С Т А Н О В И Щ Е

от Валери Стоилов Стоянов, доктор на науките, професор по професионално направление 3.2. Психология,

относно дисертационен труд на тема:

„Медиация и постигане на споразумение в процеса на психологическото преодоляване на конфликтите“

с автор Мария-Стефка Димитрова Димитрова,

за присъждане на образователната и научна степен „доктор” по професионално направление 3.2. “Психология”, докторска програма „Обща психология“

Научен ръководител: проф. д.пс.н. Майяна Митевска

Темата на дисертационното изследване, разработено от Мария-Стефка Димитрова, е безспорно актуална и с висока практико-приложна стойност. В съвременната организационна среда управлението и конструктивното разрешаване на междуличностните и междугруповите конфликти са ключови фактори за поддържане на здравословен психологически климат и организационна ефективност.

Актуалността на темата се определя от факта, че конфликтът освен организационен и правен проблем, е преди всичко процес (социално-психичен), в който възприятията, емоционалната регулация, комуникацията и личностовите диспозиции на въвлечените влияят върху начина на ескалация и възможността за постигане на устойчиво споразумение.

Докторантът аргументирано насочва вниманието си към дефицита от задълбочени психологически изследвания, свързани с медиацията в българския контекст. Научният интерес за ролята на медиацията за разрешаване на конфликти у нас до момента остава предимно фокусиран върху

правни и процедурни аспекти, докато психологическият компонент от процеса остава извън полезрението на изследователите. Именно тук докторантът намира „нишата“ за собствен научен принос в изясняване на явлението в дълбочина и в обхват който включва скрити зад поведението и преживяванията на страните в конфликтите съществени фактори.

В този контекст фундаменталната идея на докторантът е медиацията да се изследва като възможен инструмент за трансформация на взаимодействието, а не единствено като формална процедура за приключване на спор.

Дисертационният труд е структуриран логично и включва увод, три глави, заключение, научни източници и приложение. В увода ясно са формулирани обектът, предметът, основната цел, конкретните задачи, изследователските хипотези, както и методологичната рамка и ограниченията на изследването.

Първата глава **е** посветена на общата характеристика, генезиса и класификацията на конфликтите, както и на медиацията като процес и метод за разрешаване на спорове в трудовите отношения. Извършен е критичен теоретичен анализ на класически и съвременни модели за конфликтно поведение (Томас–Килман, Понди, Глазл и др.).

Съвсем логично е поставен акцент върху възстановителната медиация, чиято основна същност е диалога между страните за взаимно опознаване и разбиране по-добре на гледни точки, мнения и емоции. Медиаторът създава условия за това, като помага на всеки да изрази себе си и да чуе другия. Това води до промяна на взаимоотношенията – от конфронтация, предразсъдъци и агресивност - към по-положителни и градивни нагласи.

Втората глава представя методологичната рамка на собственото за докторанта емпиричното изследване. Описани са теоретичният модел,

формулираните хипотези, изследователският инструментариум и характеристиките на извадката.

Изследователският дизайн е добре обмислен и съответства на поставените цели. В изследването са обхванати 115 служители от които 70 са мъже, а 45 - жени.

За събиране на емпиричната информация са използвани: авторски въпросник за оценка на конфликтните отношения и утвърдения метод на Величков и Радославова за измерване на локализацията на контрола. Представена е пилотната психометрична апробация на въпросника за оценка на конфликтни отношения, проведена със 150 служители от държавна организация. Анализът показва, че 16 от твърденията формират хомогенна скала с много висока вътрешна консистентност (Cronbach’s α = 0,91). Приемам апробацията като адекватна и гарантираща валидността и психометричните качества на скалата.

За обработка на данните са приложени серия от статистически филтри: описателна статистика, t-тест, еднофакторен дисперсионен анализ (ANOVA), корелационен анализ, множествена регресия и алфа на Кронбах.

В трета глава се представя задълбочен количествен и качествен анализ на получените емпирични резултати. Чрез надеждни статистически процедури се проследява влиянието на локуса на контрол и демографските променливи върху конфликтността. Изведени са диференцирани стратегии за медиация и са посочени ограниченията на изследването.

Резултатите потвърждават основната хипотеза за наличието на значима положителна взаимовръзка между външния локус на контрол (екстерналност) и нивото на възприемана конфликтност. Множествената регресия показва, че локусът на контрол е единственият значим предиктор за конфликтност в

модела, докато демографските фактори пол и образование нямат съществено самостоятелно влияние.

Приемам като приносни следните постижения на докторанта:

1. Систематизираните и критично анализирани съвременните концепции за организационния конфликт и същността на медиацията, както и разработените конкретни критерии за диагностика на конфликтогенната среда в организациите.

2. Обогатените знания за ролята на индивидуално-личностните диспозиции (локус на контрол) в генезиса на организационния конфликт, както и формулираните диференцирани стратегии за медиация, съобразени с психологическия профил и локализацията на контрола на участниците.

3. Очертаните подходи за приложение в работата на медиатори, организационни психолози, HR специалисти и мениджъри в условията на възникнал конфликт в организационна среда.

Резултатите от дисертационния труд са представени пред научната общност и заинтересованите по темата, чрез три статии публикувани в научното списание на университета, с което докторантът отговаря на минималните изисквания на Закона за развитието на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ) и Правилника за приложението му.

Съдържанието на автореферата съответства на изложението в дисертационния труд.

Не съм констатирал плагиатство. Литературните източници са ползвани коректно.

Към автора могат да бъдат отправени следните **градивни препоръки и въпроси за защитата**:

Препоръчвам в бъдещи изследвания извадката да бъде разширена с включването на служители от различни сектори и организации, за да се

провери валидността на изведените модели в по-широк контекст (както коректно е отбелязано и в ограниченията на изследването).

Към докторанта имам **следния въпрос**: Как разработените диференцирани стратегии за медиация спрямо локуса на контрола могат практически да бъдат интегрирани в стандартната обучителна програма за сертифициране на медиатори у нас?

Заключение

Дисертационният труд на Мария-Стефка Димитрова Димитрова на тема *„Медиация и постигане на споразумение в процеса на психологическото преодоляване на конфликтите“* представлява завършено, самостоятелно и научно издържано изследване. Постигнатите резултати и формулираните приноси напълно съответстват на изискванията на ЗРАСРБ и Правилника за неговото приложение.

Въз основа на посоченото, давам своята ПОЛОЖИТЕЛНА ОЦЕНКА и убедено предлагам на почитаемото Научно жури да присъди на **Мария-Стефка Димитрова Димитрова** образователната и научна степен „доктор“ в професионално направление 3.2. „Психология“, докторска програма „Обща психология“.

15.10.2026 г.

Гр. Варна

Изготвил становището:

Проф. д.н. Валери Стоилов Стоянов