

СТРЕС, МУЛТИКУЛТУРАЛИЗЪМ И АКУЛТУРАЦИЯ В СЪВРЕМЕННИ ОРГАНИЗАЦИИ

Стоянка Шопова¹

Тази статия представя част от проучване, проведено сред 219 участници, което изследва взаимосвързаността между преживявания стрес на работното място и степента на мултикултурализъм и акултурация в организацията. Хипотезата, че съществуват значими взаимосвързки между нивото на възприеман професионален стрес, степента на мултикултурализъм и степента на акултурация в организациите бе потвърдена. Резултатите показват, че високите нива на стрес в организацията корелират статистически значимо както с ниската степен на мултикултурализъм, така и с ниската степен на акултурация, и обратно. Степента на организационен мултикултурализъм, от своя страна, се намира в положителна статистически значима корелация със степента на организационна акултурация.

Ключови думи: стрес, мултикултурализъм, акултурация

Динамичните тенденции на глобализация и непрекъснатите технологични иновации в днешния свят поставят нови и комплексни предизвикателства както пред съвременните организации, така и пред хората, работещи в тях, включително и по отношение на професионалния стрес и неговите особености. Заедно с постоянната несигурност на работното място, породена от явления като световната икономическа криза и износа на работни позиции и на цели производства към икономически по-изгодни условия зад граница, и наред с все по-високите изисквания за нови технически умения и знания, към съвременните източници на професионален стрес може да бъде отнесено и непрекъснато нарастващото културно многообразие на работ-

¹ **Стоянка Шопова** – доктор по Организационна психология; катедра „Социална, трудова и педагогическа психология“, СУ „Св. Климент Охридски“.

Адрес за контакти: stoyanka.shopova@gmail.com

ната сила, на вътрешната и на по-широката социална среда, в която функционират организациите, което често става причина за комуникационни затруднения и конфликти и води до повишено текучество в организацията и компрометиране на лоялността и привързаността към нея. Това поражда необходимостта от поставяне на управлението на културните различия сред приоритетите на днешната организация и придвижването ѝ по посока на **мултикултурализма**, изразяващ се в преодоляване на расизма, сексизма и другите форми на дискриминация на работното място и взаимно зачитане и приемане на различията. В зависимост от нивото на мултикултурализъм се разглеждат три основни типа организация – *монокултурална* (монолитна), *не-дискриминационна* (плурална) и *мултикултурална* организация (Jackson & Hardiman, 1981; Cox, 1991).

Многокултурната работна среда поставя служителите пред необходимостта от постоянно приспособяване към различни културни ценности, вярвания и норми на индивидуално, групово и организационно равнище, обозначавано с понятието **акултурация** (Berry, Poortinga, Segall & Dasen, 1992). В зависимост от нагласата към съхраняване на наследената култура и идентичност и взаимодействие с друга културна група или групи се очертават четири основни стратегии на акултурация – *интеграция*, *асимиляция*, *сепарация* и *декултурация* (Berry, 2001). В процеса на акултурация е възможна проявата на умерено патологични и разрушителни индивидуални състояния и поведения, определяни като акултуративен стрес (Berry, 2006).

Според Палмър, Купър и Томас (Palmer, Cooper & Thomas, 2004) културата е един от основните потенциални източници на професионален стрес, проявяващ се в различна степен под една или друга форма, във всяка от останалите категории стресови фактори (изисквания, контрол, взаимоотношения, промяна, роля, подкрепа) и оказващ въздействие върху преживяването на стрес в няколко основни насоки – по отношение на стресорите, на оценката на събитието като стресиращо и на избора на копинг стратегии (Aldwin, 2003). Следователно определени културни фактори в организациите, като степента на мултикултурализъм и акултурация, могат да бъдат предпоставка за повишаване нивото на преживявания стрес на работното място и да поставят необходимостта от приспособяване към новите предизвикателства на съвременния динамичен свят.

На тези теоретични концепции се базира и **хипотезата**, че съществуват значими взаимовръзки между нивото на преживявания професионален стрес, степента на мултикултурализъм и степента на акултурация в организациите.

Целта е да се установят по емпиричен път взаимовръзките между преживяването на професионален стрес, организационен мултикултурализъм и организационна акултурация.

Задачите включват: установяване на средните за извадката стойности по отношение на изследваните променливи; установяване на наличие или отсъствие на статистически значими корелационни взаимозависимости между нивото на възприеман професионален стрес и степента на мултикултурализъм и акултурация в организациите, както и между степента на мултикултурализъм и степента на акултурация в организациите.