conceptions, as found elsewhere, on the relationship between social and developmental change.

Bibliography

1. American Psychiatric Association. (2013). DSM-5: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, New School Library 669-673
2. Bandura, A. (1997). Self-efficacy. The exercise of control. New York W.H. Freeman and Company. Emory University, Division of Educational Studies, Information on Self-Efficacy: A Community of Scholars.
3. Barelds, D. P., and Dijkstra, P. (2010). Narcissistic Personality Inventory: structure of the adapted Dutch version. Scand. J. Psychol. 51, 132–138.

4. Baum, N., & Shnit, D. (2003). Divorced parents‘ conflict management styles. Journal of Divorce & Remarriage, 39, 37-58
5. Ben-Zur, H. (2005). Coping, Distress and Life Events in a Community Sample, International Journal of Stress Management, 12, 188-196
6. Bleich, A. Gelkopf, M. Melamed, Y. Solomon, Z. (2006) Mental health and resiliency following 44 months of terrorism: a survey of an Israeli national representative sample. BMC Medicine. Vol. 4, p. 21-11. 11p. 6 Charts. DOI: 10.1186/1741-7015-4-21
7. Buchanan, T., & Smith, J. L. (1999). Using the internet for psychological research: Personality testing on the world wide web. British Journal of Psychology, 90, 125–144
8. CAI, H. VIRGINIA S. Y. KWAN, V.S. SEDIKIDES, C. (2012). Sociocultural Approach to Narcissism: The Case of Modern China. Eur. J. Pers. 26: 529–535A
9. Cybulsky, M. (1997). Influence of hope on anxiety among religious students. Unpublished master’s thesis. University of Haifa, Haifa, Israel.
10. Dewaele, J.M. Stavans– Birkbeck, A. (2014) The effect of immigration, acculturation and multicompetence on personality profiles of Israeli multilinguals. International Journal of Bilingualism 2014, Vol. 18(3) 203 –221
11. Finzy-Dottan, M. Cohen.O. (2011) young adult sibling relations: the effects of perceived parental favoritism and narcissism, JOURNAL OF PSYCHOLOGY 1-22,(1)145 & St-Jean 20.
12. Horesh. N, Stav D. (2015) The relationship between life events and depression and social anxiety among youth, and his relation to personality traits: extrovertism, narcissism, self-esteem, optimism and self-compassion. MA.thesis, Bar Ilan University.
13. Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. In R. Schwarzer (Ed.), Self-efficacy: Thought control of action (pp. 195-213). Washington, DC: Hemisphere.
14. Keller, P.S., Blincoe, S. Gilbert, L.R., Dewall, C.N., Haak, E.A., & Widiger, T. (2014). Narcissism in Romantic Relationships: A Dyadic Perspective. Journal of Social and Clinical Psychology, 33 (1), 25-50.
15. Mathieu C. St-Jean E. Entrepreneurial personality: The role of narcissism. Personality and Individual Differences 55 (2013) 527–531
16. McWilliams, N. (2011). Psychoanalytic Diagnosis: Understanding Personality Structure in the Clinical Process (2nd Edition). New York, NY, USA: Guilford Press
17. Prabhu, S. G.; Shekhar, R. The role of socio-economic status in adolescent resilience and self-esteem. Indian Journal of Health & Wellbeing. 2017, Vol. 8 Issue 9, p. 985-989.

18. Raskin, R., & Terry, H. (1998). A Principal-Components Analysis of the Narcissist Personality Inventory and Further Evidence of Its Construct Validity. Journal of Personality and Social Psychology, 54 (5), 890-902
19. Selsova, P., Bob, P., Kukla, L., & Ptacek, L. (2013). Historie Konceptu Narcismuz Psychodynamické Perspektivy, Československá psychologie/ ročník LVII, 30-41
20. Shkalim, E. Almagor, M. Ben-Porath, Y. (2017) Examining Current Conceptualizations of Psychopathology With the MMPI–2/MMPI–2–RF Restructured Clinical Scales: Preliminary Findings From a Cross-Cultural Study. JOURNAL OF PERSONALITY ASSESSMENT, VOL. 99, NO. 4, 375–3831
21. Sikron, M. (1998). Trends and Changes in Israel‘s Population from Personalities and Practices in Israel Jubilee Book Editors: Aharoni, S. Aharoni, M. Published by Miksam, Israel
22. Skvirsky, V. (2015). The contribution of personal resources and mother‘s support to the mental health of younger and older women at the beginning of fertility treatments. Unpublished master’s thesis. Bar-Ilan University, Ramat Gan, Israel
23. Twenge, J. M., Campbell, W. K., & Gentile B. (2012). Generational increases in agentic self-evaluations among American college students, 1966–2009. Self and Identity 11: 409–427.
24. Zeidner, M. (1994). Hebrew version of Self-Efficacy Scale. University of Haifa, Haifa, Israel
25. Data were obtained from the Central Bureau of Statistics: www.cbs.gov.il/he/Statistical/seker-chevrati-h123.pdf, and Israel OECD website: www.data.oecd.org/israel.htm

АГРЕСИВНО ПОВЕДЕНИЕ ПРИ ЮНОШИТЕ[1]

Теодора Иванова Бързева
Докторант УниБИТ, София, България, E-mail:t_byrzeva@abv.bg

Резюме: *Проследява се агресивното поведение при юношите. Проучването е проведено сред 120 юноши (13-18г.), 60 момичета и 60 момчета. Изследваните юноши са жители на два малки и на 2 големи града, за периода декември 2019 – януари 2020 година. Използван е тестът за агресивност на Бъс-Дюрки. Анализът е направен посредством скалата, която той предлага за различните прояви за агресия и враждебност. Резултатите показват различия в поведението на момичетата и момчетата.*

Ключови думи: *юноши, поведение, агресия*

AGGRESSIVE BEHAVIOR AMONG ADOLESCENTS

Teodora Ivanova Barzeva
University of Library Science and Information Technologies, Sofia, Bulgaria,
E-mail:t_byrzeva@abv.bg

Summary: *Aggressive behavior among adolescents is monitored. The study was conducted among 120 adolescents (from 13- to 18), 60 girls and 60 boys. The studied adolescents are residents of two towns and two cities for the period December 2019 – January 2020. Method used is by Bus-Durkey, known as aggression questionnaire. The analysis was done through the scale of the author, about the different degree of aggression and hostility. The results show differences in the behavior between girls and boys.*

Keywords: *adolescents , behavior, aggression*

В съвременния свят агресията е едно от най-срещаните явления сред подрастващите. Това поставя на дневен ред проблема и представлява актуална и сериозна задача пред цялата общественост.

По своята същност агресията е сложен психоемоционален процес с многостранни изяви, като физическите й форми най-силно впечатляват обществото. Редица други нейни измерения остават незабелязани, но всъщност нанасят огромни и масови вреди както на отделна-

[1] Докладът е по проект НИП „УНИВЕРСИТЕТСКАТА СРЕДА В ПРЕДСТАВИТЕ НА СТУДЕНТИТЕ“ по Наредбата – 2020 - 11

та личност, така и на цялото общество. Всеки човек с лекота открива чуждата агресия и се възприема като жертва, но много трудно осъзнава и още по-трудно признава собствените си агресивни прояви. Не трябва да се забравя, че агресията в определени, допустими, приемливи граници е двигател на прогреса и без нея светът нямаше да бъде такъв, какъвто е днес. Дори и в най-плахата и смирена личност се таят агресивни пориви, които мотивират творческите й амбиции. За съжаление все още няма ясна формулировка на приемливата агресия, а неимоверната мащабност на тази, която ни заобикаля, има парадоксален ефект, защото вместо да бъде двигател на прогреса, е причина за морален упадък и разруха на обществото. Срещу агресията няма и не може да има ефикасна борба, защото борбата по своята същност е агресивен метод. Дълбокото проникване на насилието и агресията във всички сфери на живота у нас, създава усещането за безпомощност поради липса на ефикасни и своевременни превантивни мерки.

В ”Речник по психология” Л. Десев (Desev,1999) пише за агресивността, че означава „нападателност, социално обусловено качество на личността и поведението, което се характеризира с използването на сила с цел да се нанесат повреди на хора или предмети. В тесен смисъл на думата, агресивността означава войнствен характер на човека; в по-широк смисъл – динамиката на човека, който се утвърждава, без да отбягва трудностите, борбата; още по-широко разбрана, агресивността характеризира основна диспозиция, благодарение, на която живото същество може да получи удовлетворяване на свои жизнени потребности, най-вече на тези от храна и секс. Агресивността е социално обусловена и мотивирана, макар понякога недостатъчно разумно контролирана”.

Агресията е съпътствала постоянно човешката “цивилизация”. От историята са известни множество факти на прояви на агресия спрямо невинни хора, агресивни прояви подбудени от етнически, политически, расови, роднински и религиозни мотиви (Desev, 1999).

Агресията се тълкува по определен начин в различните страни, според различни култури, философски и психологични течения. В отделните исторически епохи, апологети на някои политически режими са приспособявали угоднически представите за агресията, за

да бъдат в хармония с дадена доктрина. Днес според бихевиористите агресията е естествен рефлекс, присъщ на човека, като начин на реакция, спрямо физически или психически дискомфорт.

Според З. Фройд, агресивното поведение по своята същност е инстинктивно и неизбежно, тъй като в човека са налице два много мощни инстинкта: сексуалният (либидо) и инстинкта за разрушение (танатос). Енергията на първия инстинкт, е насочена към удоволствие, съхранение и възпроизвеждане на живота. Енергията на втория, е насочена към разрушаване и прекратяване на живота. З. Фройд твърди, че всяко човешко поведение се явява резултат от сложното взаимодействие на тези два инстинкта и между тях съществува постоянно напрежение. Предвид това, че е налице остър конфликт между съхранението на живот (Ерос) и неговото разрушение (Танатос) други смесени механизми обслужват целта да направляват енергията на Танатос навън (Аз). Ако тази енергия не бъде обърната навън, то тя скоро ще започне да разрушава самия индивид. По такъв начин Танатос косвено способства за това агресията да се насочва навън срещу другите.

Тази теория може да се визуализира чрез следната схема:

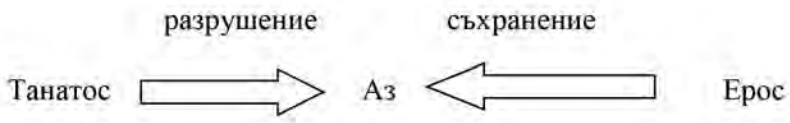


Схема 1: Теория за агресивното поведение според Фройд

I изменение посоката на енергията агресия, насочена към другите

Да се намали вероятността от проявлението на агресивните действия, е възможно чрез външно проявление на емоциите, съпровождащи агресията.

Общата му ориентация е вътрешно-инстинктивна.в ранните му трудове агресията е отговор при осуетяване в търсенето на удоволствие или за избягване на страданието, докато по-късно, анализирайки ранната организация на либидото у детето, той различава два етапа в садистично – аналната фаза: деструктивни тенденции (в по-ранния етап) и такива към запазване и притежание на обекта (в по-къс-

ния етап); и орално-садистичен характер на амбивалентността през оралната фаза. Агресивните действия, произтичащи от нагонът към смъртта (Танатос) са в тясно съчетание с еротичните (Ерос). Подобно на автоеротизма, и нагонът към смъртта се проявява под форматана автоагресия от мазохистичен тип; по-късно в развитието си индивидът намира външни обекти за своята агресивност и тя приема садистични форми. Ако срещне външни препядствие, пречещо и да се изяви, агресивността се оттегля навътре, увеличавайки по този начин размерите на вътрешното саморазрушение. Този вид агресия се поема от Свръх „Аз-а" и се използва срещу „Аз-а". Оттук Фройд прави два извода:

– Строгостта на Свръх „Аз-а" не зависи от строгостта на възпитанието, а от силата на оказаните да бъдат удовлетворени либидинозни и агресивни инстинкти, по-късно трансформирани в енергия на Свръх „Аз-а".

– Подтискането на външните прояви на агресията, което е едно от основните достижения на цивилизацията, парадоксално се оказва изключително деструктивно за индивида.

Според Фройд много от импулсите, идващи от инстинкта към смъртта, могат да бъдат заменени с нечовешки обекти - например с практикуване на лов, разтоварване чрез спорт и пр., сублимирани или канализирани в социално приемливи дейности. Но когато тези импулси не намерят социално приемлив отдушник, те срещат своя пряк израз в агресивното поведение. Следователно, когато човек няма възможност да се прояви по агресивен начин, агресивната му енергия се натрупва и накрая ще избликне под формата на крайно насилие, или психично заболяване. Следователно откритото изразяване на враждебността ще послужи като катарзис – т.е ще редуцира агресивната енергия и високото емоцинално напрежение. По-късно е доказано, че изразяването на агресивността не потиска склонността към агресия, а напротив, засилва я.

Р.Барон дава може би най-широко приеманото днес определение на агресията, според което тя се състои от ти ключови елемента: агресията е всяка форма на (1) поведение, насочено към (2) целта да се навреди или нарани друго живо същество, което е (3) мотивирано да избегне такова отношение. Това, че агресията включва нанасянето на

вреда или щета на някаква жертва, мотивирана да избегне подобно третиране, означава, че вредата може да не е физическа, материална; достатъчно е само „жертвата" да изпитва някакви неприятни последствия. Тя трябва задължително да бъде жив организъм, стремящ се да избегне нанасянето на вреда (за разлика от садомазохистичните отношения или при самоубийството, при които се търси именно нанасянето на вреда). В духа на когнитичния дисонанс Р.Барон сочи, че редукцията на агресивността може да стане чрез въвеждането на несъвместими с нея емоции – индивидът не може да бъде едновременно гневен и весел, тъжен и щастлив и т.н.

Л. Десев разбира агресията в следната насока – „агресията е нападение, настъпателно действие, с което се нанася вреда – физическа или психическа – на човек, на хора, на живи същества" (Desev, 2010). Авторът прави сполучлив опит да класифицира агресията като социален феномен: психическа (вербална или речева) и физическа или телесна, пряка или непосредствена (директна) и косвена или опосредствена (индиректна), непровокирана и отмъстителна, емоционално враждебна или реактивна и инструментална или проактивна, краткосрочна и дългосрочна, открита и скрита, индивидуална и групова. Според Д. Чавдаров "агресията е целенасочено настъпателно разрушително поведение, в разрез с утвърдените норми и правила в обществото, която нанася вреда на обекта на нападение (одушевен или неодушевен), причинява физически вреди и обикновено води до психическо напрежение, потиснатост, страх и болка." (Д. Чавдаров, 2008). Същият автор посочва задължителното участие на някои от следните условия за установяване на агресивно поведение:

– противоречие с обществените норми на поведение;

– противозаконност;

– предизвикване на някаква загуба у жертвата;

– криминогенност – умишлени причинена физическа или морална вреда;

– използване на власт, принуда или наказание;

– ограничаване на възможностите за свободно поведение или за изход от обекта;

– засегнати интереси на агресора или на обекта на агресия включващи злонамереност и егоизъм.

За нуждите на емпиричното изследване са анкетирани 120 юноши (13-18г.), като 60 от тях са момичета и 60 момчета. Анкетираните юноши са от два областни и два малки града, като целта е да се вземат средно аритметичните стойностите на тяхното поведение относно агресията.

Методи

Юношите, които изпадат в риск, често са склонни към агресивно поведение. Това поведение на агресивност, може да се изразява във вербално, а не рядко и във физическа агресия. Затова изследването, което прилагам, е именно в тази насока. Изхождайки от психологическите особености на възрастта, въздействието на средата, която в последните години с настъпването на комуникациите, създава у юношите усещане, че чрез агресивност може да се извоюва място в групата и в общността, което води до едно изкривяване и грешно разбиране. Интересното, което не само в това изследване, както може да се види и провери и в други източници е, че в последно време момичетата в тази възраст имат по-ясно изразено агресивно поведение, от това на подрастващите момчета. При юношите може да се констатира наличието на нарастващи потребности от естетически, технически, познавателни и други интереси. Тези интереси заемат водеща роля, като желанията за изява се засилват. Именно това желание за изява може да доведе до агресивно поведение с цел налагане в групата, между приятели или познати. Създава се ценностна система и ориентация на личността, която зависи от средата и интересите на отделната личност. Затова е много важно да бъде подпомогнато личностното развитие на подрастващите при познаване на техните потребности, интереси и възрастови характеристики. По този начин би могло да се постигне ефективна профилактика, която да доведе до разбиране на личните отговорности и ориентация, от възможни емоционални реакции и поведенчески прояви, характерни за този възрастов период. Мотивацията е основна движеща сила на индивида и има решаваща функция при израстването на юношата. Качествената характеристика на мотивацията, довежда до продуктивна творческа активност и тук са важни позитивните мотиви не само в интелектуален, но и в емоционално-нравствен аспект. Изводите, постигнати въз основа на

изследваните тенденции, засягат възможни подходи към проблема – биологически, психологически, социологически, специфични стереотипи на връстниците.

Основният инструментариум, който беше избран, конструиран и приложен за целите на експеримента, включва теста на Бъс-Дюрки за отчитане на нивата на агресия. Теста на Бъс-Дюрки, отчита в единство мотивационната и инструментална агресия. Тестът се състои от 75 твърдения, на които изследваното лице трябва да отговори с „да“ или „не“. При анализа на резултатите се отчита както общата агресивност, така и нейните отделни форми:

- Физическа агресия – използване на физическа сила срещу друго лице;
- Косвена агресия – агресия, насочвана по обиколен път към друго лице или към никого ненасочена;
- Раздразнение – готовност за проява на негативни чувства при най-малка възбуда (избухливост, грубост);
- Негативизъм – опозиционен маниер на поведение от пасивна съпротива до активна борба срещу установените обичаи и закони;
- Обида – завист и омраза към околните заради действителни или измислени действия;
- Подозрителност – в диапазона от недоверие и предпазливост по отношение на хората до убеждение в това, че другите хора планират да навредят на ближния си и го правят;
- Вербална агресия – изразяване на негативните чувства, както чрез формата (крясък, писък), така и чрез съдържанието на словесните отговори (проклятия, закани);
- Чувство за вина – изразява евентуалното убеждение на субекта, че той е лош човек, че извършва лоши постъпки, а също и усещаните от него угризения на съвестта.

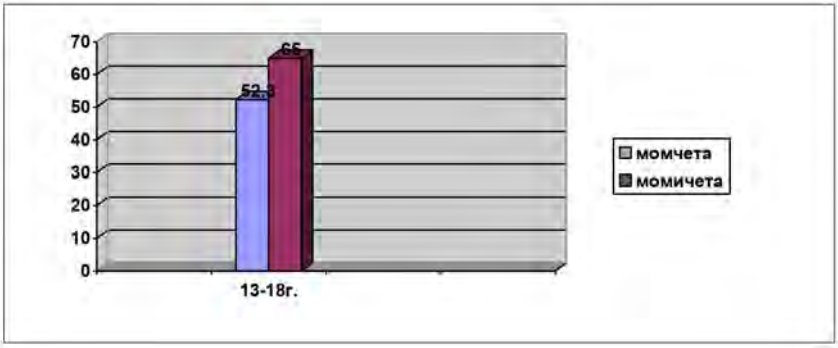
Резултати

Резултатите от направеното текущо емпирично изследване, показват и потвърждават зародилата се през последните години тенденция за нарастване на агресивността, от страна на юношите и покачване на тази на момичетата попадащи в тази група.

Таблица 1: Ниво на агресивност по пол и години

Години	Момичета	Момчета	Момичета – брой	Момчета – брой
13	10	10	**3**	**6**
14	10	10	**4**	**7**
15	10	10	**7**	**6**
16	10	10	**9**	**5**
17	10	10	**9**	**6**
18	10	10	**5**	**4**

Обобщените данни в **таблица 1** показват, как нивото на агресивност при момичетата нараства с повишаване на тяхната възраст, до момента, в който навършват пълнолетие, а при момчетата не се наблюдава такова покачване, а е в рамките на 1, 2 интервала. При навършването на пълнолетие и при двата пола се наблюдава овладяване на агресията и емоциите. Най-голяма разлика в подбудите за агресивно състояние между двата пола се наблюдава на възраст 13-14 години, където момчетата са с по-високи показатели на агресивност, както и на 16-17 години, когато показателите на момичетата изместват тези на момчетата.



Фигура 1: Процентно съотношение на агресивността по пол

Таблицата показва процента на момичета и момчета склонни към агресивност и враждебност.

В проведеното емпирично изследване, този процент има различни проявления в различните форми на агресивността, това ще бъде показано нагледно в таблица 3.

Таблица 2: Разлика във формите на агресивно поведение по пол

Форми на агресивност	Момичета	Момчета
Физическа агресия	46,67%	40%
Косвена агресия	33,33%	41,67%
Раздразнение	50%	33,33%
Негативизъм	51,67%	50%
Обида	50%	41,67%
Подозрителност	41,67%	31,67%
Вербална агресия	46,67%	25%
Чувство за вина	30%	16,67%

Теста на Бъс-Дюрки, показва осем от формите на агресивно състояние. В седем от тези форми, с изключение на Косвената агресия, резултатите показват, че по-голям е процента на момичетата склонни към агресивно състояние. Наблюдава се голяма разлика с и над 10% във формите: Раздразнение; Подозрителност, Вербална агресия и Чувство за вина. Тази разлика в нагласите, поведението и намеренията на юношите, показва и последните тенденции, които гласят, че агресията при момичетата се покачва за разлика от тази на момчетата. Не е за подценяване и процента на агресия сред момчетата, това че при тях не се наблюдава тенденция на покачване не е успокояващо, а напротив, обезпокояващ е факта и за двата пола, високият процент на форми на агресивността.

Въз основа на изследването може да се формулират следните изводи:

- Потвърдена е тенденция, установена и в други изследвания, за повишаване на общата агресивност между 15-та и 17-та годишна възраст на учениците.
- Установена е значима разлика по признака пол в индекса на враждебност и общата агресивност в полза на момичетата. Повишените нива на обща агресивност на момичетата се дължи на негативизма, раздразнението и обидата.

- Приложеният технологичен модел оказва по-силно влияние при момичетата отколкото при момчетата. Понижението на общата агресивност на изхода се дължи основно на значителния спад на агресивността при момичетата.

На какво се дължи покачването на агресията сред учениците?

Диалогът между родители и деца е нарушен. От една страна, по чисто субективни причини – неблагоприятна семейна среда, развод на родителите, завишени изисквания или неглижиране, физическо насилие, неадекватни родителски модели на поведение, липса на родителски контрол или свръхконтрол, неблагополучие в семейната среда, непоследователност във изискванията на възрастните, липса на правила. От друга страна, и по обективни обстоятелства – високо ниво на безработицата, бедност, които принуждават родителите да имигрират в чужбина, и да изоставят децата си без контрол в България. Всичко, което се преживява в детството, оставя следи на подсъзнателно и съзнателно ниво. До навлизането си в периода на зрелостта човек изживява едни от най-трудните психофизиологични кризи. Самата криза е носител на определено ниво на стрес и объркване. За нейното позитивно преодоляване са необходими много обич и подкрепа от страна на семейството.

Заключение

Приведените данни за нарастване на агресивността и враждебността в подрастващите, преобладаващата фрагментарност на изследванията и мерките за превенция на насилието в училищата, правят наложителни незабавните действия в няколко насоки на различни равнища едновременно, за да имат забележим и траен ефект. Преди всичко, успешната превенция на агресията и насилието в училищата трябва да е включена в цялостна правителствена и медийна политика, по превенция на насилието в обществото, популяризиране на исконните човешки ценности и морал, и заместване на агресивните модели на поведение в училище, с адекватни за възрастта и нивото на развитие на учениците форми, за изразяване на натрупано в децата напрежение и импулси, вследствие на преживяна агресия от страна на възрастните (родител или учител) или съученици. Необходими са

спешни и всеобхватни мерки и усилия от страна на институции, политици, семейства, възпитатели и обществото като цяло, за превенция на насилието още в детска възраст.

Литература:

Andreeva, L. (1998). Sotsialno poznanie i mezhdulichnostno vzaimodeystvie.

Bardov, Iv. (2001). Psihologicheski vazgledi za lichnostta.

Desev, L. (1999). Rechnik po psihologia.

Korsini, R. (1999). Entsiklopedia Psihologia.

Levitov, N. (1972). Psihologicheskoe sostoyanie agresii, sp. Voprosы psihologii, kn.6.

Levkova, I. (2003). Psihologia na razvitieto.

Milkov, L. (2004). Obshta pedagogika.

Popov,Hr. (1999). Sotsialnopsihologicheski aspekti na choveshkata agresia.Sofia.

Popov, Hr. (1999) Choveshka agresia, S.

Popov, Hr. (2000). Psihologia na choveshkata agresia, S.

Kolektiv. (1989). Rechnik po psihologia. S.

Chavdarov, D. (2008). Agresiyata. Ot dvigatel na progresa do brutalnoto nasilie.Sofia.

Baron. R., D. Richardson. (1999). Agresia. Sankt Peterburg : Piter

Petkov G., M. Mitevska-Encheva, P. Radeva, T. Rangelov, (2018) Assessment of the adaptive-innovative style in an educational environment The Macrotheme Review 7(4) Winter 2018ISSN 2379-9765 print ISSN 1848-4735 online

Petkov G., M. Mitevska-Encheva, E. Lazarova, P. Radeva (2019) Leadership styles in the innovative educational area The Macrotheme Review 8(1), Spring 2019, ISSN 2379-9765 print ISSN 1848-4735 online

Mitevska, M., G. Petkov, P. Radeva (2019) Otrazhenie naagresivnite predispozitsii vŭrkhu akademichnata motivatsiya, udovletvorenostta ot zhivota i chuvstvoto za shtastie pri studenti Psikhologichni izsledvaniya kn. 2/2019 ISSN 1311-4700 (Print) ISSN 2367-4563 (Online

Митевска, М., Г. Петков, П. Радева (2019) Отражение на агресивните предиспозиции върху академичната мотивация, удовлетвореността от живота и чувството за щастие при студенти Психологични изследвания кн. 2/2019 ISSN 1311-4700 (Print) ISSN 2367-4563 (Online]

Mitevska–Encheva, M, Petkov, G. Akademichna motivatsia - Savremenni izmerenia. Za bukvite, Sofia, 2017. 203 c. ISBN 978-619-185-279-6

Митевска–Енчева, М, Петков, Г. Академична мотивация - Съвременни измерения. За буквите, София, 2017. 203 с. ISBN 978-619-185-279-6].

Mitevska, M., Sonya Karabeliova (2019) Dinamika na organizatsionnite tsennosti – meta analiz prilozhna psikhologiya i sotsialna praktika, VarnaXKH Mezhdunarodna nauchna konferentsiya ISSN 1314-0507

Митевска, М., Соня Карабельова (2019) Динамика на организационните ценности – мета анализ приложна психология и социална практика, Варна XX Международна научна конференция ISSN 1314-0507]

Mitevska–Encheva, M, Petkov, G. (2019). LICHNOSTNI PREDPOSTAVKI ZA PROYAVI NA ADAPTIVNO-INOVATIVEN STIL NA POVEDENIE Universitet po bibliotekoznanie i informatsionni tekhnologii, Akademichno izdatelstvo „Za bukvite – O pismenekh'" ISSN 2683-0094

Митевска–Енчева, М, Петков, Г. (2019). ЛИЧНОСТНИ ПРЕДПОСТАВКИ ЗА ПРОЯВИ НА АДАПТИВНО-ИНОВАТИВЕН СТИЛ НА ПОВЕДЕНИЕ Университет по библиотекознание и информационни технологии, Академично издателство „За буквите – О писменехъ" ISSN 2683-0094

Tagareva, K. (2012) Umeniya obshcheniya v protsesse sobesedvaniya, V sb. Stsial'no-ekonomicheskiye i psikhologicheskiye problemy upravleniya, Moskva, 2012. Str. 212-218. ISBN 978-5-94051-110-6

Тагарева, К. (2012) Умения общения в процессе собеседвания, В сб. Сциально-экономические и психологические проблемы управления, Москва, 2012. Стр. 212-218. ISBN 978-5-94051-110-6

Tagareva, K. (2013) Forirovaniye kommunikativnoy kompetentnosti i umeniye slushat' u studentov-psikhologov. V sb. «Obrazovaniye – lichnost' – professiya», Moskva, 2013. Str. 312-316. ISBN 978-5-91070-054-7.

Тагарева, К. (2013)Форирование коммуникативной компетентности и умение слушать у студентов-психологов. В сб. «Образование – личность – профессия», Москва, 2013. Стр. 312-316. ISBN 978-5-91070-054-7

ЦЕННОСТНА СИСТЕМА ПРИ ЮНОШИ И ВЛИЯНИЕТО НА СОЦИАЛНИТЕ МРЕЖИ[1]

Тодор Рангелов Рунтев[1], Теодора Иванова Бързева[2]
[1]ПГ „Петър Парчевич" Учител, Пловдив, България,
E-mail: todor.rangelof@abv.bg
[2]Докторант УниБИТ, Пловдив, България, E-mail: t_byrzeva@abv.bg

Резюме: *Проследява се подредбата в йерархичен вид на ценности от юноши на възраст между 15-18 години, предложени от Милтон Рокич. Проучването е проведено сред юноши, които се определят, като активни в соцалната мрежа и такива, които се определят, като пасивни в нея. Изследването е проведено през месец април 2017 г. Използвана е системата за ценностните ориентации на Милтон Рокич. Анализът е направен въз основа на дадените отговори на двете групи юноши(активни и пасивни), като се сравняват и в двете класации на ценности, които са предложени от него. Резултатите показват различия в подредбата на ценностите от активните и пасивните юноши в социалната мрежа.*

Ключови думи: *юноши, ценности, социална мрежа*

VALUE SYSTEM IN ADOLESCENTS AND THE IMPACT OF SOCIAL NET

Todor Rangelov Runtev[1], Teodora Ivanova Barzeva[2],
[1]Teacher in „PG Petar Parchevia" in Rakovski
[2]Doctoral student University of Library Science and Information Technology, Sofia Bulgaria

Summary: *The selection of hierarchical type of values in adolescents (from 15to 18) is traced by M.Rokeach. The study is conducted among adolescents identifying themselves as active and inactive in the social net. The study was conducted in April, 2017. Value system by M.Rokeach was used. The analysis was made according to the answers of the active and inactive adolescents by comparing of the two value systems. The results show differences between the two groups of adolescents.*

Keywords: *adolescents, value system, social net*

---

[1] Докладът е по проект НИП „Културни практики в образователна среда" по Наредбата – 2020 – 12

Ценност – това е материален предмет (храна, пари, жилище), или духовен (музика, поезия), съществуващи в живота на които индивида придава личностен смисъл.Положителната значимост на подобни предмети не се определя от техните реални, обективни свойства, а от субективната оценка на тези предмети, да удовлетворяват потребностите, да служат за постигането на целите, да съответстват на интересите.

Понятията „ценност" и „ценностна система" се използват успешно във всички социални науки – антропология, политология, организационна психология, социология, социална психология и психология на личността. Изследват се различни равнища на функционирането на ценностите – културно, социално, институционално, организационно и индивидуално. Широкото използване на понятието „ценност" в социалните науки обуславя разминаването на неговите граници, което от своя страна води до отричане на необходимостта от него.

Според Скинер с това понятие се означава психична цялост, която има реално покритие в реалността. Епстейн отрича неговата ползотворност, защото според него това понятие дублира понятието „мотив".

Обемът на понятието "ценност" силно варира. Морис го разглежда пределно широко като отразяващо „начина на живот", а Клъкхор и Стродбек, като най-общо философско разбиране на човешката природа.

Според Мак Гиур ценностите са еквивалентни на много общи нагласи. А според Кембел ценностите отразяват валентността на обектите.

Олпорт, Вернон и Линслей ги разглежда като определен критерий за типология на личностите.

Милтон Рокич е един от най-известните изследователи на ценностите, схваща ценностите като предпочитани начини за поведение или крайни цели, разположени върху континиум на значимост. Според него:

„Ценността е тип вярване за това, как трябва или не трябва да се държим или за крайните цели на съществуването…Ценностите са абстрактни идеали, позитивни или негативни, необвързани с някакъв специфичен обект или ситуация, представляващи личностните вярвания за идеалните начини на поведение или идеалните крайни

цели.Примери за идеални начини за поведение са търсенето на истина и красота, поддържането на ред и чистота, поведение, което е искрено, справедливо, състрадателно и т.н"(Rokeach, 1973).

Трите форми на ценност, за които може да се говори са:

1. Ценностите, които влизат в различни сфери на обществения живот, като обществен идеал,

изработено обществено съзнание с неговите абстрактни атрибути. Тези ценности можем да ги наречем „вечни", те са общочовешки (истина, красота, справедливост).

2. Ценности, които влизат в обективна форма, във вид на произведения на материалната и духовна култура, или човешки постъпки, явяващи се конкретни въплъщения на обществено-ценностни идеали (етически, естетически, правови и др.)

3. Социални дейности, които пречупвайки се чрез призмата на индивидуалната жизнена дейност, влизат в психологичната структура на личността, във форма на личностни ценности, които се явяват едни от източниците на нейната мотивация на поведение.

На всеки човек е присъща своя ценностна йерархия, която се съставя в процеса на разположение от индивида на съдържанието на обществените ценности, които ги има в произведенията на материалната и духовната култура.

Високата осъзнатост на ценностите се отразява в съзнанието под формата на ценностните ориентации и служи като важен фактор за социалната регулация на взаимоотношенията на хората и поведението на индивида.Ценностните ориентации приеха условието на социалния опит. Могат да се намерят в целите, идеалите, убежденията, интересите и други прояви на личността.Те са тясно свързани с познавателните и волевите страни на човека.

Ценностните ориентации образуват съдържателната страна на насочеността на личността и показват вътрешната основа на нейните отклонения към действителността.

Според В.В.Водзимска ценностните ориентации представляват определена структура на отношенията на личността към фактите на действителността, конкретно проявлението на отношението, произтичащо във форма на фиксирани установки или нагласи.

Най-точната дефиниция на нагласите дава А.С.Пангашвили, като казва, че „Нагласата като модус на цялостния субект (личността) във всеки дискретен момент на неговата дейност…, модус, който представлява висша степен на организация на „човешките сили”.

Нагласите си имат своя структура.В социалната психология тя се свежда до:

1. Дефинирането им като диспозиции (предиктор) за действие (дейност). Трактуването на нагласите като предиктори на поведението е основна идея на всяко изследване. С.Ширман и Р.Фаризо правят изследване върху нагласите.Според тях нагласите са оценъчни по природа и съществуват само по отношение на някакъв специфичен обект или клас обекти.

2. Нагласите имат три компонента на структура, включваща: афективен, когнитивен и компонентен.

3. Нагласите са обективни и винаги са свързани с някакъв обект.

Ценностите и нагласите, както си имат допирни точки, така те имат и различия.Различия от гледна точка на тяхното място в йерархичната структура в горния пласт са нагласите, а долу са ценностите.

М.Рокич прокарва дълбока разделителна линия между ценностите и нагласите.Според него:

а) ценностите са основни аспекти на личността и са тясно свързани със собственото чувство за идентичност или Аз-а;

б) ценностите са белязани и чувствителни съм социалните изисквания и психологическите потребности;

в) ценностите са относително стабилни, но неизменни през жизненото пространство;

г) ценностите излизат извън обектите и ситуациите;

д) ценностите са подредени в йерархия или ценностна система на степен на значимост;

е) ценностите служат като стандартни или критерни по много различни начини;

ж) ценностите имат широко разпространени ефекти върху мисълта и действието.

Според Маккин установява, че ценностните системи са по-силно развити при лица с „вътрешен контрол”, отколкото при индивиди

с „външен контрол”. Това доказва, че лицата с външна локализация на контрола, стимулите от средата предизвикват поведенчески реакции без достатъчно филтриране през ценностната система.Такова поведение може да бъде опасно, защото и то е податливо на всякакъв вид външни влияния. С една дума, тези хора могат да бъдат манипулирани.

Личностната ценностна система включва факти, явления, хора, техни страни и качества, които имат положителна валентност. Ценностната система заема централна част на психологическото поле у личността.В нея няма ценност или факти, явления и хора с отрицателна валентност, които не са нужни или не се харесват на личността. В личностната ценностна система се съдържат толкова и тези ценности, които стабилизират и повишават ценността на Аз-а и определят отношението към другите хора и явления.

Почти няма автори, които да са правили опит да посочат модел на йерархзираната структура на ценностите. Според Е.В.Шарахова йерархията на ценностите изразява йерархията на потребностите на човека. Близка по смисъл е и тезата на В.А.Ядов, че формирането на ценностни ориентации съответства на висшите социални потребности на личността от саморазвитието и самореализацията, при това в социално конкретни, исторически обусловени форми на жизнената дейност, характерни за начина на живот на обществото и социалната група, към която принадлежи индивидът.

Възрастта в която се намират юношите е податлива на изкушения, промени в разбиранията, морланите норми и ценности. Важно е да се отбележи факта, че развитието на технологиите, както и свободния достъп до социалните мрежи изкушават и предизвикват юношите да прекарват повече време, като активни потребители. Потреблението от своя страна води до пристрастяване, както и до социална деградация. Потреблението на технологиите, както и най-вече потреблението на социалните мрежи води до изменение на ценностната система и преориентиране на ценностите на личността.

Методика

Ценностна система и ориентация на личността зависи от средата и интересите на отделната личност. Важно да бъде подпомогнато личностното развитие на юношите при познаване на техните потребности, интереси и възрастови характеристики. Важно е да бъдат насочени, към развитие, самоусъвършенстване и градация на ценности и потребност. Мотивацията е основна движеща сила на индивида и има решаваща функция при израстването на юношата. Мотивацията довежда до продуктивна творческа активност и тук са важни позитивните мотиви не само в интелектуален, но и в емоционално-нравствен аспект. Изводите, постигнати въз основа на изследваните тенденции, засягат възможни подходи към проблема-биологически, психологически, социологически, специфични стереотипи на връстниците.

Основният инструментариум, който беше избран, конструиран и приложен за целите на експеримента включва изследване по системата на Милтон Рокич за ценностните ориентации. Според Рокич, има два класа ценности – терминални (Т) и инструментални (И). Терминалните ценности са ценности-цели, а инструменталните се отнасят до начин на действие или личностна черта (практически са ценности-средства). След огромен по обема си труд, Рокич достига до два списъка от по 18 ценности, които се дават за ранжиране на изследваните лица.

В този случай бяха анкетирани юноши самоопределящи се, като активни в социалната мрежа и такива, които се самоопределят, като пасивни в социалната мрежа.

Задачата, която имаха е да подредят в йерархичен вид дадените ценности, като най-маловажната заема 18-то място а най-важната за тях е на 1-во място.

Резултати

Представени в таблици изглеждат така:

Таблица 1: Терминални ценности – представени с 2 групи изследвани юноши

А	Група 1					Група 2				
Терминални ценности-ценности цели	Юноши определящи се като активни в социалната мрежа					Юноши определящи се като пасивни в социалната мрежа				
Активен живот (пълнота и емоционална наситеност на живота)	16	15	16	16	15	5	6	6	5	6
Житейска мъдрост (зрелост на съжденията и здрав смисъл достигнати с опит)	14	13	12	13	12	6	5	5	6	5
Здраве (физическо и психическо)	3	3	3	3	3	15	15	15	15	15
Интересна работа	13	14	13	12	11	4	4	4	2	4
Красота на природата и изкуството (преживяване на прекрасното в тях)	18	18	10	11	10	16	16	16	16	16
Любов (духовна и физическа близост с любимия човек)	17	17	11	10	6	2	2	2	4	2
Материално обезпечен живот (отсъствие на материални затруднения)	6	4	4	4	4	7	8	7	7	7
Наличие на добри и верни приятели	4	6	6	8	16	8	7	8	8	3
Обществено признание (уважение от обкръжаващите)	7	8	8	6	13	3	3	3	3	8
Познание (възможност за разширение на образованието, знанията)	8	7	7	5	9	9	10	10	9	9
Продуктивен живот (максимално пълно изпълване на своите възможности)	5	9	9	7	8	10	9	9	10	10
Развитие (работа над себе си, самоусъвършенстване)	9	5	5	9	5	17	18	18	18	17
Развлечения (приятно прекарване на свободното време, отсъствие на задължения)	1	2	1	2	1	18	17	17	17	18

Свобода (самостоятелност, независимост на съжденията и постъпките)	2	1	2	1	2	11	12	12	11	11
Творчество(възможност за творческа дейност)	15	16	15	14	7	12	11	11	12	14
Увереност в себе си (вътрешна хармония, свобода от вътрешни противоречия и съмнения)	10	10	14	15	14	14	14	14	14	12
Щастлив семеен живот	11	11	18	17	18	1	1	1	1	1
Щастие за другите (благополучие на другите, народа, човечеството)	12	12	17	18	17	13	13	13	13	13

Резултати от таблица А – за Терминални ценности цели

От направеното изследване се вижда, че при юношите от група 1 има липса на емоционална наситеност и зрялост в разсъжденията, както и липса на опит при справяне с елементарни житейски задачи. Поради липса на любов към близки хора се наблюдава невъзможност на изразяване на чувства както и уважение към по-възрастните и връстниците им.

Докато при юношите от група 2 се наблюдава пълнота и емоционална наситеност в живота им. Има зрялост на разсъжденията им относно живота, изразен смисъл, както и много по-добро психическо и физическо развитие на юношите. Те по-лесно откриват красотата в изкуството и природата и имат по-ясни преживявания и емоции. При тях се наблюдава физическа и духовна близост с любимите хора, както и уважение към по-възрастните от тях.

При група 1 се вижда, че срещат трудности в общуването не са толкова концентрирани в работата си, в задълженията си, при някои от тях има липса на амбиция и цел за бъдещо развитие. При тези деца също можем да отбележим, че се наблюдава неувереност и противоречие относно своите ценности и приоритети в живота.

При група 2 има възможност за творческа дейност и изява придружени от цели и амбиции, които водят до работа над себе, което от своя страна води до самоусъвършенстване.

Като обобщение относно Терминалните ценности при група1 и

група 2 може да отбележим следното, че група 2, имат по-голяма увереност в себе си, което е довело до вътрешна хармония, свобода от вътрешни противоречия, а група 1 имат ниска самооценка, съмнения в своите способности, независимост на съжденията и постъпките си.

Таблица 2: Инструментални ценности – ценности средства – представени с 2 групи изследвани юноши

Б	Група 1					Група 2				
Инструментални ценности – ценности средства	Юноши определящи се като активни в социалната мрежа					Юноши определящи се като пасивни в социалната мрежа				
Акуратност (чистоплътност) (умение за подреждане на вещите; подреденост в делата)	7	18	18	7	7	1	2	3	1	1
Възпитаност (добри маниери)	4	8	8	8	4	2	1	1	2	2
Високи изисквания (към живота и високи претенции)	9	6	9	6	9	3	3	2	3	3
Ефективност в работата (трудолюбие, продуктивност в работата)	11	10	10	10	18	14	15	14	14	15
Жизнерадостност (чувство за хумор)	3	11	11	18	11	15	14	15	15	14
Изпълнителност (дисциплинираност)	12	12	3	12	12	18	17	18	18	18
Независимост (способност за самостоятелно и решително действие)	14	14	14	11	14	17	18	17	17	17
Непримиримост към недостатъците (свои и чужди)	10	4	4	4	10	16	16	16	16	16
Образованост (широта на знанията, висока обща култура)	15	15	7	15	3	4	4	4	4	5
Отговорност (чувство за дълг, умение да държи на думата си)	16	13	16	3	16	5	5	5	5	4

Рационализъм (умение за логично мислене, приемане на обмислени решения)	8	9	15	9	8	6	6	6	13	6
Самоконтрол (сдържаност, самодисциплина)	18	16	12	13	15	13	13	13	6	13
Смелост в отстояването на своето мнение	2	3	2	5	2	12	12	12	12	12
Твърда воля (умение да настоява на своето, да не отстъпва пред трудностите)	1	1	1	1	1	11	9	9	9	10
Търпимост(към възгледите на другите, прощаване на грешки и заблуждения)	5	5	5	16	5	10	10	10	10	11
Честност (привидност, искреност)	6	7	6	14	6	9	8	8	8	9
Чувствителност (грижовност за другите)	13	2	13	2	13	7	7	7	7	8
Широта на възгледите(умение да се приема друга гледна точка, да се уважават другите вкусове и привички)	17	17	17	17	17	8	9	11	11	7

Резултати от таблица Б – Инструментални ценности-ценности средства

Относно резултатите от таблица Б – за инструменталните ценности се вижда, че при група 1 има липса на умения за подреждане на вещите, подреденост в делата, липса на добри маниери, занижени критерии към живота, по-ниска жизнерадостност в сравнение с група 2.

При група 2 се наблюдава дисциплинираност, широта на знанията, добра обща култура, самодисциплина, умения за логично мислене и взимане на смислени решения, искреност, умения да се приема гледната точка на другите, както и умение да се изслушват по-възрастните от тях и техните връстници.

При група 1 се среща липсата на самоконтрол, което води до някои агресивни състояния спрямо своите връстници и по-малки от тях деца, а в някои по-тежки случаи до извършване на престъпление. Това ни навежда на мисълта, че липсата на семейство, топлота в

отношенията, както и родителски контрол, а също и не на последно място липсата на майчина любов в първите години на възпитанието е довело до тези отклонения от приетите норми в обществото.

Докато при група 2 любовта и контрола са довели до развиване на качества у юношите като: отговорност, дисциплина, искреност, грижовност за другите, търпимост към недостатъците на другите, чувство за дълг.

Като обобщение относно Инструменталните ценности при двете групи може да отбележим следното, тези от група 2 притежават широта на възгледите, изпълнителност, ефективност в работата, висока самооценка, добри маниери, докато при група 1 се наблюдава по-ниска самооценка, притеснение при общуване, проблеми в словесния изказ, както и по-трудно изразяване на чувства към околните.

Заключение

Технологиите и света в който живеем са свързани пряко с човешкия живот. Влиянието на социалните мрежи днес е твърде високо, но и неосъзнато. Вредата, която се нанася върху личността остава следва за много дълго време, а юношата, като активен потребител на социалните мрежи е в пряка опасност от тази вреда. Обобщените данни показват каква е разликата между активните потребители на социалните мрежи и пасивните такива.При активните потребители на социалните мрежи се наблюдава застой в социалната комуникация, в гъвкавостта на ежедневието и ситуациите, които то предлага, в изграждането на опит, също и неувереност в действията, съмнение в постъпките и ниска самооценка. При такова влияние на социалните мрежи върху юношите се наблюдава и агресивност, небрежност от страна на семейството, липса на контрол и трудно изразяване на чувства. Разликата на активните потребители на социалните мрежи с пасивните такива е голяма. Пасивните потребители имат емоционална наситеност в живота, добро физическо и психическо развитие. Наблюдава се висока самооценка, отговорност, дисциплина и чувство за дълг.

Неконтролируемо прекараното време в социалните мрежи може да нанесе последици в живота на юношите, които да залегнат трайно в развитието му, като пълноценна личност.

При формирането на ценностна система, доминиращо значение има потребността от уважение и самоуважение.Без тях личността не може да съществува или по-точно може да съществува като деперсонифициран индивид.

Литература

Milton, R. (1973) *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.

Andreeva, L. (1998) *Sotsialno poznanie i mezhdulichnostno vzaimodeystvie*. Sofia.

Андреева Л. (1998) *Социално познание и междуличностно взаимодействие*. София.

Baychinska, K. (1994) *Tsennosti.Tsennostvn tres…Tsennostna kriza*!. Sofia.

Vanger, A., Muhina V.S. (1988) *Psihologia*. Moskva: Prosveshtenie.

Dobrovinaya I., Ruzkaya A. (1990) *Psihologicheskoe razvitie vospitannikov detskogo doma*. Pedagogika.

Klincharski V. (1989) Tsennostni parametri na psihichnoto pole na lichnostta. Sofia.

Madolev V. (1996) *Obshta psihologia*.

Mechkov K. (1993) *Psihikata*.

Piryov G. (1976) *Psihologiyata v tvoya zhivot*. Sofia.

Minchev B. (1998) *Problemi na obshtata psihologia*. Sofia.

Petkov A. (1976) *Psihologia na lichnostta*. Sofia.

Trifonov T. (1995) *Psihologia na lichnostta*. Sofia.

Petkov G., M. Mitevska-Encheva, P. Radeva, T. Rangelov, (2018) Assessment of the adaptive-innovative style in an educational environment The Macrotheme Review 7(4) Winter 2018ISSN 2379-9765 print ISSN 1848-4735 online

Petkov G., M. Mitevska-Encheva, E. Lazarova, P. Radeva (2019) Leadership styles in the innovative educational area The Macrotheme Review 8(1), Spring 2019, ISSN 2379-9765 print ISSN 1848-4735 online

Mitevska, M., G. Petkov, P. Radeva (2019) Otrazhenie naagresivnite predispozitsii vŭrkhu akademichnata motivatsiya, udovletvorenostta ot zhivota i chuvstvoto za shtastie pri studenti Psikhologichni izsledvaniya kn. 2/2019 ISSN 1311-4700 (Print) ISSN 2367-4563 (Online

Митевска, М., Г. Петков, П. Радева (2019) Отражение на агресивните предиспозиции върху академичната мотивация, удовлетвореността от живота и чувството за щастие при студенти Психологични изследвания кн. 2/2019 ISSN 1311-4700 (Print) ISSN 2367-4563 (Online]

Mitevska–Encheva, M, Petkov, G. Akademichna motivatsia – Savremenni izmerenia. Za bukvite, Sofia, 2017. 203 c. ISBN 978-619-185-279-6

Митевска–Енчева, М, Петков, Г. Академична мотивация – Съвременни измерения. За буквите, София, 2017. 203 с. ISBN 978-619-185-279-6].

Mitevska, M., Sonya Karabeliova (2019) Dinamika na organizatsionnite tsennosti – meta analiz prilozhna psikhologiya i sotsialna praktika, VarnaXKH Mezhdunarodna nauchna konferentsiya ISSN 1314-0507

Митевска, М., Соня Карабельова (2019) Динамика на организационните ценности – мета анализ приложна психология и социална практика, Варна XX Международна научна конференция ISSN 1314-0507]

Mitevska–Encheva, M, Petkov, G. (2019). LICHNOSTNI PREDPOSTAVKI ZA PROYAVI NA ADAPTIVNO-INOVATIVEN STIL NA POVEDENIE Universitet po bibliotekoznanie i informatsionni tekhnologii, Akademichno izdatelstvo „Za bukvite – O pismenekh'" ISSN 2683-0094

Митевска–Енчева, М, Петков, Г. (2019). ЛИЧНОСТНИ ПРЕДПОСТАВКИ ЗА ПРОЯВИ НА АДАПТИВНО-ИНОВАТИВЕН СТИЛ НА ПОВЕДЕНИЕ Университет по библиотекознание и информационни технологии, Академично издателство „За буквите – О писменехъ" ISSN 2683-0094

Tagareva, K. (2012) Umeniya obshcheniya v protsesse sobesedvaniya, V sb. Stsial'no-ekonomicheskiye i psikhologicheskiye problemy upravleniya, Moskva, 2012. Str. 212-218. ISBN 978-5-94051-110-6

Тагарева, К. (2012) Умения общения в процессе собеседвания, В сб. Сциально-экономические и психологические проблемы управления, Москва, 2012. Стр. 212-218. ISBN 978-5-94051-110-6

Tagareva, K. (2013) Forirovaniye kommunikativnoy kompetentnosti i umeniye slushat' u studentov-psikhologov. V sb. «Obrazovaniye – lichnost' – professiya», Moskva, 2013. Str. 312-316. ISBN 978-5-91070-054-7.

Тагарева, К. (2013)Форирование коммуникативной компетентности и умение слушать у студентов-психологов. В сб. «Образование – личность – профессия», Москва, 2013. Стр. 312-316. ISBN 978-5-91070-054-7

EFFECTS OF NEW HORIZON REFORM ON THE PROFESSIONAL CONSCIOUSNESS OF EARLY CHILDHOOD TEACHERS IN ISRAEL

Michal Sapphire, Israeli PhD-
student at Doctoral Program "Educational and Developmental Psychology", michal.sapir2@gmail.com

Summary: *This study describes a snapshot in the 8-year period after the full implementation of the „New Horizon" reform in kindergartens. The descriptions and assessments in the study related to the changes that took place in the preschool following the reform, the differences in the levels of performance in different kindergartens and the satisfaction of early childhood teachers from each of the new Horizon components and the reform as a whole. Special emphasis was placed on the developmental aspect of the preschool reform process, analyzing the changes that took place during its eight years of implementation, with the aim of drawing informed conclusions about the effects of reform on early childhood teacher consciousness.*

Keywords: *professional consciousness, early childhood teacher, kindergarten reform*

Introduction

In the introductory section, the topic is presented by presenting the problem and highlighting opportunities to justify the thesis. In 2008, an agreement was signed between the Government Ministry of Education and the Teachers' Union (the organization representing teachers and kindergarten teachers), followed by a new reform, a „new horizon" reform whose main goals were: improving the professional status and wages of the parent workers, improving the teaching position, enhancing student learning spaces and learning spaces. Teachers' work and ongoing professional development of teaching staff. These goals are intended to glorify the professional status of educators and early childhood educators in Israel, but in the field, it looks completely different, these changes in the education system in this reform of „New Horizon" have created, alongside the positive effects, also negative effects such as workload that should reflect the professionalism of teachers But the teachers did not succeed, the complexity of the new teaching methods in the „New Horizon" burdened

the older teachers, due to cultural barriers that cause the existing and familiar preference (the system before the „New Horizon“ program entered) over the new and unfamiliar (New Horizon reform). „). Educators felt that changing the course of their work and teaching due to the new conditions could impair the quality of their teaching and indeed there is data that there was an accelerated retirement of teachers and teachers who applied for early retirement.

The researcher has been an educator for the past 28 years (beginning in 1992), who began working as a school teacher for children and during her work has expanded her certification to teach preschool children in preschool. During the years of the researcher's work, education ministers changed and previous education reforms were signed. The researcher realized that the current reform brought a deep crisis to many educators at such a level of enthusiasm and demonstrations. (August 1.9.09), as well as „Teachers in the Histadrut protest against Chairman Wasserman“ Our protests are muted (news. walla 2008 A detailed name about members of the Teachers‘ Union struggling for months with all their might Chairman of the Histadrut, Yossi Wasserman, does not intend to sign the agreement because he believes that he severely and severely undermines the rights of teachers and harms their professional and future education in the State of Israel and that their protests against reform have been silenced by him and others involved in signing the agreement. Disqualified and blatantly and demonstratively ignored by the teachers, they are obliged to represent faithfully by virtue of their duties. In another article called „New Horizon? Dozens of teachers sue the Histadrut“ (YNET 2009) recounts a lawsuit filed with the Tel Aviv Regional Labor Court where teachers claimed that Histadrut Secretary Yossi Wasserman „has taken a lot of wrongdoing to advance the controversial agreement with The prosecutors asked the tribunal to determine that the agreement and the pension agreement signed a few days later were invalid, and to declare that they were obtained by deceiving the Histadrut, violating their rights and disregarding their wishes.

In doing so, they claimed that the Teachers‘ Union violated its commitment to represent teachers adequately. Lusserman, and so he took a number of improper measures to first conceal the agreement from the teachers‘ eyes and silence the opponents, and after the agreement became an exist-

ing fact, resorted to the process of coercing the agreement by means of intimidation. So ... „Following a series of lengthy articles and prolonged struggles that took place 10 years after the reform began, it was announced that“ Yossi Wasserman, former Secretary of the Teachers‘ Union, will be in prison this week „(themarker 2018) this began when a police complaint was filed against him And some of the Teachers‘ Union, the fierce bullying after the prosecutor‘s office decided to prosecute Wasserman‘s hearing in November 2016 and in early December, a serious indictment was published. , Fraud and breach of trust, violation of privacy, disruption of trial and harassment of witnesses suspected of testifying against him.

Along with the press releases, many WhatsApp and Facebook groups, which by the way exist and are active to date (2020), have remained the same goal (for 12 years), fighting the injustice that, they claim, has reformed a new horizon. „Victims of grades 7-9,“ Retirees join forces to fight „, headquarters of Early childhood educators struggle“ and more. The groups are very active and the members of the group want to change the reforms that have hurt them, or, alternatively, an increase in wages that will compensate for the differences created in their wages / pensions.

Another significant thing that happened is that Mrs. Gila Klein (2011), who was a New Horizon supporter while serving as Yossi‘s deputy Wasserman showed courage and came out against the agreement on the grounds that most of the promised clauses did not exist. Klein made headlines mainly because of her struggles in the teachers‘ union institutions, she ran for election to the Histadrut (instead of Chairman Yossi Wasserman who went to prison) and was not elected, but managed to gain political power among the teachers and she invests her entire role in the faction that formed in opposition to the beginning of the „New Horizon“ reform. The name of the „Nahal“ faction, the purpose of the faction is to represent all the elementary educators, instead of the teachers‘ union.

At the end of the eighth year of full reform of all kindergartens in Israel and throughout the years, the researcher, who is a kindergarten teacher, heard from around the kindergarten teachers echoes of dissatisfied with the main points of the reform and decided to examine the impact of the New Horizon on the professional consciousness of early childhood teachers in Israel.

For early childhood educators, the „New Horizon“ kindergarten reform, first implemented in 2000 in about 900 kindergartens, and in 2002 fully in all kindergartens in Israel, is a multidimensional plan to change the structure of kindergartens in Israel and their nature. The reform aims to realize three main objectives: promoting the quality of the learning system and experiences of preschool children, the renewal of the concept of the kindergarten teacher‘s role, and the enhancement of the professional development of the teaching and teaching staff in kindergartens. The changes required to achieve these goals involve many circles and require adjustment and coordination by each of the factors that take part in early childhood education. Some of the changes are imprinted in the immediate range; others are realized in an ongoing process.

Arguments for justifying the issue – The researcher examined whether the changes brought about by the reform and the radical reactions of the opponents of the reform affected the professional image of early childhood educators in Israel. The researcher defined criteria and measured the impact of a New Horizon reform on the professional awareness of early childhood educators.

Research Question – To what extent a New Horizon reform has succeeded in influencing the professional identity of early childhood educators in Israel.

The research problem – The problem of the current dissertation research is in the contradiction between the need to establish the impact of educational reform“ New Horizon „on the professional consciousness of children‘s teachers and the lack of research on change, occurred as a result of the reform, in the professional consciousness of children‘s teachers.

The object of the study – the object of the present study is the impact of the educational reform“ New Horizon „on the professional consciousness of children‘s teachers.

The subject of the study – the impact of the educational reform“ New Horizon „in Israel on the following aspects of the professional consciousness of children‘s teachers:

*<u>At the pedagogical level</u> – improving the emotional, social and cognitive abilities of the children; The attitudes of the kindergarten teachers towards the structural changes on the day of the activity in the kinder-

garten; Implementation of pedagogical goals in the various frameworks: plenum, groups, individual; Increasing the kindergarten teachers‘ familiarity with each of the children; Improving the provision of a differential pedagogical response adapted to children.

*At the climatic level – better contact between kindergarten children; decrease in violent interactions between children; Improving children‘s sense of belonging to kindergarten; Improvement in social skills; Non-formation of effects of stress and tension in children in response to structural changes; Deepening the acquaintance and strengthening the kindergarten-child relationship; A more tailored approach by the kindergarten teacher to the child‘s needs and abilities; An increase in the satisfaction and sense of ability of the gardeners; Improving the work motivation of the kindergarten teacher; maintaining the sense of autonomy of the kindergarten teachers; Increasing the involvement of parents in the pedagogical work in the kindergarten and increasing their support for it; Improvement in parental satisfaction; Preventing parental over-intervention.

*At the organizational level – improving the way the daily and annual work plan is organized; Strengthening the kindergarteners‘ sense of control over the management of the kindergarten.

At the level of remuneration – wages, pensions and working conditions.*

The purpose of the study

The aim of the study is to base the impact of the „New Horizon“ educational reform on Israel on aspects of the professional consciousness of teachers of children as detailed in the section above.

This study raises the advantages and disadvantages of reform and from that we learn about its importance, since it is the perspective of early childhood educators who experience reform on its advantages and disadvantages. It will also be interesting to understand, based on quantitative and qualitative findings, the extent to which the reform has succeeded in raising the professional identity of early childhood educators, as it is well-known to be a clear and stated goal in .reform

The findings of the study will provide a thorough understanding of the perception of education in the eyes of educators and will serve as a source

of recommendations for improving the current situation in the education system following the implementation of the reform.

The researcher achieved this by solving the following tasks:

1. Develop a theoretical model of early childhood educator professional consciousness by defining the concept of „professional consciousness“ and distinguishing its components in the context of early childhood education.

2. Analyze organizational changes presented in the professional work of early childhood educators through the New Horizon Reform.

3. Defining criteria and metrics for the impact of the New Horizon Reform on the professional awareness of early childhood educators.

4. Developing and Implementing a Research Toolkit to Determine the Impact of New Horizon Reform on Professional Awareness of Early Childhood Educators.

5. Perform a qualitative and quantitative analysis of the results obtained.)

The research assumption

The research hypothesis is that a new Horizon reform has benefited most of the criteria and raised the professional consciousness of early childhood educators in Israel.

The study population:

*For Quantitative Findings – The study population is among a representative sample of 153 veteran horticulturists who worked in the gardens even before the reform. The questionnaires were delivered in person at the horticultural training sessions between April – August in the year 2018.

*For qualitative findings – In-depth interviews were conducted with 6 veteran gardeners who worked in the gardens before the reform. The interviews were conducted from April to June 2018.

Research questions

1. To what extent are early childhood teachers generally satisfied with the various areas of reform?

2. Has „New Horizon“ followed the idea of early childhood teachers changing work in kindergarten?

3. In what ways does the New Horizon reform affect areas related to preschool teacher activity and conduct?

4. What is the impression of early childhood teachers on parental attitudes regarding the extension of kindergarten day activities under „New Horizon?“

5. Are the conditions in the kindergarten suitable for the children‘s activities also in group work and individual meeting?

6. To what extent has the quality of encounters with parents changed as a result of the „new horizon“?

7. To what extent are early childhood teachers satisfied with their level of pay today?

8. To what extent are the early childhood teachers satisfied with the professional development system following „New Horizon?“

9. If it were given by early childhood teachers, would they recommend that the system stop New Horizon reform in kindergartens and return to the previous work format?

Criteria and metrics for the impact of the „New Horizon“ reform on the professional consciousness of kindergarten teachers

This study achieved three goals that complement each other:

1. A snapshot of the process of implementing the kindergarten reform at the end of eight years of its implementation, with reference to the developmental processes that began in the professional status of early childhood teachers during these years.

2. Assessing the extent to which reform goals are achieved according to perceptions of early childhood teachers, including reference to their strengths and weaknesses, also in a process perspective.

3. Identify ways and recommendations to assist reform in achieving its goals related to the professional status of early childhood teachers, examining the changes required by early childhood teachers to advance the implementation of the reform goals, as it is a reform that is still controversial after 8 years and has many opponents Intended for preschoolers.

The findings presented according to the main questions underlying the assessment:

A. How are the goals of the „New Horizon“ reform and its rationale for perceptions and attitudes of early childhood teachers to be implement-

ed? This question relates to the interpretation of early childhood teachers‘ goals of reform – what is more beneficial to them and what is detrimental to their professional image...

B. How is the process of implementation of the reform being implemented? Describing how early childhood teachers respond to reform on their various aspects and aspects, what is more and less implemented, what are the different ways in which different early childhood teachers implement the elements of reform and how it affects their professional image.

C. What are the transformations that the garden reform has undergone during its eight years of implementation? With reference to the changes in the kindergarten as a result of the „New Horizon“ operation, and the perceived effects of the program on the professional image of early childhood teachers.

D. What are the strengths and weaknesses of reform from the perspective of early childhood teachers? And their impact on the professional image of early childhood teachers?

E. What are the changes that are needed by early childhood teachers to advance the reform goals?

The following findings presented in the „Method“ chapter according to the above questions and in two chapters:

Chapter 1 – Perceptions and Attitudes of Early Childhood Teachers, Performing Reform, Towards the Impact of Reform on Preschool Work and Behavior.

Chapter 2 – Perceptions and Attitudes of Early Childhood Teachers, Performing the Reform, Towards the Impact of Reform on Other Variables Characterizing the Professional Image, such as Salary, Professional Development, System Security, System Transparency, etc.

The method

The method section will describe the research toolkit developed to find the criteria and metrics for the impact of the „New Horizon“ reform on the professional awareness of children‘s teachers. In order to obtain as comprehensive a picture as possible of the implementation of the reform and its impact on the professional consciousness of early childhood teachers, a quantitative approach and a qualitative approach were integrated

into the research system. The quantitative method gives a detailed picture of the implementation of the reform on its various shades, while the qualitative method allows an in-depth analysis of the attitudes, feelings and expectations that accompany the implementation of the „New Horizon“ reform.

The findings are based on two sources:

A) Findings of questionnaires among a representative sample of 153 veteran kindergartners who worked in the gardens even before the reform. The questionnaires were delivered in person at the horticultural training sessions, the questionnaires were transferred between April – August 2018.

B) In-depth interviews – conducted among 6 veteran gardeners who worked in the gardens even before reform The interviews were conducted between April-June 2018.

Summary

This study describes a snapshot in the 8-year period after the full implementation of the „New Horizon“ reform in kindergartens. The descriptions and assessments in the study related to the changes that took place in the preschool following the reform, the differences in the levels of performance in different kindergartens and the satisfaction of early childhood teachers from each of the new Horizon components and the reform as a whole. Special emphasis was placed on the developmental aspect of the preschool reform process, analyzing the changes that took place during its eight years of implementation, with the aim of drawing informed conclusions about the effects of reform on early childhood teacher consciousness.

The overall picture that emerges from this study shows a composite attitude of early childhood teachers toward reform as a whole and its specific components, but there is a trend toward a positive shift towards most of its aspects over its eight years of implementation. The spirit that comes from early childhood teachers is the desire to continue reform while introducing changes to some of its components.

The study points to various aspects in which you have received and benefited from the positive impact of the reform on garden life and the well-being of all those involved. At the end of eight years of implementa-

tion, most early childhood teachers support the continuation of the reform and this indicates a positive professional consciousness.

Eight years after the reform began – Early childhood teachers are expressing fairly high levels of satisfaction with their professional status and work day organization. Preschool teachers saw high levels of satisfaction with the professional support they receive at work, their professional development, their relationship with parents, their sense of autonomy in their work as preschool teachers, and the provider of planned activities in kindergarten.

The prevalent feeling among early childhood teachers is that reform has a positive impact on children‘s cognitive, emotional and social development, with a moderate positive change over the years. Preschool teachers also report positive perceptions of the impact of a new Horizon reform on human relationships among all those involved in preschool activities, in terms of the quality of their interactions with children, preschool teamwork, parent-teacher relationships, and their degree of familiarity with preschool life. In all of these aspects, there is a positive and stable trend among the various parties throughout the years of reform.

Extending the activity day is not seen as a negative factor among most early childhood teachers and there is also a trend toward more positive perceptions in this aspect as the reform took root. Positive attitudes have also risen regarding the annual work program, which most early childhood teachers build on their own. Most of them also report on group meetings at the frequency required by the New Horizon outline, as well as early childhood teacher attitudes about the contribution of group meetings to preschool, relationship with the preschooler, the children, and their emotional, pedagogical and social support.

Most early childhood teachers also have individual conversations, but less often than required according to a new horizon outline, and like group meetings, most believe that reform has increased the frequency of individual conversations to a sufficient level.

On the other hand, reform has a number of weaknesses, which requires a rethinking and systemic intervention. The degree of satisfaction of early childhood teachers with social conditions and social conditions was not high, the staff is also very much affected by the severe consequences of

extending the school day in terms of tiredness and hunger among children, the increase in the load and burnout of the kindergarten staff. In addition, the preparation of the work plan is seen as a negative factor in terms of the time required to prepare it.

Another weakness of the reform concerns the frequency of group meetings, and although individual conversations are perceived by early childhood teachers as a positive and significant factor and the vast majority agree that individual discourse brings with it a renewal, the conditions for holding individual conversations are seen by preschool teachers as less favorable.

Finally, although documentation is seen as a definite innovation of reform, many early childhood teachers feel that documenting activity is a difficult and burdensome task. There is a clear trend towards a positive perception in the professional consciousness of early childhood teachers. In most of the areas examined, the satisfaction of early childhood teachers is reflected in the positive changes that have taken place in their work following the reform of their professional status, their professional support, their professional development, their relationship with parents, their sense of autonomy in their work as early childhood teachers and their active provider. There is also a positive trend, from the extension of the day of kindergarten activities, to the frequency of training to implement the reform and the quality of its content.

Satisfaction is also raised in other areas that were not related to overall satisfaction with the reform and are: job satisfaction as a kindergarten teacher, professional development, relationship with parents, sense of autonomy at work, and work day organization.

Conclusion

New Horizon reform has had a positive impact on the horticultural consciousness in Israel in the professional field. At the end of the eighth year of the full reform of all kindergartens in Israel, there are still echoes of unsatisfied preschool teachers, but most preschool teachers support their continued existence, introducing changes in various fields.

Preschool teachers‘ attitudes toward reform as a whole and its specific components are complex, but the trend demonstrated in the study is

that the impact in a positive and adaptive direction on the preschooler‘s consciousness in most aspects of the reform, although a rethinking of its essence and specific components, is required. The findings indicate that reform has had a positive impact on early childhood teacher awareness in some aspects of preschool work, especially regarding early childhood teacher status, functioning, and professional status, as well as relationships with children and familiarity with them. The difficulties have arisen with regard to the working conditions, the load requirements and the physical condition of the children.

Application

The implementation and recommendations touch on a number of weaknesses of the reform that adversely affect the early childhood teachers‘ consciousness in the professional field, which requires a rethinking and reorganization for the purpose of integrating and optimizing the principles that will bring a positive horticultural consciousness to their profession.

1. One of the directions for improving the professional consciousness of early childhood teachers and turning the teaching profession into a sought after profession is to deepen their confidence in their horticulture and professionalism. Trust in horticultural professionalism will be reflected in the granting of greater autonomy, enabling initiative, diverse options for writing curriculum, teaching and assessment methods, encouraging educational initiatives, and „going out of the box“ in determining the regularities and learning spaces. Strengthening the autonomy of early childhood teachers will deepen their perceptions of their ability and sense of belonging to the education system.

2. Making changes to the main points of reform while sharing early childhood teachers in determining the changes according to their experiences of everyday life in kindergarten.

3. Improving physical working conditions in kindergartens, especially reducing the number of preschool children, adding additional educational assistance to all age groups in kindergartens, responding to kindergarten replacements by a pool of early childhood teachers, the supervisor will prepare the repository.

4. Reducing the duty of documentation of preschool work and individual conversations.

5. Comparison of the employment conditions of early childhood teachers to the conditions of employment of elementary school teachers who receive much better conditions, as well as to provide a simple explanation of the calculation of pensions, since the calculation is now incomprehensible to many teachers.

References:

1. Heruti-Sober, Tali (2018). „Yossi Wasserman, former secretary general of the Teachers‘ Union, went to prison“ https://www.themarker.com/career/1.5586282
2. Sapphire‘ Michal (2020). „Effects of New Horizon Reform on the Professional Consciousness of Early Childhood Teachers in Israel“, PhD dissertation.
3. Talmore, Naama (2008). „Teachers in the Histadrut: There is no horizon in a new horizon“, https://news.walla.co.il/item/1301797 „
4. Zelikovich, Yahli Moran (2009). „New Horizon? Dozens of teachers are suing the Histadrut“ https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-3770731,00.html

REDUCING THE PSYCHOLGICAL PHENOMENON BEHAVIOR OF SELF-DECEPTION OF ORGANIZATIONAL EMPLOYEES

Weight of self-deception in demonstration of organizational employees: theoretical explanation

Jacob Rub, PhD
student at VFU „Chernorizets Hrabar", Department of Psychology

Summary: *Scientists express serious concerns about the effects SD can have upon human beings and moral lives of employees. When morals are effective, SD enables employees to hide true motivation from others. Most scientists accept that severe and widespread HSD is harmful and can lead to disastrous results. It is not like low level of SD cases that can simply boost an employee's ego. Some scientists do think that low level cases of SD are harmless and even necessary. On the other hand, other scientists argue that these employees are dangerous in their workplaces and destructive to their organizations.*

In current study, it was chosen to examine three levels of SD among employees in organizations with and salary and organizations without salary. We decided to examine the phenomenon of high level SD in employees who are in a workplace, as it is assumed that at a high level of SD, these employees are likely to commit Improper Behavior against Other employees and in workplace itself.

Keywords: *Self-Deception (SD), High Self-Deception (HSD), levels of Self-Deception, Employees in organizations without salary, Employees in organizations with salary, dangerous employees to workplaces, destructive employees to organizations, commit Improper Behavior.*

Introduction

The phenomenon of Employees Self – Deception in workplaces is performed through out the focus of the modern about Improper Behavior from the Psychology aspect.

We have based our research on the last findings of modern organizational behavior, Psychiatry, Sociology, Economics and Law. Our Attempting is to create a more holistic picture of Self – Deception in work places and its improper behavior employees. We strongly believe that Psychology needs some comprehensive explanations from organizational behavior, Psychiatry and Sociology. In our opinion, the core of rationalization is hidden in the behavioral explanations of Psychologists.

We argue that reducing possibilities of employee's self-deception can be by computation empirically. Appraising the optimal factors / variables of the self-deception index was divided into three groups ,when employees whose final grade in the self-deception index was less than the 25th percentile, were defined as having "low self-deception," subjects whose final grade in the self-deception index was greater than the 25th percentile but lower than the percentile 75th were defined as "medium self-deception" and subjects whose final score on the self-deception index was higher than the 75th percentile were defined as "high self-deception". Von Hippel and Trivers (2011) argue that self-deception facilitates interpersonal deception by allowing people to hide conscious deception that may reveal deceptive intent. Beyond its role in specific acts of deception, self-deception as self-improvement is deceptive and allows people to appear more credible than they really are.

There are differences between HSD level and low-medium SD level with regards to organizational employees, type of actions which they might perpetrate against others at workplaces as well as professional attainment, and socioeconomic status. They can be similar in how they think about crime and in their attitudes towards others and situations to exploit.

Scientists express serious concerns about the effects SD can have upon human beings and moral lives of employees. Butler, Kant and others claim that when morals are effective, SD enables employees to hide true motivation from others. SD is not limited to people's desires, motives and moral deliberations: employees can deceive themselves regarding any situation, their own personality. Most scientists accept that severe and widespread HSD is harmful and can lead to disastrous results. It is not like low level of SD cases that can simply boost an employee's ego. However, some scientists do think that low level cases of SD are harmless and even necessary. On the other hand, other scientists argue that these employees are dangerous in their workplaces and destructive to their organizations. At times, though, a person's ignorance shapes their perception of situation, so it could be considered that the person behaves according to self-deceived decisions (Kirsch, 2007).

In current study, it was chosen to examine three levels of SD among

employees in organizations with and salary and organizations without salary. Despite the fact that human beings behave by using SD as an inherent part of human brain activity, we decided to examine the phenomenon of high level SD in employees who are in a workplace, as it is assumed that at a high level of SD, these employees are likely to commit Improper Behavior against Other employees and in workplace itself. Concerning SD level, it should be mentioned that a differential treatment of High level of SD with distorted or concentrated thought of High SD employee patterns, involving attitudes and values that support an improper behavior lifestyle in a workplace by rationalizing and justifying lawbreaking behavior.

In this context, Lopez and Fuxjager (2011) claim that SD is a process that obscures truth in human behavior and has adaptation by arguing the following: (1) SD leads to a positive self-perception and (2) positive self-perception increases an individual's ability. SD has a truly adaptive value. This phenomenon has the perception of "winner effect".

In the opinion of the researcher, might be accepted as employee for example, only with a low level of SD as proven in current study. HSD levels can cause damages by human beings in all areas including workplaces.

Elster (2010) argues that Rational-Choice theory attempts to explain behavior according to an assumption that individuals optimize. Some forms of irrational behavior can be explained by assuming that an individual is subject to hedonistic, pleasure-seeking mechanisms, such as wishful thinking or adaptive preference formation.

Jean de la Fontaine (1621 – 1695), was a French poet and complementary governor which wrote that 'Each believes very easily what he fears and what he hopes'. Believing what one hopes, wishful thinking, does at least provide immediate gratification, however bad the subsequent consequences might be.

The general idea that helps one to understand these phenomena is that the unconscious is never wise. In some cases, as in wishful thinking, unconscious reactions may cause temporary alleviation or gratification. Reflexes give him away before one can catch oneself, and might bring about instant and irreversible damage.

Without any doubt, many an improper behavior of HSD is planned in the sense that employees in workplaces anticipate their actions and reac-

tions of other employees and/or managers in organizations. In practice, they do not want to get caught, and such planning is conducted with the goal of minimizing the probability of detection and/or apprehension. Improper behavior of HSD is complicated events requiring not only detailed knowledge but rather calculated risk-taking on the part of employees in workplaces as well.

HSD employees often seem to be fully aware that they have performed an improper act, however not a criminal act. They do not associate themselves with a criminal lifestyle or criminal thinking; they are just ordinary people accused of something they cannot be responsible for. They may state that the law violation was an accident or that the laws in place are not clear. For instance, a denial of or even lack of acknowledgement that a workplace comes into play as well upon an improper behavior act as an employee has economic gain from the improper behavior.

Self-deceptive nature is the most effective way to live a fulfilling life. Warren C.S. (2004) argues that it is a fact that all employees lie. It is not just deliberate, bold-faced lying. This type of dishonesty is much harder to detect and admit. It is the kind of lying that represents employees in workplaces that are not psychologically strong enough to be honest with themselves. Employees lie to themselves about everything from seemingly insignificant facts to massive realities. At the core, employees deceive themselves because they do not have enough psychological strength to admit the truth and deal with the consequences to follow.

Costs of Self-Deception. Anytime one's life is driven by something outside one's awareness, is it dangerous to them everyone around them. One major cost of SD is that employees hurt themselves and other employees when they do not take full responsibility for who they are. Employees use painful experiences to justify being not ideal versions of themselves. Every time they do that, they directly and indirectly hurt other employees and/or organization, especially those they most appreciate. History and a great deal of social psychology research show that employees are capable of extreme acts in the "right" environment. Major cost of SD is that it can leave employees with massive amounts of regret which cannot change their choices in the past, only choices in the present.

Tenbrunsel and Messick (2004) claim that the so-called "slippery

slope" of decision-making, the second enabler of SD, consists of at least two separate psychological mechanisms. The first of these is a psychological process in which repeated exposures to ethical dilemmas have caused more unethical behavior. The second component of the "slippery slope" problem is what we call the "induction" mechanism in organizations. While if past practices were ethical and acceptable, practices that are similar and not too different are acceptable as well. If each step further away from what is ethical is small enough not to appear qualitatively different, then many small steps can lead to unethical and illegal activities.

Now, let us analyze the essence of intuitive decisions and their practical value in explanation of HSD employee who might be perpetrating a white-collar crime in a workplace or another improper behavior which would cause damages to organization even if it is not a crime.

Considering the intuitive processes in risk perception, one is to remember that particularly under conditions of everyday life, people's thoughts and actions are often guided by processes, other than elaborate cognitive reflections. One such development is the 'risk as feelings' model. People explicitly assess severity and likelihood of possible outcomes and integrate this information to arrive at a decision. Instead, it is proposed that people react to the prospect of risk at two levels: they evaluate risk cognitively, however simultaneously, they as well react to it emotionally, with minimal cognitive processing. These emotional or intuitive reactions depend upon contextual factors like immediacy of risk; the vividness with which consequences can be imagined; previous experiences with consequences; background mood.

In summary, the role of affect and intuition has gained momentum in theoretical accounts of risk research over the past few years. Recent models, such as 'risk as feelings' approach or 'affect heuristic' suggest that people judge risk not only by how they reason about it, but rather as well by how they feel about it. These models constitute an important theoretical development as they propose a new conceptualization of risk and risk-perception, entailing a reorientation from a restricted cognitive perspective on the phenomenon.

Thus, it should be asked whether dishonesty is intuitive. Köbis Verschuere and Bereby-Meyer (2019) argue that the logic underlying various

kinds of SD such as when employees are under time pressure, or doing many things at once in a workplace, is that they tend to be templated for lying. Being honest and resisting unethical temptations and not to implement improper behavior requires self-control. Correlational studies have revealed that impulsive behavior has the tendency to decide upon intuitive acts. When employees have cognitive resources required for deliberation, they are more likely to engage in workplace deviance and improper behavior and as well in unethical behavior. An experiment between the years 2011-2018 shows that similarly, restraining employees' deliberate thinking through cognitive load, time pressure, mental or physical depletion, priming of intuition concepts, increases employees' self-serving dishonesty. There is no doubt that these findings prove the fact that dishonesty is intuitive.

Findings in other studies by the researcher on subjects of intuitive behavior (Rub, 2017; 2019) make it possible to complete the picture on two levels: a) improper conduct and white-collar offenses of employees in organizations; b) characteristics and portrayal in unpaid organizations that participated as part of current research population, of employees (volunteers) and their personality traits, against the background of their motives for joining the organization. In talking about personality traits, examinations were conducted of employees with traits such as extraversion (also often spelled as extroversion), agreeableness, openness, conscientiousness, which remain relatively stable throughout most of one's lifetime. They are influenced significantly by both genes and the environment. Personality traits are as well known to predict certain important life outcomes such as education and health. Demographics are the collection and study of data regarding the general characteristics of specific populations. Therefore, SD levels of employees were analyzed by using demographic factors such as age, gender, economic situation, etc. The research findings confirmed intuitive decision-making of employees working in organizations with salaries regarding inappropriate behavior of white-collar crime in a workplace, as well as the intuitive decision-making of unpaid volunteers who act intuitively with personality traits – allowing to complete the circle in SD research of employees in organizations with and without salary, and to investigate another aspect of the factor such as SD as a cause

of misconduct and as a result, will reduction of loyalty to the organization which causes a decrease in organizational effectiveness. Intuition is a recognition or judgment that is arrived at rapidly, without deliberative rational thought; difficult to articulate verbally; based on a broad constellation of prior learning and past experiences; accompanied by a feeling of confidence or certitude; affectively-charged (Rub, 2014). Intuition as a natural skill is a skill inherent in one's biological system. When subconscious, together with acquiring knowledge (learning) and experience (action), sensations and emotions, it forms dimensional factors for acting (Kovačič, Bulc & Battelino, 2013).

Chanaz (2017) claims that loyalty behaviors which are an organizational commitment which supports and defends the organization from outsiders, in difficult circumstances, and contributes to its good reputation, all seem to be behaviors consistent with an attitude of affective commitment to the organization. Therefore, it makes sense to evaluate performance. The study suggested that it would be wise to pay additional attention to organizational loyalty and the potential impact that it might have on other decisions such as pay allocation and promotions in organizational settings. In the opinion of the researcher, employee image loyalty to an organization must be a reason/factor (which would create the attitude of affective commitment to the organization) for employee Carrying-out and also for employee Marketing loyalty to the organization. Chanaz (2017) argues that studies that focused on employee loyalty and performance were published between 1970 and 2013 in peer-reviewed academic journals. Following are the most important indicators of employee loyalty: Attachment, Feeling of belonging, Staying late at work, Length of service, Rate of mobility, Employee turnover, Commitment, Degree of participation, Psychological contract, Trust, Organizational deviance, Intention/desire to leave, Absenteeism intentions, Sense of sacrifice, Positive word-of-mouth, Specific human capital.

Performance and Loyalty. Employees can bring about organizational success especially in its innovation, performance and competitiveness. Therefore, employees' loyalty to an organization is important for the longevity and performance of an organization by a positive quality that might boost employee and organizational performance.

It was found in literature that loyalty was not among the variables considered in performance domain appraisal, while past research has shown that loyalty is present in any type of job.

Cameron (2015) claims that indeed, no single and correct definition of organizational effectiveness exists. Organizational effectiveness has some literature definition models, as: the ideal type or bureaucratic model; the goal model (effectiveness means accomplishing goals); the internal processes model (effectiveness means high quality internal processes); the paradox model (effectiveness means the presence of simultaneous opposites); the natural systems model (effectiveness means obtaining needed resources); the strategic constituencies model (effectiveness means satisfying important stakeholders); the abundance model (effectiveness means producing flourishing and virtuousness). As can be seen, thought and direction of effectiveness of models differ. Each model has a legitimate aspect for creation of effective outcomes for any organization.

In the opinion of the researcher, the core aspect to measuring organizational effectiveness is the three types of employee loyalty in workplaces as follows: employees' Image loyalty, Carrying out loyalty and Marketing loyalty. An employee's behavior is the leading factor of organizational strategy effectiveness. The motivation to promote any workplace financial situation might exist only along with commitment of employees. Which means, their loyalty. Thus, employees trust behavior regarding other employees and managers are the core factors of organizational effectiveness.

As a result, in light of what is stated in professional literature thus far, it can be assumed that the characteristics of HSD (as well if they are white-collar offenders), are compatible to a model of Rational decision-making to a very limited degree and it would be correct to study an Intuitive (Irrational) Decision-making model that is as well based on rationality, however very limited.

In the realm of current scientific research, it was decided to verify the validity and reliability of SD test and of personality and demographic traits in order to demonstrate the reasonability of behavioral psychology findings in the process of reduction of employees' HSD which are not loyal enough (Image, Carrying-out, Marketing loyalty types) and might cause damages to the workplace/organization. Current empirical survey

was performed with participants from both types of organizations: with and without salary. The basic purpose consisted of the demonstration of significant influence of employees' HSD level upon the phenomenon of workplace behavior, expressed in improper behavior up to perpetrating of a white-collar crime. It was decided to achieve the best scientific results for current study by means of performing several statistical surveys both with a qualitative aspect and with quantitative aspect.

REFERENCES

Cameron, K. (2015). Organizational Behavior. Organizational Effectiveness, vol. 11. https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110202 (retrieved: 19/7/2020)

Elster, J. (2010). Self-poisoning of the mind. Philosophical transactions of the Royal Society of London. Series B, Biological sciences 365(1538), 221-6. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2827454/ (retrieved: 19/7/2020)

Gargouri,C.(2017).*Employee Perceptions of Loyalty as a Factor of Performance. Grounded Theory Approach.* Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection https://pdfs.semanticscholar.org/e864/f3b908a21d3111b104f178f340c96be011a6.pdf?_ga=2.258666826.1153478649.1595765884-1162661931.1594127619 (retrieved: 26/7/2020)

Kirsch, J. (2007). *Ethics and Self-Deception.* The Internet Encyclopedia of Philosophy (IEP). D'Youville College U.S.A. (ISSN 2161-0002) https://www.iep.utm.edu/eth-self/ (retrieved: 19/7/2020)

Köbis, N.C., Verschuere, B., Bereby-Meyer, Y. (2019). Intuitive Honesty Versus Dishonesty: Meta-Analytic Evidence. Sage journals. https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1745691619851778 (retrieved: 19/7/2020)

Lopez, J.K., Fuxjager, M.J. (2011). Self-deception's adaptive value: Effects of positive thinking and the winner effect. *Consciousness and Cognition 21*(1), 315-24. DOI: 10.1016/j.concog.2011.10.008 https://www.researchgate.net/publication/51863401_Self-deception's_adaptive_value_Effects_of_positive_thinking_and_the_winner_effect (retrieved: 19/7/2020)

Kovačič V., Bulc V., Battelino U. (2013). *Intuitive decision-making – changing habits through new business approaches, models and solutions.* http://www.irdo.si/skupni-cd/cdji/cd-irdo-2013/referati/d-kovacic-bulc-battelino.pdf (retrieved: 19/7/2020)

Rub, J. (2014). Decision Theory – Renewing The Empirical study of Eco-

nomic Behavior. *Studia Universitatis Moldaviae (Seria Ştiinţe sociale), 8*(78), 176-183. (ISSN 1814-3199) (retrieved: 19/7/2020)

Rub, J. (2019). *Aspects in National Security for upgrading emergency rescue behavior through multi-category volunteers in rescue organizations Integrative hybrid volunteerism theory.* PhD dissertation, Varna Free University, (VFU), Bulgaria.

Rub J. (2017). *Criminological aspects of reduction of white-collar criminality in Moldova and Israel: criminal behavior approach.* Doctor of Philosophy in Law dissertation. State University of Moldova.

Tenbrunsel, A.E., Messick, D.M. (2004). Ethical Fading: The Role of Self-Deception in Unethical Behavior. *Social Justice Research 17*(2), 223-236. https://www.researchgate.net/publication/227229550_Ethical_Fading_The_Role_of_Self-Deception_in_Unethical_Behavior (retrieved: 19/7/2020)

Von Hippel, W., Trivers , R. (2011). The Evolution and Psychology of Self-Deception, article in Behavioral and Brain Sciences 34(1):1-16, discussion 16-56, The University of Queensland, https://www.researchgate.net/publication/49805033_The_Evolution_and_Psychology_of_Self-Deception (visited: 8.7.2020).

Warren, C.S. (2004). *The Truth about Self-Deception.* https://choosehonesty.com/truth-about-self-deception/ (retrieved: 19/7/2020)

RING AROUND THE OF IMPROPER BEHAVIOR BY MEANS OF NEW CONCEPT OF SELF-DECEPTION OF EMPLOYEES IN WORKPLACE

Jacob Rub, PhD
student at VFU "Chernorizets Hrabar", Department OF PSYCHOLOGY

Summary: *Self-Deception is "the continuation of human behavior with other means." It is a well-known and critical phenomenon while the definition is measurable state of the capability of an organization to overcome obstacles of the apparent misbehavior of workers and the organization survival as an employee's supply at any given time, by reducing possibilities of self-deception that can be indexed by computation, empirically or otherwise.The basic purpose of and relevance of this article by manifested in capable of explaining and appraising the optimal factors / variables which contribute the strengthening of organizational effectiveness phenomenon, manifested in creation and demonstration of an authentic theory capable of explaining and appraising the optimal factors of an ecological analysis of the loyalty meeting between an organization and its employees, which can take place in a public sector, as well as in a private one. It is a new philosophic perception in area of Psychology.*

Keywords: *Self-Deception, imagine loyalty, carrying loyalty, marketing loyalty, demogrhaphy traits, personality traits.*

Introduction

Our academic exploration of the phenomenon of Employees Self – Deception in workplaces is performed through out the focus of the modern about Improper Behavior from the Psychology aspect. Unfortunately, we have to declare that this issue is explored only really partially. Indeed, this was the basic reason, why we have chosen this topic for our investigation. That is why, even if the scientific background is prevalently Psychologycal, additionally we have based our research on the last findings of modern organizational behavior, Psychiatry, Sociology, Economics and Law. Our Attempting is to create a more holistic picture of Self – Deception in work places and its improper behavior employees. We strongly believe that Psychology needs some comprehensive explanations from organizational behavior, Psychiatry and Sociology. In our opinion, the core of rationalization is hidden in the behavioral explanations of Psychologists.

Self-Deception is "the continuation of human behavior with other means." It is a well-known and critical phenomenon while the definition is measurable state of the capability of an organization to overcome obstacles of the apparent misbehavior of workers and the organization survival as an employee's supply at any given time, by reducing possibilities of self-deception.

Anne Meylan (2018) argues that Self-deception is a very intriguing phenomenon from both: the descriptive and the normative points of view. We can hold an opinion of the etiology that the self-deceived subject intends to deceive itself? Or that some motivational state must be part of the self-deceptive process—identify self-deception's motivational cause with a desire? Self-deception is often considered to be an irrational cognitive phenomenon. But what makes it irrational? Is it not, at least occasionally, acceptable to deceive oneself? According Anne Meylan, Hubbs's contribute is to describe the very nature of self – deception. Hubbs's argues that self-deception act is the reason of the mind tendency of unpleasant avoids thoughts. Hubbs's argues about are about self-deception results from confusion between two distinct feelings of satisfaction: satisfied tendency will happen when self-deceptive belief has positive feeling/ pleasure which comes with the self-deceptive belief signify its truth. Actually it will be not the phenomenon of truth but only the believer believing what he wants to believe. Meylan argue that according Joseph Butler (2006) and Adam Smith (2002), self-deception is gradually corrupts our moral judgment and prevents us for correcting our moral mistakes.

We argue that the reduction of self-deception among employees can be done through empirical research to better study the phenomenon and reveal the relationships with other factors. To this end, we conducted an empirical study looking at the relationships between self-deception, demographic characteristics of employees, personality traits (the Big Five) and the image, carrying out and marketing loyalty. For the purposes of the study, we used a battery of test methods and a survey to collect individual demographic information. The following scales are included in the battery: Self-deception – dishonesty and denial mechanisms; Self-deception at work; Self-deception in general; Image loyalty to the organization; Executive Loyalty to the Organization; Marketing loyalty to the organization (De la Villa, Moral, 2014*)*; Personality (Big five Questionnaire)((Oliver, Srivastava, 2016); Private and demographic variables.

We have selected two types of organizations methods of dealing:

- 189 employees from above 100 workplaces /organizations without salary for employees which means volunteer employees.
- 624 employees which volunteering in some rescues organizations simulant as "multi volunteers" in workplaces /organizations without salary.

Findings:

Hypothesis 1: *There are several levels of self-deception of employees in organizations which pay a salary and in organizations which do not paying a salary.*

It was found that index of self-deception can be divided into three groups/ levels when examined subjects whose final score in self-deception index was lower than 25th percentile, (3.096), were defined as having "low self-deception"; examined subjects whose final score in self-deception index was higher than 25th percentile, however lower than 75th percentile, (3.479), were defined as having "medium self-deception"; and examined subjects whose final score in self-deception index was higher than 75th percentile (3.479), were defined as having "high self-deception". Von Hippel, W., Trivers , R. (2011) maintain that self-deception makes interpersonal deception easier by enabling people to hide conscious deception that might reveal a deceiving intention. Beyond its role in specific deception actions, self-deception as self-improvement is deceiving and enables people to appear as more credible than they really are. Self-deception has multiple social benefits. And eventually, **self-deception operates in various psychological processes. Therefore, current discussion will focus on the various levels of self-deception.**

Hypothesis 2*: A correlation will be found between behavior of self-deception in employees in an organization that pays salary to its employees and organization that does not pay salary to its employees and between socio-demographic characteristics (gender, age, marital status, religious belief, number of children, place of birth and satisfaction with financial situation.*

Following tables present indexes of Chi-squared of independence (and extent of effect) between self-deception (low/high self-deception) and between the demographic variables amongst groups of employees in organizations with and without salaries. Chi-square indexes of independence were chosen due to the fact that the measured variables, or at least one of them, are in a nominal measuring scale.

Difference between men and women

Employees in organizations without salary				Employees in organizations with salary				
Statistic test (size of effect)	**Low self-decep-tion**	**Medium self-decep-tion**	**High self-decep-tion**	**Statistic test (size of effect)**	**Low self-decep-tion**	**Medium self-decep-tion**	**High self-decep-tion**	
$X^2(2)=1.539$	*138*	258	128	$X^2(2)=1.105$	26	52	29	**Men**
	23	56	21		16	40	26	**Women**

Conclusion: no differences were found between men and women amongst employees in organizations with and without salary in aspect of self-deception levels. Therefore, no significant correlation was found between variable of gender and variable self-deception.

Difference between age groups

Employees in organizations without salary				Employees in organizations with salary				
Statistic test (size of effect)	**Low self-decep-tion**	**Medium self-decep-tion**	**High self-decep-tion**	**Statistic test (size of effect)**	**Low self-decep-tion**	**Medium self-deception**	**High self-decep-tion**	
$X^2(10)=12.209$	*66*	4	2	$X^2(8)=4.815$	0	0	0	**16-21**
	34	66	23		1	3	3	**22-30**
	52	95	36		10	21	11	**31-40**
	42	02	50		11	21	7	**41-50**
	24	47	27		7	19	13	**51-60**
	5	9	11		12	28	21	**Retire-ment age**

Conclusion: no differences were found between the age groups amongst group of employees in organizations with and without salary in aspect of self-deception levels. Therefore, no significant correlation was found between variable of age and variable of self-deception.

Marital status difference

Employees in organizations without salary				Employees in organizations with salary				
Statistic test (size of effect)	**Low self-deception**	**Medium self-deception**	**High self-deception**	**Statistic test (size of effect)**	**Low self-deception**	**Medium self-deception**	**High self-deception**	
$X^2(6)=5.056$	*15*	26	7	$X^2(6)=5.78$	2	10	3	**Single**
	141	274	133		35	70	49	**Married**
	5	13	9		3	11	3	**Divorced**
	0	1	0		1	1	0	**Widower**

Conclusion: no differences were found between marital status groups amongst group of employees in organizations with and without salary in aspect of self-deception levels. Therefore, no significant correlation was found between variable of marital status and variable of self-deception.

Difference in number of children

Employees in organizations without salary				Employees in organizations with salary				
Statistic test (size of effect)	**Low self-deception**	**Medium self-deception**	**High self-deception**	**Statistic test (size of effect)**	**Low self-deception**	**Medium self-deception**	**High self-deception**	
$X^2(10)=11.031$	*18*	36	10	$X^2(5)=6.974$	6	11	8	0
	5	15	11		1	7	2	1
	25	51	20		11	21	22	2
	29	66	34		19	43	15	3
	38	52	35		4	7	7	4
	46	94	39		0	3	1	More than 4 children

Conclusion: no differences were found between number of children amongst the group of employees in organizations with and without salary in aspect of self-deception levels. Therefore, no significant correlation was found between variable of number of children and variable of self-deception.

Religious group's difference

Employees in organizations without salary				Employees in organizations with salary				
Statistic test (size of effect)	**Low self-deception**	**Medium self-deception**	**High self-deception**	**Statistic test (size of effect)**	**Low self-deception**	**Medium self-deception**	**High self-deception**	
$X^2(14)=12.347$	*0*	0	0	$X^2(10)=0.596$	1	0	1	Atheist
	0	1	0		0	0	0	Agnostic
	51	87	51		1	4	3	Religious
	30	58	28		32	69	36	Secular
	65	134	50		1	2	0	Orthodox
	12	28	18		6	17	14	Traditional
	2	0	1		0	0	0	Muslim
	0	1	0		0	0	0	Christian
	1	5	1		0	0	1	Another

Conclusion: no differences were found between different religious groups amongst the group of employees in organizations with and without salary in aspect of self-deception levels. Therefore, no significant correlation was found between variable of level of religiousness and variable of self-deception.

Difference in satisfaction with financial situation

Employees in organizations without salary				Employees in organizations with salary				
Statistic test (size of effect)	**Low self-deception**	**Medium self-deception**	**High self-deception**	**Statistic test (size of effect)**	**Low self-deception**	**Medium self-deception**	**High self-deception**	
$X^2(6)=6.798$	*43*	86	33	$X^2(3)=2.469$	0	1	0	**Not satisfied at all**
	90	149	75		7	17	7	**In small extent**
	21	59	29		29	67	42	**In good extent**
	7	20	12		5	7	6	**In very good extent**

Conclusion: no differences were found between satisfaction with financial situation amongst the group of employees in organizations with and without salary in aspect of self-deception levels. Therefore, no significant correlation was found between variable of satisfaction with financial situation and variable of self-deception.

Place of birth difference

Employees in organizations without salary				Employees in organizations with salary				
Statistic test (size of effect)	**Low self-deception**	**Medium self-deception**	**High self-deception**	**Statistic test (size of effect)**	**Low self-deception**	**Medium self-deception**	**High self-deception**	
$X^2(10)=9.948$	*3*	15	5	$X^2(10)=13.366$	0	0	3	**United states**
	2	2	1		0	2	1	**Arabic and north Africa**
	148	269	128		38	80	47	**Israel**
	2	11	4		2	7	1	**Eastern Europe**
	2	11	8		0	1	1	**Western Europe**
	4	5	3		0	1	2	**Another**

Conclusion: no differences were found between the different countries of origin amongst the group of employees in organizations with and without salary in aspect of self-deception levels. Therefore, no significant correlation was found between variable of place of birth and variable of self-deception.

Hypothesis 3: *A correlation will be found between self-deception and between personality characteristics* ***(Conscientious, Pleasantness, Openness, Extroversion)*** *in employees in organizations with pay salary and organizations which do not pay salary.*

For examination of the hypotheses, Two-Way ANOVA tests were held, while the effect of work (with/without salary) and level of self-deception (low/medium/high) on each of the variables measured in the study. The statistical test was chosen due to the fact that the dependent variable is a score in personality indexes and the independent variables are categorical with two and three levels accordingly. Following tables present averages (and standard deviations) of each group in the study.

Conscientiousness

	Employees in organizations with salary	**Employees in organizations without salary**
Low self-deception	3.620 (0.531)	3.750 (0.550)
Medium self-deception	3.552 (0.455)	3.588 (0.458)
High self-deception	3.367 (0.531)	3.385 (0.452)

Explanation: the analysis revealed a main effect of variable of self-deception [$F(2,806)=16.039$, $p<0.001$, $n^2_p=0.038$], despite the fact that the reliability coefficient is extremely low, and with some reservation regarding that. A Tukey type continuous analysis revealed a significant difference between the high self-deception group ($M=3.380$, $SD=0.442$), and the medium self-deception group ($M=3.580$, $SD=0.475$), as the high self-deception group reported on lower conscientiousness than the medium self-deception group.

Additionally, a significant difference was revealed between the high self-deception group and the low self-deception group (M=3.724, SD=0.547), as the high self-deception group reported on lower conscientiousness than the low self-deception group. No differences were found between conscientiousness of the medium and low self-deception groups.

No significant main effect was found for variable of organizations with/without salary [F(1,806)=2.142, p=n.s.] or the interaction effect [F(2,806)=0.591, p=n.s.].

It was found that the average score level of the personality characteristic of conscientiousness according to each question separately regarding the grading of the score in research participants was in level of: Quite agree – Not quite agree.

Conclusion: the conscientious characteristic hypothesis was confirmed.

Differences were found in personality variable of Conscientiousness. A significant correlation was found between self-deception and characteristic of conscientiousness, however, no significant difference was found amongst organizations that pay salary and organizations that do not pay salary.

The average score level of personality characteristics according to each question in separate regarding grading of the score in the questionnaire, are as follows:

Average scores for level of personality characteristics

Levels of grading in the questionnaire:

1. Completely disagree
2. Disagree
3. Not quite agree
4. Quite agree
5. Agree
6. Totally agree

- Key: (organizations without salary)

Conscientious	**Pleasantness**	**Openness**	**Extroverts**
3.49 (3.59)	(4.43) 4.24	(4.08) 3.88	3.996(3.98)
Quite agree	Quite agree – agree	Quite agree – Not Quite	agree Quite

Explanation: the findings indicate that in the two group populations of organizations without salary and organizations with salary, personality characteristic of conscientiousness was found to be in a lower level than that of the rest of personality characteristics of pleasantness, openness and extroversion. All personality characteristics reflect the level of human material in both population groups. It is possible that this fact indicates a problematic quality of conscientiousness and more so in organizations with salary according to the findings. In study of the editor on subject of white-collar criminality recently (2017), as an assisting study for examination of results in current study, was found that characteristics like level of personality characteristics of conscientiousness and pleasantness were lower than those in population of employees who are not white-collar criminals.

Pleasantness

	Employees in organizations with salary	**Employees in organizations without salary**
Low self-deception	3.992 (0.410)	4.278 (0.537)
Medium self-deception	3.931 (0.488)	4.062 (0.473)
High self-deception	3.785 (0.484)	3.906 (0.555)

Explanation: the analysis revealed a main effect of variable of self-deception [$F(2,806)=12.145$, $p<0.001$, $n^2_p=0.029$]. A Tukey type continuous analysis revealed a significant difference between the high self-deception group ($M=3.873$, $SD=0.538$) and the medium self-deception group ($M=4.032$, $SD=0.479$), as the high self-deception group reported on lower pleasantness level than the medium self-deception group. Additionally, a significant difference was revealed between the high self-deception group and the low self-deception group ($M=4.220$, $SD=0.526$), as the high self-deception group reported on lower pleasantness level than the low

self-deception group. Finally, a significant difference was found between the medium self-deception group and the low self-deception group, as the medium self-deception group reported on lower level of pleasantness than the low self-deception group.

Additionally, a significant main effect was found for variable of salary [$F(2,806)=16.575$, $p<0.001$, $n^2_p=0.020$]. Thus, it was revealed that the group of organizations with salary ($M=3.902$, $SD=4.081$) reported on lower levels of pleasantness than the group of organizations without salary ($M=4.081$, $SD=0.527$).

No significant interaction effect was found [$F(2,806)=1.307$, p=n.s.].

Differences were found between personality characteristic of pleasantness amongst employees in organizations with and without salary in aspect of self-deception levels. Therefore, a significant correlation was found between personality characteristic of pleasantness and self-deception.

Conclusion: the pleasantness characteristic hypothesis was confirmed.

Openness

	Employees in organizations with salary	**Employees in organizations without salary**
Low self-deception	4.488 (0.601)	4.682 (0.799)
Medium self-deception	4.554 (0.610)	4.573 (0.668)
High self-deception	4.573 (0.663)	4.509 (0.742)

Explanation: no significant main effect was found for variable of self-deception [$F(2,806)=0.177$, p=n.s.]. Subjects with high self-deception ($M=4.526$, $SD=0.72$), reported on identical levels of openness as subjects with medium ($M=4.541$, $SD=0.654$), or low ($M=4.643$, $SD=0.766$) self-deception.

Additionally, no main effect was found for variable of salary [$F(1,806)=0.374$, p=n.s.], as the group with salary (M=4.545, SD=0.622) reported on identical levels of openness like groups with no salary (M=4.568, SD=0.724).

No significant interaction effect was found [$F(2,806)=1.403$, p=n.s.].

No differences were found between personality characteristic of openness amongst the group of employees in organizations with and without salary in aspect of self-deception levels. Therefore, no significant correlation was found between openness and self-deception.

Conclusion: in personality characteristic of openness the hypothesis was not confirmed.

Extroversion

	Employees in organizations with salary	**Employees in organizations without salary**
Low self-deception	4.339 (0.460)	4.592 (0.636)
Medium self-deception	4.236 (0.576)	4.432 (0.563)
High self-deception	4.258 (0.544)	4.330 (0.685)

Explanation: the analysis revealed a main effect of variable of self-deception [$F(2,806)=3.242$, $p=0.040$, $n^2_p=0.008$]. A Tukey type continuous analysis revealed a significant difference between the high self-deception group (M=4.311, SD=0.649) and the low self-deception group (M=4.541, SD=0.612), as the high self-deception group reported on lower extroversion level than the low self-deception group. No additional differences were found.

Additionally, a significant main effect was found to variable of salary [$F(1,806)=10.911$, $p<0.001$, $n^2_p=0.013$]. It was revealed that the group of those having salary (M=4.265, SD=0.542) reported on lower extroversion as compared to groups who have no salary (M=4.449, SD=0.619).

Differences were found in personality characteristic of extroversion amongst employees in organizations with and without salary in aspect of self-deception levels. Therefore, a significant correlation was found between personality characteristic of extroversion and self-deception.

From examination of the average score level of the characteristic according to each question separately; according to grading of the score in the questionnaire, it was found that level of openness in the two population groups in current study is similar.

Conclusion: hypothesis of the personality characteristic of extroversion was confirmed.

Examination of hypotheses 4, 5.

For examination of the hypotheses, Two-Way ANOVA tests were held, examining the effect of employment with/without salary and level of self-deception (low/high) on each of the variables measured in current study. The statistical test was chosen due to the fact that the **dependent variable is a score in personality indexes and the independent variables are categorical** with two levels each. Following tables present averages (and standard deviations) of each of the groups in the study.

Hypothesis 4: *A positive correlation will be found between self-deception and between employee organizational Image Loyalty – among organizations which pay salary to employees and organizations which do not pay salary to employees.*

	Employees in organizations with salary	**Employees in organizations without salary**
Low self-deception	3.274 (0.426)	3.248 (0.612)
Medium self-deception	3.154 (0.439)	3.004 (0.504)
High self-deception	2.948 (0.559)	2.823 (0.522)

Explanation: the analysis revealed a main effect of variable of self-deception [$F(2,806)=18.677$, $p<0.001$, $n^2_p=0.044$]. A Tukey type continu-

ous analysis revealed that subjects with high self-deception (*M*=2.857, *SD*=0.534), reported on lower image loyalty as compared with subjects with medium self-deception (*M*=3.038, *SD*=0.493). Additionally, the analysis revealed that subjects with high self-deception reported on lower image loyalty as compared with subjects with low self-deception (*M*=3.253, *SD*=0.578). Finally, the analysis revealed that subjects with medium self-deception reported lower image loyalty as compared with subjects with low self-deception.

The analysis revealed main effect of variable of employment with salary [$F(1,806)=4.742$, $p=0.03$, $n^2_p=0.006$]. It revealed that the group with salary (*M*=3.120, *SD*=0.487) reported on higher levels of image loyalty as compared with the group of people with no salary (*M*=3.024, *SD*=0.558).

Differences were found between the characteristic of self-deception and between variable of image loyalty to the organization, amongst employees in organizations with and without salary. Therefore, a significant correlation was found between self-deception and variable of image loyalty.

No significant interaction effect found [$F(2,806)=0.625$, p=n.s.].

Conclusion: the hypothesis regarding the variable of image loyalty of employees to the organization was confirmed.

Hypothesis 5: *A positive correlation will be found between employees' self-deception and between Carrying out Loyalty to an organization amongst groups of employees in organizations with salary and in organizations without salary.*

	Employees in organizations with salary	**Employees in organizations without salary**
Low self-deception	4.339 (0.460)	4.592 (0.636)
Medium self-deception	4.236 (0.576)	4.432 (0.563)
High self-deception	4.258 (0.544)	4.330 (0.685)

The analysis revealed a main effect of variable of self-deception [$F(2,806)=3.242$, $p=0.040$, $n^2_p=0.008$]. A Tukey type continuous analysis revealed that examined subjects with high self-deception ($M=4.377$, $SD=0.731$) reported on lower carrying out loyalty as compared with the group of people with low self-deception ($M=4.696$, $SD=0.715$). No additional differences were found.

The analysis revealed a main effect of variable of employment with salary [$F(1,806)=10.911$, $p<0.001$, $n^2_p=0.013$]. It revealed that the group of people with salary ($M=4.295$, $SD=0.645$) reported on lower carrying out loyalty as compared to the group of those with no salary ($M=4.605$, $SD=0.695$).

No significant interaction effect was found [$F(2,806)=0.917$, p=n.s.].

Differences were found between the characteristic of self-deception and between variable of carrying out loyalty to an organization, amongst employees in organizations with and without salary. Therefore, a significant correlation was found between self-deception and variable of carrying out loyalty.

Conclusion: the hypothesis regarding the variable of carrying out loyalty of employees to an organization was confirmed.

Hypothesis 6*: A positive correlation will be found between self-deception of employees and between Marketing Loyalty to an organization among groups of employees in organizations with salary and in organizations without salary.*

	Employees in organizations with salary	**Employees in organizations without salary**
Low self-deception	4.339 (0.460)	4.592 (0.636)
Medium self-deception	4.236 (0.576)	4.432 (0.563)
High self-deception	4.258 (0.544)	4.330 (0.685)

Explanation: the analysis revealed a main effect of variable of self-deception [$F(2,806)=11.211$, $p<0.001$, $n^2_p=0.027$]. A Tukey type continuous analysis revealed a significant difference between the high self-deception group ($M=3.772$, $SD=0.648$) and the medium self-deception group ($M=3.948$, $SD=0.599$), as the self-deception group reported on lower marketing loyalty than the medium self-deception group. Additionally, a significant difference was revealed between the high self-deception group and the low self-deception group ($M=4.173$, $SD=0.679$), as the high self-deception group reported on lower marketing loyalty than the low self-deception group. Finally, a significant difference was found between the low self-deception group and between the medium self-deception group, as the medium self-deception group reported on lower marketing loyalty than the low self-deception groups.

Differences were found between self-deception characteristic and variable of marketing loyalty to an organization, however, without differences between employees in organizations with and without salary. Therefore, a significant correlation was found between self-deception and variable of marketing loyalty. No significant main effect was found of variable of salary between the two population groups [$F(1,806)=3.788$, p=n.s.] or of the interaction effect [$F(2,806)=1.307$, p=n.s.].

Conclusion: the hypothesis regarding variable of marketing loyalty was partially confirmed.

Hypothesis 7: *A positive correlation will be found between indexes of Image, Carrying out and Marketing Loyalty to an organization among groups of employees in organizations with and without salary.*

For examination of these hypotheses, Pearson's Correlation Coefficient Tests were held in each of the research groups (employees in organizations with and without salary). The test was chosen as what is called-for is measurement of the correlation between variables from numerical measuring scale (interval/ratio).

Employees in organizations with salary

	Image	Carrying out	Marketing
Image	1	0.028	0.421***
Carrying out	0.028	1	0.041
Marketing	0.421***	0.041	1

*** $p<0.001$

Explanation: amongst employees in organizations with salary, a positive, significant and medium-intensity correlation appears, between image and marketing. Meaning, high image loyalty predicts high carrying out loyalty. No additional correlations were found.

Employees in organizations without salary

	Image	Carrying out	Marketing
Image	1	0.085*	0.421***
Carrying out	0.085*	1	0.254***
Marketing	0.421***	0.254***	1

* $p<0.05$, *** $p<0.001$

Amongst employees in organizations without salary, a positive, significant and low-intensity correlation is revealed, between image and executional loyalty. Meaning, high image loyalty predicts high carrying out loyalty. Additionally, a positive, significant and medium-intensity correlation was found between image and marketing. Meaning, high image loyalty predicts high marketing loyalty. Finally, a positive, significant and low-intensity correlation was found between carrying out loyalty and marketing. Meaning, high carrying out loyalty predicts high marketing loyalty.

Differences were found between the characteristic of self-deception and between variable of marketing loyalty to an organization, however, with no differences amongst employees in organizations with and without salary. Therefore, a positive, significant correlation was found between variables of image, marketing loyalty.

Conclusion: the hypothesis regarding correlation between variables of image, marketing loyalty was confirmed**.**

Summary of research findings regarding types of loyalty to an organization:

(1) In both research populations, a positive, significant, good-level correlation was found between image loyalty and marketing loyalty on one hand. On the other hand, two surprising findings were found:

(2) Only in an organization without salary a positive, significant, low-medium-intensity correlation was found between carrying out loyalty and marketing loyalty.

(3) In both research population was found that there is no correlation between image loyalty and carrying out loyalty – in organization without salary, positive, significant, weak findings were found regarding correlation between image loyalty and carrying out loyalty, while in organizations with salary, no such correlation was found at all.

Analysis: it is possible to explain findings 2+3 in the nature of employment in organizations. While employment organizations with salary include industry, commercial and services organizations, organizations without salary include rescue organizations of people in routine and emergency times. In other words: these are organizations from two polar disciplines. It appears that carrying out loyalty in actions of saving people as part of volunteering in rescue organizations, reflect a stringer correlation between carrying out loyalty of rescuing in the field and between marketing loyalty of recommending others to volunteer in rescue organizations, probably due to the altruistic contribution to community and the country, satisfying needs such as self-realization and evaluating their work being at a higher level than in organizations with salary, where employees do not altruistically volunteer and work mainly for sake of provision for livelihood. Thus, it is possible that image loyalty for an organization stems for example from working in an organization which leads in its field with good terms of employment that contribute to recommending others to (marketing loyalty) work in the organization and does not affect level of performance at work (carrying out loyalty).

Conclusion: only in organizations without salary a linear, positive and significant correlation exists between indexes of image, carrying out and marketing loyalty that predict correlation and dependency and great loyal-

ty between any types of loyalty. In organizations with salary, high image loyalty was found to predict high marketing loyalty.

In our opinion ,the power of employees lies in their ability to realize their interest in workplace to the fullest, while they may turn to risk, and being exposed while harm the workplace. Due to our empirical findings, we found the effective theory of Self-Deception, or the Modern School Theory as the effective theory. We have proved that this Theory has the characteristics compatible to a correct model of Self-Deception of leaders and employees, and it would be correct to study an Intuitive Self-Deception decision-making model which based on limited rationality.

Our Scientific proposal is to recognize the realty that all human beings would behave with Self-Deception trait, of which assimilated into human being brain. There are influences which determine the decision of improper behavior in creating offences against workplaces.

There is an assumption of danger personality to the organization: Medium and High level of Self-Deception trait, might impact wrong intuitive decision-making process in workplace. The results might make damage to every organization.

References

De la Villa Maria, Moral Jiménez. (2014*) Evaluation of Self-Deception: Validation of the IAM-40 Inventory,* International Journal of Psychology Psychological Therapy, 2014, 14, 2, 208-209 Printed in Spain. All rights reserved, Universidad de Oviedo, España Carlos Sirvent Ruiz Fundación Instituto Spiral, España. https://www.researchgate.net/publication/271517121_Evaluation_of_SelfDeception_Validation_of_the_IAM-40_Inventory, (Date of visit 6/2/2020).

Meylan, A. (2018) *,Les ateliers de l'éthique The Ethics Forum SELF-DECEPTION: NEW ANGLES INTRODUCTION* ,Volume 13, numéro 2, été 2018, (ISSN1718-9977),

https://www.erudit.org/fr/revues/ateliers/2018-v13-n2-ateliers04549/1059496ar.pdf

Oliver P.J., Srivastava, S. (2016). *The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives*. Department of Psychology, University of California, Berkeley.

http://moityca.com.br/pdfs/bigfive_John.pdf, (Date of visit: 4. 6.2016).

Von Hippel, W., Trivers , R. (2011). *The Evolution and Psychology of Self-Deception,* article in Behavioral and Brain Sciences 34(1):1-16*,* discussion 16-56, The University of Queensland, https://www.researchgate.net/publication/49805033_The_Evolution_and_Psychology_of_Self-Deception (visited: 8.7.2020).

JACOB, R. (2017). *CRIMINOLOGICAL ASPECTS OF REDUCTION OF WHITE-COLLAR CRIMINALITY IN MOLDOVA AND ISRAEL: CRIMINAL BEHAVIOR APPROACH STATE* ,UNIVERSITY OF MOLDOVA, (visited: 29.7.2020).

ОСНОВНЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РЕГУЛИРОВАНИЮ И ПРЕОДОЛЕНИЯ ДЕПРЕССИВНОСТИ В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ

Ирина Кураш
Докторант на докторска програма «Педагогическа и възрастова психология», професионално направление 3.2. “Психология” на ВСУ «Черноризец Храбър», гр. Варна, България,
e-mail: alevtina.bakhchevan@gmail.com

Резюме: *Подростковый возраст является этапом жизни, который сопровождают многочисленные физические, эмоциональные, психологические и социальные изменения. Нереальные учебные, социальные или семейные ожидания могут создать сильное чувство отверженности и привести к глубокому разочарованию.*
Ключови думи: *подростки, депрессия, преодоления депрессивности.*

BASIC PSYCHOLOGICAL APPROACHES TO REGULATING AND OVERCOMING DEPRESSION IN ADOLESCENCE

Iryna Kurash
Doctoral student of the doctoral program “Pedagogical and age psychology”, professional field 3.2. “Psychology” at VFU “Chernorizets Hrabar”, Varna, Bulgaria, e-mail: alevtina.bakhchevan@gmail.com

Summary: *Adolescence is a stage in life that is accompanied by numerous physical, emotional, psychological and social changes. Unrealistic academic, social, or family expectations can create intense feelings of rejection and lead to deep frustration.*
Keywords: *adolescents, depression, overcoming depression.*

“Our psyche often uses depression to grab our attention and point out to us that somewhere deep within us lies a lie.”

James Hollis

Интерес к детским депрессиям возник относительно недавно, что объясняется представлениями о детях как о существах изначально от природы счастливых, жизнерадостных, неспособных глубоко и продолжительно переживать свои трудности.

Когнитивная модель депрессии основывается на том положении, что ведущие симптомы депрессии, такие как печаль, слабость или полная утрата мотивации, суицидальные желания, находятся в зависимости от нарушения познавательных процессов. Выделяется комплекс когнитивных нарушений, ставший классическим: негативное видение окружающего мира и жизненных событий, отрицательное представление о себе и негативная оценка будущего, так называемая когнитивная депрессивная триада, что оказывают влияние на переработку информации. При этом отмечается, что депрессивные больные делают необоснованные выводы, игнорируют прошлый опыт, преувеличивая свою вину и преуменьшая свои силы и достижения, что способствует созданию и закреплению негативных образов своего «Я». Основным в когнитивной теории депрессии считается положение о том, что самоотчеты пациентов представляют скорее отражение их негативных установок, чем действительное положение вещей, т.е. реалистичность самокритики депрессивных пациентов оказывается обманчивой, а проблемы человека в значительной степени проистекают из определенных искаженных представлений о реальности, базирующихся на ошибочных предпосылках.

У человека в депрессии развивается ощущение бесполезности всех попыток, ожидание последствий, не зависящих от его поведения, в результате чего возникает состояние пассивности, печаль, безнадежность, заниженная самооценка. Осознанная потеря контроля, утрата возможности влиять на события, отсутствие социального подтверждения – причинные детерминанты развития депрессии.

Многие важные идеи теории депрессии у взрослых могут быть применены для объяснения механизма депрессии у детей и подростков. Например, в многих исследованиях было обнаружено, что после неудачи некоторые восьмилетние дети не проявляют активности, чтобы достичь успехов; они, похоже, становились «выученно беспомощными». Более того, в реакции на неудачу отмечались половые различия: мальчики показывали более высокую устойчивость к неудачам и меньший пессимизм, чем девочки. Было показано, что хотя старшие дети демонстрируют ситуативно-специфическую выученную беспомощность, у младших детей этого замечено не было.

Некоторые исследования показали связь между негативными когнитивными взглядами и депрессией у детей и подростков. Было обнаружено, что дети с депрессивными симптомами более склонны к само- наказаниям, чем недепрессивные дети. Дети с депрессивными симптомами, также демонстрировали более низкую самооценку, и более частое переживание ощущения беспомощности, и значительно худшее воспроизведение позитивного опыта, чем недепрессивные дети. Из этого следует вывод: депрессия у подростков, связанная с некоторыми нарушениями в мышлении, не является дефектом мышления.

Некоторые исследования показали, что избавление от депрессии у детей связано с улучшением познавательных функций. Это привело к утверждению, что слабые познавательные функции — зависимая характеристика депрессии. При интерпретации этого вывода часто оспаривалось утверждение, что наличие когнитивной дисфункции может приводить к депрессии. Поскольку депрессия значительно корригирует с тревогой, на выводы из исследований когнитивного функционирования депрессивных детей может повлиять наличие других значимых факторов.

Несмотря на некоторые ограничения, когнитивные подходы к депрессии имеют очень большое значение: они отслеживают связь того или иного жизненного опыта подростка с депрессивными явлениями.

Преодоление (субъективный компонент функциональной поведения) всегда детерминировано теми или иными потребностями, целями, намерением или функцией, оно всегда имеет свое назначение. В самом понятии «преодоления» уже заложена попытка решения какой-то проблемы или, по меньшей мере, столкновения с какой-то проблемою.

Мы рассматриваем процесс преодоления депрессивности как внутреннюю деятельность, внутреннюю работу, с помощью которой человеку удается восстановить утраченное душевное равновесие, справиться с критической ситуацией. Таким образом, преодоление депрессивности включая взаимовлияние нескольких факторов: внутреннюю работу личности и внешний психотерапевтическое воздействие.

Для того, чтобы выявить детерминанты преодоления депрессивности, на наш взгляд, важным является выявление детерминант, которые провоцируют депрессивность. Ведь, по нашему предположению, изменение полярности приведет к их трансформации в детерминанты преодоления.

Дж.Мак-Каллоу разработал стратегии предупреждения и преодоления депрессии, которую исследователь определяет как способность к адекватному социального копинга[1].

Если обратиться к опыту западной психологии, то проблема терапии депрессии в ней обычно рассматривается в рамках трех подходов к воздействию на депрессивные проявления: антидепрессантов медикаментозное лечение, когнитивно-бихевиористские и интерперсональный терапия и др.

Кроме того существует ряд методик, которые связаны с немедленным вмешательством и включают теорию социального научения, основанную на моделировании, самоконтроле и разрешении проблемной ситуации; обучение самоинструктирования и рациональную эмоциональную терапию, а также их сочетания.

Курс «Преодоление депрессии», разработанный П.Левинсоном и его коллегами, основывается на психолого-образовательном подходе, включающем подачу информативных знаний и обучение следующей технике: контроль за депрессивными настроениями через релаксацию, наращивания числа позитивных событий, блокировки негативных мыслей, эффективности общения, решения проблем, выработки социальных навыков.

Гештальттерапия Ф.Перлза является недирективной методом психотерапии, который позволяет просмотреть и реконструировать свою психотравмирующую жизненную ситуацию. Задачей терапии является помощь личности интегрировать свой образ, целостность которого была нарушена вследствие действия психотравмирующих ситуаций. Последовательная система упражнений и группового вза-

[1] Leontiev, A.N. Activity. Consciousness. Personality: Textbook. manual for students. universities studying in the field and special “Psychology”, “Clinical Psychology”. / AN Leontiev - M .: Meaning; Publishing Center “Academy”, 2004. - 346 p.Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность: Учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по направлению и спец. „Психология“, „Клиническая психология“. / А.Н.Леонтьев - М .: Смысл; Издательский центр „Академия“, 2004. - 346 С.

имодействия содержит «ощущение актуального», базовое переживание ощущения «здесь и теперь», техники «внимания и сосредоточения».

Системный интерперсональный подход к преодолению депрессии, предложенный И. Готлиб и К. Колби, является системой семейной терапии, учитывающий интрафизични (когнитивные) и интерперсональные факторы. Этот подход напоминает нисходящее продолжение интерперсональной психотерапии, которая используется в семейном контексте, и исходит из того, что по крайней мере частично депрессия обусловлена и развивается под влиянием семейных взаимоотношений. Кроме того, депрессия часто выполняет некоторые внутрисемейные функции, в частности, депрессивные проявления у ребенка могут снять или притушить супружеский конфликт между родителями[2].

В игротерапии психокоррекционных эффект достигается благодаря установлению положительного эмоционального контакта между участниками, в том числе и с психотерапевтом. Игра корректирует негативные эмоции, страхи, которые подавлялись подростком, неуверенность в себе, а также обогащает диапазон его общения, развивает способности адаптивного поведения. Структура игры составляют роли, которые принимают участники. Игровые действия являются средством реализации этих ролей. Применение игротерапии позволяет трансформировать реальные взаимоотношения, превратив их в игровые. С такой же целью могут применяться и такие психотерапевтические методики, как сказкотерапия, Куклотерапия, танцевальная терапия и проективный рисунок.

Общие первостепенные задачи – определить тип депрессии и оценить окружение подростка и суицидо-опасность после постановки диагноза, формирующего дальнейшие вмешательства, которые в случае сценариев крайне высокого риска могут включать госпитализацию.

В отношении немеланхолических депрессивных состояний, как

[2] Semenyuk, L.K. Psychological features of aggressive behavior in adolescents and the conditions for its correction. Moscow: Flinta, 1998.Семенюк, Л. К. Психологические особенности агрессивного поведения подростков и условия его коррекции. М.: Флинта,1998.

правило, рекомендуют психотерапию или психологическое консультирование в качестве первичной тактики лечения. Выбор терапии строится на определенных анамнестических данных (например, тренинги самоутверждения для социально замкнутого подростка, ИПТ или психологическое консультирование для реактивной депрессии, КБТ для пациентов с низкой самооценкой или «атипичной депрессией»). Для подростков с тревожным личностным стилем (к примеру, тревожное беспокойство, межличностная чувствительность к отвержению) возможно присоединение СИОЗС с целью приглушения «эмоциональной дисрегуляции».

Лечение депрессий у подростков – задача более трудная, чем у взрослых, отражающая тревогу подростков перед любыми психиатрическими консультациями и лечением, их восприятие «фазы психологического шока» заболевания, внутреннее предпочтение отрицать или диссимулировать свое состояние. Установление терапевтического альянса, как правило, занимает больше времени. Подростки, которые серьезно подходят к лечению своего состояния и сотрудничают с врачом, обычно имеют очень хороший прогноз (вне зависимости от типа аффективного расстройства) и высоко восприимчивы к медицинской помощи.

Таким образом, эффективность психотерапевтических техник и приемов обеспечивается комплексным действием таких факторов как внутренняя работа и внешний психологическое воздействие или, другими словами, терапевтической взаимодействием в системе «психотерапевт - клиент». Внутренняя психологическая работа предусматривает комплекс действий личности на пути восстановления своего психического баланса. Понятно, что после восстановления психологического баланса, целесообразно встает вопрос о его поддержке.

Преодоления депрессивности в подростковом возрасте, как процесс восстановления психической и эмоциональной равновесия, возможно при условии целенаправленного сознательного личностного влияния на собственный психологическое состояние, то есть, активизации своих регуляторных процессов. Следовательно, преодоление можно рассматривать в неотрывной единстве с саморегуляцией, ко-

торую мы считаем ключевой детерминантой в преодолении депрессивности[3].

В результате теоретического анализа проблемы исследования нами была сформулированы следующие гипотезы:

1) В подростковом возрасте будет наблюдаться высокий уровень саморегуляции.

2) Существует достоверная положительная связь между уровнем саморегуляции и уровнем мотивации учебной деятельности. То есть чем выше уровень саморегуляции, тем выше уровень мотивации учебной деятельности у подростка.

3) С увеличением уровня таких структурных компонентов саморегуляции, как «Программирование», «Оценивание», «Гибкость», возрастает уровень таких показателей мотивации учебной деятельности как: «Смысл учения», «Целеполагание», «Мотивация к достижению успеха в учебе или недопущение неудачи».

Анализ психологической литературы по данной тематике показал, что проблемы мотивации учебной деятельности и саморегуляции в широком смысле привлекают внимание различных исследователей. Однако многое в этой проблеме еще не получило однозначного понимания.

Стало ясно, что сущность мотивации учения заключена в содержании целей, потребностей и мотивов, в характере связей и отношений между ними. У одних учащихся цели учения состоят в том, чтобы получить в будущем престижную профессию, другие стремятся лучше познать окружающий мир, третьи не хотят учиться, но вынуждены это делать под давлением родителей и учителей. Мы видим большое многообразие целей, у каждого человека они разные, поэтому характер мотивации у каждого имеет свои особенности.

В подростковом возрасте возможно осознание своей учебной деятельности, ее мотивов, задач, способов и средств. К концу подросткового возраста наблюдается устойчивое доминирование какого-либо

[3] Kessler, R.C., Angermeyer, M., Anthony, J.C., et al. Lifetime prevalence and age-of-onset distributions of mental disorders in the World Health Organization's World Mental Health Survey Initiative. World Psychiatry 2007; 6: 168–76.Кесслер, Р.К., Ангермейер, М., Энтони, Дж. К. и др. Распространенность психических расстройств в течение жизни и возраст начала в Инициативе Всемирной организации здравоохранения по обследованию психического здоровья. World Psychiatry 2007; 6: 168–76.

мотива. Подростку доступны самостоятельная постановка не только одной цели, но и последовательности нескольких целей, причем не только в учебной процессе, но во внеклассных видах деятельности. Подросток овладевает умением ставить гибкие цели, закладывается умение ставить и перспективные цели, связанные с приближающимся этапом социального и профессионального самоопределения.

Таким образом, мы пришли к выводу о том, что мотивация учебной деятельности и саморегуляция теоретически связаны. Мы предположили, что мотивация имеет связь с саморегуляцией, которая выражается в настойчивости, самоуверенности, добросовестности, самодостаточности (независимостью), организованности[4].

Итак, саморегуляция является раскрытием резервных возможностей человека. Применение приемов саморегуляции предполагает активное волевую участие и, как следствие, является условием формирования сильной, ответственной личности. Принимая во внимание вышесказанное, можно сделать вывод, что низкий уровень развития саморегуляции может стать детерминантой возникновения депрессивности из-за невозможности адекватного управления своим психическим жизнью. Соответственно, развитые умения саморегуляции является важной детерминантой преодоления подростковой депрессивности, способствующие успешному саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации.

В целом, детерминанты преодоления депрессивности необходимо рассматривать в единстве с детерминантами их возникновения. Учет методов психотерапевтического вмешательства, а также активизация механизмов саморегуляции, формирования гибкой, пластичной, индивидуально направленной саморегуляции способствовать преодолению депрессивности и предупреждению ее возникновения.

---

[4] Galushina, E., Komarova, O. Game for adolescents “What is the meaning of life” // School psychologist, 2005, No. 5.Галушина, Э., Комарова, О. Игра для подростков «В чём смысл жизни» // Школьный психолог, 2005, № 5.

Список использованной литературы:

1. Kessler RC, Angermeyer M, Anthony JC, et al. Lifetime prevalence and age-of-onset distributions of mental disorders in the World Health Organization's World Mental Health Survey Initiative. World Psychiatry 2007; 6: 168–76.
2. Галушина Э., Комарова О. Игра для подростков «В чём смысл жизни» // Школьный психолог, 2005, № 5.
3. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность: Учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по направлению и спец. «Психология», «Клиническая психология». / А.Н.Леонтьев - М .: Смысл; Издательский центр «Академия», 2004. - 346 С.
4. Семенюк Л. К. Психологические особенности агрессивного поведения подростков и условия его коррекции. М.: Флинта,1998.
5. Максименкова, Л. И. Психолого-педагогическое сопровождение детей и подростков, находящихся в кризисной ситуации : учебно-методическое пособие / Л. И. Максименкова. — Псков : Псковский государственный университет, 2013. — 400 с.

СПЕЦИАЛИЗИРАЩА ПРАКТИКА НА СТУДЕНТИ ОТ МАГИСТЪРСКА ПРОГРАМА „АРТТЕРАПИЯ" НА НАЦИОНАЛНА ХУДОЖЕСТВЕНА АКАДЕМИЯ

В. Границка
„Каритас София", София, България, vera_granitzka@abv.bg

SPECIALIZING PRACTICE OF STUDENTS FROM THE MASTER'S PROGRAM „ART THERAPY" OF THE NATIONAL ACADEMY OF ARTS

V. Granitzka
"Caritas Sofia", Sofia, Bulgaria, vera_granitzka@abv.bg

Summary: *The report examines the challenges that the practice provides to students – to apply what they have learned in a real environment and to meet people in need of art therapy support. Our goal is to structure and share the experience gained over seven years of pedagogical and therapeutic work, which puts students – future art therapists – through real practical work to establish and prove, in specific conditions, their competence. For them, it is a serious challenge that draws a line between natural curiosity and individual experience, the desire to immerse yourself in the profession and meet real clients in the field of art therapy. The practical classes were held at the Center for Social Rehabilitation and Integration of People with Disabilities in Sofia, which adds another specific focus to the meeting of students with the real applicability and field of impact of art therapy. Methodological and methodological features of the training in creative therapeutic work are shared.*

Keywords: *art therapy, training, student practice*

Магистърската програма по „Арттерапия" на Националната художествена академия „Н. Павлович" в София съществува от 2013 година. Една от целите на практическото обучения в програмата е да създаде условия на студентите да приложат наученото в действителна среда и да се срещнат с хора нуждаещи се от арттерапевтична подкрепа. През изтеклите седем години практическите занимания са провеждани в Център за социална рехабилитация и интеграция на хора с увреждания в град София, което добавя още един специфичен акцент на срещата на студентите с реалната приложимост и полето

на въздействие на арттерапията. Организацията, в която се провежда практическото обучение на студентите работи с различни целеви групи, като самотни майки, бежанци и мигранти, деца в риск и др. Този факт осигурява запознаване с широка палитра от социални проблеми и възможност за апробиране на арттерапевтични методики при различни казуси и възможност за студентите чрез реална практическа работа. да установят и докажат, в конкретни условия своята компетентност. За тях тя се оказва сериозно предизвикателство поставящо граница между естественото любопитство и индивидуалното преживяване, желанието да се потопиш в професията и да се срещнеш с реалните клиенти на полето на арттерапията.

Целта ни е да структурираме и споделим опита натрупан през годините и да споделим методическите и методологически особености на обучението на бъдещите арттерапевти в творческа терапевтична работа. С една дума да си отговорим на въпроса: Какъв път изминаваме по време на практика по Арттерапия?

В самото начало стои **мястото на стажа** – запознаване с институцията и условията за прием на стажанти, както и запознаване с етичен кодекс, вътрешни правилници и законова наредба за упражняващите професията арт терапевт. Както вече казахме, стажовете в магистърската програма се провеждат с деца и възрастни от институции тип дневен център или център за социална рехабилитация и интеграция. Възможни са и други форми на провеждане на стаж – лична практика, арт терапевтично пространство, болница и др.

Следващата стъпка е **запознаване със спецификата на проблемите на клиентите:**

- **Деца и хора с увреждания –** *визуални модели на експресия и комуникация с хора с аутизъм, детска церебрална парализа и умствена изостаналост.*
- **Бежанци –** *културологични особености и проблеми на раздялата с родното място.*
- **Самотни майки –** *проблеми с приемане и присвояване на роли.*

Деца лишени от родителска грижа – самооценка, мотивация, *агресия.*

По време на работата по гореспоменатите целеви групи на студентите се предлага теоретична и самостоятелна работа по няколко теми:

1. Специализиран исторически преглед на общественото отношение към хората с увреждания

2. Особености на лицата с умствено изоставане, аутизъм и двигателни затруднения.

3. Визуални модели на експресия и комуникация при лица с аутизъм, ДЦП и умствено изоставане.

4. Особености на творческия процес в арттерапията за хора с увреждания .

5. Интерактивна арттерапия за хора с увреждания – работа в сензорна стая.

6. Практически указания за адаптиране на средата, материалите и техники на безопасност при провеждане на арттерапия за хора с увреждания

7. Мобилна арттерапия – материали и методи на работа

С приближаването към истинската практическа работа достигаме до **запознаване със случай по документи и външни източници на информация.**

- Медицинска и социална документация и др.
- Сведения на клиента и/или неговите близки
- Сведения на специалисти работили или работещи с клиента събрани с различни инструменти, като анкета, въпросник, интервю

Очакваният резултат за студентите е да изградят собствено мнение и за това достатъчна ли ни е външната информация за случая и за какво ни служи тя? Както и да овладеят механизми за събирането й.

- Особено важно се оказва да се апробира и **събиране на информация от клиента.** Студентите преминават през практическа работа за:
- **Запознаване с методите за събиране на информация от клиент:** *наблюдение, наративно интервю, диагностичен тест /цветоусещане и цветови гнозис, визуално-пространствена ориентация, контрасти/.*
- **Четене на изображения чрез анализ на съставни елементи и композиционни решения.**

Очакваният резултат за студента трябва да бъде: апробирани и овладени методи за диагностика и информация снети от клиента.

Следващата стъпка е пряката работа по **Проблем-задание,** която включва в себе си формулиране на теза върху случай на клиент или работа по заявка. Тук вече **очакван резултат** е развиване на умения за набелязване на потребност от арт терапевтична подкрепа и преминаване към планиране на терапевтичната работа с клиента.

Стартиране на пряката работа с клиент е свързана с изготвянето на **Индивидуален план.** Индивидуалният план за работа с клиент съдържа формулирана цел и задачи за постигането й. Като приложение на индивидуалния план се съставя график с вида */индивидуални, групови, мобилни/*, общата продължителност и времетраене на сесиите. В тази фаза **очакваният резултат** за студента е изградено умение за планиране на работа с клиент. Често пъти студентът на работи сам, а е подпомаган от мултидисциплинарен екип съставен от различни специалисти. Участието в работата на такъв екип също е от изключителна полза за развиване на професионалните качества на терапевта.

Следващият етап включва водене на арттерапевтични сесии и по случай. Те са предварително подготвени с избор на тема, материали, продължителност и терапевтичен фокус за работа. Арттерапевтичните сесии съответно могат да бъдат:

- **Индивидуални арт терапевтични сесии**
  Цели и проблеми
  Съставни елементи на индивидуалната сесия
  Материали и адаптирана арт среда
  Методики
- **Групови арт терапевтични сесии**
  Цели и проблеми
  Съставни елементи на индивидуалната сесия
  Материали и адаптирана арт среда
  Методики

Очакван резултат за студента: Умения за водене на индивидуални и групови сесии по арттерапия.

Естествена необходимост като следствие от проведените индивидуални и групови арттерапевтични сесии с клиент е **Водене на документация за работа по случай, която включва**:

- Протокол за наблюдение */след всяка проведена сесия/*
- Етапна оценка на индивидуалния план */в зависимост от продължителността на планираната работа и актуалните обстоятелства по водения случай/*
- Картотека на визуалния материал */произведенията – заглавие, тема, дата/*

Очакван резултат: Умения за клинична отчетност на въздействието и резултатите от него. Студентите е важно да припознаят необходимостта от стриктното попълване на съпътстващата документация по случая, тъй като тя се явява освен отчетен материал, но и база за методологическо систематизиране на резултатите и постиженията, с които на последващ етап да се обогати наличния практически арттерапевтичен опит.

Включването на студентите в реална работна среда изисква към тях да се прилага същата профилактика осигурявана на действащите специалисти от терапевтичните екипи. Става дума за следните стъпки:

- **Рефлексия** – самостоятелна работа, анализ на изминатия път и възникналите проблеми /протокол в края на месеца/
- **Супервизия** – обсъждане на пряката работа, на самостоятелната работа и самоанализите /препоръки и други гледни точки/. Групова, взаимна и индивидуална супервизия
- **Тренинг-портфолио** – съдържа всички протоколи, материали, финален доклад, самооценка и оценка на стажанта.

Финалът на студентската практика е съпътстван от изготвянето на така наречения **Доклад за работа по случай**, който е с предварително определена специфична структура, която да облекчи и рамкира изложението на свършената от студента работа с даден клиент и неговият терапевтичен казус. Докладът съдържа следните структуроопределящи точки:

- Данни за базовата организация
- Клиент – *биографични данни, социално положение, заявен проблем*
- Диагностична работа – *тестове, инструментариум, резултати*
- Изготвяне на индивидуален план за арттерапевтична подкрепа + график на клиента

- Описание на проведените сесии */групови,индивидуални, мобилни/*
- Оценка на плана, препоръки
- Перспективи

Предизвикателства – обобщение

- Среща на теорията с практиката
- Интегриране на знания от други дисциплини
- Ефект върху мотивацията за професионално развитие в професията арт терапевт – *обективни и субективни фактори*

Предизвикателствата, през които премина магистърската програма по „Арттерапия" в своите първи седем години (2013г – 2019г) бяха от разнороден характер. Освен пионерската мисия и липсата на модели за подражание ние трябваше да се сблъскаме с необходимостта да предложим на нашите студенти и практическо обучение, което да ги запознае с възможностите и широкия методологичен и методически спектър на творческо-терапевтична дисциплина все още прохождаща в България. Освен теоретично-лекционния материал, те трябваше да преминат и през определени часове упражнения, самостоятелна работа и най-вече да са срещнат и опитат „на живо" работа върху различни казуси с реални хора нуждаещи се от терапевтична подкрепа чрез креативни занимания.

По време на практическата арттерапия студентите се запознаха с теоретични модули свързани с планиране и провеждане на индивидуални и групови занимания, диагностични методи за определяне на цветови гнозис, усещане за контраст, далтонизъм и пространствено ориентиране. Сблъскаха се с необходимостта и ползите от работата с лични и нормативни документи (досие на клиент), запознаване с диагнози и класификатор на психични състояния, провеждане на интервю с близки на клиент, работа по заявка за конкретна терапевтична помощ и формулиране на казуси.

Теоретично и практически бяха отработени адаптирането на работна среда и инструментариум за творчески сесии в ателие и на терен (мобилна арттерапия), както и техники на безопасност при работа с хора с увреждания.

Самостоятелната работа е задължителна част от подготовката на

бъдещите магистри. В този режим всеки от тях имаше за задача да разработи по литературни източници доклад/курсова задача на тема „Символ и неговите художествени изражения в световното културно наследство", както и да се запознае с един традиционен „ритуал" – неговия произход, предназначение, видове участници и др., който да бъде използван след това за разработване на авторска арттерапевтична методика.

Така проведената практическа работа е естествен преход към предстоящия избор на тема за дипломна работа, която в много от случаите беше не само с обучителни характеристики, но и амбициозен терапевтично-творчески експеримент. Разработени бяха изследователски теми по много от целевите групи в арттерапевтичната практика: работа с възрастни хора, самотни майки, бездомни, деца от малцинствата, различни аспекти на терапевтична помощ при хора с увреждания и деца със СОП. Разработени бяха и теми с подчертано творческа, езотерична, медицинска или педагогическа насоченост, което разкри пред студентите ни интердисциплинарния характер на избраната от тях магистърска специалност – Арттерапия.

MATH ANXIETY AND MOTIVATION OF AT-RISK TECHNOLOGICAL SECONDARY SCHOOL STUDENTS

Shavit Iris, Israeli PhD-
student at Doctoral Program "Educational and Developmental Psychology" – Varna Free University, email: shavitir@gmail.com

Abstract: *The author studied how math anxiety, motivation,affect the mathematical performance of technological secondary school students. It introduces the study of students as at-Risk students. Results indicated that motivation and motivation interaction with at-risk students are significant predictors of performance; math anxiety was not a significant predictor. Not At-Risk students are most likely to receive a satisfactory grade regardless of their level of motivation. For at Risk students, their likelihood of receiving a satisfactory grade was a function of their motivation. In the case of the technological school, studied their Intervention Program deal with motivational aspects well. Motivation is an essential factor that influences student's mathematics performance, especially for at-risk students.*

Keywords: *At-Risk Students, Motivation, Mathematical Anxiety, Self-Efficacy*

In order to understand the concept of Technological School Mathematics at Risk Students, the researcher studied models that try to explain what influence mathematical performance

The current research has made an assumption: that individuals differ in their characteristics, aspirations, level of effort, and achievement and, therefore, are expected and even have justified the differences in educational attainment.

The risk factors influence the behavior, beliefs, and attitudes of students for a long time and ultimately lead to low achievements and school dropouts. These factors are primarily considered as an aggregate, and students with a sufficient number of the specified characteristics are classified as "high risk of dropping out".

There is robust research evidence that suggest that basic anxiety and motivation represent cognitive, emotional, and motivational variables that are correlated to math achievement. However, previous research has not examined the role of these constructs for technological school students at

Risk (AR). The current study has two primary purposes. The first purpose of is to explore relationships between math achievement and three variables: anxiety, motivation, and basic and complex tasks for technological school students with and without AR. The focus is to explore how these cognitive (basic and complex tasks), emotional, and motivational (components contribute to variance in math achievement among students at Risk and not At Risk. The second purpose is to explore technological schoolers' perceptions of motivation and anxiety factors on their math achievement, as well as explore how they explain other potential factors related to their positive and/or negative experiences in math.

This study was do as part of professional efforts of the researcher to improve his input on the continous improvement of the intervention plan

The present research will seek to better understand the relationships among math anxiety, at risk students , and motivation. Although the relationships have been studied, the pattern of those relationships has not been made clear. The existing research has contradictory findings for the relationships between each of these variables and never have all three components been linked in one study. This study will bring the variables together to clarify the relationship between the components when all of them work in conjunction.

This study links the three components of at risk , math anxiety, and academic motivation, in a single study. Assessing them together will allow conclusions about how all of them interact and may clarify some of the contradictory findings in the literature.

The study focus on the relationship between motivation and math anxiety, how that relationship will affect success in math accomplishment, and whether the relationship will change as a function of at risk , not at risk status . The study will address two major questions:

What is the relationship between motivation (self-efficacy and ability beliefs) and math anxiety across student at Risk and not At Risk? Do the relationships change when controlling for task difficulty?

Hypothesis: There would be significant differences on scores on measures of these constructs between the two groups (AR Students and those not AR). The researcher predicted that the results would reveal that the group of AR Students would score lower on all measures, potentially suggesting the need for support during this transitional period.

Hypothesis: Compared to students AT RISK, students not AT RISK would report more positive motivation toward their experiences with and achievement in math.

State of the Art: Math is important for many fields of work and study including technology (Ashcraft & Krause, 2007). Many students, though, struggle with math because of anxiety or poor motivation.

Math anxiety is "*a feeling of tension, apprehension, or even dread that interferes with the ordinary manipulation of numbers and the solving of mathematical problems"* (Ashcraft & Faust, 1994). Anxiety develops when individuals are unable to predict or control an event they value (Pajares & Miller, 1994). For students with math anxiety, encountering math problems, whether in or out of the classroom, was anxiety-provoking (Wood, 1988). Experiencing math anxiety could lead to long-term effects.

Math anxiety is also related to motivation, although it has not been extensively studied to date. Motivation is a lens through which students interpret their experiences; a better understanding of how that interpretation aligns with math anxiety and performance will improve the understanding of math anxiety, motivation, and performance. Two theories of motivation, which have been investigated thoroughly in schools (Steinmayr & Spinath, 2009), can, together, help illuminate the relationship between anxiety, motivation, and performance. Expectancy task value theory is a domain-specific approach, considering only one subject at a time (Wigfield & Eccles, 2000). Self-efficacy, also a domain-specific approach, focuses on students' beliefs about their ability to successfully perform a task (Pajares & Graham, 1999). The present study will adopt these two frameworks to provide a complete picture of motivation and math anxiety: The expectancy task value framework considers an individual's perceived expectation of success on a task and the value held for that task. The expectancy task value framework is linked to anxiety, both math anxiety specifically as well as test anxiety. Students with higher expectations of success experience less math anxiety; higher value for the task is also associated with increased math anxiety (Meece et al., 1990). This relationship is also noted concerning test anxiety; the highest test anxiety was experienced by those with a low expectation of success and a high value for the task (Selkirk, Bouchey, & Eccles, 2011).

Self-efficacy, related to expectation for success, is the students' belief

that they can achieve desired outcomes (Bandura, 1986); when self-efficacy in math was high, it was linked to decreases in math anxiety. Both of these motivation frameworks have been linked to the experience of anxiety in an academic setting. The link to math anxiety, specifically, is not always clear, and further support is needed in both cases. Student academic outcomes are not solely a function of ability. Prior research has indicated the important role of cognitive factors such as ones belief in one's own abilities and the outcomes one could enact (Meece et al., 1990; Pajares & Graham, 1999; Pajares & Kranzler, 1995; Pajares & Miller, 1994; Steinmayr & Spinath, 2009), emotional factors such as anxiety (Hembree, 1990; Ho et al., 2000; Rounds & Hendel, 1980; Standing, 2006; Wigfield & Meece, 1988; Wood, 1988), and social factors, including relating to other students and comparisons with others (Hallinan & Kubitschek, 1999; Marsh, 1987, 1991; Pajares & Kranzler, 1995; Smith & Jussim, 1998). The present study explores the cognitive and emotional factors related to students' outcomes, motivation, and experience in mathematics classes. Specifically, this study will use expectancy-value theory (Wigfield & Eccles, 2000) and self-efficacy theory (Pajares & Graham, 1999) to consider student motivation (cognitive and emotional) and math anxiety (emotional) and their effect on performance.

Mathematics anxiety: Math anxiety has often been confused with the more general test anxiety. There has been some debate regarding whether math anxiety is unique from test anxiety; however, the more accepted viewpoint seems to be that they are related but distinct (Hembree, 1990; Ho et al., 2000; Richardson & Woolfolk, 1980).

Test anxiety and math anxiety share two dimensions: a cognitive or worry dimension and an affective or emotional dimension (Ho et al., 2000; Wigfield & Meece, 1988; Williams, 1994).

An attitude of dislike, for example, may be related to the development of math anxiety, and it is the dislike of math, correctly, that separates it from other forms of anxiety (Ma, 1999).

Thus, although math anxiety shares both the cognitive and affective dimensions with test anxiety, it has an attitudinal dimension, which is unique from test anxiety (Ho et al., 2000; Wigfield & Meece, 1988; Williams, 1994). The attitudinal dimension, a general dislike of math, differentiates math anxiety from the more general test anxiety.

Math anxiety is also more defined by the affective dimension, while test anxiety is more defined by the cognitive dimension (Ho et al., 2000). In addition, math anxiety occurs not only during situations of high evaluative threat, as test anxiety does, but can occur any time a person prepares for or does mathematical calculations. This would include taking math exams but may also include attending math class, doing math homework, purchasing a math textbook, and doing math outside of school, such as calculating a tip or balancing a checkbook (Ashcraft & Moore, 2009).

Math anxiety could be a serious detriment to math performance (Hembree, 1990; Meece et al., 1990; Richardson & Woolfolk, 1980; Wood, 1988).

However, the relationship between math anxiety and math performance has been the subject of debate. Some research found the relationship to be indirect when working with middle school students (Meece et al., 1990). In one case, math anxiety actually related to improved performance (Bush, 1991).

Anxiety leads to a drop in performance when performance has additional stressors, for instance, more complex problems or timed testing. When the additional stressors are not present, Ashcraft and Moore (2009) found no differences in performance by the level of anxiety.

Researchers had also sought to explain the specific aspects of performance that were affected by math anxiety, including levels of learning, speed, and accuracy (Ashcraft & Faust, 1994; Cates & Rhymer, 2003; Hopko et al., 2003). However, the outcomes of this research were mixed. One group of researchers found that college students with high math anxiety had the same error rates on problems, including addition, subtraction, multiplication, division, and linear equations, as those with low math anxiety (Cates & Rhymer, 2003). Students who experienced lower anxiety, though, took more math courses (a higher level of learning) than those who experienced higher anxiety.

In contrast, some research indicated that the students with the highest math anxiety do actually perform lower because they sacrificed accuracy for the rate of completion (Ashcraft & Faust, 1994). Ashcraft and Faust (1994) found this to be true even when comparing the group with the highest math anxiety to the group with slightly less math anxiety. These

researchers explained that students with high math anxiety were avoidant of math and, therefore, rushed through the problems to complete them as quickly as possible. Their speed lowered their accuracy. Students with the highest anxiety did not have the slowest response time but they did have the highest error rate. Students with slightly less anxiety had slower response times but also a lower error rate. Students with no anxiety were much faster than the other groups. Both Ashcraft and Faust, and Hopko and colleagues found the differences more pronounced as the difficulty of the problems increased.

The exact mechanism by which math anxiety affects performance is still questioned; it may be working memory, speed (fluency), or accuracy. Differences in research results may also be accounted for by problem format - whether problems were multiple choice or not. Math anxiety was related to students' performance, but the reason is unclear.

People with math anxiety struggled with math not only in academic settings but at any time; they were confronted with math computations (Ashcraft & Moore, 2009). Students who struggled with the affective dimension, rather than the cognitive dimension of math anxiety were more likely to struggle with performance and perceptions of math experiences (Ho et al., 2000; Wigfield & Meece, 1988). Math anxiety had a negative relationship with math performance (Hembree, 1990; Meece et al., 1990; Richardson & Woolfolk, 1980; Wood, 1988). However, for students with the highest ability, some math anxiety may have improved performance (Bush, 1991).

For most students with math anxiety, it seemed to work by decreasing their available working memory, making it more challenging to do the math (Ashcraft & Krause, 2007). Because working memory is limited in its capacity, limits on available working memory can decrease the speed of problem solving and accuracy.

Math experience played a much more explicit role in math anxiety, regardless of gender. Students with more math experience were less likely to have high math anxiety (Wigfield & Meece, 1988), although the direction of that relationship was unclear.

Math anxiety has been widely studied in the last 40 years, but conclusions about causal variables and its effects are unclear. The study tries to

clarify the relationship between math anxiety and performance in math class as well as its relationship with motivation.

At-Risk Students: For most students, math anxiety was negatively related to achievement or performance (Hembree, 1990; Ho et al., 2000; Meece et al., 1990; Richardson & Woolfolk, 1980; Standing, 2006). Recall, though, that the only case in which math anxiety was related to improved performance was for students with high math ability (Bush, 1991). This was a unique group of students. The question becomes whether students experience math anxiety because they are in a lower level class or because they have the low ability. A meta-analysis found that there was a difference in math anxiety by course enrollment, remedial versus advanced (Hembree, 1990), but not by ability when students were divided as low, average, or high ability.

Task difficulty also seemed to moderate the relationship between performance expectations and actual performance (Reinhard & Dickhauser, 2009). If a task was difficult, performance expectations predicted actual performance only when the individual carefully analyzed the conditions (i.e., task difficulty) of the task. If the task was easy or the individual did not carefully consider the conditions of the task, task difficulty did not affect the relationship, and performance expectations were not as accurately linked to actual performance. However, increases in the cognitive load (i.e., concentration) required for a task eliminated this effect of task difficulty on expectancy (Reinhard & Dickhauser, 2009). Regardless, the effects of task difficulty were unique beyond those of self-efficacy (Reinhard & Dickhauser, 2009).

Math anxiety, motivation, and performance are separate but related concepts. Expectancy-Value Theory frames the unique and shared features in a cohesive model. Perceptions of prior math experiences, the leading influence on expectations of success, had a longitudinal link to the current value for, interest in, and self-efficacy beliefs about a current math class (Meece et al., 1990). Students' perceptions of their abilities had a high correlation with their achievement (Meece et al., 1990; Spinath et al., 2006) and directly predicted their expectation of success in the subject the following year as well as their value for the subject (Meece et al., 1990). Further, the impact of prior grades on current grades in a subject was mediated by the expectations for success in the class.

Although there was no other research directly linking expectation of success to math anxiety, specifically, there was research regarding the relationship between expectation of success and test anxiety. This may be important to consider, if test and math anxiety share a theoretical basis (Ho et al., 2000), as math anxiety may interact with the expectation of success in a similar manner to the relationship between test anxiety and expectation of success. For elementary and middle school students, even when prior test anxiety and performance was accounted for, expectation of success significantly predicted test anxiety (Selkirk et al., 2011). Further, those with low expectancy and high value experienced the most considerable amount of test anxiety. The value was most critical for test anxiety among those with low expectancy for success (Selkirk et al., 2011). Students who had a low expectancy and a high value for a task reported the most considerable test anxiety. For those with high expectations of success, the value was not related to testing anxiety. The relationship between math ability and test anxiety was moderated by value for the test subject (Meece et al., 1990).

The relationship between expectancy task value and at Risk Students has not received much more attention in the literature than the relationship between expectancy task value and math anxiety.

Expectations for success and value for the task contributed to performance in domain-specific tasks (Wigfield & Eccles, 2000). A number of the components of this theory have been linked to performance and anxiety, including utility value, ability beliefs (the belief that the current task can be accomplished), and expectancy of success (beliefs about the likelihood of success on future related tasks). The perceived usefulness of a task, utility value, directly predicted performance in both academics and athletics (Hulleman et al., 2008). Beliefs about task difficulty predicted performance when the task was not too mentally taxing (Reinhard & Dickhauser, 2009). Beliefs about the ability to accomplish the current task were highly correlated with accomplishing the task as well as with expectations of future success (Meece et al., 1990; Spinath et al., 2006). The expectations of future success mediated the effects of current grades on predicting futures grades (Meece et al., 1990). Students with high beliefs about their ability and high expectations for success who ranked a task

with high importance had the lowest math anxiety in one study (Meece et al., 1990). However, students with low expectations of success and high value for the task had the highest test anxiety in another study (Selkirk et al., 2011). Expectancy task value theory plays an essential role in predicting and understanding the performance and anxiety of students.

Self-efficacy: While closely related to expectancy for success, self-efficacy is distinct and offers additional insight into student motivation and achievement, especially considering its importance in predicting academic performance. Self-efficacy is the belief people have in their ability to plan and complete actions necessary for their desired outcomes (Bandura, 1986). Self-efficacy had a direct positive relationship with achievement (Bandalos et al., 2003; Bembenutty, 2010) and was one of the more critical personal attributes for academic success – if you believed you possessed the skills to succeed, you were more likely to succeed. Although the effects seem circular as the best means to improve self-efficacy is through perceived positive achievement outcomes (Elias & MacDonald, 2007; Middleton & Midgley, 1997; Schunk, 1991). But the past achievement was not enough to predict future performance; self-efficacy beliefs correlated with performance even when past performance was controlled for, and self-efficacy accounted for more significant variance in performance scores than prior performance (Bandura, 1997; Elias & MacDonald, 2007). Self-efficacy also predicts choice, effort, and persistence better than prior choice, effort, and persistence (Schunk, 1991). Along with past performance, observation of others' success or failure, persuasion, and physiological responses, especially those that indicated anxiety (such as sweating), were the significant factors influencing self-efficacy (Bandura, 1997).

Self-efficacy and math anxiety may interact because they share an attitudinal component.

If self-efficacy, self-concept, prior experience, and perceived usefulness were controlled for, then math anxiety was no longer a powerful predictor of math performance (Llabre & Suarez, 1985; Meece et al., 1990), further supporting the notion of a shared component.

Anxiety and task difficulty may also have moderated the effect of self-efficacy on performance. While self-efficacy was necessary, it was not sufficient to ensure high levels of performance. For example, self-efficacy

had a significant effect on math problem-solving efficiency when the problems were not complex (Hoffman, 2010). However, once the difficulty of the problem crossed the perceived competence threshold, self-efficacy could no longer compensate for the anxiety the student was experiencing; anxiety increased, and problem-solving efficiency decreased.

Self-efficacy was also one of the best available predictors of math achievement (Ayotola & Adedeji, 2009; Pajares & Graham, 1999). Its influence on performance may have been both direct and indirect through math anxiety. For American middle school students and Nigerian high school students, there was a strong correlation between self- efficacy and performance in math class (Ayotola & Adedeji, 2009; Pajares & Graham, 1999). Pajares and Kranzler (1995) found that, for high school students, math self-efficacy directly predicted math performance in a positive fashion, but that it also indirectly affected performance through math anxiety. Self-efficacy was, itself, also affected by anxiety and task difficulty; when the complexity of problems increased beyond perceived competence, anxiety increased, and problem-solving efficiency decreased regardless of self-efficacy (Hoffman, 2010).

Thus, it is important to consider self-efficacy in a study of math anxiety and performance.

In the context of at-risk students, self-efficacy has been more widely studied than either task value or expectancy. Pajares and colleagues conducted several studies on the relationship between at-Risk students and self-efficacy with students of various ages. In comparing gifted to regular education sixth-grade students, gifted students had higher performance, were more accurate in their self-efficacy, had higher math self-efficacy, had higher self-concept, and were less biased toward over-confidence about their math problem-solving abilities (Pajares & Graham, 1999). The level of math attained positively related to performance for high school students, as well as being mediated by self-efficacy (Pajares & Kranzler, 1995).

Motivation has been linked to many variables, however, the relationship with at Risk and math anxiety is not present in the literature.

The motivation was a predictor of success in school (Bandalos et al., 2003; Bembenutty, 2010). However, little research had examined motivation in the context of at-Risk students and math anxiety. Expectancy for

success and task value (Wigfield & Eccles, 2000) and self-efficacy (Elias & MacDonald, 2007) have been linked with academic performance and are likely related to both math anxiety and at-Risk students.

Although research linked these variables together, the relationships between them were unclear. The relationship between math anxiety and both of the motivation constructs has not been established. Although self-efficacy was clearly related to math anxiety, task difficulty as perceived by the student is also correlated with both variables, and little was known about its effects. In only one study was math anxiety linked to expectancy task value theory, and the results contrasted with findings on the relationship to test anxiety, a possibly similar construct.

The research will address two major questions:

> What is the relationship between motivation (self-efficacy and ability beliefs) and math anxiety across students? Do the relationships change when controlling for task difficulty?
>
> Do motivation and anxiety differentially predict achievement (grade) as a function of at-Risk/not at-Risk status?

Methodology: A qualitative approach was selected to overcome the limits of quantitative research that was done by the researcher. A qualitative approach generates rich, detailed accounts of human experiences, and the narrative accounts can be examined within the original context (Castro et al., 2010). Thus, it affords an in-depth analysis of complex experiences in a manner that cannot be fully captured with a quantitative-only approach. Qualitative methods can attempt to answer how or why a phenomenon occurs within complex contexts, where variables are difficult to measure (Trainor & Graue, 2014). A basic interpretative approach to qualitative research allows the researcher to be the key instrument in the inquiry, in which the researcher makes judgments on the processes of analysis (Trainor & Graue, 2014). It is constructive to investigate how students make meaning of the situation and to understand the meaning of the experiences with the qualitative method. The analysis of themes and patterns can provide rich descriptive accounts from participants (Merriam et al., 2002).

The section sample was recruited from an urban technological school in South Israel.

As students enter technological school, they have the same teachers for three years until they graduate.

Sampling Procedure: The sample for this section included 10 th to 13 th grade students in a technology school. There were two groups of technological school students who were recruited to participate in the section: AR Students and not AR students. There were approximately AR 40 students in this school.

Participants **:**. To understand the participants' perceptions of anxiety and motivation factors on their math achievement, the researcher conducted 15 interviews with students in ten through thirteen grade and included at-risk students and regular students. 7 not At-risk Students and 8 At-risk students. Students were considered to be AR if they are currently *annotated in the school* category.

Interviews:The participants were assigned a participant ID number as a unique identifier. The interviews were based on a semi-structured protocol, in which students were asked similar questions and their responses were audio- recorded and transcribed within one week of interview.

Careful notes were also kept during the interview in case of technology failure. Interviews were conducted in the school building, in-person. The questions were guided by the semi-structured interview protocol.

The students were interviewed one at a time individually. All interviews were recorded. The completed interviews were saved on a password encrypted file.

Data Analysis: The interviews data was analyzed through two cycles of coding. The first cycle of coding was open coding. To build concepts from the interview, the researcher used open coding to uncover the meaning, ideas and thoughts embedded in the texts. With open coding, the researcher was able to label concepts and develop categories based on their properties. the researcher attempted to turn the data into concepts by attaching labels to the words that represented an interpretation of them with open coding (Given, 2008).

To make connections to the study, the researcher took analytic memos through first and second cycle coding to identify patterns. The second cycle involved analyzing data from the first cycle. The second cycle filtered and highlighted data to generate themes and concepts of the study (Sal-

dana, 2013). the researcher anticipated using focused coding to organize and streamline codes from the first cycle coding. The researcher used Narralizer software to analyze data. The researcher used a variable-by-variable matrix in the second cycle of coding, which was useful for finding relationships among variables.

To understand the participants' perceptions of anxiety, motivation, and engagement (mentality) factors on their math achievement, the researcher conducted 15 interviews, which the researcher recorded then transcribed for the analysis. The researcher used analytic memos to identify and refine essential concepts. In the process of analysis, the researcher compared the perceptions reported by participants by the disability groups. The coding process allowed to explore their perceptions about their positive and negative experiences in math. The participants reported positive and/or negative experiences, which revealed that students tend to desire to do more math when they are successful, and unsuccessful experiences can lead to frustration and boredom. In addition, At-Risk students tend to report more negative motivation compared to, not At-Risk students.

Coding: After transcribing the interviews, the researcher read the interviews to determine which information was relevant to the study and most responsive to the research questions in preparation for the analysis.

The researcher used *Narralizer* software to analyze the data. Theoretical sorting of the topics helped the process of generating conceptual understanding. The generated analysis was grounded in the data to understand the perceptions of the participants. The findings that follow describe the synthesis of the primary topics that emerge from the responses.

Results

Motivation: For the motivation point of view, the students not At-Risk overall reported that they "enjoyed" math because they were learning new things and it was easy for them. Most of them reported that they felt "confident" because when they worked hard, they got high scores on their assessments. Some not At-Risk students (Students 3, 4, and 5) said that they also "apply what they learn in their lives" when they learn new things. The students recited their experiences of calculating money and time outside of school and understanding numbers in their daily lives. Besides, they were

"excited to learn math." For some of them (Students 3, 4, and 6), it was their favorite subject. For some (Students 4 and 7), they considered math as a "requirement for school". Overall, not At-Risk students shared positive attitudes about math based on their perceptions of motivation. They felt confident in math and expressed their enjoyment and excitement in math.

On the other hand, At-Risk students reported lower motivation compared to not At-Risk students. Some of them (Students 9 and 14) said, "if I do not understand, I get frustrated and bored." Others (Students 8, 10, and 12) shared that math is "difficult with multi-steps but easier with step-by-step examples." AR Students, overall, shared low confidence in math. Student 15 said, "*From 1 through 5, I am 2 in my confidence in math*." Some claimed, "I do not understand, so I have to practice more." They also described their difficulty with multi-step problems in math, "*Math is easy for the first or second step. The other steps get harder*." AR Students, overall, expressed their frustration and boredom when they struggle and their low confidence due to difficulties in math.

Math is easy: not At-Risk Students, shared their thoughts about what is comfortable about math. Most of the students specified certain "math topics" that were easy for them, which included fractions, decimals, and negatives. Students, not At-Risk, also explained their stories about their confidence in completing the most difficult homework problems in math. They referred to their past challenges of not understanding some topics and independently working on them at home without any help. For some students (Students 3, 4, and 5), every homework assignment was easy for them. Most of the not At-Risk students (Students 1, 3, 4, and 6) claimed that they felt confident because when they "focus, they learn something new." Students not At-Risk perceived math as easy for them and felt confident to work independently.

In contrast, At-Risk students (Students 10 and 15) mentioned that math could be "hard until they understand it with practice." Students 8 and 11 indicated "*the use of calculator*" makes math easy for them. For some students (Students 9, 14, and 15), they were not confident because "*math is hard, and they are not much good at it, and it is boring*." At-Risk Students also recounted that math is hard for them when they are trying to "understand the problem," and when they work on math on their own

without knowing what to do. Student 8 talked about writing down the numbers, and she did not know what the number was. For some students At Risk (Students 12, 13, and 15), "*problems with multiple steps*" can be hard. They also specified topics that were challenging, which include slopes, equations, fractions, and equations. At-Risk, Students perceived math as hard for them until they finally understand.

Working hard: For some not At-Risk students (Students 3, 4, and 5), they enjoyed maths because it helps them prepare for what they need for the "*future and gives them a good challenge*." Some described the times when they worked hard and practiced examples that they understood quickly. A few (Students 1, 3, and 5) recited their experiences of "*learning a new topic*" on the first day, which was hard until they practiced. Not At-Risk Students overall expressed their motivation toward learning math because they learn new topics and gives the challenge.

Also, At-Risk students expressed their excitement about learning math because it is important for them to learn new topics, and it can be easier after they practice and understand it. Some students At Risk (Students 10 and 13) mentioned that when "*teachers explain and provide examples*," it makes math easier for them. However, they also said that math is hard for them when the teacher does not explain in detail, and they do not understand the questions. After the teachers "explain with examples," they enjoy math. Learning new things about math can be fun, but it is hard when they do not get a full explanation of the topic and do not comprehend it. This can cause them to get "frustrated and bored." Some At-Risk students (Students 11 and 14) referenced their own experiences of not being able to work on severe homework problems on some topics and getting frustrated and bored, which led them to stop doing their homework.

Engagement.

To explore students perceptions of engagement on math achievement, students answered questions on their interpretation of intelligence and their experiences in math classes. Both groups (students At-Risk and not At -Risk) shared similar stories. Overall, the students answered that they have growth Engagements, in which they believed that basic abilities or intelligence could be developed through effort and practice.

Intelligence*:* Students were asked to describe intelligence in their own words.

Not At-Risk Students interpreted intelligence as "how much you know" and being "above average." Most of them described intelligence as "grades in school" and "the ability to understand quickly." Others had less traditional notions about intelligence. For example, Student 4 said, *"I do not think it is just about grades. I think when somebody is smart, it is the decisions that they make and how they apply."* Some students mentioned how it comes from "experience and how you are raised." Student 3 said, "It comes from experience because it is hard to be born super smart." Student 2 mentioned that "intelligence can increase and decrease." As an example, she stated, "if you do not practice and if you are not dedicated, your grades can go down." Overall, not At-Risk students who participated in the interview believed that intelligence comes from practice, effort, and staying attentive in class. Students, not At-Risk, also shared their experiences of when they felt intelligent. Most of them shared their stories about getting "good grades and understanding certain topics." For example, Student 4 said, "I felt intelligent when I got good grades in math, and I understood everything in my math class."

At-Risk Students also replied similarly as students not At-Risk did, that "intelligence comes from experience." Some students mentioned the "teacher*"* or *"*help" that they received helped them to become smart. They named some teachers who helped them get "smarter" in their math classes. Some students expressed their beliefs that intelligence comes "from their parents," and you are "born with the intelligence." Student 14 expressed intelligence as for people who are intelligent, "things are easy for them." At Risk Students also shared their experiences of when they were feeling intelligent.

They shared their experiences of getting good grades on quizzes and tests, and they felt very intelligent in math. Some At-Risk students felt achieved and accomplished. Others expressed their "excitement" when practicing, and studying resulted in positive outcomes.

Ability to change intelligence: Emergent topics overlapped between students At-Risk and not At-Risk students. Their beliefs can describe students engagements about whether intelligence cannot be changed or can be

developed through repeated practice. In response to the interview question regarding their beliefs in their ability to change their intelligence, some students At-Risk and not At-Risk reported that they could change their intelligence, like *"*your personality." Most of the students said that they could change their ability by "*trying your best by practicing."* Students also referred to their "grades" and how they got "help" and did better on their assessments. They shared how their parents and teachers helped them to get better grades and felt more intelligent. Others had less traditional notions about their ability to change intelligence by responding, "You have to act normal" (Student 10) and "You can act like you are not smart" (Student 15). These responses both included the word "act" in their response to intelligence. This can suggest these students focus on comparisons to others and also other students perceptions or their portrayal to others.

Overall, the students, not At-Risk and At-Risk, responded that they have growth Engagements. They had perceptions that there can "change how smart you are with practice." Student 5 (not At Risk) stated, "*At the beginning of the year, I did not understand math. Now, I got straight 90's*." Another student not At Risk (Student 6) shared, "*If you start slacking and spend more time with your friends after school and not do your homework, that can bring you down. If you are not studying and pay more attention, or slack off, your grades would slack off. You can change how intelligent you are*." An at-Risk student (Student 9) also stated, "I feel like it depends on the person you are. Like your personality and stuff that can change." Student 15 (At-Risk) shared his story, "*I have more growth Engagement. Math was Ds and Fs. My grades changed to 90's and 80's. What you learn can change what you know*." Student 14 expressed, "*I was thinking you can change how smart you are because if you learn more things than you can increase intelligence by learning new things*." Other students At-Risk responded that they have growth Engagements because they believed that they could get better grades and get smarter when they try.

Conclusion and further recommendations:

This study demonstrates that students at-risk or not at-Risk have similar patterns of academic performance. It confirms that self- efficacy and ability beliefs are significant predictors of performance, but that they function differently depending upon at-Risk/not at Risk group. This research

considers the interrelationships of math anxiety, motivation, and at Risk group. It demonstrates that motivation and at Risk group both have a more important role in performance than math anxiety, and, as a result, probably by students completing required math courses.

Based on this research, further consideration should be made to account for differences in motivation by at- Risk students at a secondary levelSome methods might include providing opportunities to experience success in small parts so that they might see they can succeed in the parts and believe they can succeed in the whole, peer modeling, and persuasion (Bandura, 1986). In short, this research should draw attention to the presence of at-Risk students at the secondary technological level and to teaching decisions related to at-Risk students at that level.

References:

1. Ashcraft, M. H., & Faust, M. W. (1994). Mathematics anxiety and mental arithmetic performance: An exploratory investigation. *Cognition and Emotion, 8*(2), 97-125.
2. Ashcraft, M. H., & Krause, J. A. (2007). Working memory, math performance, and math anxiety. *Psychonomic Bulletin & Review, 14*(2), 243-248.
3. Ashcraft, M. H., & Moore, A. M. (2009). Mathematics anxiety and the affective drop in performance. *Journal of Psychoeducational Assessment, 27*(3), 197-205.
4. Ayotola, A., & Adedeji, T. (2009). The relationship between gender, age, mental ability, anxiety, mathematics self-efficacy and achievement in mathematics. *Cypriot Journal of Educational Sciences, 4*, 113-124.
5. Bandalos, D. L., Finney, S. J., & Geske, J. A. (2003). A model of statistics performance based on achievement goal theory. *Journal of Educational Psychology, 95*(3), 604-616.
6. Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
7. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman.
8. Bembenutty, H. (2010). Homework completion: The role of self-efficacy, delay of gratification, and self-regulatory processes. *The International Journal of Educational and Psychological Assessment, 6*(1), 1-20.
9. Bush, W. S. (1991). Factors related to changes in elementary students' mathematics anxiety. *Focus on Learning Problems in Mathematics, 13*(2), 33-43.

10. Cates, G. L., & Rhymer, K. N. (2003). Examining the relationship between mathematics anxiety and mathematics performance: An instructional hierarchy perspective. *Journal of Behavioral Education, 12*(1), 23-34.
11. Elias, S. M., & MacDonald, S. (2007). Using past performance, proxy efficacy, and academic self-efficacy to predict college performance. *Journal of Applied Social Psychology, 37*(11), 2518-2531.
12. Hallinan, M., & Kubitschek, W. (1999). Curriculum differentiation and high school achievement. *Social Psychology of Education, 3*, 41-62.
13. Hembree, R. (1990). The nature, effects, and relief of mathematics anxiety. *Journal for Research in Mathematics Education, 21*(1), 33-46.
14. Ho, H.-Z., Senturk, D., Lam, A. G., Zimmer, J. M., Hong, S., Okamoto, Y., . . . Wang, C.-P. (2000). The affective and cognitive dimensions of math anxiety: A cross- national study. *Journal for Research in Mathematics Education,* ***31(3),*** 362-379.
15. Hoffman, B. (2010). "I think I can, but I'm afraid to try": The role of self-efficacy beliefs and mathematics anxiety in mathematics problem-solving efficiency. *Learning and Individual Differences, 20*, 276-283.
16. Hopko, D. R., McNeil, D. W., Lejuez, C. W., Ashcraft, M. H., Eifert, G. H., & Riel, J. (2003). The effects of anxious responding on mental arithmetic and lexical decision task performance. *Journal of Anxiety Disorders, 17*(6), 647-665.
17. Hulleman, C. S., Durik, A. M., Schweigert, S. B., & Harackiewicz, J. M. (2008). Task values, achievement goals, and interest: An integrative analysis. *Journal of Educational Psychology, 100*(2), 398-416.
18. Llabre, M. M., & Suarez, E. (1985). Predicting math anxiety and course performance in college women and men. *Journal of Counseling Psychology, 32*(2), 283-287.
19. *Ma, X. (1999). A meta-analysis of the relationship between anxiety toward mathematics and achievement in mathematics. Journal for Research in Mathematics Education, 30(5), 520-540.*
20. Marsh, H. W. (1987). The big-fish-little-pond effect on academic self-concept. *Journal of Educational Psychology, 79*(3), 280-295.
21. Marsh, H. W. (1991). The failure of high-ability high schools to deliver academic benefits: The importance of academic self-concept and educational aspirations. *American Educational Research Journal, 28*, 445-480.
22. Meece, J. L., Wigfield, A., & Eccles, J. S. (1990). Predictors of math anxiety and its influence on young adolescents' course enrollment intentions and performance in mathematics. *Journal of Educational Psychology, 82*(1), 60-70.

23. Middleton, M. J., & Midgley, C. (1997). Avoiding the demonstration of lack of ability: An underexplored aspect of goal theory. *Journal of Educational Psychology, 89*(4), 710-718.
24. Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs and mathematical problem-solving of gifted students. *Contemporary Educational Psychology, 21*(4), 325-344.
25. Pajares, F., & Graham, L. (1999). Self-efficacy, motivation constructs, and mathematics performance of entering middle school students. *Contemporary Educational Psychology, 24*(2), 124-139.
26. Pajares, F., & Kranzler, J. (1995). Self-efficacy beliefs and general mental ability in mathematical problem-solving. *Contemporary Educational Psychology, 20*(4), 426-443.
27. Pajares, F., & Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology, 86*(2), 193-203.
28. Phan, H. P. (2010). Students' academic performance and various cognitive processes of learning: An integrative framework and empirical analysis. *Educational Psychology, 30*(3), 297-322.
29. Pintrich, P. R., & DeGroot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology, 82*(1), 33-40.
30. Reinhard, M.-A., & Dickhauser, O. (2009). Need for cognition, task difficulty, and the formation of performance expectancies. *Journal of Personality and Social Psychology, 96*(5), 1062-1076.
31. Richardson, F. C., & Woolfolk, R. L. (1980). Mathematics Anxiety. In I. G. Sarason (Ed.), *Test Anxiety: Theory, research, and application* (pp. 271-288). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
32. Rounds, J. B., & Hendel, D. D. (1980). Measurement and dimensionality of mathematics anxiety. *Journal of Counseling Psychology, 27*(2), 138-149.
33. Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist, 26*(3 & 4), 207-231.
34. Selkirk, L. C., Bouchey, H. A., & Eccles, J. S. (2011). Interactions among domain- specific expectancies, values, and gender: Predictors of test anxiety during early adolescence. *Journal of Early Adolescence, 31*(3), 361-389.
35. Smith, A. E., & Jussim, L. (1998). Self-fulfilling prophecies, perceptual biases, and accuracy at the individual and group levels. *Journal of Experimental Social Psychology, 34*, 530-561.
36. Spinath, B., Spinath, F. M., Harlaar, N., & Plomin, R. (2006). Predicting school achievement from general cognitive ability, self-perceived ability, and intrinsic value. *Intelligence, 34*, 363-374.

37. Standing, L. G. (2006). Why Johnny still can't add: Predictors of university students' performance on an elementary arithmetic test. *Social Behavior & Personality: An International Journal, 34*(2), 151-159.
38. Steinmayr, R., & Spinath, B. (2009). The importance of motivation as a predictor of school achievement. *Learning & Individual Differences, 19*, 80-90.
39. Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation.
40. Contemporary Educational Psychology, 25, 68-81.
41. Wigfield, A., & Meece, J. L. (1988). Math anxiety in elementary and secondary school students. *Journal of Educational Psychology, 80*(2), 210-216.
42. Williams, J. E. (1994). Anxiety measurement: Construct validity and test performance.
43. Measurement & Evaluation in Counseling & Development, 27(1), 302.
44. Wood, E. F. (1988). Math anxiety and elementary teachers: what does research tell us? *For the Learning of Mathematics, 8*(1), 8-13.

45. Software : Narralizer (download from http://www.narralizer.co.il/%D7%93%D7%A3%D7%94%D7%91%D7%99%D7%AA/tabid/41/sbmt/1/fmmid/383/Default.aspx)

THE EFFECTS OF CONTINUED STATE OF EMERGENCY ON FUNCTIONING OF CHILDREN: EMOTIONAL, SOCIAL, BEHAVIORAL AND EDUCATIONAL ACHIEVEMENTS OF CHILDREN WITH ADHD

Ronit Eilon, Doctoral
Program "Educational and Developmental Psyhology"

Summary: *In the State of Israel, the residents of the western Negev deal with* ***a life-threatening security reality*** *over the last 19 years which characterized by in emergencies and distress, a significant emotional price for the entire population. I chose to research the youth with ADHD that I had known for 40 years in the framework of my work as a teacher, consultant and family therapist. These teens may be more* ***vulnerable*** *and suffer from significant stress and trauma symptoms in comparison to the populations of children and youth without attention and concentration problems based on the* ***characteristics of the complexity*** *characteristic of most, such as: Anxiety, discomfort, difficulty with selves-esteem, impulsivity, lack of organizing, hyperactivity, lack of attention, frustration, emotional hardship. The findings collected so far indicate that children suffering from ADHD may use high levels of* ***emotional support*** *and a lot of attention in additional areas over time, due to their coping with* ***ongoing emergency stress*** *situations, in order to function in their upcoming graduates' lives. On the base of ADHD children's characteristics and difficulties it is advisable to consider a further research regarding these ADHA children's functioning and their needs* ***during the Covid-19 and its consequences compared to children without ADHD. The researches should − In light of this extreme unique unstable situation and in light of the instability in their lives − study the family, economic, social, educational, personal and emotional aspects affecting these children.***

Introduction

In the Gaza Strip area − The area in which Israeli population live near the border of Israel-the Gaza Strip where the missiles and the explosive balloons have been fired on the Israeli population for 19 years − There is no family that hasn't experienced such experiences as a 'red color' alert (The alert name announcing the rocket has been fired(right in the middle of the climb on the playground slide, noise in the sky while riding a bike to the circle, or just when the child took out the dolls and began to play. After such experiences, the parents' ability to manufacture emotions and experi-

ences of security and protection in their children's lives becomes complex and complicated, as well as their ability to encourage their children to go out to experience, experience, explore and develop their independence. This situation requires therapeutic intervention to help him give his children a system of protection, security and support for their development of independence. Such support can be found at the 'Hosen Center' − A therapeutic center for parents, children, families and the entire population that are victims of anxiety, trauma and PTSD (Shternberg and Cohen, 2020).

The experience which Israel has accumulated in the field of dealing with emergency and distress situations is highly impressive, especially as the emergency state has effects both on the personal, group and communal-national areas (Eylon and Lahad, 2000). In our region − north and west of the Negev in Israel − we experience a continued state of trauma. Both, children and their parents face a life-threatening security reality which entails paying a significant emotional price.

Nutman-Schwartz (2009) claims since the year 2000 the residents of the west Negev region have been exposed to massive Qassam missiles attacks shot from the Gaza strip. As a result of these attacks, children and adults of Sderot and what is known as the 'Gaza envelope' settlements have been killed in their homes and on the streets, while leading their daily routine.

Nutman-Schwartz (2009) also showed a direct link between the intensity of the exposure to missile attacks and the intensity of the anxiety. Any child − who has been exposed once to a distressing event, the data indicates − is at risk to develop PTSD if exposed a second time. Exposure to such an event could evoke feelings of anxiety and anger, helplessness, sadness, stress as well as psychiatric disorders such as depression and PTSD. People in continued situations of stress can develop a perception that views the world as a hostile place. According to Nutman-Schwartz (2009), the correlation discovered between the intensity of the exposure to the intensity of the traumatic symptoms is that every additional round of fighting in the region expands the damage cycle among the children and teens exposed to the fighting. Therefore, it important to research the psychology of their security and behavior in the current extreme life-threatening daily reality.

According to Berger (2006), continued stress situations damage children and teens' cognitive abilities and affect their functioning in the educational system. The following typical cognitive responses can be seen: A lack of attentiveness, lack of concentration, difficulty to make decisions and problem solution.

Cuffe et al. (1994), believe that attention deficit and hyperactivity (ADHA) and post-traumatic stress disorder (PTSD) show a high level of additional morbidity in children who suffered a trauma. Two assumptions can support and explain this connection: Children with ADHD are at a higher risk for trauma because of their impulsiveness, reckless behaviors, and parents who are genetically inclined to depreciation of impulse control.

Purpose of the research

To examine the effect of a continuing state of emergency on emotional, social, behavioral and educational functioning, given the presence of anxiety in children with ADHD.

Literary review

1. What is ADHD (Attention Deficit Hyperactivity Disorder)?

Barkley (1998), notes that ADHD (Attention Deficit/Hyperactivity Disorder), is a developmental defect in self-control. It is comprised of issues with attention-span, impulse control (impulsivity), and the level of activity (hyperactivity), but also comprised of many other elements. ADHD is a result of a combination of genetic factors.

This disorder tends to appear at a young age, and the first symptoms usually appear before the age of seven. It is prevalent mostly in boys (DuPaul and Stoner, 2003). The ADHD disorder manifests in two forms: Uncontrolled, impulsive behavior (called impulsive/hyperactive behavior) and attention problems, short memory span and a learning disability.

Children with ADHD have difficulties absorbing full information and identifying the main idea. There is a difficulty with planning processes and self-control, persistence, memory problems, impulse control which affects the behavior, maintaining a list of priorities, foreseeing an out-

come, socially adapting. All of these damage the educational functions. Some of the children also have specific learning disabilities most common of which are issues with reading, writing, mathematics and linguistics (Green and Chee, 2001).

Chesner (2005) claims that children who suffer from ADHD and learning disabilities have negative thoughts about themselves and the world surrounding them. These negative self-thoughts evolve because of the constant friction with their surroundings and are a catalyst of a detrimental process causing emotional and behavioral problems.

Dupaul and Stoner (2003) note that epidemiological data shows, that 3%-7% of the children in the US can be diagnosed as having ADHD. Attention deficit disorder is a common phenomenon prevalent in 5%-10% of all the children in schools at the age of up to 12 years old. A considerable number of children, about 80%, continue to suffer from the disorder into their adolescence and adulthood. In fact, 7%-10% of the world population has attention deficit disorder (ADD). ADD does not pass with age; those born with it will have it for their entire life. Barkley (2001) believes that ADHD develops as a result of hyperactivity of a certain area of the brain, which is meant to supply behavioral inhibitions over time, self-organization skills, self-coordination and the ability to think ahead.

ADHD is a highly comorbid condition associated with a complex profile of socioemotional and behavioral difficulties, and there are a variety of conditions that have symptoms similar to ADHD. Co-occurring anxiety, depression, and externalizing disorders have been common in epidemiological samples of children with ADHD and disorders like posttraumatic stress disorder and sleep disturbances may present in ways that mimic ADHD (Barkley, 2006, as cited in Sean and Ash, 2014).

2. The difference between boys and girls with Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD)

DuPaul and Stoner (2003) say ADHD is the most common disorder among boys. The number of boys with ADHD is higher than the number of girls in a ratio of 1:6.

Green and Chee (2001), claim ADHD is mainly a problem in boys. The odds are that boys are more likely to be referred for treatment due to

their disruptive behavior, as opposed to girls who suffer more quietly than the boys, are less disruptive and as a result are not referred to receive treatment but do in fact have difficulties in school.

Barkley (1998), says ADHD is three times more common with boys than girls. In mental health clinics specializing in the disorder, between 6-7 boys are referred over each girl referred. The referral is based on the aggressive behavior and lack of control showing in the boys, rather than in girls. “The obvious conclusion is that girls with ADHD are not diagnosed and are not treated for it” (Barkley, 1998, p. 78).

The test results showed that most of the symptoms examined showed no significant differences between boys and girls in spite of the fact that the teachers and parents reported more difficulties with defiant behavior, behavioral problems, social difficulties, anxiety, and depression with girls with ADHD in comparison to boys with ADHD. There is a large difference in anxiety with girls reporting on much higher levels than boys.

According to MacReady (1999), attention deficit disorder of girls is not always diagnosed. It is often undiagnosed because girls who have it do not display disruptive behavior which is the most prominent sign for ADD with boys. Other signs for ADD such as impulsivity, hyperactivity and lack of attention are similar with both genders.

Winther-Skogli et al. (2013) conducted research that examined if there are differences in ADHA various symptoms among boys and girls. They carried out various sub tests which examined the following symptoms: Thought, somatic complaints, anxious/depressed, anxiety problems, somatic problems, behavior/aggressive problems and social problems.

The tests’ results showed that most of the symptoms examined had no significant differences between boys and girls in spite of the fact that the teachers and parents reported more difficulties with defiant behavior, behavioral problems, social difficulties, anxiety, and depression with girls with ADHD in comparison to boys with ADHD. There is a large difference in anxiety with girls reporting on much higher levels than boys.

ADHD girls and boys presented similar academic and behavioral profiles relatively limited gender differences in ADHD children. The results were incompatible to those indicating that ADHD girls may be more emotional or hysterical, more or less extreme in behavior, have more cognitive

deficits, be less aggressive, and present with fewer conduct problems to teachers than ADHD boys (Barkley, 1981, as cited in Breen, 1989; deHaas and Young, 1984, as cited in Breen, 1989; Kashani et al., 1979, as cited in Breen, 1989).

3. What is anxiety?

"Many children who suffer from anxiety disorders have also been found to suffer from depression, attention deficit and behavioral disorders". "Anxiety is a major factor for normal functioning as well as a cause of neurosis" (After and Ori, 2010, p. 250).

Anxiety disorders have a biological basis, environmental basis and a learning basis (Field, 2006). After and Ori (2010) state that some cognitive approaches emphasize the effect of automatic obstructive thoughts, and of beliefs which might be a result of previous events but constitute a direct cause for anxiety in the present.

Hamiel (2011), notes that cognitive development is an important factor in the development of anxiety in children and adolescents. The explanation to this is the ability to conceptualize a given state which evokes anxiety due to an imminent threat. At a young age the threats are more concrete and physical in nature. With the increase in age, anxiety causing elements appear which are more difficult to conceptualize, such as social anxiety related to self-image issues, health anxiety and general anxiety. At an older age, the coping is related to the understanding that the negative element cannot always be changed.

Watson and Clark (1984) recognized a distinctive characteristic of human nature which they called *Negative Affectivity*. They claim that high levels of it indicate high sensitivity to negative events, specific objects, or threatening information.

Craske (1997) maintains that it is important to differentiate between normal anxiety typical of young ages and pathological anxiety. He adds that a high percentage of children (60%) reported that their fears considerably interfered with their daily activity. Nonetheless, some of the anxieties passed on their own after a short while. Therefore, the element of time is important in determining if this is indeed pathology. The level of anxiety also plays a role in the need for therapeutic intervention.

Colleen (2013) claims that an anxiety disorder is a form of a mental illness, causing people to feel discomfort and distress. He also notes that prolonged anxiety could disrupt our quality of life, and therefore it's recommended to seek treatment. A combination of therapeutic and medicinal treatment could improve the patient's condition. Since anxiety disorders are many and differ from person to person, the treatment must be personalized for each patient.

4. The relationship between ADHD and anxiety

Anxiety disorders appearing as secondary morbidity is characterized by substantial uncontrollable, and mostly irrational worrying, manifested by a disproportional response to different events in a person's daily life.

Roberto (2010), says that 30%-40% of people with ADHD suffer from an anxiety disorder such as: Obsessive Compulsive Disorder (OCD); Generalized Anxiety Disorder (GAD) – an exaggerated worrying; Agoraphobia (an abnormal fear of being in crowds, public places, or open areas, sometimes accompanied by anxiety attacks); Panic attacks or other anxiety issues. Anxiety can exacerbate attention deficit disorders. It causes 'noise' in the brain, disrupting the ability to think coherently and organize. Under its effect it is difficult to reach an efficient and coordinated result. Anxiety, inseparably accompanying the ADD appears without any warning, sometimes with the person being unaware. People with a combination of ADHD and anxiety, are more vulnerable compared to those surrounding them. Sensitive to comments and reactions, they could interpret and attribute other people's responses to them in a negative light.

Fuller-Thomson and Rotman (2015) note that children with attention deficit disorder are more vulnerable to abuse. Children may express symptoms of hyperarousal, agitation, or disorganization in the home or classroom, which may manifest as hyperactivity or impulsivity. A child with decreased concentration, hypervigilance, low frustration tolerance, and decreased interest in activities may appear inattentive (Thomas, 1995). It is likely that children who have experienced a traumatic event or chronic long-term trauma may be subsequently diagnosed with another childhood disorder, such as Attention-Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD).

Tartakovsky (2013), notes that the American association estimates

that 50% and more of people with ADHA have the symptoms of anxiety. The symptoms of attention deficit disorder can be very invasive, causing life to be a lot more stressful. Anxiety adds an additional element form the treatment of ADHD because of the need to strategize in order to treat both the symptoms of attention deficit disorder and the anxiety simultaneously. He says the existence of anxiety with ADHD could complicate the treatment since anxiety could paralyze the patients, leaving them 'stuck in their old ways'.

According to Croyle (2013), the experience of a traumatic event can lead to the manifestation of a variety of symptoms. For children in particular, symptoms of a traumatic event are likely to overlap with symptoms of numerous other psychiatric disorders, including Attention-Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD). Symptoms of hyperactivity, inattention, and impulsivity, which are typically related to ADHD, can often occur in children who have been traumatized.

Children may express symptoms of hyperarousal, agitation, or disorganization in the home or classroom, which may manifest as hyperactivity or impulsivity. A child with decreased concentration, hypervigilance, low frustration tolerance, and decreased interest in activities may appear inattentive (Thomas, 1995). It is likely that children who have experienced a traumatic event or chronic long-term trauma may be subsequently diagnosed with another childhood disorder, such as Attention-Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD).

In addition, anxious people tend not to try new things, since they are afraid it might not work as well as new strategies to help them accept their ADHD.

According to Zahavi-Asa (2011), 25% of children with ADHD show a number of symptoms of an anxiety disorder, in comparison to 5%-15% among the general child population. Among ADHA adults, there is a growing prevalence of anxiety disorders, or depression.

One theory assumes that since the same neurobiological systems which control the attention also control the mood, it is likely to believe that the neurological causes for ADHD are the same causes of anxiety disorders or depression. Another theory assumes that anxiety disorders or depression are a result of dealing with the ADHD, especially if the atten-

tion difficulties are undiagnosed or have been untreated for many years, which in many cases may lead to a chronic feeling of failure, frustration, disappointment and emotional overload.

Anxiety may contribute to social problems of children with or without ADHD (Mikmi et al., 2011, as cited in Shea et al., 2014).

Stressful life events may therefore alter the brain's neurochemistry leading to the appearance of ADHD symptoms (Starcher, 2001, as cited in Croyle, 2013). While traumatic life events may exacerbate symptoms of ADHD in a child with a predisposition for this disorder, they may also lead a child to present a profile of ADHD-like symptoms as a primary result of the trauma, which could cause difficulties with differential diagnosis.

5. The correlation between prolonged exposure to threat and Anxiety

Common behavioral reactions and symptoms as a result of a traumatic event include a host of problems involving, sadness, anger, fears, numbness, feeling jumpy or jittery, change in appetite, moodiness or irritability, nightmares, difficulty sleeping, avoidance of situations that are reminders of the trauma, impairment of concentration, and guilt because of survival. It should be noted that those symptoms do not necessarily appear simultaneously. Intrusion symptoms such as fears and nightmares may develop early as an acute response among people being in a continuous state of anxiety, while the avoidance symptoms may develop later, or in response to only certain types of traumatic events (Thabet, Tawahina, Sarraj, & Vostanis, 2008, as cited in Kaushansky, 2012).

Aram (2008), says a time of war is always a stressful situation, during which people who experience it are not always equipped to cope. Children express their difficulties in direct, and indirect ways. The direct way is to complain about their fears, concerns, and ask questions. Their indirect way is to express their difficulties by behaving in a symptomatic manner which the parent can relate to the situation.

In Sagi's (2010) research, some surprising and somewhat alarming findings were discovered. In the study conducted among 140 Jewish youths from Beer-Sheva, and 90 Bedouin Arabs from Rahat, there were indications that the anxiety levels and anger levels did not diminish and

even grew stronger about six months after what is known as the Gaza war ('Cast Lead operation' in Hebrew) in 2008.

The research was a continuation to a previous study conducted during the war. The continuation of the research six months after the war, showed relatively heightened levels of anxiety among youth in the region, which correlates to a state of war. In a post war state, one could expect a decrease of the anxiety level. The question remains, why the anger's levels and the anxiety's levels did not lessen? A considerable anxiety portion which children of Beer-Sheva and the region undergo stems from the lack of certainty about the future.

Research questions

How does living under an ongoing security threat affect the lives of boys and girls in various areas of life such as: Emotional, social, academic, behavioral?

The methodology

Population and sampling

Parents of a daughter / son in the 7th or 8th grades age 13-14. Approximately 300 participants. The parents and their children were divided into four groups as follows:

a. Children who live in a war zone and are diagnosed with ADHD.

b. Children who live in a war zone and who are not diagnosed with ADHD.

c. Children who do not live in a war zone and are diagnosed with ADHD.

d. Children who do not live in a war zone and are diagnosed without ADHD.

Summary

In the State of Israel, the residents of the western Negev deal with **a life-threatening security reality** over the last 19 years which characterized by in emergencies and distress, a significant emotional price for the entire population.

I chose to research the youth with ADHD that I had known for 40 years in the framework of my work as a teacher, consultant and family therapist. These teens may be more **vulnerable** and suffer from significant stress and trauma symptoms in comparison to the populations of children and youth without attention and concentration problems based on the **characteristics of the complexity** characteristic of most, such as: Anxiety, discomfort, difficulty with selves-esteem, impulsivity, lack of organizing, hyperactivity, lack of attention, frustration, emotional hardship.

The findings collected so far indicate that children suffering from ADHD may use high levels of **emotional support** and a lot of attention in additional areas over time, due to their coping with **ongoing emergency stress** situations, in order to function in their upcoming graduates' lives.

On the base of ADHD children's characteristics and difficulties it is advisable to consider a further research regarding these ADHA children's functioning and their needs **during the Covid-19 and its consequences compared to children without ADHD. The researches should − In light of this extreme unique unstable situation and in light of the instability in their lives − study the family, economic, social, educational, personal and emotional aspects affecting these children.**

Bibliography

After, A. and Ori, A. (2010). Anxiety disorders. In: S. Tiano, ed., *Psychiatry of the Child and Adolescent*, 1st ed. Tel Aviv: Dyonon publishers of Probook inc, pp. 249-250.

Shea, C. K., Lee, M. M., Lai, K. Y., Luk, E. S. and Leung, P. W. (2014). Prevalence of Anxiety Disorders in Hong Kong Chinese Children With ADHD. *Journal of Attention Disorders*, [online] Volume 2(5), pp. 1-11. Available at: https://doi.org/10.1177%2F1087054714562830 [Accessed 6 Aug. 2020].

Barkley, R. (1998). *Controlling ADHD*. Trans. M. Shori. Tel Aviv: Glila publishers.

Barkley, R. (2001). Barkley, Russell. (2001). The Executive Functions and Self-Regulation: An Evolutionary Neuropsychological Perspective. *Neuropsychology Review*, [online] Volume 11, pp. 1-29. Available at: https://doi.org/10.1023/A:1009085417776 [Accessed 6 Aug. 2020].

Berger, R. (2006). The Ability To See The Light At The End of The Tunnel. *Natal Magazine*, issue number 8.

Breen, M. J. (1989). Cognitive and behavioral differences in ADHD boys and girls. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 30(5), pp. 711-716.

Chesner, S. (2005). *The child within the armor – connecting with a child suffering from ADHD and behavioral difficulties*. Kiryat Bialik: Ach publishers.

Colleen, M. (2013). *Relationship between ADHD and anxiety.* Healthline.

Craske, M. G. (1997). Fear and Anxiety in Children and Adolescents. *Bulletin of the Menninger Clinic*, 61, pp. A4-A36.

Croyle, J. (2013). *The relationship between the experience of a childhood traumatic event and symptoms of Attention-Deficit Hyperactivity Disorder*. PhD. Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3595804) [Accessed 2 Aug. 2020].

Cuffe, S. P., McCullough, E. L. and Pumariega, A. J. (1994). *Comorbidity of Attention Deficit Hyperactivity Disorder and Post-traumatic Stress Sisorder. Journal of Child and Family Studies*, 3(3), pp. 327-336.

DuPaul, G. G. and Stoner, G. (2003). *ADHD in schools, evaluation and intervention strategies*. Kiryat Bialik: Ach publishers.

Eilon, A. and Lahad, M. (2000). *Live on the border: Dealing with situations of stress, uncertainty, security risks, reduction of violence and moving toward peace.* Kiryat Tivon: Nord publishers with the Home Front Command.

Field, A. P. (2006). I Don't Like It Because It Eats Sprouts: Conditioning Preferences in Children. *Behavior Research and Therapy*, 44(3), pp. 439-455.

Fuller-Thomson, E. and Lewis, D. A. (2015). The Relationship Between Early Adversities and Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder. *Child Abuse & Neglect*, [online] Volume 47, pp. 94-101. Available at: doi:10.1016/j.chiabu.2015.03.005 [Accessed 10 Aug. 2020].

Green, C. and Chee, K. (2001). *Understanding ADHD*. Revised ed. Trans. E. Poratf. Natanya: Shimoni, pp. 12-13, 232-233.

Hamiel, D. (2011). General anxiety and separation anxiety. In M. N. Mayers, Y. Marom, Z. Gilboa-Schechtman and A. Dyonon, eds., *Cognitive-Behavioral treatment of children,* pp. 69- 98.

Kaushansky, D. (2012). *Factors affecting resiliency in childhood exposure to war and terrorism: An assessment protocol for working clinicians.* MI: ProQuest LLC, pp. 1-94.

MacReady, N. (1999). ADHD in Girls May Often Go Undiagnosed. *Journal of the Academy of Child and Adolescent Psychiatry*. [online] WebMD Health News. Available at: https://www.webmd.com/add-adhd/childhood-adhd/news/19991116/adhd-in-girls-may-often-go-undiagnosed#2 [Accessed 6 Aug. 2020].

Nutman-Shwartz, O. (2009). *The effect of exposure to prolonged threat on the adult population – life under the threat of Qassam rockets*. Sderot: Dorot.

Roberto, O. (2010). *ADHD and Anxiety*. ADDA − Attention Deficit Disorder Association.

Sagi, S. (2010). *The other side of anger.* Published on the Natal website (Israel Trauma Center for Victims of Terror and War). [online] Available at: http://www.natal.org.il [Accessed 10 Aug. 2020].

Sean, M. R. and Ash, A. C. (2014). A Cross-Etiology Comparison of The Socio-Emotional Behavioral Profiles Associated with Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder And Specific Language Impairment. *Clinical Linguistics & Phonetics*, 28(5), pp. 346-365.

Shea, C. K., Lee, M. M., Lai, K. Y., Luk, E. S. and Leung, P. W. (2014). Prevalence of anxiety disorders in Hong Kong Chinese children with ADHD. *Journal of Attention Disorders*, [online] Volume 22(5), pp. 403-413. Available at: doi:10.1177/1087054714562830 [Accessed 12 Aug. 2020].

Shternberg, R. and Cohen, E. (2000). *Family Treatment in an Ongoing Continuous Treat: Interventions in Emergency Times and Coronavirus Times*. [online] https://www.hebpsy.net/articles.asp?id=4008 [accessed 3 Aug. 2020].

Tartakovsky, M. (2013). When ADHD and Anxiety Occur Together. *Journal of Attention Disorders*. Psych Central. Available at: http://psychcentral.com/lib/when-ADHD-and-anxiety-occur-together [Accessed 6 Aug. 2020].

Thomas, J. M. (1995). Traumatic Stress Disorder Presents as Hyperactivity and Disruptive Behavior*:* Case Presentation, Diagnoses, And Treatment. *Infant Mental Health Journal*, 16(4), pp. 306-317.

Watson D. and Clark, L. A. (1984). Negative Affectivity: The Disposition To Experience Aversive Emotional States. *Psychological Bulletin*, 96(3), pp. 465-490.

Winther-Skogli, E., Teicher, M. H., Normann-Andersen, P., Tore Hovik, K. and Oie, M., (2013). ADHD in Girls and Boys – Gender Differences in Co-Existing Symptoms and Executive Function Measures. *BMC Psychiatry,* 13, p. 298.

Zahavi-Asa, A. (2011). *The Connection Between Attention Disorders, Concentration*. Available at: http://avivazahavi-asa-hebrew.weebly.com [Accessed 6 Aug. 2020].

СИТУАТИВНА И ЛИЧНОСТНА ТРЕВОЖНОСТ ПРИ ЛИЦА, РАБОТЕЩИ В КЛИНИЧНИ ЗВЕНА И СТРУКТУРИ

Доц. Силвия Борисова Цветкова д.пс
Медицински университет-Плевен, България, E-mail: stcvet@abv.bg

SITUATIONAL AND PERSONAL ANXIETY IN PERSONS WORKING IN CLINICAL SECTIONS AND STRUCTURES

Assoc. prof. Silvia Borisova Tsvetkova PhD
Medical university-Pleven, Bulgaria, E-mail: stcvet@abv.bg

Summary: *In the field of Bulgarian healthcare in recent years a number of changes have taken place, many of which are characterized by pronounced dynamics and strict standards. In order to establish the presence and levels of anxiety in healthcare professionals working in clinical units and structures, a Questionnaire validated for Bulgarian conditions was conducted to assess anxiety as a condition or trait among 309 employees in three multidisciplinary hospitals. The material examines both the results and statistical patterns of the two anxiety scales, and seeks a connection with the MBI scales. The available interconnections allow to draw conclusions oriented to the clinical practice.*

Keywords: *situational and personal anxiety, medical specialists, hospitals, burnout*

Въведение

Тревожността е наблюдавано и изследвано състояние, особено в групи, за които има налични факторни влияния от средата или свързани с личността. Реактивността на факторните влияния е индивидуално детерминирана. Двуаспектното разглеждане на тревожността като състояние и като черта се въвежда от Кетъл и доразвива от Спилбъргър. Тревожните състояния са временни и преходни явления с различна продължителност и интензитет, докато тревожността като личностна характеристика е относително устойчива, има силата на мотив и е предсказуемо явление („придобити поведенчески състояния”).

В литературата у нас не се откриват публикации, специално посветени на изследвания на тревожността при медицински специали-

сти, за разлика от публикации, свързани с проучвания сред пациенти (хоспитализирани, домашно лекувани, с различни заболявания), близки на пациенти и пр.

J. De Boer, A. Lok, E. Verlaat et all. (2011) извършват мета-анализ на публикувани данни от изследвания на въздействията, които критичните инциденти в работната среда имат върху работещите в болнични заведения здравни специалисти. Фокусът са посттравматичните симптоми на стрес, посттравматично стресово разстройство (ПТСР), тревожност и депресия, които повлияват отношенията с пациентите. Мета-анализът обхваща единадесет проучвания, включващи 3866 участника, които оценяват връзката между критичните инциденти, свързани с работата и симптомите на посттравматичния стрес. Шест от тези проучвания, с 1695 участника, отчитат връзката между критичните инциденти, свързани с работата и симптомите на тревожност и депресия. В резултат, ефектите за въздействието на критичните инциденти, свързани с работата, върху посттравматичните симптоми на стрес, тревожност и депресия варират от малки до средни. Като ефектите от тези въздействия са по-изразени в дългосрочен, отколкото в краткосрочен план.

R.D. Dias и A.S. Neto (2017) проучват ситуативната и личностната тревожност в ситуации на стрес при лекари, оказващи в реално време спешна помощ. Маркерите за остър стрес се оценяват на изходно ниво (T1), преди да започнат смяната си и веднага след спешна ситуация (T2), измервайки сърдечна честота, систолно и диастолно кръвно налягане, активност на слюнчена α-амилаза, слюнчен интерлевкин-1β и инвентаризацията на тревожността (STAI-S И STAI-T). Направеното проучване в спешната помощ доказва остър стрес при служителите. Преживените обстоятелства, тревожността като личностна черта и броят на спешните процедури са независимо свързани с острата стресова реакция.

Връзка между burnout, тревожността като личностна черта, удовлетворение от работата и организационна ангажираност установяват норвежки изследователи сред 212 здравни работници в болница в Северна Норвегия (A.M. Richardsen, R.J.Burke, M.P. Leiter, 2007). Тревожността като личностна черта и изискванията в работата доприна-

сят за възникването на burnout. Проучването доказва, че влиянието на личностната тревожност върху работните нагласи е опосредствано от емоционалното изтощение, изискванията в работата и организационната подкрепа. Така burnout не се оказва единствена посреднеческа променлива между професионалните изисквания и нагласите.

Проучване на A.A. Ghods и кол. (2017) сред 118 медицински сестри в Иран за установяване на нивото на ситуационна тревожност, чрез методиката на STAI-Y показва, че 17,8% от медицинските сестри страдат имат слабо безпокойство, 71,18% са имали умерена или по-висока от умерена тревожност, а 11.02% - относително тежка или тежка тревожност. Проучването доказва доминацията по брой на медицинските сестри, постигнали умерена S-тревожност в болниците Fayaz Bakhsh и Imam Reza. Не е открита значителна разлика в ситуационна тревожност сред медицинските сестри по отношение на семейното положение, работната смяна и отделението за работа.

Тревожността като емоционално състояние (S) се свързва с напрежение, безпокойство, нервност и активация на автономната нервна система. Подобно останалите емоционални състояния, тя е преминаващо явление и се провокира от конкретни стимули/фактори. Тревожността като личностна черта (T) изразява относително стабилните предразположености на човека към преживяване на тревожност по отношение на онези стимули/фактори, задействали я в миналото и задействащи я в настоящия момент.

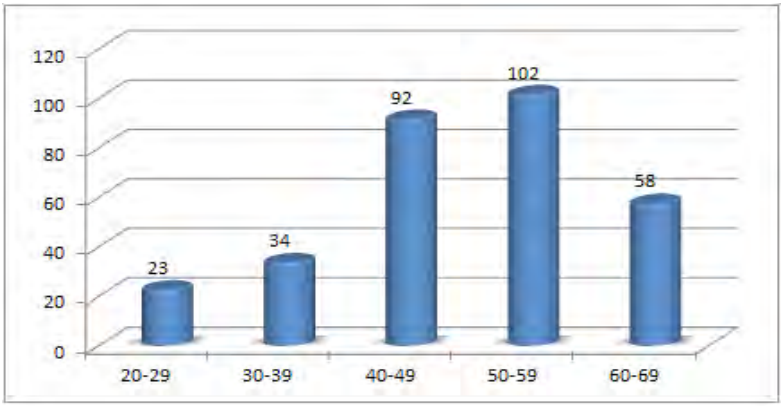
Корелацията между скалите S и T е по-висока в случаите на заплаха за самооценката и личностната адекватност. По-ниски корелационни стойности се отчитат при наличие на физическа заплаха или опасност. Лицата, които постигат по-висока T-тревожност, демонстрират склонност към постигане на по-високи стойности на S-тревожност (Щетински, Д., И. Паспаланов, 2008, с. 32-33).

Проучване

Методи: Използван е Въпросник за оценка на тревожността като състояние или черта STAI-Y, който съдържа общо 40 твърдения, разпределени в две скали – S-ситуативна и T-личностна тревожност, базирани на скалата на Likert. В анализите на резултатите от STAI-Y са

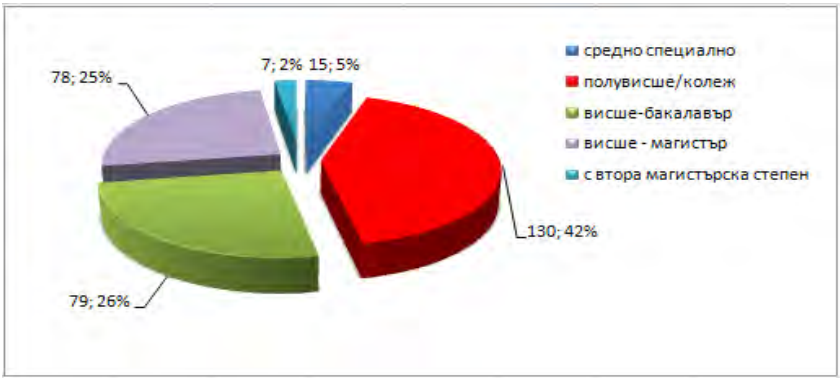
коментирани резултати по скали от MBI. Данните са анализирани с помощта на SPSS.

Обект са общо 309 медицински специалисти – лекари и професионалисти по здравни грижи от три МБАЛ, намиращи се в различни градове.



Фигура 1: Разпределение по възрастови групи в брой

Разпределението по възрастови групи показва (фиг.1), че една трета (33%) попадат във възрастовата група на 50-59 годишните, следвани от 40-49 годишните (30%) и 60-69 годишните (19%). Общо 18% съставляват лицата между 20 и 39 години. Фигурата е илюстративна по отношение недостига от млади кадри, валидно за трите многопрофилни болници.



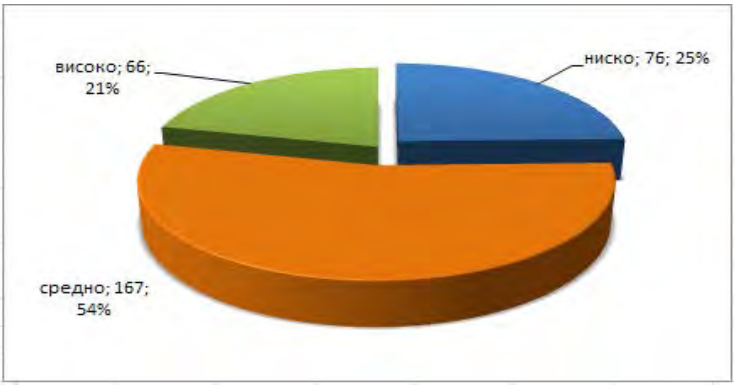
Фигура 2: Разпределение по образователен ценз

Анкетираните лица основно са с висше образование, валидно за общо 157 (51%), като 25% от тях притежават магистърска степен, следвани от лицата с колеж – 130 (42%) (фиг. 2).

Резултати и анализи

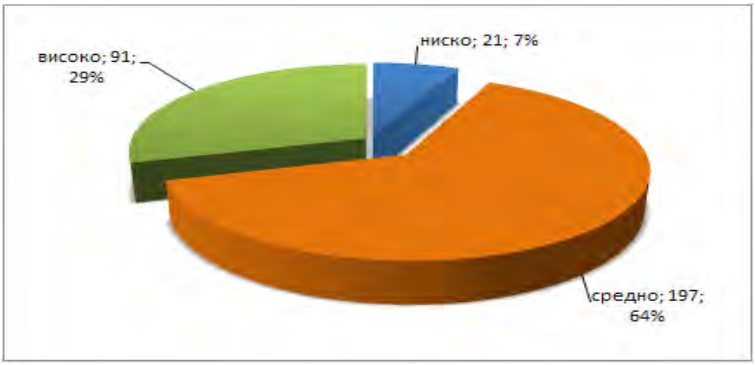
Една трета от анкетираните споделят, че в последните 5 години е нараснал броя на даваните от тях извънредни дежурства, в зависимост от отделенията, в които работят (Cramer‘s V=.319, p=0.19). Най-често извънредни дежурства дават работещите в ОАИЛ – 63%, следвани от работещите в хемодиализа (в една МБАЛ) – 40%, АГ – 33%, Вътрешни отделения – 29% и Педиатрични отделения – 26%. Последните пет години 22% от лицата работят в среда с риск за човешкия живот, в зависимост от клиничните звена - ОАИЛ, АГ и хемодиализа (Cramer‘s V=.382, p=0.000). 26% са отбелязали, през последните пет години работят в рискова за възникването на ВБИ среда. Също толкова процента са споделили, че за този период работят под силен стрес. При 56% от медицинските служители от трите ОАИЛ през последните пет години са се появили здравословни проблеми

Фигура 3 представя разпределението по брой и по нива на резултатите от ситуативната тревожност. Доминиращ е броят на лицата, попаднали в средните нива. Разгледано по отделения общо за трите МБАЛ водеща е позицията на работещите във вътрешни отделения - средно за 27 (52%) и високо ниво за 15 (29%) – общо 81%. Сходна е картината при служителите от клинична и микробиологична лаборатория – общо 67% попадат в средни и високи нива ситуативна тревожност. 69% лица, работещи в хирургични отделения са показали средни и високи нива по STAI-Y- S. Същият резултат е отчетен и при работещите в ОАИЛ. Средни и високи нива се отчитат при 77% от педиатричните и 76% при медицинските служители от АГ отделенията. При работещите в неврологичните отделения 62% попадат в средните S-нива и 33% - във високите –общо 94%, което се явява и най-висок резултат по скалата.



Фигура 3: Ситуативна тревожност в брой и относителни дялове по нива

Фигура 4 илюстрира разпределението по нива личностна тревожност. Ако броят на лицата, които попадат в ниските нива на ситуативна тревожност е 76 (25%), то броят на лицата с ниска личностна тревожност е едва 21 (7%). Доминира относителния дял на средните нива – 197 (64%), следван от относителния дял на високите нива – 91 (29%).



Фигура 4: Личностна тревожност в брой и относителни дялове по нива

Както се вижда от таблица 1, личностната тревожност е по-силно изразена за всички коментирани отделения. Ако разгледаме тревожността като личностна характеристика и я интерпретираме и като

диспозиционен концепт, утвърден в детството, и като тенденция и като мотив, то тази устойчива характеристика би била активирана при определени обстоятелства, възприемани от личността като заплаха, нападение, провал, некомпетентност, слабост и пр. Разглежданите клинични отделения в голямата си част са рискови за човешкия живот и се характеризират с висока натовареност.

Таблица 1: Нива на S- и T-тревожност в някои болнични отделения в брой и в относителен дял

			Спилбъргър S-тревожност нива			Спилбъргър T-тревожност - нива			Total
			Ниско %	Средно %	Високо %	Ниско %	Средно %	Високо %	
Total	работи в отделение	вътрешно	10(19)	27(52)	15(29)	4(7)	29(56)	19(37)	52
		кл. и микробиол. лаборатория	6(33)	9(50)	3(17)	3(17)	7(39)	8(44)	18
		спешно приемно	-	6(55)	5(45)	-	4(36)	7(64)	11
		хирургично	10(31)	17(53)	5(16)	4(13)	21(66)	7(21)	32
		АГ	11(24)	25(56)	9(20)	3(7)	30(67)	12(26)	45
		педиатрично	8(24)	18(53)	8(24)	1(3)	23(68)	10(29)	34
		неврологично	1(5)	13(62)	7(33)	1(5)	14(67)	6(28)	21
		ОАИЛ	10(31)	15(47)	7(22)	2(6)	23(72)	7(22)	32

Статистически зависимости. Изводи

- Съществува връзка между нивата на S-тревожност и T-тревожност, в зависимост от нивата на риск на болничните отделения, валидно и за трите МБАЛ (таблици 1, 2 и 3).

Таблица 2: Дескриптивна таблица по нива на S-тревожност и Т-тревожност, в зависимост от нивата на риск на болничните отделения

Descriptives			N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	Between-Component Variance
							Lower Bound	Upper Bound			
Спилбъргър ситуативна нива	ниск риск		35	1,80	,677	,114	1,57	2,03	1	3	
	среден риск		150	2,05	,669	,055	1,94	2,15	1	3	
	висок риск		124	1,92	,682	,061	1,80	2,04	1	3	
	Total		309	1,97	,678	,039	1,89	2,04	1	3	
	Model	Fixed Effects			,675	,038	1,89	2,04			
		Random Effects				,066	1,68	2,25			,007
Спилбъргър личностова нива	ниск риск		35	2,17	,618	,104	1,96	2,38	1	3	
	среден риск		150	2,27	,554	,045	2,18	2,36	1	3	
	висок риск		124	2,19	,546	,049	2,09	2,28	1	3	
	Total		309	2,23	,559	,032	2,16	2,29	1	3	
	Model	Fixed Effects			,559	,032	2,16	2,29			
		Random Effects				,032	2,09	2,37			,000

Таблица 3: ANOVA – корелация между нива на S-тревожност и Т-тревожност, в зависимост от нивата на риск на болничните отделения

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Спилбъргър ситу-ативна- нива	Between Groups	2,209	2	1,105	2,424	,050
	Within Groups	139,467	306	,456		
	Total	141,676	308			
Спилбъргър лич-ностова- нива	Between Groups	,644	2	,322	1,031	,036
	Within Groups	95,499	306	,312		
	Total	96,142	308			

- Няма статистическа зависимост на нивата ситуативна и личностна тревожност от местонахождението на болничното заведение, в което лицето работи.
- Средните стойности на MBI-Емоционално изтощение и нивата на Т-личностна тревожност (нива) са в корелационна зависимост, при r=.503, p=0.000. Което свидетелства за възможна прогностична тенденция – лицата с изразена личностна тревожност са повече склонни да постигнат емоционално изтощение. Такъв тип здравни служители очаквано ще се повлияват от дефицити на сигурност, защита, кооперативност, увереност, успехи, подкрепа на работното място.
- Установи се корелационна зависимост между средните стойности на MBI-Емоционално изтощение и нивата на S-ситуативна тревожност, при Spearman Correlation, r=.439, p=0.000. Лицата с повишена ситуативна тревожност, по-лесно ще достигнат емоционално изгаряне при наличие на вътрешни и външни фактори, в актуалния момент, възприемани като опасност или заплаха.
- Средните стойности на MBI-Редукция на личните постижения и S-ситуативна тревожност –нива са в обратна статистическа зависимост (r=.-340, p=0.000). Подобна зависимост се регистрира и при Т – личностна тревожност – нива (r=.-302, p=0.000). Така с повишаване нивата на двата вида тревожност, ще намалява редукцията на личните постижения. Което се свързва с тенденцията към постигане на лични положителни резултати в работата, базирани на преживяна тревожност.
- Средните стойности на MBI-Деперсонализация и скала S – тревожност-нива са в положителна корелация (r=.379, p=0.000), подобно на скала Т- тревожност-нива (r=.400, p=0.000).
- Проучването доказа, че лицата с високи нива на тревожност като емоционално състояние и като личностна черта бързо достигат до професионално прегаряне по скалите „емоционално изтощение” и „деперсонализация”, за сметка на скалата „професионална ефективност”, с която тревожността е в отрицателна корелация.

Заключение

Проучването показа, че висок процент лица, работещи в болнични звена и структури, демонстрират умерени, умерени към високи и високи нива на тревожност. С по-високи стойности са умерените и високите нива на личностната тревожност, в сравнение със стойностите на ситуативната тревожност. Което свидетелства за фоново безпокойство, което съпровожда професионалните и лични ангажименти и което лесно генерира висока тревожност, при наличие на стимули, индивидуално възприемани като застрашаващи или опасни. Работата в отделения като вътрешно, хирургично, АГ, педиатрично, ОАИЛ, неврологично, спешно и клинична и микробиологична лаборатория е съпроводена от тревожни състояния и нагласи, което положително корелира с две от скалите на MBI и доказва наличието на професионален burnout.

Допускаме, че работата в рискови условия, работа в ситуация на спешност и висок интензитет отключва тревожност, чиито корени са свързани с минал опит. Преживяванията от миналото в условия на неизвестност, несигурност и риск от неуспех е възможно да не са преработени, което предполага отсъствие или неправилно изградени стратегии за справяне. Ако тревожността води до професионална ефективност, това се реализира на фона на професионално изчерпване.

Проучването отваря множество въпроси свързани с холистичното здраве на здравните служители.

Литература

1. De Boer, J., A. Lok, E. Verlaat et all. (2011). Work-related critical incidents in hospital-based health care providers and the risk of post-traumatic stress symptoms, anxiety, and depression: A meta-analysis. *Social Science & Medicine*. Vol.73 (2), pp. 316-326
2. Dias, R.D., A. S. Neto. (2017). Acute stress in residents during emergency care: A study of personal and situational factors. *International Journal on the Biology of Stress*, Vol. 20:(3). pp. 241-248
3. Ghods, A.A. N. Sotodehasl, M.E. Khalaf, M. Mirmohamadkhani. (2017). Situational Anxiety among Nurses, *Middle East J Rehabil Health Stud*. 4(4):e57560

4. Richardsen A.M., R.J.Burke, M. P. Leiter. (2007).Occupational demands, psychological burnout and anxiety among hospital personnel in Norway. *Journal Anexiety, Stress &Coping*. Vol.5(1). 1992. Published online 29 May 2007. pp. 55-68
5. Shtetinski, D., I. Paspalanov. (2008). Vaprosnik za otsenka na trevozhnostta kato sastoyanie ili cherta. Rakovodstvo. OS Balgariya, s. 32-33[Щетински, Д., И. Паспаланов. (2008). Въпросник за оценка на тревожността като състояние или черта. Ръководство. ОС България, с. 32-33]

ВЪЗМОЖНА ЛИ Е ЕМПИРИЧНА ПРОВЕРКА НА ПСИХОАНАЛИТИЧНАТА ТЕОРИЯ, ПРОЦЕС И ТЕХНИКА: КОНЦЕПТУАЛНИ И МЕТОДОЛОГИЧНИ ВЪПРОСИ

Светослав Савов
Нов български университет, гр. София, България,
E-mail: ssavov@nbu.bg

Резюме: *Последните десетилетия се превърнаха в противоречив период от развитието на психоанализата. Психоаналитичните общности изглеждат тревожно капсулирани поради загуба на връзка с академичния и психиатричен свят. Едновременно с това наблюдаваме ръст в броя, обхвата и качеството на емпиричните психоаналитично ориентирани изследвания. Настоящият доклад предлага критична преоценка на емпиричния статут на психоанализата и мястото ѝ в съвременните системи за психично-здравни грижи. Ще се опитаме да покажем, че психоанализата е подложена на сериозна проверка и някои от централните ѝ хипотези са подкрепени със солидни доказателства.*

Ключови думи: *Психоанализа, емпирични изследвания, основана на доказателства психотерапия*

IS IT POSSIBLE TO TEST EMPIRICALLY PSYCHOANALYTIC THEORY, PROCESS AND TECHNIQUE: CONCEPTUAL AND METHODOLOGICAL ISSUES

Svetoslav Savov
New Bulgarian University, Sofia, Bulgaria, E-mail: ssavov@nbu.bg

Summary: *The last decades have become a contradictory period from the development of psychoanalysis. Psychoanalytic communities appear worryingly encapsulated because of the loss of contact with the academic and psychiatric world. At the same time, we see an increase in the number, scope and quality of empirical psychoanalytic research. This report proposes a critical reassessment of the empirical status of psychoanalysis and its place in modern mental health care systems. We will try to show that psychoanalysis is subject to serious scrutiny and some of its central hypotheses are supported by solid evidence.*

Keywords: *Psychoanalysis, empirical research, evidence based psychotherapy*

Въведение: психоаналитичната изследователска традиция

За да разберем защо въпросът за необходимостта и предизвикателствата пред психоаналитичната изследователска работа е едновременно належащ, но и будещ противоречиви реакции, е необходимо да се върнем стотина години назад. През първата половина на XX век психоанализата се радва на привилегирована позиция като единствената форма на психотерапия, основана на кохерентна теория за психичното функциониране и успешен клиничен опит в разгръщаш се спектър от психопатологията. Развитието на все по-ефективни психофармакологични лечения след Втората световна война, както и появата на значително по-кратки и евтини психологични интервенции повишава очакванията от терапевтичните методи. Едновременно с това клиничните описания започват да бъдат подлагани на нарастваща критика поради риска от надценяване ефикасността на лечението. В медицината се въвеждат статистически методи, заимствани от селското стопанство. Чрез тях се проектират експерименти, които изолират изучаваните ефекти на определена интервенция и водят до количествена оценка на резултатите. Този метод, познат днес като рандомизирано контролирано проучване, се превръща в „златен стандарт“ в медицинските изследвания. В социалните науки количествените методи придобиват сходна популярност, тъй като изследователите се надяват да открият в тях средство за доближаване до престижа на т.нар. твърди науки.

В този контекст не много психоаналитици се опитват да отговорят на развиващите се стандарти в научните изследвания. Систематичното изследване на психоанализата се оказва трудно, тъй като тя представлява сложна за наблюдение, документиране и оценяване дейност, а и мотивацията на повечето психоаналитици е свързана най-вече с разбирането на индивидуалната психика, а не на количествените методологии. Поради тези причини, въпреки огромния клиничен опит, генериран през първите 100 години от развитието на психоанализата, броят на систематичните проучвания започва да расте значително едва през последните 20 години. Резултатите от тях са обнадеждаващи, но също така повдигат редица въпроси.

Най-очевидният факт е, че ние не познаваме напълно своя пси-

хичен свят, поради което част от най-важните му аспекти се случват извън съзнаваната част. Това ни показват дори изследвания на „имплицитните психични процеси“ и „процедурни спомени“ в съвременната когнитивна наука (Bargh & Barndollar, 1996; Westen, 1998; Wilson, Lindsey & Schooler, 2000). Разбира се, докато когнитивните учени използват понятия като „имплицитни психични процеси“ и „процедурни спомени“, психоанализата ни казва, че ние не просто не познаваме изцяло ума си, а съществуват неща, които не искаме да знаем, тъй като ни заплашват.

Освен посочените връзки с когнитивната наука, психоанализата се интегрира в психологията на развитието (Fonagy & Target, 2003; Stern, 1985) и невронауките (Kandel, 2012; Solms & Turnbull, 2002). Тези усилия са съпътствани от нарастващо осъзнаване в психоаналитичните общности на критичната необходимост от генериране на систематични, емпирични доказателства в подкрепа на психоаналитичните допускания и терапевтични подходи.

Все по-голям брой контролирани и натуралистични проучвания потвърждават ефективността на психоаналитичното лечение при деца, юноши и възрастни (Abbass et al., 2006; Leichsenring & Rabung, 2011; Leichsenring et al., 2015). Тези обнадеждаващи резултати не отменят факта, че се налага натрупване на емпирични доказателства, които да компенсират относително късното начало на систематичната изследователска работа в сравнение с други терапевтични подходи, най-вече поведенческите и фармакологичните.

Днес повечето психоаналитици все още смятат, че сложността на психоаналитичната работа не може да бъде обхваната от сравнително повърхностни и опростени количествени подходи. Конфликтът между експерименталния и херменевтичния подход в психоаналитичните изследвания стои неразрешен. Той се задълбочава и от факта, че в хода на своята история психоанализата е развила значителен брой теории за аспектите на човешкото функциониране, както и вариации в терапевтичната техника, които се явяват следствие на тези теории. В днешно време разполагаме с аналитично ориентирани подходи, които са предназначени към специфични клинични групи (хоспитализирани или амбулаторни пациенти, пациенти със зависимости, личностови

разстройства, разстройства на развитието и т.н.). Психоаналитичните изследователи са изправени пред трудната задача да систематизират и оценяват този широк спектър от основани на психоанализата подходи, които понякога се различават значително по отношение на своята дължина, честота, рамка, техника, философия и дори цели.

Всички тези затруднения днес имат връзка с историческото развитие на психоанализата. Както е известно, младият Фройд се фокусира върху медицински и неврологични изследвания в лабораторията на Ернст Брюк в Института по физиология. Там той за пръв път се сблъсква със строгото позитивистко разбиране на науката, към което остава ангажиран през целия си живот. В последствие Фройд се отвръща от неврологията поради тогавашните й методологични ограничения в изследването на психиката. Той определя ключовото за психоанализата произведение „Тълкуването на сънищата“ като „чиста психология“ и заявява, че психоанализата заслужава да бъде автономна дисциплина, която не трябва да бъде „погълната от медицинския факултет“ (Freud, 1926). Всичко това му дава основание да я дефинира като „Психология на несъзнаваното“ (Tiefenpsychologie).

Доживотната надежда на Фройд е, че развитието на природните науки ще доведе до възможност клинично извлечените прозрения да бъдат „обективно” разгледани чрез „твърди” научни методи. В известен смисъл днес това се превръща в реалност чрез диалога на психоанализата със съвременните невронауки. Въпреки това Habermas (1972) въвежда епистемиологична критика на стремежа на Фройд „обективно“ да изучава психиката. Според редица други влиятелни автори като Home (1966), Rycroft (1966) и Klauber (1968), психоанализата не би трябвало да бъде смятана за научна дисциплина, а по-скоро за хуманитарна като историята или литературната критика, които са управлявани от логиката на собствените си установени практики. Други автори като Gill (1976), Klein (1976) и Schafer (1976) я разглеждат като различна от естествените науки, тъй като тя е обвързана и управлявана от свой собствен набор от доказателствени стандарти и критерии, произтичащи от субективната природа на данните. В такъв случай критериите са свързани по-скоро с вътрешната кохерентност, консистентност и разбираемост на наратива.

Както добре знаем благодарение на Томас Кун (1996), различните парадигми често съществуват заедно в рамките на една научна дисциплина. Гореспоменатото разбиране на психоанализата като критична херменевтика от 70-те и 80-те години е все още представено в редица психоаналитични общностни (например, Франция). В Съединените щати, Англия, Германия и скандинавските страни приспособяването към емпиричната изследователска парадигма взима превес през последните десетилетия чрез налагането на концепцията за основана на доказателства медицина и доминирането на количествените изследователски методи.

Специфики на психоаналитичните изследвания

Проследяването на развитието на систематичните изследвания на психоанализата зависи от разбирането ни за това какво всъщност представляват те. Фройд и Бройер, публикували случаи на терапевтична работа с хистерични пациенти през 1985г., сами по себе си са изследователи. Въпреки това Фройд е наясно с необходимостта от систематично събиране на данни, когато през 20-те години призовава своите последователи да събират „дълбоко анализирани случаи“, за да подкрепят психоаналитичните концепции (Freud, 1918b). Не е случайно, че преобладаващата част от познанието ни за психоаналитични процеси след това е резултат от реалната аналитична практика (Galatzer-Levy et al., 2000). Това знание е само отчасти документирано и се предава най-вече чрез супервизия и преподаване.

През първите 50 години на XXв. систематичните проучвания с контролни групи, независими наблюдатели и количествена методология са оскъдни. Някои ранни изследователи предоставят първоначални статистически данни за ефективността на психоанализата. Coriat (1917) докладва за терапевтичните резултати при 93 свои случаи. Той твърди, че 46% са били възстановени, 27% са се подобрили значително, 11% са се подобрили, а 9% не се подобрили. Подобренията са почти идентични за всичките 14 диагностични категории, които той използва и за които пише, че изискват „продължително лечение от четири до шест месеца“.

Fenichel (1930) съобщава, че между 1920 и 1930 г. в Берлинския

психоаналитичен институт са проведени 1955 консултации и са приети 721 пациенти за психоанализа. 16% от психоневротичните случаи и 23% от психотичните случаи са били оценени като получили значителни терапевтични ползи от лечението, а 22% от невротичните случаи и 24% от психотичните случаи – като непроменени или по-лоши. Не е ясно какви стандарти са били използвани за оценка на терапевтичната полза.

Jones (1936) докладва за дейността на Лондонската психоаналитична клиника през периода 1926-1936 г. В нея са постъпили 738 пациенти, от които 74 са били насочени към психоанализа. 80% от тези пациенти се оценени като невротични, а 20% като психотични. 47% от невротичните случаи са получили значителни терапевтични ползи, а 10% били оценени като незавършени или влошени. Всички, с изключение на един от 15-те психотични случая, са били неуспешни. Jones изразява загриженост относно съпоставимостта на статистическите анализи, тъй като различни аналитици са използвали различни критерии при съставянето на своите констатации.

Почти по същото време Alexander (1937) описва резултати от работата в Чикагската психоаналитична клиника. Той обсъжда трудностите при оценката на резултатите, подчертавайки проблемите на воденето на записи и диагностичните номенклатури, различните манифестни и латентни промени, възникващи в психоанализата, и опасността от погрешна оценка на симптоматичното подобрение. От 157 случая, включени в доклада на Alexander, 22% са класифицирани като психоневротични и 5% като психотични, а останалите получават различни психосоматични диагнози. 63% от психоневротичните случаи, 40% от психотичните и 77% от психосоматичните случаи са оценени като имащи значителна терапевтична полза, като по-малко от 10% от всички са непроменени или влошени.

Тези ранни доклади дават ценна историческа картина на ранната психоаналитична практика, но по същество представляват социологически проучвания със съмнителна надеждност. Важен момент от развитието на формалните психоаналитични изследвания е първото рандомизирано контролирано проучване, сравняващо фокусирана психодинамична терапия с клиент-ориентираната терапия, прове-

дено от Mayer et al. (1988) в Хамбургската програма за съвместни изследвания. Изводите до голяма степен потвърждават еквивалентността на двата вида лечение с малко предимство за клиент-ориентираната терапия.

Днес въпросът за систематичното изследване на психоанализата се оказва неотложен както поради външния академичен и пазарен натиск, така и поради вътрешната необходимост от критично преразглеждане на теорията и техниката. Броят изследвания на ефикасността на психоаналитичните терапии е по-малък в сравнение с когнитивно-поведенческите терапии, което е свързано както със сериозните времеви и финансови ресурси, така и с ограниченията на методологията и амбивалентното отношение на аналитиците към количествените изследвания. Все пак, внушителен брой изследвания през последните 20 години свидетелстват за ефективността на аналитичните терапии, съхраняването и задълбочаване на резултатите след приключването им, понякога в значимо по-голяма степен от конкурентни методи. Както посочва Galatzer-Levy (1997), дихотомията клиника/изследвания е подвеждаща. Въпросът е не дали, а как биха могли да бъдат провеждани смислени изследвания с реален принос към психоаналитичната теория и практика. Явен е, например, засиленият интерес към т.нар. концептуални изследвания и валидизацията на психоаналитични конструкти. Не е изненадващо, че емпиричните изследвания в общата психология също подкрепят фундаментални психоаналитични понятия като несъзнаваната мотивация, значението на вътрешнопсихичния конфликт и влиянието на ранно детските преживявания (Lowder, Hansell & McWilliams, 2008). В следствие на това се наблюдава интеграция на разнообразни подходи: рандомизирани контролирани изследвания, натуралистични изследвания, емпирични изследвания на единичен случай, неврофизиологични методи и др.

Възможно ли е да се измерват психоаналитични конструкти?

В ядрото на всяка научна дисциплина стоят нейните средства за събиране на данни. Според една позиция, най-очевидно застъпена в Его психологията, подходът на психоаналитика към психичния живот на пациента е този на външен наблюдател, който установява

връзката между компонентите на компромисните образувания чрез заключения въз основа на свободните асоциации на пациента (Arlow, 1979). Аналитикът използва своята емпатия, за да разбере непосредственото преживяване на пациента, но тази емпатия може да бъде изкривена от контрапреноса. От тази гледна точка, емпатията е важна, но по-важно е обективната оценка на психопатологията.

Други аналитици, чиито глас става все по-силен през последните десетилетия в рамките на селф психологията и интерсубективните подходи, смятат, че основният метод на психоаналитичното изследване е различен от този на външния наблюдател във физическите науки (Kohut, 1959; Stolorow & Atwood, 1984). Този подход отчита клиничната реалност, че картината на психичния свят на анализанта се променя в хода на изследването и психичният свят на аналитика също може да бъде променен от психоаналитичния опит.

От тази гледна точка, изглежда проблематична идеята, че психоаналитичните феномени биха могли да бъдат описвани от гледна точка на обективно наблюдавана промяна в количеството. Знаем, например, че са разработени многобройни психологически скали, и тяхната употреба предполага, че е смислено да бъда описвани психологически феномени – например тревожността, в термините на „повече или по-малко“, и дори е извършван паралел между броят на знаците (симптомите) и количеството тревожност. Възможно ли е подобна методология да бъда приложена в психоаналитичните изследвания, без да рискуваме феноменът да загуби психоаналитичния си характер? Според Killingmo (1992), съвременната психоаналитична теория не концептуализира основните си положения от гледна точка на количество. Той разглежда тревожността като „възможност за реакция“, и адекватният въпрос е не „Колко тревожност?“, а „Какви условия, вътрешни и външни, ще я активират, как ще бъде изразена тя, и как ще повлияе различни психологически функции?“.

На тази основа Green (1996) критикува количествените изследвания, тъй като методологичните изисквания често водят до опростяване на психоаналитичното познание. Green сравнява „оскъдните“ според него резултати от психоаналитичните изследвания с приноса на автори като Фройд, Клайн, Бион, Уиникот и др., които са обогатили

познанието ни чрез собствената си клинична практика. Той изказва значителен скептицизъм, че изследванията биха могли действително да подобрят теорията и да допринесат за промени в клиничната практика, тъй като те често пренебрегват спецификата на несъзнаваното. Green не приема, че психоанализата може да бъде научна в ортодоксалния смисъл, тъй като спецификата на психоаналитичната практика и теоретичната й основа изглеждат несъвместими с изискванията на „научното“ познание. Perron (2001) подкрепя позицията на Green. Според него, всеки опит да се анализира количествено клиничен материал от сесии унищожава истинския обект на изследване, тъй като нарушава преносното и контрапреносно отношение, и по този начин води до фрагментация на материала, която никаква статистическа обработка не може да реинтегрира.

Ние приемаме тези принципни аргументи, най-ясно изразени във френската психоанализа днес, но смятаме, че психоанализата може да спечели много от операционализацията на определен спектър понятия:

- Нашето разбиране за несъзнаваното е разширено от проучванията на Shevrin et al. (1996), които демонстрират съществуването на динамичните несъзнателни процеси.
- Изследванията върху афекта и неврологичното функциониране предоставят доказателства в подкрепа на нагонните импулси (Fuster, 1989; Gaillard, 1992).
- Проучвания на привързаността предоставят солидно емпирично доказателства за значимостта на отношенията родител-дете, например малтретираните бебета са много по-склонни да проявят дезорганизирана привързаност (Cicchetti & Barnett 1991). Suomi (1999) открива значителни различия в привързаността между маймуни резус, отгледани от връстници, и такива, отгледани от техните майки. Качеството на привързване на една година е свързано с чувство за сигурност на 6-годишна възраст (Main et al. 1985). Schore (2002) открива връзка между растеж на дясното полукълбо и стила на привързаност. Hofer (1996) показва, че в отсъствие на майката, кърмачето показва променено физиологично функциониране

(промени в телесната температура, сърдечна честота и др.), което се свързва с вътрешния модел за привързаността.

- Налични са убедителни данни за точната и надеждна идентификация на защитните механизми, които диференцират нарушения от Ос I и II на DSM IV (Drapeau et al. 2003), и те са умерено стабилни във времето (Perry & Cooper 1992).
- Crits-Christoph & Luborsky (1998) демонстрират, че почти всички компоненти на преноса, описани от Freud (1912), кореспондират с компонентите на разработения от Luborsky инструмент за оценка на основните конфликтно-отношенчески теми. CCRT демонстрира сходство между моделите на връзка с терапевта, значимите други и себе си.
- В най-основната си форма съпротивата представлява съзнавано или несъзнавано блокиране на терапевтичния прогрес. Schuller et al. (1991) изследва сесии от 20 пациенти и откриват добра надеждност при оценката на четири подтипа поведение на съпротива.

Заключение

В настоящия доклад поставихме проблема за научния статут на психоанализата и развитието на психоаналитичните проучвания от началото на XXв. до днес. Разгледахме възможността за операционализация на психоаналитични конструкти и понятия, свързани с измерването на терапевтичния процес и неговите резултати. Нашата позиция е, че психоанализата продължава да бъде една от най-пълните, а може би и най-пълната и задълбочена теория за човешката природа. Въпреки необходимостта да постигнем научна обосновка и систематизация на данните, не би трябвало да се отказваме от специфичното й богатство, както и не би трябвало да се оттегляме в изолирана, сектантска позиция.

Литература

1. Abbass, A., Kisely, S., Town, J., Leichsenring, F., Driessen, E., De Maat, S., Gerber, A., Dekker, J., Rabung, S., Rusalovska, S. and Crowe, E. (2014). Short-term psychodynamic psychotherapies for common mental disorders. Cochrane Database of Systematic Reviews.
2. Alexander, F. (1937). Five year report of the Chicago Institute for Psychoanalysis, 1932–1937. Chicago: Institute for Psychoanalysis.
3. Arlow, J. A. (1979). The genesis of interpretation. Journal of the American Psychoanalytic Association, 27 (Suppl), 193–206.
4. Bargh, J. A., & Barndollar, K. (1996). Automaticity in action: The unconscious as repository of chronic goals and motives. In P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior (p. 457–481). Guilford Press.
5. Bateman, A., & Fonagy, P. (2010). Mentalization based treatment for borderline personality disorder. World psychiatry : official journal of the World Psychiatric Association (WPA), 9(1), 11-15.
6. Cicchetti, D., & Barnett, D. (1991). Toward the development of a scientific nosology of child maltreatment. In D. Cicchetti & W. M. Grove (Eds.), Thinking clearly about psychology: Essays in honor of Paul E. Meehl, Vol. 1. Matters of public interest; Vol. 2. Personality and psychopathology (p. 346–377). University of Minnesota Press
7. Coriat, I.H. (1917). Some statistical results of the psychoanalytic treatment of the psychoneuroses. Psychoanalytic Review, 4, 208–216.
8. Crits-Christoph, P., & Luborsky, L. (1998). Changes in CCRT pervasiveness during psychotherapy. In L. Luborsky & P. Crits-Christoph, Understanding transference: The Core Conflictual Relationship Theme method (p. 151–163). American Psychological Association.
9. Drapeau, Martin & de Roten, Yves & Perry, John & Despland, Jean-Nicolas. (2003). A Study of Stability and Change in Defense Mechanisms During a Brief Psychodynamic Investigation. The Journal of nervous and mental disease. 191. 496-502.
10. Fenichel, O. (1930). Statistisher Bericht uber die therapeutische Tatigkeit, 19201930. In Zehn Jahre Berliner
11. Fonagy, P., & Target, M. (2003). Psychoanalytic theories: Perspectives from developmental psychopathology. Whurr Publishers.
12. Freud, S. (1912). The Dynamics of Transference. The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Volume XII (1911-1913): The Case of Schreber, Papers on Technique and Other Works, 97-108

13. Freud, S. (1926). The Question of Lay Analysis. The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Volume XX (1925-1926): An Autobiographical Study, Inhibitions, Symptoms and Anxiety, The Question of Lay Analysis and Other Works, 177-258
14. Fuster, Joaquin. (1989). The Prefrontal Cortex (2nd. Edition).
15. Gaillard J. 1992. Neurobiological correlates of the unlocking of the unconscious. Int. J. Short-Term Psychother. 7:89–107
16. Gill, M. (1976). ‚Metapsychology is not Psychology'. Psychology versus Metapsychology: Psychoanalytic Essays in Memory of George S. Klein. Psychol. Issues (Ed. Gill, M. & Holzman, P.). New York: Int. Univ. Press
17. Green, A. (1996). ‚What Kind of Research in Psychoanalysis?'. International Psychoanalysis, Newsletter, 5: 10-14
18. Hofer, M. A. (1996). On the nature and consequences of early loss. Review. Psychosomatic Medicine, 58, 570-581.
19. Jones, E. (1936). Decannual report of the London Clinic of Psychoanalysis, 1926-1936. London: London Clinic of Psychoanalysis
20. Kohut, H. (1959). Introspection, empathy, and psychoanalysis: An examination of the relationship between mode of observation and theory. Journal of the American Psychoanalytic Association, 7, 459–483.
21. Strachey, J. (1955). The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Volume II (1893-1895): Studies on Hysteria, i-vi. The Hogarth Press and the Institute of Psycho-Analysis, London.
22. Galatzer-Levy, R. (1997). Psychoanalytic research: an investment in the future. Journal of the American Psychoanalytic Association, 45: 9-12
23. Galatzer-Levy, R. (2000) Does Psychoanalysis Work? Yale University Press
24. Habermas, J. (1972). Knowledge and human interests. Boston: Beacon Press.
25. Kandel, E. (2012). Biology and the Future of Psychoanalysis: A New Intellectual Framework for Psychiatry Revisited. The Psychoanalytic Review: Vol. 99, Special Issue: On the Frontiers of Psychoanalysis and Neuroscience: Essays in Honor of Eric R. Kandel, pp. 607-644.
26. Killingmo, B. (1992). Issues in Psychoanalytic Research. Scand. Psychoanal. Rev., 15:37-57
27. Klauber, J. (1968). ‚On the Dual Use of Historical and Scientific Method in Psychoanalysis'. International Journal of Psycho-Analysis, 49:80-88
28. Klein, M. (1937). Love, Guilt and Reparation. In M. Klein (Ed.), Love, Guilt and Reparation and Other Works 1921-1945 (pp. 306-343). New York: The Free Press.

29. Klein, S. (1976). Psychoanalytic Theory: An Exploration of Essentials. New York: Int. Univ. Press
30. Leichsenring, F., & Rabung, S. (2011). Long-term psychodynamic psychotherapy in complex mental disorders: Update of a meta-analysis. British Journal of Psychiatry, 199(1), 15-22.
31. Leichsenring, F., Luyten, P., Hilsenroth, M.J., Abbass, A.A., Barber, J.P., Keefe, J.R., Leweke, F., Rabung, S., & Steinert, C. (2015). Psychodynamic therapy meets evidence-based medicine: a systematic review using updated criteria. The lancet. Psychiatry, 2 7, 648-60.
32. Lowder, G., Hansell, J., & McWilliam, J. (2008). A free-use PowerPoint presentation (www.apsa.org/powerpointresearch). Psychoanalysis (Division 39) of the American Psychological Association.
33. Main M., Kaplan N., & Cassidy J. (1985). Security in infancy, childhood, and adulthood: A move to the level of representation. Monographs of the Society for Research in Child Development, 50, 66-106.
34. Meyer, A.-E., Stuhr, U., Wirth, U., & Rüster, P. (1988). 12-year follow-up study of the Hamburg short psychotherapy experiment: An overview. Psychotherapy and Psychosomatics, 50(4), 192–200.
35. Perron, R. (2001). The unconscious and primal phantasies. The International journal of psycho-analysis. 82. 583-95. 10.1516/E0E4-57RX-245W-MVB6.
36. Rycroft, C. (1966). ‚Causes and Meanings‘. Psychoanalysis Observed. London: Constable Press
37. Schafer, R. (1976). A New Language for Psychoanalysis. New Haven: Yale Univ. Press
38. Schore, A. (2002). Dysregulation of the Right Brain: A Fundamental Mechanism of Traumatic Attachment and the Psychopathogenesis of Posttraumatic Stress Disorder. The Australian and New Zealand journal of psychiatry. 36. 9-30.
39. Shevrin, H., Bond, J. A., Brakel, L. A. W., Hertel, R. K., & Williams, W. J. (1996). Conscious and unconscious processes: Psychodynamic, cognitive, and neurophysiological convergences. Guilford Press.
40. Schuller, Ronna & Crits-Christoph, Paul & Connolly, Mary. (1991). The Resistance Scale: Background and psychometric properties. Psychoanalytic Psychology. 8. 195-211.
41. Solms, M., & Turnbull, O. (2002). The brain and the inner world: An introduction to the neuroscience of subjective experience. Other Press.
42. Stern, D.N. (1985). The Interpersonal World of the Infant: A View from Psychoanalysis and Developmental Psychology. New York: Basic Books.
43. Stolorow, R. D. (1994). The intersubjective context of intrapsychic experi-

ence. In R. D. Stolorow, G. E. Atwood, & B. Brandchaft (Eds.), The intersubjective perspective (p. 3-14). Jason Aronson. (Reprinted from „Psychoanalytic Inquiry,“ 11, 1991, pp. 171-184)
44. Strachey, J. (1955). The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Volume II (1893-1895): Studies on Hysteria, i-vi. The Hogarth Press and the Institute of Psycho-Analysis, London.
45. Stolorow, R. D., & Atwood, G. E. (1984). Psychoanalytic phenomenology: Toward a science of human experience. Psychoanalytic Inquiry, 4(1), 87–105.
46. Suomi, S. J. (1999). Attachment in rhesus monkeys. In J. Cassidy & P. R. Shaver (Eds.), Handbook of attachment: Theory, research, and clinical applications (p. 181–197). The Guilford Press.
47. Westen, D. (1998). The scientific legacy of Sigmund Freud: Toward a psychodynamically informed psychological science. Psychological Bulletin, 124(3), 333–371.
48. Wilson, T. D., Lindsey, S., & Schooler, T. Y. (2000). A model of dual attitudes. Psychological Review, 107(1), 101–126.
49. Кун, Т. (1996). Структура на научните революции. София: Петър Берон

ПРИЛОЖНА ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИАЛНА ПРАКТИКА

XIX Международна научна конференция

Съставител *проф. д.пс.н. Галя Герчева-Несторова*

Българска, I издание
Формат 60/84/16, п.к. 37,25

ISSN 1314–0507

ВСУ „Черноризец Храбър”
Университетско издателство