

СТАНОВИЩЕ

от проф. д-р Янчо Маринов Бакалов, член на научно жури,
съгласно заповед на ректора на ВСУ „Черноризец Храбър” № 425 от
24.06.2021 г.

Относно: Дисертационен труд на Якоб Руб „Екологичен анализ на лоялните взаимоотношения „Служители – Организация“: Ролята на самозаблудата на служителите върху организационната ефективност“ за присъждане на образователната и научна степен „доктор” в Професионално направление 3.2. „Психология”, докторска програма „Обща психология”

Дисертационният труд на докторанта Якоб Руб обхваща проблематика, която е относително недостатъчно изследвана. С изследването се цели обосноваване и разработване на методики за прогнозиране на определени модели на поведение на служителите, приложени на етапа на селекционните процедури за наемане на служители. Докторантът обосновано заявява наличието на феномен на високата самозаблуда у някои от служителите, която той определя като „скрит враг“. С поведението си тези служители могат да повлияят негативно на цялостната организационна ефективност.

Както с основание е отбелязано в автореферата на дисертационния труд, това е едно от първите систематични научни изследвания за същността на високата самозаблуда, посветено на някои подходите за намаляване и превенция на неподходящо организационно поведение посредством прилагане на концепция за намаляване и превенция на високата самозаблуда (S.L.O.W.E.R. - Self-Deception Level Organizational White-collar offence Employee Reducing).

ОЦЕНКА НА РЕЗУЛТАТИТЕ И ПРИНОСИТЕ НА ДОКТОРАНТА

1. Оценка на резултатите

1.1. Изследването доказва, че корпоративните служители с наличие на „високо ниво на самозаблуда (ВСЗ)“ могат да имат неконструктивно организационно поведение по няколко причини: страх от загуба на сегашния си статус; неуспех при постигане на професионални цели; алчност и др.

1.2. Емпирично е потвърдено, че някои служители лъжат себе си за всичко и се заблуждават, тъй като нямат достатъчно психологическа сила да признаят истината и да се справят с последиците. Широко разпространената сред служителите ВСЗ е вредна и може да доведе до влошаване на организационната ефективност. Но някои случаи на ниско ниво на СЗ може да е безвредно и дори необходимо.

1.3. Доказва се, че не съществува еднозначно и правилно определение за организационна ефективност. Настоящият нов модел S.L.O.W.E.R, предложен от докторанта, е основният инструмент за измерване на организационната ефективност с три вида лоялност на служителите на работните места: имиджова лоялност на служителите, реализационна лоялност и маркетингова лоялност. По този начин се аргументира тезата, че доверието на служителите по отношение на други членове на организацията е сред основните фактори за организационна ефективност.

1.4. Предложеният автентичен модел S.L.O.W.E.R за намаляване или предотвратяване на неподходящо поведение от служителите с ВСЗ следва да бъде посочен като интегративен модел за прогнозиране на ниво

ВСЗ на служителите, заемащи длъжности в организациите. Посредством прилагането му се разкриват насоки за намаляване и на случаите на „чиновническа престъпност“.

1.5. Изследователските хипотези в дисертационния труд са потвърдени почти изцяло, а това дава възможност да се изгради валиден и автентичен мащаб, прилагащ едновременно качествен и количествен подход, за вероятностите за несъответствие на потенциален служител още на входа на организациите. По този начин е намерено оптимално решение за ефективно привличане на служители в разнородни организации в публичния и частния сектор.

2. Значими научни и научно-приложни приноси в дисертационния труд на Якуб Руб

2.1. Налице е интердисциплинарен и многопластов анализ на феномените „самозаблуда“, и лоялност на служителя към организацията, доказана е ролята на високите нива на самозаблуда на личността за неподходящо организационно поведение, чрез което могат да се нанесат и сериозни щети на организацията.

2.2. Разработен е авторски модел за емпиричното изследване за влияние на самозаблудата върху лоялността на служителя, който съчетава индивидуално-демографски, организационни и личностови фактори, подходящ да бъде използван при други изследвания;

2.3. Предложен е сполучлив авторски модел S.L.O.W.E.R., приложим в организационната практика при подбор на служители, предоставящ възможности за предотвратяване на деструктивното поведение на служители с високо ниво на самозаблуда.

2.4. Разработена е типология на служителите с висока степен на самозаблуда, която може да намери място в практическата работа на

специалистите по организационна психология и организационно поведение.

БЕЛЕЖКИ И ПРЕПОРЪКИ КЪМ ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Присъединявам се към съдържашото се в Автореферата предложения да се признае интегративната теория за намаляване и предотвратяване на СЗ по модела S.L.O.W.E.R като ядро в анализа, прогнозирането и оптималния подход за справяне с превенцията и намаляването на СЗ, като ефективно и полезно отношение за всяка организация за изграждане на бъдеща устойчивост на ефективност, и щети на организацията.

Подкрепям също така подхода за изчисляване на потенциала за неподходящо поведение на служителите, въз основа на съществуващите параметри на приложения от докторанта тест, за прогнозиране и превенция на неподходящо поведение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПО ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

В заключение, въз основа на изложеното по-горе, предлагам на уважаемите членове на Научното жури да присъдят образователната и научна степен „доктор“ на Цветан Петров Петков в професионално направление 3.2. „Психология“, докторска програма „Обща психология“

15.07.2021 г.
гр. Варна

Изготвил становището:
(проф. д-р Янчо Бакалов)